

تأثير الإلتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل (دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص)¹

أ.د. محمد وهبه محمد حسن

استاذ إدارة الأعمال

كلية الإدارة والتكنولوجيا-الأكاديمية العربية

للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

جمهورية مصر العربية

m_wahba2003@hotmail.com

أ.د. محمد عبد السلام راغب

استاذ إدارة الأعمال

كلية الإدارة والتكنولوجيا-الأكاديمية العربية

للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

جمهورية مصر العربية

raghebbm@aast.edu

سالى يوسف الشيخ

باحث دكتوراه

كلية الدراسات العليا في الإدارة- الأكاديمية العربية

للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

جمهورية مصر العربية

Sally_elsheikh@hotmail.com

أ.د. محمد حجازى

استاذ إدارة الأعمال المتفرغ

المعهد العالى للعلوم الإدارية المتقدمة والحاسبات

جمهورية مصر العربية

Mohamed.hegazy@gmail.com

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل من خلال بحث الأثر الوسيط للإلتزام التنظيمي، بالتطبيق على الممرضات العاملین بالمستشفيات الخاصة بمحافظة الإسكندرية؛ من خلال تحليل بيانات الاستبيان التي تم الحصول عليها من عدد 290 من العاملات بهيئة التمريض (رئيس قسم-مشرف-ممرضة) باستخدام برنامج SPSS28 و AMOS27 لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وهو أحد البرامج الإحصائية المشهورة. من خلال عرض نتائج اختبارات فروض نموذج الدراسة يمكن استنتاج التالي:

- وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل، كما وجد أن أكثر المحاور تأثيراً محور ظروف بيئة العمل المادية، وأقلهم تأثيراً الترقية والتقدم.
- الألتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل جزئياً.

الكلمات الدالة

جودة الحياة الوظيفية – الألتزام التنظيمي- النية لترك العمل

¹ تم تقديم البحث في 2024/5/12، وتم قبوله للنشر في 2024/6/4.

(1) المقدمة

يمثل عمل المرأة في المجتمع في الوقت الحالى فرصة وتحدى بنفس الوقت لانه اعطى المرأة العاملة امكانية بناء قدراتها واعطاءها اليه لتطوير ذاتها، وكذلك المشاركة الفعالة في المجتمع، في المقابل يمثل تحديا كبيرا في حياة شريحة كبيرة من النساء لأنه يضعهن أمام اختبار حقيقى لمدى التوفيق بين الألتزامات المهنية من جهة، وضرورات الاستجابة لنداء الحياة، والتمتع بها وتحقيق طموحاتهن في بناء حياة اجتماعية ثرية وناجحة من جهة أخرى.

شهد القرن الماضى تطوراً كبيراً في شتى مجالات الحياة، ومن أهمها خوض المرأة معترك الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي كانت تقتصر فقط على الرجل، إلا انها ما تزال تخضع لبعض التحديات التي تقيد من حركتها ومن تقلدها لمناصب مرموقة في الدولة إذ نجد هذه الفجوة موجودة في كل مكان في انحاء هذا العالم الواسع. فضلا عن أن موضوع خروج للعمل يشكل جدلا كبيرا عند فئة كبيرة، أى ان المرأة ما زالت تواجه عوائق كبيرة تحول من دون تحقيق رغبتها في العمل، وإثبات ذاتها إلا أن بعض المفكرين المنصفين عمدوا إلى عقد المؤتمر العالمى الرابع المعنى بالمرأة في بيجين عام 1995، وأحدث ضجة كبيرة انذاك ولم يستطع تحسين الحالة الوظيفية للمرأة إلا قليلا وبقي الحال على ما هو عليه وصولا لعام 2015 الذى شمل تنفيذ خطة التنمية المستدامة تركز على المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل العالمية والمحلية أيضا (الظاهري وعثمان، 2021).

لذا تهدف الدراسة الحالية إلى قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل من خلال بحث الدور الوسيط للإلتزام التنظيمى .

(2) مشكلة الدراسة وتسؤلات الدراسة

من أجل التعمق في موضوع الدراسة والإحاطة بأكبر قدر ممكن من جوانبه، وفق منهجية علمية منظمة تسمح بالحصول على النتائج المطلوبة والوقوف على علاقة الارتباط والاثار بين متغيرات الدراسة، لذا تسعى الدراسة المقترحة إلى طرح الإشكالية التالية:

إلى أى مدى يمكن أن يساهم الإلتزام التنظيمى في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل لدى العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الخاصة؟

وهذا ما يدفعنا لطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل؟
- ما هو واقع تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات محل الدراسة؟
- ما هو الأثر الوسيط للإلتزام التنظيمى على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل؟

(3) أهداف الدراسة

تسعى الدراسة المقترحة الى معرفة:

- (1-3) أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل.
- (2-3) واقع تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات محل الدراسة.
- (3-3) الأثر الوسيط للإلتزام التنظيمى على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل.

(4) أهمية الدراسة

يمكن للباحثة توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملي على النحو التالي:

(1-4) الأهمية العلمية

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

اثبتت البحوث العلمية والدراسات السابقة ان قضية جودة الحياة الوظيفية من القضايا الهامة التي تلاقى اهتمام كبير على المستوى الدولي وقد لاقت العديد من الأهتمامات في الفترة الأخيرة من قبل الدول والمنظمات. ومن ثم تمثل قضية هامة وحرحة للغاية بالنسبة للمسؤولين في المستشفيات لانها قد تؤدي بعض الاوقات إلى ترك العمل نهائيا، ومن ثم يسعى قادة المستشفيات إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية. لذلك تمثل الدراسة الحالية إضافة إلى المكتبة العربية وللباحثين والدراسين في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية.

(2-4) الأهمية التطبيقية

تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من مساعدتها أهمية المجال الذي تطبق فيه الدراسة وما يلعبه من دور حيوي في المجتمع وما يتم الخروج من توصيات تكون مفيدة للممارسين في المجال.

(5) الاطار النظري للدراسة

(1-5) جودة الحياة الوظيفية

(1-1-5) مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ترتبط بشكل كبير بالقوى العاملة في المنظمات، والاتصال التنظيمي الذي يرتبط بنمط الإدارة، وظروف العمل والقدرة على التواصل مع الآخرين والدوافع والعزلة والإجهاد والإرهاق، وكلها عوامل تؤثر على إنتاجية الفرد، وتحقيق الرضا الوظيفي له. (Forghani, Zandvanian & Langeroodi, 2021)

قدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة عام (1972) خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وزاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية منذ منتصف الثمانينات إلى منتصف التسعينات في المؤسسات الأمريكية والعالمية نتيجة التركيز على حاجات العميل الداخلي والخارجي (فلاق، وججيق وزروخي، 2020).

أشار Ahmed & Abdallah (2020) إلى انه تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح جودة الحياة الوظيفية والتي اختلفت بحسب وجهات نظر الباحثين والمهتمين. وعرفت جودة الحياة بأنها نمط إداري تعاوني تشاركي بين الإدارة والعاملين في المؤسسة، يهدف إلى تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إنتاجية ورضا لدى العاملين". وعرفت أيضاً على أنها مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمات والعاملين والمتعاملين معها (شروف، 2023).

كما وعرفت بأنها عبارة عن توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون وتحقيق العدالة

بنظام الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية (Bhende et al., 2020).

(Abdullah et al., 2021) أشار إلى أنه تم تقديم مصطلح جودة الحياة الوظيفية بواسطة (Nadler & Lawler, 1983)، ومنذ ذلك الحين استخدم المصطلح لقياس مدى قدرة الموظفين على تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال العمل والخبرات ذات الصلة، وتعرف جودة الحياة الوظيفية أنها ما تبذله المنظمة من جهود لتكون قادرة على خلق مشاعر الأمن والرضا الوظيفي لدى العاملين، بشكل يسهم في تحسين قدرة الموارد البشرية العاملة فيها على المنافسة والسعي نحو تحقيق الأهداف التي تخدم المنظمة، وهي عملية تستجيب فيها المنظمات لاحتياجات الموظفين، وتوفير آلية للسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات وإدارة حياتهم الوظيفية. (Sumarsi & Rizal, 2022)

وبشير مصطلح جودة الحياة الوظيفية إلى مدى تفضيل أو عدم تفضيل إجمالي بيئة العمل من قبل الموظفين (Sahni, 2019).

وايضا يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها كافة السياسات والإجراءات التي تتخذها الإدارة بهدف توفير بيئة عمل مناسبة قادرة على اشباع رغبات العاملين الوظيفية والشخصية والتي يترتب عليها تنمية الدافعية لدى العاملين، وذلك لتحفيزهم لبذل أقصى جهد لديهم لتحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى وجودة الخدمات التي تقدمها. (عبيدات و الروابدة، 2020)

كما يشير (Sun et al., 2022) إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة إدارية تزيد من احترام الذات لدى جميع الموظفين بإدخال تغييرات في الثقافة التنظيمية وتحسين الحالة الجسدية والعاطفية للموظفين، وتتحقق في حال قيام إدارة المنظمة بتوفير المرافق المادية وغير المادية لجميع الموظفين، وأن يكون لديها التزام برفع كرامة كل موظف من خلال تبني وتنفيذ قيم ذات مغزى لخلق فرص للنمو والتطور لهم في أداء المهام والعمل لتحقيق أفضل جودة، كما لا بد من قيام الإدارة بتوفير الموارد التي تدعم تحقيق الأهداف العامة للعمل داخل المنظمة، والعمل على تغيير مناخ العمل بحيث تجعل فعالية العلاقات بين البشر والتكنولوجيا والتنظيم أكثر إثارة للاهتمام وأن تكون النتيجة النهائية كما هو متوقع.

وتعني جودة الحياة الوظيفية الدرجة التي يمكن أن للموظفين في أي منظمة أن يحققوا من خلالها احتياجاتهم ومتطلباتهم الوظيفية وغير وظيفية من خلال خبراتهم وضمن بيئة العمل، وتشير جودة الحياة الوظيفية بشكل أساسي إلى العلاقة بين الموظفين والنظام البيئي الذي يعمل فيه، ويركز على خلق بيئة عمل حيث يعمل الموظفون بشكل مشترك عملياً وتحقيق النتائج بشكل جماعي، ومن ناحية أخرى هي علاقة متبادلة المنفعة بين العمل والمنزل والفرد والمنظمة، حيث تحتاج المنظمة لتلبية مجموعة من الاحتياجات الفردية للموظفين كالمكافآت والأمان والسلامة العامة لإبقاء الموظف على درجة مناسبة من الرضا والتحفيز على العمل، وليقوم بمهامه المطلوبة منه على أكمل وجه (Astuti & Soliha, 2021).

مما سبق ترى الباحثة أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من الممارسات الوظيفية وغير وظيفية والتي من خلالها يتم خلق بيئة عمل صحية يتحقق من خلالها رفاهية الموظف وتحسين أداءه الوظيفي.

(2-1-5) أهمية جودة الحياة الوظيفية

يتم إبراز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على العديد من ظواهر الإدارة وسلوكياتها داخل المنظمة جنباً إلى جنب مع تأثيرها المقابل على الحركة العامة للمنظمة في كل من أداءها وتحقيق أهدافها أو علاقتها بالبيئة الخارجية، وجودة الحياة الوظيفية مهمة لأنها تقود المنظمة نحو تحقيق العديد من الفوائد والمزايا والتي من أهمها

التفوق النوعي على المنافسين من خلال تحسين الإنتاجية والجودة في نفس الوقت، والاحتفاظ أكثر بالقوى العاملة ذات المهارات والمعرفة المتميزة. (Ahmad et al., 2019)

كما تسهم في زيادة إدراك المنظمات لمسؤوليتها الاجتماعية في المجتمع الذي تعمل وتتواجد فيها (Haarpaintner, 2022)، بالإضافة إلى تفوق الموظفين في الجوانب الإدارية في حال تعرض المنظمة لمشاكل قد تعمل على إعاقة أنشطتها وبرامجها، وتفيد جودة الحياة الوظيفية كذلك في الحصول على ولاء كبير من المستفيدين من السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسات، وذلك من خلال تحسين سلوك الموظفين معهم. (de Waal & van der Heijden, 2016)

وتعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا المهمة التي تحتل مكانة متميزة في المؤسسات المختلفة؛ كونها تحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمة مباشرة، وتؤثر عليها، وتراعي أيضًا الحياة الشخصية للأفراد باعتبارهم كائن حي له مسار واهتمامات شخصية (البيدوي، 2020).

تلعب جودة الحياة الوظيفية دورًا هامًا وكبيرًا في تحسين أداء الموظف في القطاعين العام والخاص، وزيادة إنتاجيتهم، وزيادة رغبتهم في إحداث التغيير، مما يعمل على خلق فرص الإبداع والابتكار لديهم (Lubis, 2022) (Tamsah et al., 2020)، واكتسبت جودة الحياة الوظيفية مكانة بارزة في السلوك التنظيمي كمؤشر على مجمل الخبرة البشرية في مكان العمل، وتلعب دورًا هامًا ورئيوسيًا في أي مؤسسة من خلال تأثيرها على الموظفين وعملهم وأدائهم وتطويرهم الذاتي، بالإضافة إلى تطوير المنظمة. (Daniel, 2019)

3-1-5) ابعاد جودة الحياة الوظيفية

تباينت وجهات نظر الباحثين والدارسين المتعلقة بتحديد عناصر وأبعاد جودة الحياة الوظيفية بحسب اختلاف طبيعة عمل كل مجال واختلاف أهداف كل دراسة وفيما يلي استعراض لأهم عناصر جودة الحياة الوظيفية (مقدادى وبنى خالد، 2023)

– **التعويضات والمنافع:** تمثل التعويضات والمنافع بأشكالها المختلفة (رواتب، حوافز ومكافآت أهمية كبرى في توجيه وتحسين أداء العاملين كونها وسيلة فاعلة في إشباع رغبات العاملين المادية والاجتماعية. حيث يسهم شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب أو حافز في بث الاثياح في نفسيته مما يرفع معنوياته وبالتالي تحفيزه على زيادة الإنتاجية وتحسين الإنجاز المستهدف بخلاف شعور الفرد بعدم إنصاف أو كفاية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، فإن ذلك يترتب عليه شعور الفرد بإحباط شديد وعدم رضا ينعكس سلبيًا في أدائه (القحطاني، 2008).

– **الترقية والتقدم:** هي وسيلة لإشباع حاجات التميز وتلبية لطموحات العاملين، فشعور العاملين بوجود فرص للترقية والتقدم الوظيفي وفق أسس موضوعية تدفعهم للإبداع وتحفيز الروح التنافسية بينهم مما ينعكس على رضا العاملين وبالتالي تحسين أدائهم.

– كما أن الترقيات عاملاً مهمًا من عوامل الرضا الوظيفي، فأى موظف عندما ينتهي إلى المنظمة فإنه يتطلع دائمًا إلى المراكز العليا، رغبة منه في التقدم والنمو، وكلما كانت فرص الترقية أقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي، والعكس صحيح (المدلج، 2003).

– **التوازن بين الحياه والعمل:** هي قدرة الفرد على مواجهة التزامات العمل والأسرة معًا، فالموازنة بين متطلبات العمل والأسرة لها أثر إيجابي على الصحة النفسية للعامل فيصبح قادرًا على القيام بعمله بنشاط ويصبح أكثر انسجامًا مع زملاء العمل مما يزيد من الرضا الوظيفي لديه وبالتالي رفع مستوى الأداء، كما أن الموازنة بين العمل والحياة،

- تؤدي إلى الإلتزام للمنظمة، وتقلل من معدلات دوران الموظفين وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع، والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال الزيادة الإنتاجية (Ringlstetter & Kaiser, 2011)
- سمات الوظيفة: تصميم الوظيفة بشكل يسمح للعاملين بمزيد من المرونة والحرية في العمل، وإمكانية الحصول على المعلومات اللازمة لتأدية العمل، والتحكم به والشعور بأهميته يجعل العمل ذو معنى ويزيد من شعور العامل بالمسؤولية تجاه مخرجات عمله مما يؤدي إلى دافعية أكبر وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي وانخفاض في معدلات الغياب ودوران العمل مما ينعكس على زيادة الانتاجية ومستوى الأداء (الزيادي، 2015).
- السلوك الإشرافي: إن تمتع المسؤول المباشر في العمل بقدرة عالية على تحفيز مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن ومشاركته في عملية اتخاذ القرار وإمداد العاملين بكافة المعلومات ومعاملتهم بعدالة وإنصاف والتخطيط المسبق للعمل وتوضيح أهداف العمل بشكل محفز (راشد، 2012)، جميعها سلوكيات تنعكس بالإيجاب على مستوى أداء العاملين.

(2-5) الإلتزام التنظيمي

يعد الإلتزام، منذ البدايات الأولى للخليقة، من الظواهر الهامة للبشرية بشكل عام، حيث اشارت الأديان السماوية إلى أن البارى عز وجل قد أكد على أهمية الإلتزام وجعله من الأركان الأساسية التي تقوم عليها تلك الأديان وقد كان أول تأكيد على الإلتزام وأهميته هو عندما رفض إبليس أن ينفذ أوامر الخالق ويسجد لأدم الذي اعتبر عصيانا واستحق العذاب والنقمة إلى يوم يبعثون.

أما بالنسبة لمنظمات الأعمال، التي أخذت تنتشر في أغلب المجتمعات بشكل كبير بهدف تلبية الإحتياجات البشرية من السلع والخدمات، كونها تمثل نظم اجتماعية معقدة ويمتلك أفرادها اتجاهات قد تكون إيجابية أو قد تكون سلبية وقد تكون عاطفية أو عقلية إزاء المواقف التي يواجهونها من جراء ارتباطهم بتلك المنظمات وتشير المراجع العلمية إلى أن الإلتزام الولاء والإخلاص الحب الطاعة من أكثر المسائل التي أخذت تشغل إدارة المنظمات، كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة وتمكنها من الإستمرار والبقاء. وانطلاقاً من كل ذلك فقد برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في هذا النوع من المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجة الإلتزام بأهدافها وقيمتها، ومما أدى إلى ظهور العديد من النظريات، كما أجريت الكثير من الدراسات المختبرية والميدانية بهدف تحليل تلك العوامل التي تؤثر في التزام العنصر البشري. (خضير وآخرون، 1996)

ولقد بدأ الإهتمام بموضوع الإلتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، إذ برز مفهوم الإلتزام في السلوك التنظيمي في بدايات عام، 1950م حيث ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين (Rowden, 2000) لذا فقد حظي مفهوم الإلتزام التنظيمي باهتمام كبير من قبل الباحثين على مدى العقود الماضية. (النشيلي، 2020م).

الإلتزام التنظيمي هو الدرجة التي يؤمن بها الفرد أو العامل ويمكن أن يقبل أهداف المنظمة ولا يزال لديه الرغبة في البقاء مع البنك. (Nico.,al et 2020) ويتضمن تعريف الإلتزام التنظيمي ثلاثة عناصر، هي: وجود إيمان مطلق، قيم وأهداف المنظمة، وبذل جميع الجهود اللازمة لصالح المنظمة، ووجود رغبة قوية في الإستمرار مع تلك المنظمة (Qing.,al et 2019). الإلتزام التنظيمي هو حالة نفسية تصف علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها (الصديق والتوكابري، 2018). كما عرف أنه القوة النسبية لتجانس الفرد مع المنظمة واتهم بها (Ghanizadeh and Royaei, 2016)، وأشار مرهج وعلاء الدين (2017)

إلى أن الإلتزام التنظيمي هو الرغبة في العمل داخل المنشأة، التوافق مع أهداف المنظمة، الرضا عن بيئة العمل في المنشأة، بذل المزيد من الجهد من أجل نجاح المنشأة وجعلها متميزة وبالتالي يفخر ويعتز الموظف في العمل فيها .

(1-2-5) أبعاد الإلتزام التنظيمي

– الإلتزام العاطفي affective commitment

و يعرف بأنه القوة النسبية لاقتران الفرد بالمنظمة واندماجه بها ورغبته القوية في البقاء فيها ويمثل مؤشر يعكس التوجه الوجداني أو الشعور العاطفي للموظف نحو المنظمة، بما يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الإلتزام العاطفي نحو منظماتهم يبقون فيها بسبب حبهم و ميلهم نحو تلك المنظمات، ويرى آخرون أن الإلتزام العاطفي يعبر عن قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف و يتطور الإلتزام العاطفي للفرد اعتمادا على ثلاث أسس و هي القيم المشتركة ووضوح الأهداف والاندماج الشخصي. وأحيانا تمر بعض المنظمات بتغيرات تغيير جوهرية قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة، فان كان باستطاعة الفرد التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فإنه يبقى بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف سيترك العمل بالمنظمة . (رفاعي، 2004) و يتعلق الإلتزام العاطفي بتناسق الأهداف، ويشير لرغبة الشخص في الاستمرار في العمل لتوافقه معها ورغبته في أداء ذلك. (ابو طالب، 2019)، (درنوني، 2014)، (الشيباني، 2021).

– الإلتزام المستمر continuous commitment

يشير الإلتزام المستمر إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت. (رفاعي، بسيوني، 2004) وهو ما يعنى استعداد الفرد للبقاء في المنظمة بسبب استثماراته الشخصية التي لا يمكن له الاستغناء عنها و منها العلاقات بزملاء العمل، التقاعد، المهنة، والمهارات، مدة الخدمة و غيرها من المنافع الأخرى (بن طالب، 2019).
أى ان الأساس في الإلتزام المستمر هو التوجه بالمنافع التي يحصل عليها الفرد من عمله الحالي ويمكن أن تتأثر هذه المنافع إذا ترك الفرد المنظمة. (بن طالب، 2019) (درنوني، 2014) (الشيباني، 2021)

– الإلتزام المعياري normative commitment

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الإلتزام المعياري يأخذون في حسابهم ما الذى يمكن أن يقوله الآخرون لو تركوا العمل، فهم لا يريدون أن يتروكوا انطباعا سيئا لدى الآخرين بسبب تركه العمل، إذن فهو التزم أدبي و شخصي (رفاعي، 2004). ويكون ناتج عن التأثر بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية . (الصيرفي، 2005) و للقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في تشكيل هذا النوع من الإلتزام فشعور الفرد بالإلتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ، الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي (أو بعد دخوله المنظمة)التوجه التنظيمي) وقد يكون للقيم العائلية و الدينية التي يؤمن بها الفرد الأثر في تكوين الإلتزام المعياري (ابو طالب، 2019)، (درنوني، 2014)، (الشيباني، 2021)

(3-5) النية لترك العمل

تعددت تعاريف واصطلاحات النية لترك العمل، حيث عرفها القضاة(2018) على انها خطة الموظف بنسيان الوظيفة الحالية والبحث عن وظيفة أخرى في المستقبل القريب، كما انها رغبة شخصية أو رغبة في مغادرة المنظمة.

ويمكن تعريف نية ترك العمل بانها سلسلة من الخطوات التي ينتهجها الفرد ويبدأ في التفكير في الانسحاب من العمل ثم عدم الرضا عن العمل ثم مغادرة هذا العمل خلال لحظة زمنية معينة. (عبد السلام، 2019)

وعرف (Jiang, 2019) نية ترك العمل على انها الإرادة الواعية والحررة (إنسحاب طوعي) لترك العمل والبحث عن فرصة أفضل من حيث العائد أو المكانة.

وأيضاً عرف بدوده (2018) النية لترك العمل بانها "برنامج العامل لنية ترك العمل الحالي والبحث عن عمل آخر في المستقبل القريب، أى انه ذلك القرار الذي يتخذه العامل بترك المنظمة التي يعمل بها.

وعرفت عمورة (2014) النية لترك العمل بانها الإطار العام لتخطيط السلوك الناتج عن نية العامل وعزم العامل على ترك العمل.

وأيضاً عرفها (Li et al., 2019) على انها عدم رغبة الفرد في مواصلة العمل، والتفكير في ترك الوظيفة ومحاولة البحث عن فرص جديدة.

(6) الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة

(1-6) الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية

تناولت دراسة (Almalki, FitzGerald and Clark (2012) والتي هدفت إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية بين ممرضات الرعاية الصحية الأولية في منطقة جازان بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات باستخدام مسح بروكس لجودة حياة العمل التمريضية والأسئلة الديموغرافية وتكون مجتمع الدراسة من (134) مركزاً للرعاية الصحية الأولية في جازان، وبلغ عدد الممرضات في هذه المراكز (585) ممرضة سعودية وغير سعودية وجميعهن مؤهلات للمشاركة في الدراسة، أظهرت النتائج أن المشاركات في الدراسة غير راضيات عن حياتهن العملية، وأن العوامل الرئيسية المؤثرة على جودة حياة العمل هي ساعات العمل غير المناسبة، ونقص مرافق الممرضات وعدم القدرة على الموازنة بين العمل والاحتياجات الأسرية، وعدم كفاية وقت الإجازات للممرضات، وأسرهن، وضعف التوظيف، وممارسات الإدارة والإشراف ونقص فرص التطوير المهني، وعدم ملاءمة بيئة العمل من حيث مستوى الأمن ومستلزمات ومعدات رعاية المرضى والمرافق الترفيهية (منطقة الاستراحة)، وتشمل العوامل الأساسية الأخرى نظرة المجتمع للتمريض وعدم كفاية الراتب، وبشكل أكثر إيجابية كانت غالبية الممرضات راضيات عن زملائهن في العمل، وعن رضاهن عن كونهن ممرضات ولديهن شعور بالانتماء في أماكن عملهن. وتم العثور على اختلافات كبيرة وفقاً لمتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، الأطفال المعالين البالغين المعالين حياة التمريض، الحياة التنظيمية، الحياة الموضوعية الدخل الشهري)، ولم يتم العثور على اختلافات كبيرة وفقاً لمستوى التعليم لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية وموقع الرعاية الصحية الأولية.

وأجرى ماضي (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، والتعرف على الفروق من وجهة نظر أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق قوائم الاستقصاء لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، والأزهر، والأقصى) والبالغ عددهم (3245) فرداً، تم استخدام العينة التطبيقية العشوائية في اختيار عينة الدراسة التي بلغت (344) موظفاً، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وجاء أكثر الأبعاد تأثيراً على الأداء الوظيفي هو فرص الترقى والتقدم الوظيفي، يليها العلاقات الاجتماعية والاستقرار والامن الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود فروق في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وعدم وجود فروق تعزى للعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

في حين أجرت قريشي (2016) دراسة هدفت إلى تقييم الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري في الجزائر، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري والبالغ عددهم (50) موظفًا موزعين على مختلف أقسام الكلية حيث تم تطوير استبيانته وزعت على كافة الموظفين في الكلية، أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي بالكلية، حيث بينت نتائج التحليل الانحدار البسيط تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مدى في مستوى الأداء الوظيفي، وأن أهم الأبعاد تأثيرًا في الأداء الوظيفي في الكلية هي الأبعاد الوظيفية والأبعاد النفسية والاجتماعية، أثبتت نتائج التحليل أن هناك انخفاضاً نسبياً في مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية.

تناولت دراسة الهاشمي والعضايلة (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات العسكرية (مستشفى قوى الأمن، مدينة الطبية العسكرية، مدينة الملك عبدالعزيز الطبية)، وتم تطوير استبيانته وتوزيعها على (450) فردًا تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الباحثين لجودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (جهة العمل العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، التصنيف الوظيفي، طبيعة العمل، النوع).

وجاءت دراسة الحمداني (2018) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المهوبة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفيات الأردنية في اقليم الشمال، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، و تم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الأردنية في اقليم الشمال و هي (مستشفى الأميرة بسمة التعليمي، مستشفى الأميرة بديعة، مستشفى الأميرة رحمة، مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي، مستشفى اربد التخصصي، مستشفى الأمير راشد بن الحسن العسكري و البالغ عددهم (1200) عامل، و استخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية، تم توزيع (105) استبانة . أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية لإدارة المهوبة بأبعادها المختلفة استقطاب المواهب، ادارة اداء المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (العوامل الوظيفية والتنظيمية، العوامل المادية والمعنوية) كما تبين وجود تأثير معنوي لإدارة المواهب في ممارسات وتبني جودة الحياة الوظيفية، و أن مستوى التأثير يزداد بوجودهما معًا.

بينما أجرى أبو عودة (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب الوظائف الإشرافية (رؤساء المجالس، وأعضاء مجالس الإدارة، والمدراء التنفيذيين، ورؤساء الأقسام) في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة والبالغ عددها (147) منظمة، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، ووجود أربعة متغيرات مؤثرة على تحقيق التميز المؤسسي بالترتيب التالي (المشاركة في اتخاذ القرارات برامج التدريب التكنولوجية المستخدمة، الأجور والمكافآت العادلة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، المحافظة).

كما أجرت صالحى (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة والتعرف على معايير جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان لغايات جمع البيانات وزعت على عينة عشوائية بلغت (71) عاملاً وعاملة من مجتمع الدراسة، أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر جاء بدرجة منخفضة، وتوفر معايير الجودة الحياة الوظيفية؛ ويعد معيار ظروف العمل من المعايير الأكثر أهمية لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر، كما أظهرت النتائج وجود اختلاف في درجات جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر تبعاً لسنوات الخدمة لصالح الخدمة الأطول، وعدم وجود اختلاف في درجات جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمؤهل العلمي لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر.

وأجرى حمادنة (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية (أستاذ، أستاذ مشارك أستاذ مساعد والبالغ عددهم (753) عضو هيئة التدريس، حيث تم تطوير استبانة وزعت على (452) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً في جميع مجالات الدراسة، كما تبين وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لجميع مجالات الدراسة ولصالح الإناث، باستثناء مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية والاستقرار والأمان الوظيفي، وتبين وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة لصالح (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

كما أجرى الرميدي ومحمد (2019) دراسة هدفت إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تطوير استمارة استقصاء وزعت على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من جميع العاملين في شركات السياحة المصرية بالقاهرة الكبرى فئة (أ) والبالغ عددها (1240) شركة حسب احصائيات عام 2016، أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركات السياحة المصرية بكافة ابعاده مرتفعاً بشكل واضح، ووجود أثر إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي وأداء العاملين والفاعلية التنظيمية، ووجود أثر إيجابي ومعنوي للاستغراق الوظيفي على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة، كما أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة اهتمام شركات السياحة بتعديل هيكل الرواتب والمكافآت للعاملين بما يتناسب مع الظروف المعيشية في مصر، وزيادة الاستثمار البشري داخل شركات السياحة من خلال توفير خطة تدريبية تلي الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين وتوفير برامج تدريبية تستهدف قدرات ومهارات العاملين.

تناولت دراسة مرزوق والبردان (2022) والتي هدفت الى التحقق من نوع وقوة تأثير بعض العوامل المتمثلة في: (الدعم الاجتماعي، الثقافة التنظيمية الداعمة، علاقة القائد بتابعيه، الاستقلال الوظيفي) في إدراك الممرضات العاملات بمستشفيات جامعة القاهرة للتوازن بين العمل والحياة. ولتحقيق هذا الهدف، تم بناء أربعة فروض في ضوء الدراسات السابقة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها 304 مفردات، وتم استخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون، وأسلوب تحليل المسار لتحليل نتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين (الدعم الاجتماعي، الثقافة

التنظيمية الداعمة، وعلاقة القائد بتابعيه) من ناحية، وبين التوازن بين العمل والحياة من ناحية أخرى بشكل كلي وأبعاده بشكل جزئي. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير الاستقلال الوظيفي وبتعد توازن الوقت، بينما لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين متغير الاستقلال الوظيفي وبتعد: توازن المشاركة، وتوازن الرضا. كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للدعم الاجتماعي، وعلاقة القائد بتابعيه، والثقافة التنظيمية الداعمة على التوازن بين العمل والحياة، في حين أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للاستقلال الوظيفي على بُعد توازن الوقت، بينما لا يوجد تأثير معنوي لمتغير الاستقلال الوظيفي. وفي ضوء تلك النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يأمل الباحثان أن تُسهم في تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين العمل والحياة، بالتطبيق على ممرضات مستشفيات جامعة القاهرة.

تناولت دراسة ابراهيم (2020) نبحث في هذه الدراسة الدور المنشود للتوازن بين العمل والحياة العائلية الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في هذا المجال في ظل ما هو شائع من نظام عالي جديد يتكلم عن المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين ومسؤوليتها المشتركة في الارتقاء بمستوى العمل والأسرة، فمن خلال الاستفادة من تشريعاتها والتي تدل مضامينها على التوازن وخاصة في الأعمال الطويلة الأمد وهذا هو الأصل، أما بالنسبة إلى الأعمال القصيرة الأمد فمن الممكن الاستفادة منها كالعامل الموقت والعمل الجزئي، والعمل عن بعد، بتحقيق فرص العمل للشباب العاطلين والباحثين عن العمل والذين لهم التزامات رعية، مما أفضت إلى وضع التزامات على تلك الجهات المشغلة للقوى العمالية على تطبيق تلك القوانين المقررة لوقت الاستراحت والإجازات التي تفضي إلى تحقيق الصحة العمالية للعمال، والسلامة المهنية لتلك القدرات المهنية المؤهلة للعمل في تلك المشاريع.

تناولت دراسة الظاهري وعثمان (2021) والتي هدفت إلى معرفة تأثير عمل المرأة في جودة حياتها، والتعرف على كيفية تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن أوجه تأثير العمل في حياة المرأة، وما سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها. إذ استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لقدرته على وصف متغيرات الدراسة بالدقة المطلوبة، وجرى تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من النساء العاملات في مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة، وبلغ عددهن (400) امرأة، وجرى استعمال الاستبانة وتوزيعها عليهم، ومن ثم جرى جمع البيانات وإدخالها على برنامج SPSS وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات الاستبانة. توصلت الدراسة إلى إن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (63,482)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، في آراء النساء العاملات حول أوجه تأثير العمل في حياة المرأة الإماراتية، إذ كانت آراء المشتركات متباينة من حيث التأييد والقبول بين المتوسط والعالي، أما من حيث سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فبينت النتائج إن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (43.033)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، في آراء النساء حوله بين المتوسط والعالي أيضاً، في حين بينت النتائج في الجزء الأخير إلى إن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (39.653)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، في آراء النساء حول التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، بين المتوسط والبسيط. وفي النهاية كشفت النتائج عن إن تأثير متغيرات الدراسة بما فيها العمر، والتعليم، وطبيعة قطاع العمل، وعدد ساعات العمل اليومية، ومدة الزواج، ووجود أطفال عند المرأة، ذو دلالة إحصائية في كل من أوجه تأثير العمل على حياتها، وفي سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فضلاً عن التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها.

أجرى (Rubel and Kee, 2014) هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين نوعية حياة العمل (QWL) باعتبارها سابقة للرضا الوظيفي وأداء الموظف ودورها كنتيجة للرضا الوظيفي للمشغلين الذين يعملون في منظمات الملابس الجاهزة في

بنغلاديش، وتم قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث التعويضات والمنافع، وسلوك المشرف، والتوازن بين الحياة والعمل وسمات الوظيفة، وقد جمعت البيانات من خلال استبيان وزع على (400) عاملاً وتم استرجاع (150) استبانة فقط صالحة للتحليل، وتم فحص البيانات باستخدام المربعات الجزئية الأقل (PLS)، وهو برنامج النمذجة الهيكلية من الجيل الثاني. وأشارت النتائج إلى أن سلوك المشرف والتعويضات والمنافع والتوازن بين الحياة والعمل لها جميعاً تأثيراً إيجابياً كبيراً على الرضا الوظيفي حيث يكون للتعويض والاستحقاقات أكبر الأثر، وتبين أن سمات الوظيفة له تأثير كبير على الرضا الوظيفي، وتبين أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً إيجابياً وهاماً بأداء الموظفين.

وجاءت دراسة (Kelbiso, Belay and Woldie (2017) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية بين الممرضات العاملات في مرافق الصحة العامة في بلدة هواسا جنوب إثيوبيا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانته لجمع البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (253) ممرضة من مستشفيات وتسعة مراكز صحية، حيث تم تخصيص حجم العينة الكلي لكل منشأة على أساس عدد الممرضات في كل منشأة. وأظهرت النتائج أن (672) من الممرضات غير راضيات عن جودة حياتهن العملية، كما أظهرت الدراسة أن المؤهل العلمي، والدخل الشهري، وحدة العمل، وبيئة العمل كانت منبئات قوية لجودة العمل بين الممرضات.

كما جاءت دراسة (Narehan et al, 2017) بعنوان و التي هدفت إلى التنبؤ بعناصر جودة الحياة الوظيفية (QWL) وتحديد أثرها على ولاء الموظفين العاملين في صناعة السيارات الماليزية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (600) موظفاً من الموظفين الذين يعملون في شركتين وطنيتين للسيارات في ماليزيا هما شركة بورتون PROTON وبيرودا PERODUA، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وكبيرة وذات أهمية بين جودة الحياة الوظيفية الشاملة (QWL) وولاء الموظفين. وأن الدعم التنظيمي هو من عوامل جودة الحياة الوظيفية التي تزيد من ولاء الموظفين بين الموظفين في صناعة السيارات الماليزية، يليه التعويض وبيئة العمل. وبينت النتائج أنه لا علاقة للأمن الوظيفي كعنصر من عناصر جودة الحياة الوظيفية مع ولاء الموظفين.

وأجرى (Mazlane et al., (2018) وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى انتشار جودة الحياة الوظيفية بين العمال الماليزيين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 2740 عاملاً (1921) ذكراً، (819) أنثى تراوحت اعمارهم بين 18 إلى أكثر من 55 عاماً من موظفي الصحة والسلامة المهنية المحليين والعمال المحليين العاملين، تم اختيارهم عشوائياً من (11) شركة صناعة مختلفة من جميع ولايات ماليزيا وتم إجراء مقابلات مباشرة باستخدام نموذج منظم تم اقتباسه من الملف التعريفي للصحة والسلامة المهنية الماليزي (OSH) لعام 2016، وبينت النتائج أن غالبية المشاركين كانوا من الذكور ومن الصناعات التحويلية، وحدد 50% من المشاركين مستوى عاليًا من جودة الحياة الوظيفية في كل مكون من المكونات المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية مثل عدم وجود إجهاد مع عبء العمل بنسبة (85.5)، وبيئة عمل جيدة بنسبة (78.4%)، والحياة الأسرية بنسبة (83.1% و 83.6%)، والدخل بنسبة (589)، والاتصالات الجيدة والعلاقات التوافقية بين الزملاء ورئيسه (93.4% و 88.7%)، والمرافق الجيدة (88.6%)، والرعاية الاجتماعية في العمل (71.3%)، وحالة العمل المنتجة (80.8%). وبينت النتائج أن هناك فرق كبير بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ونوع الصناعات، حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفية الأعلى في المجال الزراعي، وهناك فرقاً كبيراً في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للجنس حيث بلغت لدى الذكور أعلى مقارنة مع الإناث.

وجاءت دراسة (nursalam et at. (2018) وهدفت إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية للممرضين والأداء الوظيفي وكذلك العلاقة بين العوامل الفردية التعليم، مدة الخدمة والأداء الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة حيث تم تطوير استبيان لغايات جمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (106) فرداً أغلبهم من الإناث، أظهرت

النتائج وجود أثر كبير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعةً على الأداء الوظيفي للممرضين، ووجود أثر كبير لمستوى التعليم على الأداء الوظيفي للممرضين، وعدم وجود أثر لمدة الخدمة على الأداء الوظيفي للممرضين.

وجاءت دراسة Rajathi and Sivasaktii (2019) والتي هدفت إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات وقياس مستوى رضا العاملين فيها. وتركز جودة الحياة الوظيفية أساساً على تحسين ظروف العمل، ومحتوى العمل وسلامته، وأمنه، وأجوره، واستحقاقاته، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (125) عاملاً وعاملة في مستشفيات تشيبي، أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين من الإناث، وأن هناك علاقة بين بيئة العمل وتصميم العمل ومستوى رضا العاملين، وأن غالبية المشاركين من العاملين راضين عن عملهم. وخلصت هذه الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات جيدة.

(2-6) الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي

أظهرت دراسة البياري وأبو معمر (2018) والتي هدفت الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتوزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الوزارة، حيث تم توزيع (200) استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، وتم استرداد 179 استبانة بنسبة 89.5%، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: - أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية هو (4.84) بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة. - أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية هو (7.05) بوزن نسبي 70.53% وهي درجة كبيرة. - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإلتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية. - تبين أن المتغيرات المؤثرة في الإلتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي) وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية. - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية (مكان العمل: لصالح وزارة العمل، العمر: لصالح من هم أعمارهم 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفي: لصالح مدير عام) ماعدا الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة. ومن أهم توصيات الدراسة: - ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة التنمية الاجتماعية، من خلال انتظام صرف الرواتب، وتبني مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين، وإتاحة الفرص للتقدم المهني. - إتاحة الفرصة أمام الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يزيد الثقة من قدراتهم ومهاراتهم.

كما اجرت دراسة الصباغ وعاشور (2020) تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في استكشاف طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمي، واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، وذلك بالتطبيق على عينة طبقية قدرها 400 مفردة من (الأطباء، التمريض، الفنيين) العاملين بأربعة مستشفيات جامعية مصرية (القاهرة، عين شمس، الأزهر، حلوان)، واختبار صحة لفروض، تم الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية مثل معامل ارتباط بيرسون، وتحليل المسار، ونمذجة المعادلات الهيكلية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة الثلاثة، ووجود تأثير معنوي مباشر للضغوط الوظيفية على الإلتزام التنظيمي، وتأثير معنوي مباشر للتوازن بين الحياة والعمل على الإلتزام التنظيمي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل

على العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي. وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل وتعزيز الإلتزام التنظيمي بالمنظمات موضع الدراسة.

هدفت دراسة هريكش وحديد(2020) إلى اختبار أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل، حيث إن هذه الدراسة تستخدم المنهج الوصفي وتعد كمية لأنها تعتمد على استبانة تم توزيعها على 88 طبيباً بطريقة العينة القصدية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: وجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل ومستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود أثر إيجابي لجودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي يرجع للأثر الإيجابي للتكوين والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، كما تم تفسير النتائج وتقديم عدة توصيات.

كما اهتمت دراسة أبو طبنجة وأبازيد(2021) بالتعرف على أثر جودة حياة العمل (النمط القيادي، صنع واتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية العمل، الرواتب والمكافآت، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية/ التدريب والتعليم) على الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وقد وزعت على عينة الدراسة البالغ عددها (316) عضو هيئة التدريس. وقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية لدراسة مجتمع الدراسة. وفي ضوء ذلك، تم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم (SPSS)، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر للنمط القيادي وصنع واتخاذ القرارات والاستقرار والأمان الوظيفي والترقية العمل والرواتب والمكافآت في الإلتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود اثر للتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية والتنمية المهنية/ التدريب والتعليم في الإلتزام التنظيمي. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات، منها إيجاد مصطلح جودة حياة العمل ضمن الدورات التدريبية التي توفرها جامعات الأردنية لأعضاء هيئة التدريس فيها؛ لمساعدتهم على فهم معنى جودة حياة العمل، مما ينعكس على حياتهم العمل وأبعادها المختلفة.

كما هدفت دراسة محمود وخريم (2021) الى معرفة اثر التوازن بين الحياة و العمل على نية ترك العمل بابعادها (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا) على نية ترك العمل في مجموعة المتابعين وذلك من وجهة نظر العاملين في الشركة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها وكانت اداة الدراسة هي الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة و من تحليلها عبر برنامج الحزمة الاحصائية (Spss) وتحدد مجتمع الدراسة بمجموعة المتابعين وتمثلت وحدة المعاينة بجميع الادارة العليا والادارة الوسطى والادارة التنفيذية في الشركة وعددهم 1601 فردا و تم استخدام عينة عشوائية بسيطة في سحب العينة التي بلغت 300 فردا توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها وجود اثر ضعيف لمتوسط في اجابات افراد العينة على نية ترك العمل بابعادة (عدم الانضباط، عدم المشاركة، عدم الاهتمام) وجميعها جاءت ضمن اقل من المستوى المرتفع حيث جاء في المستوى المتوسط مجال عدم الانضباط بينما عدم الاهتمام والمشاركة الفعالة كانتا في المستوى الضعيف ووجود تأثير ذو دلالة احصائية للتوازن بين الحياة و العمل بابعادها (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا) على نية ترك العمل بابعادها (عدم الانضباط الوقت، عدم المشاركة الفعالة، عدم الاهتمام) في مجموعة المتابعين، توصي الدراسة ضرورة تعزيز دور المشاركة و رفع المستوى رضا لدى العاملين مما يعزز الانضباط والالتزام بتوقيتات العمل الذي ينعكس على مستوى الاداء ضرورة فتح الحوار بين المدراء و المرؤوسين وتفعيل دور المشاركة في صنع القرار التي تنعكس بشكل ايجابي على مستوى اداء العاملين و تعزيز لدور المشاركة الفعالة و زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال وضع اهداف ذكية وخطط تفصيلية ومتابعة تنفيذها بالشكل الصحيح لاجراء التعديلات اللازمة لزيادة ولاء و انتماء العاملين في الشركة.

كما خلصت دراسة عالية والعون (2020) إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة لدى العاملين في الملكية الأردنية نحو مستوى تطبيق جودة حياة العمل في الملكية الأردنية، وعدم وجود تأثير لجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الملكية الأردنية، وعدم وجود أثر لجودة حياة العمل في الرضا الوظيفي للعاملين. علاوة على ذلك، عدم وجود أثر لرضا الوظيفي للعاملين على الالتزام التنظيمي، وتبين أن الرضا الوظيفي لا يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. في ضوء نتائج الدراسة فأنها توصي بقيام الملكية الأردنية بدراسة وتحليل العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل للعاملين والمتغيرات الشخصية والوظيفية المؤثرة عليها لمعالجتها لما لذلك من أثر على الرضا الوظيفي للعاملين.

كما اشارت دراسة العابد (2021) هدف البحث إلى معرفة درجة (QWL) التي يتمتع بها الأساتذة وتأثيرها على التزامهم التنظيمي ولتحقيق أهداف البحث تم بناء استبانة مكونة من 44 فقرة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين (QWL) والالتزام التنظيمي.

كما أشارت دراسة خير الدين وخان (2020) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تفسر 59% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر - دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) ببسكرة. لذا توصي الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل المادية أكثر، وتوفير كل ما يساعد الباحث على أداء مهامه.

كما خلصت دراسة عبيد وصبري (2022) إلى أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية والتزامهم التنظيمي كانت متوسطة، في حين بينت الدراسة أن مستوى والتزامهم التنظيمي كانت متوسطة، وأظهرت الدراسة أن درجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين أيضا كانت متوسطة، كما بينت الدراسة وجود علاقة خطية موجبة بين درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأداء الموظفين في بلديات محافظتي جنين وقلقيلية، والتزامهم التنظيمي كما أشارت الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائيا لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف بيئة العمل، والأجور والمكافآت، وفرق العمل، ومشاركة العاملين، والأمان الوظيفي) في أداء الموظفين والتزامهم التنظيمي، وأظهرت النتائج عدم وجود أثر دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من بعدي فرق العمل، ومشاركة العاملين، في مستوى الأداء، وفي مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات محافظتي جنين وقلقيلية، وأوصت الدراسة بأن تعمل إدارة البلديات على تعزيز جودة الحياة الوظيفية بشكل مستمر ولو بصورة طفيفة؛ لكون الموظفين يبحثون دائما عن مستوى أفضل من جودة الحياة الوظيفية، وأن تعمل البلديات على الرصد المستمر لواقع جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين.

كما هدفت دراسة ماضي والبشيتي (2020) إلى دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (13085) موظفا بوزارة الداخلية والأمن الوطني في الشق العسكري، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية تبعا للجهاز العسكري بلغت (373)، استقر عدد من استجابوا منها على (333)، يمثلون نسبة (2.54%) من مجتمع الدراسة، ولتحليل البيانات استخدم الباحثان برنامج التحليل الإحصائي (AMOS) وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ كان أهمها: تبين أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت بدرجة كبيرة ويزن نسبي (66.16%)، فحصل بعد المشاركة في اتخاذ القرارات على الترتيب الأول بوزن نسبي (73.65%)، أما بعد المكافآت والرواتب فقد حل في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (58.51%)، وحاز مستوى السمعة التنظيمية على درجة موافقة كبيرة بوزن نسبي (65.56%)، فحصل بعد المسؤولية الاجتماعية على المرتبة

الأولى بوزن نسبي (68.46%)، فيما حل بعد الأداء المالي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (63.63%). كما جاء مستوى الإلتزام التنظيمي بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (69.04%)، فحل بعد الإلتزام العاطفي في المرتبة الأولى بوزن نسبي (70.93%)، بينما جاء بعد الإلتزام الاستمراري في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (66.91%). واتضح أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر في السمعة التنظيمية وفسرت ما نسبته (63.1%) من التباين في المتغير التابع باستثناء متغيري الأمان والاستقرار الوظيفي والرواتب والمكافآت كان تأثيرهما ضعيفا، وتبين أن الإلتزام التنظيمي يتوسط جزئيا العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.

كما أجرت دراسة مدرّوس ومزياني (2021) التي هدفت معرفة دور جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي للموظفين بمتوسطة عباد بو زيان -مغنية- وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة والمقدرة بـ 40 موظف، وتم استرجاعها كلها قابلة لإجراء الدراسة والتحليل بالبرنامج الإحصائي SPSS حيث أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي للموظفين داخل متوسطة عباد بوزيان -مغنية-.

كما ركزت دراسة بركات (2022) على دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية)، حيث تم 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 تم تناول الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، المستمر، الأخلاقي) من خلال محور واحد، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث قام الباحث بأخذ عينة ميسرة من العاملين شملت 70 مفردة، تم استرجاع 60 استبانة، كان منها 57 استبانة قابلة للتحليل، وتم التأكد من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ. ومن أجل اختبار الفرضيات تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث استخدم الباحث الإحصاءات الوصفية، واختبار الفروق لعينة واحدة one sample t test، بالإضافة إلى اختبار بيرسون. ومن خلال اختبار الفرضيات تم التوصل إلى عدد من النتائج من بينها: - تميل إجابات أفراد العينة 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 الإلتزام 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).

وأجرى Hashempour et al. (2018) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي بين ممرضات الطوارئ الإيرانية، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من جميع ممرضات الطوارئ الذين يعملون في أحد مستشفيات مقاطعة كرمان بإيران. وبينت النتائج أن جودة حياة العمل لها علاقة إيجابية وهامة مع الإلتزام التنظيمي، وترتبط جودة حياة العمل بالإلتزام العاطفي، والإلتزام المعياري والإلتزام المستمر، وأوصت الدراسة بأنه يمكن للمديرين تحسين المكونات الأساسية لجودة حياة الممرضات من الممرضات من خلال اعتماد الحلول المناسبة، وتوفير الظروف اللازمة لتحسين جودة تقديم الخدمات والإنتاجية.

أجرى Rabindara et al. (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين توازن جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية والإلتزام التنظيمي اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة لقياس متغيرات الدراسة وزعت على عينة مكونة (254) من الشركات الصناعية ذات الحجم من 4000-6000 موظفا، حيث وزعت بصورة عشوائية على مجموعة من التنفيذيين ممن ينتمون لتخصصات مختلفة ودوائر وخبرات متباينة، والتي تعمل في الجزء الشرقي من شبه القارة الهندية، أظهرت النتائج أن عناصر جودة الحياة الوظيفية ترتبط إيجابيا مع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وأظهر

تحليل الانحدار المتعدد تأثير مختلف لجودة الحياة الوظيفية (WLB) على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، وتبين أن المتغيرات المتعلقة بالحاجات الاجتماعية، والحاجات الشخصية، والتعويضات، والمنافع لجودة الحياة الوظيفية تمثل علاقة ارتباط سلبى مع الأبعاد المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية، وأن المتغير الوسيط يؤثر إيجابياً وذو دلالة احصائية على سلوك المواطنة التنظيمية.

اجرى Hashempour et al. (2018) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بين ممرضات الطوارئ الإيرانيات. أجريت دراسة وصفية وارتباطية في عام 2016. شمل مجتمع الدراسة جميع ممرضات الطوارئ العاملين في أحد مستشفيات مقاطعة كرمان، إيران. وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبيان الشخصي والمبني، واستبيان والتون لجودة حياة العمل، واستبيان الالتزام التنظيمي لألين وماير. تم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الوصفية، وارتباط بيرسون، واختبارات التباين الإحصائي (ANOVA) في برنامج SPSS 23. أظهرت النتائج أن جودة حياة العمل لها علاقة إيجابية ومعنوية ($r=0.49$, $P=0.017$) مع الالتزام التنظيمي. وبشكل أكثر تحديداً، ترتبط جودة حياة العمل بالالتزام العاطفي ($r=0.44$, $P=0.001$)، والالتزام المعياري ($r=0.40$, $P=0.003$) والالتزام المستمر ($r=0.33$ ، $P=0.015$). بما أن الجودة العالية لحياة العمل تجلب المزيد من الالتزام للموظفين، يمكن للمديرين تحسين المكونات الأساسية لجودة الحياة العملية للممرضات من خلال اعتماد الحلول المناسبة، وتوفير الظروف اللازمة لتحسين جودة تقديم الخدمة والإنتاجية.

كما هدفت دراسة Chanvibol et al. (2020) إلى دراسة مستوى جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا؛ والعلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية. وتم استخدام الاستبيان الذاتي كأداة بحث وتم توزيعه على 220 موظفًا حكوميًا مقسمين حسب فئة العمل. أشارت النتائج إلى أن جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي كانا على مستوى عالٍ من الرضا لدى موظفي الخدمة المدنية. وتوضح النتيجة كذلك العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية الكمبوديين في وزارة الاقتصاد والمالية في كمبوديا.

(3-6) الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل

هدفت دراسة Kamel (2013) إلى دراسة الدور الوسيط للالتزام العاطفي في العلاقة بين جودة حياة العمل والنية في ترك العمل. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة العملية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس في الحرم الجامعي للذكور. تم إجراء مجموعة من تحليلات الانحدار المتعددة. وأظهرت النتائج الوساطة الكاملة للالتزام العاطفي في العلاقة بين جودة الحياة العملية والنية لترك المنظمات. علاوة على ذلك، كشفت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى جودة العمل في الكلية على أنها أعلى من المتوسط. يتم تقديم رؤى وتوصيات تفصيلية لتحسين مستوى جودة العمل (QWL).

اجرت دراسة بكر (2018) التي هدفت إلى التعرف على أثر التوازن بين العمل والحياة على نية أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعات المصرية لترك العمل والدور الوسيط للرضا الوظيفي. وعرض البحث أطراً مفاهيمياً تضمن التوازن بين العمل والحياة، والنية لترك العمل، والرضا الوظيفي. وتمثلت أدوات البحث في مقياس الرضا الوظيفي، ونموذج تحليل الانحدار البسيط، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم العاملين في كليات التجارة بالجامعات الحكومية والخاصة، والبالغ قوامها (6) جامعات، بواقع (128) مفردة. وجاءت النتائج مؤكدة على انخفاض درجة التوازن بين العمل والحياة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعات محل الدراسة، وعدم وجود فروق بين مستوى الإدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لإجمالي مقياس التوازن بين العمل والحياة باختلاف النوع. وفي ضوء ما توصل إليه البحث

من نتائج أوصى بضرورة تحديد وتحليل العوامل التي قد تسبب في تشكيل نية أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لترك العمل والعمل على الحد منها.

كما أشارت دراسة بوكراع ويوسف (2019) إلى ان جودة حياة وظيفية سائدة بدرجة متوسطة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة) لدى العاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء GCB-- لحاسي مسعود.

كما أشارت دراسة هنداو والسيد (2020) والتي هدفت إلى معرفة أثر جودة حياة العمل بأبعادها على نية ترك العمل على العاملين بمحكمة شمال القاهرة الابتدائية. وقد تكونت عينة الدراسة من (384) مفردة، وتم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة، وتوزيع استمارات الاستقصاء على العينة، وقد استخدمت الدراسة العديد من الوسائل الإحصائية، وقد أوضحت النتائج أن أهم بعد من أبعاد جودة حياة العمل في التأثير على نية ترك العمل هو الأجور والمكافآت، ولم يظهر للأبعاد الأخرى أي تأثير جوهري، وقد توصلت الدراسة إلى توصيات أهمها: الاهتمام بتحفيز العاملين بتحسين نظم المكافآت بما يتناسب مع إشباع الحاجات الأساسية للعاملين.

وأيضا تناولت دراسة Agus& Selvaraj (2020) دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل (QWL)، والالتزام الموظفين، ونية بقاء الممرضات في المستشفيات الخاصة في ماليزيا. تم استخدام تصميم المسح المقطعي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات تمت إدارتها ذاتيًا مع الممرضات كمستجيبات من أربعة مستشفيات خاصة في سيلانجور وكوالالمبور بماليزيا. ومن أصل 300 استبيان تم توزيعها، تم تلقي 202 إجابة صحيحة. وكانت التحليلات الإحصائية المستخدمة هي الإحصاء الوصفي، وارتباط بيرسون، وتحليل العوامل التأكيدية، ونموذج المعادلة الهيكلية (SEM). إن أقوى بنية QWL التي ساهمت بشكل كبير في نية البقاء بين المشاركين هي سياق العمل، يليه عالم العمل، وتصميم العمل، والحياة العملية/الحياة المنزلية. تشير النتائج أيضًا إلى أن التزام الموظف يتوسط جزئيًا في العلاقة بين جودة العمل QWL ونية البقاء. في الختام، إذا كان الموظفون راضين عن جودة العمل الخاصة بهم، كلما كان التزام الموظف تجاه المنظمة أقوى وفي النهاية عزيمهم على البقاء.

(4-6) التعليق على الدراسات السابقة واشتقاق فروض الدراسة

بالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل نجد ان:

- جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليل من خلال تطبيق الية استمارة الاستبيان وتحليلها احصائياً والخروج بنتائج.

- معظم الدراسات تم تطبيقها على قطاعات متعددة مثل: قطاع التعليم، حيث دراسة (2013) Kamel التي تناولت العلاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، ودراسة بكر (2018) التي تم تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كليات التجارة بالجامعات الحكومية والخاصة. وهناك دراسات تم تطبيقها على قطاع الأعمال مثل دراسة بوكراع ويوسف (2019) التي تم تطبيقها على المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية. دراسة هنداو التي تم تطبيقها على العاملين بمحكمة شمال القاهرة الابتدائية.

دراسة (2020) Agus & Selvaraj والتي تم تطبيقها على الممرضات في المستشفيات الخاصة بماليزيا.

أغلب الدراسات اتفقت على انه يتم تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة مثل: دراسة (بوكراع ويوسف، 2019)، وأيضا وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل، وطبقا لدراسة (هنداو والسيد، 2020) كان أهم بعد هو الأجور والمكافآت.

بناءً على العرض السابق للدراسات السابقة يمكن صياغة الفرض الرئيسي الأول وفروضه الفرعية كما يلي:

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص .

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور الترقية والتقدم على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

الفرض الفرعي السادس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل المادية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

بالنسبة للدراسات التي تناولت الألتزام التنظيمي كمتغير وسيط أو تابع نجد ان:

اغلب الدراسات توصلت الى انه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على الألتزام التنظيمي مثل دراسة خير الدين وخان (2020)، ودراسة عبيد وصبرى (2022) أشارت ايضاً إلى وجود تأثير دال احصائياً لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الألتزام التنظيمي للعاملين.

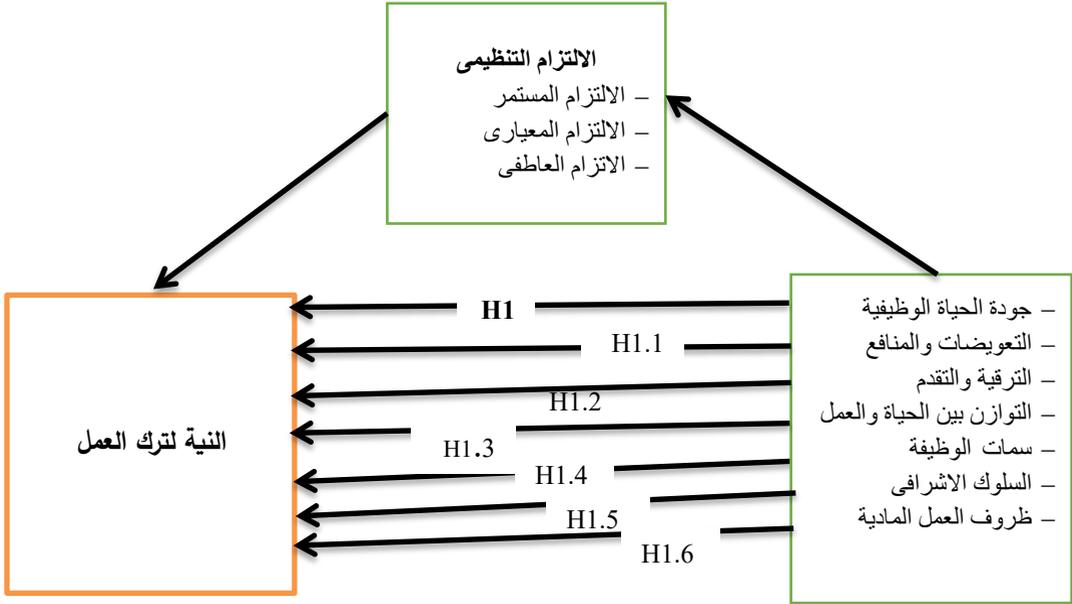
كما أشارت دراسة ماضي والبشيتي (2020) التي تناولت الألتزام التنظيمي كمتغير وسيط إلى ان الإلتزام التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل. وأيضاً دراسة (Hashempour et al.,2018)

بناءً على العرض السابق للدراسات السابقة يمكن صياغة الفرض الرئيسي الثاني كما يلي:

الفرض الرئيسي الثاني: الألتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل.

وقد تم بناء إطار مقترح للبحث في ضوء ما تم استنباطه من خلال التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة البحثية ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت العلاقة فيما بين متغيرات البحث. وذلك كما هو موضح في الشكل (1)

H2



شكل 1: نموذج الدراسة

المصدر: معرفة الباحث بناءً على الدراسات السابقة

(7) منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتفسيري حيث تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي للتعرف على مستوى ممارسات جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الخاصة محل الدراسة بقطاع التمريض، ومستوى الإلتزام التنظيمي والنية لترك العمل، بينما تم تطبيق المنهج الوصفي التفسيري للكشف عن أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل، والأثر الوسيط للإلتزام التنظيمي.

(1-7) مقاييس متغيرات الدراسة

تجدر الإشارة إلى ان كافة المقاييس التي تمت الاستعانة بها في الدراسة الحالية تم اختيارها بناء على تمتعها بدرجة عالية من الصدق والثبات. وكما يوضح الجدول (2) المصادر التي تم الاعتماد عليها في صياغة فقرات الاستبيان لقياس المتغيرات.

جدول 1: كيفية قياس متغيرات الدراسة

| المتغير | الأبعاد | الفقرات | المرجع |
|---|---------------------------|---------|----------------------------|
| ممارسات جودة الحياة الوظيفية المتغير المستقل | التعويضات والمنافع | 5 | عبيدات والروابدة، 2020. |
| | الترقية والتقدم | 4 | |
| | التوازن بين الحياة والعمل | 10 | |
| | السمات الوظيفية | 5 | |
| | السلوك الإشرافي | 5 | |
| | ظروف العمل المادية | 6 | |

| المتغير | الأبعاد | الفقرات | المرجع |
|------------------------------------|-------------------|---------|----------------------------|
| النية لترك العمل المتغير التابع | النية لترك العمل | 3 | الخليلى والخوالدة، 2021 |
| لالتزام التنظيمى | الألتزام العاطفى | 6 | |
| متغير وسيط | الالتزام المستمر | 5 | الشياني، 2021 |
| | الالتزام المعيارى | 5 | |

(2-7) أداة الدراسة

تم تطوير قائمة استبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة المستهدفة كمصدر أساسى لجمع البيانات. وذلك بعد الاطلاع على المصادر الثانوية للبيانات والمتمثلة فى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمى، والنية لترك العمل. وبناء على المقاييس تم تكوين أداة قائمة الاستبيان من جزئين شمل الجزء الأول البيانات الديموغرافية لعينة المبحوثين وتضمن الجزء الثانى من الاستبيان عدد (54) فقرة استهدفت قياس توجهات العينة نحو كل من المتغير المستقل والمتغير التابع والوسيط. وتم تصميم قائمة الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي؛ حيث تتراوح القياسات ما بين موافق بشدة (5)، وموافق (4)، ومحايد (3)، وغير موافق (2)، وغير موافق بشدة (1).

(3-7) مجتمع وعينة الدراسة

وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد شمل مجتمع الدراسة الاناث العاملات بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

– العينة الكلية: قامت الباحثة بأخذ عينة ميسرة من عدد (290) من الاناث العاملات بهيئة التمريض بالمستشفيات الخاصة.

وتم تحديد الحد الأدنى لحجم العينة من خلال معادلة ستيفن تامبسون التالية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث إن: حجم المجتمع: N

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)، وتساوي (1.96).

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة، وتساوي (0.50) d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05).

هذا وقد بلغت العينة الفعلية بعد حساب الحد الأدنى لحجم العينة ويساوي=357

(4-7) أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS28) للإجابة عن تساؤلات الدراسة وأختبار فرضياتها إضافة إلى استخدام برمجة AMOS27 لتحليل المسار.. وذلك من خلال اعتماد مجموعة من أساليب وأدوات التحليل الوصفي والاستدلالي، وذلك على النحو التالي:

(1-4-7) أدوات الأحصاء الوصفي

– التكرارات والنسب المئوية Percent & Frequencies بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة فى الدراسة وتحليل خصائص عينة الدراسة ديموغرافيا.

- المتوسطات الحسابية Mean لتحديد مستوى إستجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.
- الإنحراف المعياري Standard Deviation لقياس درجة تشتت إستجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.

(2-4-7) أدوات الأحصاء الأستدلالي

- معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة الاستبانة ومقدار الاتساق الداخلي لها، ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبانة .
- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis؛ وذلك للتحقق من أثر المتغيرات المستقلة الفرعية على المتغير التابع .
- تحليل المسار من خلال استخدام Structural Equation Modeling.

(8) نتائج الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية التي تم الخروج بها حول تأثير الألتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل، من خلال القيام بدراسة تطبيقية على العاملين من الإناث بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

(1-8) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يستعرض هذا القسم من الدراسة استجابات عينة المحوئين لأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة البحثية، من خلال احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان، بهدف التعرف على آراء أفراد العينة، وتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات الواردة في الاستبيان .

جدول 2: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع

| المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الإجمالي | او افق بشدة | او افق | محايد | لا او افق | لا او افق بشدة | العبرة | م |
|---------------------------------|--------|-------------------|-----------------|----------|-------------|--------|-------|-----------|----------------|---|---|
| مرتفع | 1 | 1.08 | 3.82 | 290 | 125 | 88 | 66 | 8 | 3 | يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع واجبات ومسؤوليات وظيفتي | 1 |
| مرتفع | 2 | 1.19 | 3.6 | 290 | 115 | 90 | 71 | 8 | 6 | الراتب الذي اتقاضاه في هذه المستشفى مناسب مقارنة مع المستشفيات الأخرى | 2 |
| متوسط | 5 | 1.31 | 2.71 | 290 | 70 | 67 | 83 | 42 | 28 | ترتبط المكافآت والجوائز بأداء الموظفين | 3 |
| مرتفع | 3 | 1.14 | 3.64 | 290 | 115 | 64 | 84 | 20 | 7 | ان المنافع والمزايا التي اتمتع بها في عملي تفي باحتياجاتي الخاصة | 4 |

| المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الإجمالي | وافق بشدة | وافق ق | محايد | لا وافق ق | لا وافق بشدة | العبارة | م |
|--|--------|----------------------|--------------------|----------|--------------|-----------|-------|-----------------|--------------------|--|---|
| متوسط | 4 | 1.12 | 3.40 | 290 | 90 | 73 | 78 | 36 | 13 | تنصف التعويضات والمزايا في المستشفى بالتنوع (مادية و معنوية) | 5 |
| متوسط | | 1.17 | 3.44 | | 515 | 382 | 382 | 114 | 57 | المتوسط الحسابي | |

يشير الجدول (2) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.36) والانحراف المعياري (0.99)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا متوسطة . كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 2 التي تنص على "الراتب الذي أتقاضاه في هذ مستشفى مناسب مقارنة مع المستشفيات الأخرى" جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي متوسط (3.48) وانحراف معياري (0.98)، بينما احتلت العبارة رقم 4 التي تنص على "إن المنافع والمزايا التي أتمتع بها في عملي تفي باحتياجاتي الخاصة." المرتبة الثانية بمتوسط حسابي متوسط (3.44) وانحراف معياري (0.96).

جدول 3: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير التوازن بين العمل والحياة محور الترقية والتقدم

| المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الإجمالي | وافق بشدة | وافق ق | محايد | لا وافق ق | لا وافق بشدة | العبارة | م |
|--|--------|----------------------|--------------------|----------|--------------|-----------|-------|-----------------|--------------------|--|---|
| متوسط | 3 | 1.31 | 2.78 | 290 | 76 | 44 | 111 | 36 | 23 | تتم الترقية بناء على اسس عادلة و موضوعية | 1 |
| متوسط | 1 | 1.19 | 3.16 | 290 | 73 | 77 | 102 | 29 | 10 | يوفر لي عملي فرص للتقدم المهني و الوظيفي | 2 |
| متوسط | 4 | 1.21 | 2.75 | 290 | 56 | 61 | 100 | 56 | 18 | تتوافر الفرص الوظيفية للعاملين ذوى الاداء المميز | 3 |
| متوسط | 2 | 1.34 | 2.96 | 290 | 84 | 67 | 85 | 36 | 18 | تتوافر فرص للتدريب و التعلم المستمر في الشركة | 4 |
| متوسط | | 1.26 | 2.91 | | 287.3726 | 249.4 | 397.8 | 156.33 | 69 | المتوسط الحسابي | |

يشير الجدول (3) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير التوازن بين العمل و الحياة محور الترقية والتقدم كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.10) والانحراف المعياري (1.05)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا متوسطة . كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 2 التي تنص على "يوفر لي عملي فرص للتقدم المهني والوظيفي." جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي متوسط (3.18) وانحراف معياري (1.02)، بينما احتلت العبارة رقم 3 التي تنص على "تتوافر الفرص الوظيفية للعاملين ذوى الاداء المميز." المرتبة الثانية بمتوسط حسابي متوسط (3.11) وانحراف معياري (1.00).

جدول 4: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل

| المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الإجمالي | وافق بشدة | وافق | محايد | لا وافق | لا وافق بشدة | العبارات | م |
|---------------------------------|--------|-------------------|-----------------|----------|-----------|------|-------|---------|--------------|---|----|
| مرتفع | 3 | 0.98 | 3.69 | 290 | 98 | 95 | 84 | 12 | 1 | استطيع ان اوزان بين متطلبات عملي و متطلبات حياتي الشخصية | 1 |
| مرتفع | 2 | 1.10 | 3.76 | 290 | 127 | 77 | 73 | 10 | 3 | ان عملي الحالي لا يعيق حياتي الشخصية | 2 |
| متوسط | 5 | 1.20 | 3.27 | 290 | 87 | 75 | 94 | 26 | 8 | لا يشكل عبء العمل في وظيفتي اية ضغوطات تؤثر على حياتي الشخصية | 3 |
| مرتفع | 1 | 1.08 | 3.96 | 290 | 145 | 89 | 46 | 8 | 3 | يوفر لي عملي اجازات متنوعة (مرضية/طارئة/.....)تمكني من الإيفاء بالتزاماتي الخاصة | 4 |
| مرتفع | 4 | 1.06 | 3.67 | 290 | 94 | 112 | 72 | 8 | 4 | اجد وقتا كافيا بعدد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية و الاجتماعية | 5 |
| متوسط | 8 | 1.26 | 2.52 | 290 | 53 | 48 | 113 | 42 | 33 | تهتم المستشفى بميول الموظفين و رغبتهم من خلال توفير برامج ثقافية و توعوية و تعليمية و رياضية | 6 |
| متوسط | 7 | 1.33 | 2.61 | 290 | 73 | 52 | 79 | 58 | 28 | تهتم المستشفى ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية و الرحلات الترفيهية | 7 |
| متوسط | 6 | 1.28 | 2.80 | 290 | 61 | 82 | 74 | 54 | 19 | تقدم المستشفى التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم و تطوير العاملين | 8 |
| متوسط | 9 | 1.23 | 2.75 | 290 | 49 | 83 | 83 | 56 | 19 | تأخذ المستشفى بعين الاعتبار الظروف الشخصية العاملين عند النظر لتقييم ادايتهم | 9 |
| منخفض | 10 | 1.23 | 2.75 | 290 | 49 | 83 | 83 | 56 | 19 | توفر المستشفى جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة | 10 |
| متوسط | | 1.17455 | 3.229532 | 834 | 796 | 801 | 330 | 138 | 138 | المتوسط الحسابي | |

يشير الجدول (4) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.23) والانحراف المعياري (1.17)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا متوسطة. كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 4 التي تنص على "يوفر لي عملي إجازات متنوعة (مرضية/طارئة/.....) تمكني من الإيفاء بالتزاماتي الخاصة." جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (4.00) وانحراف معياري (1.06)، بينما احتلت العبارة رقم 5 التي تنص على "اجد وقتا كافيا بعدد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية.. المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.84) وانحراف معياري (1.13).

جدول 5: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية

| م | العبارة | لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق اوافق بشدة | اوافق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي |
|---|---|---------------|----------|-------|------------------|------------|----------|-----------------|-------------------|--------|---------------------------------|
| 1 | ان ما أقوم به من عمل يشعرني بأهميتي في المستشفى | 4 | 19 | 53 | 109 | 105 | 290 | 3.64 | 1.15 | 4 | مرتفع |
| 2 | يتصف عملي بأنه ذو مغزى ويحمل سمة التحدي | 2 | 14 | 54 | 104 | 115 | 290 | 3.80 | 1.08 | 2 | مرتفع |
| 3 | اشعر ان عملي له اثر كبير في حياة الآخرين | 4 | 14 | 51 | 85 | 136 | 290 | 3.79 | 1.18 | 3 | مرتفع |
| 4 | يتصف عملي بتنوع مهامه | 3 | 12 | 54 | 96 | 125 | 290 | 3.81 | 1.10 | 1 | مرتفع |
| 5 | يتصف عملي باستقلالية وصلاحيات واسعة تمكنني من اداء مهامى بسهولة | 6 | 41 | 86 | 86 | 72 | 290 | 3.19 | 1.15 | 5 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي | 19 | 100 | 299 | 480 | 553 | | 3.65 | 1.13 | | مرتفع |

يشير الجدول (5) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية كانت مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.75) والانحراف المعياري (1.05)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا مرتفع. كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 1 التي تنص على "يتصف عملي بأنه ذو مغزى ويحمل سمة التحدي." جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.87) وانحراف معياري (1.01)، بينما احتلت العبارة رقم 2 التي تنص على "أن ما أقوم به من عمل يشعرني بأهميتي في المستشفى" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.86) وانحراف معياري (1.00).

جدول 6: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي

| م | العبارة | لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق اوافق بشدة | اوافق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة المتوسط الحسابي |
|---|---|---------------|----------|-------|------------------|------------|----------|-----------------|-------------------|--------|---------------------------------|
| 1 | يمتدح مشرفي ذوى الأداء العالي | 24 | 90 | 368 | 401 | 94 | 290 | 3.43 | 1.14 | 5 | متوسط |
| 2 | يظهر رئيسي المباشر الاحترام والاهتمام بالموظفين | 24 | 90 | 368 | 401 | 133 | 290 | 3.73 | 1.15 | 1 | مرتفع |
| 3 | يساهم رئيسي المباشر بحل مشكلاتي في الوقت الملائم | 24 | 90 | 368 | 401 | 124 | 290 | 3.55 | 1.25 | 3 | مرتفع |
| 4 | يوفر لي مشرفي الدعم اللازم لنجاحي في اداء المهام الموكلة لي | 24 | 90 | 368 | 401 | 103 | 290 | 3.51 | 1.19 | 4 | مرتفع |
| 5 | ينجح لي رئيسي المباشر فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس عملي | 24 | 90 | 368 | 401 | 114 | 290 | 3.68 | 1.11 | 2 | مرتفع |
| | المتوسط الحسابي | 24 | 90 | 368 | 401 | 368 | | 3.58 | 1.17 | | مرتفع |

يشير الجدول (6) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي كانت مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58) والانحراف المعياري (1.17)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا مرتفع. كما يشير

الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 4 و 5 التي تنص على "يوفر لي مشرفي الدعم اللازم لنجاحي في أداء المهام الموكلة لي. و يتيح لي رئيسي المباشر فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس عملي. " جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.74) وانحراف معياري (1.05 و 1.097)، بينما احتلت العبارة رقم 1 التي تنص على "يمتدح مشرفي ذوى الأداء العالي." المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.71) وانحراف معياري (1.10).

جدول 7: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل المادية

| م | العبارة | لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق | اوافق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي |
|---|---|---------------|----------|-------|-------|------------|----------|-----------------|-------------------|--------|---------------------------------|
| 1 | تهتم المستشفى بتوفير بيئة صحية مريحة و مناسبة للعمل من حيث (اللائق، الإضاءة، التهوية، النظافة) | 3 | 18 | 595 | 86 | 128 | 290 | 3.74 | 1.16 | 6 | مرتفع |
| 2 | تحرص ادارة المستشفى على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل | 2 | 4 | 60 | 85 | 139 | 290 | 3.97 | 1.00 | 1 | مرتفع |
| 3 | توفر المستشفى التجهيزات المكنية و اللوجستية اللازمة لإتمام العمل | 5 | 14 | 49 | 103 | 118 | 290 | 3.71 | 1.187 | 5 | مرتفع |
| 4 | تعمل المستشفى على توفير التسهيلات للعاملين لانتاج أعمالهم مثل (وسائل تكنولوجية، مواصلات، وسائل اتصالات.... الخ) | 3 | 10 | 63 | 93 | 121 | 290 | 3.79 | 1.08 | 3 | مرتفع |
| 5 | تتبنى المستشفى إجراءات فاعلة لتجنب الموظفين للأضرار الصحية | 1 | 10 | 79 | 89 | 111 | 290 | 3.77 | 0.98 | 4 | مرتفع |
| 6 | توفر المستشفى عناصر الأمن و الحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل | 2 | 8 | 60 | 100 | 120 | 290 | 3.96 | 0.98 | 2 | مرتفع |
| | المتوسط الحسابي | 16 | 16 | 65 | 367 | 555 | 737 | 3.82 | 1.06 | | مرتفع |

يشير الجدول (7) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل المادية كانت مرتفع، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.68) والانحراف المعياري (1.066)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا مرتفع. كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 2 التي تنص على " تحرص إدارة المستشفى على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.." جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.78) وانحراف معياري (1.03)، بينما احتلت العبارة رقم 5 التي تنص على " تتبنى المستشفى إجراءات فاعلة لتجنب الموظفين للأضرار الصحية.." المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.77) وانحراف معياري (1.02)

جدول 8: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي محور الالتزام العاطفي

| م | العبارة | لاوافق بشدة | لاوافق | محايد | وافق | وافق بشدة | الإجمالي | المتوسط | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة |
|---|--|-------------|--------|-------|------|-----------|----------|---------|-------------------|--------|-----------------|
| 1 | ساكون سعيدا جدا لقضاء بقية حياتي في المستشفى التي اعمل بها | 8 | 26 | 66 | 84 | 60 | 290 | 3.21 | 1.21 | 3 | متوسط |
| 2 | استمتع بالحديث عن مجال عملي في المستشفى خارج نطاق العمل مع الآخرين | 18 | 34 | 57 | 68 | 25 | 290 | 2.65 | 1.24 | 4 | متوسط |
| 3 | اشعر ان مشاكل العمل في المستشفى هي من مشاكل الشخص | 9 | 24 | 63 | 88 | 60 | 290 | 3.21 | 1.23 | 3 | متوسط |
| 4 | اشعر اني اصبحت عضوا في اسرة المستشفى التي اعمل فيها | 2 | 6 | 36 | 100 | 170 | 290 | 4.13 | 0.99 | 1 | مرتفع |
| 5 | اشعر ان الالتزام بالمستشفى التي اعمل فيها هو التزام روحي | 30 | 24 | 60 | 32 | 30 | 290 | 2.31 | 1.30 | 5 | منخفض |
| 6 | تعزز ادارة المستشفى لدى المعنى الحقيقي للشخصية | 2 | 8 | 60 | 100 | 120 | 290 | 3.26 | 0.98 | 2 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي | 114 | 282 | 372 | 345 | | | 3.10 | 1.20 | | متوسط |

يشير الجدول (8) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الالتزام التنظيمي محور الالتزام العاطفي كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.10) والانحراف المعياري (1.20)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها ايضا متوسطة. كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 4 التي تنص على "اشعر اني اصبحت عضوا في اسرة المستشفى التي اعمل فيها" جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (4.13) وانحراف معياري (0.99)، بينما احتلت العبارة رقم 6 التي تنص على "تعزز ادارة المستشفى لدى المعنى الحقيقي للشخصية" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.26) وانحراف معياري (0.98).

جدول 9: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي محور الالتزام المستمر

| م | العبارة | لاوافق بشدة | لاوافق | محايد | وافق | وافق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة |
|---|---|-------------|--------|-------|------|-----------|----------|-----------------|-------------------|--------|-----------------|
| 1 | هناك صعوبات لترك عملي الحالي في المستشفى حتى لو توافرت الرغبة لدي في ذلك | 2 | 20 | 72 | 76 | 105 | 290 | 3.62 | 1.10 | 4 | مرتفع |
| 2 | يسبب ترك العمل في المستشفى الذي اعمل فيه مشاكل عديدة في حياتي | 1 | 6 | 81 | 92 | 110 | 290 | 3.81 | 0.95 | 2 | مرتفع |
| 3 | يعكس عملي في المستشفى مدى اضطراري للعمل بنفس القدر الذي يعكس رغبتى الحالية | 0 | 2 | 42 | 112 | 165 | 290 | 4.22 | 0.79 | 1 | مرتفع |
| 4 | اعتقد انه من الصعب ان التزم بعمل اخر غير المستشفى التي اعمل فيه | 4 | 24 | 60 | 96 | 80 | 290 | 3.47 | 1.14 | 5 | متوسط |
| 5 | اشعر ان الوظائف الشاغرة في المستشفى الاخرى اقل اهمية من وظيفتي في المستشفى التي اعمل فيها حاليا | 1 | 6 | 96 | 76 | 105 | 290 | 3.73 | 0.95 | 3 | مرتفع |
| | المتوسط الحسابي | 8 | 58 | 351 | 452 | 565 | | 3.77 | 0.99 | | مرتفع |

يشير الجدول (9) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الالتزام التنظيمي محور الالتزام المستمر كانت مرتفعة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.77) والانحراف المعياري (0.99)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلبها مرتفعة. كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 3 التي تنص على "يعكس عملي في المستشفى مدى اضطراري للعمل بنفس القدر الذي يعكس

رغبتي الحالية " جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (4.22) وانحراف معياري (0.79)، بينما احتلت العبارة رقم 2 التي تنص على "يسبب ترك العمل في المستشفى الذي اعلم فيه مشاكل عديدة في حياتي" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (3.81) وانحراف معياري (0.94).

جدول 10: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الألتزام التنظيمي محور الألتزام المعياري

| م | العبارة | لا او افق بشدة | لا او افق | محايد | او افق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي |
|---|--|----------------|-----------|-------|-------------|----------|-----------------|-------------------|--------|---------------------------------|
| 1 | يبدو ان التنقل من عمل الى اخر عملا غير اخلاقيا | 18 | 38 | 60 | 44 | 290 | 2.63 | 1.28 | 1 | متوسط |
| 2 | يشعرنى الالزام بعملى الحال القائم على الولاء بانه التزاما اخلاقيا | 22 | 32 | 72 | 20 | 290 | 2.51 | 1.30 | 2 | متوسط |
| 3 | التزم بعملى حتى مع وجود فرص افضل في المستشفى الاخرى | 26 | 32 | 63 | 32 | 290 | 2.34 | 1.23 | 3 | منخفض |
| 4 | أؤمن ان الولاء المستمر للمستشفى الذى اعلم فيه ضرورة اخلاقية | 50 | 18 | 39 | 12 | 290 | 1.63 | 0.99 | 5 | منخفض |
| 5 | أؤمن من حيث المبدأ بالاستمرار بوظيفة واحدة كوظيفتي الحالية في المستشفى الذى اعلم فيه المتوسط الحسابي | 28 | 26 | 75 | 24 | 290 | 2.27 | 1.19 | 4 | منخفض |
| | | 144 | 146 | 309 | 132 | 135 | 2.27 | 1.20 | | منخفض |

يشير الجدول (10) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الألتزام التنظيمي محور الألتزام المعياري كانت منخفضة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.27) والانحراف المعياري (1.20)، أما على مستوى الفقرات كانت أغلبها منخفضة . كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 1 التي تنص على "يبدو ان التنقل من عمل الى اخر عملا غير اخلاقيا" جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي متوسط (2.63) وانحراف معياري (1.28)، بينما احتلت العبارة رقم 2 التي تنص على "يشعرنى الألتزام بعملى الحال القائم على الولاء بانه التزاما اخلاقيا" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع (2.51) وانحراف معياري (1.30).

جدول 11: استجابات عينة الدراسة بالنسبة لمتغير النية لترك العمل

| م | العبارة | لا او افق بشدة | لا او افق | محايد | او افق بشدة | الإجمالي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي |
|---|--|----------------|-----------|-------|-------------|----------|-----------------|-------------------|--------|---------------------------------|
| 1 | كثيرا ما أفكر في ترك العمل بالمستشفى | 7 | 32 | 66 | 64 | 290 | 3.21 | 1.25 | 2 | متوسط |
| 2 | كثيرا ما أفكر في ان اعلم بوظيفة مختلفة. | 11 | 20 | 72 | 72 | 290 | 3.16 | 1.27 | 3 | متوسط |
| 3 | افكر باستمرار في ترك هذه الوظيفة المتوسط الحسابي | 20 | 76 | 83 | 62 | 290 | 3.23 | 1.35 | 1 | متوسط |
| | | 38 | 128 | 221 | 198 | 255 | 3.32 | 1.28 | | متوسط |

يشير الجدول (11) الى ان استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير النية لترك العمل كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.31) والانحراف المعياري (1.28)، أما على مستوى الفقرات كانت اغلها متوسط . كما يشير الجدول كذلك الى ان العبارة رقم 3 التي تنص على " افكر باستمرار في ترك هذه الوظيفة " جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي متوسط (3.24) وانحراف معياري (1.355172)، بينما احتلت العبارة رقم 1 التي تنص على "كثيرا ما أفكر في ترك العمل بالمستشفى " المرتبة الثانية بمتوسط حسابي متوسط (3.21) وانحراف معياري (1.24).

(2-8) اختبار فرضيات الدراسة

يعرض الباحث في هذا الجزء المتغيرات التي سيقوم باختبارها في الدراسة الحالية والتي من شأنها المساعدة في التحليل والوصول إلى الإجابة المنتظرة على فروض الدراسة من واقع العلاقات المحتمل وجودها بين متغيرات الدراسة وكيفية تأثيرها على بعضها البعض. ولكن قبل تحليل الانحدار لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية.

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل" ويتفرع منه الفروض التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 12: تحليل الانحدار لأثر التعويضات والمنافع على النية لترك العمل

| المتغير | B | Std. Error | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|--------|------------|-------------|----------|---------------|
| الخطأ المعياري | | | | | |
| (Constant) | 3.034 | .363 | | 8,368 | .000 |
| التعويضات والمنافع | -.112 | .102 | .616 | 1.100 | .021 |
| معامل التحديد الكلي R ² | 0.3794 | | | | |
| *عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ | | | | | |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (12)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور التعويضات والمنافع له تأثير سلبي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (1.100)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما وجدت ان محور التعويضات والمنافع يتنبأ بحوالي 37.9% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في النية لترك العمل أما بقية النسبة تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الأول.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور الترقية والتقدم على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 13: تحليل الانحدار لأثر الترقية والتقدم على متغير نية ترك العمل

| المتغير | B | Std. Error الخطأ المعياري | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|-------|------------------------------|-------------|----------|---------------|
| (Constant) | 3,194 | .262 | | 16.963 | .000 |
| الترقية والتقدم | -.078 | .085 | .130 | -11.049 | .000 |
| معامل التحديد الكلي R ² | | | | | .260 |
| *عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ | | | | | |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (13)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور الترقية والتقدم له تأثير سلبي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (11.049) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما وجدت ان محور الترقية والتقدم نافع يتنبأ بحوالي 26% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في النية لترك العمل أما بقية النسبة تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الثاني.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل على النية لترك العمل لدى العاملين بيهنات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 14: تحليل الانحدار لأثر التوازن بين الحياة والعمل على متغير نية ترك العمل

| المتغير | B | Std. Error الخطأ المعياري | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|-------|------------------------------|-------------|----------|---------------|
| (Constant) | 1,970 | .132 | | 14.958 | .000 |
| التوازن بين الحياة والعمل | -.443 | .039 | .517 | 11.244 | .000 |
| معامل التحديد الكلي R ² | | | | | .267 |
| *عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ | | | | | |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (14)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور التوازن بين الحياة والعمل له تأثير سلبي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (11.244)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما وجدت ان محور التوازن بين الحياة والعمل يتنبأ بحوالي 267% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في النية لترك العمل أما بقية النسبة تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الثالث.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بيهنات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 15: تحليل الانحدار لأثر السمات الوظيفية على متغيرة ترك العمل

| المتغير | B | Std. Error الخطأ المعياري | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|-------|------------------------------|-------------|----------|---------------|
| (Constant) | 2.786 | .352 | | 7.912 | .000 |
| السمات الوظيفية | .174 | .094 | .611 | 1.861 | .137 |
| معامل التحديد الكلي R ² | | | | | .3733 |
| * عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ | | | | | |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (15)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور السمات الوظيفية له تأثير سلبي غير معنوي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (1.861) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يثبت رفض الفرض الفرعي الرابع.

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 16: تحليل الانحدار لأثر السلوك الإشرافي على متغيرة ترك العمل

| المتغير | B | Std. Error الخطأ المعياري | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|-------|------------------------------|-------------|----------|---------------|
| (Constant) | 3.194 | .262 | | 12,180 | .000 |
| السلوك الإشرافي | -.078 | .085 | .560 | .919 | .031 |
| معامل التحديد الكلي R ² | | | | | .313 |
| * عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ | | | | | |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (16)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور السلوك الإشرافي له تأثير سلبي معنوي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (919) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما وجدت ان محور السلوك الإشرافي يتنبأ بحوالي 313% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في النية لترك العمل أما بقية النسبة تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الخامس.

الفرض الفرعي السادس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل المادية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 17: تحليل الانحدار لأثر ظروف العمل المادية على متغير نية ترك العمل

| المتغير | B | Std. Error | قيم β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|------------------------------------|-------|------------|-------------|----------|---------------|
| | | | | | |
| (Constant) | 2.704 | .385 | | 7.022 | .000 |
| ظروف بيئة العمل المادية | -.188 | .098 | .573 | 1.912 | .030 |
| معامل التحديد الكلي R ² | | | | | .328 |

كما يتضح من النتائج الأحصائية الواردة في الجدول (17)، ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان محور ظروف العمل المادية له تأثير سلبي معنوي على النية لترك العمل، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (1.912)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، كما وجدت ان محور ظروف العمل المادية يتنبأ بحوالي 32.8% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في النية لترك العمل أما بقية النسبة تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي السادس.

الفرض الرئيسي الثاني: الإلتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

جدول 18: تحليل الأثر الوسيط للألتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل

| الأثر | المتغيرات | ممارسات جودة الحياة الوظيفية | | |
|-------------------|-------------------|------------------------------|------------|---------|
| | | Upper C.I. | Lower C.I. | p-value |
| الأثر المباشر | الالتزام التنظيمي | 0.875 | 0.792 | 0.01 |
| | النية لترك العمل | 0.32 | 0.06 | 0.005 |
| الأثر غير المباشر | الالتزام التنظيمي | 0 | 0 | ... |
| | النية لترك العمل | 0.86 | 0.005 | 0.051 |

يلاحظ من الجدول (18) أن نتائج إجراء تحليل اختبار الأثر الوسيط باستخدام AMOS26، أنه يوجد أثر مباشر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل ((CI:95%P-value:0.005, UCI:0.32, LCI:0.06)، كما أنه وجد أثر غير مباشر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل؛ من خلال الأثر الوسيط لألتزام التنظيمي، (P-value:0.051) UCI:0.86, LCI:0.005)، أي أن الإلتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل جزئياً؛ مما يؤدي إلى قبول الفرض الرئيسي الثاني جزئياً.

(9) النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل من خلال بحث الأثر الوسيط للإلتزام التنظيمي، بالتطبيق على الممرضات العاملات بالمستشفيات الخاصة بمحافظة الإسكندرية؛ من خلال تحليل بيانات

الاستبيان التي تم الحصول عليها من عدد 290 من العاملات بهيئة التمريض (رئيس قسم-مشرف-ممرضة) باستخدام برنامج SPSS28 و لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وهو أحد البرامج الإحصائية المشهورة. ومن خلال هذا البرنامج، تم الحصول على تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة، إلى جانب اختبار فرضيات الدراسة. وفي الأجزاء القادمة سوف يتم عرض نتائج واستنتاجات البحث والتوصيات واتجاهات البحوث المستقبلية.

(1-9) مناقشة نتائج البحث

يتم تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة، وكان أعلى المحاور تطبيقاً السمات الوظيفية، يليها ظروف بيئة العمل المادية، ويلها محور السلوك الإشرافي.

– بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي لدى الممرضات جاء بدرجة متوسطة .

– بالنسبة لمتغير النية لترك العمل جاء بدرجة متوسطة.

من التحليل الإحصائي لاختبار فرضيات الدراسة وجد التالي:

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل" ويتفرع منه الفروض التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات والمنافع على النية لترك العمل.. وقد تبين أن هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وقيمة معامل الانحدار أكبر من الصفر. علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.3794؛ مما يعني أنه يمكن تفسير 37.9% من التغير في مستوى النية لترك العمل؛ يرجع إلى محور التعويضات والمنافع. ونجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة (هنداوى والسيد، 2020)

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور الترقية والتقدم على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور الترقية والتقدم على النية لترك العمل. وقد تبين أن هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وقيمة معامل الانحدار أكبر من الصفر. علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.26؛ مما يعني أنه يمكن 26% من التغير في مستوى النية لترك العمل؛ يرجع إلى محور الترقية والتقدم.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل على النية لترك العمل. وقد تبين أن هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وقيمة معامل الانحدار أكبر من الصفر. علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.267؛ مما يعني أنه يمكن 26,7% من التغير في مستوى النية لترك العمل؛ يرجع إلى محور التوازن بين الحياة والعمل.

الفرض الفرعي الرابع : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل. وقد تبين أنه لا يوجد ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05.

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي على النية لترك العمل. وقد تبين أن هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وقيمة معامل الانحدار أكبر من الصفر. علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.313؛ مما يعني أنه يمكن 31.3% من التغير في مستوى النية لترك العمل؛ يرجع إلى محور السلوك الإشرافي.

الفرض الفرعي السادس : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

قامت الباحثة باختبار معامل الانحدار لأثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل على النية لترك العمل. وقد تبين أن هناك أثر سلبي ذو دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وقيمة معامل الانحدار أكبر من الصفر. علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.328؛ مما يعني أنه يمكن 32.8% من التغير في مستوى النية لترك العمل؛ يرجع إلى محور ظروف بيئة العمل.

الفرض الرئيسي الثاني: الإلتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص.

نتائج إجراء تحليل اختبار الأثر الوسيط باستخدام AMOS26، أنه يوجد أثر مباشر لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل (CI:95%P-value:0.005,UCI:0.32,LCI:0.06)، كما أنه وجد أثر غير مباشر لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل : من خلال الأثر الوسيط للإلتزام التنظيمي (P-value:0.051,UCI:0.86,LCI:0.005)، أي أن الإلتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل جزئيًا؛ مما يؤدي إلى قبول الفرض الرئيسي الثاني جزئيًا

من خلال عرض نتائج اختبارات فروض نموذج الدراسة يمكن استنتاج التالي:

– وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل، كما وجد أن أكثر المحاور تأثيرًا محور ظروف بيئة العمل المادية، وأقلهم تأثيرًا الترقية والتقدم. ونجد أن النتيجة تتفق مع دراسة كل من بكر، (2018)، و(بوكراع ويوسف، 2019)، ودراسة هنداو والسيد(2020) والتي أشارت إلى أهمية الأهتمام بتحفيز العاملين بتحسين نظم المكافآت بما يتناسب مع إشباع الحاجات الأساسية للعاملين.

وأيضا دراسة (Agus & Selvaraji,2020) التي تم تطبيقها على الممرضات في المستشفيات الخاصة بماليزيا، والتي أشارت إلى انه إذا كان الممرضات راضيات عن جودة العمل الخاصة بهم، كلما كان التزام الموظف تجاه المنظمة أقوى وفي النهاية عزمهم على البقاء

– الألتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل جزئيا، ونجد ايضا ان هذه النتيجة تتفق مع دراسة (خير الدين وخان،202) والتي أشارت إلى ضرورة تحسين ظروف العمل المادية أكثر.دراسة

(عبيد وصبري، 2022) والتي أشارت إلى وجود تأثير دال احصائياً لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي للعاملين .

(2-9) مساهمة البحث

المساهمة العلمية: اثبتت البحوث العلمية والدراسات السابقة ان قضية جودة الحياة الوظيفية من القضايا الهامة التي تلاقى اهتمام كبير على المستوى الدولي وقد لاقى العديد من الأهتمامات في الفترة الأخيرة من قبل الدول والمنظمات. ومن ثم تمثل قضية هامة ودرجة للغاية بالنسبة للمستقلين في المستشفيات لانها قد تؤدي بعض الاوقات إلى ترك العمل نهائياً، ومن ثم يسعى قادة المستشفيات إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية. لذلك تمثل الدراسة الحالية إضافة إلى المكتبة العربية وللباحثين والدراسين في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية.

المساهمة العملية: قامت الدراسة بالخروج بتوصيات سوف تساعد الممارسين في المجال ومتخذي القرار على تطوير أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمهنة التمريض ؛ مما ينعكس بدوره على مستوى الالتزام التنظيمي والنية لترك العمل .

(3-9) توصيات البحث

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

بالنسبة لممارسات جودة الحياة الوظيفية بعد التعويضات والمنافع، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– تحسين مستوى التعويضات والمنافع التي تحصل عليها الممرضات بالمستشفيات بما يتلائم مع الأوضاع الإقتصادية الحالية .

بالنسبة لممارسات جودة الحياة الوظيفية بعد الترقية والتقدم، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– ضرورة مراعاة فرص الترقية وأن يكون لدى المستشفى مسار وظيفي واضح

– الاعتماد على الأداء كحافز وعامل تميز يتم على اساسه وضع فرص الترقية والتقدم

بالنسبة لممارسات جودة الحياة الوظيفية بعد التوازن بين الحياة والعمل، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– ضرورة الحرص على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين وذلك بوضع برامج عمل تتميز بالمرونة

– ضرورة أهتمام إدارة المستشفى بتقديم خدمات استشارية ارشادية متعلقة بالحياة الشخصية لهيئة التمريض.

بالنسبة لممارسات جودة الحياة الوظيفية بعد السلوك الإشرافي، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– عقد دورات تدريبية لمشرفي التمريض ورؤساء الأقسام وتعريفهم بأهمية الألتزام التنظيمي والعوامل التي تساعد في تكوينه وتنميته وطرق ترسيخه لدى العاملين .

بالنسبة لممارسات جودة الحياة الوظيفية بعد بيئة العمل المادية ، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– يجب تهيئة بيئة العمل المادية بما يلبي متطلبات العاملين طبقاً لظروف وطبيعة عملهم.

بالنسبة لممارسات الألتزام التنظيمي، والتي توصي الدراسة بالتالي:

– عقد دورات تدريبية لمشرفي التمريض ورؤساء الأقسام وتعريفهم بأهمية الألتزام التنظيمي والعوامل التي تساعد في تكوينه وتنميته وطرق وأساليب ترسيخه مع العاملين

(4-9) الصعوبات التي واجهت البحث

إن هذا البحث له العديد من القيود من خلال الدراسة التي تناولها؛ حيث يعد القيد الأول أنه على الرغم من حقيقة أن الباحث جمع البيانات من العاملين من الاناث هممنة التمريض في المستشفيات الخاصة، إلا أنه لم يجمع كامل العينة . بالإضافة إلى ذلك، يعد القيد الثاني لهذا البحث هو الحد الزمني لإنهاء البحث، والذي كان عائقاً لجمع حجم عينة أكبر لتمثيل البيانات قيد الدراسة .

(5-9) اتجاهات البحوث المستقبلية

- يوصي بأن يتم توجيه البحوث المستقبلية نحو قياس اثر الجودة الوظيفية على الاداء.
- عمل دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة.
- استخدام متغيرات وسيطة؛ مثل: الاحتراق الوظيفى والاستغراق الوظيفى.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، محمد عبدالرحمن (2020). التوازن بين العمل والحياة العائلية. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك - كلية القانون والعلوم السياسية العراقية.
- أبو طينجة، محمد خير أحمد، أبا زيد، رياض أحمد محمد (2021). أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة في الأردن رسائل جامعية. جامعة آل البيت كلية الاقتصاد والعلوم الادارية الاردن
- بركات، حيان محمد (2022). دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة النقل السورية "الإدارة المركزية"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية جامعة تشرين سوريا.
- بكر، سوزان فؤاد السيد (2018). أثر التوازن بين العمل والحياة على نية أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعات المصرية لترك العمل: الدور الوسيط للرضا الوظيفي مجلة الدراسات والبحوث التجارية جامعة بنها - كلية التجارة مصر.
- بوكرام، سامي، ويوسف، أسماء (2019). تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء GCB بحاسي مسعود، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1148016>
- البياري، سمر سعيد، أبو معمر، فارس محمود محمد (2018). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة رسالة ماجستير كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية فلسطين
- خير الدين، جمعة، و خان، أحلام (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر: دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر برناوي ببسكرة. مجلة الباحث الإقتصادي، 8(2)، 235 - 224 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1145483>
- الصباغ، شوقي محمد، عاشور، محمد يماني زوام (2020). اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية علي عينته من العاملين بالمستشفيات الجامعية بحوث ومقالات المجلة العلمية للبحوث التجارية جامعة المنوفية - كلية التجارة مصر
- الظاهري، فاطمة سيف، العثمان، حسين محمد (2021) التوازن بين العمل والحياة: دراسة في تأثير العمل في وجود حياة النساء العاملات بحوث ومقالات جامعة بغداد - كلية الآداب العراق.
- العابد، رشيدة (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 5(2)، 399 - 381 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1201524>
- عليه، ندى عدنان عبدالحفيظ، والعون، سالم سفاح (2020). أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي من خلال رضا العاملين في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية)رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1094145>

عبيد، شاهر محمد، و صبري، صلاح يحيى صلاح (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(3)، 45-22. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1424315>

ماضي، خليل إسماعيل، و البشيتي، سها عمر (2020). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(4)، 47 - 20. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1085666>

محمود، محمد حسام محمود، خريم، حمزة سليم لطفي (2021) أثر التوازن بين الحياة والعمل على نية ترك العمل: دراسة حالة على مجموعة المناصر رسالة ماجستير جامعة عمان العربية الاردن

مدرس، نادية، و مزياني، حنان (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي: دراسة حالة متوسطة عباد بوزيان مغنية. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 8(2)، 727-703. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249578>

مصلح، عطية محمد، و بليسي، أمال عبدالقادر سعيد (2023). اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 11(1)، 119 - 102. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1423796>

هريكش، مسعود، و حديد، مختار (2020). أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيغل. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 6(4)، 29-10. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1203972>

هنداوي، هالة أسعد فؤاد، و السيد، محمود محمد إبراهيم (2020). أثر جودة حياة العمل على نية ترك العمل: دراسة تطبيقية على محكمة شمال القاهرة الإبتدائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2، 448 - 419. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1095101>

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- Aaliyah, N. A., Hafeez, A., & Saffah, S. (2020). The impact of the quality of work life on organizational commitment through employee satisfaction at
- Abbasi, M., Zakerian, a., Akbarzade, a., Dinarvand, N., Ghaljahi, M., Poursadeghiyan, M., & Ebrahimi, M. H. (2017). Investigation of the Relationship Between Work Ability and Work-related Quality of Life in Nurses. *Iranian Journal of Public Health*, 46(10), 1404. (In Arabic)
- Abdullah, N. A. C., Zakaria, N., & Zahoor, N. (2021). Developments in Quality of Work-life Research and Directions for Future Research. *Sage Open*, 11(4), 21582440211059177. (In Arabic)
- Tabanja, A., Ahmed, M. K., & Zaid, A. (n.d.). The impact of the quality of work life on organizational commitment in private universities in Jordan, dissertations. Jordan.. (In Arabic)
- Agus, a., & Selvaraj, R. (2020). The Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship Between Quality of Work Life and the Intention to Stay. *Employee Relations: the International Journal*, 42(6), 1231-1248. (In Arabic)
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyani, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality of Work Life Relationship Satisfaction on the Job and Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589-605. (In Arabic)
- Ahmad, B. S., Sadq, Z. M., Othman, B., & Saeed, V. S. (2019). The Impact of the Quality of Work Life on Organizational Intelligence. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 931-946. (In Arabic)
- Ahmed, G., & Abdallah, H. (2020). The Relationship Between Quality of Work Life and Occupational Stress Among Head Nurses in Port Said Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(2), 147-160. (In Arabic)
- Dhaheri, A., Saif, F., Othman, A., & Muhammad, H. (2021). Work-life balance: A study into the impact of work on the quality of life of working women. Research and articles at the University of Baghdad - College of Arts, Iraq. (In Arabic)
- Al-Abed, R. (2021). The impact of the quality of work life on the organizational commitment of professors of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Hama Lakhdar Al-Wadi University. *Journal of Administrative and Financial Sciences*, 5(2), 381 - 399. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1201524>. (In Arabic)

- Al-Biyari, S. S., Abu Muammar, F. M. M. (2018) The quality of work life and its impact on the organizational commitment of employees of the Ministries of Labor and Social Development in the Gaza Strip Master's thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Palestine (In Arabic)
- Al-Sabbagh, S. M., Ashour, M. Y. Z. (2020). Testing the mediating role of work-life balance in the relationship between job stress and organizational commitment: An applied study on a sample of university hospital workers. *Research and articles in the Scientific Journal of Business Research*, Menoufia University - Faculty of Commerce, Egypt (In Arabic)
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Performance With Moderation of Organizational Culture: Study on Public Health Center Puskesmas in Gabus District. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 89-99.
- Bagdžiūnienė, D., Kazlauskienė, a., Nasvytienė, D., & Sakadolskis, E. (2023). Resources of Emotional Resilience and Its Mediating Role in Teachers' Well-being and Intention to Leave. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Bakr, S. F. A. (2018). The impact of work-life balance on the intention of faculty members and their assistants in Egyptian universities to leave work: The mediating role of job satisfaction, *Journal of Business Studies and Research*, Banha University - Faculty of Commerce, Egypt. (In Arabic)
- Barakat, H. M. (2022), The role of quality of work life in enhancing organizational commitment: A field study in the Syrian Ministry of Transport "Central Administration", *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series*, Tishreen University, Syria. (In Arabic)
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work-life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Boukraa, S., & Youssef, A. (2019). The impact of the quality of work life on the intention to leave work: a case study of the National Institution for Civil Engineering and Construction (GCB) in Hassi Messaoud (Unpublished master's thesis). Kasdi Merbah University - Ouargla, Ouargla. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1148016> (In Arabic)
- Chanvibol, K., Luengalongkot, P., Thampithak, S., & Anantanatorn, a. (2020). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Cambodian Civil Servants at Ministry of Economy and Finance. *Asian Administration & Management Review*, 3(2).
- Dalimunthe, I., Absah, Y., & Salim, S. R. A. (2018). The Effect of Interpersonal Relationships and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Its Impact

Toward Employees' Intention to Leave in Event Organizer Services Provider in Medan. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (Ebic 2017) (346-352). Atlantis Press.

Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention of Sri Lanka's Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.

Forghani, F., Zandvanian, a., & Langeroodi, S. K. A. (2021). Study of Identity Styles and Multiple Intelligences, and Their Relationship With the Quality of Working Life Among Female Employees of Yazd University. *Occupational Hygiene and Health Promotion*.

Gupta, B., & Hyde, a. M. (2016). Factors Affecting Quality of Work Life Among Academicians. *Anvesha*, 9(1), 8.

Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 4(1), 49-54.

Hayes, L. J., O'brien-pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & North, N. (2012). Nurse Turnover: a Literature Review—an Update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.

Hindawi, H. A. F., & Al-Sayed, M. M. I. (2020). The impact of the quality of work life on the intention to leave work: an applied study on the North Cairo Court of First Instance. *Scientific Journal of Economics and Trade*, No. 2, 419-448. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1095101> (In Arabic)

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530.

Hrekesh, M., & Hadid, M. (2020). The impact of the quality of work life on the organizational commitment of doctors in public health institutions in the municipality of Jijel. *Al-Reyadah Journal of Business Economics*, 6(4), 10-29. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1203972> (In Arabic)

Ibrahim, M. A., (2020). Balance between work and family life, *Journal of the College of Law for Legal and Political Sciences*, University of Kirkuk - College of Law and Political Science, Iraq (In Arabic)

- Kamel, M. M. (2013). The Mediating Role of Affective Commitment in the Relationship Between Quality of Work Life and Intention to Leave. *Life Science Journal*, 10(4), 1062-1067.
- Khairuddin, J., & Khan, A. (2020). The impact of the quality of work life on organizational commitment among researchers in scientific research centers in Algeria: a field study at the Omar Bernaoui Scientific and Technical Research Center for Dry Areas in Biskra. *Journal of the Economic Researcher*, 8(2), 224-235. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1145483> (In Arabic)
- Kherouf, H. (2023). Diagnosing the Dimensions of Quality of Life at Work Among General Physicians Working in Public Hospitals. *Human Sciences Journal*, 34(2), 645-656
- Madi, K. I., & Al-Bashiti, S. O. (2020). The mediating role of organizational commitment in the impact of the quality of work life on Palestinian organizational reputation. *Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies*, 28(4), 20-47. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1085666> (In Arabic)
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an Understanding of Teacher Attrition: a Meta-analysis of Burnout, Job Satisfaction, and Teachers' Intentions to Quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425.
- Madros, N., & Meziani, H. (2021). The impact of the quality of work life on achieving organizational commitment: a moderate case study: Abbad Bouziyan Mughniyeh. *Journal of Economic and Financial Research*, 8, (2)703-727. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1249578> (In Arabic)
- Mahmoud, M. H. M., Khurim, H. S. L. (2021) The impact of work-life balance on the intention to leave work: A case study on the Manaseer Group Master's thesis, Amman Arab University, Jordan (In Arabic)
- Marufu, T. C., Collins, a., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors Influencing Retention Among Hospital Nurses: Systematic Review. *British Journal of Nursing*, 30(5), 302-308.
- Musleh, A. M., & Belbeisi, A. A. Q. S. (2023). Occupational safety requirements as one of the elements of the quality of work life and their impact on organizational commitment and job satisfaction in Palestinian pharmaceutical companies in Ramallah and Al-Bireh Governorate. *Palestine Technical University Journal of Research*, 11, I(1), 102 - 119. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1423796> (In Arabic)
- Obaid, S. M., & Sabry, S. Y. S. (2022). The impact of the quality of work life on the performance and organizational commitment of municipal employees

in the northern West Bank. *Palestine Technical University Journal of Research*, 10(3), 22-45. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1424315> (In Arabic)

- Sasso, L., Bagnasco, a., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Watson, R., & Rn4cast @ It Working Group. (2019). Push and Pull Factors of Nurses' Intention to Leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946-954.
- 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.
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of Work Life and Work Engagement Among Nurses With Standardised Training: the Mediating Role of Burnout and Career Identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 103276.
- Tarigan, J., Susanto, a. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate Social Responsibility, Job Pursuit Intention, Quality of Work Life and Employee Performance: Case Study From Indonesia Controversial Industry. *Asia-pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.

The Effect of Online Reviews on Brand Equity Dimensions in Iraqi Restaurants

Sally Youssef Al-Sheikh
Prof. Muhamad Hegazy

Prof. Muhamad Wahba Muhamad Hassan
Prof. Muhammad Abdel Salam Ragheb

Abstract

The current study aimed to measure the impact of quality of work life practices on the intention to leave work by examining the mediating effect of organizational commitment, by applying it to nurses working in private hospitals in Alexandria Governorate. By analyzing questionnaire data obtained from 290 female nursing staff (department head - supervisor - nurse) using SPSS28 and AMOS27 to analyze the data obtained, which is one of the famous statistical programs. By presenting the results of the study model hypotheses tests, the following can be concluded:

- There is a significant, statistically significant effect of quality of work life practices on the intention to leave work. It was also found that the most influential axes are the physical work environment conditions, and the least influential are promotion and advancement.
- Organizational commitment mediates the relationship between quality of work life practices and intention to partially leave work.

Keywords

quality of work life - organizational commitment - intention to leave work

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

الشيخ، سالى يوسف؛ حسن، محمد وهبه محمد؛ حجازى، محمد، راغب، محمد عبد السلام (2024) تأثير الإلتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل (دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص). مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 61(4)، 119-162.