



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

جامعة غرداية



تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الالتزام التنظيمي و علاقته بجودة الحياة

لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية

مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستري علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالبة:

مروة مزعاق

رئيسا	أستاذ	أ.د عبد الرحمان بقادير
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	د عبد الرحمان خطارة
مناقشا	أستاذ	أ.د حمزة معمري

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

جامعة غرداية



تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الالتزام التنظيمي و علاقته بجودة الحياة

لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية

مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستري علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالبة:

مروة مزعاق

رئيسا	أستاذ	أ.د عبد الرحمان بقادير
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	د, عبد الرحمان خطارة
مناقشا	أستاذ	أ.د حمزة معمري

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

من قال أنا لها “ نالها”

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوظا
بالتسهيلات، ولكني فعلتها ونلتها.

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا، الذي بفضلها ها أنا اليوم أنظر إلى حلما طال انتظاره وقد أصبح واقعا
أفتخر به. إلى من كلله الله بالهبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمه
بكل افتخار...والذي العزيز

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني.. إلى بسمه الحياة وسر الوجود إلى من
كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب.. أمي الحبيبة

إلى أولئك الذين يفرحهم نجاحي وإلى اللذين مهدو عشرات نجاحي بدعائهم وانسو صعابها بحبهم، إلى
من كانوا واقفين خلفي مثل ظللا مهما طالت تخطاتي.. عائلتي

رفقاء السنين واصحاب الشدائد والازمات... بهم اشفى وأنسى الطريق وبهم أكتمل لذة الوصول

..صديقاتي

شكر وتقدير

الحمد لله التي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين أول شكر لله عز وجل الذي وفقني لهذا العمل ويسره لي.

وبكل احترام وتقدير اتقد بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف الأستاذ خطارة عبد الرحمان .

كما لا يفوتني أن أنوه بالمساعدات التي قدمها لي السيد معمر حمزة وكذا العمال بمستشفى العقيد شعباني.

دون ان انسى توجيه شكري وتقديري لكل من ساعدني من قريب أو من بعيد في مشواري هذا

والشكر الموصول للأساتذة الافاضل أعضاء لجنة المناقشة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني، وكذا التعرف على الفروق باختلاف الاقدمية والجنس، والكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق استبيانين تم التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق والثبات) على عينة مكونة من 170 ممرض بمستشفى العقيد شعباني بالمنبعة، وباستخدام المنهج الوصفي والوسائل الاحصائية الملائمة والحزمة الاحصائية المتكاملة (spss22.0) تم التوصل الى نتائج التالية:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني متوسط
- مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني متوسط
- توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني
- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور
- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الاقدمية
- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الاقدمية

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، جودة الحياة

Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational commitment and quality of life among Colonel Shabani Hospital nurses, as well as to identify differences according to seniority and gender, and to reveal the relationship between organizational commitment and quality of life. To achieve the goal of the study, two questionnaires were applied whose psychometric properties (validity and reliability) were confirmed on a sample of 170 nurses at Colonel Shabani Hospital in Al-Maneaa, using the descriptive approach, appropriate statistical methods, and the integrated statistical package (spss22.0), the following results were reached:

- The level of organizational commitment among Colonel Shabani Hospital nurses is average
- The level of quality of life among Colonel Shaabani Hospital nurses is average
- There is a correlation between organizational commitment and quality of life among Colonel Shabani Hospital nurses
- There are differences in the level of organizational commitment among Colonel Shabani Hospital nurses due to the gender variable in favor of males
- There are no differences in the level of quality of life among Colonel Shabani Hospital nurses due to the variable gender.
- There are no differences in the level of organizational commitment among Colonel Shabani Hospital nurses due to the variable of seniority
- There are no differences in the level of quality of life among Colonel Shabani Hospital nurses due to the variable of seniority

Keywords: organizational commitment, quality of life

فهرس المحتويات

الصفحة	
	الاهداء
	شكر وعرهان
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الاول: تقديم الدراسة	
	اشكالية الدراسة
	فرضيات الدراسة
	اهداف الدراسة
	اهمية الدراسة
	التعاريف الاجرائية
	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي	
	تمهيد
	مفهوم الالتزام التنظيمي
	خصائص الالتزام التنظيمي
	ابعاد الالتزام التنظيمي
	اهمية الالتزام التنظيمي
	مراحل الالتزام التنظيمي

	التوجهات النظرية للالتزام التنظيمي
	خلاصة
	الفصل الثالث: جودة الحياة
	تمهيد
	مفهوم جودة الحياة
	ابعاد جودة الحياة
	مؤشرات جودة الحياة
	مظاهر جودة الحياة
	مقومات جودة الحياة
	التوجهات النظرية لجودة الحياة
	خلاصة
	الجانب التطبيقي
	الفصل الرابع: اجراءات الدراسة الميدانية
	تمهيد
	منهج الدراسة
	حدود الدراسة
	الدراسة الاستطلاعية
	مجتمع البحث وعينة الدراسة
	ادوات الدراسة
	اجراءات تطبيق الدراسة
	الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة
	تمهيد
	عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى

	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
	عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
	عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
	عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة
	تفسير ومناقشة الفرضية الاولى
	تفسير ومناقشة الفرضية الثانية
	تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
	تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
	تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة
	تفسير ومناقشة الفرضية السادسة
	تفسير ومناقشة الفرضية السابعة
	الاستنتاج العام
	التوصيات
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

صفحة	
	الجدول رقم (01) يبين افراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس
	الجدول رقم (2) يبين توزيع الافراد العينة الاستطلاعية حسب الاقدمية.
	الجدول رقم(3) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب الاقدمية
	الجدول رقم(4) يبين توزيع افراد العينة الاساسية حسب الجنس
	الجدول رقم (5) يبين توزيع بنود استبيان الالتزام التنظيمي
	الجدول(6) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لإستبيان الالتزام التنظيمي
	الجدول (7) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان
	الجدول رقم (8) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لإستبيان الالتزام التنظيمي
	الجدول (9) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لإستبيان جودة الحياة
	الجدول (10) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان
	الجدول(11) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لإستبيان جودة الحياة
	الجدول(12) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي للإستبيان
	الجدول رقم(13) يوضح نتائج مستوى الالتزام لدى الممرضين
	الجدول رقم(14) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة للالتزام التنظيمي
	الجدول رقم(15) يوضح نتائج مستوى جودة الحياة لدى الممرضين
	الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لجودة الحياة
	الجدول رقم(17) يوضح علاقة الارتباط بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة
	الجدول رقم(18) يوضح نتائج الفرق في الالتزام التنظيمي بالنسبة للجنس
	الجدول رقم (19) يوضح نتائج الفرق في جودة الحياة بالنسبة للجنس
	الجدول رقم (20) يوضح نتائج الفرق في الالتزام التنظيمي باختلاف الاقدمية

	الجدول رقم (21) يوضح نتائج الفرق في جودة الحياة باختلاف الاقدمية
--	--

فهرس الملاحق

العنوان	ارقام
الملحق(1): نتائج صدق المقارنة الطرفية لإستبيان جودة الحياة	
الملحق(2): نتائج صدق المقارنة الطرفية لإستبيان الالتزام التنظيمي	
الملحق(3): نتائج ثبات الفا كرونباخ لإستبيان جودة الحياة	
الملحق(4): نتائج ثبات الفا كرونباخ لإستبيان الالتزام التنظيمي	
الملحق(5): نتائج ثبات التجزئة النصفية لجودة الحياة	
الملحق(6): نتائج ثبات التجزئة النصفية للالتزام التنظيمي	
الملحق(7): نتائج معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية لإستبيان الالتزام التنظيمي	
الملحق(8): نتائج معاملات الارتباطية بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية لإستبيان جودة الحياة	
الملحق(9): نتائج العلاقة بين المتغيرين	
الملحق(10): نتائج الفرق في الالتزام التنظيمي بالنسبة للجنس	
الملحق(11): نتائج الفرق في جودة الحياة بالنسبة للجنس	
الملحق(12): نتائج الفرق في الالتزام بالتنظيمي بالنسبة للأقدمية	
الملحق(13): نتائج الفرق في جودة الحياة بالنسبة للأقدمية	
الملحق(14): نتائج مستوى جودة الحياة	
الملحق(15): نتائج مستوى الالتزام التنظيمي	

مقدمة

مقدمة:

في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، شهدت مدارس علم النفس اهتمامًا متزايدًا في السلوكيات التي تسعى إلى تحقيق المواصفات القياسية، والتي تهدف إلى توجيه مشاعر الأفراد نحو قيم التنظيم وأهدافه. نجحت مدرسة العلاقات الإنسانية في جذب انتباه العديد من الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث أدركوا أهمية فتح الباب أمام فهم أن التحول الفعلي نحو تحقيق الكفاءة والإنتاجية العالية، وتحقيق أعلى مستويات الإنجاز، لا يقتصر على التقدم التكنولوجي فحسب، بل يتطلب أيضًا الاهتمام بآليات تحفيز القوى العاملة وتلبية رغباتها.

وذلك بتوفير جميع الظروف الطبيعية والتنظيمية التي تضمن جودة الحياة داخل مكان العمل. يجب أن تلبى المنظمة حاجات الموظفين من المعلومات والبيانات اللازمة لأداء أعمالهم في الوقت المناسب، وكذلك يجب أن توفر جميع العوامل الضرورية داخل بيئة العمل لتعزيز أداء المنظمة وتحقيق الولاء لدى الموظفين.

لذا ينبغي توفير جودة عالية وحياة وظيفية كريمة للموظفين في منظماتهم، لتحقيق شعورهم بالرضا والولاء نحو المنظمة. فقد تبنت الدراسات الأخيرة قياس جودة الحياة بأبعاد مختلفة، مما يعزز الإبداع والتنافسية، ويعزز المشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية. بحيث تساهم جودة الحياة في تسهيل فرص التدريب ورفع مستوى الرضا الوظيفي، من خلال مشاركة الموظفين في إدارة العمل واتخاذ القرارات، مما يعزز الالتزام التنظيمي. (ماضي، 2014، ص2)

يعتبر الالتزام عنصراً حيوياً في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الثقة والاستقرار بين الإدارة والموظفين. يساهم الالتزام في تطوير قدرات المنظمة للبقاء والنمو، ويؤدي إلى العديد من النتائج الإيجابية، مثل تقليل معدل الانتقال بين الوظائف وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. ومن الجدير بالذكر أن ضعف مستوى الالتزام يمكن أن يؤدي إلى زيادة تكاليف الغياب وتسرب العمالة من المنظمة، إلى جانب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي. كما أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى إحساس عالٍ بالانتماء والاندماج مع المنظمة، مما ينعكس بشكل إيجابي على بعض السلوكيات،

والتي لا تُعتبر جزءًا من هيكل المكافآت الرسمي للمنظمة، ولكنها تعكس التزام الموظف برؤية وقيم المنظمة.

وعليه فإن تفاعل مجموعة من الجوانب التنظيمية تؤثر على أفراد المنظمة وإدراكاتهم واتجاهاتهم ويحدد سلوكهم والتزامهم التنظيمي. (بن صافية، 2015، ص14)

وفي ظل هذا وذاك فإن جودة الحياة في المنظمة تلعب دورًا أساسيًا في بناء الالتزام التنظيمي، حيث تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وانتمائهم وثقتهم، مما يعزز الالتزام والتفاني في أداء المهام وتحقيق أهداف المنظمة. وعليه فقد تم تقسيم الدراسة الى خمس فصول، تطرقنا في الفصل الاول إلى الاشكالية وأسئلتها وفرضياتها واهمية الدراسة واهدافها وتحديد المفاهيم الاجرائية والدراسات السابقة والتعقيب عليها، كما خصص الفصل الثاني للإلتزام التنظيمي تطرقنا فيه الى مفهومه وخصائصه وابعاده واهميته والمدخل النظري، يليه الفصل الثالث والمتعلق بجودة الحياة، مفهوماها وابعادها ومؤشراتها ومظاهرها ومقوماتها والتوجهات النظرية لها.

أما الفصل الرابع والمتعلق بمنهجية البحث واجراءاته تطرقنا فيه الى المنهج المستخدم، حدود الدراسة ومجتمع الدراسة والعينة وطريقة اختيارها وخصائصها، ووصف لإجراءات الدراسة الميدانية، وعرض مختلف ادوات القياس المستعملة، وكيفية التحقق من خصائصها السيكمترية وذلك بإختيار صلاحية ادوات القياس من حيث صدقها وثباتها، فضلا عن عرض مختلف المعالجات الاحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

أما الفصل الخامس فخصص لعرض نتائج الدراسة الحالية، ثم تحليل البيانات المتحصل عليها ومناقشة وتفسير النتائج انطلاقا من الدراسات السابقة وفي الاخير استنتج عام وتوصيات وتلا ذلك قائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الاول:

تقديم الدراسة

اشكالية الدراسة

فرضيات الدراسة

اهداف الدراسة

اهمية الدراسة

التعاريف الاجرائية

الدراسات السابقة

اشكالية الدراسة

يعد المستشفى مؤسسة طبية تقدم خدمات الرعاية الصحية للمرضى الذين يحتاجون إلى علاج ورعاية طبية متخصصة كما يلعب دورا مهما في تشخيص الحالات الصحية ,وتقديم العلاجات اللازم والجراحات والرعاية المستمرة سواء كانت عناية فورية في حالات الطوارئ أو رعاية مستديمة في حالات المرض المزمن ولهذا تعتبر مهنة التمريض من المهن الانسانية بسبب ارتباطها بصحة الانسان والمحافظة على حياته, يلعب الممرض دور مهم في توفير الرعاية الشاملة والمتخصصة للمرضى مما تتطلب جهدا في مراقبة حالتهم الصحية وتلبية احتياجاتهم الاساسية مما قد يسبب لهم ضغوط نفسية نتيجة للتعامل مع حالات المرضى الحرجة والمواقف الصعبة وضغوط العمل الزائدة كالمناوبات الليلية التي تعزل الممرض عن وثيرة الحياة وهذا ما يسبب لهم اضطرابات في النوم، إضافة إلى مشاعر الإحباط والقلق والغضب من ردود أفعال أقارب المريض أو مرافقوه ,وهذا ما أثبتته دراسة (naz ,hashmi2016) "هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الارهاق وجودة الحياة بين الممرضات الاقسام المختلفة داخل المستشفى حيث توصلت نتائج الدراسة الى ان الممرضات الدين يعملون لساعات اطول في المناوبات الليلية أكثر ارتفاعا في مستوى الارهاق وتدني جودة الحياة لديهن" (hashmi,2016,ص2)

بالرغم من الدور الذي يلعبه الممرض في الحفاظ على صحة المجتمع, فإن هذه الفئة تواجه العديد من العوامل التي تؤثر على جودة حياتهم المهنية والشخصية بشكل عام وتتضمن درجة رضاهم عن العمل وظروف العمل والعلاقات المهنية وغيرها من العوامل. كما يتضح مما سبق ان جودة الحياة هي مفهوم يعكس وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها, كما عرفت منظمة الصحة العالمية (1994) " بأنها إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة و القيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلاقة الإدراك بأهدافه و توقعاته و مستوى إهتمامه".

إن جودة حياة الممرض مرتبطة بمدى تقدير الفرد لوضعه المعيشي بما في ذلك الجوانب المادية والاجتماعية والنفسية وهذا ما اوضحته (دراسة قهيري 2018) حيث " تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ومعرفة فوائد تطبيقه في المؤسسات ، وقياس مستوى توفر أبعاده بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة، وقد خرجت هذه الدراسة بنتيجة مفادها أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في إيجاد بيئة عمل ملائمة، وتطبيق برامج على مستوى المؤسسة يكون له فوائد بالنسبة للعامل، والمؤسسة" وعليه فإنه عندما يتوافر لدى الممرضين بيئة عمل صحية ومواتية ،وتكون لديهم فرص للتطوير المهني والتقدم ،فإنهم يشعرون برضا أكبر في حياتهم العملية ويكونون أكثر ارتباطا بالمؤسسة التي يعملون فيها وهذا يعزز الالتزام التنظيمي. (قهي،2018،ص154)

أي أنه عندما يشعر الممرضون بالدعم الاجتماعي من زملائهم ومديريهم ،ويكون لديهم توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية ،فإن ذلك يؤدي الى شعورهم بالراحة والسعادة مما يعزز الرغبة في الالتزام بالمؤسسة وأداء مهامهم بكفاءة أكبر ومن الجدير بالذكر ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يكون عاملا مؤثرا في تجنب الاجهاد المهني والاحتراق الوظيفي بين الممرضين مما يعزز بدوره جودة حياتهم.بالاضافة الى ذلك الالتزام التنظيمي يساعد في خلق بيئة عمل ايجابية ومحفزة ويساهم في بناء ثقافة من الاحترام والتعاون بين افراد الفريق الطبي و الى تحسين تجربة المرضى وزيادة رضاهم عن الخدمات الصحية التي يتلقونها وهذا ماتوصلت اليه (دراسة شنافي نوال 2021)" أن جودة الحياة الوظيفية كمجموعة من الممارسات التنظيمية تسهم في تحقيق الالتزام التنظيمي . لذا فمن الضروري زيادة تفعيل جودة الحياة الوظيفية من خلال تفعيل نظام الاجور ،المشاركة في اتخاذ القرارات وتقوية العلاقات الاجتماعية اي ابراز اهمية جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في تحقيق الالتزام التنظيمي، من خلال ابراز خصائص جودة الحياة الوظيفية وبرامجها ومدى فاعليتها" (شنافي،2021،ص196)

وبشكل عام، الجوانب الايجابية لجودة الحياة الشخصية تنعكس على الجانب المهني وهذا يعمل كدافع لزيادة الالتزام التنظيمي وتحسين اداء المهام الوظيفية لدى الممرضين. وبناءا على ماسبق نطرح التساؤلات التالية:

هل توجد علاقة دالة احصائيا بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة؟

- ما مستوى جودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة؟
- هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى للمتغيرين (الجنس والاقدمية) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى للمتغيرين (الجنس والاقدمية)؟

وبناء على نتائج الدراسات السابقة المطلع عليها، وكذا نتائج الدراسة الاستطلاعية الاولى في ميدان الدراسة تم بناء الفرضيات التالية:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة مرتفع.
- مستوى جودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة.
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى لمتغير الاقدمية.
- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة تعزى لمتغير الاقدمية.

أهمية الدراسة:

● الأهمية العلمية:

- التعرف على تأثير جودة الحياة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية.
- تعتبر الدراسة اضافة نظرية للمكتبة الجامعية بجامعة غرداية وذلك لتوعية الطلاب والدارسين والباحثين بأهمية هاذين المتغيرين في الحياة المهنية.
- مساهمة هذه الدراسة من خلال النتائج المتوصل اليها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية.

● الأهمية العملية:

- مساعدة الادارة والممرضين العاملين في مستشفى العقيد شعباني بالمنية للمشاركة والاطلاع على نتائج البحث التي تساعدهم في التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة للعاملين ف جودة الحياة وما لها من اهمية كبيرة فإنعكاساتها سواء بالسلب او الايجاب تؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين.
- الخروج بتوصيات اعتمادا على نتائج البحث والتي يرجى الاستفادة منها في مستشفى العقيد شعباني بالمنية.

اهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية.
- الكشف عن مستوى جودة الحياة لدى ممرض مستشفى العقيد شعباني بالمنية.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية.
- التعرف على الالتزام التنظيمي باختلاف الفروق الاقدمية والجنس.
- التعرف على جودة الحياة باختلاف الفروق الاقدمية والجنس.

التعاريف الاجرائية:

- **الالتزام التنظيمي:** " قوة تربط الفرد بأحد السلوكات ذات معنى بالنسبة لوجهة ما او وجهات متعددة ,فهو حالة نفسية مهيمنة وقادرة على التأثير , بل وتحديد سلوك الفرد اتجاه مواضيع معينة"(صلاح الدين عبد الباقي,2005,ص315)

ويعرف اجرائيا:هو درجة انتماء واخلاص الممرض في مستشفى العقيد شعباني في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى اي مدى يعتبر عمله جانب في حياته,ويظهر ذلك من خلال استجاباتهم على مقياس ماير واخرون المكون من 18 بند ,تقيس ثلاث ابعاد) الالتزام العاطفي (6عبارات) والالتزام المستمر (6عبارات) والالتزام المعياري(6عبارات).

- **جودة الحياة:** "إدراك الشخص لموقعه في الحياة يأتي من خلال فهمه للسياق الثقافي الذي يندرج فيه، والأنماط التي يعيشها، وكيفية تناغمها أو عدم تناغمها مع أهدافه وتطلعاته، وتوقعاته، وقيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته الجسدية والنفسية، ومدى استقلاليتها. يتضمن ذلك أيضاً معتقداته الشخصية وكيفية تفاعله مع بيئته والعالم بصفة عامة". (شبيخي،2014،ص30)

ويعرف اجرائيا: هي الصفات او الجوانب الايجابية او غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها او يدركها الممرضين العاملين في مستشفى العقيد شعباني بالمنفعة ,ويظهر ذلك من خلال استجاباتهم على مقياس يحتوي على 23 بند مقسم ضمن 7 محاور(الراتب وعدالته, ظروف العمل, استغلال القابليات وتطويرها, النمو الوظيفي, التكامل الاجتماعي, التمسك بمبدئية العمل التنظيمي, الموازنة بين العمل والحياة)

الدراسات السابقة:

دراسات الالتزام التنظيمي:

1. دراسة شتح كريمة (2016):

بعنوان " اثر التمكين الاداري على الالتزام التنظيمي ,دراسة حالة في مؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة" مذكرة مقدمة كجزء من المتطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التسيير ,هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر التمكين الاداري على الالتزام التنظيمي لدى العاملين الاداريين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم استخدام استمارة لغرض جمع المعلومات وتم توزيعه على عينة مكونة من 45 عامل اداري بالمؤسسة ,وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مرتفع
- عدم وجود فروق في اتجاهات الباحثين حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى لمتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس,الاقدمية). (شتح,2016,ص4)

2. دراسة علي شاهين ومحمود شعبان(2016):

بعنوان " الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي, دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس"مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية,هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس و علاقته بلاداء الوظيفي,تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات,وتم توزيع 70 استبانة ,وكانت من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس مرتفع.
- عدم وجود فروق بين اراء الباحثين حول الالتزام التنظيمي وفقا للمتغيرات الشخصية منها الجنس (شاهين,شعبان,2016,ص347)

3. دراسة هلال بن مبارك بن سالم الجابري (2022):

عنوان " مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان"مجلة ابن خلدون للدراسات والابحاث,هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان, واتبعت الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة في جمع المعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من 369 معلما ومعلمة وتوصلت نتائج الدراسة الى ان

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء مرتفع
- عدم وجود فروق في مستوى استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بمدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي تعزى لمتغير الجنس.(الجابري، 2022،ص461)

دراسات جودة الحياة:

1. دراسة الشنطي محمود عبد الرحمن ابراهيم(2016):

بعنوان " اثر ممارسة اساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية,دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية" المجلة الاردنية في ادارة الاعمال,الجامعة الاردنية عمادة البحث العلمي, هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة وكذلك الكشف عن اثر القيادة التحويلية بأبعادها الاربعة على جودة الحياة الوظيفية بالاضافة الى التحقق من تاثير العدالة الاجرائية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية , ولتحقيق اهداف البحث تم تطوير اداة قياس الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 370 من الموظفين العاملين بوزارة الصحة بقطاع غزة,وقد توصلت نتائج الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

- ان مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة ,وكذلك مستوى ممارسة القيادة التحويلية كما يدركها العاملون بوزارة الصحة كانت ايضا متوسطة (الشنطي، 2016،ص27).

2. عمار بن محمد العيد حمامة (2019):

بعنوان " علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي, دراسة ميدانية على عينة من اساتذة جامعة الوادي " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم, تهدف الدراسة الى معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة جامعة الوادي, استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم اسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة والذي تكون من 776 استاذًا واستاذة, وقد استعمل الباحث استبيان جودة الحياة الوظيفية الذي اعده خصيصا لهذه الدراسة, وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق بين الاساتذة في تقديره لتوافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من (الجنس والاقدمية).
- عدم وجود فروق بين الاساتذة في تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من (الجنس والاقدمية). (حمامة، 2019، ص3)

3. دراسة برجان وردة وخلفان رشيد (2020):

بعنوان " جودة الحياة لدى الممرضين العاملين بنظام المناوبة في بعض المستشفيات ومراكز الصحة الجوارية بولاية تيزي وزو " مجلة مجتمع - تربية - عمل, جامعة تيزي وزو, هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة عند عينة تقدر ب 250 من الممرضين العاملين بنظام المناوبة في بعض المستشفيات ومراكز الصحة الجوارية المتواجدة بولاية تيزي وزو, قام باستخدام استبيان لجمع البيانات وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه الانسب وفي الاخير تم التوصل الى عدة نتائج منها:

- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى الممرضين العاملين بنظام المناوبة الليلية في بعض المستشفيات تعزى لمتغير الاقدمية في العمل. (برجان، 2020، ص65)

4. دراسة ساحسي حسناء وحنطاوي حليلة (2021):

بعنوان "جودة الحياة لدى المراهق في مجال التكوين المهني,دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني للمجاهد بخدة عبد الله اولاد ابراهيم ادرار" كلية العلوم الانسانية والاجتماعية,جامعة احمد دراية بأدرار,هدفت الدراسة الى التعرف على جودة الحياة في مجال التكوين المهني,استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي ساعدنا على فهم وتحليل الموضوع ووصفة,وقمنا بزيارة احدى مدارس التكوين المهني بأدرار "اولاد ابراهيم بخدة عبد الله باستخدام المقابلة مع عينة الدراسة والتي تكونت من 167 متربص وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة لدى المراهق في قطاع التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس(ساحسي،حنطاوي،2021،ص7)

دراسات متعلقة بالمتغيرين:

1. دراسة Normala (2010)

بعنوان "جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس: أدلة تجريبية من ماليزيا" هدفت الدراسة الى تحديد المستوى بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الحكومية الرائدة في ماليزيا. تم استخدام المنهج التجريبي و أداة مسح لقياس تصورات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. تم توزيع 170 مجموعة من الاستبيانات على أعضاء هيئة التدريس في الكليات وتوصلت نتائج الدراسة الى

- مستوى جود الحياة لدى الاساتذة مرتفع
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى الاساتذة متوسط (Normala،2010،ص271)

2. دراسة بن محمد جلال وزقاوة أحمد(2019):

بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي, دراسة ميدانية على عينة من عمال مستشفى مدينة حاسي ببح بالجلفة" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية, جامعة زيان عاشور بالجلفة,هدفت الدراسة للتعرف على ابعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي ببح وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي,وقد استخدم الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات, واهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي ببح.
- يوجد مستوى متوسط في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي ببح.
- يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي ببح.
- لا يوجد اختلاف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس والاقدمية). (جلال،احمد،2022،ص887)

3. دراسة Kamal Elqassaby(2020):

بعنوان " العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي "محاضرة في ادارة الاعمال في معهد الدلتا العالي للحاسبات بأكاديمية الدلتا للعلوم والتكنولوجيا,هدفت الدراسة الى ايجاد العلاقة بين جود الحياة والالتزام التنظيمي لدى مستشفيات الحكومية السعودية،تم التطبيق على عينة من 116موظفا بواسطة استبانة وقد توصلت نتائج الدراسة الى

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة والالتزام التنظيمي لدى الموظفين (Kamal Elqassaby،2020،ص216)

4. دراسة ايمن حسن علي(2021):

بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية" مجلة الشروق للعلوم التجارية،المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات،هدفت الدراسة الى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك الحكومية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبلغت عينة الدراسة (387) من العاملين . كما استخدمت الدراسة قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

- وجود علاقة ارتباطية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي
- للعاملين بالبنوك الحكومية المصرية
- توفرت جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بالبنوك الحكومية بأبعادها مستوى متوسط
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية جاء بمستوى مرتفع.
- توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول واقع الالتزام التنظيمي وفقا لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس،الاقدمية).
- توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول واقع جودة الحياة وفقا لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس،الاقدمية). (علي،2021،ص3)

5. دراسة زكية العمرابي ونورة تمرباط (2021):

بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية،دراسة مدانية" مجلة العلوم الاجتماعية،جامعة ام البواقي (الجزائر)، هدفت الدراسة للكشف عن درجة تطبيق احدى بلديات ولاية ام البواقي لبرامج جودة الحياة الوظيفية ومستوى

التزام الموظفين اتجاهها، وكذا التعرف على طبيعة العلاقة بين كل مؤشر من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، وقد تم الاعتماد على المنهج لوصفي وبناء عليه تم تصميم استبيان باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي وتوزيعه على 38 مفردة باستخدام أسلوب المسح الشامل، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الاشراف، العلاقات الاجتماعية والسلامة المهنية) والالتزام التنظيمي لدى الموظفين.
- يوجد مستوى متوسط في جودة الحياة لدى عينة من عمال البلدية
- يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال البلدية (العمرابي، 2021، ص161)

6. دراسة عتمانة خولة وبوفكرة اية (2022):

بعنوان " جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، دراسة حالة عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة" مدكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص ادارة اعمال، هدفت الدراسة الى التعرف على مدى توفر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة والكشف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيه، وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، حيث تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتم توزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
- يوجد مستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف. (عتمانة، بوفكرة، 2022، ص7)

7. دراسة Allimar (2023):

بعنوان "جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي للموظفين" دكتوراه في ادارة الضيافة الدولية، الفلبين الجامعة، مانيل، هدفت الدراسة الى معرفة ان مجال جودة الحياة العملية يؤثر بشكل كبير على الالتزام التنظيمي من موظفي الفندق، استخدمت الدراسة المنهج التجريبي، واستعمل استبانة حيث بلغت عدد العينة 200 موظف متنوعين من الخبرة العلمية والمستويات والخلفية الاكاديمية، تم التوصل الى النتائج التالية

- مستوى جودة الحياة لدى موظفي الفندق مرتفع
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الفندق مرتفع
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة والالتزام التنظيمي لدى موظفي الفندق (allimar، 2023، ص33)

8. دراسة Abebea and Assemiea (2023):

بعنوان " جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإثيوبية" هدفت الدراسة الى هو دراسة العوامل المتعلقة بجودة حياة العمل ودراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في إثيوبيا. استخدمت الدراسة التصميم التوضيحي والنهج الكمي. تم جمع بيانات البحث من خلال استبيان منظم من خمس نقاط على مقياس ليكرت من 185 عينة تم اختيارها باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة توصلت نتائج الدراسة الى

- مستوى جودة الحياة لدى الاساتدة منخفض
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى الاساتدة منخفض
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدة الاساتدة (Abebea and Assemiea، 2023)

● التعقيب على الدراسات:

من خلال عرض الدراسات السابقة يرى الباحث أنها تعددت واختلفت أهدافها وبياناتها وطبيعة المتغيرات التي تطرقت إليها , وكذا الاساليب المستخدمة في الدراسة , وذلك لإختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم الفكرية وعليه يمكن استخلاص مايلي:

من حيث الاهداف فقد تباينت طبيعة المتغيرات التي تطرقت إليها , فبعضها تناول المتغيرين بشكل منفرد, (هلال بن مبارك) هذا فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي, اما عن جودة الحياة فقد تمثلت في دراسات (خلفان 2020) ودراسة (حنطاوي 2021), وبعضها ربط الالتزام التنظيمي بمتغيرات الاداء الوظيفي والتمكين الاداري كدراسة (شتح 2016) ودراسة (شعبان 2016), وقدر ربط البعض جودة الحياة بمتغيرات كاساليب القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي كدراسة (شنطي 2016) ودراسة (حمامة 2019). في حين تمثلت الدراسات التي ركزت على العلاقات الارتباطية بين المتغيرين في دراسات (بن محمد وبن عسلون 2019) ودراسة (ايمن حسن 2021) ودراسة (زكية العمراوي 2021) ودراسة (abebea and assemiea 2023) ودراسة (normala 2010) ودراسة (kamel elqassaby 2020) ودراسة (allimar 2023) كما تطرقت الدراسات الى الكشف عن مستويات الالتزام التنظيمي ومستويات جودة الحياة، وكذا اختلاف المستويات باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس والاقدمية) وركزت الدراسة الحالية على الفروق باختلاف المتغيرات التالية (الجنس والاقدمية)

ان معظم الدراسات التي ركزت على العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، تناولت الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعيارى، المستمر) وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية في تناولها لهذه الابعاد، في حين اختلفت مع دراسة (عثماني خولة 2022) في عدم وجود ابعاد في الدراسة. اما فيما يتعلق بجودة الحياة تناولت سبعة ابعاد (الراتب وعدالته، ظروف العمل، استغلال القابليات وتطويرها، النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي، التمسك بمبدئية العمل التنظيمي، الموازنة بين العمل والحياة) اختلفت مع جميع الدراسات فدراسة (بن محمد جلال 2019) تناولت ستة ابعاد (ظروف العمل لمعنوية، الخصائص الوظيفية، الاجور

والمكافآت، جماعات العمل، اسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في القرارات) ودراسة (يمن حسن 2021) تناولت سبعة ابعاد(الاجور والمكافآت، الامن والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، العدل والمساواة، ظروف العمل المادية، اتاحة الفرص للتزقي والتقدم المهني، السلوك القيادي والاشرافي في العمل) ودراسة (زكية العمراوي 2021) تناولت اربع ابعاد(المشاركة في اتخاذ القرارات، التمكين، التحفيز، الاستقرار الوظيفي) ودراسة(عثمانه خولة 2022) تناولت ستة ابعاد(ظروف العمل، الاستقرار والامن الوظيفي، الاجور والمكافآت، العلاقات الاجتماعية، السلوك القيادي والاشراف على العمل، المشاركة في اتخاذ القرار).

كما نلاحظ ان معظم الدراسات من حيث الفترة الزمنية التي اجريت انحصرت بين(2016)و(2022) والدراسة الحالية في (2023-2024) وهذا يدل على ان هذا الموضوع لا يزال التناول والتطرق اليه حديثا، وكونه من بين ابرز المتغيرات التي لها دور كبير في تحقيق الفعالية في المنظمات الحديثة

أما من ناحية المنهج المتبع فمعظمها ركز على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت ادوات جمع البيانات متمثلة في الاستبيان.

ومن ناحية العينات المستخدمة ومكان الدراسة في هذه الدراسات فان معظمها طبقت في المنظمات اقتصادية وتربوية وحكومية، اما على مستوى الصحة فهناك ندرة- في حدود علم الباحث- تمثلت دراسة (خلفان 2020) ودراسة (الشتح 2016) ودراسة (kamal 2020) وهو ما تشابه مع دراستنا الحالية في استهدافها لعينة من الممرضين وان كانت تختلف مع بعضها البعض مثل دراسة(بن محمد جلال 2019) حيث استهدفت جميع عمال المستشفى.

هذا وقد اكدت معظم الدراسات على وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة، وفيما يخص الكشف عن مستويات الالتزام التنظيمي ومستويات جودة الحياة والفروق باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية فقد توصل الباحثون الى نتائج متباينة، ومنها استفاد الباحث من ذلك في صياغة مشكلة الدراسة وفرضياتها، وتفسير ومناقشة النتائج الى جانب وضع تصور واضح لموضوع الدراسة.

ومايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كيفية تطرقها للموضوع، فقد تناولت المتغيرين

لدى ممرضى المستشفى، مع تطبيق استبياني الالتزام التنظيمي بثلاثة ابعاد وجودة الحياة بسبعة ابعاد، كما وتطرقت الى دراسة تفاعل متغيرات الجنس والاقدمية في التأثير على متغيري الدراسة.

الفصل الثاني:

الالتزام التنظيمي

تمهيد

مفهوم الالتزام التنظيمي

خصائص الالتزام التنظيمي

ابعاد الالتزام التنظيمي

اهمية الالتزام التنظيمي

مواحل الالتزام التنظيمي

الجوانب النظرية للالتزام التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

حظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتمام واسع من قبل الباحثين والمنظرين ودارسي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، حيث يمثل هذا الموضوع سلوكًا غير ملموس ينبع من دواخل الفرد ويتجلى في تصرفاته داخل بيئة العمل. يعكس الالتزام التنظيمي انتماء الفرد للمنظمة، وولائه لها، واستعداده لبذل الجهد والوقت من أجل نجاحها، وتترتب على هذه الأهمية تأثيرات كبيرة على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة. وتتركز جهود الباحثين على فهم مسببات ومحددات الالتزام التنظيمي ونتائجه السلوكية المترتبة على ذلك، حيث يساهم الالتزام التنظيمي بشكل كبير في تحقيق الأهداف المنظمة المحددة. بالإضافة إلى ذلك، يُعد موضوع الالتزام التنظيمي مفتاحًا أساسيًا لفحص انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم ومع منظماتهم، حيث يتمتع الأفراد ذوو الالتزام العالي بالقدرة على تكريس المزيد من الجهد والتفاني في أداء أعمالهم، ويسعون بشكل مستمر للمحافظة على ارتباطهم وانتمائهم لمنظماتهم

1. مفهوم الالتزام التنظيمي:

تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله، فقد تطرق العديد من الباحثين الى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب ، واجتهدوا في تعاريفهم للوقوف على حقيقة مفهومه ،وفيما يلي نبين بعض هذه التعاريف:

- يعرف الالتزام التنظيمي بأنه "حالة نفسية تصف علاقات العامل بالمنظمة، وتقلل احتمالات قيام العامل بترك العمل لديها". (شتح،2016،ص30)
- هناك من يرى أنه "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وان الالتزام التنظيمي يمثل اعتقادا قويا وقبولا من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء او جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها ، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة". (أقطي،2017،ص23)
- وايضا هو " حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع اهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته إتجاه الطرف الاخر والتمسك بقيم واهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة بالاستمرار فيها" (شتح،2016،ص30)
- كما عرف الالتزام التنظيمي بأنه " درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وقبوله لأهدافها وقيمها ورغبته في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع الرغبة في الاستمرار في عضويتها.(بن صافية،2015،ص77)
- وهناك من يرى أن الالتزام التنظيمي هو " مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد إزاء منظمته الادارية والالتزام بقيمها والاخلاص لأهدافها والشعور الدائم معها والافتخار بالانتماء اليها" (شتح،2016،ص30)
- ويعرف Mowday الالتزام التنظيمي بأنه " ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق اهدافه مع اهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت.(أقطي،2017،ص23)
- أما من وجهة نظر شيلدون كانت كالتالي " التزام العامل يتمثل في تقييمه الايجابي لمنظمته والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها.(بن صافية،2015،ص77)

- يؤيد هذا الرأي أوريلي وشاتمان حينما عرفا الالتزام بأنه " حالة نفسية تقوم أساسا على تمثل الفرد لوجهة معينة أو ارتباط الفرد النفسي بوجهة ما كالحياة المهنية أو المنظمة أو العمل. (بن صافية، 2015)

ومن خلال التعريف التي تطرقنا إليها في الأعلى نستطيع أن نقول أن الالتزام التنظيمي هو اندماج الفرد وانتمائه للمؤسسة وتبني أهدافها وقيمها.

2. خصائص الالتزام التنظيمي:

للإلتزام التنظيمي العديد من الخصائص نذكر منها :

- يعبر الإلتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها ، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الإلتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي.
- يتصف الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض. (عاشوري، 2015، ص63)

ومما سبق نستنتج من الخصائص أن:

الالتزام التنظيمي يمثل حالة نفسية داخلية تعكس عمق العلاقة بين الفرد وبيئته العملية، ويتأثر بالظروف الخارجية والعوامل الداخلية. يُظهر هذا الالتزام استعداد الفرد لبذل الجهد والطاقة من أجل تحقيق أهداف المنظمة، ويتأثر بتفاعلات مع عوامل مثل زملاء العمل والرؤساء. يميز الالتزام التنظيمي بكونه حالة غير ملموسة، تظهر في ولاء العاملين للمنظمة واستقرارها الذي يتأثر بعوامل متعددة ومتراصة.

3. ابعاد الالتزام التنظيمي:

الالتزام العاطفي: الالتزام العاطفي يشير إلى الارتباط العميق والشغف الذي يشعر به الفرد تجاه مؤسسته أو منظمته. يعكس هذا الالتزام العلاقة العاطفية القوية بين الفرد والمنظمة، حيث يكون الفرد متحمسًا وملتزمًا بشكل عاطفي بأهداف وقيم المنظمة، ويشعر بانتمائه العميق واندماجه في البيئة العملية. يكون العامل الذي يتمتع بالالتزام العاطفي قادرًا على التحمل في وجه التحديات والمشكلات التي تواجه المؤسسة، ويكون مستعدًا للعمل بجهد إضافي وتقديم التضحيات من أجل نجاح المنظمة وتطورها.

الالتزام المعياري: يُعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأخلاقي تجاه استمرارية عملهم في المؤسسة، ويعكس مدى توافق معتقداتهم وقيمهم مع تلك المتعلقة بالمؤسسة، مُتأثرًا بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية. يؤدي الالتزام التنظيمي بين العاملين إلى تحسين جميع الأنشطة داخل المؤسسة، وزيادة الرضا الوظيفي والاندماج، ورفع أدائهم الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ونشرها داخل المؤسسة، مما يقلل من معدلات الانسحاب ويزيد من معدلات الحضور. كما يتيح للعاملين فرصًا أكبر لتطوير مهارات القيادة لديهم.

الالتزام المستمر: يُشير إلى إدراك العاملين للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة، حيث يدركون العواقب السلبية المحتملة للانفصال عنها. وبالتالي، يظهر هذا الالتزام أن العاملين يُظهرون ارتباطًا مستمرًا بالمنظمة نظرًا للاعتبارات مثل حاجتهم للعمل وفهمهم للمنافع المحتملة للبقاء في المؤسسة أو

مغادرتها، يُلاحظ أيضاً أن تقييم العامل لأهمية بقاءه في المؤسسة يتأثر بعوامل مثل الخبرة الوظيفية وتقدم العمر. (عواد، 2015، ص35)

ومن خلال ماترقتنا اليه اعلاه فابعاد الالتزام التنظيمي هي:

- الالتزام العاطفي يعبر عن الاندماج العاطفي للأفراد في أنشطة وأهداف المؤسسة، حيث يبدي العاملون اهتماماً وتفانياً في العمل بناءً على قيمهم الشخصية وأهدافهم المتوافقة مع تلك للمؤسسة.
- الالتزام المعياري يشير إلى الانتماء الأخلاقي للعاملين للمؤسسة، حيث يتوافق اعتقاداتهم وقيمهم مع القيم والأهداف الخاصة بالمؤسسة، مما يدفعهم للبقاء في العمل والمساهمة بجهودهم.
- الالتزام المستمر يعبر عن الإدراك الواضح للعاملين للتكاليف المرتبطة بمغادرة المؤسسة، مما يجعلهم يستمرون في العمل بناءً على الحاجة الواضحة للعمل والتفكير الواعي في المنافع المحتملة للبقاء في المؤسسة.

4. أهمية الالتزام التنظيمي:

يعتبر الالتزام التنظيمي واحداً من أبرز المتغيرات السلوكية التي جذبت اهتمام الباحثين، نظراً للارتباط الوثيق بين مستوى الالتزام التنظيمي وظواهر سلبية مثل الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمال، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، يُعتبر الالتزام التنظيمي مؤشراً أساسياً للتنبؤ بعدة جوانب سلوكية، خاصة فيما يتعلق ببقاء العاملين في المنظمة أو مغادرتهم. كما يمثل الالتزام التنظيمي ترجمة لرغبات وميول واعتقادات الفرد تجاه منظمته، حيث ينطلق منه سلوك إيجابي يساهم في تقدم واستمرارية المنظمة. وبالتالي، يُعتبر التزام الأفراد لمنظماتهم عاملاً أساسياً لضمان نجاح واستمرارية تلك المنظمات وزيادة إنتاجيتها. (بن صافية، 2015، ص86)

ومن خلال ما تطرقنا إليه سابقاً نستنتج أن الالتزام التنظيمي يُعدُّ ظاهرة سلوكية ذات أهمية متزايدة في ساحة الأعمال، حيث يمثل الارتباط العاطفي والعقلي للأفراد بمنظمتهم دعامة أساسية في نجاحها واستمراريتها في بيئة العمل القاسية. وتعزز مستويات الالتزام العالية الأداء الوظيفي وتقلل من ظواهر الغياب والدوران، مما يسهم في زيادة الانتاجية. ويُشجع الالتزام التنظيمي على الإبداع وتحقيق أهداف المنظمة، ويُعتبر مؤشراً هاماً لتوقع سلوكيات الأفراد، مما يساعد في التخطيط الاستراتيجي وتحسين إدارة الموارد البشرية. وبفضل هذا الأثر الإيجابي، يحظى مجال الالتزام التنظيمي بالاهتمام المتزايد من الباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يُعدُّ فهمه وتعزيزه أحد أولويات تطوير المنظمات الحديثة.

5. مراحل الالتزام التنظيمي:

اختلف الباحثون في تحديد مراحل الالتزام التنظيمي، فهناك من يرى أن الالتزام التنظيمي يمر بالمراحل التالية وهي: (بن صافية، 2015، ص 89)

- **مرحلة التجربة:** تبدأ من تاريخ بدء الموظف في العمل في المنظمة وتستمر لمدة عام، حيث يخضع الموظف للتدريب والتجهيزات والتجارب. يتركز اهتمامه خلال هذه المرحلة في تثبيت وجوده في المنظمة وتكييف نفسه مع الوضع الجديد والبيئة العملية، ومحاولة مواءمة ميوله وأهدافه مع أهداف المنظمة ليثبت قدراته وجدارته في العمل.
- **مرحلة العمل والانجاز:** تمتد لمدة تتراوح بين سنتين إلى أربع سنوات، حيث يسعى الفرد خلالها لتعزيز فهمه لمفهوم الإنجاز وإثبات قدراته وجدارته في العمل داخل المنظمة. يتطلع الفرد خلال هذه المرحلة لتعزيز التزامه وولائه للمنظمة، ويكتسب مجموعة متنوعة من المهارات والقدرات والمعرفة. تلك الخبرات تسهم بشكل كبير في تحديد مساره المهني، وتمهيد الطريق لتحقيق أهدافه الوظيفية في المستقبل.
- **مرحلة الثقة بالتنظيم:** يركز الفرد على تطوير مهاراته ومعرفته الوظيفية، والحفاظ على تقدير الآخرين لقدراته في تحقيق الإنجازات والمساهمة في أهداف المنظمة. يتمتع الموظف خلال هذه المرحلة بتجربة ومعرفة وافرة في مجال عمله، وتبدأ هذه المرحلة تقريباً بعد سنة خامسة من

انضمامه للمنظمة وتستمر حتى النهاية. يزداد فيها ولاء الفرد وتعمق علاقته بالتنظيم، ويتحول إلى مرحلة النضوج.

وفي الاخير نلخص المراحل التي ذكرناها سابقا ب:

- **مرحلة التجربة:** تشمل الفترة التي يبدأ فيها الموظف عمله في المنظمة، وتستمر لمدة سنة تقريباً. المرحلة تركز على ترسيخ وجود الموظف في المنظمة ومحاولة التكيف مع البيئة الجديدة وتحقيق التوازن بين أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة.
- **مرحلة العمل والإنجاز:** تمتد لمدة من سنتين إلى أربع سنوات. يسعى الموظف خلال هذه المرحلة لتأكيد قيمته وإثبات مهاراته وقدراته في العمل بالمنظمة. يكتسب المزيد من المهارات والمعرفة ويبدأ في رسم مسار وظيفي لمستقبله.
- **مرحلة الثقة بالتنظيم:** تبدأ تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الموظف بالمنظمة وتستمر حتى نهاية مساره الوظيفي. يركز الموظف في هذه المرحلة على تطوير مهاراته والمحافظة على سمعته المهنية داخل المنظمة، ويزداد ارتباطه وولائه للتنظيم.

6. المدخل النظري للالتزام التنظيمي:

يمكن تقسيم المدخل النظرية في دراسة الالتزام الى:

- **في المدخل السلوكي:** تقوم الفكرة الأساسية على أن الالتزام يتجلى في نمط السلوك الذي يتجاوز توقعات الفرد ويتجاوز حدود ما يتوقعه الجهة التي يعمل لصالحها الشخص. يشير علماء السلوك وعلماء النفس الاجتماعي إلى أن العوامل النفسية والاجتماعية تمثل مصادر تأثير أكثر فعالية في التزام الفرد. (بن صافية، 2015، ص90)
- **في المدخل التبادلي:** تعتمد الفكرة الأساسية على افتراض وجود علاقة تبادلية بين التزام الفرد والمنافع التي يحصل عليها، حيث يتلقى الفرد مقابلاً لكل عمل يقوم به من الجهة التي يخدمها.

ووفقًا لهذا المدخل، يُعدُّ الالتزام ناتجًا للعلاقة التبادلية بين التنظيم والعاملين، حيث يتبادل الطرفان المساهمات والمنافع. يشير أنجل وبيري إلى أن الالتزام التنظيمي يُنظر إليه على أنه وسيلة للتبادل والمقايضة، حيث يزداد مستوى الالتزام كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد. (بن صافية، 2015، ص90)

- من خلال مدخل البنائية المحدثة: يستلهم الباحثون من مساهمات علماء البنائية الوظيفية والراديكالية في قضايا متعددة مثل سوق العمل وبنية التنظيم وبناء القوة والعمل. تتضمن هذه القائمة أسماء مرموقة مثل مورغان وفيرنانديز وهندرسون وغيرهم، الذين يرفضون الرؤية الثابتة لعلاقات الفرد داخل المنظمة. يُعتبرون أن هذه العلاقات تتسم بالديناميكية، سواء كانت فيما يتعلق بالمنظمة ذاتها أو بالمجموعات العاملة أو بالمشرفين أو بالأطراف الخارجية والعملاء. (بن صافية، 2015)

خلاصة:

وفي الاخير نستطيع ان نقول ان الالتزام التنظيمي يمثل ظاهرة عامة تنشأ من التفاعلات الاجتماعية بين الفرد ومختلف الجوانب داخل المنظمة، سواء كانت ذلك مع الهيكل التنظيمي نفسه، أو مع الزملاء، المشرفين، أو حتى مع المهمة أو الوظيفة. يتجلى هذا الالتزام بأشكال متعددة، إذ يمكن أن يكون مبنياً على عواطف إيجابية تجاه المنظمة، أو على الواجب والمسؤولية، أو حتى على المصلحة الشخصية.

الفصل الثالث:

جودة الحياة

تمهيد

مفهوم جودة الحياة

ابعاد جودة الحياة

مؤشرات جودة الحياة

مظاهر جودة الحياة

مقومات جودة الحياة

التوجهات النظرية لجودة الحياة

خلاصة

تمهيد:

تطورت العلوم وتغير مفهوم الصحة من سلبي إلى إيجابي، مما أدى إلى ظهور النظرة الإيجابية للحياة. هذا التطور أثار بشكل كبير على زيادة الاهتمام بموضوع جودة الحياة، سواء في العمل أو في الصحة أو في الحياة بشكل عام. فبدلاً من التركيز الحصري على الإنتاج، باتت المنظمات تسعى إلى تحقيق الجودة والرفاه للفرد، ومع تصاعد هذا الاهتمام، زادت أهمية تصميم مقاييس لقياس جودة الحياة. يعتبر هذا الموضوع مهماً لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الرفاهية، وتشجيع المعنيين على جعل المجتمعات أكثر سعادة، وبالتالي يمكن اعتبار مستوى جودة الحياة مؤشراً على نوع الحياة والظروف المحيطة بالفرد، بما في ذلك بيئة عمله، ويساعد تقييم جودة الحياة على تحديد جوانب الضعف والبحث عن الأسباب وراء انخفاض جودة الحياة، وبالتالي المساهمة في تحسينها، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى مفهومها وأهم النظريات التي تطرقت إليها.

1. مفهوم جودة الحياة:

تمثل مفهوم جودة الحياة الوظيفية إحدى المفاهيم الحديثة التي أصبحت مركز اهتمام منظمات الأعمال وقطاع إدارة الموارد البشرية. يعود أصل هذا المفهوم إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين، حيث تم التركيز على جودة الحياة في بيئة العمل، ويتمثل هدف هذا المفهوم في فهم تأثير العمل على صحة ورفاهية الموظفين، وفي تحديد الطرق التي يمكن من خلالها تحسين أدايتهم وراحتهم أثناء العمل. لتحظى فيما بعد باهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين والكتاب.

فعر Surya & Shani جودة الحياة الوظيفية "على أنها درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل وبيئته، إضافة إلى البعد الإنساني الذي يساهم في معظمه في تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد، ثم على مستوى المنظمة ككل" (البربري، 2016، ص14)

كما عرفت أيضا "على أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالرأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والاطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة" (ماضي، 2014، ص60)

بمعنى آخر هي "عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسئول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الإستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل تؤمن المقدرة الإستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة" (حسن، 2014، ص195)

دائما وفي نفس الإطار عرفت جودة الحياة الوظيفية "على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا ، والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (شخي،2014،ص10)

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين" (البياري،2012،ص20)

كما عرفت على أنها "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة الرأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن تم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد الأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة" (الغرباوي،2009،ص02)

كما عرفها (Dupuis & Martel2006) بشكل أكثر اتساعا بأنها "حالة التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، وفي هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجابا بشكل عام على حياة الفرد والأداء التنظيمي، وبالتالي زيادة رفاهية المجتمع" (بن صافية،2009،ص47)

ومما سبق نستنتج جودة الحياة الوظيفية تتجسد في ظروف عمل ملائمة، وإشراف فعال، وتوفير مرتبات ومزايا مناسبة، بالإضافة إلى تقديم قدر من الاهتمام والتحدي في العمل. تحقق جودة الحياة من خلال الفلسفة التي تحكم علاقات العمل، والتي تشجع على تعزيز جهود جودة الحياة ، وتوفير الفرص للعاملين لتحقيق تأثير إيجابي على وظائفهم والمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المنظمة بشكل عام.

2. ابعاد جودة الحياة:

● ابعاد الجودة:

للجودة أبعاد عدة تعرف من خلالها ، تتعلق بالرضا المستهلك هي :

الأداء: و يشير هذا البعد إلى الخصائص الأساسية للمنتج أو الخدمة المهنية

الإعتمادية: و تشير إلى الإتساق و الثبات في الأداء

الخصائص الخاصة : و يشير هذا البعد إلى خصائص إضافية للمنتج أو الخدمة

التوافق : و هذا البعد يشير إلى المدى الذي يتوافق فيه المنتج ، أو الخدمة مع توقعات المستهلك .(فواز التميمي ، 2008 ، ص 19 ، 20)

● **ابعاد جودة الحياة:**

حدد مجدي ثلاثة أبعاد لجودة الحياة وهي كالتالي:

- **جودة الحياة الموضوعية :** وتمثل بما يوفره المجتمع من إمكانيات مادية، إلى جانب الحياة الاجتماعية الشخصية للفرد.
- **جودة الحياة الذاتية :** والتي تعني كيفية شعور كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها أو مدى الرضا والقناعة عن الحياة، ومن ثم الشعور بالسعادة . يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة، والتي يصل فيها إلى الحد المثالي في إشباع حاجاته.
- **جودة الحياة الوجودية :** وتعني مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد والتي من خلالها البيولوجية، والنفسية، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع.(حنطاوي،2021،ص29)

و يذكر al et widar2003 إن هناك إجماع على وجود أربعة أبعاد رئيسية لجودة الحياة هي :

- **البعد الجسمي :** وهو خاص بالأمراض المتصلة بالأعراض .
- **البعد الوظيفي :** وهو خاص بالرعاية الطبية، ومستوى النشاط الجسمي .
- **البعد الاجتماعي :** وهو خاص بالاتصال والتفاعل الاجتماعي مع المحيطين .

- **البعد النفسي** : وهو خاص بالوظائف المعرفية والحالة الانفعالية، والإدراك العام للصحة والصحة النفسية، والرضا عن الحياة والسعادة.

ويتفق مع ما أشار إليه ويدار وآخرون كل من عبد الوهاب كامل و تايلر و الراسبي على وجود أربعة أبعاد رئيسية لجودة الحياة .(حنطوي،2021)

3. مؤشرات جودة الحياة:

الإحساس بجودة الحياة حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادرا على إشباع حاجاته المختلفة الفطرية والمكتسبة والاستمتاع بالظروف المحيطة به وتقاس عادة بالدرجة التي يحصل عليها المجيب عن فقرات مقياس الإحساس التي يعدها الباحثون .(رغداء علي،2012،ص149)

- **المؤشرات النفسية** : وتتبدى في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب، أو التوافق مع المرض، أو الشعور بالسعادة والرضا

- **المؤشرات الاجتماعية** : وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها فضل عن ممارسة الفرد الأنشطة الاجتماعية والترفيهية

- **المؤشرات المهنية**: وتتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته وحبها، والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله

- **المؤشرات الجسمية والبدنية**: وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الألم، والنوم، والشهية في تناول الغذاء، والقدرة الجنسية

ومن وجهة نظر الباحثة باختصار، إن الإحساس بجودة الحياة يتألف من مجموعة متنوعة من الجوانب التي تؤثر على تجربة الفرد للحياة، وهو يعكس التوازن بين العوامل النفسية، والاجتماعية، والمهنية، والجسمية والبدنية في حياته

4. مظاهر جودة الحياة:

العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال:

تعتبر جزءاً أساسياً في التعبير عن جودة الحياة، حيث تشمل الخدمات المادية المتاحة في المجتمع، إضافة إلى الظروف الاجتماعية والزوجية والصحية والتعليمية التي يواجهها الأفراد. تُعتبر هذه العوامل مظاهر سطحية في تقدير جودة الحياة، حيث ترتبط ارتباطاً وثيقاً بثقافة المجتمع وتعكس مدى قدرة الأفراد على التكيف مع هذه الثقافة.

يُعتبر حسن الحال مقياساً عاماً لجودة الحياة، ويُعتبر أيضاً جانباً سطحياً من التعبير عنها. فالعديد من الأفراد قد يصفون حياتهم بأنها جيدة، لكن يحتفظون بمعانيها الحقيقية في أعماقهم دون مشاركتها مع الآخرين. (بن جخنون، 2021، ص34)

اشباع الحاجات والرضا عن الحياة:

تحقيق الحاجات يُعتبر مؤشراً موضوعياً لجودة الحياة؛ فعندما ينجح الفرد في تلبية حاجاته، يرتفع مستوى جودة حياته. تشمل هذه الحاجات الأساسية مثل الغذاء والسكن والصحة، بالإضافة إلى الحاجات الاجتماعية مثل الأمان والانتماء والمحبة والاحترام والحرية، وغيرها. تحقيق هذه الحاجات يساهم في تعزيز جودة حياة الفرد.

أما الرضا عن الحياة فيعتبر جانباً ذاتياً لجودة الحياة؛ إذ يدل الشعور بالرضا على أن الحياة تسير بشكل ملائم وفق التوقعات، عندما يشعر الفرد بالرضا، فذلك يعني أنه قادر على تحقيق تطلعاته واحتياجاته، مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة والارتياح. (بن جخنون، 2021)

ادراك الفرد والقوى والمتضمنات الحياتية واحساسه بمعنى الحياة:

يعتبر ادراك الفرد لقدراته ومواهبه والمحتويات الحياتية التي يجسدها، وشعوره بالمعنى العميق للحياة، من المفاهيم الأساسية التي تؤثر على جودة حياته، يرون البعض أن البشر بحاجة لاستغلال قدراتهم وطاقاتهم والمشاركة في أنشطة إبداعية لتطوير العلاقات الاجتماعية والمساهمة في مشاريع ذات أهداف معينة، بالإضافة إلى القدرة على التخطيط وإدارة الوقت وغيرها.

يُعتبر كل ذلك مؤشرات على جودة الحياة، بينما يتصل معنى الحياة بشعور الفرد بقيمته وأهميته في المجتمع وتأثيره الإيجابي على الآخرين. (بن جخنون، 2021)

الصحة والبناء البيولوجي واحساس المرء بالسعادة:

حيث تركز على تطوير البنية البيولوجية للفرد وصحته الجسدية. تعكس الصحة الجسمية حالة النظام البيولوجي، حيث يعمل خلايا الجسم بفعالية ووظائفها بشكل صحيح، مما يساهم في الحفاظ على صحة الجسم وسلامته.

أما السعادة، فتعبّر عن الرضا والإشباع والطمأنينة النفسية وتحقيق الذات، وتتجلى في الشعور بالبهجة والاستمتاع. إنها حالة من النشوة يشعر بها الفرد عندما يدرك قيمة حياته ومضامينها، ويستمتع بصحته الجسدية ويعيش حياة مرضية. (بن جخنون، 2021)

ومن وجهة نظر الباحثة مظاهر جودة الحياة تتعدد وتنوع، وهنا أربعة جوانب تبرز أهميتها:

- العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال :هذه العوامل تعكس الظروف المادية والاجتماعية والصحية والتعليمية التي يواجهها الأفراد في مجتمعهم. يُعتبر حسن الحال مؤشراً عاماً لجودة الحياة، لكنه جانب سطحي يعبر عنه الأفراد بمختلف الطرق.
- اشباع الحاجات والرضا عن الحياة :تحقيق الحاجات الأساسية والاجتماعية يساهم في رفع مستوى جودة حياة الفرد. يشمل ذلك الشعور بالرضا والسعادة عندما يشعر الفرد بأنه قادر على تحقيق تطلعاته واحتياجاته.
- ادراك الفرد والقوى والمتضمنات الحياتية :يتعلق هذا بفهم الفرد لقدراته ومواهبه ومعنى الحياة بالنسبة له. الاستفادة من قدراته، والمشاركة في الأنشطة الإبداعية، والمساهمة في المجتمع تعكس جودة حياته.
- الصحة والبناء البيولوجي واحساس المرء بالسعادة :الصحة الجسمية والسعادة تساهمان في جودة الحياة. الحفاظ على البنية البيولوجية والصحة الجسدية يؤدي إلى السعادة والإشباع النفسي.

تتداخل هذه المظاهر معاً لتشكل تجربة الفرد للحياة، وتعبّر عن مدى رضاه وسعادته وارتياحه

5. مقومات جودة الحياة:

تعتبر جودة الحياة مفهوم نسبي يختلف من شخص لآخر حسب ما يراه من اعتبارات تقييم حياته، وتوجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة وهي: (بوعيشة، 2014، ص53)

- القدرة على التحكم.
- الصحة الجسمانية والعقلية.
- الأحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية.
- القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
- الأوضاع المالية والاقتصادية.
- المعتقدات الدينية والقيم الثقافية.

من وجهة نظر الباحثة ن جودة الحياة هي مفهوم شامل يتأثر بعوامل متعددة ومتنوعة، وهناك مقومات تحدد هذه الجودة. يتأثر تقدير الفرد لجودة حياته بالعديد من العوامل مثل قدرته على التحكم، وحالته الصحية، وأحواله المعيشية، وقدرته على التفكير واتخاذ القرارات، ووضعه المالي والاقتصادي، بالإضافة إلى معتقداته الدينية والقيم الثقافية. تشكل هذه المقومات معاً تجربة الفرد للحياة وتحدد مستوى رضاه وسعادته.

6. التوجهات النظرية لجودة الحياة:

التوجه المعرفي: هذا المنظور في تفسير جودة الحياة يعتمد على فكرتين رئيسيتين الأولى يؤكد على أن طبيعة إدراك الفرد تحدد مدى شعوره بجودة الحياة و الثانية ينص على أن العوامل الذاتية تؤثر بشكل أكبر من العوامل الموضوعية في تقدير الأفراد لجودة حياتهم، نظراً للتباين في الإدراك الشخصي بين الأفراد، وبناءً على هذه الفكرتين، يظهر لدينا نظريتان حديثتان تفسران جودة الحياة. (شيخي، 2013، ص84)

نظرية لاوتن 1997:

لاوتن قدم مفهوم طبيعة البيئة ليشرح فكرته حول جودة الحياة، حيث تتمحور حول النقاط التالية:

1. الظرف المكاني: يؤكد على أن البيئة المحيطة بالفرد تؤثر على إدراكه لجودة حياته. وتشير إلى أن التأثيرات البيئية يمكن أن تكون مباشرة، مثل تأثيرها على الصحة، وتأثيرات غير مباشرة مثل تأثيرها على رضا الفرد على البيئة التي يعيش فيها.
 2. الظرف الزمني: يشير إلى أن إدراك الفرد لتأثير البيئة على جودة حياته يتحسن مع تقدمه في العمر. ويعني ذلك أن الفرد يصبح أكثر قدرة على التحكم في ظروف بيئته كلما كبر في العمر. (شيخ، 2013)
- نظرية رايف 1999:**

نظرية رايف تتناول مفهوم السعادة النفسية من خلال تأكيده على أن شعور الفرد بجودة الحياة يتجلى في مدى إحساسه بالسعادة، وقد حدد رايف ستة أبعاد لهذه السعادة، حيث يضم كل بعد مجموعة من الصفات التي تمثل نقاط تحديد معنى السعادة النفسية، وقد أوضح رايف أن جودة حياة الفرد تعتمد على قدرته على مواجهة التحديات التي تظهر في مراحل حياته المختلفة، وأن تطور هذه المراحل يساهم في تحقيق سعادته النفسية ويعكس شعوره بجودة الحياة. (شيخ، 2013، ص 85)

➤ التوجه الانساني:

يعتبر المنظور الإنساني أن فكرة جودة الحياة ترتبط بشكل أساسي بوجود عنصرين أساسيين لا غنى عنهما: وجود كائن حي يناسب البيئة المحيطة به. وجود بيئة جيدة يعيش فيها هذا الكائن، حيث تتجسد ظاهرة الحياة من خلال التأثير المتبادل بين هذين العنصرين. (شيخ، 2013)

يؤكد هذا المنظور، في تفسيره لجودة الحياة، على أهمية مفهوم الذات.

التوجه التكاملي:

نظرية اندرسون:

تفسير تكاملي لمفهوم جودة الحياة يستند على مجموعة من المفاهيم الأساسية، مثل السعادة، ومعنى الحياة، ونظام المعلومات البيولوجي، والواقعية في الحياة، بالإضافة إلى تحقيق الحاجات وعوامل أخرى موضوعية. يعتمد هذا التفسير الشامل على تفاعل هذه المفاهيم مع بعضها البعض لفهم جودة الحياة، باعتبار أن شعور الفرد بالرضا يُعتبر مؤشرًا رئيسيًا لجودة الحياة، فإن وضع أهداف واقعية وتحقيقها يلعب دورًا هامًا في تعزيز هذا الشعور. كما أن السعي لتغيير الظروف المحيطة بنا لتناسب مع أهدافنا يعزز أيضًا شعورنا بالرضا وجودة الحياة، ومن المعروف أن إشباع الحاجات يؤدي بالضرورة إلى رضا الفرد وشعوره بجودة الحياة، حيث يلعب نظام المعلومات البيولوجي ودوره في تلبية هذه الحاجات دورًا حاسمًا في هذا السياق، بهذا الإطار، تقوم النظرية التكاملية بتحديد مؤشرات جودة الحياة وتؤكد على أن الرضا الشخصي يعتبر مفتاحًا للشعور بالسعادة والارتياح. (شيخي، 2013، ص86)

خلاصة:

من خلال استعراضنا للجانب النظري لجودة الحياة، ندرك أهمية هذا المفهوم في حياة الفرد، حيث يلعب إدراك الواقع الحالي والرضا عنه دورًا بالغ الأهمية في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والعاطفي. وبناءً على ذلك، يصبح القدرة على التغلب على تحديات الحياة والعيش بسعادة أمرًا ممكنًا.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

منهج الدراسة

حدود الدراسة

الدراسة الاستطلاعية

مجتمع البحث وعينة الدراسة

ادوات الدراسة

إجراءات تطبيق الدراسة

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تمت مراجعة المحتوى المتقدم في السابق حول موضوع الدراسة وأهميته وأهدافه، بالإضافة إلى الخلفية النظرية لكل من الالتزام التنظيمي وجودة الحياة، بما في ذلك الأبحاث السابقة والنظريات المرتبطة بهما. يهدف كل بحث إلى اكتشاف حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها في المستقبل، من خلال استقصاء شامل ودقيق لجميع الشواهد والأدلة المتعلقة بالمشكلة المدروسة. بناءً على هذا، تتطلب كل دراسة إطاراً منهجياً يتماشى مع طبيعة الموضوع والأهداف المسعى إليها. في هذا الفصل المخصص للإجراءات المنهجية للدراسة، سيتم مناقشة المنهج البحثي المستخدم، وحدود الدراسة، وتعريف مجتمع الدراسة، ووصف العينة وطريقة اختيارها، وخصائص أفرادها. بالإضافة إلى ذلك، سيتم توضيح الدراسة الاستطلاعية والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى أدوات الدراسة (مثل استبيان الالتزام التنظيمي واستبيان جودة الحياة) والإجراءات المتبعة لضمان صدقها وثباتها. سيتم أيضاً تقديم ملخص لإجراءات تنفيذ الدراسة، بالإضافة إلى الطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة بيانات الدراسة.

1. منهج البحث المستخدم في الدراسة:

بالإستناد إلى طبيعة الموضوع المدروس والمعلومات المطلوبة لإكتشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما تظهر في الواقع، ويعتني بوصفها بدقة وتفصيل، سواء بالتعبير الكيفي الذي يشرح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يقدم وصفاً رقمياً لمقدار الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى. بالإضافة إلى جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، يقوم المنهج بتحليلها وكشف العلاقات المختلفة بهدف تفسيرها واستخلاص استنتاجات تعزز من تحسين وتطوير الواقع الذي يدرس.

ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم اتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على ما كتب من دراسات وأراء ذات العلاقة بموضوع البحث.
- القيام بمقابلات متعددة مع بعض ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة.
- توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 30 ممرض في مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة في دراسة استطلاعية قصد تعديل بنود الاستبيان من جهة و إيجاد صدقه و ثباته من جهة اخرى.
- تطبيق ادوات الدراسة على عينة الدراسة لجمع البيانات و المعلومات , ثم الوصول الى النتائج بتطبيق الاساليب الاحصائية الملائمة ,ثم تفسير و مناقشة النتائج و التوصل الى القرارات و الاستنتاجات و الاقتراحات.

2. حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة والبالغ عددهم 140
- الحدود الزمنية: اجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2024/2023، وذلك من بداية شهرديسمبر 2023 الى غاية منتصف شهر افريل 2024.
- الحدود المكانية: اجريت الدراسة في مستشفى العقيد كاملا بالمنیعة.

3. الدراسة الاستطلاعية:

قبل تحديد خطة البحث، من الأفضل القيام بدراسة استطلاعية، حيث يكون الهدف منها استكشاف المعلومات الأولية حول الموضوع المراد ببحثه، والتعرف على الظروف والامكانيات المتوفرة في الميدان، ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المختارة لتحديد المتغيرات البحثية. لتحقيق هذا الهدف، قمنا بزيارة مستشفى العقيد شعباني، حيث أجرينا مقابلات مع مدير وممرضي المستشفى لفهم موضوع الدراسة بدقة، وللتأكد من فهم أفراد العينة لعبارات الاستبيان. في النهاية، قمنا بتطبيق هذه الأداة على عينة استطلاعية تتكون من 30 ممرض لتقييم صدق وثبات هذا المقياس.

4. خصائص العينة الاستطلاعية

تحديد افراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (01) يبين افراد العينة حسب الجنس

الحالة الاجتماعية	انثى	ذكر	المجموع
التكرار	18	12	30
النسبة المئوية	60%	40%	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان نسبة الممرضين الاناث تقدر ب60% اي 18 ممرضة اكبر من الذكور الذين تبلغ نسبتهم 40 % اي 12 ممرض.

تحديد افراد العينة حسب الاقدمية:

الجدول رقم (2) يبين توزيع الافراد حسب الاقدمية.

المجموع	من 10 فاكثر	اقل من 10 سنة	الاقدمية
30	7	23	التكرار
%100	%23.3	%76.7	النسبة المئوية

من خلال الجدول يتضح لنا ان عدد الممرضين الاقل من 10 سنوات والتي تبلغ نسبتهم ب76.7% اي مايقارب 23 وهي نسبة اكبر من عدد الممرضين الذين من 10 فاكثر والتي بلغت نسبتهم 23.3% المقدره ب7 ممرضين

5. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 300 ممرض بمستشفى العقيد شعباني بالمنيعه، وتم اختيارالعينة بطريقة الميسرة، وقد تم تعريف العينة الميسرة على انها نوع من العينات الغير احتمالية يقوم فيه الباحث بجمع البيانات من مفردات مجتمع البحث في ظروف ميسرة او مريحة له،وقد تحددت عينة الدراسة في 140 ممرض

خصائص عينة الدراسة:

تحديد افراد العينة حسب الاقدمية:

الجدول رقم(3) يبين توزيع افراد العينة حسب الاقدمية

الاقدمية	اقل من 10 سنوات	من 10 سنوات فما فوق	المجموع
التكرار	77	63	140
النسبة المئوية	55%	45%	100%

يتضح من هذا الجدول ان عدد ممرضى المستشفى ذو الاقدمية اقل من 10 سنوات يقدر ب 77 بنسبة 55%, اما النسبة المتبقية 45% تمثل ممرضى المستشفى ذو اقدمية من 10 سنوات فما فوق.

تحديد الافراد حسب الجنس:

الجدول رقم(4) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكر	انثى	المجموع
التكرار	49	91	140
النسبة المئوية	35%	65%	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن عدد الذكور 49 اي بنسبة مئوية 35% في حين بلغ عدد الاناث 91 اي بنسبة مئوية 65%,اي ان اغلب الممرضين في المستشفى اناث.

6. أدوات الدراسة:

يلجأ الباحث في أي دراسة لاختيار الوسائل والادوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها , وهذا بناء على طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات والاهداف التي يسعى اليها ولقد لجأنا في هذه الدراسة الى تبني استبيانين هما:

1. استبيان الالتزام التنظيمي:

استعملت الباحثة في هذه الدراسة مقياس الالتزام التنظيمي ل(ماير،الن وسميث)المكون من 18 عبارة ،تقيس ثلاثة ابعاد : الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري.

الجدول رقم (5) يبين توزيع بنود استبيان الالتزام التنظيمي:

الالتزام المعياري	الالتزام المستمر	الالتزام العاطفي	
14-15-16-	7-8-9-10-	1-2-5	العبارات الايجابية
17-18	11-12		
13	/	3-4-6	العبارات السلبية

صممت استجابات المقياس على اساس سلم "ليكرت" بحيث يجب المفحوص عن كل عبارة من عبارات المقياس بأحد الخيارات التالية:موافق بشدة،موافق،محايد، غير موافق،غير موافق بشدة.عند التأكد من ان العامل قد اجاب عن كل عبارة بوضع اشارة واحدة ،تأخذ الاجابات على العبارات الايجابية الدرجات(1,2,3,4,5)وتأخذ الاجابات على العبارات السلبية الدرجات (1,2,3,4,5).

الخصائص السيكومترية للأداة:

الصدق: هو قدرة الادوات المستعملة في تجميع المعلومات على قياس الهدف المطلوب قياسه, (صفية عواريب،2015،ص31)، ولقد تم حساب الصدق بالمقارنة الطرفية والنتائج في الجدول التالي:

الجدول(6) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لإستبيان الالتزام التنظيمي

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درج الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
العليا	10	63,7000	4,19126	18	10,059	,000

الدنيا	10	44,8000	4,21110	18	10,059	,000
--------	----	---------	---------	----	--------	------

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان قيمة "ت" تساوي 10,059 وهي دالة عند مستوى 0,00 مما يعني ان فرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات ,منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق ويقيس فعلا ما اعد لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للإستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للإستبيان، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (7) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان

ارقام العبارات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	ارقام العبارات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
01	0.473	دالة	10	0.442	دالة
02	0.565	دالة	11	-0.011	غير دالة
03	0.045	غير دالة	12	0.208	دالة
04	0.129	دالة	13	0.570	دالة
05	0.412	دالة	14	0.574	دالة
06	0.576	دالة	15	0.544	دالة
07	0.566	دالة	16	0.145	دالة
08	0.530	دالة	17	0.505	دالة
09	-0.148	غيردالة	18	0.184	دالة

نلاحظ من خلال الجدول ان معاملات الارتباط بطريقة بيرسون تراوحت بين 0,57 و0,12، وكل قيم بنود الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى 0,01 ماعدا البنود (03) و(09) التي كان معامل ارتباطها ضعيف جدا (اقل من 0.10) قمنا بحذفها، اما البند رقم(11) كان سلبي والذي بلغ معامل ارتباطه -0.011 فتم حذفه

الثبات: يعني ان تكون النتائج التي تظهرها الاداة ثابتة بمعنى تشير الى النتائج نفسها لو اعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة فإذا لم تتغير النتائج بعد اعادة تطبيق الاداة ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني ان الاداة ثابتة.

وقد تم حسابه بطريقتين:

ثبات التجزئة النصفية: لمعرفة ثبات الاستبيان المصمم تم تقسيمه الى قسمين (فردى، زوجي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي ثبات نصف الاختبار، ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لإستبيان الالتزام التنظيمي

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان جودة الحياة	0.75	0.86	0.00

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون بلغ 0.75، وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0.86 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.00 وعليه فان الاستبيان ثابت فيما يقيس.

معامل الفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لاستبيان جودة الحياة 0.76 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05 ومنه فان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

1. استبيان جودة الحياة:

بعد الاطلاع على مختلف الدراسات التي تناولت جودة الحياة، استنادا الى بعض المقاييس التي تطرقت الى هذا الموضوع ومن بينها دراسة "صفية عواريب 2015" تم تبني الاستبيان الذي يتكون في صورته النهائية من 23 بند تتوزع على الابعاد التالية:

البعد الاول: الراتب وعدالته ، **البعد الثاني:** ظروف العمل، **البعد الثالث:** استغلال القابليات وتطويرها، **البعد الرابع:** النمو الوظيفي، **البعد الخامس:** التكامل الاجتماعي، **البعد السادس:** التمسك بمبدئية العمل التنظيمي، **البعد السابع:** الموازنة بين العمل والحياة.

بالنسبة للبنود الايجابية بلغ عددها 20 وكانت كالتالي:

23 22 21 19 18 17 16 15 14 12 11 10 9 8 7 6 4 3 2 1

اما البنود السلبية فكانت 3 وهي: 20 13 5

ويتم الاجابة عليها :موافق جدا, موافق , محايد, لا اوافق, لا اوافق تماما ليحصل المحوص في البنود الايجابية على : 1,2,3,4,5 وتعكس العلامة في البنود السلبية كالتالي : 5,4,3,2,1.

الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

الصدق: لتقدير الصدق قام الباحث بإجراء الخطوة التالية:

صدق المقارنة الطرفية: اختبار صدق المقياس تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بعد تطبيق المقياس في الدراسة الاستطلاعية، وتم تقسيم العينة إلى عينة عليا ودنيا بنسبة (27%) والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول (9) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لإستبيان جودة الحياة

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية

,000	8,376	18	5,82714	89,2000	10	العليا
,000	8,376	18	6,59040	65,9000	10	الدنيا

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان قيمة "ت" تساوي 8,376 وهي دالة عند مستوى 0,00 مما يعني ان فرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات ,منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق ويقيس فعلا ما اعد لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي: استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للإستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للإستبيان، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (10) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان

ارقام العبارات	معاملات الارتباط	الدالة الاحصائية	ارقام العبارات	معاملات الارتباط	الدالة الاحصائية
1	-0.133	غير دالة	13	0.540	دالة
2	0.204	دالة	14	0.419	دالة
3	0.547	دالة	15	0.601	دالة
4	0.262	دالة	16	0.450	دالة
5	0.099	دالة	17	0.700	دالة
6	0.529	دالة	18	0.572	دالة
7	0.465	دالة	19	0.017	غير دالة
8	0.238	دالة	20	0.410	دالة
9	0.576	دالة	21	0.313	دالة

دالة	0.371	22	دالة	0.272	10
دالة	0.558	23	دالة	0.549	11
			دالة	0.243	12

نلاحظ من خلال الجدول ان معاملات الارتباط بطريقة بيرسون تراوحت بين 0,70 و 0,20، وكل قيم بنود الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى 0,01 ماعدا البند (01) والذي بلغ معامل ارتباطه 0.13- و البند (19) الذي بلغ معامل ارتباطه 0,017.

الثبات: وقد تم حساب الثبات بطريقتين:

ثبات التجزئة النصفية: ولمعرفة ثبات الاستبيان المصمم تم تقسيمه الى قسمين (فردى، زوجي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي ثبات نصف الاختبار، ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (11) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لإستبيان جودة الحياة

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان جودة الحياة	0.78	0.88	0.00

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون بلغ 0.78، وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0.88 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.00 وعليه فان الاستبيان ثابت فيما يقيس.

معامل الفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لاستبيان جودة الحياة 0.82 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05 ومنه فان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداتي الدراسة وثباتهما تم اعداد ذلك في الصورة النهائية لتطبيقهما ميدانيا على عينة من ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية، ولقد تطلب تطبيق الاستبيان عددا من الاجراءات الرسمية حيث حصل الباحث على الموافقة الرسمية على تطبيق اداتي الدراسة من مدير المستشفى، كما تم الحصول على الاحصائيات المتعلقة بالمستشفى المتواجد بالمنية ، إضافة لذلك معلومات متعلقة بعدد الممرضين وتوزيعهم على اقسام المستشفى، بعد ذلك قام الباحث بتوزيع الاستبيان على افراد العينة بطريقة فردية وجماعية، وبمساعدة من المدير وبعض الممرضين والطاقم الاداري، بحيث تم توزيع حوالي 170 نسخة على الممرضين، وتم استرجاع 140 نسخة صالحة للمعالجة الاحصائية

التوزيع الطبيعي: للتأكد من توزيع البيانات قمنا بتطبيق اختبار كولموغروف سيمينروف للتأكد من اعتدالية البيانات , والبيانات موضحة فالجدول الاتي:

الجدول (12) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي للإستبيان

المتغير	قيمة اختبار سمينروف	الدلالة الاحصائية
الالتزام التنظيمي	0.087	0.011
جودة الحياة	0.134	0.000

نلاحظ من خلال الجدول ان البيانات موزعة غير طبيعي بنسبة الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة سمينروف 0.087 وهي قيمة دالة عند 0.011 ومنه نستخدم الاحصاء اللا معلمي.

3. الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداتي الدراسة الصالحة لغايات البحث والمستوفية الاجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package For Social Science (SPSS 22.0)" وذلك لإيجاد التحليلات الاحصائية التالية:

- النسبة المئوية: تستعمل للدلالة على نسبة تكرار شيء معين وشيوعه لدى عينة الدراسة
- استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضيات في حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة
- استخدام اختبار "كا²" لحسن المطابقة لقياس دلالة الفروق بين التكرارات في معالجة الفرضية الأولى التي تنص على أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المرضى مرتفع, والفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى جود الحياة لدى المرضى متوسطة.
- استعمال معامل الارتباط "سبيرمان" لمعرفة دلالة العلاقة بين المتغيرات وذلك في معالجة الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى المرضى.
- استخدام اختبار مان ويتني "دلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضية الرابعة والخامسة التي تنص على أن هناك فروق في الالتزام التنظيمي وجودة الحياة تعزى لمتغير التالية (الجنس), والفرضية السادسة والسابعة والتي تنص على أن هناك فروق في الالتزام التنظيمي وجودة الحياة تعزى لمتغير التالية (الأقدمية).
- استعمال معامل "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات اداتي الدراسة.
- استخدام اختبار سمينروف لمعرفة التوزيع الطبيعي.

خلاصة:

ثم الاستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي كونه الملائم لأهداف الدراسة ، وبعينة قوامها 140 ممرض في المستشفى ، حيث طبق عليهم استبيانان (الالتزام التنظيمي، جودة الحياة) تم التأكد من صلاحيتهما سيكومتريا (الصدق،الثبات) والنتائج التي تفسر عنها نتائج التحليل الاحصائي سوف يتم عرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس:

عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة

الاستنتاج العام

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيان والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراته، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من اتبيانات الدراسة، وذلك بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss22) للدراسات الاجتماعية للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية الاولى على ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنية مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى الالتزام التنظيمي (مرتفع، متوسط، منخفض) وذلك بتحديد المجال وفق الطريقة الاحصائية وهي: (المدى = اعلى قيمة - اقل قيمة ÷ عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة ($20 = 3 \div 16 - 5 \times 16$) وعليه تكون المستويات كالآتي:

الجدول رقم(13) يوضح نتائج مستوى الالتزام التنظيمي لدى الممرضين

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الالتزام التنظيمي
26.4%	37	مرتفع
67.1%	94	متوسط
6.4%	09	منخفض
100%	140	المجموع

تشير النتائج المبينة في الجدول ان نسبة الالتزام التنظيمي لدى الممرضين كانت في المتوسط وهو ما تعكسه نسبة 67.1% في حين قدر مستوى الالتزام مرتفع ب 26.4% ويليهما الالتزام المنخفض بنسبة 8.9% مما يبين عدم صحة الفرضية.

الجدول رقم(14) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة للالتزام التنظيمي

الدالة الاحصائية	ك ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرار	المستوى
0.000 دال	80.41	2	26%	37	مرتفع
			67%	94	متوسط
			6.4%	09	منخفض

من خلال هذا الجدول يبين لنا ان قيمة χ^2 بلغت 80.41 وهي قيمة دالة احصائيا , وذلك عند مستوى 0,000 مما يدل ان هناك فروق بين المستويات الثلاث , وان هناك مستوى متوسط للإلتزام التنظيمي الذي اذا دل على شيء فهو يدل على ضعف في بيئة المستشفى

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على ان مستوى جودة الحياة لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنوعة متوسط , وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى جودة الحياة (المرتفع,المتوسط,المنخفض) وذلك بتحديد المجال وفق طريقة احصائية وهي: (المدى = اعلى قيمة - اقل قيمة ÷ عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة ($21 \times 5 - 21 \div 3 = 28$) وعليه تكون المستويات كالآتي:

الجدول رقم(15) يوضح نتائج مستوى جودة الحياة لدى الممرضين

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى جودة الحياة
26.4%	37	مرتفع
69.3%	97	متوسط
4.3%	06	منخفض
100%	140	المجموع

تشير النتائج المبينة في الجدول ان مستوى جودة الحياة لدى الممرضين كانت متوسطة وهو ما تعكسه نسبة 26.4% بالنسبة للمستوى المرتفع, في حين قدر مستوى جودة الحياة المتوسط بـ 69.3%

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لجودة الحياة

الدلالة الاحصائية	χ^2	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرار	المستوى
0.000 دال	91.72	2	26.%	37	مرتفع
			69.3%	97	متوسط

			4.3%	06	منخفض
--	--	--	------	----	-------

من خلال هذا الجدول يتبين لنا ان قيمة χ^2 بلغت 91.72 وهي قيمة دالة احصائيا وذلك عند 0.000 مما يدل على ان هناك فروق بين المستويات الثلاث، وأن هناك مستوى جودة حياة متوسطة.

مما يبين صحة هذه الفرضية وأن مستوى جودة الحياة لدى المرضى كان متوسط وهذا راجع الى ان التعامل مع المرضى وحالات الطوارئ بشكل يومي يمكن أن يكون مرهقاً نفسياً وعاطفياً

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم فحص العلاقة بواسطة معامل الارتباط سبيرمان فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(17) يوضح علاقة الارتباط بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الالتزام التنظيمي	0.451**	0,000 دال
جودة الحياة		

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الالتزام التنظيمي وجودة الحياة بلغ 0,451 وهي قيمة دالة عند 0,01 مما يدل على ان هناك علاقة موجبة بين المتغيرين اي كلما زادت نسبة الالتزام زادت مستوى جودة الحياة.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى المستشفى تعزى لمتغير الجنس، ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بإستخدام اختبار مان ويتني لمعرفة الفروق ونتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح نتائج الفرق في الالتزام بالنسبة للجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	الدلالة الاحصائية
ذكر	49	87,65	4295,00	1389.000	-3.674	0.000
أنثى	91	61.26	5575.00			

من خلال الجدول يتضح لنا ان قيمة مان ويتني بلغت 1389.000 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح -3.674 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 وقيمة معنوية مقدرة عند 0.000 في انه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وذلك بنسبة متوسط الرتب الذي بلغ 87,65

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على أنه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضي المستشفى تعزى لمتغير الجنس، ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بإستخدام اختبار مان ويتني وذلك لمعرفة الفروق ونتائج الاختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح نتائج الفرق في جودة الحياة بإختلاف الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	الدلالة الاحصائية
ذكر	49	70.50	3454.50	2229,500	0,000	1.000
أنثى	91	70,50	6415,50			

من خلال الجدول ليتضح لنا ان قيمة مان ويتني بلغت 2229.500 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح 0.000 وهي قيمة غير دالة عند مستوى 0.01 وقيمة معنوية مقدرة عند 1.000 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة تعزى لمتغير الجنس.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية لدى مرضي المستشفى، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام مان ويتني لمعرفة الفروق والنتائج موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم(20) يوضح نتائج الفرق في الالتزام بالنسبة للأقدمية

الدلالة الاحصائية	قيمة Z	قيمة مان ويتني	مجموع الرتب	متوسط الرتب	التكرار	الأقدمية
0.351 غير دالة	-0.932	4219,00	4219,00	66.97	63	اقل من 10 سنوات
			5651,00	73.39	77	من 10 سنوات فأكثر

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة مان ويتني قد بلغت 4232.00 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح -0.932 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0.05 وقيمة معنوية مقدرة ب 0.351 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية لدى مرضي مستشفى العقيد شعباني بالمنبعة.

5. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضى المستشفى تعزى للأقدمية لدى مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة، ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بإستخدام اختبار مان ويتي لمعرفة الفروق ونتائج الاختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح نتائج الفرق في جودة الحياة بإختلاف الاقدمية

الدلالة الاحصائية	قيمة Z	قيمة مان ويتي	مجموع الرتب	المتوسط الرتب	التكرار	الاقدمية
0.305 غير دالة	-1,025	2181,000	4686,00	74,38	63	اقل من 10 سنوات
			5184,00	67,32	77	من 10 سنوات واكثر

من خلال الجدول يتضح لنا ان قيمة مان ويتي بلغت 2181.000 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح -1.025 وهي قيمة غير دالة عند مستوى 0.01 وقيمة معنوية مقدرة عند 0.305 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة تعزى لمتغير الاقدمية ادى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بالمنیعة.

تفسير ومناقضة النتائج:

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية الاولى على ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني مرتفع، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (13) و(14) تبين عدم صحة هذه الفرضية وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني كان متوسط.

من جهة نظر الباحثة قد يكون التواصل الضعيف ونقص التوجيه الإداري من بين الأسباب التي تؤثر على شعور الممرضين بالانتماء والالتزام بالمؤسسة. كما قد يؤدي عدم الاعتراف بمساهماتهم وعدم الشفافية في السياسات والإجراءات إلى تقليل مستوى الالتزام. بالإضافة إلى ذلك، قد تزيد ظروف العمل الصعبة، مثل الضغط الزمني والمسؤوليات الزائدة، من صعوبة التزام الممرضين. لتحسين مستوى الالتزام، يجب على الإدارة أن تكون مفتونة بتواصل فعال مع الموظفين، وشفافة في قراراتها، وتقديم الدعم والتوجيه المناسب، مع تقدير جهودهم وتكليف لأهدافها ومعاييرها مع التغييرات المستمرة في الإدارة والبيئة العملية. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار مشكلة التغيير المستمر في المدير لديهم ، فتغير المدير يعني تغير في القوانين فلكل مدير طريقته في الادارة ، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (بن محمد وزقاوة، 2019) التي أكدت على انه يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي ببح، ودراسة (العمراوي و تمارب، 2021) التي توصلت الى انه يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال البلدية ودراسة (عثمانه وبوفكرة، 2022) التي بينت انه يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصفوف. في حين اختلفت دراستنا مع دراسة (إيمن، 2021) التي توصلت الى ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية كان مستوى مرتفع ودراسة (الجابري، 2022) التي توصلت الى ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان كان مرتفع ودراسة (شاهين وشعبان، 2016) التي أكدت ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس مرتفع ودراسة (شتح، 2016) التي توصلت إل ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مرتفع.

2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ان مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني متوسط ، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (15) و(16) تبين صحة الفرضية، وان مستوى جودة الحياة كان متوسط، وهذا مايتفق مع دراسة (الشنطي،2016) التي توصلت الى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسط ودراسة (بن محمد و زقاوة،2019) التي اكدت انه يوجد مستوى متوسط في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بجيج ودراسة (ايمن،2021) التي توصلت الى انه توفرت جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بالبنوك الحكومية بأبعاها مستوى متوسط ودراسة (العمراوي و تمرابط،2021) اكدت انه يوجد مستوى متوسط في جودة الحياة لدى عينة من عمال البلدية، في حين اختلفت مع دراسة (عثمانه و بوفكرة،2022) التي توصلت الى انه يوجد مستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بالوصوف .

ومن وجهة نظر الباحثة أن مستوى جودة حياة الممرضين متوسطة اي انه ينذر بإحتمال وصول المستوى الى المنخفض ولذلك عندما ننظر الى تعريف Surya & Shani"على أن جودة الحياة هي درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل وبيئته، إضافة إلى البعد الإنساني الذي يساهم في معظمه في تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد، ثم على مستوى المنظمة ككل " (البربري،2016،ص14).

وإذا تعمقنا في هذا المفهوم نجد بأنه درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل يشير إلى مدى جودة وأفضلية العمل الذي يقوم به العامل، والتي تتأثر بشكل كبير بظروف العمل المحيطة به. ظروف العمل تشمل البيئة الفيزيائية، المعدات المتاحة، الدعم من الإدارة، ونوع المهام المسندة للعامل اما بخصوص العلاقة بين العامل وبيئته يتناول هذا الجزء التفاعل المستمر بين العامل وبيئة العمل الخاصة به. بيئة العمل تشمل الزملاء، الثقافة التنظيمية، سياسات العمل، والتكنولوجيا المستخدمة. اولا العلاقة الجيدة بين العامل وبيئته تساهم في تحسين جودة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. ثانيا البعد الإنساني فهذا يشير إلى العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على

العاملين، مثل الشعور بالتقدير، الدعم العاطفي، العلاقات الإنسانية الجيدة، والاعتراف بالجهود. هذه العوامل تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق الرضا العام للعاملين في المنظمة بتالي تساهم في مستوى جودة الحياة المتوسطة وفي الاخير ذكر تطور الاداء في مستويين الفرد والمنظمة ، بالنسبة للفرد فعندما تكون ظروف العمل جيدة والعلاقة بين العامل وبيئته إيجابية، ويشعر العامل بالرضا النفسي والاعتراف بجهوده، فإن أداءه الشخصي يتحسن ويتطور بشكل ملحوظ. ثم على مستوى المنظمة ككل فتطور أداء الأفراد ينعكس بشكل إيجابي على الأداء الكلي للمنظمة. عندما يكون الموظفون راضين ومحفزين، فإن إنتاجيتهم وكفاءتهم تزداد، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة ككل وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية. باختصار، التعريف يوضح كيف أن جودة ظروف العمل، العلاقات الجيدة، والبعد الإنساني يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين الرضا والأداء الفردي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمنظمة. وإذا اسقطنا هذه الجوانب على واقع المستشفى فإنه لا يرتقي الى المستوى المطلوب لجودة حياة مرتفعة لدى المرضين وذلك لأن مستشفى العقيد شعباني يعاني من سوء التسيير الاداري و سوء الإدارة يمكن أن يؤثر بشكل كبير على جودة حياة العاملين في العديد من الطرق، ومن بين هذه الطرق منها الضغط العمل الزائد ونقص الدعم والتوجيه ونقص التقدير وسوء التواصل و سياسات غير العادلة اي بشكل عام، يمكن أن يؤدي سوء الإدارة إلى تفاقم مشاكل العمل وزيادة مستويات الضغط والإجهاد، مما ينعكس سلبيًا على الصحة العقلية والجسدية والرضا العام لدى العاملين، وبالتالي ينخفض مستوى جودة حياتهم في العمل وخارجه. ولتحسين جودة حياة المرض يجب اخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة، فإن تحسين هذه العوامل .

3- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة لدى ممرضين مستشفى العقيد شعباني، ومن خلال النتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (17) تبينت صحة هذه الفرضية، وهذا ما يتفق مع دراسة (بن محمد وزقاوة، 2019) حيث توصلت الدراسة الى انه توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بحاسي ببح، ودراسة (ايمن، 2021) التي اكدت الى انه توجد علاقة ارتباطية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بالبنوك

الحكومية المصرية ودراسة (عثمان و بوفكرة، 2022) حيث توصلت أنه توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالوصف، في اختلفت دراستنا الحالية مع دراسة ((العمراوي وتمرابط، 2021) حيث توصلت الى انه لا توجد علاقة ارتباطية بين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الاشراف، العلاقات الاجتماعية والسلامة المهنية) والالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

ومن وجهة نظر الباحثة وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة في مستشفى لديه التزام وجودة بنسب متوسطة يمكن تفسيره بالنظر إلى العوامل التي، رغم انخفاضها، قد تظل تظهر تأثيرات إيجابية متبادلة. إليك بعض النقاط التي قد توضح هذا السيناريو أولاً بداية التحسن فحتى في بيئة ذات التزام وجودة متوسطة، يمكن أن يكون هناك بعض المبادرات الإيجابية التي قد تكون سببا في توسط المستوى مثلا، قد تكون هناك جهود جديدة لتحسين التواصل أو تقديم دعم نفسي مما يخلق تأثيرا إيجابيا ولو بسيطا على الالتزام والجودة. ثانيا العلاقات الشخصية الجيدة كلنا نعلم ان نجاح اي منظمة هو عملية التواصل والاتصال وكبداية لذلك علاقات شخصية قوية بين بعض الموظفين، والتي تساهم في رفع معنوياتهم رغم التحديات. هذه العلاقات الجيدة يمكن أن تعزز الالتزام الشخصي وتحسن من جودة الحياة بشكل نسبي. ثالثا المبادرات فردية، فقد يكون بعض الأفراد متحمسين ومتفانين في عملهم، مما يعكس تأثيرا إيجابيا على الالتزام التنظيمي والجودة بشكل عام. هؤلاء الأفراد يمكن أن يكونوا قدوة ويشجعوا الآخرين على الالتزام. رابعا الموارد المتاحة فحتى في البيئات ذات الموارد المحدودة، يمكن أن تكون هناك فترات أو جوانب معينة يتم فيها توفير موارد أفضل أو دعم إضافي، مما يعزز الالتزام والجودة بشكل مؤقت أو في أقسام محددة. خامسا الإدارة الوسطى فلا نستطيع تهميش دور الإدارة الوسطى فقد يكون لدى الإدارة الوسطى (مثل رؤساء الأقسام) دور إيجابي في التأثير على موظفيهم حتى إذا كانت الإدارة العليا لا تقدم الدعم الكافي. هذا يمكن أن يخلق جيوبا من الالتزام والجودة داخل المنظمة. سادسا البرامج التحفيزية، قد تكون هناك برامج تحفيزية أو مكافآت صغيرة تساعد في تعزيز الالتزام والجودة، حتى لو كانت بشكل محدود. هذه البرامج يمكن أن تحفز الموظفين وتشجعهم على تحسين أدائهم. و بالتالي، رغم أن الالتزام التنظيمي وجودة الحياة قد تكون متوسطة بشكل عام في المستشفى، الا انه يمكن أن تكون هناك عوامل أو ظروف معينة تساهم

في وجود علاقة إيجابية بينهما. التحسينات البسيطة، الدعم المحدود، والعلاقات الجيدة قد تلعب دورا في تعزيز هذا الارتباط بشكل ملموس.

4- تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الجنس، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبينة في الجدول (18) تبين عدم صحة الفرضية، اي انه توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضي مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، اتفقت دراستنا مع دراسة (حسن علي، 2021) بحيث توصلت الى انه توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول الالتزام التنظيمي وفقا لإختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس) في حيث اختلفت دراستنا مع دراسة (شتح، 2016) حيث توصلت الى انه لا توجد فروق في اتجاهات الباحثين حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس) ودراسة (الجابري، 2022) التي أكدت الى انه لا توجد فروق في مستوى استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بمدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي تعزى لمتغيرات (الجنس) ودراسة (بن محمد وزقاوة، 2019) توصلت الى انه لا توجد اختلاف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس)

من وجهة نظر الباحثة يمكن تفسير وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور من خلال عدة عوامل مترابطة تتعلق بالثقافة والبيئة الاجتماعية والتوقعات المهنية. في بعض الثقافات، يتم تنشئة الذكور على تحمل المسؤوليات والالتزامات بشكل أكبر مقارنة بالإناث، مما يعزز مستويات التزامهم في مكان العمل. كذلك، يتوقع من الذكور غالبا أن يكونوا المعيلين الرئيسيين للعائلة، مما يحفزهم على الالتزام لضمان الاستقرار والتقدم المهني. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعر الذكور بضغط أكبر لتحقيق النجاح المهني بسبب التنافس الاجتماعي، مما يزيد من التزامهم التنظيمي. الدوافع المهنية، مثل السعي إلى الترقية والاعتراف، قد تكون أقوى لدى الذكور، كما يمكن أن تكون تجاربهم في بيئة العمل أكثر دعما. علاوة على

ذلك، تعاني المستشفى من نقص في عدد الذكور العاملين كمرضى، مما يدفعها لتشجيع الذكور على العمل في هذا المجال، مما يعزز التزامهم التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض المهام التي قد يكون من الصعب على الممرضات القيام بها بنفس الكفاءة التي يقوم بها الممرضون، مثل نقل المرضى ذوي الأوزان الثقيلة أو السيطرة على المرضى العدوانيين، مما يجعل وجود الممرضين الذكور ضرورياً في مثل هذه الحالات. و بالنظر إلى التحديات الإضافية التي تواجه المرأة في المنزل، مثل الرعاية الأسرية والأعمال المنزلية، يمكن أن يؤثر هذا على مستوى الالتزام التنظيمي في العمل بشكل مباشر. قد تكون المرأة مضطرة إلى تخصيص جزء كبير من وقتها وجهدها للقيام بالمهام المنزلية، مما قد يؤثر سلباً على قدرتها على التفرغ بالكامل للعمل وتحقيق مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، قد يواجه النساء تحديات إضافية في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يزيد من الضغط النفسي وقد يؤثر على مستوى الالتزام في العمل.

يجب أن نأخذ هذه العوامل الاجتماعية والثقافية بعين الاعتبار عند دراسة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين الجنسين في بيئة العمل، وعند تطوير السياسات والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، بغض النظر عن جنسهم

5- تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الجنس، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (19) تبينت صحة الفرضية، بحيث اتفقت دراستنا مع دراسة (حمامة، 2019) توصلت الى عدم وجود فروق بين الاساتذة في تقديرة لتوافر جودة الحياة بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من (الجنس) ودراسة (ساحسي وحنطاوي، 2021) توصلت الى انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى المراهف في قطاع التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ودراسة (بن محمد و زقاوة، 2019) توصلت الى انه لا يوجد اختلاف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس) في حين اختلفت دراستنا مع دراسة (حسن علي، 2021) توصلت الى انه توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول واقع جودة الحياة وفقا باختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس)

ومن وجهة نظر الباحثة عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة لدى المرضين تعزى لمتغير الجنس يعكس توجهها إيجابيا نحو العدالة والمساواة في بيئة العمل. يمكن تفسير هذا بوجود عدة عوامل تؤثر على تجربة العمل وجودة الحياة لدى كلا الجنسين بشكل متساو. أولا قد يشير ذلك إلى تطبيق سياسات تشجيعية على المساواة الجنسية في المستشفى، حيث يتم تعزيز التوازن بين المرضين والمرضات في الفرص المهنية والتطور وتقديم الدعم اللازم لكلا الجنسين. ثانيا، قد يكون هناك توجه نحو ثقافة مؤسسية تعتبر الاحترام والمساواة واحترام حقوق الإنسان قيماً أساسية، مما ينعكس إيجابياً على التعاون والتفاعل بين الموظفين بغض النظر عن جنسهم. ثالثاً يمكن أن تكون هناك مبادرات لتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لدى كل من المرضين والمرضات، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم وإدارة الضغوط الناتجة عن العمل بشكل أفضل. رابعاً قد يكون هناك توجه نحو تقديم الدعم النفسي والاجتماعي لجميع الموظفين، مما يساعدهم على التعامل مع التحديات المهنية والشخصية بشكل فعال ويساهم في تحسين جودة حياتهم الشخصية والمهنية.

بشكل عام، يعكس عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة بين المرضين والمرضات في المستشفى التزاماً بالعدالة والمساواة ورعاية جودة الحياة للجميع داخل بيئة العمل، مما يعزز التفاعل الإيجابي والتعاون بين جميع أفراد الفريق الطبي.

6- تفسير ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية الى انه لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الاقدمية ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (20) يتضح لنا صحة هذه الفرضية وهذا مايتفق مع دراسة (شتح،2016) حيث توصلت الى انه لا توجد فروق في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى لمتغيرات الشخصية (الاقدمية) ودراسة (الجابري،2022) التي أكدت الى انه لا توجد فروق في مستوى استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بمدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي تعزى لمتغيرات(سنوات الخبرة) ودراسة (بن محمد وزقاوة،2019) توصلت الى انه لا توجد اختلاف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام

التنظيمي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (والاقدمية) في حين اختلفت دراستنا مع دراسة (حسن علي، 2021) بحيث توصلت الى انه توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول الالتزام التنظيمي وفقا لإختلاف خصائصهم الديموغرافية (الاقدمية)

من وجهة نظر الباحثة هناك عدة جوانب قد تكون سبب في عدم وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية مثل، تجانس بيئة العمل، إذا كانت بيئة العمل متجانسة إلى حد كبير، بحيث تؤثر العوامل الإيجابية والسلبية على جميع المرضى بنفس القدر، فإن ذلك قد يؤدي إلى مستويات متساوية من الالتزام بغض النظر عن الأقدمية. وايضا سياسات الإدارة المتسقة، فإدارة المستشفى قد تتبع سياسات وإجراءات متسقة تطبق على جميع الموظفين بغض النظر عن مدة خدمتهم. هذه السياسات قد تكون مصممة لضمان معاملة جميع الموظفين بشكل متساو، مما يؤدي إلى مستويات متقاربة من الالتزام التنظيمي. كما ان المشاكل عامة قد تكون لها تأثير فالمرضون قد يواجهون تحديات ومشاكل مشتركة تؤثر على الجميع بنفس الطريقة، مثل نقص الموارد، ضغوط العمل، أو سياسات المستشفى الصارمة. هذه العوامل يمكن أن تؤدي إلى مستوى متوسط من الالتزام لدى جميع المرضى بغض النظر عن أقدميتهم. وايضا من العوامل نذكر شبكة دعم اجتماعية قوية فوجود شبكة دعم اجتماعية قوية بين المرضى، بغض النظر عن مدة خدمتهم، يمكن أن يخلق بيئة يشعر فيها الجميع بالانتماء والدعم المتبادل، مما يعزز الالتزام التنظيمي بشكل متساو. وكأخر عامل نذكر التكيف مع التغييرات فقدرة المرضى على التكيف مع التغييرات التنظيمية والسياسات الجديدة قد تكون متساوية بغض النظر عن الأقدمية، مما يؤدي إلى مستوى مشابه من الالتزام.

وفي الخلاصة، يمكن أن يكون هناك العديد من العوامل التي تسهم في عدم وجود فروق في الأقدمية بالنسبة للالتزام التنظيمي لدى المرضى هذه العوامل تشمل سياسات الإدارة، بيئة العمل المتجانسة، التحديات المشتركة، والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما يؤدي إلى مستويات متقاربة من الالتزام التنظيمي.

7- تفسير ومناقشة الفرضية السابعة:

تنص الفرضية الى انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني تعزى لمتغير الاقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول (21) تبينت صحة الفرضية، بحيث اتفقت دراستنا مع دراسة (حمادة، 2019) توصلت الى عدم وجود فروق بين الاساتذة في تقديرة لتوافر جودة الحياة بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من (الاقدمية) ودراسة (رشيد، 2020) توصلت الى انه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة لدى الممرضين العاملين بنظام المناوبة الليلية في بعض المستشفيات تعزى لمتغير الاقدمية في العمل ودراسة (بن محمد و زقاوة، 2019) توصلت الى انه لا يوجد اختلاف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الاقدمية) في حين اختلفت دراستنا مع دراسة (حسن علي، 2021) توصلت الى انه توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين بالبنوك الحكومية محل الدراسة حول واقع جودة الحياة وفقا باختلاف خصائصهم الديموغرافية (الاقدمية)

ومن وجهة نظر الباحثة يمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة لدى الممرضين تعزى لمتغير الأقدمية، رغم أن مستوى جودة الحياة يعتبر متوسطا، من خلال عدة عوامل مترابطة. أولا، طبيعة العمل في التمريض تتسم بضغط عالية ومسؤوليات كبيرة تؤثر على جميع الممرضين بغض النظر عن سنوات الخبرة، مما يؤدي إلى استقرار مستوى جودة الحياة عند مستوى متوسط. ثانيا، البيئات المهنية في المستشفى غالبا ما تكون موحدة في تقديم الدعم والموارد للموظفين، مما يعني أن جميع الممرضين يحصلون على نفس مستوى الدعم والفرص. ثالثا، الرضا الوظيفي والاستقرار يمكن أن يكونا متساويين بين الممرضين على اختلاف سنوات خبرتهم، حيث تتوازن فوائد الخبرة مثل الأمان الوظيفي والمعرفة مع الضغوط والتحديات المستمرة التي يواجهها الممرضون الأقل خبرة. بالإضافة إلى ذلك، إذا كانت السياسات التنظيمية والتعويضات المالية والمزايا غير متغيرة بشكل كبير مع الأقدمية، فقد لا يشعر الممرضون ذوو الأقدمية بفروق كبيرة في جودة حياتهم مقارنة بزملائهم الأقل خبرة. وأخيرا، تلعب العوامل الشخصية والاجتماعية، مثل الدعم العائلي والحالة الصحية والعلاقات الاجتماعية، دورا كبيرا في جودة الحياة ولا تتأثر بالضرورة بمستوى الأقدمية المهنية. هذه العوامل مجتمعة توضح أن جودة الحياة المتوسطة لدى الممرضين قد تكون نتيجة لتوازن تأثيرات بيئة العمل الموحدة والتحديات المستمرة التي تواجه جميع الممرضين بغض النظر عن سنوات الخبرة.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

بشكل عام يظهر انعكاس المشاعر والرؤى التي يحملها الممرضون تجاه مستشفاهم على سلوكياتهم بشكل كبير. عندما يشعر الممرضون بالانتماء والتمسك بالمنظمة، ويتلقون دعماً من قبلها ويتمتعون بجودة حياة مهنية مرضية، فإنهم يظهرون سلوكاً إيجابياً تجاه المنظمة وبيدون ارتباطاً أكبر بها. وهذا الارتباط والانتماء يعتبران جوهر عملية الالتزام التنظيمي، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية ويعزز الثقة والولاء بين الموظفين والمنظمة. أما بالنسبة لي في عالم الممرضين، تبرز قصة "سارة" كمثال ملموس على كيفية تأثير المشاعر والانتماء للمنظمة على سلوكياتهم وأدائهم في العمل. سارة، ممرضة شابة ومتفانية، كانت تعمل في مستشفى محلي لسنوات عدة. كانت تحمل للمستشفى مشاعر عميقة من الانتماء والتمسك به، حيث كانت ترى فيه مساحة لتقديم الرعاية الصحية الجيدة ومكاناً لها لتحقيق تطلعاتها المهنية.

سارة كانت دائماً تعمل بجد واجتهاد، وكانت تتجاوز العقبات بإيجابية وإصرار. كانت تشعر بالفخر بما تقدمه للمرضى وبمساهمتها في تحسين حالتهم. كانت تتلقى دعماً من زملائها ومديرها، وكانت تعيش حياة مهنية مرضية ومليئة بالتحديات والإنجازات.

لكن عندما بدأت إدارة المستشفى في تقديم تغييرات لا تناسبها، بدأت سارة تشعر بالقلق والتوتر. تغيرت بعض السياسات والإجراءات دون استشارتها أو سؤال رأيها، وتبدلت بعض القيم التي كانت تؤمن بها. بدأت تشعر بأنها لم تعد جزءاً من العملية القرارية داخل المستشفى، وأن جودة حياتها المهنية بدأت في التدهور.

مع مرور الوقت، بدأت سارة تفقد شغفها وحماسها في العمل. لم يكن لديها الشعور بالانتماء والارتباط الذي كانت تشعر به في السابق. تأثر أداؤها وتفاعلها مع المرضى والزملاء، ولم يعد لديها الرغبة في بذل الجهد الإضافي أو التميز.

في النهاية، قررت سارة الاستقالة من المستشفى والبحث عن فرصة عمل أخرى حيث تشعر بالانتماء والتمسك. وهكذا، تكمن العبرة في أن المشاعر والانتماء للمنظمة تؤثر بشكل كبير على سلوك وأداء الممرضين، وأن الحفاظ على جودة الحياة المهنية والالتزام بالإدارة بالعدالة والشفافية يلعب دوراً حاسماً في بناء الارتباط والانتماء القويين لدى العاملين

الاقتراحات:

- في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة والاستنتاجات التي خرج بها الباحث فإنه يمكن طرح عدد من الاقتراحات التي نأمل ان تساهم في التطوير والتحديث في المجال:
- برامج تدريب مستمرة، يُعتبر التدريب المستمر أمرًا حيويًا لتعزيز الالتزام وتحسين الجودة. ينبغي تنظيم دورات تدريبية منتظمة للممرضين حول مواضيع مثل الاتصال مع المرضى، وإدارة الوقت، وتقنيات رعاية مرضى معينين.
 - تشجيع الابتكار والمشاركة الفعّالة، يُشجع الممرضون على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتطوير سياسات العمل في المستشفى. يمكن تنظيم جلسات استماع منتظمة لجمع آرائهم واقتراحاتهم.
 - تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير، يجب تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير بين الموظفين في المستشفى، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية.
 - تحسين بيئة العمل، ينبغي توفير بيئة عمل صحية ومشجعة تعزز الرفاهية النفسية والبدنية للممرضين. ذلك يشمل توفير فترات راحة كافية ومناطق استراحة ملائمة.
 - تعزيز التواصل والتفاعل الإيجابي، يُشجع على التواصل المفتوح والإيجابي بين الممرضين وبين الإدارة، مما يعزز الثقافة التعاونية ويحسن جودة الرعاية.
 - مراجعة سياسات العمل والإجراءات، يجب مراجعة سياسات العمل والإجراءات في المستشفى بانتظام لضمان تحديثها وتوافقها مع أفضل الممارسات وتوجيهات الصحة العامة.
 - تحفيز الأداء الجيد، يمكن تحفيز الممرضين على تحسين أدائهم من خلال تقديم مكافآت أو تقديرات عامة لأعمالهم الممتازة.
 - استخدام التكنولوجيا لتبسيط العمليات، يُمكن استخدام التكنولوجيا لتبسيط العمليات الإدارية والسريرية، مما يقلل من الإجهاد ويحسن الكفاءة.
 - تعزيز العمل الجماعي، ينبغي تشجيع الممرضين على العمل كفريق واحد متكامل، حيث يتبادلون المعرفة والخبرات لتحسين جودة الرعاية.

التوصيات:

- تقديم دعم الإدارة، يجب على الإدارة دعم الممرضين وتوفير الموارد اللازمة لتحسين الجودة وتحقيق الالتزام بشكل أفضل.
- بتنفيذ هذه التوصيات، يمكن تعزيز مستوى الالتزام والجودة بين الممرضين في المستشفى وتحسين الرعاية التي يتلقاها المرضى

- صلاح الدين عبد الباقي، (2005)، مبادئ السلوك التنظيمي، لا يوجد طبعة، دار الجامعة بالاسكندرية
- ايمن حسن علي (2021): جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية، مقال، مجلة الشروق للعلوم التجارية، المجلد 1 ، العدد 13 ، ص (133،197).
- جابري هلال بن مبارك بن سالم (2022). مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مقال، مجلة ابن خلدون للدراسات والابعاد، المجلد رقم 2، ص (461-499).
- خلفان رشيد، برجان وردة (2020). جودة الحياة لدى الممرضين العاملين بنظام المناوبة في بعض المستشفيات ومراكز الصحة الجوارية بولاية تيزي وزو، مقال، مجلة مجتمع تربية عمل، المجلد 5، العدد 2، ص (65،77).
- ديوب أيمن حسن (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30 ، العدد 1، ص (165،224).
- رغداء علي نعيمة (2012) جودة الحياة لدى طلبة جامعة دمشق، مجلة دمشق، المجلد 28، العدد 1
- شنطي محمود عبد الرحمان ابراهيم، (2016). اثر ممارسة اساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، مقال، مجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد رقم 12، العدد 1، ص (27،31،57).
- علي شاهين. محمود شعبان حسين احمد، (2016) الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة العامة لمرفأ طرطوس، مقال، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، المجلد 38، العدد 2، ص (364،347).

- عمرأوي زكية، ترمابط نورة، (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد رقم 15، العدد 1، ص (161، 180).
- اقتي جوهره (2017)، اثر الالتزام التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- بربري حسن مروان (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين .
- بن صافية فاطيمة الزهراء، (2009) المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالرياض، السعودية.
- بن محمد جلال، زقاوة احمد (2022): جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في الصحة الجوية، لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوية بحاسي بجح لولاية الجلفة، منشورة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.
- بوعيشة امال (2014)، جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدى ضحايا الإرهاب بالجزائر، رسالة دكتوراه، منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- بياري سمي سعد (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة لنيل الماجستير، منشورة، جامعة غزة، فلسطين.
- ساحسي حسناء، حنطاوي حليلة (2021)، جودة الحياة لدى المراهق في مجال التكوين المهني، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني للمجاهد بخدة عبد الله اولاد ابراهيم، جامعة ادرار، الجزائر
- شتح كريمة (2016): اثر التمكين الاداري على الالتزام التنظيمي، دراسة حالة، المؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة ، مذكر لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- شيخي مريم، (2014)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر.
- عاشوري ابتسام (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، مذكرة منشورة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، محمد خيضر بيسكرة، الجزائر.
- عثمان خولة، بوفكرة اية (2022). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، دراسة حالة عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف بميلة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة عبد الحفيظ بو الصوف بميلة، الجزائر.
- عمار بن محمد العيد حمامة (2019). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من اساتذة جامعة الوادي، مذكرة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر.
- غرباوي محمد، (2009)، دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني، رسالة ماجستير، منشورة، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.
- ماضي اسماعيل خليل (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، منشورة، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر.
- يونس عوادة. قدرى عثمان (2015). العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الانبار سقلاوية، العراق.

- Abraham Abebe a,*, Atalay Assemie (2023) *Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities*
- Allimar M. Nuevo(2023). *Ph.D. *in International Hospitality Management Candidate ,Lyceum of the Philippine University, Manila*, Philippines.
- Dr. Heba Kamal Elqassaby.(2020) *The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment Lecturer of Business Administration in Delta Higher Institute for Computers*, Delta Academy of science and Technology.
- Normala Daud(2010) *Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Academic Staff:Empirical Evidence from Malaysia*

الملاحق:

• الاستبيان:

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية



الاستمارة تهدف الى اعداد دراسة ميدانية في اطار التحضير لمذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية , ارجو منك الاجابة على الاسئلة بكل صدق ودقة علما ان اجابتم ستبقى محفوظة ولاتستخدم الا لأغراض علمية والاجابة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

البيانات الشخصية:

➤ الجنس:.....
➤ الاقدمية:.....

اولا: جودة الحياة:

العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	لاوافق	لاوافق تماما
1					
يكفييني الراتب لسد متطلبات الحياة العادية وتلبية طموحاتي					
2					
راتبي مناسب اذا ماقورن براتب الاخرين الذين يحملون مؤهلا مماثلا ويبدلون جهدا مماثلا في المستشفيات الأخرى					
3					
ظروف العمل مناسبة قياسا بالاجر المدفوع					
4					
ظروف العمل الطبيعية تقلل من المشكلات الصحية					
5					
اعتقد أن عملي شاق ومهلك للصحة					
6					
املك كل حريتي في عملي إذ بمقدوري مراقبة نفسي بنفسي وبدون تدخل المسؤول					
7					
وظيفتي تمكنني من تعلم مهارات متعددة وليس التركيز على مهارة معينة					
8					
في وظيفتي أؤدي عملا متكاملا له ابعاد واضحة					
9					
اخطط لما اريد تأديته في عملي					
10					
الوظيفة التي اشغلها مجالها واسع لتطوير قابلياتي وامكانياتي الشخصية					
11					
وظيفتي تمكنني من تعلم معارف متجددة ومهارات جديدة باستمرار					
12					
في وظيفتي أشعر ان زملائي وأصدقائي يميزونني ويمنحوني قيمة عالية					
13					
في هذا المستشفى مايشير الى وجود تفرقة وتحيز في المعاملة					
14					
أعتقد أن إدارة المستشفى الذي أعمل فيه بعيدة كل البعد عن التمايز والتحايل بكل أشكاله في منح الوظائف					
15					
الانتقال الى منصب اعلى موجود ويتم على اساس الانصاف					
16					
المستشفى يدعم العلاقات الانسانية والصدقات والزمالة الجديدة بين العاملين					
17					
يمكن للعامل التعبير عن المشاعر داخل المستشفى بدون خوف					
18					
المستشفى يدعم المصالح المشتركة للعاملين					
19					
أنا حريص كل الحرص على الاحتفاظ بأسرار وظيفتي وشؤوني الخاصة					
20					
معظم الأحيان لا أتوافق مع وجهات نظر وآراء زملائي في المستشفى					
21					
الكل سواسية بالتعامل والراتب والحصول على مزايا الوظيفة					
22					
العمل ومشكلاته لاتؤثر على حياتي العائلية الخاصة					
23					
المديرين يسعون لحل مشكلاتنا كي لا تنتقل الى البيت					

ثانياً: الالتزام التنظيمي:

العبارات	موافق جدا	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
1 أشعر بأن وظيفتي جزء لا يتجزأ مني لذا سأمضي طوعا بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة					
2 أحس بمشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل خاصة					
3 أعتبر نفسي كشخص مجهول في هذه المؤسسة					
4 لا أشعر بأي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة					
5 هذه المؤسسة تعني بالنسبة لي الشيء الكثير					
6 لا أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة					
7 إنه من الصعب علي مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك					
8 سنضطرب الكثير من الامور في حياتي , ان قررت التخلي عن مؤسستي					
9 استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا امر مرتبط بالضرورة أكثر منه بالرغبة					
10 اعتقد ان لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة					
11 أحد الاسباب التي جعلتني لا أستطيع مغادرة هذه المؤسسة هو عدم وجود خيارات مهنية بديلة متاحة امامي					
12 لو انني لم أقدم احسن مالدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر					
13 لا أشعر بأي عاطفة تجاه هذه المؤسسة تجعلني أشعر بالالتزام للبقاء فيها					
14 حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني أشعر أنه ليس من حقي مغادرة المؤسسة					
15 سأشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة التي تعني لي الكثير					
16 هذه المؤسسة تستحق كل الوفاء مني					
17 لن أغادر مؤسستي ابداً، لأنني أشعر بواجبي تجاه زملائي في العمل					
18 إنني مدين بالكثير لمؤسستي					

	العينة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
جودة	العليا	10	89,2000	5,82714	1,84270
	الدنيا	10	65,9000	6,59040	2,08407

• الجداول الاحصائية :

الملحق (1): صدق المقارنة الطرفية لإستبيان جودة الحياة:

الملحق (2): صدق المقارنة الطرفية لإستبيان الالتزام التنظيمي

Statistiques de groupe

	العينة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الالتزام	العليا	10	63,7000	4,19126	1,32539
	الدنيا	10	44,8000	4,21110	1,33167

الملحق (3): ثبات الفا كرونباخ لإستبيان جودة الحياة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,960	23

الملحق(4): ثبات الفا كرونباخ لإستبيان الالتزام التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,762	18

الملحق(5): ثبات التجزئة النصفية لجودة الحياة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,701
		Nombre d'éléments	12 ^a
	Partie 2	Valeur	,647
		Nombre d'éléments	11 ^b
		Nombre total d'éléments	23
		Corrélation entre les sous-échelles	,787
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,881
	Longueur inégale		,881
		Coefficient de Guttman	,873

الملحق (6): ثبات التجزئة النصفية للإلتزام التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,522
		Nombre d'éléments	9 ^a
	Partie 2	Valeur	,613
		Nombre d'éléments	9 ^b
		Nombre total d'éléments	18
		Corrélation entre les sous-échelles	,754
Coefficient de Spearman-		Longueur égale	,860
Brown		Longueur inégale	,860
		Coefficient de Guttman	,857

الملحق (7): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان الإلتزام التنظيمي

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélacion multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR.00001	51,3667	66,792	,473	,854	,742
VAR.00002	52,3667	65,068	,565	,861	,734
VAR.00003	51,2667	73,513	,045	,854	,771
VAR.00004	51,6000	71,972	,129	,680	,766

VAR00005	51,4000	67,214	,412	,888	,745
VAR00006	51,5333	66,395	,476	,957	,741
VAR00007	51,5333	64,671	,566	,811	,733
VAR00008	51,2333	63,151	,530	,894	,733
VAR00009	51,0667	76,823	-,148	,910	,790
VAR00010	51,4000	65,628	,442	,850	,742
VAR00011	51,5667	74,116	-,011	,745	,778
VAR00012	51,6667	71,057	,208	,660	,760
VAR00013	51,4667	63,982	,570	,967	,732
VAR00014	51,8667	63,016	,574	,922	,730
VAR00015	52,0333	64,930	,544	,802	,735
VAR00016	51,1333	71,223	,145	,842	,766
VAR00017	51,5667	64,254	,505	,852	,736
VAR00018	51,5667	69,702	,184	,763	,765

الملحق (8): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان جودة الحياة

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	73,4667	122,878	-,133	,849	,842
VAR00002	73,2667	115,168	,204	,898	,822
VAR00003	73,5000	107,155	,547	,786	,807

VAR.00004	73,3667	113,826	,262	,896	,820
VAR.00005	73,3667	115,757	,099	,933	,832
VAR.00006	72,7333	109,030	,529	,933	,809
VAR.00007	72,7667	112,806	,465	,901	,813
VAR.00008	72,7333	115,857	,238	,754	,820
VAR.00009	72,8000	107,821	,576	,868	,806
VAR.00010	72,8000	114,786	,272	,781	,819
VAR.00011	72,9667	108,309	,549	,812	,807
VAR.00012	73,4333	114,392	,243	,712	,821
VAR.00013	73,7000	106,148	,540	,902	,807
VAR.00014	74,0000	108,276	,419	,929	,813
VAR.00015	73,3000	106,079	,601	,945	,804
VAR.00016	73,1333	110,189	,450	,946	,812
VAR.00017	73,5333	103,637	,700	,923	,799
VAR.00018	73,7333	108,202	,572	,917	,807
VAR.00019	72,6000	119,559	,017	,878	,829
VAR.00020	73,8000	111,476	,410	,620	,814
VAR.00021	73,0000	112,483	,313	,897	,818
VAR.00022	73,1667	109,730	,371	,874	,815
VAR.00023	74,0333	107,620	,558	,842	,807

الملحق (9): العلاقة بين المتغيرين

Corrélations

			الالتزام	الجودة
Rho de Spearman	الالتزام	Coefficient de corrélation	1,000	,451**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	140	140
	الجودة	Coefficient de corrélation	,451**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	140	140

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق (10): نتائج الفرق في الالتزام بالنسبة للجنس

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
الالتزام	140	68,4500	13,67733	43,00	105,00
الجنس	140	1,6500	,47868	1,00	2,00

Rangs

	الجنس	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الالتزام	1,00	49	87,65	4295,00
	2,00	91	61,26	5575,00
	Total	140		

Tests statistiques^a

	الالتزام
U de Mann-Whitney	1389,000
W de Wilcoxon	5575,000
Z0	-3,674
Sig. asymptotique (bilatérale)	,000

a. Variable de regroupement : الجنس

الملحق (11): نتائج الفرق في الجودة بالنسبة للجنس

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
الجودة	140	48,7286	10,61954	18,00	75,00
الجنس	140	1,6500	,47868	1,00	2,00

Rangs

	الجنس	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الجودة	1,00	49	70,50	3454,50
	2,00	91	70,50	6415,50
	Total	140		

Tests statistiques^a

	الجودة
U de Mann-Whitney	2229,500
W de Wilcoxon	6415,500
Z	,000
Sig. asymptotique (bilatérale)	1,000

a. Variable de regroupement : الجنس

الملحق (12): نتائج الفرق في الالتزام بالنسبة للأقدمية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
الالتزام	140	68,4500	13,67733	43,00	105,00
الأقدمية	140	3,4500	,49928	3,00	4,00

Rangs

	الأقدمية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الالتزام	3,00	77	73,39	5651,00
	4,00	63	66,97	4219,00
	Total	140		

Tests statistiques^a

	الالتزام
U de Mann-Whitney	2203,000
W de Wilcoxon	4219,000
Z	-,932
Sig. asymptotique (bilatérale)	,351

a. Variable de regroupement : الأقدمية

الملحق (13): نتائج الفروق في الجودة بالنسبة للأقدمية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
الجودة	140	48,7286	10,61954	18,00	75,00
الأقدمية	140	3,4500	,49928	3,00	4,00

Rangs

	الإفريقية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الجودة	3,00	77	67,32	5184,00
	4,00	63	74,38	4686,00
Total		140		

Tests statistiques^a

	الجودة
U de Mann-Whitney	2181,000
W de Wilcoxon	5184,000
Z	-1,025
Sig. asymptotique (bilatérale)	,305

a. Variable de regroupement : الإفريقية

مستوى

الملحق (14): نتائج مستوى جودة الحياة

	Effectif observé	N théorique	Résidus
1,00	37	46,7	-9,7
2,00	97	46,7	50,3
3,00	6	46,7	-40,7
Total	140		

Tests statistiques

	مستوى	الجودة
Khi-deux	91,729 ^a	91,729 ^a
ddl	2	2
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 46,7.

الجودة

	Effectif observé	N théorique	Résidus
6,00	6	46,7	-40,7
37,00	37	46,7	-9,7
97,00	97	46,7	50,3
Total	140		

الملحق (15): نتائج مستوى الالتزام التنظيمي

tests statistiques

	مستوى	الالتزام
Khi-deux	80,414 ^a	80,414 ^a
ddl	2	2
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 46,7.

مستوى

	Effectif observé	N théorique	Résidus
1,00	37	46,7	-9,7
2,00	94	46,7	47,3
3,00	9	46,7	-37,7
Total	140		

الالتزام

	Effectif observé	N théorique	Résidus
9,00	9	46,7	-37,7
37,00	37	46,7	-9,7
94,00	94	46,7	47,3
Total	140		