مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية)
اسم الكاتب: د. حيان محمد بركات
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5769
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:18 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Role of the Quality of Work-Life to Reinforce the Organizational Commitment
"Case study in The Syrian Ministry of Transport (Central Administration)"

Dr. Hayyan Barakat*

(Received 20 / 7 / 2022. Accepted 22 / 8 / 2022)

□ ABSTRACT □

This research aimed to examine the relationship between the quality of work-life and the organizational commitment in the Syrian Ministry of Transport (Central Administration). It deals with the quality of work-life through five dimensions: (Physical Work Environment, work compensation, participation in decision, promotion opportunity, the balance between work-life and personal life). Whereas it was deals with the organizational commitment with its three dimension (sentimental, continuous and ethical) through one axis.

The research relied on a questionnaire as a tool for data collection, the researcher chose accidental sample of workers included 70 individuals, 60 valid questionnaires were retrieved, 57 were analyzable, and the stability of the scale was confirmed through the Cronbach's Alpha coefficient.

Moreover, appropriate statistical methods were used to test the hypotheses where the researcher used descriptive statistics, one sample t test and Pearson correlations test.

A number of results were reached through testing the hypotheses, include:

- The answers of the sample's individuals tend to agree on the existence of organizational commitment, and impartiality about quality of work-life dimensions with its studied dimensions in the Syrian Ministry of Transport (Central Administration).
- There is a appositive and significant correlation relationship that is medium strength between organizational commitment and the Physical work environment, while the relationship with the rest of the studied dimensions is a appositive and significant correlation but weak-strength in the Syrian Ministry of Transport (Central Administration).

Keywords: Organizational Commitment, Quality of Work-Life, Physical Work Environment, Work Compensation, Participation in Decision, Promotion Opportunity, Balance between Work-Life and Personal Life.

***Assistant Professor - National Institute of Administration – Damascus – Syria.**
hayyan.barakat1982@gmail.com

دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي
دراسة ميدانية في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية)

الدكتور حيان محمد بركات*

(تاريخ الإيداع 20 / 7 / 2022. قُبِل للنشر في 22 / 8 / 2022)

□ ملخّص □

هَدَفَ هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية)، حيث تمّ تناول جودة حياة العمل من خلال خمسة أبعاد هي: بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، في حين تمّ تناول الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، المستمر، الأخلاقي) من خلال محور واحد، وتمّ الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث قام الباحث بأخذ عيّنة ميسّرة من العاملين شملت 70 مفردة، تمّ استرجاع 60 استبانة، كان منها 57 استبانة قابلة للتحليل، وتمّ التأكّد من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ.

ومن أجل اختبار الفرضيات تمّ استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث استخدم الباحث الإحصاءات الوصفية، واختبار الفروق لعيّنة واحدة one sample t test، بالإضافة إلى اختبار بيرسون.

ومن خلال اختبار الفرضيات تمّ التوصل إلى عدد من النتائج من بينها:

– تميل إجابات أفراد العيّنة إلى الموافقة على وجود التزام تنظيمي وإلى الحياد حول جودة حياة العمل بأبعاده المدروسة في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

– توجد علاقة معنوية طردية متوسطة القوة بين الالتزام التنظيمي وبيئة العمل المادية في حين أن العلاقة مع باقي الأبعاد المدروسة هي علاقة معنوية طردية ولكن ضعيفة القوة في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، جودة حياة العمل، بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

*مدرس– المعهد الوطني للإدارة العامة– دمشق – سورية. hayyan.barakat1982@gmail.com

مقدمة:

تعدّ جودة حياة العمل في المنظمات بأبعادها المختلفة مِنْ بين المواضيع التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين لما له من دورٍ كبير في توجيه سلوك العاملين في مكان العمل، حيث أنّ تأمين بيئة عمل مناسبة من حيث البيئة المادية والتعويضات المناسبة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية وغيرها من أبعاد جودة حياة العمل تعدّ أهدافا تسعى المنظمات لتحقيقها والارتقاء بها.

كما أن توافر الالتزام التنظيمي في المنظمات يعزّز من ارتباط العاملين بمنظماتهم بما يضمن استمرارية المنظمة في العمل، لذلك سعت المنظمات إلى التركيز على العوامل التي يُمكن أن تعزّز من الالتزام التنظيمي لعامليها.

وبناء على ما سبق جاءت هذه الدراسة لتبيان واقع جودة حياة العمل في إحدى أهم الوزارات في سورية وهي وزارة النقل، لتبيان دورها في تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين لديها.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

1. دراسة (زاهر، 2016) بعنوان: أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الواحدة) محافظة دمشق.

هدفت تلك الدراسة إلى معرفة مدى توفّر أبعاد جودة حياة العمل في مركز خدمة المواطن لمحافظة دمشق ومعرفة مستوى الالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكوَّن مجتمع هذه الدراسة من جميع موظفي مركز خدمة المواطن في محافظة دمشق، حيث تمّ توزيع (50) استبيان بشكل عيّنة عشوائية على العاملين في النافذة الواحدة، كان المُسترد منها (46) استبيان ويمثّل ما نسبته 92% كانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي.

تمّ الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وقد صُمّم الاستبيان وفقا لمحورين رئيسين المحور الأول يغطي عناصر متغيّر جودة حياة العمل التي اعتمدها الباحث في دراسته، والمحور الثاني من الاستبيان يتضمن الأسئلة التي تغطي المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وذلك وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.

من أهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين استخدام جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي وتختلف حسب عناصر كل منهما بنسب متفاوتة.

2. دراسة (ميا والكنج، 2017) بعنوان: تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية على المصارف التجارية بمحافظة اللاذقية.

هدفت تلك الدراسة إلى تحديد مستوى الالتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر، المعياري) لدى العاملين في المصارف التجارية العاملة ضمن محافظة اللاذقية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأسلوب المسح حيث استخدمت الاستبانة كمصدر رئيس في الحصول على البيانات والمعلومات، أما مجتمع البحث فقد تكوّن من جميع العاملين في المصارف التجارية العاملة في محافظة اللاذقية، حيث تم توزيع 150 استبانة عليهم، وأعيد منهم 141 كاملة وصالحة للتحليل الاحصائي أي بنسبة استجابة بلغت 94%.

أظهرت الدراسة أنّ مستوى الالتزام التنظيمي السائد هو الالتزام الشعوري وبأهميّة نسبيّة 72.68%، يليه الالتزام المستمر وبأهميّة نسبيّة 69.93%، وأخيرا الالتزام المعياري (الأخلاقي) وبأهمية نسبيّة 67.23%.

وخرجت الدراسة بمجموعة من المقترحات التي يُمكن أنْ تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف محلّ الدراسة.

3. دراسة (عباس وعنيد، 2021) بعنوان: تأثير إدارة الجودة الشاملة على جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لآراء عيّنة من العاملين في شركة نفط ميسان.

هدفت تلك الدراسة إلى التعّرف على تأثير إدارة الجودة الشاملة كمتغيّر مستقل بأبعاده (دعم الإدارة العليا، التركيز على الزبائن، إدارة العملية، التدريب والتعلُّم، إدارة العلاقة مع المورّدين، التحسين المستمر) على جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل المادية، الاجهاد المهني، النمو والتطوير، الدعم الاجتماعي، التعويضات والمكافآت، الخصائص الوظيفية) في شركة نفط ميسان.

شملت العيّنة على 292 من العاملين في الشركة، تمّ الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والمنهج الوصفي، تمّ تحليل الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي Spss الإصدار 24 وبرنامج Amos الإصدار 24.

توصّلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين إدارة الجودة الشاملة وجودة حياة العمل وبناء على الاستنتاجات التي تمّ التوصل إليها قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات من بينها ضرورة أن تحرص الشركة على دعم الأفراد العاملين وتشجيعهم على بناء أفكار إبداعية تسهم في تحسين واقع الشركة.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Hashempour et al. , 2018) بعنوان:

The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses

(العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لممرّضي الطوارئ الإيرانيين)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي ببين ممرضي الطوارئ في إيران.

شمل مجتمع الدراسة جميع ممرضي الطوارئ العاملين في إحدى مستشفيات محافظة كرمان في إيران، حيث اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات واستخدمت الأساليب الاحصائية المناسبة كمعامل الارتباط بيروسن وتحليل انوفا باستخدام برنامج Spss الإصدار 23.

أظهرت النتائج أنّ جودة حياة العمل لها علاقة موجبة ومعنوية مع الالتزام التنظيمي وبشكل أكثر تحديدا ترتبط بالالتزام العاطفي (P=0.001،r=0.44)، والمعياري (P=0.003،r=0.40)، والمستمر (P=0.015،r=0.33).

وختمت الدراسة بدعوة المديرين لتحسين المكونات الأساس لجوده حياة عمل الممرضين من خلال اعتماد الحلول المناسبة وتوفير الظروف اللازمة لتحسين جودة تقديم الخدمة والإنتاجية.

2. دراسة (Mohammadi & Karupiah, 2020) بعنوان:

Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia

(جودة حياة العمل وأداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة مقارنة في الجامعات الحكومية والخاصة في ماليزيا) .

هدفت تلك الدراسة استكشاف العلاقة بين جودة حياة العمل لأعضاء الهيئة التدريسية وكيف تؤثّر على أدائهم، حيث تمّ جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة باستخدام استبانة وزعت على 379 من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والخاصة في ماليزيا، أظهرت النتائج اختلاف بين المتغيّرات الديمغرافية في جودة حياة العمل وأداء العمل وذلك باستخدام اختبار T واختبار انوفا احادي الاتجاه، كما أظهرت النتائج أنّ أبعاد التسامح في مكان العمل أثّرت على الأداء في الجامعات الحكومية، في حين أن أبعاد العلاقة المالية وزملاء العمل والتسامح في مكان العمل لها

علاقة ايجابية مع الأداء في الجامعات الخاصة، كما دعت الدراسة مديري الجامعات إلى المزيد من الاهتمام بأبعاد جودة حياة العمل وتحسينها بين أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق مستوى عال من أداء العمل.

مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات، في تناولها لموضوع جودة حياة العمل وكذلك موضوع الالتزام التنظيمي. وتختلف عن دراسة زاهر في بعض أبعاد جودة حياة العمل، فتناولت هذه الدراسة أبعادا (المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) لم يتمّ التطرّق إليها في دراسة زاهر، كما تختلف عنها في بيئة التطبيق، أما دراسة (ميا والكنج) فقد اكتفت بدراسة مستوى الالتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر، المعياري) دون التطرق لموضوع جودة حياة العمل. أما دراسة (عباس وعنيد) فقد تناولت موضوع جودة حياة العمل ولكن كمتغير تابع، أما دراسة Hashempour فتختلف عنها ببيئة التطبيق وكذلك تناولها لجودة حياة العمل كبُعد واحد بينما في هذه الدراسة تمّ تناول جودة حياة العمل بخمسة أبعاد، كما تختلف عن دراسة (Karupiah&Mohammadi) بربط جودة حياة العمل مع الالتزام التنظيمي وكذلك تختلف عنها ببيئة التطبيق.

مشكلة الدراسة:

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي تمّ القيام بها إلى وزارة النقل (الإدارة المركزية) ومن خلال مقابلة عيّنة استطلاعية من العاملين وسؤالهم عن الأسباب التي تدعوهم للبقاء في العمل، لاحظ الباحث أنّ هناك تفاوت في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، من حيث شعورهم بالانتماء أو الارتباط بالمنظّمة وأسباب بقائهم فيها، مما جعل من الالتزام التنظيمي للعاملين في البيئة المدروسة حالة إشكالية تستحق الدراسة والبحث، ومن خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة وأدبيّات البحث التي تناولت الالتزام التنظيمي، وجد الباحث دوراً ممكناً لجودة حياة العمل في المساعدة في تعزيز الالتزام التنظيمي، وممّا سبق يُمكن صياغة مشكلة الدراسة وُفْق التساؤل الآتي:

ما هو دور أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارة النقل (الإدارة المركزية)؟

ويتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1-ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى لعاملين في وزارة النقل (الإدارة المركزية)؟

2-ما هو مستوى تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في وزارة النقل (الإدارة المركزية)؟

3-هل يوجد علاقة أو تأثير لجودة حياة العمل بكل بُعد من أبعادها المدروسة (بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارة النقل (الإدارة المركزية)؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

وتتفرع إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن مستوى الالتزام التنظيمي ومتوسط المقياس.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن أبعاد جودة حياة العمل ومتوسط المقياس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة معنوية بين التعويضات في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة معنوية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة معنوية بين فرص الترقية المُتاحة في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد علاقة معنوية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

أهداف الدراسة وأهميتها:

أهداف الدراسة:

1. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
2. تحديد مستوى تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
3. تحديد العلاقة بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
4. تحديد العلاقة بين التعويضات في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
5. تحديد العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
6. تحديد العلاقة بين فرص الترقية المُتاحة والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
7. تحديد العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

أهمية الدراسة:

- **الأهمية النظرية:** تكمن الأهمية النظرية للدراسة من أهمية الموضوع المدروس، حيث تمثل جودة حياة العمل موضوعا مِنْ بين المواضيع التي يعمل الباحثون على دراستها وتحديدها والاهتمام بتوفيرها خاصة في المنظمات الحديثة، كما يشكل الالتزام التنظيمي هدفا تسعى إدارة المنظمات إلى تعزيزه لدى عامليها، بالإضافة إلى أنّ هناك محدوديّة في الأبحاث التي تناولت متغيرات البحث مجتمعة (بالأبعاد المدروسة) ولا سيّما على مستوى البيئة المحلية.
- **الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية في النتائج والتوصيات التي توصّل إليها البحث، والتي يُمكن – في حال الأخذ بها من قِبَل متّخذ القرار – أن تلعب دوراً هاماً في تحسين مستوى جودة حياة العمل وكذلك الالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

سادسا: مجتمع الدراسة وعينتها:

- **مجتمع الدراسة:** يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية) وعددهم يقارب 400 عاملا على رأس عملهم خلال فترة اعداد البحث.
- **عيّنة الدراسة:** قام الباحث بأخذ عيّنة ميسّرة من العاملين شملت 70 مفرده، تمّ استرجاع 60 استبانة، كان منها 57 استبانة قابلة للتحليل.

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في تحديد متغيّرات وأبعاد الدراسة من أجل صياغة الفرضيات، كما اعتمد على المراجعة الأدبية للعديد من المصادر والمراجع والدوريات والرسائل العلمية المحكّمة من أجل تغطية الجانب النظري للبحث، واعتمد على الأسلوب الإحصائي من أجل تحليل البيانات التي تمّ جمعها من خلال استبانة اعتمد الباحث عليها كأداة للدراسة، واستخدم الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات الوصفية، واختبار الفروق لعيّنة واحدة، ومعامل الارتباط الخطي البسيط بيرسون، وتمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS بالإصدار رقم /25/.

ثامنا: حدود الدراسة

- **الحدود الزمانية:** من بداية شهر كانون الثاني من عام 2022 إلى حزيران من عام 2022.
- **الحدود المكانية:** وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).
- **الحدود الموضوعية:** حيث تمّ اختيار الأبعاد الآتية لجودة حياة العمل (بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) بناء على الدراسة الاستطلاعية التي تمت والمقابلات مع العاملين وكذلك الدراسات السابقة.

مفهوم جودة حياة العمل

بدأ مصطلح جودة حياة العمل في الظهور مع بداية السبعينيات من القرن العشرين وذلك في المؤتمر الدولي الذي عُقد في مدينة نيويورك عام 1972 والذي نُوقش فيه مفهوم علاقات العمل بشكل موسّع، وكان مِنْ بين نتائجه إنشاء المجلس الدولي لجودة حياة العمل بهدف الاهتمام بالأبحاث التي تناولت هذا الموضوع. (الصراف، 2018، ص 221)

أما بالنسبة لتعريف جودة حياة العمل فقد تنوعت التعاريف المطروحة باختلاف الباحثين وتعدّد البحوث والدراسات التي تناولت هذا المفهوم، حيث عرّفها كل باحث انطلاقا من وجهة نظر مختلفة اشتركت في تحقيق هدف أساس وهو تحسين بيئة العمل في المنظمة وحياة العاملين فيها، فعلى سبيل المثال ركز الباحثون في مجال علم الاجتماع على درجة الاستقلالية التي يمتلكها العامل، في حين كان تركيز الباحثين في مجال علم الاقتصاد على النواحي الاقتصادية كعدد ساعات العمل والأجور. (حجي وعلي، 2019، ص 58)

من بين التعاريف التي ظهرت: "جودة حياة العمل هي مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابا على إنتاجية وكفاءة عمل المنظمة". (زاهر، 2016، ص 109)

وعرفت أيضا بأنها "تحسين البيئة الداخلية للعمل التي تتوفّر فيها العوامل المحفّزة المادية والنفسية والمعنوية والمكافآت والنظام العادل للأجور والمشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك بشكل إيجابي على حياة الموظف فيتولد لديه الشعور بالراحة والأمان والاستقرار مما يحقق أهداف المنظمة". (بيداويد، 2021، ص 168)

بناءً على ما سبق يمكن تعريف جودة حياة العمل بأنها: مجموعة من الأنشطة المخططة والمستمرة الهادفة إلى تحسين ظروف العمل المادية والمعنويّة بما يضمن تحقيق مستويات عالية من رضا وولاء العاملين بما ينعكس على أداء المنظمة.

أهمية جودة حياة العمل

تظهر أهمية جودة حياة العمل باعتبارها مطلب رئيس في زيادة قدرة المنظمة على الاحتفاظ بمواردها البشرية، كَوْن هذه الموارد تمضي ثلث حياتها في العمل داخل المنظمات التي تنتمي إليها، لذلك أصبح من الضروري على المنظمات الاهتمام بمواردها البشرية والنظر اليها كفرص استثمارية تساعد في تحقيق أهدافها، والعمل على توفير بيئة عمل يسود فيها التفاهم والتعاون والمشاركة ورضا العاملين. (صالح والفتلاوي، 2020، ص 34)

إن تبنّي مفهوم جودة حياة العمل في المنظمة يُمكن أن يساعد في تحقيق: (عبد العالي، 2019، ص 52)

- زيادة قدرة المنظمة على استقطاب وتعيين ذوي الكفاءة العالية مما ينعكس إيجابا على قدرتها التنافسية.
- تزويد المنظمة بموارد بشرية تمتاز بالمرونة والولاء والدافعية.
- تأمين ظروف عمل جيدة للعاملين بما ينعكس إيجابا على درجة رضاهم.
- التخفيف من الصراعات الداخلية بين العاملين والإدارة وذلك من خلال إيجاد بيئة عمل أكثر انتاجية، وتوفير مناخ عمل جيّد يساهم في حلّ المشكلات. (عباس وعنيد، 2021، ص 454)
- تحسين سمعة المنظمة من خلال مساهمة العاملين بالترويج للمنظمة في مجتمعاتهم والأماكن التي يتواجدون فيها. (عبد الله وسلطان، 2020، ص 68)

يتبيّن مما سبق أهمية جودة حياة العمل في توفير بيئة عمل جاذبة للموارد البشرية ذات الولاء والانتماء المرتفع والرضا العالي بما ينعكس على مستويات أدائهم وبالتالي أداء المنظمة.

أهداف جودة حياة العمل

إنّ تطبيق جودة حياة العمل يحقق مجموعة من الأهداف من بينها: (الصراف، 2018، ص 223)

- إيجاد بيئة عمل ضمن المنظمة تتوافق مع أهمية مواردها البشرية وتساعد في زيادة قدرة المنظمة التنافسية.
- العمل على تقليص حوادث العمل إلى حدّها الأدنى وجعل من بيئة العمل في المنظمة مصدر استقطاب للموارد البشرية مما ينعكس إيجابا على ولاء العاملين وانتمائهم، وتعزيز العلاقات الإنسانية في المنظمة.
- المساهمة في الجودة والتعلّم والإبداع داخل المنظمة وكذلك الاستثمار الأفضل للموارد البشرية.
- التخفيض في معدلات الغياب ودوران العمل في المنظمة

ويمكن أن يحقّق العاملون من تطبيق جودة حياة العمل ما يأتي: (قطاش ولبسيس، 2018، ص 143)

- تَولّي العاملين في المنظمة وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وتنمية قدراتهم.
- الاستفادة من فرص الترقية التي تُتيحها المنظمة بما يساهم في تحقيقهم لذواتهم.
- حصول العاملين على مستويات جيّدة من الأجور والحوافز المناسبة مع جهدهم المبذول.
- إشباع حاجات العاملين الإنسانية والاجتماعية وتحقيق مستويات أمان عالية لهم بالإضافة إلى تقدير الذات.

يتضح مما سبق أنّ تطبيق جودة حياة العمل يحقق التوافق بين كل من أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها وبالتالي تحقيق نجاح المنظمة في الوصول إلى ما تسعى اليه وكذلك زيادة قدرتها التنافسية.

أبعاد جودة حياة العمل

يقصد بأبعاد جودة حياة العمل بأنها: "مجموعة المتغيّرات المادية والمعنوية المستمدّة من الوظيفة ذاتها، أو مِنَ المنظمة أو مِنْ علاقة العمل". (زاهر واخرون، 2012، ص 204)

قام الباحثان (Yadav&Khanna) بتصنيف جودة حياة العمل ضمن ثلاث مجموعات وفق الجدول الآتي:

الجدول (1) تصنيفات أبعاد جودة حياة العمل

متغيرات أقل استخداما	متغيرات متوسطة الاستخدام	متغيرات أكثر استخداما
تفويض السلطة	التكامل الاجتماعي.	الرضا الوظيفي
التدريب والتنمية	مشاركة العمال والمكافآت.	الدافع والمنافع
فرص التوظيف العادلة	الفرص والرفاهة.	الولاء التنظيمي
النسب المالية	الاستقلالية.	البيئة الصحية والآمنة

سلوك المواطنة التنظيمية	العلاقات والتوازن مع حياة العمل. الاتجاه والإدراك.	النمو والتنمية الإشراف العامل الديموغرافي

المصدر: (الصرن، 2018، ص 88)

في هذا البحث وبناء على الدراسة الاستطلاعية التي تمّت، تمّ اختيار الأبعاد الآتية لجودة حياة العمل:

بيئة العمل المادية: وتُعرّف بأنها: "تشتمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل كالتهوية والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل ومدد الراحة...، إذ تنعكس هذه الظروف في سلامة العنصر البشري وصحته، وفي أدائه وفاعليته في العمل". (عباس، 2018، ص 259)

التعويضات في العمل: ويقصد بها: "كافة أنواع الأجور أو العوائد التي يحصل عليها الموظف نظير اشتغاله بوظيفة معيّنة، وهذه التعويضات تتضمن عنصرين أساسين هما: المدفوعات المالية المباشرة والتي قد تأخذ شكل الأجور والمرتبات والحوافز والعمولات والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة والتي تأخذ شكل المزايا المالية مثل التأمينات والإجازات مدفوعة الأجر". (ديسلر، 2012، ص 378)

المشاركة في اتخاذ القرار: وتُعرّف بأنها: "الاشتراك أو على الأقل تقاسم التأثير في اتخاذ القرار بين المدير ومرؤوسيه، ويشير هذا التعريف إلى الدرجة التي يرغب فيها المدير السماح بمشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار". (ميا والكنج، 2016، ص 183)

فرص الترقية في العمل: تعدّ الترقية من العوائد التي تساهم في تشجيع العاملين في المنظمة على بذل المزيد من الجهد، حيث أن هناك علاقة طردية بين فرص الترقية ودرجة رضا العامل عن عمله، فعندما يتوقع العامل ترقية معيّنة ويحصل عليها أو أعلى منها فإنه يحقق درجة رضا أعلى من حصوله على ترقية أقل من توقعاته وطموحه. (علي ديب وآخرون، 2010، ص 248)

التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: وتُعرّف حسب منظمة الأمم المتحدة بأنها "مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة الهادفة إلى إيجاد بيئة عمل تتّسم بمرونة أكبر، وتتمثّل الأهداف النهائية في إيجاد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية مع محاولة الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة، وبعض أكثر الخيارات شعبية لتحقيق هذا التوازن هي ساعات العمل المرنة، إجازة الأمومة، الإجازة العائلية..." (فلاق وآخرون، 2020، ص9)

معوقات تطبيق جودة حياة العمل

هناك مجموعة من العوامل تقف عائقا أمام تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المنظمات وذلك نتيجة تعدد وجهات النظر حول جدوى التطبيق، وذلك باختلاف أصحاب المصالح، ومن أهم هذه المعوقات: (يوسف، 2020، 289):

– معارضة الإدارة العليا للمنظمة للسماح بمشاركة المستويات الدنيا في عملية صناعة القرارات.

– وجهة نظر الإدارة العليا للمنظمة مِنْ أنّ مشاركة العاملين ضمن معايير جودة حياة العمل قد تؤدي إلى تحقيق الأهداف ذات المدى القصير على حساب تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

– صعوبة قياس أثر تطبيق جودة حياة العمل على رضا العاملين مما ينعكس سلبا على موقف إدارة المنظمة من تطبيقه وإهمالهم لمقترحات العاملين حوله.

– عدم التقدير الصحيح للاحتياجات التدريبية لمختلف المستويات الإدارية في المنظمة لتكون هذه المستويات قادرة على التفاعل مع هذه البرامج بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها.

– عدم رغبة العديد من المنظمات بتحمّل التكاليف المالية الكبيرة التي تنشأ عن تطبيق جودة حياة العمل في المنظمة وخاصة كونه لا يوجد ضمان من المردود الذي يُمكن أن تحصل عليه المنظمة من تطبيقه.

– عدم إدراك الإدارة العليا في المنظمة لمقدار أهمية تطبيق جودة حياة العمل في تنمية وتطوير العنصر البشري.

يتّضح مما سبق أنّ تطبيق جودة حياة العمل يتطلّب بالدرجة الأولى اقتناع الإدارة العليا في المنظمة بأهمية تبنّي هذا المفهوم وإدراك النتائج الإيجابية التي سوف تحصل عليها على المدى البعيد.

مفهوم الالتزام التنظيمي

تتعدد تعاريف الالتزام التنظيمي من بينها تعريف بورتر الذي جاء فيه: "الالتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسة للمنظمة، ومدى قوة اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها". (علي، 2019، ص 9)

كما يُعرّف بأنه "الارتباط الوظيفي الذي يربط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها ممّا يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبنّي قِيَم هذه المنظمة". (دودين، 2020، ص 180)

بناء على ما سبق يمكن تعريف الالتزام التنظيمي: ارتباط العامل بالمنظمة التي يعمل بها ورغبته بالبقاء عضوا فاعلا بها نتيجة اندماجه معها وتوافق قيمه مع قيمها مما يدفعه إلى بذل كل جهده ووقته من أجل تحقيق أهدافها.

أهمية الالتزام التنظيمي

تعود أهميّة الالتزام التنظيمي لمجموعة من الأسباب من بينها ما يأتي: (دليلي وخميس، 2020، ص 741)

– يُعد أحد المؤشّرات التي يُمكن من خلالها التنبؤ بمجموعة من النواحي السلوكية للعاملين كمعدل دوران العمل حيث أنّه كلما ارتفع الالتزام التنظيمي للعامل كلما كانت فترة بقائه في المنظمة أطول.

– يساهم الالتزام التنظيمي في رفع الروح المعنوية للعاملين بما ينعكس على مستويات الأداء وبالتالي ينعكس إيجابا على فاعلية وكفاءة المنظمة، وكذلك في فهم طبيعة عملية اندماج العامل مع منظمته.

– يعدّ عامل ربط بين المنظمة والعاملين لديها وخاصة في الأوقات التي لا تكون المنظمة قادرة على تقديم الحوافز المادية لعامليها ودفعهم نحو تحقيق مستويات أداء عالية.

– يعدّ الالتزام التنظيمي من المواضيع التي نالت اهتمام إدارة المنظمة كون هذه الإدارة هي المسؤولة عن بقاء المنظمة واستمراريتها.

– كلّما زاد التوافق بالقيم والأهداف بين العاملين والمنظمة كلّما ارتفعت الروح المعنوية لهؤلاء العاملين وانخفضت المشكلات بينهم وبين إدارة المنظمة وزاد تمسك العاملين وثقتهم بالمنظمة وبالتالي انعكس ذلك على استقرارها.

يتّضح مما سبق أهمية الالتزام التنظيمي في تعزيز مجموعة من سلوكيات العاملين المرغوبة من قِبَل المنظمة والتي تؤدي إلى جعل المنظمة أكثر استقرارا وبالتالي أكثر قدرة على المنافسة وتحقيق أهدافها.

أبعاد الالتزام التنظيمي

بداية حدّد Meyer&Allen عام 1984 أبعاد الالتزام التنظيمي ببُعدي الالتزام الوجداني والالتزام المستمر، وأضافا في عام 1990 بُعدا ثالثا وهو الالتزام الأخلاقي (غدير وعمران، 2015، ص 539)، وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

– **الالتزام الوجداني (العاطفي):** وهو مدى الارتباط العاطفي بين العامل والمنظمة التي يعمل بها، ومقدار التطابق بين أهدافه وقيمه وأهداف وقيم منظمته، فكلما زادت درجة الالتزام العاطفي لدى العامل تجاه منظمته كلما زاد احتمال بقائه

في المنظمة وبذله مزيدا من الجهد والوقت لصالحها، وينشأ هذا الالتزام نتيجة الأعمال والسلوكيات وسياسات المنظمة التي ينتج عنها التزامٌ عاطفيٌ بينها وبين العاملين لديها. (لايقة، 2018، ص 163)

– **الالتزام المستمر:** ويُقصد به وعي وإدراك العاملين في المنظمة للتكاليف التي قد تنشأ عن مغادرتهم لها، أي أن العاملين الذين يرتبطون بمنظماتهم بناء على هذا النوع من الالتزام يكون الدافع الأساس لهم هو الحاجة لهذا العمل ومقدار المكاسب التي يجنوها منه، وبشكل عام يتأثر تقييم العامل لمدى أهمية بقائه في المنظمة بخبرته الوظيفية ومقدار تقدمه في العمر. (عواد وابراهيم، 2015، ص 265)

– **الالتزام الأخلاقي (المعياري):** ويقصد به إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة، وهذا النوع من الالتزام مردّه إلى دعم المنظمة الجيد للعامل وتفاعله الإيجابي معها ومشاركته في وضع الأهداف والسياسات العامة للمنظمة، وعادة أصحاب هذا التوجّه يكونون من العاملين ذوي الضمير والذين يعملون وُفْق مصلحة المنظمة. (عبد الله، 2016، ص 346)

في هذه الدراسة سوف يتم تناول أبعاد الالتزام التنظيمي (الوجداني، المستمر، الأخلاقي) من خلال محور واحد.

النتائج والمناقشة:

أولا: أداة الدراسة: اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، حيث قُسّمت الاستبانة إلى قسمين: الأول يتناول المتغيّرات الديمغرافية لعيّنة البحث، والثاني يتناول أبعاد ومتغيرات الدراسة على الشكل الآتي:

– المتغير المستقل: جودة حياة العمل، وتمّ التعامل معه على أساس خمسة أبعاد هي: بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، وتمّ قياس كل واحدة منها بست عبارات.

– المتغير التابع: الالتزام التنظيمي، وتمّ التعامل معه على أساس محور واحد يتضمن أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (الوجداني، المستمر، الأخلاقي) تم قياسه بعشر عبارات.

واعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي، حيث اعتمد الباحث على التدريجات وفق الشكل الآتي:

غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

أما المتوسط المرجح فقد تم حسابه كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2) المتوسط المرجح لإجابات العينة

المتوسط المرجح	المستوى
1.79-1	غير موافق بشدة
2.59-1.80	غير موافق
3.39-2.60	محايد
4.19-3.40	موافق
5-4.20	موافق بشدة

المصدر: (عز حسن، 2007، ص 541).

حيث أن طول الفترة المستخدمة هي 5/4 أي حوالي 0.80 وقد حُسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة 1 و 2 و 3 و 4 و 5 قد حصرت فيما بينها 4 مسافات. (عز حسن، 2007، ص 541)

ثانيا: ثبات المقياس:

اعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس وكانت النتائج وفق الجدول رقم (3):

الجدول رقم (3) قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الالتزام التنظيمي	10	0.837
بيئة العمل المادية	6	0.883
التعويضات في العمل	6	0.909
المشاركة في اتخاذ القرار	6	0.909
فرص الترقية في العمل	6	0.946
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	6	0.926
الاستبانة	40	0.957

يظهر الجدول (3) أن أقل قيمة لمعامل ألفا كرونباخ التي تخص كل محور من محاور الاستبانة ولكامل عبارات الاستبانة كانت 0.837 مما يدل على ثبات المقياس وعدم الحاجة إلى حذف أي عبارة من عباراته، حيث عادة ما تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة إذا زادت عن (0.60). (غدير، 2012، ص 235)

ثالثا: الإحصائيات الوصفية:

1. الإحصائيات الوصفية لمتغيّر الالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (4) الإحصائيات الوصفية لمتغير الالتزام التنظيمي

	العبارات	N	Mean	Std. De
1	أشعر بالانتماء للمنظمة التي أعمل بها	57	4.0877	0.68870
2	أشعر بالارتباط العاطفي مع المنظمة التي أعمل بها	57	4.0000	0.73193
3	أتحدث عن المنظمة التي أعمل بها بإيجابية أمام الأخرين	57	4.1053	0.67306
4	أشعر بالسعادة كوني فرد فعال في هذه المنظمة	57	4.1053	0.72418
5	أرغب بالبقاء في المنظمة نتيجة ما تقدّمه لي من ميزات غير متوفّرة في منظمات أخرى	57	3.7895	1.01307
6	أرغب بالبقاء في منظمتي نتيجة عدم توافر فرص عمل بديلة	57	3.1754	1.19706
7	هناك حاجة لي للبقاء في المنظمة التي أعمل بها نتيجة ما قد توفّره من فرص مستقبلية	57	3.5965	0.99749
8	أشعر بالالتزام الأخلاقي تجاه المنظمة التي أعمل بها	57	4.1930	0.63916
9	أشعر أنّ انتقالي من منظمتي إلى منظمات أخرى يُعدّ عملا غير لائق.	57	3.5965	0.88357

10	أشعر أنّ بقائي في المنظمة نفسها أفضل لمسيرتي الوظيفية	57	3.7719	0.92616
	متوسط بُعد الالتزام التنظيمي		3.8421	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (4) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات محور الالتزام التنظيمي جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن المحور يساوي 3.8421، حيث كانت أقل قيمة للمتوسطات عند السؤال (6) وبلغت 3.1754 أي تتجه إجابات العينة عن هذا السؤال نحو الحياد أي أن عدم توافر فرص عمل بديلة ليس سببا رئيسا لبقاء العامل في منظمته من وجهة نظر أفراد العينة، في حين أن أعلى قيمة متوسط كانت عند السؤال (8) وبلغت 4.193، وهذا يدل على مستويات جيدة من الالتزام الأخلاقي لدى العاملين تجاه البقاء في وزارة النقل (الإدارة المركزية) ولا بدّ من العمل على المحافظة عليه من قِبَل الإدارة والعمل على تعزيزه، كما نلاحظ أن الاسئلة المتعلقة بالالتزام الوجداني (الاسئلة الأربعة الأولى) حصلت على قيمة مرتفعة للمتوسطات.

2. الإحصائيات الوصفية لبُعد بيئة العمل المادية:

الجدول رقم (5) الإحصائيات الوصفية لبُعد بيئة العمل المادية

	العبارة	N	Mean	Std. De
1	يمتاز مكان عملي بالتصميم الجيد	57	3.1579	1.16173
2	تتوافر التهوية الجيدة في مكان عملي	57	3.6316	0.95677
3	تتوافر في مكان عملي الإضاءة الكافية	57	3.6667	0.91287
4	تتوافر في مكان عملي التدفئة والتكييف الجيدين	57	3.2456	1.09023
5	تتوافر في مكان عملي التجهيزات الضرورية لأداء العمل	57	3.2807	1.19155
6	يمتاز مكان عملي بانخفاض الضوضاء	57	3.2982	1.06846
	متوسط بُعد بيئة العمل المادية		3.3801	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (5) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات بُعد بيئة العمل المادية جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن هذا البُعد يساوي 3.3801، كما نلاحظ أن إجابات أفراد العينة تتجه نحو الحياد في أربعة أسئلة هي (1و4و5و6)، وهذا يدل على عدم رضا كاف لأفراد العينة على بُعد بيئة العمل المادية، وبالتالي لا بد من العمل على تلافي هذه المشاكل المرتبطة ببيئة العمل المادية من خلال إعادة ترتيب مكان العمل وتوفير التدفئة والتكييف الجيدين (الصيانة الدورية لأجهزة التكييف) والعمل على تأمين التجهيزات الضرورية لأداء العمل والصيانة الدورية لما هو متوفر، والعمل على معالجة مصادر الضوضاء، في حين أن أعلى قيمة متوسط كان عند السؤال (3) أي تتجه إجابات أفراد العينة للموافقة على وجود إضاءة كافية في وزارة النقل (الإدارة المركزية).

3. الإحصائيات الوصفية لبُعد التعويضات في العمل

الجدول رقم (6) الإحصائيات الوصفية لبُعد التعويضات في العمل

	العبارة	N	Mean	Std. De
1	توزع التعويضات المادية في المنظمة على أسس عادلة	57	3.3333	0.91287
2	تعتمد المنظمة على معيار الأداء في تحديد التعويضات	57	3.3684	0.91869
3	هناك وضوح وشفافية في اسس منح التعويضات في المنظمة	57	3.1579	0.92175
4	أشعر أن التعويضات التي أحصل عليها تتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي	57	3.2281	1.03540
5	أشعر أن التعويضات التي أحصل عليها تتناسب مع عدد سنوات عملي في المنظمة	57	3.0877	1.07972
6	أحصل على ميزات إضافية في عملي (تأمين – تقاعد)	57	3.2982	0.94425
	متوسط بُعد التعويضات في العمل		3.2456	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (6) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات بُعد التعويضات في العمل جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن هذا البُعد يساوي 3.2456 ، كما نلاحظ أن إجابات أفراد العينة عن جميع الاسئلة تتجه نحو الحياد، وهذا يدل على عدم وجود رضا كاف عند بعض أفراد العينة عن هذه التعويضات ولا بد للإدارة من العمل على تلافي هذه المشكلة خصوصا فيما يتعلق بتناسب التعويضات مع سنوات العمل (السؤال5 حصل على أقل متوسط) والمؤهلات والخبرات لدى العامين (السؤال 4) لذلك لا بد من العمل على رفع هذه التعويضات ووضع أسس واضحة تمتاز بالشفافية لمنح التعويضات (السؤال 3) وتُعرض أمام جميع العاملين ليعرف كل عامل الأسس التي مُنح التعويض وفقا لها.

4. الإحصائيات الوصفية لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار:

الجدول رقم (7) الإحصائيات الوصفية لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار

	العبارة	N	Mean	Std. De
1	أساهم مع مدرائي المباشرين في حل المشكلات التي قد تعترض عملي في المنظمة	57	3.6842	0.63127
2	تسعى إدارة منظمتي لتنمية قدراتي على حل المشكلات التي قد تواجه العمل	57	3.5088	0.75882
3	تشجع إدارة منظمتي على مناقشة القرارات مع الرؤساء المباشرين	57	3.6316	0.67166
4	يستمع مديري عادة إلى مقترحاتي حول العمل الذي أقوم به	57	3.7193	0.64792
5	تشجع إدارة منظمتي على ابتكار أساليب جديدة أكثر فعالية للقيام بالأعمال	57	3.5439	0.75758
6	تمتاز منظمتي بالشفافية فيما يتعلق بالمعلومات عن الأعمال التي سوف أُكلَّف بها	57	3.6842	0.68551
	متوسط بُعد المشاركة في اتخاذ القرار		3.6287	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (7) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرار جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن هذا البُعد يساوي 3.6287، حيث نلاحظ من الجدول السابق أن إجابات أفراد العينة عن جميع الاسئلة المرتبطة ببُعد المشاركة في اتحاذ القرار تتجه نحو الموافقة، وهذا يدل

على أن الإدارة تشجع العاملين على تقديم المقترحات حول الأعمال التي يقومون بها (السؤال 4 حصل على أعلى قيمة للمتوسط)، بَعد تقديم معلومات كافية عن هذه الأعمال (السؤال رقم 6)، كما يساهم العاملين في حل المشكلات التي تعترض عملهم مع تنمية قدراتهم على ذلك (الاسئلة 1 و 2) وكذلك تقبّل الإدارة فكرة مناقشة قراراتها (السؤال 3) وكلها مؤشرات ايجابية توضح ثقة الإدارة بمستوى قدرة العاملين لديها على المشاركة بالقرارات التي تتخذها مما ينعكس إيجابا على هذا البُعد من أبعاد جودة حياة العمل.

5. الإحصائيات الوصفية لبُعد فرص الترقية في العمل

الجدول رقم (8) الإحصائيات الوصفية لبُعد فرص الترقية في العمل

	العبارة	N	Mean	Std. De
1	تعتمد منظمتي على مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	57	3.2281	1.00031
2	تتيح منظمتي بشكل دائم فرصا لترقية العاملين المجدّين	57	3.3158	0.96655
3	تعتمد منظمتي على الكفاءة كأساس للترقية	57	3.2632	1.00935
4	نظام الترقية المعمول به في منظمتي يتّصف بالعدالة	57	3.1754	0.92819
5	هناك وضوح في المسارات الوظيفية المُتاحة للعاملين في المنظمة	57	3.2456	0.80801
6	يتمّ الإعلان عن المناصب الشاغرة لجميع العاملين المؤهلين لشغلها	57	3.3333	0.95119
	متوسط بُعد فرص الترقية في العمل		3.2602	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (8) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات بُعد فرص الترقية في العمل جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن هذا البُعد يساوي 3.2602 حيث نلاحظ من الجدول السابق أن إجابات أفراد العينة عن جميع الاسئلة تتجه نحو الحياد، وهذا يدل على حالة عدم رضا كاف عن هذه الفرص لدى بعض العاملين ولا بد للإدارة من العمل على تلافي هذه المشكلة من خلال عدالة نظام الترقية المعمول به (حصل السؤال 4 على أقل متوسط) وأن يكون مبنيا على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناء على الكفاءة (الاسئلة 1 و 3)، والتخطيط الجيد للمسار الوظيفي للعاملين (السؤال 5)، وأن تكون هذه المسارات واضحة محددة للعاملين ومتاحه للجميع للاطلاع عليها.

6. الإحصائيات الوصفية لبُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

الجدول رقم (9) الإحصائيات الوصفية لبُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

	العبارة	N	Mean	Std. De
1	أحصل على إجازات كافية لإتمام التزاماتي غير المرتبطة بالعمل	57	3.4035	0.99749
2	تراعي إدارة المنظمة الظروف الطارئة التي قد تحدث وغير المرتبطة بعملي.	57	3.7193	0.86095
3	يتناسب وقت العمل مع المهام الملقاة على عاتقي ولا اضطر إلى استكمال العمل في المنزل	57	3.3158	1.13782

4	ساعات عملي اليومية بالإضافة إلى الاجازات السنوية الممنوحة لي تسمح لي بقضاء وقتٍ كافٍ مع عائلتي وأصدقائي	57	3.2456	1.05696
5	تشجّع ثقافة المنظمة على الالتزام بالعمل والواجبات العائلية بشكل متوازن	57	3.3509	0.83434
6	لا يشكّل العمل الذي أقوم به أيّ عائق على ممارستي لحياتي بشكل طبيعي	57	3.4561	0.90771
	متوسط بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية		3.4152	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (9) كانت قيم متوسط إجابات أفراد العيّنة عن عبارات بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية جميعها أكبر من متوسط المقياس /3/ وبالتالي كان متوسط إجابات العيّنة عن هذا البُعد يساوي 3.4152 كما نلاحظ أن إجابات أفراد العينة تتجه نحو الحياد عن الاسئلة (3 و 4 و 5) حيث قيمة أقل متوسط عند (السؤال 4) بلغت 3.2456 أي لا يوجد رضا كاف لدى جميع أفراد العينة عن الوقت المتاح لديهم (ساعات العمل اليومية والإجازات السنوية) لقضاء الوقت الكافي مع عائلاتهم وأصدقائهم وهذا قد يكون له تأثير سلبي على بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، وبالتالي على جودة حياة العمل في هذه الجهة، في حين أن أكبر قيمة متوسط فكانت عند السؤال الثاني وبلغت 3.7193 والذي ظهر فيه أن الإدارة تراعي الظروف الطارئة التي قد يمر بها العاملون وهذا يُعدّ شيئا جيدا بالنسبة لتطبيق هذا البعد من أبعاد جودة حياة العمل.

وبناء على ما سبق يمكن ترتيب أبعاد جودة حياة العمل بناء على إجابات أفراد العينة وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (10) ترتيب أبعاد جودة حياة العمل بناء على إجابات أفراد العينة

البعد	المتوسط	الترتيب
المشاركة في اتخاذ القرار	3.6287	1
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	3.4152	2
بيئة العمل المادية	3.3801	3
فرص الترقية في العمل	3.2602	4
التعويضات في العمل	3.2456	5

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول رقم (10) نلاحظ أن أعلى قيمة للمتوسط كانت عند بُعد المشاركة في اتخاذ القرار وبلغت 3.6287 وهذا يدل على قبول الإدارة العليا في وزارة النقل (الإدارة المركزية) فكرة مشاركة العاملين في القرارات التي تصدر عنها، بينما أقل متوسط فكان عن بُعد التعويضات في العمل وقد بلغ 3.2456 وهذا يدل على حالة عدم رضا كاف لدى العاملين في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية) عن التعويضات التي يحصلون عليها ولا بد من العمل على معالجة هذا الأمر من خلال السعي لرفع هذه التعويضات وتعديل الاساس التي تمنح وفقا لها.

رابعا: اختبار الفرضيات:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن مستوى الالتزام التنظيمي ومتوسط المقياس.

الجدول (11) احصائيات الفرضية الفرعية الأول

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط الالتزام التنظيمي	57	3.8421	0.55063	0.07293

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

الجدول (12) اختبار T لعيّنة واحدة للفرضية الفرعية الأولى

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط الالتزام التنظيمي	11.546	56	0.000	0.84211	0.6960	0.9882

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (12) كانت قيمة sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05 مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن محور الالتزام التنظيمي ومتوسط المقياس /3/، وبالتالي إمكانية الاخذ بمتوسط المقياس كأساس للمقارنة.

ومن الجدول (11) كانت قيمة متوسط إجابات أفراد العيّنة عن محور الالتزام التنظيمي تساوي 3.8421 وهي أكبر من متوسط المقياس /3/، وبالتالي يمكن القول أن العيّنة تميل إلى الموافقة على وجود التزام تنظيمي لدى العاملين في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن مستوى أبعاد جودة حياة العمل ومتوسط المقياس.

الجدول (13) احصائيات الفرضية الفرعية الثانية

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط جودة حياة العمل	57	3.3860	0.63870	0.08460

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

الجدول (14) اختبار T لعيّنة واحدة للفرضية الفرعية الثانية

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط جودة حياة العمل	4.562	56	0.000	0.38596	02165	0.5554

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (14) كانت قيمة sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05 مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات العيّنة عن أبعاد جودة حياة العمل ومتوسط المقياس /3/، وبالتالي إمكانية الأخذ بمتوسط المقياس كأساس للمقارنة.

ومن الجدول (13) كانت قيمة متوسط إجابات أفراد العيّنة عن أبعاد جودة حياة العمل تساوي 3.3860، وبالتالي يُمكن القول أن إجابات أفراد العيّنة تميل إلى الحياد حول جودة حياة العمل، وبالتالي لا يوجد رضا كاف على بعض أبعاد جودة حياة العمل المدروسة ولا بد من العمل على رفع مستوى جودة حياة العمل في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الجدول (15) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الثالثة

Correlations			
		متوسط الالتزام التنظيمي	متوسط بيئة العمل المادية
متوسط الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	0.565**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	57	57
متوسط بيئة العمل المادية	Pearson Correlation	0.565**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (15) كانت قيمة sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة معنوية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.565 بإشارة موجبة مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية متوسطة القوة بين المتغيّرين، حيث حسب تصنيف (Hinkle et al, 1979) يتمّ تصنيف قيمة معامل الارتباط وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (16) تصنيف قيمة معامل الارتباط

الفئة	التفسير
من 0.00 – أقل من 0.30	منخفض جدا
من 0.30 – أقل من 0.50	منخفض
من 0.50 – أقل من 0.70	متوسط
من 0.70 – أقل من 0.90	عال
من 0.90 – أقل من 1.00	عال جدا

المصدر: (النجار، 2015، ص 203).

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة معنوية بين التعويضات في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الجدول (17) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الرابعة

Correlations			
		متوسط الالتزام التنظيمي	متوسط التعويضات في العمل
متوسط الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation		0.420**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	57	57
متوسط التعويضات في العمل	Pearson Correlation	0.420**	
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (17) كانت قيمة sig تساوي 0.001 وهي أصغر من 0.05، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة معنوية بين التعويضات في العمل والالتزام التنظيمي، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.420 بإشارة موجبة مما يدلّ على وجود علاقة معنوية طردية ضعيفة بين المتغيّرين.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة معنوية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الجدول (18) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الخامسة

Correlations			
		متوسط الالتزام التنظيمي	متوسط مشاركة العاملين في اتخاذ القرار
متوسط الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	0.456**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	57	57
متوسط مشاركة العاملين في اتخاذ القرار	Pearson Correlation	0.456**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (18) كانت قيمة sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة معنوية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.456 بإشارة موجبة مما يدلّ على وجود علاقة معنوية طردية ضعيفة بين المتغيرين.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة معنوية بين فرص الترقية المُتاحة في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الجدول (19) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية السادسة

Correlations			
		متوسط الالتزام التنظيمي	فرص الترقية في العمل
متوسط الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	0.377**
	Sig. (2-tailed)		0.004
	N	57	57
فرص الترقية في العمل	Pearson Correlation	0.377**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (19) كانت قيمة sig تساوي 0.004 وهي أصغر من 0.05، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة معنوية بين فرص الترقية المتاحة في العمل والالتزام التنظيمي، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.377 بإشارة موجبة مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية ضعيفة بين المتغيّرين.

الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد علاقة معنوية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية في العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

الجدول (20) معامل الارتباط بيرسون للفرضية السابعة

Correlations			
		متوسط الالتزام التنظيمي	متوسط التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
متوسط الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	0.306**
	Sig. (2-tailed)		0.021
	N	57	57
متوسط التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	Pearson Correlation	0.306**	1
	Sig. (2-tailed)	0.021	
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الـ spss بالإصدار رقم /25/

من الجدول (20) كانت قيمة sig تساوي 0.021 وهي أصغر من 0.05، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة معنوية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.306 بإشارة موجبة مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية ضعيفة.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولا: الاستنتاجات:

1. تميل إجابات أفراد العيّنة إلى الموافقة على وجود التزام تنظيمي لدى العاملين في وزارة النقل (الإدارة المركزية).
2. حصل بُعد "المشاركة في اتخاذ القرار" على أعلى متوسط من بين أبعاد جودة حياة العمل المدروسة، يليه بُعد "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية"، ومن ثم "بيئة العمل المادية"، ثم "فرص الترقية في العمل" وأخيرا "التعويضات في العمل".
3. هناك عدم اهتمام كاف ببعض عناصر بُعد بيئة العمل المادية كترتيب مكان العمل وتوفير التدفئة والتكييف الجيدين وتأمين التجهيزات الضرورية للقيام بالعمل وكذلك تخفيض الضوضاء في مكان العمل.
4. هناك عدم اهتمام كاف بعناصر تعويضات العمل وخاصا فيما يتعلق بتناسب هذه التعويضات مع سنوات الخبرة ومؤهلات العاملين، وغياب الأسس الواضحة والشفافية في منح هذه التعويضات.
5. هناك مستويات جيدة من مشاركة العاملين في اتخاذ القرار حيث يُمكن للعاملين أن يتقدموا باقتراحاتهم حول الأعمال التي يقومون بها وكذلك يساهم هؤلاء العاملون في حل المشكلات التي تعترض عملهم وتسعى الإدارة بشكل دائم لتنمية قدراتهم على ذلك، كما تقوم الإدارة بمناقشتهم بالقرارات المرتبطة بعملهم.
6. لا يوجد اهتمام كاف بعناصر بُعد فرص الترقية في العمل، وخاصة فيما يتعلق بعدالة نظام الترقية المعمول به والأسس التي تتمّ وفقا لها هذه الترقية، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وكذلك التخطيط الجيد للمسارات الوظيفية ووضوحها.
7. هناك مستويات جيدة من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية لدى العاملين في وزارة النقل (الإدارة المركزية) خاصة فيما يتعلق بمراعاة الإدارة للظروف الطارئة التي قد يمر بها العاملون، لكن يوجد ضعف في بعض النواحي كعدم وجود وقت كاف لدى جميع العاملين لقضاء الوقت مع عائلاتهم وأصدقائهم ووجود عبء عمل كبير لدى البعض يجعلهم مضطرين لاستكمال عملهم المكلفين به في منازلهم.
8. توجد علاقة معنوية طردية متوسطة القوة بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي في وزارة النقل (الإدارة المركزية).
9. توجد علاقة معنوية طردية ضعيفة القوة بين كل بُعد من أبعاد جودة حياة العمل (التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) والالتزام التنظيمي وذلك في وزارة النقل (الإدارة المركزية).

ثانيا: التوصيات:

1. يجب على وزارة النقل (الإدارة المركزية) العمل على زيادة الاهتمام ببيئة العمل المادية من ناحية تحسين ظروف العمل من خلال توفير التدفئة والتكييف الكافيين (الصيانة الدورية لأجهزة التكييف) والاستمرار بتأمين التجهيزات

الضرورية لأداء العمل وصيانتها بشكل مستمر، والتقليل ما أمكن من الضوضاء، بالإضافة إلى إعادة ترتيب مكان العمل بما ينسجم مع طبيعة العمل.

2. يجب وضع نظام عادل للتعويضات مبني على أسس واضحة محدّدة وعلى عدة عوامل كعدد سنوات العمل والمؤهل العلمي وكذلك مستويات أداء العامل، وأن يكون هذا النظام وكذلك أسس التقييم ونتائجه معلنة لجميع العاملين بحيث يعرف كل عامل الأسس التي مُنِح على أساسها التعويض.

3. على وزارة النقل (الإدارة المركزية) تعزيز فرص مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار كون ذلك ينعكس إيجابا على مستويات التزامهم التنظيمي، من خلال تشجيع العاملين على تقديم المقترحات وتقبّل مناقشة القرارات حول الأعمال التي يقومون بها بعد تزويدهم بمعلومات كافية عن هذه الأعمال، والسعي الدائم لتنمية قدراتهم على حل مشكلات العمل، وخلق جو من التشاركية بين العامل ومديره المباشر لمناقشة أي مشكلة قد تعترض عمله.

4. يجب أن تكون فرص الترقية مبنية على أسس عادلة، وأن يُؤخذ معيار الكفاءة كأساس في عملية الترقية، وكذلك التخطيط الجيد للمسارات الوظيفية للعاملين مع التأكيد على أهمية وضوح هذه المسارات وأن تكون متاحة للاطلاع عليها من قِبَل العاملين، وفي حال شُغور المراكز الوظيفية يجب الإعلان عن هذه الشواغر قبل وقت كاف والسماح لمن تنطبق مؤهلاته مع بطاقة الوصف الوظيفي لهذا المراكز بالترشّح لها.

5. يجب على وزارة النقل (الإدارة المركزية) العمل بشكل دائم على تحقيق التوزان بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية من خلال توزيع عبء العمل بشكل عادل بين العاملين دون أن يتركز على بعضهم دون الأخر، وأن لا يضطر العامل إلى استكمال عمله في المنزل إلا في الحالات الطارئة وفي حال حصول ذلك يجب أن يرافقه تحفيز من قبل المنظمة لهؤلاء العاملين بالحوافز المادية والمعنوية بما يتناسب مع الجهد والوقت المبذولين خارج أوقات العمل.

6. يوصي الباحث الإدارة المركزية لوزارة النقل بالسعي للمحافظة على المستويات الجيدة من الالتزام التنظيمي للعاملين لديها والعمل على تعزيزه من خلال ربط العامل بمنظمته وزيادة الاهتمام بعناصر جودة حياة العمل.

References:

Arabic References:

– Abbas, Bushra Abdel Hamza; Aneed, Hossein Briou. Impact of total quality management on the quality of work life An analytical study of the opinions of a sample of workers in the maysan oil company. Journal of Sustainable Studies. Vol. (3) No. (3) 2021,P 446-474.

– Abbas, Mounir. The impact of the physical work environment on the performance of employees: Comparative study at the Syrian Private University before moving to and after the temporary center. Damascus University Journal of Economic and Political Sciences.Vol. (34) No. (2) 2018, P 245-294.

– Abdullah, Adel M. Sultan, Mohammed M. Quality of work life and their impact on evaluating employee performance: A Survey study in Al-Hadba University College. Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, Vol. (16), Issue (50) Part (2) 2020, P 62-81.

– Abdullah, Amjad mohamed. Technological Development and Its Role in Organizational Commitment: a Field Study in Public Directorate of Electricity in Al-Sulaymaniyah City. Journal of University of Human Development (JUHD), Vol. (1) No. (4) 2015, p 330-362.

– Abdulaale, Nashwan M. Quality of working life and its impact on organizational performance An exploratory study in Nineveh/Technical Institute. TANMIAT AL-RAFIDAIN, Vol. (38), Issue (121) 2019, 49-70.
– Ali Deeb, Kinda; Trkman, Hanan; Daood, Ola. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (32) No. (5) 2010, P 241- 260.
– Ali, Kinana. The impact of organizational justice in increasing organizational Commitment: A Field study of the administrative staff in the hospital Martyr Bassel al-Assad in the city of Tartus. Tartous University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series, Vol. (3) No. (3) 2019, P 1-24.
– Awad, Younes; Ibrahim, Kadri Osman. The relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment and Their Impact on Organizational Effectiveness: from the perspective of workers in Damascus Electricity General Company. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (73) No. (2) 2102. P 257-279.
– Bedawd, Ibtesam Ismael Hanna. The Possibility of Adopting the Dimensions of the Quality of Work Life/ a Field Study of a Sample of Teachers and Employees Opinions in Al-Noor University Collage, Change Administration and Organizational Development. ECONOMICS AND ADMINSTRATION STUDIES JOURNAL. 2021, Vol.(1), Issue 24, P 161-182.
– Dessler, Gary. Human Resource Management. dar-almareekh for publishing. KSA, Jeddah, 2012, P 614
– Doden, Ahmed Yosef. Change and developing organization management. DAR AL-YAZORI For Publishing and Distribution. Jordan, First edition, 2019, 404
– Al-Fatlawi, Mithaq Abdel Sada; salih, Muhammad Ali Muhammad. The impact of the Quality of work life on Employees innovation of teachers at the faculty of Administration and Economics-university of Karbala. Journal of Administration and Economics, Vol (9), Issue (35),2020, 28-56.
– Fellag, Saliha; Jjedjig, Zakia; Zerroukhi, Fairouz. The impact of quality of work life on the performance of university faculty members on a sample from the Faculty of Humanities and Social Sciences at Chlef University. Revue Recherches et Etudes en Développement, Vol. (7) No. (1), 2020. P 5-20.
– Ghadeer, Basem, G.; Omran, Omran H., A Study of the relationship between career management and organizational commitment: A field study on manufacturing companies in the Syrian Coast. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series, Vol. (37) No. (4) 2015, P 532- 548.
– Ghadir, Basem Ghadir. Advanced Data Analysis Using IBM SPSS Statistics 20. 2nd Volume, Syria, 2012.
– Haji, Bafreen A. H.; Ali, Shiler A. The Role of Organizational Factor in Improvement Quality of Working Life Exploratory Study for the Opinions of A Sample of Heads of Departments In A Number of the Colleges of the University of Duhok. TANMIAT AL-RAFIDAIN, Vol. (38), Issue (122), 2019, P 53-67.
– Izz Hasan, Abd Alfattah. Introduction to Descriptive and Deductive Statistics Using Spss, khawarizm, Jeddah, 2007.
– Khemis, Mouhamed Salim; Dalili. Lihasan. The Organizational Commitment Reality in Educational Organizations: a Field Study of Some Educational Organizations in Ouargla

City. EL-BAHITH In Human and Social Science. University Kasdi Merbah Ouargla, Vol. (12) No. (6) 2020, p 737-750.

- Layqa, Hisham Adnan. The Role Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness In Enhancing The Competitive Advantage Of Organization: A Case Study In Joud Company Tools Electrical. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (4) 2012. P157-176.
- Lebssisse, Imad; Qatash, Rabia. The reality of the application of modern human resource management practices and its relation to the quality of working life in algerian institutions :study in electricity and renewable energy company - Touggourt- Algeria. EL-BAHITH In Human and Social Science. University Kasdi Merbah Ouargla, Vol. (34) 2018, p 135-152.
- Mehdi, hijala Yousef. The impact of business ethics on improving the quality of work life: A survey of the opinions of workers in the Electricity and Gas Distribution Corporation Blida Branch. Al-riyada For Business Economics Journal. Vol. (6) No. (4) 2020, P 281- 297.
- Mia, Ali; Al Keng, Ruba Ezzat. The Level of Organizational Commitment of Employees In The Banking Sector: Field Study On Commercial Banks In Lattakia Governorate. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series, Vol. (39) No. (5) 2017, 165-180.
- Al najjar, Nabil Jomaa Saleh. Analytical statistics with Spss applications. Dar Al Hamed for publication and distribution, Amman, 2015.
- Alsarn, Read. A Study of the Relationship between Work Life Quality and Employees Involvement in Hospitals. Damascus University Journal of Economic and Political Sciences.Vol. (34) No. (1) 2018, P 79-108.
- AL- sarraf, Saga Nether Hammed. Administration Diagnosis of quality of work life dimensions: A survey of a sample of employees of the Northern Gas Filling Company in Nynawa. journal of Economics And Administrative Sciences, Vol. (24), Issue (108) 2018, P 216-237.
- Zaher, Bassam; Abu-Doleh, Jamal; Zein AlAbdden, Dania. The Role of Quality of Work Life (QWL)in Enhancing Job Satisfaction of Teaching Staff in Tishreen University. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (34) No. (5) 2012. P 199-219
- Zaher, Taisir. The impact of the quality of work life in the organizational commitment: A field study on the citizen service center (single window) Damascus. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series, Vol. (38) No. (1), 2016. P 103-118.

Foreign References

- Hashempour, Reza; Ghahremanlou, Hasan; Etemadi, Sina; Poursadeghiyan, Mohsen. The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. Health in Emergencies and Disasters Quarterly. Vol. (4) No. (1) 2018, 49-54.
- Mohammadi, Shno; Karupiah, Premalatha Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. Studies in Higher Education. Vol. (45) Issue. (6) 2019, P 1093-1107.