https://doi.org/10.5281/zenodo.23959043

أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي

*.إعداد : د. نجوى رمضان أمهنى سالم

تاريخ الاستلام: 2026/8/4 تاريخ إجازة النشر: 2026/10/5 تاريخ النشر: 2026/11/5

المستخلص : تناولت هذه الدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي في مدينة سرت. حيث تبحث الدراسة في دور خمسة أبعاد رئيسية لجودة الحياة الوظيفية – التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه – في تعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده– الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، للتعامل مع البيانات التي تم تجميعها وباستخدام الاستبانة؛ تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS وطرق الاحصاء الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية مجتمعاً على مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي في مدينة سرت، وعلى مستوى الأبعاد أظهر بُعد التعويضات العادلة والمكافآت أثرا ايجابياً أعلى نسبياً على الالتزام التنظيمي مقارنتاً ببقية الأبعاد، وفي المقابل؛ لم يُظهر بُعد التوازن بين العمل والحياة أثراً ذو دلالة إحصائية على الالتزام العاطفي، وبالمثل، لم يظهر بُعد العلاقة مع المشرف أي تأثير ذو دلالة إحصائية على الالتزام المعياري. وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بسياسات جودة الحياة الوظيفية والتطوير المستمر في بيئة العمل الإدارية والتنظيمية، والعمل على تعزيز مشاركة العاملين في صنع القرارات، والتقييمات الدورية لمستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وتوظيف نتائجها في تطوير سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية.

الكلمات الدالة: جودة الحياة الوظيفية، التعويضات العادلة والمكافآت ، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري.

The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment

Prepared by: Dr. Najwa Ramadan A

Assoc. Prof; Department of Business Administration, Faculty of Economics,

Sirte University, libya

Abstract: This study examined the impact of Quality of Work Life (QWL) on the organizational commitment of employees at the Social Security Fund in the city of Sirte. Specifically, the study investigated the role of five key dimensions of Quality of Work Life—fair compensation and rewards, work–life balance, supervisor–employee relationship, opportunities for growth and development, and a safe work environment—in enhancing organizational commitment and its three dimensions: affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. The study adopted the descriptive-analytical approach. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), employing descriptive statistical methods and multiple regression analysis. The findings revealed that Quality of Work Life, as a whole, has a statistically significant effect on the level of organizational commitment among employees of the Social Security Fund in Sirte. At the dimensional level, the results indicated that the dimension of fair compensation and rewards had the strongest positive effect on organizational commitment compared with the other dimensions. Conversely, the work–life balance dimension did not demonstrate a statistically significant effect on affective commitment, while the supervisor–employee relationship dimension showed no statistically significant effect on normative commitment. The study recommends that organizations place greater emphasis on Quality of Work Life policies and the continuous improvement of the

* أستاذ مشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، ليبيا najwa_ramdan@su.edu.ly

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

administrative and organizational work environment. It also emphasizes the importance of enhancing employee participation in decision-making, conducting periodic assessments of Quality of Work Life and organizational commitment, and utilizing the findings of these assessments to improve human resource management policies and practices.

Keywords: Quality of Work Life, Fair Compensation and Rewards, Work–Life Balance, Supervisor–Employee Relationship, Growth and Development Opportunities, Safe Work Environment, Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance.

1. مقدمة :

يشهد عالمنا المعاصر تطوراً واهتماماً ملحوظاً في شتى المجالات الحياتية بكل أبعادها ومكوناتها، وأمتد هذا التطور وذاك الاهتمام لمجال الإدارة سيما إدارة الموارد البشرية كونها رأس المال البشري المهم والذي يجب الاهتمام به لضمان تحقيق الأهداف وتحسين الأداء. ومن بين الاتجاهات المهمة لتحقيق ذلك نجد الالتزام التنظيمي والذي اولته الكثير من المنظمات الحديثة بالغ الاهتمام كونه من أهم السلوكيات المرغوبة والمطالب بتعزيزها لدى المورد البشري في التنظيم، وإن كان هذا التوجه في يوماً ما ثانوياً او اختيارياً فهو الآن أصبح ضرورة حتمية ولا يمكن التخلي عنه؛ فهو إدراك من الافراد بمدى التوافق والاتساق بين أهدافهم وقيمهم مع قيم وأهداف التنظيم، وبما ينعكس على رغبة الأفراد في البقاء والعمل وبذل المجهود نحو تحقيق الهدف.

وفي المقابل، تحظى جودة الحياة الوظيفية باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية والسلوكية كمفهوم اداري حديث، ولما لها من دور محوري في تحسين ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. فجودة الحياة الوظيفية تمثل مجموعة من الممارسات والسياسات الهادفة إلى توفير بيئة عمل توازن بين مختلف الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية للعاملين.

لذا برزت الحاجة إلى دراسة مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها، وبيان أثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، باعتبار أن تحسين ظروف العمل وتلبية احتياجات العاملين قد يؤدي إلى زيادة مستوى انتمائهم وولائهم للمنظمة، وبما يسهم في دعم فاعلية المنظمات وتحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

2. مشكلة وتساؤلات الدراســة:

تواجه المنظمات الخدمية تحديات مستمرة تتمثل في المحافظة على الموارد البشرية وتعزيز ارتباطها بالتنظيم، حيث لا يقتصر مفهوم الالتزام على رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة، وإنما يعكس مدى ارتباطه الوجداني بها، واستعداده لبذل كل ما بوسعه لتحقيق أهدافها. وبالتالي أصبح الالتزام التنظيمي أحد أهم المؤشرات لفهم علاقة الفرد بمنظمته، وتفسير السلوكيات والنتائج المرتبطة بالأداء والاستمرار في العمل وجودة الخدمة (Meyer et al., 2002).

كما نال مفهوم جودة الحياة اهتمام العديد من الباحثين، كاستجابة لبيئة العمل الحديثة وما يصاحبها من تغير في طبيعة العلاقة بين الفرد والتنظيم. فنجاح وتميز المنظمة لم يعُد يقاس بمستوى الإنتاجية أو النتائج المالية فقط، وإنما أصبح الاهتمام بتهيئة بيئة العمل المناسبة وتحقيق رفاه العاملين من الأمور المهمة لتحقيق الاستدامة التنظيمية وتحسين أداء الموارد البشرية.

وفي هذا السياق، برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كأحد المفاهيم المهمة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، بحيث يركز على بيئة العمل ومدى إشباعها للمتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية والوظيفية. كالأمان الوظيفي، والعدالة وتوفر فرص النمو والتطور، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعلاقات الاجتماعية، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وبالتالي فإن توفر تلك البيئة قد يمثل داعماً أساسياً يعزز التوجه الإيجابي للعاملين نحو وظائفهم ومنظماتهم.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى البحث في مفهوم جودة الحياة الوظيفية ودورها المتمثل في منح التنظيمات بيئة تتميز بقبول ورضا العاملين وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام العاطفي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة؟

2. ما أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام المعياري لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة؟

3. ما أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام الاستمراري لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة؟

4. ما هي الأبعاد الأكثر تأثيراً في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت؟

3. أهداف الدراســـة:

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تقديم مفاهيم نظرية وعملية حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتقييم العلاقات والتأثيرات على مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت، بالإضافة إلى تحقيق التالي:

1. تشخيص أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأيهم الاكثر تأثيراً لدى موظفي الصندوق.
2. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الصندوق.
3. تبيان أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين.
4. صياغة بعض المقترحات والتوصيات التي قد تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجهة المبحوثة والرفع من مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفيهم.

4. أهمية الدراســة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال تقييم واقع جودة لحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة في (التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي، ويمكن تحديد أهمية الدراسة في الآتي:

1.3.1 الأهمية من الناحية العلمية :

1.رفد ميدان الدراسات والبحوث بإضافة جديدة وتقديم مقترحات لإجراء المزيد من الدراسات اللاحقة في مثل هذه المواضيع التي أصبحت ذات أهمية في بناء المنظمات.

2.محدودية الأبحاث في هذا الميدان بحسب إطلاع الباحثة، والحاجة الماسة لنتائج هذه البحوث، حيث يسترشد بها المسئولين لمعرفة وتحديد جودة الحياة الوظيفية الداعمة للالتزام التنظيمي والمحفزة عليه.

2.3.1 الأهمية من الناحية التطبيقية:

1. قد تفيد هذه الدراسة في جانب مهم متعلق بجودة الحياة الوظيفية وأثرها في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي، بما يسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة.

2.تأمل الباحثة أن تزود هذه الدراسة إدارة الصندوق والجهات المعنية ومراكز صنع القرارات بمعلومات قد تفيد في تقييم العلاقة بين متغيرات الدراسة.

5. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

"لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى ($P\leq0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية متمثلة فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على أبعاد الالتزام التنظيمي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت ".

ولقياس الفرضية الرئيسية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

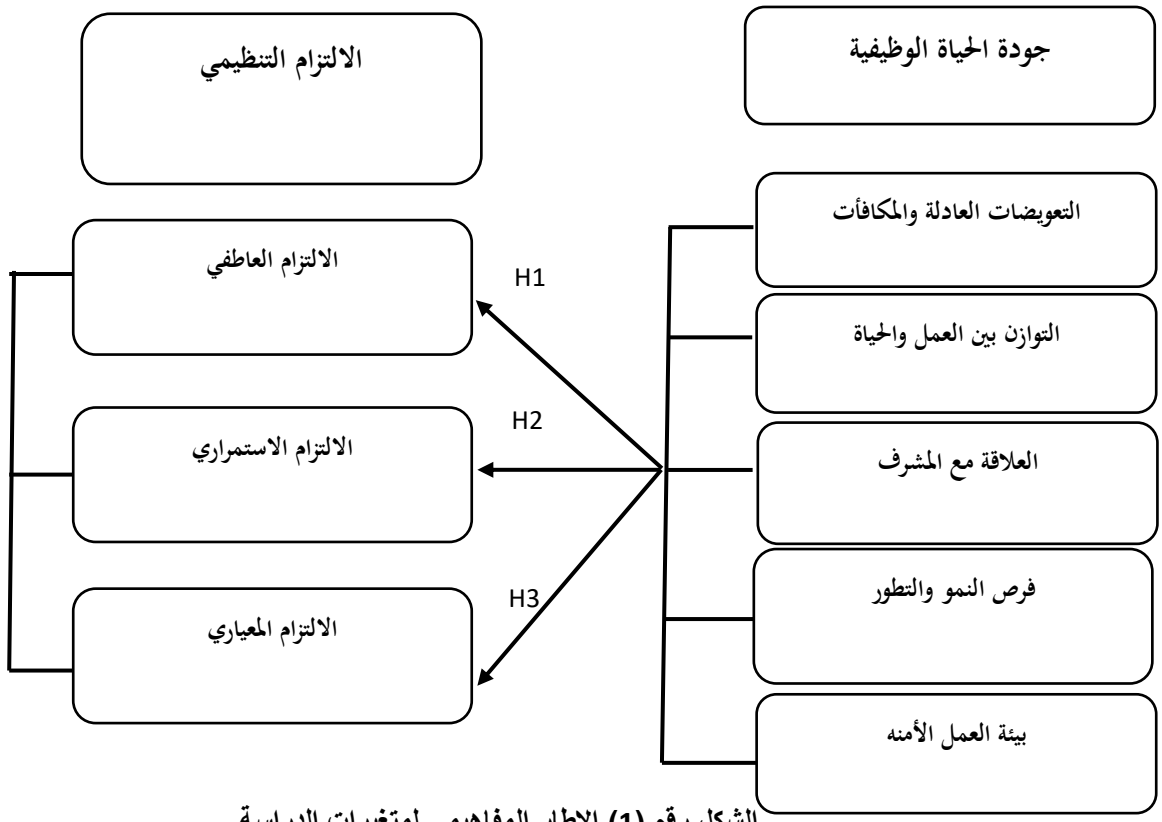
1. لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى($P\leq0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية متمثلة فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام العاطفي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت.

2. لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى($P\leq0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية متمثلة فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام المعياري لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت.

3. لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى($P\leq0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية متمثلة فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام الاستمراري لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي سرت.

6. نموذج الدراسة:

يقدم النموذج المقترح جودة الحياة الوظيفية كونها متغير مستقل متعدد الأبعاد تم تمثيله من خلال خمسة أبعاد وهي: التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه، ومن المفترض أن تؤثر هذه الأبعاد في الالتزام التنظيمي والذي يحدد بثلاث أبعاد رئيسية تشمل: الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري. ويتوقع هذا النموذج أن توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل فعال في تعزيز الالتزام التنظيمي، وكذلك فإن هذا النموذج يضع الإطار المفاهيمي الذي يحدد العلاقات بين المتغيرات؛ وأساس لوضع الفرضيات وتفسير النتائج.



الشكل رقم (1) الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

7. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** تناولت هذه الدراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال شهري ابريل ومايو 2026 م.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على جميع موظفي صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت.

8. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.8 الإطار النظري:

1.1.8 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

لاستقطاب الموارد البشرية الفاعلة والمبدعة ولضمان الاحتفاظ بها؛ يبرز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمتطلب أساسي يُعين المنظمات على تحقيق ذلك ويضمن فاعلية الأداء وتحقيق الالتزام. وتُعد جودة الحياة الوظيفية مفهومًا متعدد الأبعاد يضم مجموعة من العوامل المترابطة، مثل الرضا الوظيفي، والمشاركة في العمل، الدافعية، الإنتاجية، الصحة المهنية، الأمن الوظيفي، التطور المهني، والتوازن بين العمل والحياة(Farid .,et al ,2014) .

ولقد ظهر مصطلح جودة الحياة الوظيفية ولأول مرة في أواخر النصف الثاني من ستينيات القرن العشرين، بهدف التركيز على مدى تأثير العمل في صحة ورفاهية العاملين، وانتهاج التطور والنمو في الخبرات والتجارب أثناء أداء العمل (Parvar & Allameh,2013).

وتعددت أراء الباحثين والمهتمين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛ فالبعض نظر إليها على أنها برنامج يهدف إلى تعزيز رفاهية الفرد، بينما يعدّها آخرون، وخاصة الموظفين، حافزًا غير مباشر أو داعماً لتحسين الإنتاجية. ومع ذلك، فإن جودة الحياة الوظيفية تتجاوز كونها مجرد اسلوب تنظيمي يركز على الأمن الوظيفي أو النمو الاقتصادي للعاملين.

فهي هدف وعملية في آنٍ واحد؛ بحيث يتمثل الهدف في إيجاد وظائف وبيئات عمل أكثر فاعلية وإرضاءً للعاملين في مختلف المستويات التنظيمية، أما العملية فتمثل تحقيق الهدف من خلال المشاركة الفاعلة للعاملين (Ahmad.2013).

ويقصد بجودة الحياة الوظيفية مستوى الرضا أو عدم الرضا الذي يشعر به الفرد تجاه حياته المهنية؛ فالأشخاص الذين يستمتعون بأعمالهم يتمتعون بجودة حياة وظيفية مرتفعة، بينما يعاني غير الراضين أو الذين لا تُلبى احتياجاتهم من جودة حياة وظيفية منخفضة (Abebe & Assemie, 2023).

وتُعد عنصرًا أساسيًا يسهم في رفع إنتاجية المنظمة(Dolan .,et al ,2008)، وتوضح جودة العلاقة بين الفرد وبيئة عمله (Feldman,1993) فهي نظام معقد يتأثر بالتفاعل بين مختلف جوانب الحياة الشخصية والعملية؛ وتعكس مدى تلبية بيئة العمل لمتطلبات العاملين واحتياجاتهم من خلال ما توفره من موارد وأنشطة وخبرات ومخرجات نتيجة مشاركتهم في العمل) Sirgy ., et al ,2001)، من خلال تصميم استراتيجيات وإجراءات وبيئات عمل تعزز رضا الموظفين عن وظائفهم (Abebe & Assemie, 2023).

2.1.8 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تنبع أهمية جودة الحياة الوظيفية من كونها تهتم بتحسين تجربة الفرد داخل بيئة العمل من خلال تهيئة بيئة عمل مناسبة، وعدالة تنظيمية، وفرص للتطور والنمو، ودعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وبذلك أضحت جودة الحياة الوظيفية مؤشرًا مهمًا لنجاح المنظمات؛ كونها ترتبط بتحسين رفاهية العاملين ورفع مستوى الأداء والالتزام التنظيمي، وتتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية في الآتي:

1. تعزيز رضا العاملين: من خلال تحسين بيئة العمل، والانصاف والعدالة في الأجر والمكافآت، وتمكين العاملين بإتاحة فرص المشاركة والتقدير؛ والذي يؤذي بدوره إلى تكوين اتجاه إيجابي نحو التنظيم. هذا وتشير الدراسات الحديثة إلى أن جودة الوظيفة تعد من المحددات المهمة للرفاهية العامة للعاملين (Lee et al., 2024 ؛Sirgy et al., 2001).

2. زيادة الالتزام التنظيمي والولاء للمنظمة: من خلال تعزيز ارتباط الافراد بالتنظيم؛ وزيادة ولائهم من خلال توفير الدعم الإداري والأمن الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرار مع الشعور بالتقدير والانتماء، مما ينعكس على ايجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي (Walton, 1973؛ الجابري، 2025).

3. تحسين الأداء والإنتاجية: حيث أن بيئة العمل المحفزة والداعمة تساعد على استثمار قدرات ومهارات العاملين والتوجه نحو الإنجاز والدافعية لتحقيق أهداف المنظمة(Shidiq et al., 2024 ؛ الحُضيري، 2024).

4. تعزيز الصحة النفسية والرفاهية المهنية: وتقليل الضغط المهني والاحتراق الوظيفي، وضمان الصحة النفسية للعاملين، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية(Lee et al., 2024؛ Sirgy et al., 2001).

5. المحافظة على الكفاءات: وتقليل دوران العمل والغياب من خلال تعزيز الرضا والاستقرار الوظيفي والذي بدوره يقلل من تكاليف الاستقطاب والتدريب الناتجة عن ترك الموظفين للعمل في المنظمة(Walton, 1973 ؛ الجابري، 2025).

6. تعزيز مشاركة العاملين بما يحقق الإبداع التنظيمي والتمكين داخل المنظمة من خلال تقديم الأفكار والمقترحات والشعور بالثقة والتقدير (Shidiq et al., 2024؛Sirgy et al., 2001).

7. تحسين جودة الخدمات المقدمة : فالعاملون الذين يتمتعون ببيئة عمل إيجابية يكونون أكثر قدرة على تقديم خدمات ذات جودة أعلى وتحقيق رضا المستفيدين(الحُضيري، 2024؛Malangkuçeçwara et al., 2025).

3.1.8 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

توجد عدة نماذج لقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية، إلا أن النماذج الأكثر استخداماً وشيوعاً هما نموذج والتون (Walton, 1973)ونموذج سيرجي وزملاءه (Sirgy., et al, 2001)كونهما المرجعين الأكثر اعتمادًا عند عرض أبعاد جودة الحياة الوظيفية. بيد أن الدراسة الحالية ستعتمد في دراستها لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على نموذج والتون المعدل من قبل (Abebe & Assemie, 2023) في تناوله لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وسيتم عرض هذه الابعاد اخذتاً في الاعتبار العلاقة والأثر بينه وبين الالتزام التنظيمي، وكما يلي:

أولاً: التعويضات العادلة والمكافآت والالتزام التنظيمي:

تمثل التعويضات والمكافآت عنصرًا أساسيًا في توفير بيئة عمل جيدة وإشباع طموحات العاملين وتوقعاتهم المستقبلية، سواء من الناحية المادية او المعنوية (Seyed ,.et al ,2011 , Mokoka ,. Et al ,2010)، حيث تساعد التعويضات العادلة في استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية وضمان استمرارها ، وتعزيز التنافسية وتقليل معدلات ترك العمل بالمنظمة. وقد اثبتت دراسة كلاً من (Farid,. et al,2014) وجود علاقة إيجابية متوسطة بين عدالة التعويضات والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الماليزية. كما أكدت دراسات أخرى (Daud,2010, Aminizadeh ,. et al ,2022) أن الرواتب والمكافآت تُعد من أهم العوامل المحددة للالتزام التنظيمي ؛ نقلا عن (Abebe & Assemie, 2023 .)

ثانياً: التوازن بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي:

إن تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية يمثل أحد أهم مكونات جودة الحياة الوظيفية، فالكل يتطلع إلى النجاح في الحياة المهنية دون الإضرار بالجانب الاجتماعي (Ahmed,2013)، بمعنى تحقيق التوافق بين الوظيفة والصحة والحياة الاجتماعية والترفيهية، وبما يسهم في تعزيز رفاهية الموظف وتقليل الضغوط المهنية (Birtch&Chiang,2010)، فالمنظمات

التي تتبنى سياسات فعالة للتوازن تُحسن من مستوى الرضا للعاملين وجودة الحياة الوظيفية تقلل من الضغوط المهنية إلى حد كبير (Bhende,.et al,2020). ولقد أثبتت دراسة (Oyewobi ,. et al,2022) نقلا عن (Abebe & Assemie, 2023) وجود اثر ذو دلالة احصائية للتوازن بين العمل والحياة في الالتزام التنظيمي لدى العاملات في قطاع البناء بنيجيريا، كما تبين أنه يلعب دورًا وسيطًا بين سياسات العمل والالتزام التنظيمي.

ثالثاً: العلاقة مع المشرف والالتزام التنظيمي:

يتمثل دعم المشرف في إدراك الموظف لمدى الدعم الذي يتلقاه من رئيسه المباشر وزملائه وأفراد أسرته، وإيجابية العلاقة بينهم. حيث يلعب المشرف دوره النمطي في تهيئة وتنظيم بيئة العمل بالإضافة إلى التركيز على استيفاء الاحتياج الاجتماعي والمعنوي للعامل(Nayak & Sahoo,2015) ؛ وهذا يتأتى من خلال تشجيع العمل الجماعي، وتقدير المقترحات والأفكار، وتحقيق العدالة والانصاف في المعاملة بين العاملين (Walton,1975) ، حيث ان الدعم الذي يقدمه المشرف يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحسين الأداء(Agarwala., et al ,2014) . هذا وقد توصلت دراسة (Daud,2010) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتأثر بعدة عوامل منها خصائص الوظيفة، والإشراف، وغموض الأدوار أو تعارضها؛ ما يعني أن قصور دور المشرف يؤثر في جودة الحياة الوظيفية. كما ان العلاقة بين دعم المشرف وجودة الحياة الوظيفية إيجابية(Rathi & Lee,2015). وأخيرا أمكن القول أن توفر بيئة عمل تتسم بالحياد؛ خالية وتعزيز الانتماء وتنمية العلاقات الإنسانية وإرساء مبدأ الإنصاف في التعامل مع العاملين، من شأنه أن يسهم في ترسيخ شعور الموظف بالتقدير وتعزيز احترامه لذاته والحفاظ على هويته المهنية داخل المنظمة.

رابعاً: فرص النمو والتطور والالتزام التنظيمي:

تُعد فرص النمو والتطور المهني من العوامل الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، إذ تُمكّن العاملين من تنمية مهاراتهم ومعارفهم، وتعزيز مؤهلاتهم وخبراتهم المهنية، واستثمارها إلى أقصى حد ممكن. ومن هذا المنطلق، يُفترض أن توفر المنظمات فرصًا عادلة ومستدامة لموظفيها لتحقيق التقدم والتطور المهني، بما يتوافق مع مستوياتهم العلمية، وخبراتهم، وتطلعاتهم المهنية، الأمر الذي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز التزامهم تجاه المنظمة (Nayak & Sahoo,2015)، ولقد أوضحت دراسة (Bhende,.et al,2020) أن تنمية المهارات تُعد من أهم الأبعاد التي تتنبأ بجودة الحياة الوظيفية. كما أكدت دراسة كلاً من (Aminizadeh ,.et al ,2022 , Farjad & Varnous,2013 , Yusoff,. et al ,2018 , Miller,.et al,2018) أن فرص النمو والتطور المهني تلعب دورًا جوهرياً في تنمية وترسيخ الالتزام التنظيمي للعاملين.

خامساً: بيئة العمل الآمنة والالتزام التنظيمي:

يقصد بها الصحة والسلامة المهنية في إطار جودة الحياة الوظيفية وتوفير مكان عمل آمن يحد من المخاطر والإصابات المهنية المرتبطة بالعمل قدر الإمكان (Ahmed,2013) .حيث أثبتت الدراسات أن حرص المنظمات على توفير بيئة عمل تراعي معايير الصحة والسلامة المهنية يسهم بصورة مباشرة في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملي.(Walton,1975)، وفي المقابل قد تتحمل المنظمات مسؤولية قانونية وأخلاقية تجاه حماية صحة العاملين وسلامتهم، إلى جانب تقييم وإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، مثل ضغوط العمل ومستوى الرفاهية النفسية بما يضمن توفير بيئة عمل صحية وآمنة تعزز رضا العاملين وأدائهم(Edwards,.et al,2008).كما أكدت دراسة كلاً من(Parvar.,et al,2013 : Farid,2014) وجود علاقة وأثر إيجابي معنوي لبيئة العمل الآمنة في الالتزام التنظيمي، كما أن طبيعة وبيئة العمل تؤثران بصورة مباشرة في جودة الحياة الوظيفية، حيث تتأثر جودة حياة العاملين بصحتهم الجسدية والنفسية، ومستوى استقلاليتهم، وعلاقاتهم الاجتماعية داخل بيئة العمل .

5.1.8 مفهوم وأبعاد الالتزام التنظيمي:

يحظى الالتزام التنظيمي باهتمام ملحوظ في أدبيات السلوك التنظيمي، فهو يعكس اتجاه ورغبة الفرد الدائمة والقوية للبقاء في منظمته، ويظهر هذا الاتجاه في السلوكيات والجهود الاضافية المبذولة في العمل حتى بدون أي مقابل مادي، بما يمنح المنظمة نقطة قوة وقدرة على الاستمرارية والبقاء في ظل بيئة تتصف بالتغيير والديناميكية الشديدة.

لغويا الالتزام يعني العهد، ويلزم الأمر لا يبتعد عنه، والمستمر عليه. وفي المجال الإداري يبرز الالتزام التنظيمي كأحد المواضيع المهمة من حيث علاقته بفاعلية التنظيم وقدرته على تحقيق الأهداف بالكفاءة المطلوبة فهو شعور إيجابي يتولد لدى الفرد اتجاه منظمته وأهدافها وقيمها؛ مقترناً برغبة جامحة بالبقاء بها والافتخار بالانتماء إليها (Vandenenberg & Lance,1992; Yildirm, 2015)، وهو –الالتزام التنظيمي– مستمر ودائم بغض النظر عن المقابل المادي المتحقق (joo&Shim,2010)، فهو يشير إلى درجة الارتباط والولاء التي يشعر بها الفرد تجاه منظمته (Fantahun .,et al ..,2023;Mowday,1998)

ويضيف (أبو العلا،2009) بأنه يمثل درجة الاتساق ما بين الفرد والتنظيم والرغبة الدائمة في بذل اقصى الجهود لصالح ذلك التنظيم، هذا الاتساق والتوافق يمتد ما بين اهداف وقيم التنظيم وتوجهات واهداف العاملين (Lee,2013) .فالالتزام يعني القناعة والقبول لأهداف المنظمة وقيمها؛ والرغبة الذاتية في البقاء حتى لو توافرت فرص للعمل في بيئة أفضل (عاصي وحسين ، 2008 ; WeiBo., & Jun,2012). وبهذا يظهر الاتفاق بين الباحثين في بيان محددات مستوى الالتزام التنظيمي والمتمثلة في قبول الأهداف والايمان بها ، مقترنا بدوافع الفرد لبذل اقصى ما يمكن لخدمة المنظمة، والرغبة في البقاء في المنظمة إلى الأبد أن أمكن ذلك (عبيد،2015 ؛ عبدالحسين،2012 ؛ John ,2012;Bohorquez,2016)، فهو يُعد عاملًا أساسيًا يؤثر في أداء وكفاءة التنظيم ، إذ ينعكس على دافعية العاملين، ورضاهم الوظيفي، ومستوى التزامهم العام بالمنظمة (Rodriguez., et al , 2021).

من هنا أمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو حالة من الاندماج تعكس قوة علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها، وتُجسد مستوى التوافق في الاهداف والقيم والثقافة التنظيمية، مع شعوره بالانتماء والولاء تجاهها. ويتجسد هذا الالتزام من خلال حرص الفرد في الاستمرار كعضو فاعل في التنظيم، وجاهزيته لبذل المزيد من الجهود؛ والتي قد تتجاوز المهام الرسمية للوظيفة من أجل الإسهام في تحقيق أهدافها وتحقيق الاستدامة.

ويتكون الالتزام التنظيمي من ثلاثة أبعاد رئيسية، هي :الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري (Meyer & Allen,1984; Meyer & Allen,1991)، ويشير الالتزام العاطفي إلى الارتباط الوجداني للفرد بالمنظمة، واندماجه معها، ومشاركته الفاعلة في أنشطتها (Mercurio,2015). أما الالتزام المعياري فيتمثل في الشعور بالمسؤولية والواجب الأخلاقي تجاه المنظمة(Meyer & Parfyonova,2010) في حين يرتبط الالتزام الاستمراري بإدراك الفرد للتكاليف المترتبة على ترك المنظمة أو مغادرتها (Meyer & Allen,1991). وبوجه عام، تؤثر هذه الابعاد الثلاثة في قرار الموظف بالبقاء في المنظمة (Pieters et al., 2020; Schaap & Olckers, 2020; Els et al., 2021).

وتشير الأدلة البحثية إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي، من أبرزها: بيئة العمل، والتقدير والاعتراف بجهود العاملين، ودعم المشرفين، وعبء العمل، وأنماط القيادة، إضافة إلى الخصائص الفردية والخصائص المرتبطة بالوظيفة، حيث تُعد هذه العوامل من أكثر المؤثرات في تعزيز التزام الموظفين بمنظماته (Mowday.,et al,1979; Demir .,et al ,2009)؛ وذلك لما لها من دور مهم في رفع مستويات الإنتاجية والكفاءة، وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وتعزيز الاستقرار التنظيمي. لذلك تسعى كل المنظمات الحديثة إلى تنمية الالتزام التنظيمي من خلال توفير هذه العوامل وتلك البيئة الداعمة.

إضافة إلى ذلك، يميل الموظفون ذوو الالتزام التنظيمي المرتفع إلى تبني أهداف المنظمة وقيمها ومشاركتها، مما ينعكس في زيادة تفانيهم وبذلهم جهدًا إضافيًا في أداء أعمالهم. ويرتبط هذا المستوى المرتفع من الالتزام ارتباطًا إيجابيًا بالعديد من النتائج الإيجابية، منها انخفاض معدلات التغيب عن العمل، وزيادة السلوك الإيثاري واليقظة المهنية، وتعزيز الصورة الإيجابية للمنظمة لدى الأطراف الخارجية، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسن رفاهية الموظفين، وانخفاض مستويات الضغوط والصراع، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى الدافعية(Blersch et al., 2020).

2.8 الدراسات السابقة:

تزايد الاهتمام بدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي، حيث قدم Ehido., et al (2020) في دراستهم نتائج تؤكد سلامة الأبعاد الرئيسة المكونة لمقياس جودة الحياة الوظيفية ، والمتمثلة في أمن العمل، والتعويض العادل، والتطوير الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والدعم التنظيمي.كما توصلت دراسة البياري (2018) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأوصت بضرورة تعزيز جودة الحياة الوظيفية من خلال انتظام صرف الرواتب، وتطبيق العدالة والمساواة بين الموظفين، وإتاحة فرص الترقية والتطور المهني. بينما أثبتت دراسة البشيتي (2019) وجود أثر جزئي للالتزام التنظيمي بكونه وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية، وتحصل بعد العلاقة مع المشرف المرتبة الأولى، بينما جاء بعد المكافآت والتعويضات في المرتبة الأخيرة. وفي السياق نفسه؛ قدم Sumarsi &Rizal (2020) أتبتث دراسة أن الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابيا أيضا كونه متغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية.

أما دراسة Burmansah et al. (2019) فقد توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لجودة الحياة الوظيفية والمشاركة الوظيفية في الالتزام العاطفي، إضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومشاركة المعلمين في العمل. وفي الإطار نفسه؛ اتفقت دراسة كلا من العمراوي وأيط (2021)، عليوان وبن مومن (2023)، Normal (2021) على وجود علاقة ارتباط موجب بين معظم أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. أما دراسة Nookue &Lertpongprasert (2023) فقد أتبتث العلاقة بين متغيري الدراسة الأساسيين وأن بعدي النمو والتطور والتوازن بين العمل والحياة كانا الأكثر تأثيرا في العلاقة.

وكذلك دراسة Sabharwal., et al (2023)جاءت لتؤكد العلاقة مع الاختلاف في ترتيب تأثير الابعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية، حيث كانت فرص النمو والتطور، وبيئة العمل الآمنة، والعلاقة مع المشرف من أكثر الأبعاد إسهامًا في تعزيز الالتزام التنظيمي في أن الأبعاد الأكثر تأثيرا في دراسة Hussen (2023) هي التعويضات والمكافآت، والعلاقة مع المشرف، والتوازن بين العمل والحياة. بينما جاءت بيئة العمل الآمنة، التعويضات والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة من أكثر الأبعاد تأثيرًا في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كما في دراسة Anh.,et al (2025).

كما قدم Pant (2025) دراسة في قطاع الاتصالات هدفت إلى فحص أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي مع اعتماد الرضا الوظيفي متغيرًا وسيطًا، وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي مباشر لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود أثر وساطة جزئي للرضا الوظيفي في هذه العلاقة.وكذلك توصلت دراسة كماسي وصيفي (2025) وجود تأثير إيجابي لبعدي العلاقة مع المشرف وفرص النمو والتطور في الالتزام التنظيمي ، وهو ما يستدعي اهتمام الإدارات بتحسين بيئة العمل.كما اتفقت نتائج دراسة2025) Hafiane &Khammar حيث أكدت أهمية تحسين ظروف العمل والبيئة التنظيمية والإدارية بما يسهم في تعزيز رضا العاملين ورفع مستوى ولائهم والتزامهم التنظيمي.

3.8 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن للباحثة بناء تصور عام عن الدراسة حيث شكلت تلك الدراسات أساسًا علميًا رصيناً في تحديد الفجوة البحثية وصياغة مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها ،كما أسهمت في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وفي اختيار المنهجية المناسبة وأبعاد المتغيرات، حيث:

- اتفقت غالبية الدراسات على وجود أثر أو علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وهو ما أكدته دراسات البياري (2018)، والعمراوي وأيط (2021)، Normal (2021)، Nookue &Lertpongprasert (2023)، وHussen (2023)، Anh et al. (2025)، وعليوان وبن مومن (2023)، وكماسي وصيفي(2025) .
- تباينت الدراسات في تحديد الأبعاد الأكثر تأثيرًا في الالتزام التنظيمي، حيث ركزت بعض الدراسات على التعويضات والمكافآت، والعلاقة مع المشرف، والتوازن بين العمل والحياة، وفرص النمو والتطور، وبيئة العمل الآمنة، بينما ركزت دراسات أخرى على المشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات الاجتماعية، وهو ما يعكس اختلاف البيئات التنظيمية واختلاف النماذج المستخدمة في قياس جودة الحياة الوظيفية.
- بينت معظم الدراسات أن مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما في دراسات البياري (2018)، ومفلح (2021)، والعمراوي وأيط (2021)، وكماسي وصيفي (2025)، الأمر الذي يشير إلى استمرار حاجة المنظمات إلى تهيئة ظروف العمل وتعزيز أنظمة المكافآت والعلاقات داخل التنظيم بما يعزز التزام العاملين.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تُطبق على العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت، وهي بيئة لم تحظَ – في حدود اطلاع الباحثة – بدراسة تناولت أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي. كما تتميز باعتمادها نموذج والتون (Walton) والمعدل من قبل لقياس جودة الحياة الوظيفية، إذ يقيس جودة الحياة الوظيفية من خلال خمسة أبعاد هي : التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه .ومن المتوقع أن يسهم تطبيق هذا النموذج في تقديم رؤية أكثر شمولًا للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، بما يدعم الوصول إلى نتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتعزيز التزام العاملين بالجهة المبحوثة.

9. الطريقة والإجراءات:

لتحقيق أهداف الدراسة نعرض في هذا الجانب وصفًا دقيقًا للإجراءات والطريقة التي تم اعتمادها، من حيث المنهج البحثي المناسب لطبيعة الدراسة، وتحديد مجتمع وعيِّنة الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات بما يحقق أهداف الدراسة، وتوضيح للمتغيرات الدراسة (المستقل والتابع)، والخطوات المتبعة للتحقق من صدق الأداة، إضافة إلى توضيح المعالجة الإحصائية المستخدمة في استخلاص النتائج، وتحليلها، وبما يعكس الواقع بصورة علمية وموضوعية منظمة.

1.9 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي Descriptive Approach وذلك لتوصيف وتحليل المتغيرات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة؛ من وصفه للظاهرة وصفًا دقيقًا وتفسير نتائج إجابات المستقصى منهم على فقرات الاستبانة والتي تمثل أداة جمع البيانات، لغرض معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت. كما أن استخدام هذا المنهج يضمن الموضوعية في تحليل الواقع أو الظاهرة دون تدخل الباحث في مجرياتها الظاهرية.

2.9 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت، والذي يبلغ عددهم قرابة (380) موظف. واختيرت عينة عشوائية بالاعتماد على جدول krejcie & Morgan;(1970)، وبمعامل ثقة قدره (95%)

ومستوى معنوية (5%)، بلغت العينة (191) مفردة. بعد توزيع الاستبانة استرجعت(176) منها، وتم استبعاد(3) لعدم صلاحيتها للتحليل، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل(173) استبانة، أي ما نسبته قرابة (91%) من إجمالي العينة المستهدفة، وتعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية.

3.9 طرق جمع البيانات:

تم تجميع البيانات والمعلومات اللازمة والمتعلقة بمشكلة الدراسة من مصادر البيانات الأولية والثانوية، بما يضمن تغطية كافة جوانب الدراسة، ويسهم في تحقيق أهدافها بطريقة منهجية دقيقة، كالتالي:

1.3.9 **البيانات الثانوية:** بالاعتماد على الكتب والدوريات والمقالات والتقارير التي تناولت الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر؛ والتي وساعدت في بناء الإطار المفاهيمي والخلفية العلمية للدراسة.

2.3.9 **البيانات الأولية:** بالاعتماد على استبيان موجه إلى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة سرت، بحيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات والتأكد من فهم المستقصين لفقراته بما يتيح بيانات مباشرة وحديثة تعكس وجهات نظر موظفي الصندوق حول موضوع البحث.

4.9 أداة الدراسة:

استعانة الباحثة بالاستبانة كأداة منظمة وفق مقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات، إذ يعد من أكثر المقاييس استخدامًا في مجال العلوم الإدارية لسهولة الفهم والإجابة من قبل المستقصى منهم، ويُسهم في تحسين دقة الاختبارات الإحصائية، ولقد احتوت الاستبانة بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية على جزئين رئيسيين، أحدهما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) ، اعتماداً على نموذج (Walton, 1973)المعدل من قبل (Abebe & Assemie, 2023) ، بينما يتضمن الأخر متغير الالتزام التنظيمي وفق نموذج (Meyer ,.et al,1990) الذي يتكون من ثلاثة أبعاد هي:(الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري ،الالتزام الاستمراري).

5.9 خصائص عينة الدراسة:

1.5.9 صدق الأداة Validity

تم التحقق من صدق الأداة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي، وكما يلي:

أولاً : التحليل العاملي الاستكشافي لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها:

جدول رقم (1) التحليل العاملي الاستكشافي لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها

م	المتغير	الفقرات	معامل التحميل	تفسير التباين الكلي
	جودة الحياة الوظيفية	22	842.0-0.683	89.859
.	التعويضات العادلة والمكافآت	7	883.0-0.768	89.630
.	التوازن بين العمل والحياة	3	0.866-0.635	86.640
.	العلاقة مع المشرف	4	771.0-0.680	80.376
.	فرص النمو والتطور	3	851.0-0.747	77.530
.	بيئة العمل الأمنة	5	836.0-0.751	87.421
	KMO=0.841	χ^2=2356.471	df=231 sig=0.000	

يتضح من الجدول السابق أن الصدق البنائي لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده مرتفع؛ حيث بلغت نسبة التباين الكلي المفسر (89.859%) وهي نسبة جيدة جداً في الدراسات السلوكية، مما يدل على أن العوامل المستخرجة استطاعت تفسير جزءاً كبيراً

من التباين في الأبعاد المدروسة. وعلى مستوى أبعاد المتغير الفرعية؛ تبين أن بعد التعويضات العادلة والمكافآت يفسر ما نسبته (89.630%) من التباين، في حين أن التوازن بين العمل والحياة يفسر من التباين ما مقداره (86.640%)، وكذا بعد العلاقة مع المشرف حيث يفسر (80.376%)، أما بعد النمو والتطور فبلغت نسبة التباين الكلي (77.530%)، بينما كانت نسبة التباين الكلي المفسر لبعد بيئة العمل الأمنه (87.421%)، وهو ما يدلل على قوة هذه الأبعاد في تمثيل متغير جودة الحياة الوظيفية، مع تميزها وقدرتها على قياس مفاهيم مختلفة ضمن المتغير محل الدراسة.

أما بخصوص معاملات التحميل العاملي فجميعها تفوق الحد الأدنى المقبول (0.50)، بحيث أظهرت النتائج ارتفاعاً ملحوظاً لبعد التعويضات العادلة والمكافآت إذ تراوح ما بين (0.786-0.883)، و(0.635-0.866) لبعد التوازن بين الحياة والعمل، و(0.747-0.851) لبعد فرص النمو والتطور، ولبعد بيئة العمل فقد تراوح معامل التحميل العاملي ما بين (0.751-0.836)، و(0.680-0.771) لبعد العلاقة مع المشرف ، وهذه المعاملات المرتفعة تدل على قوة العلاقة بين العبارات والأبعاد التي تنتمي إليها وتعكس درجة عالية من الاتساق الداخلي والبناء العاملي المستقر والواضح. إضافة إلى كونها تعكس الصدق التمييزي للمقياس؛ إذ لا توجد تحميلات عاملية متداخلة بين العبارات والأبعاد المختلفة، حيث ارتبطت كل فقرة بقوة بالبعد الذي تنتمي إليه. ومن ناحية استيفاء البيانات للشروط الإحصائية اللازمة للتحليل، فقد بلغت قيمة معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (0.841)، وهي تشير إلى أن البيانات تتمتع بدرجة عالية من الملاءمة؛ حيث حجم العينة كافٍ بدرجة جيدة جداً وان الارتباطات بين العبارات قوية ومناسبة. وبخصوص اختبار بارتليتBartlett's Test فكان ذو دلالة إحصائية χ^2=2356.471 ، sig=0.000، مما يدل على وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، ويؤكد ملاءمة البيانات لإجراء التحاليل العاملية. وهنا أمكن القول، أن النتائج السابقة تدل على أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، وأن البناء العاملي للمقياس يتوافق مع الاطار النظري الذي استندت إليه الدراسة.

ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي للالتزام التنظيمي وأبعاده:

جدول رقم (2) التحليل العاملي الاستكشافي للالتزام التنظيمي وأبعاده

م	المتغير	الفقرات	معامل التحميل	تفسير التباين الكلي
	الالتزام التنظيمي	12	911.0-0.654	78.625
	الالتزام العاطفي	4	874.0-0.701	69.793
	الالتزام المعياري	4	848.0-0.794	77.530
	الالتزام الاستمراري	4	921.0-0.748	81.617
	sig=0.000	df=66	χ^2=1886.324	KMO=0.864

يتضح من الجدول السابق أن الصدق البنائي لمقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده في مستوى مرتفع؛ حيث بلغت نسبة التباين الكلي المفسر (78.625%) وهي نسبة جيدة جداً في الدراسات السلوكية، مما يعني أن العوامل المستخرجة تمكنت من تفسير جزءاً كبيراً من التباين في أبعاد المتغير المدروسة. وبخصوص القدرة التفسيرية للأبعاد الفرعية؛ تبين أن بعد الالتزام الاستمراري يفسر ما نسبته (81.617%) من التباين، في حين أن الالتزام المعياري يفسر من التباين ما مقداره (77.530%)، بينما كانت نسبة التباين الكلي المفسر لبعد الالتزام العاطفي (69.793%)، وهو ما يدلل على قوة واستقلالية هذه الأبعاد الثلاث في تمثيل وتفسير الظاهرة المدروسة .

كما بينت معاملات التحميل العاملي فأن جميع العبارات ترتبط وبقوة مع أبعادها ، بحيث أظهرت النتائج ارتفاعاً ملحوظاً لبعد الالتزام الاستمراري إذ تراوح ما بين (0.748-0.921)، و(0.701-0.874) لبعد الالتزام العاطفي، و(0.794-0.848) لبعد الالتزام المعياري، وتدل هذه المعاملات المرتفعة والتي تجاوزت(0.70) إلى أن كل عبارة تمثل البعد الذي تنتمي إليه بدرجة قوية، مما يؤكد سلامة البناء العاملي للمقياس وارتفاع مستوى الصدق البنائي؛ إضافة إلى عدم وجود تداخلات مرتفعة (Cross-Loadings)بين العبارات والأبعاد المختلفة حيث ارتبطت كل فقرة بقوة بالبعد الذي تنتمي إليه ، مما يعزز الصدق

التمييزي بين الابعاد الثلاثة للمقياس ،وبينت قيمة معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) والتي بلغت(0.864)، ملاءمة حجم العينة وكفايته لإجراء التحليل وان الارتباطات بين العبارات جيدة جداً. كما ان نتيجة اختبار بارتليت Bartlett's Test كانت دالة إحصائياً χ^2=1886.324 ، sig=0.000، وهذا يدل على وجود ارتباطات بين المتغيرات، ويؤكد ملاءمة البيانات لإجراء التحاليل العاملية.

وأخيراً ، فإن ما تم التوصل إليه من نتائج متعلقة بدرجة ملاءمة البيانات ،أو قوة البناء العاملي، والوضوح في العلاقات بين العبارات والابعاد المتعلقة بالالتزام التنظيمي؛ جميعها تُشير إلى تمتع المقياس بمستوى سيكومتري جيد تجعله تضمن جودته للاستخدام والتطبيق في البيئة محل الدراسة .

2.5.9 ثبات الأداة (Reliability) :

يقصد بثبات أداة القياس استقرار واتساق النتيجة حتى لو تم إعادة تطبيقه لمرات عديدة وفي نفس الظروف والشروط. و يُعد معامل كرونباخ ألفا(Cronbach's Alpha Coefficient) من أكثر المؤشرات استخداماً لقياس الثبات الداخلي بين عبارات المقياس ، ويعكس درجة ترابط الفقرات وقدرتها على قياس وجمع بيانات صالحة وموثوقة ويمكن الاعتماد عليها .

جدول (3) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات

الأبعاد	عدد العبارات	الثبات
التعويضات العادلة والمكافأت	7	0.901
التوازن بين العمل والحياة	3	0.863
العلاقة مع المشرف	4	0.899
فرص النمو والتطور	3	0.984
بيئة العمل الأمنة	5	0.921
جودة الحياة الوظيفية (المستقل)	22	0.903
الالتزام العاطفي	4	0.879
الالتزام المعياري	4	0.918
الالتزام الاستمراري	4	0.931
الالتزام التنظيمي(التابع)	12	0.901

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0.863-0.984) وبذلك فإنها ووفقاً للمعايير الاحصائية تقع ضمن المستوى الممتاز، إذ تشير القيمة (أكبر من أو يساوي 80%) إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز ، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن القيمة(من 70% أو أقل من 80%) إذا كانت وتكون هذه القيمة مقبولاً ضمن الفترة(من 60% أو أقل من 70%)، وذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ(أقل من 60%). و كلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل. وقد بلغت قيمة معامل الثبات الداخلي للمقياس(90%) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة (Sekaran & Bougie, 2010)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها الداخلي، وأنها تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية، بحيث يمكن الاعتماد عليها لقياس ما صممت من أجله.

6.9 تحليل البيانات ومناقشة النتائج:

1.6.9 خصائص عينة الدراسة:

يعد التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة متطلب أساسي في التحليل الاحصائي ، حيث يسهم في فهم طبيعة الدراسة ويُسهل من تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في المراحل التالية من التحليل ، وعليه فإن الجدول رقم (4) يوضح التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة، وتشير النتائج فيما يتعلق بمتغير النوع أن نسبة الذكور بلغت (73%) في مقابل نسبة أقل من الإناث (27%) ، ما يعكس طبيعة الهيكل الوظيفي وغلبة العنصر الذكوري في التوظيف بالصندوق محل الدراسة ، والذي قد يكون له تأثير في إدراك جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي نتيجتاً لاختلاف الاتجاهات بين أفراد العينة المبحوثة. أما فيما يتعلق بمتغير الفئة العمرية؛ تبين من خلال النتائج أن الفئة العمرية من (40إلى أقل من 45 سنة) تمثل النسبة الأعلى من أفراد العينة (32%)،

تليها الفئة (25سنة إلى أقل من 30 سنة) بنسبة (23%)، ما يعكس ارتفاع نسبة هذه الشريحة النشطة من الموظفين واستعدادهم للعمل في بداية مسيرتهم المهنية، كما جاءت الفئة من (45 سنة فأكثر) بنسبة (18%)، والنسب الأقل كانت للفئات العمرية (30 إلى أقل من 35 سنة، ومن 35 إلى أقل من 40 سنة) بنسب (14% و13%) على التوالي.

كذلك أوضحت النتائج أن الغالبية العظمى للمبحوثين من المتزوجين وبنسبة (86%) في مقابل نسبة قليلة بلغت (14%) لغير المتزوجين، ما يعني توفر مستوى استقرار اجتماعي مرتفع ينعكس ايجابياً على الحياة التنظيمية للموظف.كما تبين النتائج أن غالبية المبحوثين من حملة الشهادة الجامعية بنسبة (55%) وهو مستوى جيد؛ يعزز من قدرة المبحوثين على استيعاب طبيعة العمل ومتطلباته، في حين أن المؤهل العالي تحصل على نسبة قليلة مقارنتاً بالفئات الأخرى بلغت (10%) من اجمالي العينة المبحوثة.

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة جاءت أعلى نسبة لفئة (من 11-15 سنة) تليها الفئة من (15سنة فأكثر) بنسبة (33%) ما يعكس خبرة طويلة وفهم وإدراك أعمق لاحتياجات الوظيفة، أما فئة سنوات الخبرة لأقل من سنة؛ حيث أن الغالبية يمتلكون خبرة مهنية مناسبة أكثر ارتباطاً بواقع العمل ومتطلباته.

جدول رقم (4) التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

م	المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
1	النوع	ذكر	126	%73
		أنثى	47	%27
	المجمـــــــــــــــوع		**173**	**%100**
2	العمر	من25إلى أقل من 30	39	%23
		من30إلى أقل من 35	24	%14
		من35إلى أقل من 40	23	%13
		من 40إلى أقل من 45	56	%32
		من 45 سنة فأكثر	31	%18
	المجمـــــــــــــــوع		**173**	**%100**
3	الحالة الاجتماعية	متزوج	148	%86
		أعزب	25	%14
	المجمـــــــــــــــوع		**173**	**%100**
4	المؤهل العلمي	ثانوي	42	%24
		دبلوم عالي	25	%15
		جامعي	96	%55
		عليا	10	%6
	المجمـــــــــــــــوع		**173**	**%100**
5	سنوات الخبرة	أقل من سنة	4	%2
		من سنة إلى 5 سنوات	11	%6
		من 6 سنوات إلى 10	43	%25
		من 11 سنة إلى 15	58	%34
		من 15 سنة فأكثر	57	%33
	المجمـــــــــــــــوع		**173**	**%100**

2.6.9 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.2.6.9 نتائج تحليل المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية):

أولاً : التعويضات العادلة والمكافآت:

الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التعويضات العادلة والمكافآت من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (5)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التعويضات العادلة والمكافآت

م	العبـــــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	أن المقابل المالي الشهري يتناسب مع طبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إلي .	3.22	1.176	3	متوسطة
2	تُقدم المكافآت والحوافز من قبل المسئولين عند تميزي في العمل .	2.80	1.010	7	متوسطة
3	إن نظام الأجور والمكافآت في الصندوق يتسم بالعدالة والانصاف .	3.29	1.013	2	متوسطة
4	يتناسب المقابل المادي الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في أداء مهام عملي.	3.14	1.008	4	متوسطة
5	أشعر بالرضا عن المزايا المالية التي تقدمها إدارة الصندوق للموظفين.	3.01	0.986	6	متوسطة
6	يتم منح الحوافز والمكافآت وفق معايير واضحة ومعلنة وتُطبق على جميع الموظفين في الصندوق.	3.30	1.024	1	متوسطة
7	مستوى الأجور في الصندوق منافس مقارنة بالمنظمات الخدمية المماثلة.	3.11	1.124	5	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.12**	**1.192**		

يشير الجدول رقم(5) أعلاه إلى المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد التعويضات العادلة والمكافآت، حيث كانت عبارات هذا البُعد من حيث درجة الأهمية متوسطة، بحيث بلغت متوسطاتها ما بين(2.80–3.30)، بينما الانحرافات المعيارية لهذا البُعد تراوحت بين(0.986– 1.176). وبلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا البُعد(3.12)، في حين أن الانحراف المعياري كان مقداره(1.192). وعلى وجه التحديد اتفق المشاركون على ان الحوافز والمكافآت تمنح وفق معايير محددو ومعلنة بمتوسط مقداره(3.30)، وكذلك فإن مستوى العدالة والانصاف بمتوسط(3.29)، وقد ينعكس ذلك على الموظفين بالشعور بالمحاباة ويحد من ثقة الموظفين بالإدارة، وينعكس ذلك على الأداء والانجاز. كذلك يرى المشاركون أن المقابل المادي الذي يتقاضونه قد لا يتناسب مع الجهد المبذول من قبلهم بمتوسط(3.22)، وان متوسط الأجر من وجهة نظرهم لا يتمتع بالتنافسية الكافية مقارنتاً بمنظمات خدمية أخرى ذات طبيعة مماثلة لطبيعة عمل الصندوق بمتوسط(3.11)، وأن المزايا المالية التي تمنحها الإدارة ليست مرضية بالقدر الكافي (3.01)؛ كما أن منح تلك المزايا لا يوافق مقدار الانضباط والتميز في الأداء بمتوسط(2.80)، مما يشير إلى أن هذا الجانب به خلل مقارنتاً بالمكونات الأخرى ويجب العمل على تحسينه؛ بحيث ينعكس ذلك على شعور الموظفين بالرضا ويشجع المنافسة بينهم على التميز في الأداء مقابل مزايا مالية قيمة ، وبما يسهم في المحافظة على الكفاءات وتعزيز الأداء والانتماء للمنظمة.

ثانياً: التوازن بين العمل والحياة

الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التوازن بين العمل والحياة من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (6)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التوازن بين العمل والحياة

م	العبـــــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	أستطيع تحقيق التوازن بين مسؤولياتي الوظيفية بالصندوق والتزاماتي الشخصية.	3.11	1.013	2	متوسطة
2	يتيح لي نظام العمل في الصندوق وقتًا كافيًا للوفاء بمسؤولياتي الاجتماعية والشخصية.	3.13	1.010	1	متوسطة
3	إن متطلباتي ومهامي الوظيفية لا تؤثر على ممارستي لحياتي الشخصية والأسرية بصورة متوازنة.	3.06	1.125	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.10**	**1.049**		

يبين الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لبُعد التوازن بين العمل والحياة جاءت متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها ما بين(3.06–3.13)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية لهذا البُعد ما بين(1.010– 125.1). وبمتوسط عام للبُعد بلغ (3.10)، في حين أن الانحراف المعياري كان مقداره(1.049) .وبوجه التحديد، تُظهر النتائج اتفاق المشاركون بدرجة متوسطة(3.13) على أن نظام العمل يتيح لهم وقت كافي للوفاء بالمسؤوليات الخاصة، ما يعكس مرونة نظام العمل بالجهة المبحوثة؛ وبما يُعين الموظفين على التوفيق بين ضروريات العمل والتزاماهم الخاص.كما أن هناك تصور سائد بين الموظفين إلى توفر مستوى مقبول من التوازن بين مسؤولية الوظيفية والالتزام الشخصي لديهم (3.11)؛ ومع ذلك فإنه لا يزال بحاجة إلى الدعم والاهتمام، وعن تأثير متطلبات العمل على التوازن بين الحياة الشخصية والأسرية للموظفين تشير الآراء إلى أنها مؤثرة وبمستوى متوسط (3.06)، مما يستدعي إدارة الصندوق بتبني سياسات وإجراءات إضافية تعزز التوازن بين العمل والحياة وتعطي قدر أكبر من المرونة في العمل، بما يحد من الضغوط الوظيفية وينعكس ايجابياً على مستويات الرضا، ويعزز الالتزام التنظيمي والأداء.

ثالثاً: العلاقة مع المشرف

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العلاقة مع المشرف من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (7)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العلاقة مع المشرف

م	العبـــــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	اشعر بالرضا عن أسلوب المعاملة من قبل الرؤساء في العمل .	3.64	1.034	2	مرتفعة
2	تشجعني الإدارة بصندوق الضمان الاجتماعي على المشاركة في اتخاذ القرار؛ مع تقديم التوجيه والدعم عند الحاجة .	2.67	0.910	4	متوسطة
3	يسهم التقييم الموضوعي للأداء في تعزيز كفاءة الأداء وتحسين مستوياته .	3.27	1.102	3	متوسطة
4	هناك تقدير واحترام متبادل بيني وبين رؤسائي.	3.76	0.981	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.34**	**1.006**		

يشير الجدول رقم السابق إلى قيم المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد العلاقة مع المشرف، والتي تراوحت بين (2.67–3.76)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.910–1.102). وبمتوسط عام متوسط ويميل إلى الارتفاع (3.34)، وبانحراف معياري بلغ (1.006)، ما يشير إلى وجود علاقات إيجابية نسبيًا بين الموظفين ورؤسائهم المباشرين؛ وعلى وجه التحديد، ما يتعلق بوجود الاحترام والتقدير المتبادل بينهم وبين المشرفين بمتوسط (3.76)، تتسم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في كثير من المؤسسات الليبية بمزيج من الرسمية والتفاعل الاجتماعي، كما اتفق المشاركين وبمستوى مرتفع في الشعور بالرضا عن أسلوب المعاملة من قبل

الرؤساء(3.64)، اما فيما يتعلق بتقييم الأداء يتفق المشاركين أن نظم تقييم الأداء تسهم بدرجة متوسطة في تحسينه(3.27)؛ ما يعني أنها قد تحتاج إلى إعادة النظر في مدى موضوعيتها وارتباطها بالتحفيز والدعم التنظيمي. من جهة أخرى؛ فإنهم يشعرون بقصور في مستوى الدعم والتوجيه المقدم لهم، إلى جانب محدودية المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم(2.67)، ويستدعي ذلك ضرورة انتهاج ممارسات إدارية تضمن مشاركة وتواصل يسهم في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بين الإدارة والموظفين، ما من شأنه تعزيز الثقة وتحسين مستوى الالتزام الأداء المؤسسي.

رابعاً: فرص النمو والتطور

في الجدول التالي تتضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد فرص النمو والتطور من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (8)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد فرص النمو والتطور

م	العبـــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	توفر إدارة الصندوق بيئة داعمة تتيح فرصًا فعّالة لتدريب وتطوير مهني مستمر.	3.23	1.642	3	متوسطة
2	تمنح إدارة الصندوق لموظفيها فرصاً حقيقية وواضحة للترقية الوظيفية و المهنية .	3.10	1.922	1	متوسطة
3	ان طبيعة الوظيفة المكلف بها تسهم وباستمرار في تعزيز مهاراتي وقدراتي المهنية.	3.12	1.125	2	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.18**	**1.563**		

في الجدول أعلاه؛ تتضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببُعد فرص النمو والتطور إذ بلغ المتوسط الحسابي الانحراف المعياري العام لهذا البُعد (3.18)، (1.563) على التوالي، ما يشير إلى أن مستوى إدراك الموظفين لفرص النمو والتطور المتاحة في الصندوق جاء بدرجة متوسطة، تراوحت فيه متوسطات العبارات ما بين (3.10–3.23)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية بين (1.125–1.922). كما تشير النتائج السابقة إلى توفر فرص مقبولة للتدريب والتطوير المهني (3.23)؛ إلا أنها تحتاج إلى مزيد من التطوير والدعم بالقدر الذي يتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات الوظيفة. وبخصوص اسهام طبيعة العمل في تنمية الخبرات بلغ المتوسط (3.12)، وعليه يلزم إتاحة فرص للمشاركة في برامج تطويرية مختلفة ومتنوعة تضمن تزويدهم بالمهارات والقدرات المهنية اللازمة. في حين أن توفر الفرص الحقيقة للترقية جاء بمتوسط (3.10) وانحراف معياري (1.922) ما يعكس وجود اختلاف واضح بين المشاركين في تقييمهم لمدى توفر فرص الترقية والنمو المهني. ويُعد ذلك مؤشر لحاجة إدارة الصندوق إلى تطوير مسارات واضحة للترقية الوظيفية تتسم بالشفافية وترتبط بمستوى الكفاءة في الأداء والإنجاز.

خامساً : بيئة العمل الأمنه

الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد بيئة العمل الأمنه من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (9)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد بيئة العمل الأمنه

م	العبـــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	توفر إدارة الصندوق مناخ وظروف عمل مناسبة لأداء العمل بكل يُسر.	3.462	0.824	2	مرتفعة
2	تضمن إدارة الصندوق توفير أحدث التجهيزات والتكنولوجيا المتقدمة لتسهيل أداء المهام الوظيفية .	3.394	1.239	3	متوسطة
3	تهتم الإدارة بتوضيح السياسات والإجراءات المحددة للصحة والسلامة المهنية للموظفين	3.120	0.921	5	متوسطة

	وتعمل على تطويرها .				
4	أشعر بالأمان والاطمئنان أثناء تنفيذي لمهامي الوظيفية.	3.566	0.913	1	مرتفعة
5	تولي إدارة الصندوق اهتمامًا خاصاً للمحافظة على صحة الموظفين وسلامتهم في بيئة العمل .	3.267	0.946	4	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.361**	**0.967**		

يشير الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد بيئة العمل الآمنة من وجهة نظر المبحوثين تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة (3.120–3.566)، في حين أن الانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.824–239.1). ولقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد (3.361)، وبانحراف معياري بلغ (0.967)، وهو ما يعكس إدراك العاملين لتوفر بيئة عمل مناسبة تسهم في أداء مهامهم بدرجة مقبولة؛ مع الحاجة إلى مزيد من التطوير والدعم في بعض الجوانب، وان درجة الأهمية لشعور الموظفين بالأمان والاطمئنان أثناء العمل مرتفعة (3.566)؛ كون أن إدارة الصندوق نجحت في تهيئة ظروف مناسبة للعمل بكفأة(3.462)؛ ما يسهم في تعزيز ثقة الموظفين بتوفر بيئة عمل أمنة وتحسن من مستوى وجودة أدائهم .وعن توفر التجهيزات والتكنولوجيا المتقدمة؛ فقد جاءت بمتوسط (3.394) ما يعكس وجود مستوى مقبول من التجهيزات مع الحاجة إلى تطوير في البنية التقنية وتحديث الوسائل المستخدمة بما يواكب متطلبات العمل. كما أن اهتمام الإدارة بصحة الموظفين وسلامتهم يُعد مقبول من وجهة نظر المبحوثين (3.267)، ما يوحي بالحاجة إلى المزيد من الدعم. أما فيما يتعلق بوضوح سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية؛ تشير الآراء انها بحاجة إلى التحديد والتحديث(3.120)، مع ضرورة تعزيز التوعية بها وضمان تطبيقها بصورة دائمة ومستمرة.

2.2.6.9.نتائج تحليل المتغير التابع (الالتزام التنظيمي):

أولا: الالتزام العاطفي

الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام العاطفي من وجهة نظر العينة المبحوثة:

الجدول رقم (10)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام العاطفي

م	العبـــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	أشعر بأنني جزء أساسياً من هذه الإدارة .	3.761	0.811	1	مرتفعة
2	أكنّ مشاعر إيجابية وارتباطًا عاطفيًا تجاه المنظمة التي أعمل بها.	3.426	0.810	2	مرتفعة
3	يحظى الصندوق بمكانة كبيرة بالنسبة لدي؛ وعلى المستويين الشخصي والمهني.	3.120	1.119	4	متوسطة
4	أشعر بالفخر لكوني من موظفي صندوق الضمان وعضوا فيه .	3.231	0.987	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.384**	**0.931**		

في الجدول السابق يتضح أن مستوى الالتزام العاطفي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.120–761.3)، و بلغ أن المتوسط العام لهذ البعد (3.384)، وبانحراف(0.931). وعلى وجه التحديد؛ فإن شعور الموظفين بالاندماج والانتماء مرتفع نسبياً(3.761) وإن كان لا يزال بحاجة إلى مزيد من التعزيز، وكذا كانت الاتجاهات والمشاعر الإيجابية تجاه العمل؛ فكانت بمتوسط بلغ(3.426) وبدرجة أهمية مرتفعة، وذلك يُعد مؤشر للارتباط الوجداني ما بين موظفي الصندوق ومحل عملهم.

وفيما يتعلق بمكانة الصندوق لدى بعض الموظفين؛ فهي لا تزال بحاجة إلى تعزيز من خلال اتباع الممارسات الإدارية الداعمة؛ حيث بلغ المتوسط(3.120)، وبانحراف معياري (1.119) ما يشير إلى وجود تباين نسبي في آراء المبحوثين حول المكانة التي يحظى بها صندوق الضمان الاجتماعي لديهم على المستويين الشخصي والمهني، وبالتالي اختلاف مستويات الارتباط والانتماء بينهم.

ثانياً: الالتزام المعياري

فيما يلي جدول بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام المعياري من وجهة نظر المشاركين :

الجدول رقم (11)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام المعياري

م	العبـــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	أفضل الاستمرار في العمل بالصندوق حتي ولو توافرت خيارات بديلة للعمل	3.713	0.868	2	مرتفعة
2	لدي التزام أخلاقي تجاه زملائي بالعمل يدفعني للبقاء والاستمرار.	3.375	1.211	3	متوسطة
3	أشعر بأن ولائي تجاه صندوق الضمان يُعد واجباً أخلاقياً يعزز من ارتباطي بالعمل.	3.211	0.932	4	متوسطة
4	أشعر بمسؤولية وظيفية تجاه إدارة الصندوق تدفعني للعمل لتحقيق أهدافه.	3.876	0.909	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.544**	**0.980**		

يشير الجدول السابق إلى المتوسط الحسابي العام لبُعد **الالتزام المعياري** والذي بلغ(3.544)، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.980)، إذ أن مستوى الالتزام المعياري لدى الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي جاء **بدرجة مناسبة تميل إلى الارتفاع**، وهذا يعكس وجود شعور متوسط بالرغبة في الاستمرار والمسؤولية تجاه المنظمة. وبشكل أكثر تحديداً، فإن إدراك الموظفين لدورهم في المساهمة بتحقيق أهداف الصندوق والقيام بواجباتهم الوظيفية جاء بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً بلغ (3.876) وانحراف معياري (0.909)، أما عن الرغبة في الاستمرار في وجود فرص عمل بديلة فيأتي بدرجة أهمية مرتفعة نسبياً (3.713)؛ ما يشير إلى أن الشعور بالرغبة في البقاء والتمسك بالعمل في الصندوق نابع من التزام الموظفين تجاه المنظمة وليس لقلة توفر فرص بديلة . وكذلك يمتد ايضاً هذا الالتزام الأخلاقي للموظفين تجاه الزملاء وبيئة العمل، بدرجة أهمية متوسطة(3.375) وبانحراف معياري مقداره(1.211)، ما يعني وجود تباين نسبي في آراء المشاركين حول مدى تأثير العلاقة بزملاء العمل في قرار الاستمرار بالمنظمة.كما ان مفهوم الولاء كواجب أخلاقي لدى البعض في حاجة إلى التعزيز (3.211)؛ وذلك من خلال تنمية ثقافة الانتماء وتعميق الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين بالصندوق.

ثالثاً: الالتزام الاستمراري

الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام الاستمراري من وجهة نظر العينة المبحوثة :

الجدول رقم (12)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام الاستمراري

م	العبـــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الأهمية
1	سيكون من الصعب عليّ ترك العمل بالصندوق في الوقت الحالي، حتى لو رغبت بذلك.	3.651	0.832	2	مرتفعة
2	تركي للعمل بالصندوق سيؤثر سلباً على استقراري الوظيفي .	3.181	1.117	3	متوسطة
3	قد تكون البدائل الوظيفية المتاحة أمامي محدودة في حال قررت ترك العمل بصندوق الضمان .	3.102	0.953	4	متوسطة
4	أن قرار استمراري في بالعمل في الصندوق يرتبط بما قد يترتب على تركي له من صعوبات وتحديات.	3.989	0.919	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3.505**	**0.955**		

استنادًا إلى البيانات الواردة في الجدول السابق، نجد أن المتوسط العام لبعد الالتزام الاستمراري جاء بدرجة أهمية متوسطة (3.505)، بانحراف معياري قدره (0.955)، وعلى مستوى العبارات، فإن الموظفين يدركون بشكل جيد ما قد يترتب على قرار ترك العمل من عواقب وتكاليف محتملة لقرار التخلي (3.989)، وبالتالي فأن قرار الاستمرار في العمل بالصندوق هو الأكثر ترجيحًا بالنسبة لهم . أما فيما يتعلق بالبدائل الوظيفية المتاحة فقد تحصلت العبارة الخاصة بذلك على متوسط بلغ(3.102) ، ما

يعني أن قرار الاستمرار في العمل يرتبط بعوامل أخرى تتعلق بالاستقرار الوظيفي وعواقب ترك العمل وليس فقط على توفر البدائل الوظيفية . وبوجه عام؛ أن مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي متوسط يميل إلى الارتفاع، بمعنى أنهم يتمتعون بمستوى جيد من الالتزام التنظيمي ، ويتغلب الالتزام العاطفي على كلا من الالتزام المعياري والمستمر، ما يعكس ارتباط الموظفين بالصندوق، وشعورهم بالمسؤولية والرغبة في الاستمرار بالعمل .

بيد أن تعزيز ممارسات العون والمساندة التنظيمية ،وتنمية شعور الموظفين بالانتماء والفخر والولاء للمنظمة ، قد يسهم في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي للموارد البشرية بالصندوق ودعم استدامتها وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

3.6.9 اختبار الفرضيات:

أولاً: اختبار الفرضية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ممتلثاً فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام العاطفي .

الجدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام العاطفي

المتغير المستقل	المعاملات غير المعيارية		المعاملاتالمعيارية	t	p	VIF
	B	Std.Error	Beta			
الثابت	1.871	0.531	-	4.735	**0.000	
التعويضات العادلة والمكافآت	0.235	0.096	0.241	2.930	**0.005	1.187
التوازن بين العمل والحياة	0.046	0.081	0.053	0.421	0.638	1.136
العلاقة مع المشرف	0.221	0.063	0.199	2.670	*0.003	1.267
فرص النمو والتطور	0.189	0.060	0.146	2.436	*0.001	1.190
بيئة العمل الأمنة	0.164	0.058	0.124	2.241	**0.00	1.154
المتغير التابع	الالتـــــزام العاطفـــــــي					
معامل الارتباط(R)	0.66					
معامل التحديد(R^2)	0.435					
معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2)	0.391					
قيمة F	13.146					
درجات الحرية(df)	(5,168)					
مستوى الدلالة	,000**					

***p<0.05; **p<0.01**

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق والمتعلق بتحليل الانحدار المتعدد أنه وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام العاطفي، حيث بلغت قيمة($F=13.146, sig= 0.00 , p\leq0.001$)، ما يؤكد أن أبعاد المتغير المستقل مجتمعة تفسر جزءاً من التباين في المتغير التابع، ويشير معامل الارتباط ($R=0.66$) إلى وجود علاقة موجبة متوسطة إلى قوية، في حين يشير معامل التحديد ($R^2=0.435$)، ومعامل التحديد المعدل($Adjusted\ R^2=0.931$) إلى أن ما يقارب 39.1% إلى 43.5% من التباين في الالتزام العاطفي يُفسر من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وبالتالي قد تكون هناك عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج لها دور في ذلك . وفيما يتعلق بقدرة المتغيرات الفردية على التنبؤ، توضح النتائج أن التعويضات العادلة والمكافآت تحتل المرتبة الأولى من حيث الأثر الإيجابي الإحصائي على الالتزام العاطفي ($B=0.235,Beta=0.241,t=2.930,sig.=0.005$)، مما يشير إلى أن التعويضات والمكافآت العادلة تُعزز وبشكل كبير من الالتزام العاطفي، وفي المرتبة الثانية يأتي الأثر الإيجابي لعلاقة الموظفين مع المشرف ($B=0.221, Beta=0.199$ $sig.=0.003, t=2.670$,) مما يوحي بأن العلاقة الجيدة مع الرؤساء تُعزز من الالتزام العاطفي لدى الموظفين. وبالمثل كان أثر فرص النمو والتطور على الالتزام العاطفي إيجابياً؛ حيث ($B=0.189,Beta=0.146,t=2.436,sig.=0.001$)ما يؤكد

أن توفر فرص التدريب والتطوير تلعب دوراً حاسماً في تعزيز التزام الموظفين العاطفي، وكذلك الحال بالنسبة لبيئة العمل الأمنة حيث كان لها أثر ذو دلالة إحصائية (B=0.164,Beta=0.146,t=2.241,sig.=0.00)، وهذا يدل على أن التهيئة الجيدة لظروف العمل يسهم في تكوين الالتزام العاطفي لموظفي الضمان . وفي المقابل، لم يُظهر بُعد التوازن بين العمل والحياة وعلى الرغم من أهميته تأثيراً ذو دلالة إحصائية (t=0.421,sig.=0.638)وهذا يوحي بأن التوازن بين العمل والحياة في النموذج الحالي لا يسهم في تفسير التباينات في الالتزام العاطفي بشكل كبير. إضافةً إلى أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) والتي تراوحت بين (1.267–1.136) تدل على أن تقديرات معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة لا توجد فيها مشكلة في الارتباط الخطي، حيث تُعد القيم الواقعة ما بين (1–5) مقبولة وموثوقة ومستقرة.

بشكل عام؛ وبناءًا على النتائج السابقة فإن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة لها أثر واضح على الالتزام العاطفي؛ باستثناء بُعد التوازن بين العمل والحياة، إذ ليس له أثر مستقل ذو دلالة إحصائية. وعليه؛ فإن يتم رفض الفرضية الصفرية جزئياً، إذ يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لكلاً من (التعويضات العادلة والمكافآت، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام العاطفي.

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية

لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ممتلثاً ف(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام المعياري.

الجدول رقم (14) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام المعياري

المتغير المستقل	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	p	VIF
	B	Std.Error	Beta			
الثابت	1.345	0.334	-	3.936	**0.000	
التعويضات العادلة والمكافآت	0.246	0.098	0.321	2.841	**0.001	1.187
التوازن بين العمل والحياة	0.221	0.078	0.258	2.376	0.005	1.136
العلاقة مع المشرف	0.061	0.266	0.426	1.450	0.605	1.267
فرص النمو والتطور	0.239	0.064	0.318	2.712	*0.004	1.190
بيئة العمل الأمنة	0.043	0.058	0.118	2.116	*0.036	1.154
المتغير التابع	الالتـــــزام المعياري					
معامل الارتباط(R)	0.64					
معامل التحديد(R^2)	0.411					
معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2)	0.365					
قيمة F	10.003					
درجات الحرية(df)	(5,168)					
مستوى الدلالة	,000**					

***p<0.05; **p<0.01**

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، والمتعلقة بتحليل الانحدار المتعدد أن أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام المعياري ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة(F=10.003, sig= 0.00 , p≤0.001)، مما يشير إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تسهم مجتمعة في تفسير التباين في الالتزام المعياري. كما بلغت قيمة معامل (R=0.64)ما يدل على أن العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام المعياري موجبة –متوسطة إلى قوية–، حيث بلغ معامل التحديد (R^2=0.411)، ومعامل التحديد المعدل (Adjusted R^2=0.365)، ما معناه أن قرابة (36.5%– 41.1%) من التغير في الالتزام المعياري يُفسر من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بينما تُعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج أو الخطأ العشوائي.

أما ما يتعلق بمستوى تأثير الأبعاد بشكل منفرد، أوضحت النتائج الخاصة ببُعد التعويضات العادلة والمكافآت (B=0.246, Beta=0.321,t=2.841 ,sig.=0.00) أن الأثر كان إيجابياً ومعنوياً على الالتزام المعياري، مما يدل على أن إدراك العاملين لعدالة المزايا المالية يسهم في تعزيز التزامهم المعياري تجاه الصندوق. وكذلك هو الحال؛ بالنسبة لبُعد التوازن بين العمل والحياة فقد أظهر تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا، حيث(B=0.221, Beta=0.258,t=2.376 ,sig.=0.005)، وذلك يوحي بأن التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية يُعزز من شعور الموظفين بالالتزام تجاه صندوق الضمان الاجتماعي. وكذلك بينت النتائج الخاصة ببعد فرص النمو والتطور؛ أهمية إتاحة فرص التعلم والتقدم المهني في تعزيز ارتباط الموظفين بالصندوق، حيث (B=0.239, Beta=0.318,t=2.712 ,sig.= 0.004) بما يوضح تأثيره الإيجابي والمعنوي على الالتزام المعياري لدى موظفي الصندوق. وبالمثل؛ أظهر بُعد بيئة العمل الآمنة تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا ولكنه الأضعف نسبيًا بين الأبعاد المؤثرة، حيث (B=0.043, Beta=0.118,t=2.116 ,sig.= 0.036)، بما يشير إلى أن توفير بيئة عمل تتسم بالأمان والاستقرار يسهم في رفع مستوى الالتزام المعياري، وإن كان تأثيره أقل مقارنة ببقية الأبعاد. وفي المقابل، لم يظهر بُعد العلاقة مع المشرف أي تأثير معنوي على الالتزام المعياري، حيث (B=0.061, Beta=0.426,t=1.450 ,sig.= 0.605) وهو بذلك لا يقدم أي إسهام في تفسير التباينات في الالتزام المعياري للموظفين بالصندوق ضمن هذا السياق. إضافةً إلى أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) والتي تراوحت بين (1.136–1.267) تدل على أن تقديرات معاملات الانحدار تتميز بالاستقرار والموثوقية، حيث تُعد القيم الواقعة ما بين (1–5) مقبولة ولا توجد فيها مشكلة في الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة .

بشكل عام؛ وبناءًا على النتائج السابقة فإن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة لها أثر واضح على الالتزام المعياري؛ باستثناء بُعد العلاقة مع المشرف، إذ ليس له أثر مستقل ذو دلالة إحصائية. وعليه؛ فإن يتم رفض الفرضية الصفرية جزئياً، إذ يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لكلاً من (التعويضات العادلة والمكافآت، فرص النمو والتطور، التوازن بين العمل والحياة، بيئة العمل الأمنه) –على التوالي– على الالتزام المعياري للموظفين الجهة المبحوثة.

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة

لا يوجد أثر ذو دلاله إحصائية عند مستوى لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ممتلثاً فـ(التعويضات العادلة والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة، العلاقة مع المشرف، فرص النمو والتطور، بيئة العمل الأمنه) على الالتزام الاستمراري.

الجدول رقم (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الاستمراري

المتغير المستقل	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	p	VIF
	B	Std.Error	Beta			
الثابت	1.434	0.367	-	3.765	**0.000	
التعويضات العادلة والمكافآت	0.275	0.099	0.254	2.876	**0.001	1.187
التوازن بين العمل والحياة	0.213	0.073	0.211	2.231	0.005	1.136
العلاقة مع المشرف	0.225	0.243	0.235	2.250	0.001	1.267
فرص النمو والتطور	0.268	0.278	0.244	2.741	*0.004	1.190
بيئة العمل الأمنة	0.143	0.051	0.125	2.123	*0.036	1.154
المتغير التابع	الالتـــــزام الاستمراري					
معامل الارتباط(R)	0.41					
معامل التحديد(R^2)	0.168					
معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2)	0.124					
قيمة F	9.205					
درجات الحرية(df)	(5,168)					
مستوى الدلالة	,000**					

*p<0.05; **p<0.01

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الواردة في الجدول أعلاه، وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الالتزام الاستمراري، حيث بلغت قيمة (F=9.205, sig= 0.00 , p≤0.001)، ما يؤكد أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة تفسر جزءاً من التباين في الالتزام الاستمراري، كما بلغت قيمة معامل الارتباط(R = 0.410)، مما يشير إلى أن العلاقة الارتباطية إيجابية متوسطة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ،كما بلغ معامل التحديد(R^2 = 0.168)، وهو ما يعني أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تفسر ما نسبته 16.8% إلى 41% من التباين في الالتزام الاستمراري، أما النسبة المتبقية فتعزى إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة. مما يؤكد صلاحية النموذج وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرات.

وفيما يتعلق بالأبعاد الفرعية لجودة الحياة الوظيفية، بينت النتائج أن لها تأثير إيجابي ومعنوي في الالتزام الاستمراري، حيث جاء بعد التعويضات العادلة والمكافآت في المرتبة الأولى (B=0.275,Beta=0.254,t=2.876,sig.= 0.001)،بما يدل على اسهام المزايا المالية العادلة في تعزيز الالتزام الاستمراري لدى موظفي الصندوق، يليه بُعد فرص النمو والتطور(B=0.268,Beta=0.244,t=2.741,sig.= 0.004)، بما يوحي بأن إتاحة فرص التدريب والتطوير من شأنه الرفع من مستوى الالتزام الاستمراري لدى الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي، كما كان لبعد العلاقة مع المشرف أثر ذو دلالة إحصائية حيث (B=0.225,Beta=0.235,t=2.250,sig.= 0.001)،ثم التوازن بين العمل والحياة(B=0.213,Beta=0.211,t=2.231,sig.= 0.005)، ويدلل ذلك على أن تقوية العلاقة بين الموظفين والمشرفين، وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية لهو أثر واضح في التعزيز من الالتزام الاستمراري. في حين كان بُعد بيئة العمل الآمنة الأقل تأثيراً من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الاستمراري حيث (B =0.143 ,Beta=0.125,t=2.123,sig.= 0.003).كما أوضحت قيم معامل تضخم التباين (VIF) عدم وجود مشكلة تعدد ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة؛ إذ تراوحت بين (1.136–1.267) وهي جميعاً أقل بكثير من الحد المقبول، مما يعزز موثوقية نتائج نموذج الانحدار ودقة معاملاته.

بشكل عام؛ وبناءًا على النتائج السابقة فإن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة لها أثر واضح على الالتزام الاستمراري. وعليه؛ فإن يتم رفض الفرضية الصفرية، إذ يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لكلاً من (التعويضات العادلة والمكافآت، فرص النمو والتطور، العلاقة مع المشرف، التوازن بين العمل والحياة ، بيئة العمل الأمنه) –على التوالي – على الالتزام الاستمراري.

4.6.9 مناقشة النتائج :

تتفق النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية مع الاتجاه العام للدراسات السابقة، حيث كشفت عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعياري، والاستمراري)، ما يؤكد أن توفر البيئة التنظيمية المناسبة، وتحقيق العدالة في الأجر والمزايا المالية، وتوفير فرص التعلم والتطور المهني، وتدعيم العلاقات الإيجابية بين العاملين والمنظمة، من شأنه أن يُعزز ارتباط العاملين بمنظماتهم ويدعم التوجه الإيجابي نحو الالتزام بها.

حيث أكدت دراسة Ehido et al. (2020) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في بيئة العمل الأمنة، والتعويضات العادل، فرص النمو والتطور، التوازن بين العمل والحياة والعلاقة مع المشرف، مجتمعتاً تمثل محددات أساسية في تكوين اتجاهات العاملين نحو المنظمة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من البياري(2018) ، و(2019) .Burmansah et al، و(2021) Normal، وعليوان وبن مومن(2023) ، فجميعها أكدت على العلاقة الارتباطية الموجبة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأن تهيئة البيئة التنظيمية والإدارية ؛ إلى جانب تحقيق العدالة في توزيع المكافآت المالية يسهم في تعزيز التزام العاملين تجاه التنظيم. وفيما يتعلق بالأبعاد الفرعية، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات التي أكدت الدور المؤثر لبعض الأبعاد الفرعية لجودة الحياة الوظيفية، مثل التعويضات العادلة والمكافآت، وفرص النمو والتطور، والعلاقة مع المشرف، وبيئة العمل الآمنة، حيث أشارت دراسات كـ Sabharwal et al. (2023)وHussen (2023)و Anh et al. (2025)

وكماسي وصيفي (2025) إلى أن هذه الأبعاد تعد من أكثر الأبعاد تأثيراً في تفسير مستوى الالتزام التنظيمي، وهو ما ينسجم مع نتائج الدراسة الحالية التي كشفت عن الأثر الإيجابي لهذه الأبعاد المختلفة في الالتزام التنظيمي. وكذلك هو الحال مع دراسة Pant (2025)التي أثبتت الأثر المباشر والمعنوي لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي، ومع دراسة Hafiane & Khammar (2025) والتي أكدت على أهمية تهيئة بيئة العمل الإدارية والتنظيمية في تحسين مستوى ولاء والتزام العاملين تجاه منظماتهم .

وفي المقابل، تختلف نتائج بعض الدراسات جزئيًا مع الدراسة الحالية، حيث لم يمتد الاختلاف إلى جوهر العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وإنما اقتصر على درجة تأثير الأبعاد وترتيب أهميتها مقارنة بما توصلت إليه الدراسة الحالية. فقد أشارت دراسة البشيتي (2019) إلى أن العلاقة مع المشرف جاءت في المرتبة الأولى من حيث التأثير، بينما احتلت التعويضات والمكافآت مرتبة متأخرة، في حين أن ما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية هو عكس ، بحيث كانت التعويضات العادلة والمكافآت من أكثر الأبعاد تأثيرًا في الالتزام التنظيمي. كما اختلفت الدراسة الحالية جزئيًا مع دراسة Nookue & Lertpongprasert (2023)والتي بينت أن بُعدي النمو والتطور، والتوازن بين العمل والحياة كانا الأكثر تأثيرًا، بينما توصلت دراستنا إلى أن فرص النمو والتطور كان لها تأثير معنوي، في حين لم يثبت بُعد التوازن بين العمل والحياة وجود تأثير معنوي على مستوى الالتزام العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية .ومن حيث ترتيب تأثير الأبعاد وإسهامها في الالتزام التنظيمي تختلف الدراسة الحالية عن بعض نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة Sabharwal et al. (2023)ودراسة Anh et al. (2025) ، إذ أعطت هذه الدراسات أولوية وأهمية أكبر لبيئة العمل الآمنة –و فرص النمو والتطور، وفي الدراسة الحالية؛ احتل بُعد التعويضات العادلة والمكافآت المرتبة الأولى. كذلك لم يظهر بُعد التوازن بين العمل والحياة في الدراسة الحالية تأثيرًا معنويًا على الالتزام العاطفي، بينما أكدت دراسة (Bataineh, 2019)إلى وجود أثر إيجابي لهذا البعد في تعزيز الالتزام التنظيمي، وبالمثل؛ لم يُظهر بُعد العلاقة مع المشرف تأثيرًا معنويًا على الالتزام المعياري في الدراسة الحالية، في حين أوجدت بعض الدراسات السابقة أثرًا لهذا البعد. وتبرير هذه الاختلافات بين الدراسة الحالية والدراسات التجريبية السابقة؛ قد يكون بسبب باختلاف طبيعة القطاعات التي أجريت فيها الدراسات، والبيئة التنظيمية والثقافية، وخصائص عينات الدراسة .

وبصفة عامة، فإن نتائج الدراسة الحالية تؤكد الاتجاه العام للذ توصلت إليه الدراسات السابقة من إسهام جودة الحياة الوظيفية إيجابياً في تعزيز الالتزام التنظيمي؛ سيما من خلال توافر البيئة الداعمة، حيث: التعويضات العادلة والمكافآت، وإتاحة فرص النمو والتطور المهني، وتعزيز العلاقة الإيجابية مع المشرفين، وتوفير بيئة عمل آمنة، وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة للموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي.

10. النتائج والتوصيات :

1.10. النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها ما يأتي:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي، مما يؤكد أهمية جودة الحياة الوظيفية لكونها من العوامل المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم.
- بينت الدراسة وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام العاطفي، أما على مستوى أثر الأبعاد في الالتزام العاطفي فقد برزت العدالة في التعويضات والمكافآت، والعلاقة الإيجابية مع المشرف، وتوفر فرص النمو والتطور، والبيئة الآمنة للعمل؛ بحيث أسهمت في تعزيز الارتباط العاطفي للموظفين، في حين لم يظهر التوازن بين العمل والحياة تأثيرًا معنويًا في هذا النوع من الالتزام.

- أوضحت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تُسهم في تعزيز الالتزام المعياري للموظفين، أما على مستوى أثر الأبعاد في الالتزام المعياري فقد برزت أهمية التعويضات العادلة والمكافآت، وفرص النمو والتطور، والتوازن بين العمل والحياة، وبيئة العمل الآمنة، بينما لم يتبين وجود تأثير معنوي للعلاقة مع المشرف في هذا البعد.
- كشفت الدراسة أن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية تسهم في تعزيز الالتزام الاستمراري لدى الموظفين، مما يشير إلى أن تحسين بيئة العمل وتطوير الموارد البشرية يسهمان في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار بالعمل داخل المنظمة.
- بينت النتائج أن بعد العدالة في التعويضات والمكافآت يُعد من أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرًا في الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده، الأمر الذي يسلط الضوء على أهمية تطبيق سياسات عادلة وشفافة في إدارة منظومة الأجور والحوافز
- أظهرت النتائج أن توفير فرص النمو والتطور المهني يمثل أحد المحددات الاساسية التي تسهم في رفع مستويات الالتزام التنظيمي، الامر الذي يعكس أهمية الاستثمار في تنمية قدرات العاملين وتنمية مساراتهم الوظيفية.
- أوضحت الدراسة أن أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية يختلف باختلاف نوع الالتزام التنظيمي، حيث تختلف الأبعاد الأكثر تأثيرًا بين الالتزام العاطفي ثم الالتزام المعياري فالالتزام الاستمراري، وهو ما يؤكد أن تعزيز الالتزام التنظيمي يتطلب الاهتمام بجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية بصورة متكاملة.

2.10. التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يأتي:

- الاهتمام بسياسات جودة الحياة الوظيفية وتطويرها؛ باعتبارها مدخلًا إستراتيجيًا لتعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء بشكل عام.
- تعزيز مبدأ العدالة في أنظمة المزايا المالية، وربطها بمستوي الفاعلية الإنجاز، وبما يسهم في تعزيز مستويات الالتزام والانتماء لدى الموظفين العاملين بالصندوق.
- اعتماد وتدعيم برامج التنمية والتدريب، وتأسيس مسارات الترقية الوظيفية بما يتيح للموظفين فرص للتقدم ويسهم في تحقيق طموحاتهم المهنية.
- تعزيز السلوكيات القيادية الداعمة وتنمية مهارات المشرفين في التوجيه والتواصل الفعال، مع التحفيز الدائم وتقديم الدعم، بما يعزز مناخ العمل الإيجابي داخل المنظمة.
- التطوير المستمر في بيئة العمل، من خلال توفير بيئة آمنة وصحية ومحفزة، وبما يعزز الإنتاجية ويدعم الشعور بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
- إقرار أو تبني سياسات فعالة لتحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة والحياة الشخصية، وبما يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي.
- العمل على تعزيز مشاركة العاملين في صنع القرارات ذات العلاقة بعملهم، وتأسيس مسارات اتصال فعالة تسهل تبادل الأفكار والمقترحات، بما يسهم في ترسيخ الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.
- اعتماد مراجعة وتقييمات دورية لمستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وتوظيف نتائجها في تطوير سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية.

3.10. مقترحات لدراسات مستقبلية :

1. أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
2. أثر برامج تطوير الموارد البشرية على استدامة الالتزام التنظيمي وتحسين أداء العاملين .

11. قائمة المراجع :

- أبو العلا ، محمد صلاح الدين، (2009) ، ضغوط العمل وأثرها على الولاء – دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد ، غزة.
- أمبارك ، المبروك عبدالجواد وجمعة ، سليمان سالم .(2021) . الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين بمصنع لاعلاف بمدينة البيضاء ، مجلة البيان العلمية ، يونيو ، العدد التاسع .
- البشيتي، سها. (2019) .دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية الفلسطينية) ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاقصى، غزة.
- البياري، سمر .(2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- الثوبني، يوسف بن محمد. (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لأعضاء هيئة التدريس جامعة حائل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 43 ، 4 .
- الحضيري ،محمد أبوبكر عثمان .(2025) ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين . دراسة تطبيقية على العاملين بمصرف الصحاري سبها ، مجلة بيان العلمية المحكمة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة الزيتونة ، مايو ، العدد (19) .
- عاصي ، نايف على وحسين ، هدى مجير ، (2008)، الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين – دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني ،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (10) ، العدد (3) .
- عبدالحسين ، باسم (2012) ، أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي – دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد (31) .
- عبيد، علياء حسين (2015) ، الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضا الوظيفي لدى تدريسيي التربية الرياضية جامعة الكوفة ، مجلة مركز دراسات الكوفة ، العدد (37) .
- العمراوي ، زكية و ايط ، نورة تمر ، (2021) . جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية : دراسة ميدانية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد (15) ، العدد(1) .
- مفلح ، محمد أحمد علي ، (2021) ، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين : دراسة مقارنة بين المستشفى اليمين الألماني ومستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا . رسالة ماجستير مقدمة لقسم العلوم الإدارية والمالية ، الاكاديمية اليمنية للدراسات العليا .
- A.A.A. Seyed, J. Najmeh, S. Yashar, D. Mohammadreza, T. Azam,(2011), To the promotion of work life quality using the paradigm of managerial coaching: the role of managerial coaching on the quality of work life, Afr. J. Bus. Manag. 5 (17) (Sep 4) 7440–7448. Available from: http://academicjournals.org/journal/ AJBM/article-abstract/CDDC9C216176. [24]
- E. Mokoka, M.J. Oosthuizen, V.J. Ehlers, (2010), Retaining professional nurses in South Africa: nurse managers' perspectives, Health SA Gesondheid 15 (1) 1–9.
- A.Abebe , A.Assemie ,(2023) , Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities . Heliyon 9 .

- Adnan Bataineh (2019). Impact of Work-Life Balance and Happiness at Work on Employee Performance. International Business Research, 12(2), 99–112.
- Allen NJ, Meyer JP.(1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. J Vocat Behav. 49(3).
- Alrowwad, A., Almajali, D., Masa'deh, R., Obeidat, B., &Aqqad, N. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. In 33rd Ibima Conference: Granada, Spain.
- Blersch, C. L., Shrand, B. C., and Ronnie, L. (2020). Factors that keep engineers committed to their organizations: a study of south African knowledge workers. J. South Afr. Inst. Civ. Eng. 62, 42–52.
- Bohorquez,N,(2016). Perception of leadership styles , organization commitment and burnout infacnlty of Colombian universities , PhD, North central Universities .
- Burmansah, B., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2019). Work-life quality, job involvement, and affective commitment of school teachers. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(2).
- Demir C, Sahin B, Teke K, Ucar M, Kursun O.(2009), Organizational commitment of military physicians. Mil Med. 174(9).
- Ehido, A. et al. (2020). Developing items for measuring quality of work life among Malaysian academics: An exploratory factor analysis procedure, Humanities & Social Sciences Reviews, eISSN, 2395-6518
- Els, V., Brouwers, M., and Lodewyk, R. B. (2021). Quality of work life: effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south African manufacturing organisations. South African journal of. Hum. Resour. Manag. 19:a 1407.
- F.F.T. Chiang, T.A. Birtch, H.K. Kwan, The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry, Int. J. Hosp. Manag. 29 (1) (2010 Mar) 25–32
- Fantahun B, Dellie E, Worku N, Debie A.(2023), Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. BMC Health Serv Res. 23(1).
- H. Farid, Z. Izadi, I.A. Ismail, F. Alipour,(2014) Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, Soc. Sci. J. 52 (1).
- H.R. Farjad, S. Varnous,(2013) , Study of relationship of quality of work life (Qwl) and organizational commitment, Interdiscipl. J. Contemp. Res. Bus. 4 (9) ,449–456. [35] Y.M. Yusoff, N.N. Rimi, C.H. Meng, A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention, Probl. Perspect. Manag. 13 (2) 357–364. [36] A. Miller, L. Unruh, X. Liu, T. A. Miller, L. Unruh, X. Liu, T. Wharton, N. Zhang, (2018), Individual and organizations factors associated with professional quality of life in Florida EMS personnel, Int. J. Emerg. Serv. 7 (2) 147–160.

- J.A. Edwards, S. Webster, D. Van Laar, S. Easton, (2008) , Psychometric analysis of the UK health and safety executive's management standards work-related stress indicator tool, Work. Stress 22 (2) 96–107.
- J.P. Meyer, N.J. Allen, I.R. Gellatly, (1990), Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations, J. Appl. Psychol. 75 (6) 710–720
- John , D. (2012) , Leadership Style and Organizational Commitment : the moderating effect of Locus Control , ASBBS Annual Conference : LasVegas , Vol(7) , No(1) .
- Joo, B., K . Shim ,J.H , (2010) , Psychological empowerment and organizational Commitment , Satisfacation and performance , Dissertation Abstracts International , Vol(54) , No(4).
- L.O. Oyewobi, A.E. Oke, T.D. Adeneye, R.A. Jimoh, A.O. Windapo, (2022) , Impact of work–life policies on organizational commitment of construction professionals: role of work–life balance, Int. J. Constr. Manag. 22 (10) 1795–1805.
- Lee , B.H . (2013) , Empirical Study Organization Commitment : A Multilevel pproach , The Journal of Behavior and Applied Management , Vol(4) , No(3) .
- Lee, S., Zou, M., & Zhou, Y. (2024). Work and life: The relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. Socio-Economic Review, 22(2), 835–857. https://doi.org/10.1093/ser/mwae008
- M. Aminizadeh, A. Saberinia, S. Salahi, M. Sarhadi, P. Jangipour Afshar, H. Sheikhbardsiri,(2022) Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak, Int. J. Healthc. Manag. 15 (1) (Jan 2) 36–44.
- M. Aminizadeh, A. Saberinia, S. Salahi, M. Sarhadi, P. Jangipour Afshar, H. Sheikhbardsiri,(2022), Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak, Int. J. Healthc. Manag. 15 (1) (Jan 2) 36–44.
- M.J. Sirgy, D. Efraty, P. Siegel, D.J. Lee, (2001) , A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories, Soc. Indicat. Res. 55 (3) 241–302.
- M.R.F. Parvar, S.M. Allameh, R. Ansari,(2013), Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company), Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci. 3 (10) (2013 Oct 19). Available from: http://hrmars.com/index.php/journals/papers/IJARBSS/v3-i10/285.
- M.R.F. Parvar, S.M. Allameh, R. Ansari,(2013), Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company), Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci. 3 (10. Available from: http://hrmars.com/index.php/journals/papers/IJARBSS/v3-i10/285

- Malangkuçeçwara, S. J., Wiyarni, W., & Mauludin, H. (2025). The influence of quality work of life on performance with subjective well-being as a mediator. Journal of Applied Business and Technology.
- Mercurio ZA.(2015), Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. Hum Resource Dev Rev. 14(4).
- Meyer JP, Allen NJ.(1984), Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. J Appl Psychol.69(3).
- Meyer JP, Allen NJ.(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resource Manage Rev. 1(1).
- Meyer JP, Parfyonova NM.(2010), Normative commitment in the workplace: a theoretical analysis and re-conceptualization. Hum Resource Manage Rev. 20(4).
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW.(1979, The measurement of organizational commitment. J Vocat Behav. 14(2).
- Mowday RT.(1998), Reflections on the study and relevance of organizational commitment. Hum Resource Manage Rev.;8(4).
- N. Daud,(2010), Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms, Int. J. Bus. Manag. 5 (10) . [31]
- Neerpal Rathi, K. Lee, (2015), Understanding the role of supervisor support in retaining employees and enhancing their satisfaction with life, Person. Rev. 34 (1) 1–5.
- Normal ,Daud , (2010) . Investigation the Relation ship between of work life and Organizationl commitment amongst Employees in Malysian firms, International Journal of Business of Management , Vol (5) , No(10) .
- Normala Daud,(2010), Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms, Int. J. Bus. Manag. 5 (10) (Sep 17) 75–82. Available from: http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/7633.
- P. Bhende, N. Mekoth, V. Ingalhalli, Y.V. Reddy,(2020), Quality of work life and work–life balance, J. Hum. Values 26 (3) (Sep) 256–265. [28] L.O. Oyewobi, A.E. Oke, T.D. Adeneye,
- P.H. Feldman, Work life improvements for home care workers : impact and feasibility, Cerontological Soc. Am. 33 (1) (1993) 47–54.
- Pieters, W. R., Van Zyl, E., and Nel, P. (2020). Testing a model of turnover intention: lecturers at the University of Namibia. South African journal of. Hum. Resour. Manag. 18:a 1450
- Pieters, W. R., Van Zyl, E., and Nel, P. (2020). Testing a model of turnover intention: lecturers at the University of Namibia. South African journal of. Hum. Resour. Manag. 18:a 1450.

- R. Walton,(1975), Criteria for quality of work life, in: L.E. Davis, R.L. Cherns (Eds.), The Quality of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art, vol. 1, New York Free Press, , pp. 12–54.
- Rodriguez-Fernandez M, Herrera J, de Las Heras-Rosas C.(2021), Model of organizational commitment applied to health management systems. Int J Environ Res Public Health.;18(9).
- S. Ahmad, Paradigms of quality of work life, (2013) , J. Hum. Val. 19 (1) (Apr 27) 73–82.
- S.L. Dolan, S. García, C. Cabezas, S.S. Tzafrir,(2008), Predictors of "quality of work" and "poor health" among primary health-care personnel in Catalonia, Int. J. Health Care Qual. Assur. 21 (2) (Mar 21) 203–218.
- Shidiq, R. F., Alfain, M. Z., & Noekent, V. (2024). Enhanced quality of work life as a catalyst for employee performance: Examining the mediating roles of psychological empowerment and job satisfaction. Proceedings of the International Conference on Economics, Business and Management.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, 55(3), 241–302. https://doi.org/10.1023/A:1010986923468
- Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation, International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) , 2.
- T. Agarwala, A. Arizkuren-Eleta, E. Del Castillo, M. Mu˜niz-Ferrer, L. Gartzia,(2014), Influence of managerial support on work–life conflict and organizational commitment: an international comparison for India, Peru and Spain, Int. J. Hum. Resour. Manag. 25 (10) (May 31) 1460–1483.
- T. Nayak, C.K. Sahoo,(2015), Quality of work life and organizational performance, J. Health Manag. 17 (3) (Sep 24) 263–273.
- Vandenenberg ,R.J & Lance , C.E .(1992) , Satisafaction andorganizational Commitment , Journalof management
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, 15(1), 11–21.
- WeiBo , Z., Kaur , S ., & Jun , W .,(2012) , New development of organizational Commitment : A crtical review (1960-2009) , African Journal of Business Management , Vol (4) , No(1).
- Yildrim, I. (2015). The Correlation Between Organizational commitment and Occupational Burnout Among the Physical Education Teacher: The Mediating Role of Self-Efficacy, International Journal of Progressive. Vol (11) , No(3) .