

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة
الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر
العاصمة

**The role of quality of work life in enhancing psychological empowerment
and organizational commitment among research professors
A field study across various higher education institutions in algiers**

راضية بابا^{1*}، فتيحة مزاني²

¹ مخبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر2، (الجزائر) ، baba.radia@univ-alger2.dz

² مخبر الوقاية والأرغونوميا ، جامعة الجزائر2، (الجزائر) ، fatiha.meziani@univ-alger2.dz

تاريخ القبول: 2025/11/19

تاريخ الإرسال: 2025/09/30

ملخص:

هدفت الدراسة إلى فحص أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين في مختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة. شملت الدراسة عينة مكونة من 140 استاذًا باحثًا، طبقت عليهم ثلاثة مقاييس تقيس متغيرات الدراسة. وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج spss (النسخة 22)، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائياً لجودة الحياة على كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

كلمات مفتاحية: جودة حياة وظيفية، التزام تنظيمي، تمكين نفسي، أساتذة باحثين، مؤسسات بحثية.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of Quality of Work Life (QWL) on psychological empowerment and organizational commitment among research professors in diverse higher education institutions in Algiers. The study sample comprised 140 research professors, upon whom three scales measuring the study variables were applied. Data were statistically evaluated with SPSS (version 22). The results demonstrated a statistically significant impact of Quality of Work Life on both psychological empowerment and organizational commitment.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, psychological empowerment, research professors, research institutions.

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

1- مقدمة

تسعى الجامعات ومراكز البحث العلمي إلى تطوير بيئات عملها بما يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الأساتذة الباحثين، مما استدعى ذلك تبني أساليب إدارية حديثة، من أبرزها جودة الحياة الوظيفية التي أصبحت ضرورة ملحة في عصرنا الحالي، لأن التعليم الذي يتميز بالجودة هو الذي يحقق الأهداف المرجوة، ويسهم في النمو والتطور والازدهار، وبالتالي مواكبة العصر بكل تغيراته وتحولاته حسب (مزياني، 2017)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرتها على تهيئة بيئة مهنية محفزة، وأمنة، وداعمة، تتسم بالعدالة والثقة والمشاركة، وتنعكس هذه البيئة إيجابا على الجوانب النفسية والسلوكية للأساتذة الباحثين، وذلك من خلال:

- تعزيز شعورهم بالمعنى والقدرة والتأثير أثناء أدائهم لمهامهم، مما ينمي لديهم مشاعر التمكين النفسي.

- زيادة ارتباطهم العاطفي والمهني بالمؤسسة، مما ينعكس إيجابا على مستوى التزامهم واستقرارهم واستمرارهم المهني فيها.

2- إشكالية البحث

شهد الفكر الإداري المعاصر خلال العقود الأخيرة تحولات جذرية على مستوى المفاهيم والأولويات والممارسات الإدارية، حيث لم يعد الأداء المؤسسي مقتصرًا على الكفاءة الإنتاجية أو الموارد التكنولوجية فقط، بل أصبح يعتمد بشكل أساسي على العنصر البشري ورفاهيته في بيئة العمل؛ وقد أدى هذا التحول حسب "ريالي وآخرون" (Ryali et al) إلى بروز مفاهيم جديدة تركز على الجوانب النفسية والتنظيمية داخل المنظمات، مثل جودة الحياة الوظيفية، التمكين النفسي، والالتزام التنظيمي.

في ظل هذه البيئة الديناميكية المليئة بالتحديات، تكتسب جودة الحياة الوظيفية أهمية محورية في تعزيز الرضا الموظف عن سد احتياجاته الشخصية والمهنية، فهي تعد حسب "تيلس وآخرون" (Teles et al) مفهوما متعدد الأبعاد يتأثر بعوامل مهنية وشخصية وصحية واجتماعية وبيئية، تساهم جميعها في تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاعر الرضا والانتماء والتمكين لدى الموظفين، مما يدفعهم للمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة. (Mathew, 2024)

ويعد التمكين النفسي من ركائز الأساسية التي تعزز الإحساس بالكفاءة الذاتية والقدرة على مواجهة تحديات وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، وتأثير داخل المؤسسة. (Thomas & (Spreitzer, 1995); Velthouse, 1990) (Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2001)

تؤكد "سبرايتزر" (Spreitzer) أن التمكين مجموعة من الحالات الإدراكية التي تتشكل من خلال بيئة العمل، ويعكس التمكين التفاعل المستمر بين الأفراد وبيئة العمل؛ حيث يختلف إدراك الأفراد لأنفسهم تبعاً لطبيعة علاقتهم مع محيطهم الوظيفي، وبذلك يرتبط التمكين بشكل مباشر بمحيط العام السائد فيها. ويضيف كل من "براتينك وسبريتزر" (Bratunek & Spreitzer) أن استخدام مفهوم التمكين يهدف أساساً لتحسين بيئة العمل، وتعزيز التكافل الاجتماعي بين العاملين، كما يعد وسيلة فعالة لتحسين معنويات الموظفين. (ساخي وآخرون، 2020)

ولقد أكدت مختلف الدراسات وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، إذا تساهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية مثل ظرف بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في تعزيز أبعاد التمكين النفسي لدى العاملين. (شرفاوي وآخرون، 2021) (مصري ومخامرة ، 2021)

ومن ناحية أخرى يرى ماير وآلن (Meyer & Allen, 1991) أن الالتزام التنظيمي يعبر عن مدى إرادة الموظف في الاستمرار داخل المؤسسة وتفانيه في تحقيق أهدافها الاستراتيجية؛ وفي هذا السياق، بشكل التمكين النفسي مدخلا فعالا لتعزيز الالتزام التنظيمي، إذ يعكس شعور الموظف بالقدرة على التحكم في عمله، والشعور بالمعنى والكفاءة والتأثير، مما يزيد من ارتباطه بأهداف المؤسسة، ويحفزه على الابتكار وتحسين الأداء. (Spreitzer, 1995) (Schaufeli & Bakker, 2004)

وأشار "المالكي وآخرون" (Almalki et al) أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي وإنتاجية الموظفين في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الخدمات والصناعة؛

ولكن بالرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه الدراسات للجوانب النفسية والتنظيمية داخل المؤسسات، فلا تزال هناك فجوة كبيرة في فهم العلاقة التبادلية بين جودة الحياة الوظيفية، والتمكين النفسي، والالتزام التنظيمي، خاصة في القطاع الأكاديمي الذي يختلف عن غيره من القطاعات من حيث طبيعة المهام المتنوعة التي يتولاها الأستاذ الباحث، مثل: الأعباء التدريسية، الالتزامات البحثية، المسؤوليات الإدارية، ومتطلبات التقييم والجودة، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالتوفيق بين كل هذه الأدوار المتعددة وخدمة المجتمع.

ويحتل الأستاذ الباحث مكانة كبيرة في المجتمع، فهو المحرك الرئيسي والركيزة الأساسية للنهوض بالمجتمع معرفياً وتنموياً من خلال إنتاج المعرفة، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتحفيز الابتكار العلمي، ورفع جودة التعليمية والبحثية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والتقدم العلمي. (Altbach & Al, 2009)، وعليه جاءت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

- هل تؤثر جودة الحياة الوظيفية في الدرجة الكلية للتمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين؟

- هل تؤثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين؟

3- فرضيات البحث: جاءت فرضيات الدراسة على الشكل التالي:

- تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للتمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين.

- تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين.

4- أهمية البحث: تكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- تسليط الضوء على موضوع حيوي ومهم في مجالات علم النفس العمل والتنظيم، وكذلك في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

- تملأ الدراسة فراغا معرفيا بارزا وهو غياب نموذج متكامل يدمج بين المتغيرات الثلاثة معا

5- أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين.

- تقديم توصيات عملية لمؤسسات التعليم العالي حول كيفية تحسين بيئة العمل، وتعزيز تمكين والالتزام الأساتذة الباحثين بهدف رفع جودة الأداء الأكاديمي والبحثي.

- مساهمة في إثراء الأدبيات العلمية في مجالات علم النفس العمل والتنظيم، والسلوك التنظيمي من خلال دراسة متكاملة تجمع بين المتغيرات الثلاثة في بيئة أكاديمية.

6- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة: تم تحديد المفاهيم إجرائيا كما يلي:

1.6 جودة الحياة الوظيفية: تعكس جودة الحياة الوظيفية مستوى الرفاهية المهنية للباحث من خلال الإدراك الذاتي لمجموعة من العوامل النفسية والفيزيائية والقانونية والاجتماعية التي تعزز بيئة العمل، وتساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي. وتساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي. وهي الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الباحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية لوالتون (Walton, 1973) والذي يقيس الأبعاد التالية: (الراتب وعدالته، وظروف العمل، وفرص الترقى والنمو الوظيفي، والحياة الاجتماعية، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، والتنظيم القانوني في العمل، والاستقرار الوظيفي، والأهمية الاجتماعية للوظيفة).

2.6 التمكين النفسي: يعكس الدافع الجوهري الذي يشعر به الفرد عند إدراكه لكفاءته، واستقلاليته، وقدرته على التأثير في عمله؛ وهو الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الباحث على مقياس التمكين النفسي الذي صممه سبرايتزر (Spreitzer, 1995)، والذي يقيس الأبعاد التالية: (المعنى، والكفاءة، وتقدير المصير، والتأثير).

3.6 الالتزام التنظيمي: يعكس الرغبة الداخلية لدى الفرد تجاه المؤسسة، وتتجلى في ببذل أقصى درجات الجهد في العمل للمحافظة على استمرارية المؤسسة وتطورها والإيمان التام بأهدافها وقيمها. وهو الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الباحث على مقياس الالتزام التنظيمي لمأير. آلان وسميث (Smith, Allen, & Meyer, 1993)، والذي يقيس ثلاثة أبعاد رئيسية: (الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري).

7. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.7 منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

2.7 عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من مئة وأربعين (140) أستاذا باحثا من مختلف مؤسسات التعليم العالي. (38.6%) ذكور، و (61.4%) إناث. يبلغ متوسط سنهم (2.99)، بانحراف معياري قدره (1.344). (30%) أستاذ باحث، و (22.1%) أستاذ محاضر، و (18.6%) أستاذ مساعد، (16.4%) أستاذ التعليم العالي، (9.3%) ملحق بالبحث و (3.6%) مدير بحث؛ بمتوسط الخبرة (2.70%)، وبانحراف معياري قدره (1.382).

3.7 مكان البحث: أجريت الدراسة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي التالية: مركز البحث العلمي والتقني لتطوير اللغة العربية، جامعة الجزائر2، جامعة الجزائر3، جامعة هواري بومدين، جامعة الجزائر1، مركز البحث في الاعلام العلمي والتقني، المدرسة العليا للأساتذة القبة، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية الاقتصادية، والمدرسة الوطنية متعددة التقنيات.

4.7 أدوات جمع البيانات:

1.4.7 مقياس جودة الحياة الوظيفية: تم تصميمه من طرف "ريتشارد والتون" (R. Walton) سنة (1973). يتكون المقياس من 32 فقرة موزعة على ثمانية أبعاد، وهي: الراتب وعدالته، وظروف العمل، وفرص الترقى والنمو الوظيفي، والحياة الاجتماعية، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، والتنظيم القانوني في العمل، والاستقرار الوظيفي، والأهمية الاجتماعية للوظيفة.

للإجابة على عبارات المقياس تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي.

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

2.4.7 مقياس التمكين النفسي: صُمم هذا المقياس من طرف سبرايتزر (spreitzer) سنة (1995). يتكون من 12 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وهي: المعنى، والكفاءة، وتقدير المصير، والتأثير.

يجيب الأساتذة الباحثون على العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.
3.4.7 مقياس الالتزام التنظيمي: صُمم هذا المقياس من طرف ماير، آلان وسميث (Meyer & Allen & Smith) سنة (1993). ويتكون من 18 بنداً تقيس ثلاثة أبعاد، وهي: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري. تكون الإجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي.

5.7 الخصائص السيكومترية للمقاييس على عينة جزائرية:
أجريت دراسة الخصائص السيكومترية على عينة قوامها مئة (100) أستاذ باحث من مختلف الجامعات ومراكز البحث على مستوى الجزائر العاصمة.

أ. الثبات: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:
بالنسبة لمقياس جودة الحياة الوظيفية: تراوحت معاملات ثبات المقياس ككل وكل بعد من أبعاده بين (0.70) و (0.945).

وبالنسبة لمقياس التمكين النفسي تراوحت معاملات ثباته بين (0.773) و (0.845).
وبالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي تراوحت معاملات ثباته بين (0.997) و (0.997).
هكذا يمكننا القول بأن المقاييس الثلاثة تتمتع بثبات عالٍ؛ وعليه يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة.

ب. الصدق: تم التأكد من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه من جهة، ومع الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى.
بالنسبة لمقياس جودة الحياة الوظيفية توصلنا إلى أن كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) أو (0.05)، وقد تراوحت قيمها بين (0.579) و (0.935) مما يدل على ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، وبين (0.225) و (0.708) مما يدل على ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس؛ وهذا يدل على صدق المقياس.

وبالنسبة لمقياس التمكين النفسي توصلنا إلى أن كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت هذه القيم بين (0.748) و (0.920)، مما يشير إلى ارتباط العبارات مع الأبعاد التي تنتهي إليها؛ كما تراوحت بين (0.538) و (0.715)، مما يدل على ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على صدق المقياس.

وبالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي أيضا توصلنا إلى أن كل معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت هذه القيم بين (0.842) و (0.998)، مما يشير إلى ارتباط كبير للعبارات مع الأبعاد التي تنتمي إليها، بالإضافة إلى ذلك تراوحت القيم بين (0.812) و (0.996)، مما يدل على ارتباط كبير للعبارات مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على صدق المقياس، مما يجعله صالح للتطبيق.

8- تحليل ومناقشة النتائج:

أ. تحليل النتائج:

1. أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي:

لدراسة وتحليل الفرضية الأولى التي مفادها: "تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للتمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين"، تم الاعتماد على معامل الانحدار البسيط، وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (01): النموذج الإجمالي لأثر جودة حياة الوظيفية على الدرجة الكلية للتمكين النفسي

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل (R^2 ajusté)	الخطأ المعياري
1	0.283 ^a	0.080	0.074	4.695

يبين الجدول رقم (01) النموذج الإجمالي لأثر جودة الحياة الوظيفية (الدرجة الكلية) على التمكين النفسي (الدرجة الكلية) لدى الأساتذة الباحثين. أظهرت المؤشرات الإحصائية أن معامل الارتباط (R) بلغ (0.283)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات قوة ضعيفة إلى متوسطة بين المتغيرين؛ أما معامل التحديد ($R^2 = 0.080$) فيدل على أن جودة الحياة الوظيفية تفسر ما نسبته (8%) فقط من التباين الحاصل في التمكين النفسي، وهي نسبة محدودة تظهر أن غالبية التغيرات في التمكين النفسي ترجع إلى عوامل أخرى لم يشملها هذا النموذج، ويعزز ذلك معامل التحديد المعدل (R^2 ajusté = 0.074) الذي يأخذ بعين الاعتبار عدد المتغيرات المستقلة وحجم العينة، مما يؤكد استقرار النسبة المفسرة بعد ضبط النموذج. أما الخطأ المعياري للتقدير فقد بلغ (4.695)، وهو يمثل متوسط الفروق بين القيم المتوقعة والقيم الفعلية في النموذج، ويعد مقبولا نسبيا وإن كان يشير إلى وجود تباين معتبر.

جدول رقم (02): تحليل التباين (ANOVA)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	sig
الانحدار	265.580	1	265.580	12.049	0.001 ^b
البواقي	3041.706	138	22.041		
الإجمالي	3307.286	139			

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

يعرض جدول رقم (02) نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للتحقق من دلالة النموذج الإحصائي الذي يقيس أثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للتمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين، نلاحظ قيمة (F) المحسوبة (12.049) عند مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.001$)، وهي قيمة دالة إحصائياً لأنها أقل من (0.05)، هذا ما يدل على أن النموذج الإحصائي ككل دال إحصائياً، وأن متغير جودة الحياة الوظيفية يساهم في تفسير جزء من التباين في التمكين النفسي؛ ويظهر مجموع مربعات الانحدار (265.580) مقدار التباين المفسر في المتغير التابع بفعل المتغير المستقل، في حين أن مجموع مربعات البواقي (3041.706) يمثل التباين غير المفسر في النموذج، والذي يمكن أن يعزى إلى أبعاد أخرى غير مدرجة ضمن جودة الحياة الوظيفية مثل الشعور بالاستقلالية في اتخاذ القرار الأكاديمي، أو القدرة على التأثير في محيط العمل البحثي، أو نقص في التطوير الذاتي والترقي العلمي، أما مجموع التباين الكلي (3307.286)، فيعكس إجمالي التباين في التمكين النفسي داخل العينة، وتشير درجات الحرية إلى متغير مستقل واحد فقط ($\text{df}=1$) وهو جودة الحياة الوظيفية مقابل ($\text{df}=138$) للبواقي، مما يعكس حجم العينة بعد احتساب المتغير، وعموماً تظهر هذه النتائج أن النموذج المعتمد دال إحصائياً وقابل للاستخدام في تفسير العلاقة.

جدول رقم (03): تحليل معاملات الانحدار

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعيارية	قيمة اختبار	قيمة
	B	Std. Error	Bêta (قياسي)	t	sig
ثابت الانحدار	57.185	1.526		37.484	0.000
جودة الحياة الوظيفية	-0.056	0.016	-0.283	-3.471	0.001

يعرض الجدول رقم (03) نتائج تحليل معاملات الانحدار الخطي البسيط، لتحديد طبيعة واتجاه التأثير. إن ثابت الانحدار بلغ (57.185) بدلالة إحصائية عالية ($\text{sig}=0.000$) ويعني هذا أن متوسط التمكين النفسي يكون في حدود 57.18 نقطة عندما تكون جودة الحياة الوظيفية معدومة أي تساوي صفراً؛ أما معامل الانحدار غير المعياري لجودة الحياة الوظيفية فقد بلغ ($B=-0.056$)، وبلغ معامل المعيارية ($\text{beta}=-0.283$)، وهو ما يعكس وجود علاقة عكسية متوسطة القوة بين المتغيرين، وقد أظهرت قيمة ($t=-3.471$) مع دلالة إحصائية ($\text{sig}=0.001$) أن هذا التأثير سلبي ودال إحصائياً؛ وهو ما يعني أن العلاقة بين المتغيرين تتسم باتجاه عكسي، حيث تؤدي الزيادة في جودة الحياة الوظيفية -كما يدركها أفراد العينة- إلى انخفاض طفيف في مستوى التمكين النفسي، وهو ما يتناقض مع أغلب الدراسات السابقة التي أثبتت تأثيراً إيجابياً بين المتغيرين، حيث يمكن تفسير هذا التباين من خلال عدة عوامل أخرى منها:

أولاً: قد تعكس هذه النتائج نوعية البيئة التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة، أي قد يعاني الأساتذة الباحثين ربما من محدودية الاستقلالية في اتخاذ القرارات رغم توفر ظروف عمل نوعاً ما مقبولة.

ثانياً: يحتمل وجود اختلاف وتباين عن الظروف المادية والفيزيائية للعمل وبين الشعور الفعلي بالتمكين النفسي في أداء المهام الأكاديمية والبحثية.

ثالثاً: ربما بسبب أن النموذج المستخدم لم يشمل جميع المتغيرات الوسيطة المؤثرة في التمكين النفسي، كالعوامل الشخصية أو الأبعاد المهنية الأخرى.

فمن خلال ما سبق يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر تأثيراً دالاً إحصائياً على التمكين النفسي. وبالتالي تحققت الفرضية الأولى.

2. أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي:

لدراسة وتحليل الفرضية الثانية التي مفادها: "تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين"، تم الاعتماد على معامل الانحدار البسيط لتحليل النتائج، والتي يمكن تمثيلها في الجدول التالي:

جدول رقم (04): النموذج الإجمالي لأثر جودة حياة الوظيفية على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل (R^2 ajusté)	الخطأ المعياري
1	0.364 ^a	0.132	0.126	13.409

يظهر جدول رقم (04) أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.364)، ما يعني أنه كلما شعر الأستاذ الباحث بظروف عمل أفضل، زاد التزامه اتجاه المؤسسة، كما تبين أن جودة الحياة الوظيفية تفسر حوالي (13.2%) من التغيير في الالتزام التنظيمي ($R^2=0.132$) وهي نسبة ليست كبيرة لكنها تشير إلى وجود أثر واضح، وبلغ معامل التحديد المعدل (0.126)، مما يدل على تقارب النتائج وثباتها، أما الخطأ المعياري بلغ (13.409)، وهذا يدل على أن متوسط الفرق بين القيم المتوقعة و الفعلية ضمن الحدود المقبولة، وبشكل عام توضح هذه النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر فعلاً في الالتزام التنظيمي، لكن بدرجة متوسطة، مما يشير إلى ضرورة دراسة عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً، مثل طبيعة العلاقات داخل المؤسسة، الإحساس بالاستقرار الوظيفي، فرص الترقية، لفهم الالتزام التنظيمي بشكل أعمق.

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة
الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

جدول رقم (05): تحليل التباين (ANOVA)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	Sig
الانحدار	3788.061	1	3788.061	21.070	0.000 ^b
البواقي	24810.760	138	179.788		
الإجمالي	28598.821	139			

يوضح جدول رقم (05) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار دلالة النموذج الإحصائي الذي يدرس أثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (21.070) عند مستوى الدلالة (sig=0.000)، ما يدل على أن النموذج الإحصائي دال إحصائياً بما أن القيمة الدلالية أقل من (0.05)، ويشير ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل دال في تفسير جزء من التباين في الالتزام التنظيمي.

كما يبين مجموع مربعات الانحدار (3788.061) مقدار التباين المفسر في الالتزام التنظيمي نتيجة جودة الحياة الوظيفية، في حين يمثل مجموع مربعات البواقي (24810.760) الجزء غير المفسر من التباين، والذي قد يعزى إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج الحالي، كالأبعاد الفرعية للالتزام التنظيمي (العاطفي، المعيارى، المستمر) أو بعض الخصائص المهنية المرتبطة بسياق العمل الأكاديمي والبحثي؛ أما مجموع التباين الكلي (28598.821) فيعكس إجمالي التباين داخل العينة، وتشير درجات الحرية إلى وجود متغير مستقل واحد (df=1) مقابل (df=138) للبواقي، وهو ما يعكس حجم العينة بعد احتساب المتغير.

جدول رقم (06): تحليل معاملات الانحدار

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعيارية	قيمة اختبار t	قيمة Sig
	B	Std. Error	Bêta (قياسي)		
ثابت الانحدار	83.276	4.357		19.113	0.000
جودة الحياة الوظيفية	-0.210	0.046	-0.364	-4.590	0.001

من خلال جدول رقم (06) الذي يعرض نتائج تحليل معاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر جودة الحياة الوظيفية على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين، تظهر النتائج أن قيمة ثابت الانحدار (B) بلغت (83.276) بدلالة إحصائية قوية (sig=0.000)، ما يشير إلى أن متوسط الالتزام التنظيمي يظل مرتفعاً نسبياً في العينة حتى في ظل تدني مستويات جودة الحياة الوظيفية، وهو ما قد يعبر عن التزام ذاتي نابع من قيم مهنية أو ضوابط أكاديمية مستقلة عن ظروف العمل، أما معامل الانحدار غير المعيارى لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، أي أن كل زيادة بوحدة واحدة في جودة الحياة الوظيفية تقابلها انخفاض بمقدار (0.210) نقطة في الالتزام التنظيمي، وهو تأثير متوسط القوة كما توضح قيمة المعامل المعيارى (Beta=-0.364) هذا

الاتجاه غير المتوقع قد يعزى إلى عدد من التفسيرات المحتملة، من بينها أن بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية -كالإحساس بعدم العدالة في الترقية، أو التوازن غير الكافي بين العمل و الحياة، أو غموض الأدوار الوظيفية- قد تساهم بشكل غير مباشر في خفض الالتزام رغم تحسن بعض الشروط الظاهرية، كما قد يعكس ذلك فجوة بين إدراك الأساتذة للتحسينات الشكلية و بين غياب الأثر الحقيقي لها على مساراتهم المهنية أو البحثية.

بناء على ما سبق تبين أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل دال إحصائيا على الالتزام التنظيمي. وعليه تحققت الفرضية الثانية.

ب. مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر تأثيرا دالا على التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين.

في هذا الصدد، أشارت معظم البحوث السابقة إلى علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، كدراسة (Al-Obiedat & Al, 2024) ، وأوضحت دراسة (Salimi & saeidian , 2015) أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الإنتاجية من خلال التمكين النفسي كمتغير وسيط، غير أن نتائجنا جاءت مخالفة لهذا الاتجاه حيث أظهرت علاقة عكسية لدى فئة الأساتذة الباحثين، ويحتمل أن يعزز هذا التباين إلى طبيعة العمل الأكاديمي والبحثي اللذان يتسمان بخصوصية تنظيمية ومهنية واضحة. فالأساتذة الباحثون يعملون في بيئة معقدة تشابك فيها مسؤوليات التدريس، والبحث العلمي، والنشر الأكاديمي، والتنافس على الموارد، وهي عوامل قد تفرض متطلبات تنظيمية ونفسية عالية. وفي ظل هذه المعطيات، من الممكن أن يؤدي تحسين ظروف العمل إلى رفع مستوى التوقعات بشأن الاستقلالية والاعتراف والمشاركة في اتخاذ القرار؛ غير أن هذه التوقعات تبقى دون أثر ما لم تتحول إلى ممارسات واقعية، الأمر الذي قد يسبب انخفاضا في الإحساس الفعلي بالتمكين النفسي.

هذا التفسير يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة (Zhou & Chen, 2021)، التي بينت أن فعالية التمكين النفسي تعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة البيئة المؤسسية، حيث يكون قادرا على تقليل الإرهاق العاطفي فقط في حال توفر الشعور بالأمان النفسي. كما تدعم هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة (Ghaniyoun & Al, 2017) والتي أظهرت أن العلاقة بين التمكين النفسي وعوامل أخرى مثل الإجهاد المهني تعد شديدة التأثير بطبيعة السياق التنظيمي، كما أنها ليست دائما مباشرة أو ثابتة، وبالتالي فإن البيئة الجامعية بما تحمله من ضغوط وتوقعات متصاعدة، قد تؤدي إلى اتساع الفجوة بين ما ينتظر من جودة الحياة الوظيفية وما يمارس فعليا من التمكين النفسي.

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

وتزداد أهمية هذه النتائج في ضوء ما طرحته دراسات مثل (Tanriverdi & Al, 2019) و (Ghaleei & Al, 2018) التي أكدت على أهمية بناء بيئات مؤسسية داعمة، وصياغة سياسات تراعي خصوصيات كل مؤسسة، من أجل تعزيز التمكين النفسي بشكل فعال. وانطلاقا من أن نموذج الدراسة لم يفسر سوى نسبة محدودة من التباين في التمكين النفسي، فإن هذا يدفع إلى التفكير في متغيرات إضافية محتملة أكثر تأثيرا في السياق الأكاديمي، مثل الاستقلالية البحثية، الدعم المؤسسي للأنشطة العلمية، وثقة الزملاء، وهي متغيرات أكدت عليها دراسة (Sheikhepoor & sheikhepoor, 2015) كعوامل جوهرية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية.

انطلاقا من نتائج الدراسة ومن أجل تحقيق توازن فعال بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، يمكن اقتراح سياسات وممارسات تحقق الجودة دون تقييد التمكين، مثل إشراك الموظفين في وضع معايير الجودة وتكريس المرونة في تنفيذها من خلال السماح بدرجة من الاستقلالية ضمن إطار الجودة (الجودة التشاركية)؛ وأيضا يجب أن يركز نظام ضمان الجودة على التحسين المستمر وليس على المراقبة الصارمة فقط، مع ضرورة إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في عمليات تطوير وتقييم معايير الجودة على التحسين المستمر وليس على المراقبة الصارمة فقط، ومع ضرورة إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في عمليات تطوير وتقييم معايير الجودة لتكون أكثر واقعية وارتباطا بالاحتياجات الحقيقية للمؤسسة الأكاديمية. (Tanriverdi & Al, 2019)

كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر تأثيرا دالا على الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين، مما يشير بوضوح إلى أن أي تحسن حقيقي في ظروف عمل البيئة الأكاديمية والبحثية ينعكس بشكل ملحوظ وإيجابي على درجة الالتزام الأساتذة وإخلاصهم اتجاه مؤسساتهم. ومع ذلك يظل هذا التأثير في المستوى المتوسط، مما يدل بوضوح على أن جودة الحياة الوظيفية رغم أهميتها البالغة ليست العامل الوحيد أو الحاسم المؤثر في بناء الالتزام وتعزيزه التنظيمي لدى الأساتذة). تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات العلمية السابقة، سواء في السياق العربي أو الدولي (العابد، 2021) (مدروس و مزياي، 2021) (Mohammed, 2024) التي أكدت جميعها أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عاملا داعما ومهما بلا شك، لكنها في الوقت نفسه تفسر نسبة محدودة نسبيا من الالتزام التنظيمي مقارنة بالعوامل الأخرى أساسية مثل: عدالة وشفافية أنظمة الترقية، والإحساس بالأمان والاستقرار الوظيفي، وإتاحة فرص حقيقية للمشاركة في اتخاذ القرار، وفعالية ونزاهة القيادة الإدارية، وهو وجود علاقات إنسانية إيجابية ومتوازنة في بيئة العمل. كما تظهر بعض الأبحاث المتخصصة مثل (مومن و عليوان، 2023) (العمراوي و تمرابط، 2021) أن التزام الأساتذة بالمؤسسة قد يستند في جوهره

إلى دافع داخلي عميق وقيم مهنية راسخة بمعزل نسبي على مستوى جودة البيئة التنظيمية المحيطة.

تبرز هذه النتائج أهمية بالغة لتبني رؤية شمولية ومتكاملة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد المتعددة والمتراصة: المادية والمالية، النفسية والاجتماعية، التنظيمية والإدارية، وتدعم بفعالية تطوير السياسات الإدارية والبيئة الداخلية للمؤسسات الجامعية بما يعزز الالتزام والولاء المهني طويل المدى للأساتذة الباحثين.

وتؤكد هذه النتائج على مدى أهمية اعتماد مقاربة شاملة ومتوازنة في سياساته الأكاديمية والبحثية، تأخذ بعين الاعتبار تفاعل بين هذه المتغيرات، وتسعى من جهة أخرى لتحقيق توازن فعال بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وهذا ما يعزز من جودة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر

9 - خاتمة:

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تعكس واقع جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين في مؤسساتهم. حيث كشفت الدراسة عن وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي من جهة وعلى الالتزام التنظيمي من جهة أخرى. وهو ما يستدعي المزيد من البحث لفهم دور جودة الحياة في تعزيز كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي في السياق الأكاديمي والبحثي الجزائري، خاصة في ظل الضغوط المهنية المختلفة التي تعاني منها هذه الفئة المهنية.

- التوصيات:

1. تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال مراجعة نظام الأجور والحوافز وربطه بالأداء والإنجاز، واعتماد آليات ترقية شفافة لضمان تكافؤ الفرص بين الأساتذة الباحثين، وتوفير الاستقرار الوظيفي من خلال عقود طويلة الأمد وضمانات اجتماعية ملائمة، إلى جانب تحديث الأطر القانونية بما يكفل حقوق الأستاذ الجامعي ويعزز مكانته.
2. تعزيز التمكين النفسي من خلال إشراك الأساتذة الباحثين في عملية اتخاذ القرار على مختلف المستويات المؤسسية، وتفعيل نظم إدارية تتسم بالشفافية والإنصاف لبناء ثقة مستدامة، مع تبسيط الإجراءات الإدارية للحد من التعقيد والروتين، كما ينبغي منحهم مزيدا من الاستقلالية في أداء مهامهم الأكاديمية والبحثية، وتفعيل اللجان الاستشارية بمشاركة فاعلة من الهيئة التدريسية أو الهيئة البحثية كجهات تمثيلية حقيقية تعبر عن تطلعات الأساتذة واحتياجاتهم.
3. الاستفادة من الالتزام التنظيمي من خلال تأطير الأساتذة الجدد عبر برامج إرشادية فاعلة وتعزيز شعورهم بالانتماء من خلال برامج تحفيزية وتكريمة، كما يمكن الاستفادة من كفاءتهم في قيادة مبادرات الإصلاح الأكاديمي والتطوير المؤسسي، إلى جانب الاستثمار في خبراتهم عبر برامج تدريبية موجهة، وتشجيع ثقافة العمل الجماعي ضمن بيئة جامعية تشاركية.

دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الباحثين دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة

قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية

1. بن مومن أسماء، وعليوان مليكة. (2023). علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي: دراسة حالة عينة من الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو. مجلة أبعاد اقتصادية، 13(1)، 380-404.
2. رشيدة العابد. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي. مجلة العلوم الادارية والمالية، 5(2)، 381-399.
3. ساخي بوبكر، وآخرون. (2020). اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناء على نموذج سبرايتزر (spreitzer) من منظور بنائي. المجلة الجزائرية للدراسات والابحاث، 4، الصفحات 134-149.
4. شرفاوي عائشة، وآخرون. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بولاية البويرة. مجلة أبعاد اقتصادية، 2، الصفحات 1032-1056.
5. العمرابي زكية، وتمرابط نورة. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية. مجلة العلوم الاجتماعية، 15(1)، 161-180.
6. مدروس نادية، ومزياني حنان. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة حالة متوسطة عباد بوزيان مغنية. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 8(2)، 703-727.
7. مزياني فتيحة. (2017). جودة المعلم: بين متطلبات المهنة والأدوار المستقبلية. عدد خاص بأعمال المؤتمر العلمي الدولي الثاني "الصحة والرفاهية في العمل" أيام 05/06/07 ديسمبر 2017. مجلة المرشد.
8. مصري ابراهيم، ومخامرة كمال. (2021). التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة الخليل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 47، الصفحات 150-173.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

9. Al-Obiedat, asem mohammad., & Al. (2024). The psychological empowerment and quality of work life among Jordanian primary care nurses and midwives . Frontiers in Medicine, 16 -1 (1476225)11
10. Altbach, p., & Al. (2009). Trends in global higher education, tracking an academic revolution. Paris: A Report.Prepared for the
11. Ghaleei, a., & Al. (2018). An analysis of the relationship between the components of quality of working life and dimensions of psychological empowerment. 212 -197 ,)2(25 ,Journal of Educational Sciences
12. Ghaniyoun, a., & Al. (2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran. Indian Journal of Critical Care .567 -563 ,)9(21 ,Medicine
13. Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. 272 -260 ,4 ,Journal of Nursing Administration

14. Mathew, s. (2024). Quality of work life, psychological empowerment and organizational commitment among public. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, 12(4), 537- 543.
15. Meyer, j., & Al. (1993). Commitment to organizations and occupations, Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
16. Meyer, j., & Allen, n. (1991). a three-component conceptualization of organizational commitment. *human resource management review*, 1, 61- 89.
17. Mohammed, d. (2024). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment, An Analysis of the Mediating Role of Job Satisfaction by Applying to the Employees of the Central Administration of Customs of the Red Sea and the Southern Region. *Science Journal for Commercial Research*, 53(2), 134-206.
18. Salimi samaneh & saeidian narges. (2015) . Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees' productivity (structural equations modeling) .*International Journal of Educational and Psychological Research*, 1 (1) ,10- 16.
19. Schaufeli, w., & Bakker, a. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement, a multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
20. Sheikhepoor, zanyar & sheikhepoor, mohamad .(2015) .Explaining the relationship between empowerment and work life quality A case study on the staff of Social Security Hospital of Zahedan city .*Journal of Health Management and Informatics*, 2 (3) 101 - 107.
21. Smith C, & Al .(1993) .Commitment to organizations and occupations, Extension and test of a three-component conceptualization *Journal of Applied Psychology* ., 78(4), 535-551.
22. Spreitzer, G. (1995). psychological empowerment in the workplace, dimensions, measurement, and validation. *academy of management journal*, 5, 1442- 1465.
23. Tanriverdi haluk & Al .(2019) .The effect of psychological empowerment on work life quality *The European Behavioural & Proceedings of Social Sciences*, 63, 153-162
24. Thomas, k., & Velthouse, b. (1990). Cognitive elements of empowerment, an interpretive model of intrinsic task motivation. *academy of management review*, 4, 666- 686.
25. Walton, r. (1973). Quality of working life, what is it ? *sloan management review*, 1, 11- 21.
26. Zhou, H & Chen, J .(2021) .How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? Psychological safety and organizational embeddedness as mediator's *frontiers in psychology* , 12, 546-687