

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى

معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي .

إعداد :

أ . فتحية إحطية الكاديكي

Fatheeh.alkadeeki@uob.edu.ly

جامعة بنغازي / كلية التربية . بنغازي

ملخص الدراسة:

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

وتكون مجتمع الدراسة من (20642) تم اختيار عينة بلغ حجمها (150) معلم ومعلمة من مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانة ، وتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، بينما كان مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم فوق المتوسط، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بها.

Study summary

The study aimed to know the quality of job life in secondary education schools as well as to know the level of organizational commitment in Benghazi from the point of view of secondary education school teachers in Benghazi, as well as to know the statistically significant relationship between the quality of job life in education schools

Secondary and organizational commitment of secondary education teachers in Benghazi. The study population consisted of (20642) a sample of (150) male and female teachers from secondary education schools in the city of Benghazi was selected. To collect the study data, a questionnaire was used. To analyze the study data, some statistical methods were used, such as arithmetic means and standard deviations. Quality of life in postgraduate schools

In the city of Benghazi, from the teachers' point of view, it was what, and that the level of organizational commitment of the teachers of secondary education schools in Benghazi from the point of view was above the average.

And what is to be organizational with male and female teachers
an introductio

مقدمة

يعدّ المورد البشري العامل الحاسم في أي نجاح تحقّقه المنظمة فمهما ازدادت درجة العلم والتكنولوجيا تبقى مهمة المحافظة على المورد البشري الملتمزم تحدي يواجه المنظمات بشكل مستمر، ويعد الالتزام التنظيمي مهما في ضمان ارتباط العاملين في المنظمة، فمن خلاله يتم تنسيق جهود المرؤوسين في المنظمة من أفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، وهذا يستدعي تأمين بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والأمان والاحترام فالمنظمات مطالبة اليوم بتوفير بيئة عمل تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين تحقق الإشباع لحاجاتهم وهذا يؤدي إلى رفع أداء العاملين وبالتالي رفع أداء المنظمة وتحقيق أهدافها. (زاهر، 2015:105)، وفي ضوء ذلك تواجه المؤسسات التعليمية في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، ولأن المعلمين هم جوهر موارد المؤسسات التعليمية، ومصدراً مهماً لتحقيق زيادة إنتاجيتها وجودتها اهتمت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة متعمقة بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وتعزيز القدرة التنافسية، والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تسهم في تسهيل فرص التدريب للمعلمين وبالتالي تؤدي إلى رفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، ورفع درجة الرضا الوظيفي من خلال مشاركتهم في عمليات الإدارة، واتخاذ القرارات، (ماضي، 2016: 2).

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، واجتهد العديد من الباحثين في تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمؤسسة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين، كما يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية والتنظيمية، أخذاً أبعاداً واتجاهات واسعة (hunter، 2004)(البياري، 2018: 2) ومن أهم تطبيق جودة الحياة الوظيفية هو زيادة انتماء وولاء العناصر البشرية للمؤسسة التي ينتمون إليها ويعملون بها، وحرصهم على الاندماج بها، واهتمامهم بالاستمرار فيها وهو ما يطلق عليه بالالتزام التنظيمي،

وفي ضوء ما سبق رأّت الباحثة أهمية وحيوية هذا الموضوع في الواقع الحالي بمدارس التعليم الثانوي العام في مدينة بنغازي "نتيجة ما أفرزته التغيرات السياسية والاقتصادية من تحديات تعاني منها هذه المؤسسات وتؤثر سلباً على أدائها وإنجازاتها وفعاليتها، لذا فإن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي له أهمية كبيرة من خلال الإسهام في تحسين أدائها ومساعدتها في تحقيق رسالتها وأهدافها، ومساعدة صنّاع القرار من أجل تطوير الأداء المؤسسي الشامل لمؤسسات التعليم الثانوي".

مشكلة الدراسة

يواجه قطاع الثانوي العام بمدينة بنغازي في الآونة الأخيرة العديد من التحديات والإشكاليات التي تؤثر سلباً على أداء المعلمين وجودة الخدمات المدرسية المقدمة لهم تبعاً للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة التي تلقي بظلالها على المعلم، عليه أصبح المعلم يعاني العديد من الإشكالات التي أصبحت تمثل تحدياً كبيراً لدى عموم المعلمين، مثل عدم الاستقرار الوظيفي والتخلف عن دفع الرواتب، والترقيات غير المتكافئة وعدم العدالة والمساواة بين المعلمين وهذا ما يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة من خلال التأخر عن الدوام وعدم العودة للعمل بعد القيام بمهام عمل خارجية الأمر الذي أدى الى ضعف الالتزام التنظيمي اتجاه مؤسساتهم.

الأمر الذي يشير إلى ضعف إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية وتكاملها مع معايير جودة الحياة الوظيفية للمؤسسات.

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمدارس الثانوية العامة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بهذه المدارس . وتحاول الباحثة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

س1: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين بها؟

س2: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي ؟

س3: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الثانوي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي؟

- أهمية الدراسة تكمن في:

1. تعدّ هذه الدراسة من أوائل الدراسات على حدّ علم الباحثة، حاولت الكشف عن علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة بنغازي، ولهذا يؤمل أن توجه هذه الدراسة الاهتمام إلى إجراء دراسات أخرى في مؤسسات جديدة كالمدارس الإعدادية أو الكليات أو الجامعات بصفة عامة.
2. تقدم هذه الدراسة معلومات عن جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تقرير هذا السلوك التنظيمي وأثار ما تحققه من نجاح وتقدم للمنظمات.
3. قد تفيد هذه الدراسة في توفير البنى النظرية والمعلومات والدراسات الميدانية لوزارة التعليم والقائمين والعاملين بها بخاصة في المدارس الثانوية ممّا يشجعهم على وضع البرامج والخطط التي تدعم جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات فيها.

4. قد تهتم هذه الدراسة بتقديم بعض الإضافات للمعرفة النظرية في موضوعي جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وتزويد المكتبة العربية بموضوعات تعدّ الدراسات فيها محدودة وقد تكون نادرة.

أهداف الدراسة:

انسجاماً مع أسئلة الدراسة فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

5. 1: معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين بها.

6. 2: معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي .

7. 3: معرفة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الثانوي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي .

الحدود البشرية: معلمو مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمدينة بنغازي.

الحد المكاني: مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي.

الحد الزمني: الفترة الزمنية التي سيتم فيها جمع البيانات العام 2019. 2020.

مصطلحات الدراسة: يمكن تعريف مصطلحات هذه الدراسة إجرائياً وذلك على النحو الآتي:.

- **جودة الحياة الوظيفية:** يمكن تعريفها إجرائياً بأنها مدى توافر ظروف العمل المادية الجيدة التي تهدف تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين من خلال التغيير للأفضل وتحقيق الأمان الوظيفي والعدالة في نظام الأجور والحوافز والترقيات وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرار مما ينعكس إيجابياً على المعلم فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، وذلك كما تقيسه الاستبانة المستهدفة في جمع بيانات هذه الدراسة.
- **الالتزام التنظيمي:** يمكن تعريفه إجرائياً هي قيمة تنظيمية تعكس سلوك المعلم في بيئة العمل فيشعر المعلم بأن قيمه وأهدافه تتوافق مع قيم وأهداف المدرسة ويرغب في تحقيق تلك الأهداف فينمي لديه التزام عاطفي وكذلك شعور المعلم بأن تركه للعمل في المدرسة سيكلفه الكثير من التضحيات فينمي لديه التزام استمراري والتزام معياري، وذلك كما تقيسه الاستبانة المستهدفة في جمع بيانات هذه الدراسة.

الإطار النظري:

أولاً : جودة الحياة الوظيفية:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية بصفاتها نتيجة لتنوع أبعاد المفهوم وإن كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية، حيث نورد منها ما يأتي:

"تعتبر جودة الحياة الوظيفية على أنها توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والأجور والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل" (Walton, 1974: 17-18).

ويرى جاد الرب (2008م) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة، والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين والشخصية، التي بدورها تسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، 2008: 9)

وتعرف كذلك بأنها "مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية" ويشير البعض إلى أنّ جودة الحياة الوظيفية هي "التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها، ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم، والإسهام في اتخاذ القرار وهذا التوجه يحفز الموظفين إلى تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية (اشتوي: 2014 : 14)

وهناك من يرى أنّ جودة الحياة الوظيفية عبارة عن "توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا وفرص النمو، والسماح للعاملين، والأمن الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي وفرص النمو والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة، بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، وبما يحقق ردود على إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية" (قريشي وبديسي، 2016: 216)

من خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أنّ جودة الحياة الوظيفية هي عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية و الشخصية للمعلمين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المدرسة، وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك إيجاباً على المعلم فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة

المدرسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي.

أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية بالآتي:

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
- استثمار الكفاءات والتي تعدّ ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم .
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة.
- زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل.
- تحسين أداء الموظفين وزيادة ولاؤهم للمؤسسة، (السراج، 2017 : 14)، (السالم، 2009: 209)، (جاد الرب، 2008 : 10)

عناصر جودة الحياة الوظيفية

تتضمن عناصر الحياة الوظيفية أبعادا ومعاني مختلفة، طبقا لاختلاف طبيعة العمل حيث تتفاوت أهمية وأولوية كل عنصر من هذه العناصر طبقا لحاجة هؤلاء العاملين وملاءمتها لظروفهم من ناحية، وما العناصر التي يركز عليها الباحثون في دراساتهم المتعددة طبقا لذلك نجد تعدد مفاهيم الحياة الوظيفية وعناصرها، وستتناول الباحثة بعضاً من هذه الآراء والتعريفات التي كتبت حول عناصر الحياة الوظيفية كالآتي:

ذكر Walton بأنها "تمثل كل العناصر الآتية: عدالة الأجر والتعويض، ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين، التكامل الاجتماعي، التوازن بين الحياة (الوظيفية والشخصية، والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمة" (Walton 1974 :17)، ورأى Afsar (2014) أنّ عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في "الصحة والسلامة والاقتصاد والعائلة، الاحتياجات الاجتماعية، تقدير الذات، الإدراك والمعرفة، والاحتياجات الكمالية" (Afsar 2014:137)، أما الشنطي (2016) فحددها في "المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل وظروف العمل المادية (الشنطي، 2016: 7)، بينما رأى العمري والياقي (2017) بأنها "العلاقات الاجتماعية، بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، تقييم الأداء" (العمري والياقي، 2017: 7)، أما أبو شمالة (2018) فقد حددها

في "ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، عوامل مالية، العوامل الصحية والسلامة المهنية" (أبوشماله، 2018 : 4).

وقد استعانت الباحثة بالدارسات السابقة في اختيار عناصر جودة الحياة الوظيفية، حيث رأت أهمية هذه الأبعاد تبعاً لطبيعة عمل المعلم في المدرسة الثانوية كآلاتي (ظروف العمل المادية ، التوازن بين الحياة والعمل، الاجور والمكافآت، العدالة والمساواة، إتاحة الفرص للتقدم المهني، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمن والاستقرار الوظيفي).

1. ظروف العمل المادية :

يعدّ العنصر البشري المحور الأساس للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى لا تعمل مالم يتوافر العقل البشري الذي يحركها، ويوظفها، لذلك فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة و الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل (الهابل، وعائش، 2012 : 11)

ولأنّ ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة بالطرائق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله. فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به. كما نجد أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، والعكس صحيح (حليمة، وهيبة، 2011 : 68).

ومن أهم الظروف المادية التي تؤثر على الأداء .:

- الإضاءة والألوان .
- الضوضاء .
- الظروف الجوية وتشمل الحرارة، التهوية .
- حوادث العمل .
- موقع المؤسسة وحسن مظهرها .
- توفير المعدات والأدوات اللازمة لإنجاز العمل .
- توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر.(العنزي، 2013: 15)

2 .التوازن بين الحياة والعمل :

يعدّ التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة الوظيفية أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني إستراتيجية مميزة بالخاصة بالتوازن بين العمل والحياة حيث صاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة، تتمثل في تركيز الموظفين على

واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، والموظف يواجه تحدي تلبية التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل (ماضي ، 2014: 94).

تُعرف مبادرات التوازن بين الحياة والعمل على أنها: "السياسات والإجراءات التي تضعها المؤسسة من أجل تمكين الموظفين من أداء أعمالهم بكفاءة وفي الوقت توفير المرونة للتعامل مع الشؤون الشخصية والعائلية" (Lockwood, 2003: 45) وأنّ متغيرات العمل مثل ساعات العمل، ومستوى الضغط الوظيفي، والانتماء المهني، وعدم توافر الدعم الكافي للعمال، وجداول العمل غير المرنة، تؤثر على التوازن بين العمل والأسرة، كذلك بعض العوامل الأسرية مثل الضغوط العائلية والصراع، والمدة التي يقضيها الموظف بعيداً عن العمل، وعدم وجود دعم أسري كاف كله يؤثر على التوازن بين الحياة والعمل. (2009 Chaung and Tang م: 76).

وللتوازن بين الحياة والعمل أثر إيجابي على المؤسسة والموظفين، فهو يؤدي إلى الالتزام في المؤسسة، ويقلل من معدلات الدوران وضغوط العمل، ومعدلات الغياب عن العمل، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (البليسي، 2012 : 12) .

ومن أهم البرامج التي يمكن تطبيقها لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل.

- وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل.
- دعم العاملين من خلال تقديم خدمات (استشارية، مالية، قانونية) .
- توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين وعائلاتهم من (مطعم، حضانة، مسكن، 3 مواصلات، أماكن استراحة، نوادي).
- برنامج الأذن بالغياب.
- برنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء الموظف إجازات مدفوعة الأجر.
- الأجور والمكافآت . (جاد الرب، 2008 : 20)
- 3. الأجور والمكافآت .

"إنّ شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب يعدّ حافزاً في زيادة الالتزام بمهام، ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام، وأعباء العمل المكلف بها والحرص على إنجاز العمل دون تأخير، الرسمي وعدم التأخر، الالتزام بوقت الانصراف بخلاف شعور الفرد بضالة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام، إهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله

من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجور والرواتب والحوافز يخفض الالتزام التنظيمي" (الشمري، 2013 : 20).

وقد عرف الأجر على أنه: "المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد إزاء الأعمال التي يقومون بها" (ناصر، 2004 : 11).

"إن أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل، الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل، حيث إن الأجر يعد وسيلة لإشباع احتياجات الفرد المختلفة سواء أكانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه أو لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع، وكذلك وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها وكذلك مدى احترامه لذاته، فبقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر (البياري، 2018 : 55)

كما يرى تايلور أن "معظم نواحي سلوك الفرد يمكن التأثير عليها من خلال الحوافز المادية، وفي السياق نفسه أكدت دراسات جرينبرج أن الحوافز المادية عامل أولي يمنع مشاعر الاستياء من العمل لكنها في الوقت ذاته لا تحقق الرضا عن العمل" (جرينبرج، 2014 : 208)

أما بالنسبة للمنظمة فإن الأجر يعد بمثابة وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة ووسيلة لتحقيق العدالة بين العاملين (الكلالدة، 2012 : 131) وعليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ إن كثيراً من الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر.

4. العدل والمساواة:

لقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المنظمة. ويذكر بأن الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية العدالة، التي تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلوا إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يتسلمونها ومقارنة نسبة المدخلات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين (جرينبرج، 2014 : 175). ووفقاً لتلك النظرية يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المعدلان، ويسود الشعور بالظلم والتوتر عندما لا يتساويان (Till and Karren, 2011 : 14).

وتشير معظم الأدبيات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية بوجود أربع أبعاد رئيسية: هي (Rego & Cunha, 2006): (العدالة التوزيعية، عدالة التعاملات، عدالة الإجراءات، وعدالة المعلومات).
أولاً: **العدالة التوزيعية:** وتشير إلى عدالة المخرجات أو العوائد التنظيمية التي يحصل عليها الفرد وتعد الرواتب والحوافز وعبء العمل أمثلة على هذه المخرجات (جرينبرج، بارون، 2014 : 176).

ثانياً: عدالة التعاملات: وتشير إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات وهل هي مبنية على الاحترام والتقدير من عدمه.

ثالثاً: عدالة الإجراءات: ويقصد بها عدالة توزيع الأعباء وتقييم الأداء، ممثلة بالخطوات التفصيلية الرسمية المستخدمة في اتخاذ القرارات التي تكفل اعتماد سياسات عادلة في هذا الإجراء وآليات ومعايير واضحة لتحديد وتقييم نتائج المخرجات. وعليه يجب أن تكون هذه الإجراءات خالية من التحيز وتعتمد على معلومات دقيقة في اتخاذ القرار وتأخذ بالحسبان، وجهات النظر لكافة الأطراف المتأثرة بالقرار، (حواس، 2003 : 25)، (جرينبرج، 2014 : 178).

رابعاً: عدالة المعلومات: تركز على كفاية المعلومات التي توضح الأسباب التي تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة، أو كيف تم تحديد هذه المخرجات؟ ولماذا؟ ما يخلق شرحاً وتفسيراً لهذه القرارات إدراكاً لعدالة هذه الإجراءات (خرموش، 2014 : 30).

يلاحظ من جميع البنود السابقة أنّ كل بند يركز على جانب محدد، حيث عدالة التوزيع تركز على النتائج والمخرجات، وعدالة الإجراءات تركز على الوسائل والإجراءات، وعدالة التعاملات تركز على المعاملة الشخصية، بينما عدالة المعلومات تركز على كفاية المعلومات المتاحة للموظفين.

5. إتاحة الفرص للتقدم المهني:

يقصد بالترقية هي "إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد". وتعد الترقية نوع من الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة. (المرنخ، 2004 : 49).

وببساطة الترقية هي التقدم في المنصب والزيادة في المسؤولية (Dessler, 2011 : 20).

وتهدف المؤسسة من برامج الترقية إلى ما يأتي (حليمة وهيبة، 2011 : 104.102)

1. خلق حافز قوي لدى الأفراد لبذل أقصى جهد في عملهم، وكذلك إشعارهم لهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى المعيشة.

2. إشباع حاجات الأفراد من الأمن الوظيفي، وإثبات الذات والتقدم والتقدير بإتاحة فرص التطور.

3. تلبية احتياجات المؤسسة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع.

4. ضمان لبقاء أصحاب الكفاءات والخبرات في خدمة المؤسسة لشغل أعلى الوظائف.

ولنجاح سياسات الترقية في المؤسسة كان لابد من المؤسسة أن تراعي ما يأتي:

- توصيف دقيق للوظائف مبيناً فيه شروط ومسؤوليات كل وظيفة.
- وضع قواعد واضحة للترقية معروفة لكل العاملين.
- وجود برامج تدريب وتنمية لقدرات العاملين المحتمل ترقيةهم. (حليمة وهيبة، 2011 : 104.102)

لذلك ترى الباحثة أنّ عملية الترقية تتطلب تركيز لتوفير فرص عادلة ومتكافئةً دقيقاً أمام الموظفين للتنافس على الترقية، بما يسهم في خلق بيئة تنافسية قائمة على العمل الدؤوب وتطوير الذات نظير الحصول على الترقية، والحرص الشديد على تحقيق العدل وعدم التحيز والظلم في منح الترقية لما سترك الأثر السيء على أداء الموظفين الذين وقع عليهم الظلم، والذي سينعكس على أداء عموم الموظفين في المؤسسة.

6. المشاركة في اتخاذ القرار :

من العوامل المهمة، التي تعد إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزيز انتمائهم للمؤسسة من خلال إشعارهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة، الذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذها. (جرينبرج، 2009 : 179) .

كما أنّ مشاركة أكثر من شخص يعني أنّ هناك أفكاراً واقتراحات عديدة مما يتيح الفرصة لتقديم حلول أفضل وأكثر فعالية لكثير من المشكلات.

إنّ بعد الموظف عن اتخاذ القرار يؤدي إلى شعوره بأنه مهمش ومشاركته غير مهمة، مما يضيف عليه الشعور بالاغتراب، ولا قيمة لرأيه في المسائل والأحداث التي ترتبط بوظيفته والصراع الداخلي لعدم الاقتناع بالقرارات المتخذة، مما ينعكس سلباً على ردود أفعاله وإهماله وعدم اهتمامه بالقرارات المتخذة وقلة تحمّسه لتنفيذها ورفضه للتعاون مع الإدارة (لطي، 2007 : 30). لذلك يجب على المديرين والرؤساء أن يحرصوا على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة، وتفويض جزء من سلطاتهم لمؤسسيهم فذلك يشعر المرؤوسون بقيمتهم وأهميتهم (الزهراني، 2013 : 31) للمشاركة في اتخاذ القرارات مزايا عديدة منها:

- 1 . تعزيز الرضا والالتزام لدى العاملين في المؤسسة .
- 2 . زيادة الإنتاجية والتقليل من الحوادث .
- 3 . الحصول على آراء واقتراحات وأفكار إبداعية وابتكارية.
- 4 . حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة أكثر ديمقراطية.
- 5 . بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للتقدم في المناصب القيادية مستقبلاً .
- 6 . بناء علاقات متوازنة وإيجابية مع النقابات العمالية. : (جاد الرب، 2008 : 31)
- 7 . الأمان والاستقرار الوظيفي :

"يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتسهم في رفع الروح

المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وتوثيق الالتزام التنظيمي، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة". (Mahapatro,2010, p402) .

فالمعمل يسهم في تحقيق أهداف الأفراد واشباع رغباتهم وحاجاتهم، ولثبات الموظف واستقراره في عمله انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، فالموظف المستقر أكثر ما يشغله هو التكيف والتطبع بطباع جماعة العمل، وسرعان ما يتكيف معها ويتطبع بأساليبها، بعكس الموظف كثير التنقل فهو دائماً ما يبحث عن التكيف والتلاؤم، التي سرعان ما يجد حلول لها حتى ينتقل إلى مكان آخر، علاوة على التفكير الدائم بعبء هذا التنقل ومكانه، ومقدرة هذا المكان على إشباع حاجاته، لذلك يلجأ إلى التغيب عن العمل نتيجة شعوره بالإحباط واليأس وعدم الاستقرار النفسي، الذي قد يرجع سببه إلى سوء العلاقة بين الموظفين، الشعور بالظلم في أخذ الحقوق، وعدم العدالة في المعاملة وتوزيع المهام ومنح الترقية (حنفي، 2002 : 21). أما من مزايا استقرار الموظف في وظيفته هو التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي بحكم إتقانه وتقانيه لعمله، مما يشكل أهمية مضاعفة للمنظمة يمكنها من الاحتفاظ بالأيدي العاملة المدربة صاحبة الخبرة، ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الخبرات والكفاءات البديلة، كما يساعد في تقليص تكاليف التعيين والتدريب (بن منصور، 2014 : 22) .

ثانياً : الالتزام التنظيمي

يعدّ الالتزام التنظيمي من الأحداث السلوكية التي احتلت مكانة رفيعة، واستحوذت على الاهتمام والرعاية البالغة لكثير من الكتاب والباحثين، لكونه يتعلق بأهم عناصر العمل المؤثرة، ولدوره الكبير في الارتقاء بالمؤسسة، ونجاحها واستمرارها. وقد أكدت الكثير من الدراسات والأبحاث العلمية الحديثة، أن ارتفاع مستوى الالتزام في بيئة العمل، يقلل من وجود جملة من الظواهر السلبية، وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب، ودوران العمل. (البياري، 2018: 22)

"إنّ الوضع الذي تعيشه المنظمات في وقتنا الحاضر من متغيرات عديدة وتحديات داخلية أو خارجية تتطلب من تلك المنظمات أن تحدث الكثير من المتغيرات في أنظمتها الإدارية.

هذه المتغيرات لها ارتباط وثيق بكثير من سلوكيات العاملين وبوصفهم عنصر أساس يساعد في تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، لذلك تم التركيز على هذا العنصر ودراسة سلوكه ومحاولة التأثير على هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم" (جودة ، اليافي ، 2007 : 417) .

"وقد حظي موضوع الالتزام التنظيمي بأهمية كبيرة لدى الباحثين في مجال السلوك التنظيمي في العقود الثلاثة الأخيرة و حيث أصبحت إدارة المنظمات لا تعتمد في تحقيق أهدافها على درجة ولاء الموظفين للمنظمة وأهدافها، و أصبح يمتد ليشمل درجة التزامهم بتحقيق تلك الأهداف، ومن ثمّ وجب على إدارة المنظمات الحديثة أن تبحث عن ما هو أكثر من تكوين اتجاهات ومشاعر إيجابية لموظفيها وذلك

من خلال التهيئة الجيدة لمناخ العمل لديها بوضع نظام عمل جيد يلتزمون به، و يعزز لديهم سلوك الالتزام فينعكس على أدائهم وتطوير قدرتهم الإبداعية" (غالي، 2015: 40)

مفهوم الالتزام التنظيمي

"في الآونة الأخيرة أولى الباحثون اهتماما بموضوع الالتزام التنظيمي لتأثيره الواضح على فعالية المنظمة وزيادة إنتاجها ومنذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين تحديدا عام 1950م، ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة العاملين بالمنظمة وفقا لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين. وبدأ الاهتمام ملحوظاً بموضوع الالتزام التنظيمي من قبل المختصين في العالم الغربي في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات من هذا القرن (العبيدي، 2012 : 84)

ويُعرف الالتزام التنظيمي بأنه "درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها" (جرينبرج، 2014: 215) .

أما دودين(2012) فيعرف الالتزام التنظيمي بأنه "الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها، وبالأهداف التي يتخذها، وبتصورات الوصول إلى هذه الأهداف، وهو الاستعداد الكامل للانضمام إلى تنظيم وفقا لهذا الإيمان، وتحمل التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك".(دورين ،2011: 180)
أما الخرشوم (2011) فيعرفه بأنه "نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها". (الخرشوم ، 2011: 73)

ويعرفه كذلك فليه وعبدالمجيد (2005) بأنه "عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم".(فليه وعبدالمجيد، 2005 : 286)
وعرفه حريم (2004) بأنه "الرغبة الشديدة للاستمرار عضواً في منظمة معينة واستعداداً لبذل مجهود عال للمنظمة بمعنى آخر إنه اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة، وهو عملية مستمرة معينة للمنظمة ، يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها"(حريم ، 2004 : 66)

أهمية الالتزام التنظيمي

"للاللتزام التنظيمي أهمية لدى متخذي القرار في المنظمات كونه أحد المتغيرات التي يجب تنميتها لدي العاملين لما في ذلك مخرجات إيجابية" (الغرباوي، 2014 : 14) حيث يلعب دوراً كبيراً في نجاح المنظمة واستمرارها وتميزها في البيئة التنافسية الشديدة، حيث لا تجد منظمة قادرة على التميز إلا إذا كان أفرادها ملتزمين بأهدافها وقيمها معتزّين بالانضمام إليها، وتظهر أهمية الالتزام التنظيمي في النقاط الآتية:

1. . يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، الذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستوى الغياب، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم على اعتبار أنّ الموظف الملتزم يكون أكثر التصاق بالمؤسسة، وينمي النظرة الإيجابية للذات، والقدرة على تحديد الأهداف. (قويدر: 2017: 70)
 2. تظهر أهمية الالتزام التنظيمي بين المنظمة والعاملين في الأوقات التي لا تقدم فيها المنظمات الحوافز الملائمة لتحفيز الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (بياضي، 2015 : 35)
 3. . يعدّ ولاء الموظفين لمؤسستهم من أهم عوامل التنبؤ بفاعلية المؤسسة كارتفاع احتمالية الاستمرارية في المؤسسة والعمل بجد.
 4. . يحافظ العاملون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي على أصول و موجودات المؤسسة (Leow, and Kong, 2009 : 164) .
- وبناء على ما سبق ترى الباحثة أنّ للالتزام التنظيمي أهمية كونه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية كمعدل الدوران، حيث الموظفين الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المؤسسة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها، وكلما زاد معدل توافق القيم، والأهداف بين الموظفين والمؤسسة أدى ذلك إلى ارتفاع الرضا لدى الموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية.

أنواع الالتزام التنظيمي

يفرق الخبراء بين ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي هي:

1. الالتزام الاستمراري: "ويشير إلى قوة رغبة الفرد في البقاء بالعمل بمنظمة ما لاعتقاده بأنّ تركه لها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة فإنّ تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل الدخل الشهري، خطط المعاشات، الصداقة لبعض الأفراد وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور" (ريان، 2000 : 460).
2. الالتزام العاطفي: "يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف" (سلطان، 2004 : 209).
3. الالتزام المعياري: "وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، إذن فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لمنظّمته أو يترك انطباعات سيئة لدى زملائه بسبب تركه العمل، وبالتالي هو التزم أدبي حتى ولو على حساب نفسه" (جرينبرج، 2009 : 216).

إنّ الالتزام التنظيمي هو ذلك الربط بين الفرد العامل والمؤسسة إذا كان هذا الالتزام نابعاً من داخل الفرد العامل مرتكزاً على قيمه الخاصة بالعمل الجاد، فإنّ الطرف الآخر وهو المؤسسة، بتشكيلها الهرمي الإداري مسؤول عن تنمية هذا الالتزام عند أفرادها، فمن خلال نظم المكافآت والحوافز، والترقيات، وتقييم

الأداء، والإجازات بأنواعها فإن ذلك يساعد على تكوين كل أنواع الالتزام: الاستمراري، والعاطفي، والمعياري عند الموظفين مما يوطّد علاقة الفرد بمؤسسته. (البياري، 2018: 25)

خصائص الالتزام التنظيمي:

بعد مراجعة عامة لأدبيات الالتزام التنظيمي، ومن خلال الاطلاع على ما ذكره الباحثون عن الخصائص التي تميز الالتزام التنظيمي، يمكن استخلاص خصائص عدة لمفهوم الالتزام التنظيمي كما يأتي:

1. الالتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، ورغبته في الاستمرار بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها (حمادات، 2006: 68).
2. وكذلك الالتزام التنظيمي يعبر عن الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
3. . ويمثل شعوراً داخلياً يضغط على الفرد للارتباط بالمؤسسة والعمل بالطريقة التي من خلالها تحقق المؤسسة مصالحها، ويتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية (الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمؤسسة، والاستمرار والبقاء والعمل، الشعور بالواجب تجاه المنظمة).
4. يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة تستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمؤسساتهم (المدھون والجزراوي، 1995 : 508) .
5. يستغرق الالتزام التنظيمي وقتاً طويلاً لتحقيقه لأنه يلزم حالة قناعة تامة للفرد، كما أنّ التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة (حنونة، 2006 : 14) .

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

هناك بعض العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وتؤثر على تكوين الالتزام التنظيمي، بعضها يتعلق بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، والبعض يتعلق بالخصائص الشخصية للفرد، وخصائص الوظيفة، وإدراكه لظروف بيئة العمل، العوامل التنظيمية الأخرى، وهذه العوامل كما يأتي:

1. العوامل المتعلقة بالصفات الشخصية: وهي كل ما يتعلق بالفرد من قدرات ومهارات ويتم معرفتها عن طريق تحليل خصائص العمل مثل: العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، ودوافع وقيم العاملين ومعتقداتهم عن العمل، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في المؤسسة والحاجة إلى الإنجاز. كذلك يسعى الفرد لإشباع حاجاته الفسيولوجية الأساسية كحاجته للأمن والطمأنينة في التنظيم كما يسعى أن يكون ذات مكانة بالمؤسسة محبوباً، يسعى للانتماء إلى جماعة معينة وتحقيق ذاته من خلالها (الكتبي، 2005 : 276)، (بياضي، 2016: 54).

2 . العوامل المتعلقة بالعوامل الخارجية "فرص العمل البديلة": ويقصد بها مدى توافر فرص عمل أخرى في البيئة الخارجية للمؤسسة، حيث إنّ البيئة التي توفر ظروف عمل بديلة أفضل من ناحية الأجر وساعات العمل فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وهناك فرص عديدة متاحة وكانت الخيارات كثيرة تقل الضغوط الخارجية على الفرد مما أدى إلى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لديه، ومن ناحية أخرى يؤثر ارتفاع مستوى البطالة، وانخفاض الفرص الوظيفية المتاحة على مستوى الالتزام التنظيمي بالارتفاع (خطاب، 2001 : 147)، (حلس، 2012 : 43).

إنّ مدى دقة وكمية المعلومات المتاحة عن الوظيفة، ومدى إدراك المعلم لإمكانية التنقل لوظائف أخرى داخل وخارج المؤسسة، تؤثر على مستوى الالتزام بخاصة في بدء العمل بالنسبة للمعلمين الجدد.

3. العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية: فالإدارة الناجحة هي تلك الإدارة التي يقودها أكفاء، يمتلكون مهارات عالية، والكثير من الدراسات بحثت عن علاقة العوامل الداخلية كالأجور، والإشراف والقيادة، وجماعة العمل حيث الأجور العادلة التي تتناسب مع عبء العمل، والتحفيز المستمر، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ووجود فريق عمل متعاون يؤثر ذلك إيجاباً على فاعلية المؤسسة، والشعور بالرضا، مما يزيد من مستوى الالتزام. (خطاب، 2001 : 149).

4. العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة: وهي جميع العوامل المتعلقة بالعمل ذاته ومتطلباته فتتوزع مجال الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي، والتغذية الراجعة، والشعور بالأهمية والمسؤولية، يزيد من درجة الالتزام التنظيمي وعكس ذلك صحيح، فكلما زادت درجة التوتر، والصراع في الوظيفة، أو عدم وجود دور الموظف ينخفض مستوى الالتزام التنظيمي (خطاب، 2001 : 151)، (قويدر، 2017 : 96).

5. العوامل المتعلقة بالخصائص التنظيمية: وهي تلك العوامل المتعلقة بالتنظيم وما يسوده من أوضاع أو علاقات ترتبط بالموظف والوظيفة، التي يمكن للمنظمة الحد من تأثيرها أو زيادتها وذلك مثل: الأجر، ونمط العمل، وحرية اختيار جماعة العمل (الكتبي، 2005 : 276)، (الخرشوم، 2011 : 27).

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

"يعدّ تحسين ظروف العمل هو الهدف الأساس من برامج جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين، بينما الهدف الأساس من وجهة نظر المؤسسة هو زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث بينت الدراسات بأنّ لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المؤسسة، من حيث تخفيض معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين لما له الأثر في الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام بلوائح العمل، ويمكن المؤسسة من جذب الكفاءات، وكما تزيد من دافعية وولاء الموظفين الذين هم جوهر المؤسسة" (الدحود، 2015 : 46)، (البربري، 2016 : 28)، (الشنطي، 2016 : 19).

كما أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية، أنّ تحسين الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها سيؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي، والارتقاء بمستويات الرضا كداسة (الشمري، 2013). ودراسة (Eren&Hisar,2016)، (Afsar, 2014) .

يتبين من خلال هذا المبحث أنّ الالتزام التنظيمي يمكن تعريفه بأنه : هو حالة شعورية وجدانية تدفع الفرد للارتباط بالمؤسسة التي يعمل فيها، وتبني أهدافها، والإخلاص بعمله من أجل تحقيق هذه الأهداف، يلغي فيها الفرد نفسه وأنانيته وينصهر داخل الجماعة.

للالتمار التنظيمي أهمية على مستوى الفرد، وعلى مستوى المنظمة، وهناك أنواع للالتمار التنظيمي هي: (الالتمار العاطفي، والالتمار المعيارى، والالتمار الاستمرارى) وهناك مجموعة من الخصائص للالتمار التنظيمى تم تناولها بالمبحث، وكما هناك عوامل مؤثرة بالالتمار التنظيمى مثل: (العوامل المتعلقة بالصفات الشخصية، والعوامل المتعلقة بخصائص العمل، والعوامل المتعلقة بالخصائص التنظيمية، والعوامل المتعلقة بالعوامل الخارجية/ فرص العمل البديلة). (البيارى ، 2018 : 30)

الدارسات السابقة:

فيما يأتي الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وسيتم تقديم ملخص عن كل دراسة يشمل أهداف الدراسة ونتائجها .

. قد قام (الحدوح ، 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة، ومستوى أدائهم والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى أدائهم. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها أنّ المتوسط الحسابى لمستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم كان متوسطاً، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية عزت لمتغيري الدراسة) المؤهل العلمى، وسنوات الخدمة)، كما بينت النتائج بعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية.

. وقام (العمرى والياقي 2017م) " بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: تبين أنّ عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء وبدرجة كبيرة هي (العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والرضا الوظيفي، والحوافز المادية، وتقييم الأداء)، كما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والحوافز المادية، والمعنوية، وبيئة العمل تعزى لاختلاف بالمرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمى، عدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

. بينما هدفت دراسة (قريشي وباديسي، 2016 م) إلى تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها أنه هناك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية، وكما أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

اما دراسة (المرشد 2013م) فقد هدفت إلى تقييم العلاقة بين مدى إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع العام والخاص بالمملكة السعودية.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها أن هناك اختلافات كبيرة في إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية في القطاعين العام والخاص، وأظهرت الدراسة أن موظفي القطاع العام لديهم المزيد من الالتزام التنظيمي مقارنة بموظفي القطاع الخاص.

كما أظهرت النتائج أن الانخراط الوظيفي هو أقوى مؤشر للالتزام التنظيمي في القطاع الخاص. إن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي يتم توسطها جزئياً من خلال الشعور بالفاعلية والانخراط الوظيفي.

كما بينت الدراسة أن الالتزام التنظيمي للموظفات الأصغر سناً هو أعلى من الالتزام بين نظرائهن من الذكور في المنظمة، والالتزام التنظيمي للموظفين الذكور الأكبر سناً أعلى من الإناث الأكبر سناً.

. وأجرى البياري (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام

التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم استبانة الدراسة بصفتها وسيلة لجمع البيانات اللازمة، توزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية 48.44% وهي درجة متوسطة وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية كان عالياً، ودلت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية.

. بينما دراسة (الشنطي 2016 م) هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال

العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي الوزارة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحث الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنه تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

الدراسات الأجنبية .

دراسة **Eren & Hisar (2016)** هدفت الدراسة إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحثان الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 163 ممرض يعمل في مشفى جامعة إسطنبول، حيث استخدم أسلوب الحصر الشامل.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: جودة الحياة الوظيفية للممرضين ومستوى التزامهم التنظيمي في المستوى المتوسط، كذلك تبين أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

بينما دراسة **Rai (2015)** هدفت إلى الكشف عن طبيعة العوامل المتنوعة لجودة الحياة الوظيفية في القطاع المصرفي في دارجلنغ وسيليجوري (الجزء الشمالي من ولاية البنغال الغربية).

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: لا يزال هناك فرق كبير بين مستويات الإدراك لدى المصرفيين من القطاع الخاص والعام فيما يتعلق "بالدخل الكافي والتعويض العادل"، فالأجر الكافي هو مكون أساس في جودة الحياة الوظيفية، وينبغي أن تكون سياسة المرتبات عادلة ومنصفة وتتفق مع مستوى معيشي مرغوب فيه لغرض تلبية احتياجات الأفراد.

أما دراسة **Ojedokun, Idemudia & Desouza (2015)** فقد هدفت إلى سد الفجوة البحثية من خلال تحديد دور المكانة الخارجية المتصورة في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بين موظفي القطاع العام في غانا.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: تدعم النتائج الفرضية القائلة بأن جودة الحياة الوظيفية مرتبطة بشكل إيجابي بكل من المكانة الخارجية المتصورة والالتزام التنظيمي أيضاً وجدت المكانة الخارجية المتصورة للتنبؤ بالالتزام التنظيمي، حيث وجد أن المكانة الخارجية المتصورة تتوسط جزئياً في العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي، وتشير النتائج إلى أن إحدى الطرائق المؤكدة لتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين هي من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز فهمهم للمكانة الخارجية المتصورة للمنظمة .

بينما هدفت دراسة **Farid, & Izadi Alipour (2014)** إلى التحقق من مستوى العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات البحثية العامة في قرية كلانج بماليزيا.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، يلعب كل من **الأبعاد** الآتي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المحاضرين

(التعويضات العادلة، ظروف العمل، تطوير القدرات البشرية، فرص النمو والأمن، الاندماج الاجتماعي، المبادئ الدستورية، التوازن بين الحياة والعمل، المكانة الاجتماعية).

بعد استعراض الدراسات السابقة، التي تعد من ركائز البحث العلمي التي تساعد الباحث في طريقة البحث عن منهجية العمل لموضوع الدراسة والاطلاع على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة لتحقيق التكامل، ومعرفة الأدوات المستخدمة، والقطاعات التي تناولتها الدراسات السابقة، ولتحقيق أكبر قدر من الاستفادة.

اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، من حيث أداة الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة بصفاتها أداة لجمع البيانات، من حيث نتائج الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع كافة النتائج في الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية جودة الحياة الوظيفية، وضرورة تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في العمل من أجل تحقيق بيئة ملتزمة تنظيمياً، وأن كافة الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية تؤكد ذلك.

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من خلال التعرف على الأدوات المستخدمة، وطرائق عملية الإحصاء ومعالجة البيانات، كذلك أفادت بالمراجع الأصلية لمجال الدراسة.

- تم تحديد المتغيرات المناسبة لهذه الدراسة، وكذلك تحديد الفجوة البحثية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي أسهم في صياغة مشكلة الدراسة وإثراء الجزء النظري من الدراسة، وبناء أداة الدراسة الحالية (الاستبانة) وتفسير نتائج الدراسة الحالية والتزود ببعض المراجع والتأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكرار لأي من الدراسات السابقة.

• الطريقة والإجراءات:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملاءمته لموضوع الدراسة حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة وتفسيرها ومعرفة ارتباط المتغيرات ببعضها.

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة جميع معلمي مدارس المرحلة الثانوية في مدينة بنغازي، البالغ عددهم (20642) موزعين على أربعة مراكز تعليمية بواقع 29 مدرسة في البركة و 14 مدرسة ثانوية في بنغازي المركز و 11 مدرسة ثانوية في السلوي و 3 مدارس ثانوية في سيدي خليفة.

. **عينة الدراسة:** قامت الباحثة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حيث تم توزيع (150) استبانة، وقد تم استرداد 121 استبانة بنسبة (72 %).

. **أداة الدراسة:** لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي استخدمت الاستبانة التي صممها (البباري، 2018)، الذي تكون من 28 فقرة موزعة على سبعة مجالات، التي بلغت صدقها وثباتها في دراسته (0.99) (0.97) على التوالي.

ولقياس مستوى الالتزام التنظيمي تم تصميم استبانة مكونة من (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري ، الالتزام المعياري) .

صدق أداة الدراسة وثباتها : للتأكد من صدق الأداة تم توزيع الاستبانتين على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة وعلم النفس ، وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم لتعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها لغوياً ولقياس ثبات أداتي الدراسة تم حساب معامل الفاكرونباخ لأداتي الدراسة ، كما هو موضح بالجدول الآتي (1) ، وتم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها .

جدول (1)

قيم الثبات لاستبانة جودة الحياة الوظيفية

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
1	ظروف العمل المادية.	6	0.90
2	التوازن بين الحياة والعمل.	6	0.88
3	الأجور والمكافآت.	6	0.89
4	العدالة والمساواة.	6	0.89
5	إتاحة الفرص للتقدم المهني.	8	0.88
6	المشاركة في اتخاذ القرارات.	6	0.92
7	الأمانة والاستقرار الوظيفي.	6	0.90
	الدرجة الكلية	44	0.90

جدول (2)

قيم الثبات لاستبانة الالتزام التنظيمي

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
1	الالتزام العاطفي،	9	0.93
2	الالتزام الاستمراري.	8	0.89
3	الالتزام المعياري.	8	0.91
	الدرجة الكلية	25	0.92

- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

سيتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لتساؤلاتها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين بها؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم ولكل مجال على حده والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مرتبات تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	رقم المجال
1	.60	2.31	المشاركة في اتخاذ القرارات.	6
2	.65	2.08	الأمانة والاستقرار الوظيفي.	7
3	.40	2.06	العدالة والمساواة.	4
4	.51	2.02	إتاحة الفرص للتقدم المهني.	5
5	.30	1.95	الأجور والمكافآت.	3
6	.35	1.92	التوازن بين الحياة والعمل.	2
7	.53	1.77	ظروف العمل المادية.	1
	.37	2.02	الدرجة الكلية	

من خلال نتائج الجدول السابق (3) نلاحظ أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية وجهة نظر عينة الدراسة كان في المستوى المتوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.02) وبانحراف معياري (0.37)، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين المجالات بين (2.31) و (1.77)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (2.31) وبانحراف معياري (0.60)، وفي المرتبة الثانية جاء المجال الأمانة والاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري (0.65)، وفي المرتبة الأخيرة المجال ظروف العمل المادية بمتوسط حسابي (1.77) وبانحراف معياري (0.53)، وفيما يأتي يتم عرض كل مجال على حدة .

1- ظروف العمل المادية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (4)

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول مرتبة ترتيباً تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	1.00	2.09	تتبنى المدرسة إجراءات فاعلة لتجنب المعلمين للأضرار الصحية.	6
2	.77	1.98	تهتم المدرسة توفير بيئة مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة).	1
3	.99	1.84	توفر المدرسة التجهيزات المكتبية اللازمة لإتمام العمل	3
4	.91	1.84	تعمل المدرسة على توفير التسهيلات للمعلمين لإنجاز أعمالهم مثل (وسائل تكنولوجيا، مواصلات، وسائل اتصال...إلخ).	4
5	.60	1.46	توفر المدرسة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.	5
6	.60	1.41	تحرص إدارة المدرسة على إتباع المعلمين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.	2
	.53	1.77	الكلبي	

- يتضح من جدول (4) أنّ الفقرة الاولى " تتبنى المدرسة إجراءات فاعلة لتجنب المعلمين للأضرار الصحية "تحصلت على متوسط حسابي (2.09 %) " ويساوي درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة في فقرات هذا المجال، وهذا يعني أنّ أفراد عينة الدراسة ترى أنّ المدرسة تقوم أحياناً بتوفير اجراءات صحية فاعلة لحماية المعلمين من الأضرار الصحية، ويمكن القول بأنّ ذلك يرجع إلى ندرة توفير البرامج الارشادية والتوعوية للمعلمين بالمدرسة في مجال الصحة والسلامة لتجنب الأضرار الصحية، لتعزيز وتعميق ثقافة الأمن والسلامة والصحة المهنية لمعلميها، وتأمين بيئة عمل صحية، بينما حصلت الفقرة الثانية "تهتم المدرسة توفير بيئة مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة) على متوسط حسابي (1.98 %) " وهذا يساوي درجة استجابة منخفضة من قبل أفراد العينة تدل على عدم حرص المدرسة على توفير بيئة تعليمية مريحة ومناسبة، وكذلك حصلت الفقرة الثالثة " توفير المدرسة التجهيزات المكتبية اللازمة لإتمام العمل" على متوسط حسابي (1.84 %) وهي درجة متوسطة تدل على قلة إمكانيات المدرسة في توفير المكتبة المدرسية وتجهيزها لإتمام العمل .

2- التوازن بين الحياة والعمل :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (5)

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	.71	2.26	تهتم المدرسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين المعلمين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية.	9
2	.75	2.11	تقدم المدرسة التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم وتطوير المعلمين.	10
3	.80	2.07	أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية.	7
4	.85	1.96	توفر المدرسة جداول مرنة لتأدية المهام المطلوبة.	12
5	.61	1.63	تهتم المدرسة بميول المعلمين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية.	8
6	.60	1.47	تأخذ المدرسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للمعلمين عند النظر لتقييم أدائهم.	11
	.35	1.92	الكلية	

من خلال جدول (5) يلاحظ أنّ الفقرة الأولى " تهتم المدرسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين المعلمين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية" أنها تحصلت على متوسط حسابي (2.26) وهي درجة مرتفعة ،وهذا يدل على اهتمام المدرسة بالعلاقات الاجتماعية بين المعلمين من خلال إقامة رحلات ترفيهية، والزيارات بين المعلمين من خلال مشاركتهم الاجتماعية بينما تحصلت الفقرة " تقدم المدرسة التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم المعلمين وتطويرهم " على متوسط حسابي (2.11) وهي درجة متوسطة وهذا يدل على قلة توفير المدرسة للبرامج والدورات التدريبية التي تساعد على تطوير أداء المعلمين، بينما تحصلت الفقرة " أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية" على متوسط حسابي (2.07) وهي درجة متوسطة تدل على قلة الوقت الكافي للقيام بالواجبات الشخصية بعد انتهاء الدوام الرسمي واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الشنطي، 2016) التي أظهرت موافقة بدرجة متوسطة لوجود توازن بين العمل والحياة الشخصية داخل المؤسسات الحكومية.

كذلك اتفقت الدراسة مع دراسة (Rai*, 2015) التي أوصت بإدخال المرونة للتوازن بين الحياة (الخاصة والحياة المهنية حيث إنّ ثقافة العمل في القطاعات الخاصة جامدة للغاية.

3 - الأجور والمكافآت :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
17	لدى ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزأ فإن حصولي عليه أمر مضمون حتماً.	2.30	.87	1
13	أشعر بالرضا عن التعاملات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً .	2.19	.68	2
18	تحرص المدرسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعديدات في المناسبات.	1.97	.93	3
15	تصرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة دون أية تأخير.	1.79	.91	4
14	أشعر باكتفاء الدخل الذي أحصل عليه من التدريس أي لا يراودني أية تفكير في توفير دخل آخر مساعد له.	1.76	.88	5
16	أعتقد بأنه تتوافر الموارد المادية والاقتصادية لدى وزارة التعليم بشكل يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه رواتب المعلمين.	1.67	.82	6
	الكلية	1.95	.30	

من خلال جدول (6) تحصلت الفقرة الأولى " لدى ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزأ فإن حصولي عليه أمر مضمون حتماً " على متوسط حسابي (2.30) وهذا يعني أنّ هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة مما يدل على ثقة وارتياح المعلمين اتجاه حصولهم على الراتب في حال التأخير أو التجزئة، بينما تحصلت الفقرة الثانية " أشعر بالرضا عن التعاملات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً " بمتوسط حسابي (2.19) وهذا يعني أنّ هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة ، بينما تحصلت الفقرة الثالثة " تحرص المدرسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعديدات في المناسبات " بمتوسط حسابي (1.97) على فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة مما يدل على قلة رضا أفراد العينة على الأجور والمكافآت نظراً لعدم صرف الرواتب بانتظام، ولعدم رضاهم على العلاوات التي تضاف للراتب، وبالتالي عدم شعورهم

باكتفاء الدخل، جميع ما سبق انعكس سلبياً على جودة الحياة الوظيفية بما يخص مجال الأجور والمكافآت.

4- العدالة والمساواة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (7)

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	.60	2.42	أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء المعلمين السنوية.	23
2	.82	2.36	أشعر بأن مدير المدرسة يسعى دوماً لإشاعة روح التعاون والمحبة بين المعلمين في المدرسة.	24
3	.79	2.23	تعمل إدارة المدرسة على تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين المعلمين.	22
4	.84	1.94	يتم تحديد الأجر وفقاً للأداء.	20
5	.87	1.92	أرى أنّ هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين المعلمين.	21
6	.60	1.49	- أشعر بعدالة الأجر إلى ما يحصل عليه المعلمون الآخرون.	19
	.40	2.06	الكلّي	

يتضح من جدول (7) أن الفقرة الأولى "أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء المعلمين السنوية" حصلت على متوسط حسابي (2.42) وهذا يعني موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد العينة وهذا يدل على شعور المعلمين بالعدالة والمساواة في تقييم أدائهم مقارنة ببعضهم.

بينما حصلت الفقرة "أشعر بأن مدير المدرسة يسعى دوماً لإشاعة روح التعاون والمحبة بين المعلمين في المدرسة" على متوسط حسابي (2.36) وهذا يعني موافقة بدرجة مرتفعة وهذا يدل على أسلوب المدير الديمقراطي ونمطه، الذي يعمل على إشاعة روح التعاون والمشاركة بين المعلمين، وهذا يعني أنّ هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة مما يدل على شعورهم بالعدالة والمساواة في مكان عملهم، نظراً لعدالة الأجر، وتوزيع الواجبات بين المعلمين بالتساوي، وتطبيق عدالة تقييم الأداء، وجميع ما سبق انعكس إيجابياً على جودة الحياة الوظيفية بما يخص مجال العدالة والمساواة.

5- إتاحة فرص الترقّي والتقدم :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (8)

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الخامس

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	.83	2.29	تركز سياسة وزارة التعليم على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل المعلمين للتقدم في مساراتهم الوظيفي.	26
2	.81	2.22	يوجد فرص مستقلة للتقدم الوظيفي والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع المعلمين.	28
3	.86	2.16	تمنح الترقيات للمعلم على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء.	29
4	.88	2.02	تطبق إدارة المدرسة سياسة وضع المعلم المناسب في المكان المناسب.	31
5	.81	1.93	تمنح الترقيات الوظيفية بعدالة وإنصاف بين جميع المعلمين.	27
6	.87	1.93	تحديد سياسة الترقية المعتمدة من حدوث النزاعات بين المعلمين.	30
7	.75	1.83	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المدرسة على أسس ومعايير واضحة لكل المعلمين.	25
8	.88	1.81	يوجد توافق إيجابي بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجاتي الوظيفية.	32
	.51	2.02	الكلية	

من الجدول (8) يتضح أنَّ الفقرة الأولى "تركز سياسة وزارة التعليم على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل المعلمين للتقدم في مساراتهم الوظيفي" تحصلت على متوسط حسابي (2.29) وهذا يعني موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة تدل على قلة حرص الوزارة على توفير كافة البرامج والدورات التدريبية لرفع كفاءة المعلمين لتحسين ادائهم ، بينما تحصلت الفقرة الثانية "يوجد فرص مستقلة للتقدم الوظيفي والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع المعلمين" على متوسط حسابي (2.22) وهي درجة متوسطة تدل على قلة توفير وحرص الوزارة على تقديم البرامج والدورات التدريبية للمعلمين للتقدم في مساراتهم الوظيفي .

6 . المشاركة في اتخاذ القرار :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال السادس

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	.74	2.51	يشجع مدير المدرسة المناقشة الجماعية لأساليب العمل.	38
2	.75	2.46	تشجعي المدرسة للتعبير عن رأي بما يتعلق بحل مشكلات العمل.	33
3	.90	2.32	يفوض مدير المدرسة جزءاً من صلاحياته للمعلمين.	35
4	.84	2.23	يعطي مدير المدرسة معلومات كاملة للمعلمين عن أهداف الأعمال ونتائجها.	36
5	.79	2.22	يتمتع مدير المدرسة بقدرة عالية على تشجيع المعلمين لبذل أقصى جهد ممكن.	37
6	.83	2.14	أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في المدرسة.	34
	.60	2.31	الكلية	

يتضح من الجدول (9) أنّ الفقرة الأولى " يشجع مدير المدرسة المناقشة الجماعية لأساليب العمل" تحصلت على متوسط حسابي (2.51) وهذا يعني موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة وهذا يدل على أنّ المدير يتمتع بقدرة عالية على تشجيع المعلمين لبذل أقصى جهد ممكن وهذا يدل على أنّ هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة وأنها بحاجة إلى تعزيز واهتمام، بينما تحصلت الفقرة الثانية " تشجعي المدرسة للتعبير عن رأي بما يتعلق بحل مشكلات العمل" على متوسط حسابي (2.46) وهذا يدل على الجو السائد بين إدارة المدرسة والمعلمين، الذي يتسم بالمشاركة والتعبير عن الرأي بكل حرية، وهذا إن دل فإنه يدل على النمط الاجتماعي الديمقراطي المتبع في إدارة المدرسة لإشاعة روح الفريق بين المعلمين .

7 . الأمان والاستقرار الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال السابع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
39	أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلاً في وظيفتي بصفتي مدرساً.	2.34	.83	1
40	أتوقع مستقبلاً أفضل في التدريس .	2.31	.82	2
42	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع المعلمين.	2.05	.92	3
41	أشعر بالارتياح في عملي ولا تتوافر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة خارج قطاع التعليم.	2.01	.80	4
44	تتبع إدارة المدرسة سياسة التحضير للاحتفاظ بالمعلمين المهرة.	1.95	.89	5
43	تتبع إدارة المدرسة سياسة الدورات التدريبية من باب تنمية المعلمين في المدرسة وتطويرهم.	1.80	.94	6
	الكلية	2.08	.65	

من الجدول (10) تحصلت الفقرة الأولى " أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلاً في وظيفتي بصفتي مدرساً" على متوسط حسابي (2.34) وهي درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة وهذا يدل على شعور المعلم بالاستقرار والأمان في وظيفته ولا يفكر مستقبلاً في تغيير أو الاستغناء عن وظيفته، بينما تحصلت الفقرة الثانية " أتوقع مستقبلاً أفضل في التدريس" على متوسط حسابي (2.31) وهذا يدل على شعور المعلم بمسقبل أفضل لمهنته في التعليم وهذا ناتج من شعوره بالأمن والاستقرار في وظيفته بصفته معلماً.

بصفة عامة ومن استعراض الجداول السابقة يتضح أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً وقد يرجع ذلك إلى الظروف الاقتصادية السياسية التي تمر بها البلاد، وقد تبين من الجداول السابقة أنّ المتوسط الحسابي لجميع فقرات جودة الحياة الوظيفية كانت موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات جودة الحياة الوظيفية بشكل عام ، ذلك يعني أنّ جميع مجالات جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين فيها بحاجة الى التطوير والتعزيز. وتفسر الباحثة ذلك بأنه ناجم عن الظروف التي يعيشها مجتمعنا الليبي من تجاذبات سياسية، وانقسامات وقلة الموارد المادية والمالية التي تمتلكها المدارس الثانوية لتوفير جودة حياة وظيفية مناسبة مما أسهم بشكل كبير في تدني الصورة المرجوة للمجال.

واتفقت هذه النتائج مع بعض نتائج دراسات كدارسة (الياقي، 2017م) ودراسة (الشنطي، 2016) ودراسة (البياري، 2018) دراسة (الدحود، 2015) ودراسة (Rai*, 2015).

،التي كانت الموافقة على جميع فقرات جودة الحياة الوظيفية من جميع أفراد عينة الدارسة في جميع الدراسات بدرجة متوسطة .

السؤال الثاني : ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي؟
للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم ولكل مجال على حده والجدول (11) يبين ذلك.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مرتبات تنازلياً للمجالات ككل

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الالتزام العاطفي.	2.61	1.12	1
3	الالتزام الاستمراري.	2.45	.59	2
2	الالتزام المعياري.	2.26	.71	3
	الدرجة الكلية	2.45	.74	

من خلال نتائج الجدول السابق(11) نلاحظ أنّ مستوى الالتزام التنظيمي وجهة نظر عينة الدارسة كان فوق المتوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.45) وبانحراف معياري (.74)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين المجالات بين (العاطفي) و (المعياري) ، حيث جاء في الرتبة الأولى المجال العاطفي بمتوسط حسابي (2.61) وبانحراف معياري (1.12)، وفي المرتبة الثانية جاء المجال الاستمراري بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف معياري (.59) وفي المرتبة الأخيرة المجال المعياري بمتوسط حسابي (2.26) وبانحراف معياري (.71) وفيما يأتي يتم عرض كل مجال على حدة.

1- الالتزام العاطفي :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (12)

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
51	أشعر بارتباط عاطفي تجاه المدرسة التي أعمل بها.	4.57	8.13	1
50	المناخ الودي في مدرستي يدفعني إلى التمسك بالبقاء فيها.	2.62	.73	2
52	أشعر بأني جزء من أسرة تتكون منها هذه المدرسة.	2.55	.74	3
49	انتمائي إلى مدرستي لا تعوضه مدرسة أخرى.	2.47	.83	4

53	تتوافق قيمي الذاتية مع القيم السائدة في المدرسة.	2.42	.83	5
46	ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مدرستي أمام الآخرين.	2.33	.61	6
47	أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المدرسة التي أعمل بها.	2.26	.89	7
48	انتماي إلى مدرستي يدفعني إلى التمسك بالبقاء فيها.	2.26	.80	8
45	أشعر بالسعادة في عملي الحالي.	2.06	.79	9
	الكلبي	2.61	1.12	

يتضح من جدول (12) أن متوسط الالتزام العاطفي يتحقق بدرجة متوسطة حيث بلغت النسبة المئوية للمتوسط (2.61%) حيث بلغت العبارة " أشعر بارتباط عاطفي تجاه المدرسة التي أعمل بها" على نسبة (4.57) وهي تدل على شعور المعلم بالراحة والطمأنينة داخل المدرسة الأمر الذي جعله يرتبط عاطفياً بمدرسته بينما تحصلت العبارة " المناخ الودي في مدرستي يدفعني إلى التمسك بالبقاء فيها" على (2.62) وهي درجة موافقة مرتفعة وهذا يدل على أن المناخ السائد داخل المدرسة مناخ ديمقراطي يبعث في النفس الراحة والأمان للمعلم مما يدفعه إلى البقاء والتمسك بها ، بينما العبارات التي تحصلت على نسب أقل فقد تعزو الباحثة ذلك إلى عدم إتاحة الفرص للمعلمين للمشاركة والتغيير والرقى بالمدرسة وعدم تشجيعهم على العمل الجماعي وعدم وجود الوقت الكافي بسبب ظروف التدريس وأعبائه مما جعلهم غير سعداء وفخورين بمدرستهم.

2. الالتزام الاستمراري :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (13)

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
60	في حال توافرت فرصة عمل مشابهة لعملي أفضل الاستمرار في عملي الحالي.	2.49	.83	1
58	المكاسب المادية ليست هي التي تستحوذ على اندفاعي نحو عملي.	2.38	.89	2
56	لدي استعداد للاستمرار في عملي حتى بلوغ سن التقاعد.	2.35	.72	3
59	سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل بمدرستي الحالية.	2.33	.91	4
55	سأبقى في عملي حتى لو أن الزملاء الآخرين فضلوا العمل في مدرسة أخرى.	2.25	.81	5

61	أحرص على الالتزام بالدوام الرسمي.	2.20	.93	6
57	ستصاب حياتي بالارتباك إذا تركت عملي الحالي.	2.07	.88	7
54	لن أقبل العمل في مدرسة أخرى لو كانت ظروف العمل بها أفضل.	2.05	.87	8
الكلية		2.26	.71	

يتضح من جدول (13) أنّ الالتزام الاستمراري يتحقق بدرجة متوسطة فقد حصلت الفقرة " في حال توافرت فرصة عمل مشابهة لعملي أفضل الاستمرار في عملي الحالي " على نسبة (2.49) وهي درجة موافقة مرتفعة بينما حصلت الفقرة " المكاسب المادية ليست هي التي تستحوذ على اندفاعي نحو عملي " على نسبة (2.38) وهي درجة موافقة مرتفعة وهذا يدل على شعور المعلم بالراحة داخل مدرسته بالرغم من إتاحة الفرص له أمامه للانتقال إلى مدرسة أخرى براتب أعلى، فقد تعزو الباحثة ذلك لارتباطهم المادي والمعنوي بمدرستهم ومدى حرصهم على تحقيق أهدافها، وأنّ المكاسب المادية ليست هي هدفهم الأساس، وأنّ التزامهم وارتباطهم لمدرستهم أقوى من أي شيء.

3- الالتزام المعياري :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في هذا المجال كما موضح بالجدول (14)

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
65	أشعر بأن لدي التزام قوي للاستمرار بالعمل في المدرسة.	2.70	.71	1
64	أحرص على ما يجعل مدرستي تبلغ أهدافها.	2.61	.73	2
69	أعدّ وجودي في المدرسة مؤشراً لكفاءتي.	2.55	.74	3
63	هناك فضل لمدرستي في بناء حياتي الوظيفية.	2.49	.63	4
62	تربطني بعملي رابطة معنوية تجعلني أتمسك به.	2.47	.83	5
66	توفر مدرستي فرصة إظهار طاقتي في العمل.	2.47	.74	6
67	التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في المدرسة.	2.31	.82	7
68	أحرص على بقائي في المدرسة حتى لو خسرت مادياً.	1.99	.76	8
الكلية		2.45	.59	

يتضح من جدول (14) أنّ الالتزام المعياري تحقق بنسبة متوسطة حيث حصلت الفقرة " أشعر بأن لدي التزام قوي للاستمرار بالعمل في المدرسة " على نسبة (2.70) وهي درجة موافقة مرتفعة بينما حصلت الفقرة " أحرص على ما يجعل مدرستي تبلغ أهدافها " على نسبة (2.61) وهي كذلك درجة موافقة بدرجة مرتفعة وهذا يدل على مدى التزام المعلم وحرصه

المستمر على تحقيق أهداف المدرسة وكذلك ارتباطه الأخلاقي مع زملائه وبناء علاقات اجتماعية وثقافية مع بعضهم البعض وتعزيز هذه العلاقات لرفع مستواهم ومستوى المدرسة .

بصفة عامة ومن خلال استعراض الجداول السابقة يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي كان فوق المتوسط ومعنى ذلك أنه يوجد التزام تنظيمي لدى المعلمين، وقد يعود ذلك إلى وعيهم وانتمائهم لمدارسهم، واستشعارهم بالمسؤولية تجاه عملهم، وحرصهم على تأديته على النحو المطلوب منهم بالرغم من الظروف الصعبة التي يمرون بها واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المرشد (2013).

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الثانوي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة والجدول الآتي يبين هذه المعاملات.

جدول (15)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيري الدراسة جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المجال
2.02	.37	121	جودة الحياة الوظيفية
2.45	.74	121	الالتزام التنظيمي

جدول (16)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

المجال	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي	121	0.653**	0.000

يوضح الجدول السابق (16) درجات العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ، وقد جاء قيمة معامل الارتباط دالة معنوية عند مستوى دلالة 0.000 α وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي، وقد يكون ذلك راجع إلى اهتمام المدرسة وتوفيرها لجميع الإمكانيات وتجهيزها للظروف المناسبة التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلم وبالتالي تؤدي إلى تنمية وزيادة ولائه والتزامه اتجاه مدرسته واتفقت هذه النتائج مع دراسة (البيري: 2018) ودراسة Farid, & Izadi (2014) Alipour في وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي .

- ملخص النتائج والتوصيات: يمكن إنجاز نتائج الدراسة وذلك على النحو الآتي:

1. أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً.
 2. كشفت نتائج الدراسة أنّ مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم كان فوق المتوسط.
 3. وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha 0.000$) بين جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات.
- وبناء على هذه النتائج وبمراجعة الأدب النظري يمكن تقديم بعض التوصيات التي من شأنها أن تعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين وتعزيز التزامهم التنظيمي، وذلك نحو الآتي:
1. تحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانات المريحة للعمل وتوفير عناصر السلامة والصحة المهنية وتوفير البرامج التدريبية لدعم وتطوير المعلمين.
 2. الاهتمام برغبات وميول المعلمين من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية.
 3. تحسين الظروف المعيشية للمعلمين من خلال صرف الرواتب بانتظام وكاملة دون أية تأخير.
 4. الاهتمام بتحسين مستوى الرواتب لتتلاءم مع غلاء المعيشة في ظل الظروف الحالية حتى تكفي لإشباع حاجات المعلمين.
 5. تشجيع المعلمين للتعبير عن آرائهم بما يتعلق بالقرارات التي تمس عملهم، وتعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار.
 6. توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف من خلال عمل لقاءات وورش عمل دورية بين جميع المعلمين.
 7. استخدام طرائق النقد الإيجابي مع المعلمين عند ارتكاب الأخطاء، مما يمنح المعلمين الثقة بأنفسهم ويزيد من إقبالهم على العمل والشعور بالأطمئنان والراحة النفسية، وبالتالي يعزز التزامهم التنظيمي.
 8. إجراء دراسات أخرى تتناول جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مراحل تعليمية أخرى ومؤسسات أخرى كالجامعات والمعاهد ووزارات التعليم.

المصادر .:

1. أبو شمالة، ناصر (2018)، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. اشتوي ، محمد (2014)، اتجاهات العاملين نحو جودة العمل في بلدة غزة رسالة دكتوراه. جامعة القدس المفتوحة، غزة.
3. البربري، مروان. (2016) دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاختراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى والأعلام والإنتاج الفني رسالة ماجستير أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
4. البلبيسي، أسامة (2012) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
5. بن منصور، رفيقة (2014)، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص رسالة ماجستير جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
6. بياحتي، صفاء (2016). دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي رسالة ماجستير جامعة محمد خضير، الجزائر.
7. البيارى، سمر سعيد (2018) ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
8. بياضي، صفاء.(2015). دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة حالة " رسالة ماجستير ، جامعة محمد خضير ، الجزائر.
9. جاد الرب، سيد محمد (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية (د . ط). مصر: دار الفكر العربي للنشر والطباعة.
10. جرينبرج، بارون (2014م) إدارة السلوك في المنظمات (ترجمة د. رفاعي ، د. إسماعيل بسيوني). الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
11. جودة، اليافي (2007) العلاقة بين الأسلوب القيادي والالتزام التنظيمي وصراع الدور جمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية المجلة العربية للعلوم الإدارية 11 (3)، 219-250.

12. حريم، حسين محمود. (2004) - مبادئ السلوك التنظيمي " سلوك الأفراد والمنظمات" الأردن، عمان: دار زهران للنشر والطباعة.
13. حلس، صقر (2012) دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين. في بلدية غزة رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة.
14. حليلة، بوسيلة وهيبة، بوزرزور (2011) - أثر إدارة بيئة العمل على الرضا الوظيفي ، دراسة حالة بمركب هنكل - شلغوم العيد ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينية ، الجزائر.
15. حمادات، محمد (2006). قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
16. حنفي، عبد الغفار (2002). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مصر الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
17. حنونة، سامي. (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين والجامعات الفلسطينية رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة.
18. حواس، أميرة أحمد (2003) أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطن التنظيمية رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
19. الخرشوم، محمد (2011)، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27 (3)، 169-199.
20. خرموش، رمزي (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المعني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص رسالة ماجستير غير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
21. خطاب، عايده (2001). العولمة ومشكلة إدارة الموارد البشرية، مصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
22. الدحدوح، حسني فؤاد (2015م). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
23. الدحدوح، حسني فؤاد. (2015) - جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

24. دودين، أحمد يوسف (2012). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
25. ريان، عادل ريان (2000) أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات دراسة ميدانية، مجلة البحوث بأسيوط (29) (1) (221:250) .
26. الزهراني، محمد عبد الله. (2013). البيئة الداخلية وعلاقتها بضغط العمل بإدارات شؤون الموظفين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
27. السالم، مؤيد سعيد. (2009) إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكالي. الأردن، عمان. إثراء للتوزيع والنشر.
28. السراج، ألاء عبد الله رجب (2017)، القيادة الإستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
29. سلطان، محمد سعيد (2004) السلوك التنظيمي، مصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
30. الشمري، عيادة (2013) دور البيئة العمل. الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود رسالة ماجستير جامعة نايف، السعودية.
31. الشنطي، نهاد (2016) واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا غزة.
32. العبيدي، نماء. (2012) أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8 (24) 107 - 74.
33. العمري، محمد، اليافي، رنده (2017)، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة العمال، 13 (1)، 65 - 94.
34. العنزي والفضل (2013) فلسفة نوعية حياة العمل في الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13 (45)، 85 - 68.

35. غالي، محمد (2015). القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة.
36. الغرباوي، محمد (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة- دراسة تطبيقية على الشق المدني. في وزارة الداخلية والأمن الوطني رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة.
37. فلية، فاروق عبده وعبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارات للمؤسسات التعليمية الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
38. قريشي، بادبسي (2016) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، مجلة الدراسات الاقتصادية، 2 (3)، 222-212.
39. قويدر، منال (2017). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بغزة للمتمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
40. الكتبي، محسن (2005)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (د - ط). (د - م). (د - ن).
41. الكلالدة ، طاهر محمود (2012) إدارة الموارد البشرية. ط1 عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
42. لطفي، طلعت إبراهيم. (2007) علم اجتماع التنظيم ، مصر، دار غريب للطباعة.
43. ماضي، خليل (2014)، متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري ، دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، مجلة إئتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)، 1(غ.خ) ، 52- 1.
44. المدهون، الجزراوي (1995)، تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجياً وإدارياً للعاملين، الأردن، عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
45. المرشد (2013م) العلاقة بين مدى إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع العام والخاص (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
46. المرنخ، مرفت. (2004) تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.

47. ناصر، عبد الحميد (2004) جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة الزقازيق، مصر، 1 (2). 1-51.
48. الهابيل وعائش (2012)، تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، 20 (2)، 143 – 83.

المراجع الأجنبية:

- Afser, S.T. (2014). Tmpact of the Quality of work
- Cheung, F. you, L. and Tong, G., (2009) "Quality of life as a Mediator between Emotional labor and work Family Tnter faience" J Bus pschol, I (24), 245–255.
- Dressler, G., 2011, Human resource management. (13th Ed.). India: publishing as prentice Hall.
- Erne. H. and Hisar. Friar. F.(2016) Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. International Journal of Human Sciences, 13 (1) , 1123–1132.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I.A., and Alipcur, F (2015). Relationship between quality of work life and Organizational Commitment among lecturers in a malaysian public research university. The Science Journal, 52 (1), 54–61.
- Farid. H. Izadi, Z, Ismail. I.A. and Alipour. F.(2014). Relationship between quality of work life and organizational Commitment among Lecturers in a Malayzian Public research. University. The Social science Jornal , 52 (1), 54–61.
- Fren, H. and Hisar , F (2016). Quality of work life perceived by nurses and their Organizational commitment level. International Journal of Humag sciences, 13 (1), 1123–1132.
- Leow, K.L., and Khong, K.W. (2009). Organizational commitment: The Study of Organizational Justice and leader – member exchange (LMX) among anditors in Malaysian Tnder national Journal of business and information, 4 (2), 161–198.
- Life on Organizational Commitment: A Comparative Study in Turkey, International Journal of Social Sciences, 3 (4), 124 – 152.
- Lockwood, Nace R., (2003), "work I life Balance chanllenges and Sdutions " , USA: Society for Human Resource Management (SHRM).

- Mahapatro, Bibhusan (2010) “ Human Resource Managment” New Dehi, Publishers. New Age International (P) Ltd.
- Ojedokun, O., Idemadia, E. S., and Desouza , M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life Organizational.
- Rai., G.D. (2015) An Emprical understanding of Quality of work life of bank employees. International Journal of Advanced Research in Managment and Social Sciences, 4. (5), 234 –246.
- Rego, A. and Cunba, M. (2006). Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a study in a Feminine High power Distance Culture, Submission of popers for publication, University de Santiago: Aveiro Protugal.
- Till, R. and Karren, R. 2011. Organzational Justice perceptions and pay level Satisfactions Journal of Managerial Psychology, 26 (1), 42–57.
- Walton, R.E. (1974). QWL indicators – prospects and problems. Studies in perspnnel psychology, 6 (1), 1–18.

