



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة البحوث الإدارية

Journal of Management Research

علمية - متخصصة - محكمة - دورية ربع سنوية

للسنة
الثالثة والأربعين

Vol. 43, No.2; Apr. 2025

عدد أبريل 2025



www.sams.edu.eg/crdc

رئيس مجلس الإدارة
أ. د. محمد صالح هاشم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير
أ. د. أحمد دسوقي محمد إسماعيل
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

مجلة البحوث الإدارية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس إدارة المجلة

أ.د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

أ.د. أحمد دسوقي محمد إسماعيل

مدير التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي

دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية

إعداد:

مروه محمد حسين حافظ

Marwa Mohamed Hussein Hafez

مدرس مساعد إدارة الأعمال بمعهد العجمي العالي للعلوم الإدارية

ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى بيان أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لدى جميع أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الاسكندرية، وتستمد تلك الأهمية من النتائج المتوقعة من الدراسة، والتي يمكن أن تسهم في تطوير الهيئة المعاونة بالكليات بإعتبارها أحد المنظمات الخدمية في مجال التعليم في مصر، حيث تم الكشف عن أثر أبعاد نمط حياة الفرد والمتمثلة في الفرد الانطوائي والفرد الاجتماعي والفرد البيروقراطي في تحقيق الارتباط التنظيمي، وتم تصميم قائمة استقصاء بهدف قياس أثر هذه الأبعاد على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية، وشملت الدراسة المعيدين والمدرسين المساعدين، واعتمدت الدراسة على استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الموزعة (179) وقد تم استرجاع (160) قائمة استقصاء صالحة للتحليل، بنسبة استرجاع بلغت (89.39 %)، وقد اعتمدت الباحثة على برنامج SPSS واستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل الانحدار البسيط لتحليل النتائج التي تم الحصول عليها، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين نمط حياة الفرد بأبعاده والارتباط التنظيمي، كما أوصت الدراسة بعدة توصيات لزيادة الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة، وقدمت الدراسة بعض المقترحات أيضاً للدراسات والبحوث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: نمط حياة الفرد، الارتباط التنظيمي، أعضاء الهيئة المعاونة، كلية التجارة بالإسكندرية.

مقدمة:

تعتمد المنظمات بشكل أساسي على الموارد البشرية لتحقيق أهدافها وفعاليتها، مما يجعل من الضروري الاهتمام بتحفيز هذه الموارد لتعزيز الارتباط التنظيمي (إسماعيل وأحمد، ٢٠٢٤)، ويشمل الارتباط التنظيمي الروابط والعلاقات بين أفراد المنظمة، والتي تتأثر بعوامل عدة منها الثقة، الاحترام، والولاء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي، ويعد ذلك عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات (شرف، 2020). من جهة أخرى، يلعب نمط حياة الفرد دوراً مهماً في تشكيل سلوكه داخل المنظمة، حيث تتأثر أنماط الحياة بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية ووسائل الإعلام، التي تعزز الاتجاهات وتحولها إلى سلوك مؤثر في بيئة العمل (العكيلي، 2009).

وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير نمط الحياة على الارتباط التنظيمي لدى الهيئة المعاونة بكلية التجارة - جامعة الإسكندرية. ويعد هذا المجتمع الأكاديمي محدود البحث، مما يجعل هذه الدراسة فريدة من نوعها في استخلاص استنتاجات وتوصيات تسهم في تطوير الأداء التعليمي والإداري، مع إمكانية الاستفادة من النتائج لتطبيقها في الجامعات المصرية الأخرى.

أولاً: الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات متعلقة بالمتغير المستقل (نمط حياة الفرد) ودراسات متعلقة بالمتغير التابع (الارتباط التنظيمي)، حيث تم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث، ثم التعقيب على هذه الدراسات، وسيتم عرضها في الآتي:

1. الدراسات السابقة المتعلقة بنمط حياة الفرد:

استهدفت دراسة (الديب، 2011) الكشف عن أثر التوافق بين نمط حياة الفرد وخصائص البناء التنظيمي في مشاعر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بمعاهد السياحة والفنادق في مصر، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين أسلوب حياة الفرد وبين خصائص البناء التنظيمي للمعاهد يترتب عليه ارتفاعاً في مشاعر الرضا عن العمل لديهم.

وركزت دراسة (Abdel Hamid & Elbagoury, 2013) على تحديد تأثير نمط الحياة الفردية والعوامل المرتبطة بالعمل على القدرة على العمل للعاملين في المكاتب، وطبقت الدراسة على العاملين بالأقسام الإدارية بجامعة عين شمس، وتوصلت الدراسة إلى أن بعض العوامل الفردية ونمط الحياة والعمل لها تأثير كبير على القدرة على العمل لدى العاملين في المكاتب.

بينما هدفت دراسة (khan & khan, 2016) التعرف على تأثير نمط الحياة الفردي على الالتزام التنظيمي لدى العاملون في القطاع المصرفي في باكستان، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين نمط الحياة الفردي والالتزام التنظيمي، مما يشير إلى أن الأفراد ذوي أنماط الحياة الصحية يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الالتزام تجاه منظماتهم.

وهدف دراسة (Breevaart & Arnold, 2018) إلى التحقيق في العلاقة بين الحياة اليومية وسلوك القيادة التحويلية والارتباط بالعمل لدى الموظف، وأظهرت النتائج أن عبء العمل والمتطلبات المعرفية لها علاقة إيجابية مع الارتباط بالعمل في الأيام التي كانت فيها القيادة التحويلية مرتفعة.

وهدف دراسة (البشر والحميدي، 2021) إلى الكشف عن أساليب وانماط الحياة الأكثر انتشاراً بين طلاب جامعة الكويت ودرجة إسهامها في التوجه نحو الحياة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ترتيب

أساليب وأنماط الحياة لدى عينة الدراسة كالتالي: الفرد الاجتماعي، ثم الفرد الاعتمادي ثم الفرد المتسلط وأخيراً الفرد المتجنب، وأسهم الفرد الاجتماعي والمتسلط والاعتمادي في التنبؤ بصورة دالة إحصائياً بدرجات التوجه نحو الحياة.

كما هدفت دراسة (White head & Moghadam, 2023) إلى تحديد العلاقات بين نمط الحياة وجودة الحياة والثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي بين الممرضات في إيران، وتوصلت الدراسة إلى تحديد عدة عوامل باعتبارها تنبؤات قوية للرضا الوظيفي والرفاهية بما في ذلك الأبعاد المختلفة لأنماط الحياة مثل: الصحة الروحية والنشاط البدني وإدارة الإجهاد والتواصل بين الأشخاص وأبعاد نوعية الحياة.

2. الدراسات السابقة المتعلقة بالارتباط التنظيمي:

استهدفت دراسة (مخلوف، 2019) الكشف عن أثر الارتباط التنظيمي في الرضا الوظيفي بالتطبيق على أعضاء الهيئة المعاونة بالمعاهد العليا بالإسكندرية والبحيرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير طردية ذو دلالة احصائية بين الارتباط التنظيمي وأبعاده المتمثلة في (الارتباط الاستمراري، ارتباط الولاء، الارتباط المعياري) والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بالمعاهد العليا بالإسكندرية والبحيرة.

واستهدفت دراسة (عبدالعال، 2019) تحديد العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، وذلك بالتطبيق على المعلمين بالتعليم الثانوي الفني الصناعي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين ابعاد التمكين الإداري للمعلمين وأبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام التأثيري – الالتزام الاستمراري – الالتزام المعياري).

كما هدفت دراسة (Saks et al, 2022) إلى التعرف على العلاقة بين الارتباط التنظيمي والرضا الوظيفي والمقارنة بينهم، وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي والأداء التنظيمي، ويرتبط سلباً بالاستقالة، كما تشير النتائج إلى أن الارتباط التنظيمي لا يقل أهمية عن الارتباط الوظيفي.

كما استهدفت دراسة (مصطفى، 2023) معرفة تأثير الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل، الثقة، الرحمة، النزاهة، التسامح) والدعم التنظيمي المدرك بأبعاده على الارتباط الوظيفي (الحماس، التفاني، الاستيعاب)، بالتطبيق على العاملين في شركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو"، كما استهدفت معرفة تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط الوظيفي، وتوصلت إلى وجود علاقة معنوية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما توصلت إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي.

وهدف دراسة (Windy. et al, 2023) إلى تحليل أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية مع الارتباط التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير معنوي على المواطنة التنظيمية سواء بشكل مباشر أو من خلال الارتباط التنظيمي كوسيط، في حين أن الرضا الوظيفي ليس له تأثير معنوي على المواطنة التنظيمية بشكل مباشر إلا أن أثره معنوي من خلال الارتباط التنظيمي، وأن الارتباط التنظيمي له أثر إيجابي مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية.

وركزت دراسة (Phuong et al., 2023) على اختبار أثر عوامل الارتباط التنظيمي على أداء الأعمال للمؤسسات الخاصة في سياق التحول الرقمي، وذلك بالتطبيق على الشركات الخاصة في مدينة فيننه فينتام، وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط التنظيمي له تأثير إيجابي على أداء الأعمال حيث يتم ترتيب تأثير أبعاد الارتباط كالتالي: الارتباط العاطفي ثم الارتباط المبني وأخيراً الارتباط المبني على الحسابات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الباحثة مع الدراسات السابقة على وجود علاقة طردية بين نمط حياة الفرد وبعض المتغيرات الأخرى مثل: الرضا عن العمل، القدرة على العمل، الالتزام التنظيمي، القيادة التحويلية والتوجه نحو الحياة. واتفقت الباحثة مع دراسة (الديب، ٢٠١١) في أبعاد متغير نمط حياة الفرد التي تشمل: الفرد الاجتماعي، والفرد البيروقراطي، والفرد الإنطوائي. إضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة توافقاً مع دراسة (مخلوف، 2019) في أبعاد الارتباط التنظيمي، والتي تتضمن: الارتباط التبادلي، ارتباط الانتماء، وارتباط الولاء. ومع ذلك لم تُجر أي دراسة حتى الآن تجمع بين نمط حياة الفرد والارتباط التنظيمي، حيث تم تناول الارتباط التنظيمي سابقاً باعتباره الالتزام التنظيمي، كما في دراسة (Fard & Karimi, 2015). توجد ندرة واضحة في الدراسات التي تناولت مصطلح الارتباط التنظيمي وكذلك في الدراسات التي تناولت مجتمع البحث، وهو أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الاسكندرية. بناءً عليه؛ تتمثل الفجوة البحثية في الكشف عن أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لأعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة.

3. نمط حياة الفرد:

١/٣ مفهوم نمط حياة الفرد Individual Lifestyle :

يُعرف نمط حياة الفرد بأنه: "طريقة الفرد المميزة في التفاعل مع بيئته وتلبية حاجاته وتحقيق آماله" (العكيلي، ٢٠٠٩).

بينما تعرفه منظمة الصحة العالمية WHO نمط حياة الفرد بأنه: مجموعة العادات السلوكية التي جري تشكيلها وتكوينها من خلال القيم والمعتقدات السائدة في حضارة معينة ومن خلال الفرص والقيود التي تفرضها حالات أو أوضاع إجتماعية وإقتصادية معينة. (koksoy & oncu, 2018)

ويعتبر مؤسس علم النفس الفردي ألفريد إدلر Adler Alfred هو أول من قدم مصطلح نمط الحياة lifestyle كمصطلح محوري لدراسة الشخصية، ونمط الحياة عند ألفريد إدلر هو مجموعة من المبادئ توجه تصرفات الشخص أو الفرد، كما يساعد نمط الحياة على فهم شخصية الفرد من خلال تحليل ما يتضمنه من تصرفات محددة والتعرف على المدلول الاجتماعي لكل سلوك فردي. (محمد، ٢٠١٦)

وترى الباحثة أن نمط حياة الفرد هو طريقة تعامله وتفاعله مع بيئته نتيجة للقيم والعادات والسلوكيات التي اكتسبها من طفولته والمجتمع والبيئة المحيطة به.

٢/٣ أبعاد نمط حياة الفرد:

من خلال ما تضمنته الدراسات السابقة لوحظ أنه يوجد اختلاف حول تبنيهم لممارسات وأبعاد نمط حياة الفرد، وعليه حاولت الدراسة أن تبرز أهم الأبعاد المتفق عليها في الدراسات السابقة، وهي كالآتي:

١/٢/٣ الفرد الانطوائي:

تُعرف الإنطوائية بأنها توجه الشخص نحو ذاته وعيش حالة انفصال عن مجتمعه، وتتصف بالعزلة والهروب من الواقع والخوف من المواجهة، وضعف العلاقات الاجتماعية وعيش حالة التردد واليأس وتصل أحياناً إلى الهلوسة والجنون، نتيجة لتعرض الشخص لحادثة معينة. (جواد، ٢٠١٩)

وأيضاً يُعرف الشخص المنطوي بالشخص الذي يميل إلى الانكفاء على نفسه، وخاصة حينما يفاجأ بصراعات انفعالية وضغط في بيئته ويتسم بالخجل ويتجنب الناس. (داوود والعبيدي، ٢٠٠٢)

٢/٢/٣ الفرد الاجتماعي:

تعرف الشخصيات الاجتماعية بأنهم أولئك الأشخاص الذين تسلط عليهم الأضواء في كل مناسبة اجتماعية، وهم في الغالب أشخاص ودودون ويحبون التعامل مع الآخرين، ويتمتعون في معظم الأحيان بمهارات قيادية مميزة؛ تجعل منهم قادة ناجحين. (البزور، ٢٠٢٠)

وتوصف الشخصية الاجتماعية بأنها تلك الشخصية التي يستمتع صاحبها بالتواجد بين الأفراد والتفاعل معهم، وحضور المناسبات المختلفة ويتمتع الشخص الاجتماعي بكاريزما وشخصية مميزة تجعل الجميع يرغبون بتواجده بينهم ويحبون الاستماع إلى حديثه، ويفضل أن يبقى بصحبة الآخرين عن الاختلاء بنفسه. (حجازي، ٢٠٠١)

٣/٢/٣ الفرد البيروقراطي:

هيشير مفهوم البيروقراطية إلى تطبيق القوانين بالقوة في المنظمة، وتعتمد على الإجراءات الموحدة وتوزيع المسؤوليات بطريقة هرمية، وهناك العديد من الأمثلة على البيروقراطية مثل/ الأجهزة الحكومية والشركات الضخمة والقوات المسلحة والمحاكم والمدارس والجامعات والمستشفيات، ويعود أصل كلمة بيروقراطية إلى بـيرو Bureau وهي كلمة فرنسية ومعناها مكتب، وكلمة قراطية cracy ومعناها القانون والقوة أو أحكام إذا فهي تمثل أحكام المكتب. (المنيف، ٢٠١٧)

إن تعبير البيروقراطية كما استخدمه فيبر لا يحمل أي معاني غير مرغوبة، إنما استخدمه ليصف نموذجاً مثالياً للتنظيم يقوم على أساس فكرة التخصص وتوزيع السلطة بين الموظفين وتقسيم العمل، وأن البيروقراطية تقاوم التغيير والتكيف بسبب ميلها إلى الالتزام بالقوانين والثبات النسبي، وعرف ماكس ويبر الموظف البيروقراطي بأنه شخصية حرة يعين في منصبه وفقاً لسلوكه ويمارس سلطته المخولة له وفقاً لقواعد غير شخصية، ويظهر ولاءه بالتنفيذ الأمين لواجباته الرسمية ويعتمد تعيينه في منصبه على المؤهلات الفنية له. (Santrick, 2004)

4. الارتباط التنظيمي:

١/٤ مفهوم الارتباط التنظيمي Organizational Engagement:

- يعرف الارتباط التنظيمي بأنه أحد السلوكيات لدعم العاملين للمنظمة التي ينتمون إليها ووسيلة من وسائل رد الجميل لها ويطلق عليه البعض لفظ الولاء والالتزام التنظيمي (محمد، 2017).

- ويعرف أيضاً الارتباط التنظيمي بأنه تعهد غير رسمي (سيكولوجي) تتبع سلطته من داخل الفرد لتحقيق أهداف المنظمة، وناتج عن توافق أهدافه مع أهداف المنظمة مما يجعله يبذل أقصى جهده لضمان استمرارها (السيد، 2021).

- وهو التوافق بين الفرد ومنظمته حيث يتقاسم الفرد مع المنظمة وقيمتها ومن ثم يرغب في البقاء لخدمتها، مع استعدادة لبذل أقصى جهد لصالحها. (Naser, et Al, 2014)

- وأيضاً يعرف بأنه الشعور بالرغبة الداخلية لدى الأفراد داخل المنظمة ببذل أقصى جهد نابع من الإيمان التام بالمنظمة وأهدافها وقيمها مع الرغبة الشديدة في المحافظة على استمرارية تطويرها. (عبدالباقي، ٢٠٠٤)

وترى الباحثة أن الارتباط التنظيمي هو "شعور عاطفي ينتج من الفرد تجاه المنظمة ينبع نتيجة التعلق بها وتحقيق أهدافه من خلالها".

٢/٤ أبعاد الارتباط التنظيمي:

تتمثل أبعاد الارتباط التنظيمي وفقاً للدراسات السابقة في الآتي:

١/٢/٤ ارتباط الانتماء:

يعرف ارتباط الانتماء اصطلاحاً بأنه تراكم الاشباعات وتنمية وجدانية لدى الموظف ومن ثم ظهر الارتباط الانتمائي للمنظمة والذي يجعل الفرد يبذل جهده ويعطي ويضحي في سبيل المنظمة وشعوره بضرورة استمراره بها حتى في الأوقات الصعبة. (الجلابنة، ٢٠١٨)

٢/٢/٤ ارتباط الولاء:

يعرف ارتباط الولاء اصطلاحاً بأنه انجذاب الفرد عاطفياً بمشاعره للمنظمة والاستمرار بها نتيجة لاستمرار تحقق الاشباعات ومن خلال الظروف المواتية والمحبة للفرد لذلك ينجذب بمشاعره للمنظمة ويستمر بها. (Dingli & Thomas, 2018)

٣/٢/٤ الارتباط التبادلي:

يعرف الارتباط التبادلي أو المصلحي اصطلاحاً بأنه ارتباط الفرد بالمنظمة لإشباع احتياجاته ويستمر بها طالما لا توجد أمامه فرصاً بديلة، أو يكون هناك فرص بديلة ولكنها مصحوبة بتكاليف عالية ولذلك لن يقوم الفرد بترك المنظمة حتى لو جاء الارتباط بالسلب (على، ٢٠١٨).

ثانياً: المشكلة البحثية:

تُعد ظاهرة الارتباط التنظيمي من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في العديد من الدراسات السابقة نظراً لأثرها الإيجابي على مستوى الأفراد والمنظمات على حد سواء؛ حيث ترتبط هذه الظاهرة بزيادة الرضا الوظيفي، وارتفاع مستويات الأداء، وتعزيز الرغبة في الاستمرارية في العمل لدى الأفراد. أما على المستوى التنظيمي، فتُسهم في تعزيز الابتكار، والقدرة على التعلم، ودعم التحسين المستمر. ومع ذلك، تظل الأبحاث التي تتناول تأثير أنماط حياة الأفراد في هذا السياق نادرة، مما يزيد من أهمية البحث الحالي.

تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية من خلال فحص أثر أنماط الحياة المختلفة (كالنمط الاجتماعي، والإنطوائي، والبيروقراطي) على الارتباط التنظيمي في مجتمع أعضاء الهيئة المعاونة، وهم الأفراد الذين يمثلون شريحة مهمة تسبق الانضمام إلى هيئة التدريس الأكاديمية في كلية التجارة بجامعة الإسكندرية. يُعد هذا المجتمع جديداً في البحث، خاصة في ظل وجود تفاوتات بين أعضاء الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس من حيث الاهتمام الوظيفي، كالرواتب والترقيات. وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة للإجابة عن عدة تساؤلات تتعلق بتأثير نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لأعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية. بما يُمكن من فهم أعمق لعوامل الدعم التنظيمي في بيئة العمل الأكاديمية، وسيتم طرح التساؤلات كالتالي:

-التساؤل الرئيس: ما هو أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة؟

- ومن هذا التساؤل الرئيس يتفرع بعض التساؤلات الفرعية:

1. ما هو أثر نمط حياة الفرد الإنطوائي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة؟
2. ما هو أثر نمط حياة الفرد الإجتماعي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة؟
3. ما هو أثر نمط حياة الفرد البيروقراطي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة؟

ثالثاً: الأهداف البحثية:

يشكل العنصر البشري عاملاً جوهرياً في المنظمات، إذ يلعب دور الوسيط بين المنظمة والعملاء الخارجيين، ويُمثل أعضاء الهيئة المعاونة في الكليات هذا العنصر المحوري (فريد، 2002). وتأسيساً على الاعتراف بأهمية دورهم في تسويق الخدمات، يتطلب من الإدارة النظر إليهم بوصفهم سوقاً أساسية للمنظمة، مما يستدعي تصميم وظائفهم وتطويرها بما يلبي احتياجاتهم ورغباتهم ويعزز درجة رضاهم الوظيفية (حافظ، 2019).

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في دراسة مدى تأثير نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لأعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة بمحافظة الإسكندرية. وانبثاقاً من هذا الهدف الرئيسي، تتفرع مجموعة من الأهداف الفرعية، والمتمثلة في الآتي:-

1. دراسة أثر نمط حياة الفرد الإنطوائي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة.
2. تحديد أثر نمط حياة الفرد الإجتماعي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة.
3. التعرف على أثر نمط حياة الفرد البيروقراطي على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة.
4. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تعزيز الارتباط التنظيمي في المنظمات.

رابعاً: الأهمية البحثية:

تتسم الدراسات السابقة التي تناولت نمط حياة الفرد بالندرة الشديدة، وهو موضوع يُعد حديثاً نسبياً في مجال إدارة الأعمال، لا سيما عند تطبيقه على أعضاء الهيئة المعاونة في الكليات. إلى جانب ذلك، تعاني الدراسات التي تركز على أعضاء الهيئة المعاونة من نقص ملحوظ في الأدبيات السابقة.

كما يتضح -حسب علم الباحثة- أن الدراسات السابقة المتعلقة بالارتباط التنظيمي في سياق الكليات قليلة أيضاً، ويشيع الخلط بين مفهومَي "الارتباط التنظيمي" و"الالتزام التنظيمي". فالأول يشير إلى شعور الفرد بالانتماء الوجداني للمنظمة والشعور بالمسؤولية تجاهها، بينما يرتبط الالتزام التنظيمي بالمحاسبة والمسائلة والانصياع للتعليمات. بناءً عليه، تكتسب هذه الدراسة أهميتها من سعيها إلى توضيح أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي، مما قد يساهم في تطوير الكليات بوصفها منظمات خدمية مهمة في مصر. وتتناول الباحثة هذه الأهمية من شقين رئيسيين هما:

١- الأهمية العلمية:

تستمد الدراسة أهميتها النظرية والعلمية من خلال اهتمامها بالربط بين نمط حياة الفرد والارتباط التنظيمي، وهذا الجانب يحتاج إلى المزيد من الدراسات على حد علم الباحثة، لذا ترى الباحثة أن هذه الدراسة تُعد إضافة وإثراءً لمجال إدارة الأعمال بصفة عامة، وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وذلك في ظل حداثة المتغيرات والمجتمع البحثي، وانعدام الدراسات التي ربطت بين هذين المتغيرين، حيث -حسب علم الباحثة- تُعد هي الدراسة الأولى التي تتناول هذين المتغيرين معاً.

٢- الأهمية التطبيقية:

تتبع أهمية الدراسة العملية أو التطبيقية، من الإضافات التي يتوقع أن تقدمها لإمداد القيادات والمسؤولين بالبيانات الهامة المستمدة من نتائج الدراسة؛ مما يساعد على توظيف نتائج وتوصيات الدراسة في تنمية الموارد البشرية وأنماط حياتهم المختلفة، وزيادة الارتباط التنظيمي في الكليات. كما تساعد هذه الدراسة في فتح المجال لعمل أبحاث مستقبلية تساهم في تطوير قطاعات أخرى إنتاجية وخدمية.

خامساً: الفروض البحثية:

انطلاقاً من مشكلة وأهداف الدراسة وبناءً على ما تم الإطلاع عليه من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

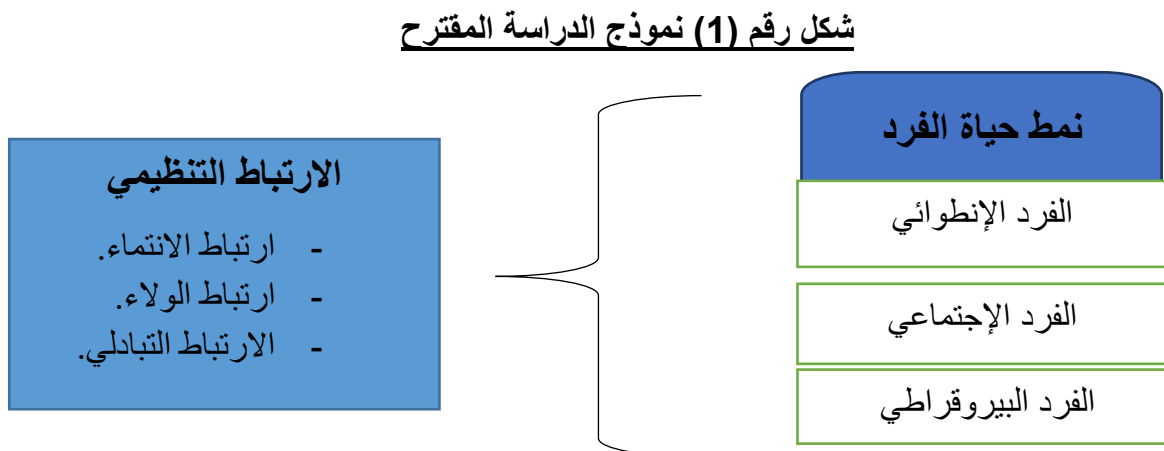
الفرض الرئيس: يؤثر نمط حياة الفرد بشكل ذو دلالة إحصائية على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة بجامعة الاسكندرية.

-الفروض الفرعية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد الإنطوائي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد الإجتماعي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد البيروقراطي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.

سادساً: نموذج الدراسة:

يعبر الشكل رقم (1) عن النموذج المقترح الخاص بمتغيرات الدراسة كما يلي:



أ- المصدر: من إعداد الباحثة بعد الاستعانة بالدراسات السابقة.

سابعاً: منهجية الدراسة:

أصبحت الدراسات الحديثة لا تعتمد بالمنهج الوصفي كمنهج في البحث العلمي، لذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي والذي ينتقل من الجزء إلى الكل حيث يعتمد على ملاحظة الظواهر وتجميع البيانات عنها للتوصل إلى العلاقات بين المتغيرات، ولإجراء تحليل لبيانات الدراسة تم تجميع البيانات من خلال قوائم الاستقصاء، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي والذي ينتقل من الكل إلى الجزء حيث يعتمد على النظريات والكتب والأبحاث لاستنباط وإعداد فروض الدراسة.

1. متغيرات الدراسة:

تحتوي الدراسة على متغيرين وهما:

أ- **نمط حياة الفرد (متغير مستقل):** والذي يعبر عن طريقة تعامل الفرد وتفاعله مع بيئته نتيجة للقيم والعادات والسلوكيات التي اكتسبها من طفولته والبيئة المحيطة به، ويتضمن ثلاثة أبعاد وهي (الفرد البيروقراطي – الفرد الذاتي – الفرد الاجتماعي)، بناء على مقياس أعده (العكيلي، ٢٠٠٩)، وذلك بعد التعديل عليه ليتناسب مع الدراسة، واستخدم في دراسة (الديب، 2011)، وقد صمم هذا المقياس على طريقة مقياس ليكرت الخماسي.

ب- **الارتباط التنظيمي (متغير تابع):** والذي يعبر عن الاستجابة العاطفية التي يمكن قياسها من خلال سلوكيات الفرد في المنظمة، وتم قياس الارتباط التنظيمي باستخدام مقياس (حجازي، 2003) والذي استخدم في دراسات سابقة مثل دراسة (مخلوف، 2019)، وعلى أساسه يوجد الأبعاد الآتية للارتباط التنظيمي (الارتباط التبادلي أو المصلحي، وارتباط الولاء، ارتباط الانتماء).

2. أدوات وأساليب جمع بيانات الدراسة:

تنقسم أدوات وأساليب جمع البيانات إلى بيانات أولية وبيانات ثانوية كالتالي:

أ- **البيانات الأولية:** تم الحصول عليها من قوائم الاستقصاء الموزعة إلكترونياً عن طريق Google Form على أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.

ب- **البيانات الثانوية:** تم الحصول عليها من الكتب والدوريات والرسائل العلمية ذات الصلة.

3. حدود الدراسة:

وتنقسم حدود الدراسة إلى حدود مكانية أو تطبيقية وحدود زمنية كالتالي:

أ- الحدود المكانية: كلية التجارة جامعة الإسكندرية.

ب- الحدود الزمنية: سبتمبر ٢٠٢٤.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة المعاونة (معيدين – مدرسين مساعدين) الموجودة بكلية الأعمال (التجارة سابقاً) جامعة الإسكندرية والبالغ عددهم (١٧٩) عضواً، بواقع (90) معيد، و(89) مدرس مساعد، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة وذلك لتفادي أخطاء أسلوب العينات وصغر حجم المجتمع، ووزعت عليهم قوائم الاستقصاء إلكترونياً عن طريق نماذج جوجل وإرساله على مجموعات WhatsApp، وتم استرداد عدد (١٦٠) استمارة استقصاء صالحة للتحليل بنسبة (89.39%)، وعدد (١٩) قائمة استقصاء غير صالحة للتحليل الإحصائي.

وفيما يلي إطار مفصل لأعضاء الهيئة المعاونة محل الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (1):
جدول رقم (1) مجتمع الدراسة (أعداد الهيئة المعاونة بكلية التجارة)

م	الأقسام	الهيئة المعاونة		
		معيد	مدرس مساعد	إجمالي
1	المحاسبة	19	28	47
2	إدارة الأعمال	36	34	70
3	المالية العامة	9	8	17
4	الإحصاء والرياضة والتأمين	13	9	22
5	نظم المعلومات والحاسبات الآلية	13	10	23
	الإجمالي	90	89	179

- المصدر: بيان رسمي من كلية الأعمال (التجارة سابقاً) ملحق رقم (2).

5. مجتمع الدراسة (موزع، مسترد):

يوضح الجدول رقم (2) مجتمع الدراسة وعدد قوائم الاستقصاء الموزعة والمستردة، وبلغ عدد القوائم الصالحة (160)، وتم استرداد عدد (19) قائمة غير صالحة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (2) مجتمع الدراسة (موزع ومُسترد)

الفئة	إجمالي الموزع		إجمالي المسترد		الاستبيانات غير الصالحة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
معيد ومدرس مساعد	179	100%	160	89.39%	19	10.61%

- المصدر: من إعداد الباحثة.

6. الطرق المستخدمة في تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS باستخدام الطرق التالية:

1. إدخال البيانات: بواسطة برنامج الإكسيل حسب مقياس ليكارت الخماسي بتقديرات تبدأ من موافق بشدة وموافق ومحاييد وغير موافق وغير موافق بشدة بالترتيب، وبدرجات من (1، 2، 3، 4، 5) بالترتيب وعلى التوالي.

2. التكرارات: يستخدم هذا الأسلوب بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد في وصف عينة الدراسة المتعلقة بالبيانات الشخصية.

3. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: والذي يستخدم لحساب درجة موافقة أفراد العينة عن كل عبارة أو كل فقرة من فقرات الاستبيان، قبل البدء في الدراسة الميدانية لاعتماد صلاحية الاستبيان.

4. معامل الاختلاف: تم استخدام معامل الاختلاف لمعرفة درجة الاختلاف بين العبارات، ويتم حسابه عن طريق قسمة الانحراف المعياري على المتوسط الحسابي.

5. معامل الارتباط ألفا كرونباخ: والذي يستخدم لتحديد ثبات قائمة الاستقصاء.

6. الانحدار البسيط: يستخدم للتحقق من وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع.

٧- صدق وثبات أداة الدراسة:

تم عرض قائمة الاستقصاء على عدة أعضاء من المحكمين المتخصصين للتأكد من مضمون فقراتها بحيث تغطي فرضيات البحث، وقد اعتبروها مناسبة وملائمة لجمع البيانات وأوصوا بتوزيعها بعد إجراء بعض التعديلات في الأسئلة، والتأكد من أنها تغطي الشروط والمواصفات الشكلية والموضوعية، وبذلك يتحقق صدق الأداة.

أما بالنسبة لثبات أداة الدراسة، والذي يقصد به مدى التوافق والاتساق في نتائج قائمة الاستقصاء، تم اختبار الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والذي يقيس مدى التناسق في إجابات المبحوثين في المقياس، ويدل ارتفاع قيمته على ارتفاع درجة الثبات ويتراوح ما بين (0-6) ويكون مقبولا عند (60%) وما فوق؛ وعليه جاءت نتائج الثبات لأداة الدراسة على النحو التالي من خلال الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) صدق وثبات أداة الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	نسبة معامل ألفا
المتغير المستقل (نمط حياة الفرد):		
الفرد البيروقراطي	6	0.929
الفرد الاجتماعي	6	0.854
الفرد الإنطواني	6	0.906
المتغير التابع (الارتباط التنظيمي):		
الارتباط التبادلي	6	0.908
ارتباط الولاء	6	0.933
ارتباط الانتماء	6	0.767

٨- تحليل البيانات الديموغرافية:

تناولت الدراسة جملة من المتغيرات الديموغرافية لعناصر مجتمع الدراسة من حيث (العمر، والنوع، والخبرة الوظيفية، الدرجة الوظيفية)، والمشتقة من المعلومات الديموغرافية التي تتضمنها قائمة الاستقصاء، ويوضح الجدول رقم (٤) تلك المتغيرات:

جدول رقم (٤) البيانات الديموغرافية

البيانات الديموغرافية	الفئات	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	60	37.5%
	أنثى	100	62.5%
العمر	أقل من 27 سنة	46	28.75%

من 27 إلى أقل من 35	110	68.75%
من 35 فأكثر	4	2.5%
أقل من 5 سنوات	49	30.63%
من 5 إلى أقل من 8 سنوات	48	30%
أكثر من 8 سنوات	63	39.37%
معيد	83	51.88%
مدرس مساعد	77	48.12%

٩- تحليل بيانات الدراسة:

بهدف التعرف على آراء أعضاء الهيئة المعاونة حول أبعاد نمط حياة الفرد والارتباط التنظيمي في الكلية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لكل بعد من أبعاد نمط حياة الفرد، ويتم عرضها كالتالي:

أ- الفرد البيروقراطي: لوصف بعد الفرد البيروقراطي، لجأت الباحثة إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، وتوصلت إلى النتائج الموجودة بالجدول (٥):

جدول رقم (٥) بعد الفرد البيروقراطي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	المستوى	الترتيب
1	أرى أن أسلوب حياتي منظم	3.490	1.172	33.57%	مرتفع	الثالث
2	أعتقد أن أسلوب حياتي قائم على حساب مردود أي شيء قبل القيام به	3.406	1.109	32.57%	متوسط	الثاني
3	أمارس نفس الأعمال والمهام يومياً أثناء العمل	3.521	1.119	31.77%	مرتفع	الأول
4	كلما ألتزم بالقواعد الموضوعية كلما كان أدائي لمهام عملي أفضل	3.480	1.107	31.44%	متوسط	الخامس
5	ما يهمني في المقام الأول هو أمان الوظيفة الحالية	3.474	1.130	30.76%	متوسط	الرابع
6	ثقتي كاملة في القوانين واللوائح	3.513	1.163	30.20%	مرتفع	السادس
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعد الفرد البيروقراطي	3.473	1.133	32.64%	متوسط	

- المصدر: إعداد الباحثة باستخدام بيانات مجتمع الدراسة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss الإصدار 25.

يتضح من الجدول السابق أن العبارة التي تنص على (أمارس نفس الأعمال والمهام يومياً أثناء العمل) جاءت في المرتبة الأولى، بانحراف معياري (1.119)، ومتوسط حسابي (3.521) ومعامل اختلاف (31.77%) بمستوي مرتفع، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (ثقتي كاملة في القوانين واللوائح) بانحراف معياري (1.163)، ومتوسط حسابي (3.513)، ومعامل اختلاف

(30.20%) بمستوي مرتفع، فيما جاءت في المرتبة الاخيرة العبارة التي تنص على (أعتقد أن أسلوب حياتي قائم على حساب مردود أي شيء قبل القيام به) بانحراف معياري (1.109)، ومتوسط حسابي (3.406)، ومعامل اختلاف (32.57%) بمستوي متوسط، ويلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لبعده النمط البيروقراطي تتراوح بين (3.4-3.5) في الكلية وبدرجة متوسطة ومرتفعة، وهو ما يدل على أن بعد النمط البيروقراطي بعد هام من أبعاد نمط حياة الفرد، وأن الهيئة المعاونة بالكلية يميلون إلى اتباع القواعد والإجراءات الروتينية في العمل وحساب مردود كل شيء.

حيث اعتمدت الدراسة على المعايير الموجودة في دراسة (حافظ، 2019) والتي تتناسب مع الدراسة الحالية في تقييم أبعاد المتغير المستقل والتابع، والتي تكون ضعيفة (من 1 إلى أقل من 2.5)، ومتوسطة (من 2.5 إلى أقل من 3.5)، وعالية (من 3.5 فأكثر).

ب- الفرد الاجتماعي:

لوصف بعد الفرد الاجتماعي، لجأت الباحثة إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، وتوصلت إلى النتائج التالية بالجدول رقم (6):

جدول رقم (٦) بعد الفرد الاجتماعي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	المستوى	الترتيب
7	أعتقد أن أسلوب حياتي قائم على المنفعة العامة في العمل	3.408	1.135	32.68%	متوسط	الأول
8	أشعر بالحرية أثناء ممارسة العمل	3.497	1.151	32.91%	مرتفع	السادس
9	لدى أصدقاء حقيقيين في العمل	3.473	1.140	32.77%	متوسط	الثاني
10	أفضل أن يشاركني المقربين في مشاعري	3.481	1.150	33.04%	متوسط	الرابع
11	تكون ثقتي كاملة فيما يقدمه لي زملائي المقربين من نصح وإرشاد	3.479	1.143	32.92%	متوسط	الثالث
12	يتوقف تقدمي الوظيفي إلى حد كبير على إرشادات الزملاء المخلصين	3.497	1.152	32.95%	مرتفع	الخامس
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعده الفرد الاجتماعي	3.483	1.142	32.79%	متوسط	

- المصدر: إعداد الباحثة باستخدام بيانات مجتمع الدراسة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss الإصدار 25.

يلاحظ من الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لاستجابات أفراد الدراسة حول بعد النمط الاجتماعي، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (يتوقف تقدمي الوظيفي إلى حد كبير على إرشادات الزملاء المخلصين) بانحراف معياري (1.152)، ومتوسط حسابي (3.497) ومعامل اختلاف (32.95%) بمستوي مرتفع، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (أشعر بالحرية أثناء ممارسة العمل) بانحراف معياري (1.151)، ومتوسط حسابي (3.497)، ومعامل اختلاف (32.91%) بمستوي مرتفع، فيما جاءت في المرتبة الاخيرة العبارة التي تنص على (أعتقد أن أسلوب حياتي قائم على المنفعة العامة في العمل) بانحراف معياري (1.135)، ومتوسط حسابي (3.408)، ومعامل اختلاف (32.68%) بمستوي متوسط، كما يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لبعده النمط الاجتماعي تتراوح بين (3.49-3.40) في الكلية وبدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن بعد الفرد الاجتماعي بعد هام من أبعاد

نمط حياة الفرد، وأن الهيئة المعاونة بالكلية يميلون إلى الإجتماعية والاستقلالية في العمل وتسود علاقات الصداقة بينهم.

ج- الفرد الانطوائي:

لوصف بعد الفرد الذاتي أو الانطوائي، لجأت الباحثة الى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، وتوصلت الى النتائج بالجدول رقم (٧):

جدول رقم (٧) بعد الفرد الانطوائي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	المستوى	الترتيب
13	أعتقد أنني شخص هادئ الطباع في التعامل داخل الكلية	3.521	1.145	32.53%	مرتفع	الرابع
14	أقدس حياتي الخاصة	3.564	1.191	33.42%	مرتفع	الثاني
15	أحترم الوقت	3.533	1.166	33%	مرتفع	الثالث
16	إن اختياري المستقل لأسلوبي في الحياة يوفر لي حياة أفضل	3.491	1.124	32.18%	مرتفع	الخامس
17	اعتقد أن مشاعري لا بد أن تتبلور وتتكون من خلال خبرتي الشخصية	3.559	1.187	33.17%	مرتفع	الأول
18	أنا مسئول عن تصرفاتي في العمل أمام زميري	3.241	1.175	36.27%	متوسط	السادس
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعد الفرد الذاتي أو الانطوائي	3.540	1.168	32.9%	مرتفع	

- المصدر: إعداد الباحثة باستخدام بيانات مجتمع الدراسة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss الإصدار 25.

يتضح من الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لاستجابات أفراد الدراسة حول بعد الفرد الذاتي أو الانطوائي حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (أقدس حياتي الخاصة) بانحراف معياري (1.191)، ومتوسط حسابي (3.564) ومعامل اختلاف (33.42%) بمستوي مرتفع، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (أعتقد أن مشاعري لا بد أن تتبلور وتتكون من خلال خبرتي الشخصية) بانحراف معياري (1.187)، ومتوسط حسابي (3.559)، ومعامل اختلاف (33.17%) بمستوي مرتفع، فيما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على (أنا مسئول عن تصرفاتي في العمل أمام زميري) بانحراف معياري (1.175)، ومتوسط حسابي (3.241)، ومعامل اختلاف (36.27%) بمستوي متوسط، كما يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لبعد الفرد الإنطوائي تتراوح بين (3.2-3.5) في الكلية وبدرجة عالية، وهو ما يدل على أن بعد النمط الإنطوائي بعد هام من أبعاد نمط حياة الفرد، وأن الهيئة المعاونة بالكلية يميلون إلى اتباع القواعد والقوانين الخاصة بوقت ومواعيد العمل بالكلية ويتسمون بالهدوء والرزانة.

د- المتغير التابع الارتباط التنظيمي بأبعاده: بهدف التعرف على درجة ومستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات كل بعد من أبعاد الارتباط التنظيمي، كما هو موضح بالجدول رقم (٨) كالتالي:

جدول رقم (٨) الارتباط التنظيمي

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	بقائي في الكلية يتوقف على تدفق العوائد المادية	4.0	,8	20%	السابع
2	أستمر بالكلية نتيجة لعدم وجود فرص بديلة	4.0	,8	20%	الثامن
3	سأواصل العمل بالكلية لأن ترك العمل يتطلب تضحيات شخصية كبيرة	3.9	,8	21%	الثاني عشر
4	الجهد الذي أبذله يتناسب مع راتبي	3.9	,7	18%	التاسع
5	مبنى الكلية يشعرني بالفخر	3.9	,7	18%	الخامس
6	تحتل الكلية موقعاً ممتاز	4.3	,8	19%	الأول
7	أفتخر بانتسابي للكلية	4.1	,8	20%	الحادي عشر
8	للكلية معنى كبيراً بالنسبة لي على المستوى الشخصي	4.0	,8	20%	السادس
9	سأستمر في الكلية بعد حصولي على الدكتوراة	4.0	,7	18%	الثالث
10	مكتبي بالكلية يشعرني بالراحة	4.1	,8	20%	الثاني
11	تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف الكلية	4.1	,8	20%	العاشر
12	أشعر أن مشاكل الكلية وكأنها مشاكل الشخصية	3.9	,7	18%	الرابع
13	أشعر أنني مدين بالكثير للكلية	3.1	1.1	31%	الثالث عشر
14	توفر الكلية كل ما يلزمي لاستكمال الدراسات العليا	3.1	1.2	31%	الرابع عشر
15	ارتباطي بزملائي يدفعني لعدم التفكير في ترك العمل بالكلية	3.5	,9	34%	السادس عشر
16	أشعر بالاستقلالية في الأداء	3.8	1.2	37%	السابع عشر
17	توفر الكلية انطباع جيد للزائرين	3.3	1.2	33%	الثامن عشر
18	أشعر بأنه من واجبي البقاء في الكلية التي أعمل بها حالياً	3.8	1.1	37%	الخامس عشر

يتضح من الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لاستجابات أفراد الدراسة حول متغير الارتباط التنظيمي، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (تحتل الكلية موقعاً ممتاز) بانحراف معياري (0.8)، ومتوسط حسابي (4.3) ومعامل اختلاف (19%) بمستوي مرتفع، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (مكتبي بالكلية يشعرني بالراحة) بانحراف معياري (0.8)، ومتوسط حسابي (4.1)، ومعامل اختلاف (20%) بمستوي مرتفع، فيما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على (توفر الكلية انطباع جيد للزائرين) بانحراف معياري (1.2)، ومتوسط حسابي (3.3)، ومعامل اختلاف (33%) بمستوي متوسط.

نستنتج من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على الارتباط التنظيمي تراوحت ما بين (3.1-4.3)، وبتقدير متوسط وعالي، وهو ما يدل على أن بعد الارتباط التبادلي، وارتباط الانتماء، وارتباط الولاء أبعاد هامة لمتغير الارتباط التنظيمي، ونستنتج من هذا أن الهيئة المعاونة مستمرين في العمل بالكلية لأنها تلبي رغباتهم ومتطلباتهم، وأن الهيئة المعاونة يشعرون بالانسجام والولاء، وأيضاً الاستقلالية والانتماء تجاه الكلية.

ثامناً: اختبار الفروض البحثية:

يوضح الجدول رقم (٩) قيم معاملات نموذج الانحدار البسيط والاختبارات الإحصائية لفرضيات الدراسة كما يلي:

جدول رقم (٩) جدول المعاملات واختبارات الفروض

النموذج	بيتا β	اختبار F	المعنوية Sig	معامل التحديد
الحد الثابت	0.798	189.317	0.00	0.733
نمط الفرد الانطوائي	0.696	175.30	0.00	0.485
نمط الفرد الاجتماعي	0.820	168.75	0.00	0.674
نمط الفرد البيروقراطي	0.764	180.72	0.00	0.584

١- اختبار الفرض الرئيس:

- يؤثر نمط حياة الفرد بشكل ذو دلالة احصائية على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في كلية التجارة بجامعة الإسكندرية.

يوضح الجدول رقم (٩) السابق ذكره أن قيمة اختبار (F) بلغت (189.317) عند مستوي معنوية (sig = 0.00) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، ويظهر الجدول أيضا قيمة (β) التي بلغت (0.798)، والتي تعكس التأثير الطردي الإيجابي لنمط حياة الفرد على المتغير التابع وهو الارتباط التنظيمي والبالغ نسبته (79.8%)، وأن معامل التحديد بلغ (0.733)؛ أي أن متغير نمط حياة الفرد يؤثر تأثيراً معنوياً ويؤدي إلى حدوث تغيرات في الارتباط التنظيمي بنسبة (73.3%)، بينما كانت النسبة المتبقية (26.7%) تعزى إلى متغيرات أخرى، وهذا يتفق مع الدراسات السابقة في العلاقة الطردية بين نمط حياة الفرد وبعض المتغيرات الأخرى، وبالتالي سوف يتم قبول هذا الفرض والذي ينص على أنه "يؤثر نمط حياة الفرد بشكل ذو دلالة احصائية على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في كلية التجارة بجامعة الإسكندرية".

٢- اختبار الفرض الفرعي الأول:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لنمط حياة الفرد الإنطوائي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.

ويتضح من الجدول رقم (٩) السابق ذكره أيضا أن قيمة (F) بلغت (175.30) عند مستوى معنوية (0.00) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) كما يظهر الجدول قيمة (β) التي بلغت (0.696) والتي تعكس التأثير الطردي الإيجابي المتحقق في قيمة المتغير التابع (الارتباط التنظيمي) بنسبة (69.9%)؛ نتيجة التغير المتحقق في المتغير المستقل (النمط الإنطوائي)، وأن معامل التحديد بلغ (0.485)؛ أي أن متغير نمط حياة الفرد الانطوائي يؤثر تأثيراً معنوياً ويحدث تغيرات في الارتباط التنظيمي بنسبة (48.5%) بينما كانت النسبة المتبقية تعزى إلى متغيرات أخرى، وبالتالي سوف يتم قبول هذا الفرض والذي ينص على أنه "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لنمط حياة الفرد الإنطوائي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة".

٣- اختبار الفرض الفرعي الثاني:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لنمط حياة الفرد الاجتماعي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.

ومن الجدول رقم (٩) نجد أن قيمة (F) بلغت (168.75) عند مستوى معنوية (0.00) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، كما يظهر الجدول قيمة (β) التي بلغت (820)، والتي تعكس قيمة التأثير الطردي الإيجابي في المتغير التابع (الارتباط التنظيمي)، وبلغ معامل التحديد (674)، والذي يعني أن متغير نمط حياة الفرد الاجتماعي يؤثر تأثيراً معنوياً ويحدث تغييرات في الارتباط التنظيمي بنسبة (67.4%) بينما النسبة المتبقية تعزي إلى متغيرات أخرى، وبالتالي سوف يتم قبول هذا الفرض والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد الاجتماعي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة".

٤- اختبار الفرض الفرعي الثالث:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد البيروقراطي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة.

من الجدول رقم (٩) السابق ذكره يتضح أيضاً أن قيمة (F) بلغت (180.72) عند مستوى معنوية (0.00) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، كما يظهر الجدول قيمة (β) التي بلغت (764)، والتي تعكس قيمة التأثير الطردي في المتغير التابع (الارتباط التنظيمي)، ومن الجدول نجد أيضاً أن معامل التحديد بلغ (584)؛ ما يعني أن متغير نمط حياة الفرد البيروقراطي يؤثر معنوياً في الارتباط التنظيمي ويحدث فيه تغييرات بنسبة (58.4%) والنسبة المتبقية تعزي إلى وجود متغيرات أخرى تؤثر في الارتباط التنظيمي، وبالتالي سوف يتم قبول هذا الفرض والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد البيروقراطي على مستوى الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية محل الدراسة".

تاسعاً: تفسير نتائج الدراسة الميدانية:

1. على المستوى الوصفي:

١/١ أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، أي أن الفئة العظمى من المستهدفين بالدراسة من الإناث، حيث بلغت نسبة الإناث حوالي 63%، ونسبة الذكور 37%.

٢/١ أظهرت نتائج الدراسة أن الفئة العظمى من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، من متوسطي العمر (من ٢٧ إلى أقل من ٣٥ عام)، بنسبة بلغت ٦٨.٧%، ويليهما الفئة العمرية (أقل من ٢٧ سنة) بنسبة بلغت ٢٨.٧%، وأقل فئة عمرية هي (من ٣٥ فأكثر)، بنسبة بلغت ٢.٥%.

٣/١ أظهرت نتائج الدراسة أن معظم الهيئة المعاونة من ذوي الخبرة العالية في مجال التدريس، والتي تتراوح بين (من ٨ سنوات فأكثر)، بنسبة بلغت حوالي 40% من مجتمع الدراسة.

٤/١ أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المعيدين قريبة إلى حد ما من المدرسين المساعدين في مجتمع الدراسة، حيث بلغت نسبة المعيدين ٥١.٨%، ونسبة المدرسين المساعدين ٤٨.٢%، مما يحقق التناسب والتناسق في الهيكل الوظيفي للكلية محل الدراسة.

٥/١ أظهرت نتائج الدراسة أن جميع متوسطات أبعاد المتغير المستقل (أسلوب حياة الفرد)، والمتغير التابع (الارتباط التنظيمي)؛ مستوى تقييمهما بين المتوسط والمرتفع؛ أي أن هناك توافق وانتفاء متوسط ومرتفع بين الأبعاد والعبارات أيضاً.

ويتم تفسير جميع ما سبق – من وجهة نظر الباحثة – كالتالي:

أن الكلية محل الدراسة تعطي الفرصة للإناث مثل الذكور تماماً دون أي تفرقة بينهما في العمل، وأن أكثر المستهدفين في هذه الدراسة من الإناث، وذلك لأن عدد الإناث في المجتمع عامة يفوق عدد الذكور، كما أن معظم أعضاء الهيئة المعاونة من متوسطي السن (من ٢٧ إلى أقل من ٣٥ سنة)؛ وهذا يدل على أن الكلية تُعطي فرصة العمل للشباب؛ مما يغلب عليهم النشاط والحماس في العمل والطموح للرقى وتحقيق النجاح فيه، وهذا يؤدي لتطوير الكلية والرقى بها، وأيضا الاستفادة من آراء ووجهات نظر الشباب.

كما أن معظم الهيئة المعاونة بالكلية محل الدراسة، من ذوي الخبرة العالية في مجال التدريس (من ٨ سنوات فأكثر)، وأن معظمهم في سبيلهم إلى الدرجة الأعلى من معيد إلى مدرس مساعد ومن مدرس مساعد إلى مدرس؛ مما يغلب على مجتمع الدراسة الطموح والمثابرة، والارتباط بالعمل وإثبات الذات، وأن النسبة بين أعضاء الهيئة المعاونة (معيدين- مدرسين مساعدين) قريبة إلى حد ما من بعضها، ويدل ذلك على وجود تناسق وتناسب شديد ومضبوط في الهيكل الوظيفي للكلية محل الدراسة.

كما ترى الدراسة أن جميع متوسطات الأبعاد الخاصة بمتغيري الدراسة، جميعها كانت مرتفعة ومتوسطة التقييم؛ أي أن الأبعاد تنتمي فعليا للمتغيرات وتعبر عنها، وأن العبارات التي بداخل هذه الأبعاد يوجد تناسق فيما بينها، وأنها جاءت في الصميم.

2. على المستوى التحليلي:

أثبتت نتائج الفرض الرئيس والذي ينص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنمط حياة الفرد بأبعاده المختلفة على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، وجود تأثير موجب طردي بين أسلوب حياة الفرد كمتغير مستقل والارتباط التنظيمي، وذلك بنسبة 79.8%، عند مستوى ثقة 95%، ومستوى معنوية أقل من 5%.

حيث أثبتت نتائج التحليل أن هناك علاقة انحدارية تربط بين متغير نمط حياة الفرد والارتباط التنظيمي، وتفسير ذلك - من وجهة نظر الباحثة - أن حوالي 80% من مجتمع الدراسة تؤثر أنماط حياتهم على العمل بالكلية، وذلك بمختلف أنواعها من أفراد اجتماعيين وبيروقراطيين وانطوائيين، فالفرد الإنطوائي هادئ في تعامله في الكلية ويحترم عمله، والفرد الاجتماعي يكون صداقات في العمل ومنفتح، والفرد البيروقراطي أسلوب عمله منظم ويتبع الإجراءات والقوانين، لذلك نمط حياتهم يؤثر تأثيراً واضحاً على ارتباطهم التنظيمي بالعمل وكيفية إنجازه، فيمتاز من يصنفون بالأسلوب الاجتماعي بأنهم الأكثر ارتباطاً بالمنظمة يليهم الأسلوب الذاتي (الإنطوائي) يليهم البيروقراطيين.

الخاتمة:

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الأبحاث السابقة في العلاقة الطردية الإيجابية لأبعاد نمط حياة الفرد مع العديد من المتغيرات المختلفة الخاصة بالرضا الوظيفي والارتباط بالعمل مثل دراسة (Breevaart & Arnold, 2018)، ودراسة (الديب، ٢٠١١) وذلك على سبيل المثال وليس الحصر، وتُظهر الدور الحاسم لأبعاد نمط حياة الفرد وتأثيره على الارتباط التنظيمي، وتؤكد الدراسة على الأثر الإيجابي الكبير للارتباط التنظيمي في المنظمات على الأداء، بما يتوافق مع استنتاجات (Phuong et al., 2023) وتوفر هذه النتائج إطاراً قوياً للمنظمات مثل كلية التجارة باعتبارها أحد المنظمات الخدمية في مصر وذلك لتعزيز الأداء وتنمية الموارد البشرية بها.

النتائج والتوصيات:

بعد استخلاص النتائج توصي الباحثة بمجموعة التوصيات التالية وتم ربطها بالنتائج وآلية تطبيقها:-

النتائج	التوصيات	كيفية تطبيقها
1. يوجد علاقة تأثير طردية إيجابية بين نمط حياة الفرد والارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.	1. ضرورة توضيح المهام القائم بها أعضاء الهيئة المعاونة في الكلية والوصف الوظيفي لمهنتهم من قبل الإدارة. 2. ضرورة أن يشعر أعضاء الهيئة المعاونة بأن أصواتهم مهمة ولها تأثير في الكلية وأنهم يساهمون في تحقيق الأهداف التنظيمية.	- وضع بطاقة للوصف الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بالكلية. - توعيتهم بقانون العمل والمواد الخاصة به. - تسهيل الإجراءات الخاصة بهم لتعيينهم وللحصول على الدرجة الوظيفية الأعلى. - تنمية هيكل الأجور والرواتب لديهم.
2. يوجد علاقة تأثير معنوية طردية بين نمط حياة الفرد الإنطوائي والارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية	3. زيادة الاتصالات بين الإدارة وأعضاء الهيئة المعاونة، ونشر المعلومات بينهم وإشراكهم في صياغتها، لتنمية الارتباط التنظيمي لديهم في العمل، عن طريق الإجتماع الدائم بهم لتعريفهم بالكلية وإزالة أي لبس بها.	- مساعدتهم وإرشادهم من قبل أساتذتهم قدر الإمكان لتيسير الأمور لهم. - تمكينهم من حضور المؤتمرات والندوات داخل الكلية، وأيضاً تمثيل الكلية في الخارج.
3. يوجد علاقة تأثير معنوية طردية بين نمط حياة الفرد الإجتماعي والارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.	4. ضرورة تشجيع أعضاء الهيئة المعاونة الذين يقدمون جهداً متميزاً في أداء عملهم، سواء كان التشجيع مادياً بالحوافز والمكافآت أو معنوياً عن طريق المدح والثناء.	- تولي الهيئة المعاونة المناصب في الكلية مثل/ الإرشاد الأكاديمي. - مشاركتهم في الإشراف على مشروعات التخرج بمقابل مادي. - تحمل مصاريف النشر العلمي، ومكافأتهم على نسبة نشر الأبحاث العلمية، لتشجيعهم على تنمية النشر العلمي لديهم.
4. يوجد علاقة تأثير معنوية طردية بين نمط حياة الفرد البيروقراطي والارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.	5. التشجيع على المساواة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بين أعضاء هيئة التدريس ككل وأعضاء الهيئة المعاونة كجزء. 6. زيادة تركيز الكلية على إعطاء دورات هامة هادفة للهيئة المعاونة، لتطويرهم وتحسين كفاءتهم في العمل، وتكوين فرق عمل ودعم التعاون، وعمل ورش في العمل.	- الاستمرار في منح الصلاحيات في اتخاذ القرارات لأعضاء الهيئة المعاونة بالكلية. - تيسير الإجراءات الطويلة المعقدة في الدراسات العليا للحصول على الدرجة العلمية. - عقد دورات تدريبية لهم لزيادة خبرتهم من خلال أساتذتهم أو الاستعانة بخبراء خارجيين.

مقترحات لبحوث ودراسات مستقبلية:

- حاولت الدراسة الحالية الكشف عن أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، إلا أن نطاق الدراسة والأساليب المستخدمة فيها، والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجال لدراسات مستقبلية أخرى مثل:
- 1- أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي، دراسة مقارنة بين أعضاء الهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة والجامعات الحكومية.
 - 2- أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي، بالتطبيق على المنشآت الصناعية.
 - 3- أثر نمط حياة الفرد الإجتماعي على الصمت التنظيمي- دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الاتصالات.
 - 4- أثر نمط حياة الفرد البيروقراطي على ارتباط الانتماء- دراسة ميدانية على العاملين بالمستشفيات الحكومية.

المراجع:

أولاً: المراجع المكتوبة باللغة العربية:

- إبراهيم المنيف. (٢٠١٧): "تطور الفكر الإداري المعاصر"، مجلة المدير، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص ص ١٠٧-١١٤.
- أحمد عبد الزهرة سالم العكيلي. (٢٠٠٩): "اتجاهات طلبة الجامعة نحو أساليب الحياة في الغرب"، مجلة كلية الآداب، قسم علم النفس، الجامعة المستنصرية، ع ٩٢، ص ص ٥٤١ - ٦٠٣.
- أحمد فريد. (٢٠٠٢): "قراءات في إدارة التسويق"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ص ص ٤٠٥.
- أحمد محمد يونس البزور. (٢٠٢٠): "الشخصية: تمثيلاتها وأبعادها في رواية الطريق إلى بلحارث"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، مج 42، ع ٣٤، ص ص ٢٥٧-٢٧٠.
- رأفت عبدالرحمن محمد محمد. (٢٠١٦) "الارتقاء بأسلوب حياة الشباب العربي من منظور نماذج الخدمة الإجتماعية العبادية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، مج ١٠، ع ٢٤، ص ص ٤٢-٦٧.
- سعاد عبدالله البشر، حسن عبدالله الحميدي. (2021)، "أساليب الحياة الشخصية المُنبئة بكل من الحاجة إلى الحب والتوجه نحو الحياة لدى طلبة جامعة الكويت"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج 31، ع 112، ص ص 282-312.
- سهام فاروق محمد علي. (٢٠١٨): "أثر الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العالقة بين التزامات العاملين والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسي: دراسة مقارنة بين العاملين بالمدارس الخاصة والعاملين بالمدارس الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة، كلية التجارة، جامعة بنها، ص ٩٠.

- سناء محمد نصر حجازي. (٢٠٠١): "إدراك الأطفال الموهوبين للقبول – الرضا الوالدي وعلاقته ببعض أبعاد الشخصية لديهم"، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٤، ص ٣-٤٢.
- صلاح عبد الباقي. (٢٠٠٤): "السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية، مصر، ص ١٨١.
- عبدالوهاب عبدالمحسن محمد شرف. (2020)، "أثر الارتباط الوظيفي على الالتزام التنظيمي- دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- عزيز حنا داوود، كاظم هاشم العبيدي. (٢٠٠٢): "علم نفس الشخصية"، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ص ١٠٣.
- كاظم عبد الأمير جواد. (٢٠١٩): "ثنائية الانبساط والانطواء للشخصية في النص المسرحي العراقي"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، مج ٢٧، ع ٢، ص ٢٠٢-٢٣٤.
- محمد جمال مخلوف. (٢٠١٩): "أثر الارتباط التنظيمي في الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الهيئة المعاونة بالمعاهد العليا بالإسكندرية والبحيرة"، رسالة ماجستير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات.
- محمد حافظ حجازي. (٢٠٠٣): "الارتباط التنظيمي للعاملين بالمنظمات الفندقية وعلاقته بالبنين التنظيمي"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، مج ٤٠، ع ٢٤، الاسكندرية، ص ٦٠١-٦٤٦.
- محمد يوسف مصطفى السيد. (٢٠٢١): "دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي والمواطنة البيئية: دراسة ميدانية بالمدارس الخاصة بمنطقة القاهرة الجديدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ص ٣٥.
- مدحت محمد عزمي الديب. (2011): "أثر التوافق بين أسلوب حياة الفرد وخصائص البناء التنظيمي في مشاعر الرضا عن العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بمعاهد السياحة والفنادق في مصر"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج 8، ع 2، ص 17-29.
- مرفت إسماعيل، مصطفى أحمد محمد أحمد. (٢٠٢٤)، "الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف"، مجلة البحوث المالية والتجارية، مج ٢٥، ع ١، ص ٥٦-١٠٠.
- مروة محمد حسين حافظ. (٢٠١٩): "دور التسويق الداخلي في تحقيق دافعية الإنجاز- دراسة ميدانية على الهيئة المعاونة بالمعاهد العليا بالإسكندرية"، رسالة ماجستير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات، ص 13.
- مصطفى طلال الجلابنة. (٢٠١٨): "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، كلية الآداب والفنون، ع ٢٤، ص ٢٢٠-٢٤٥.

- منى سامي محمود مصطفى. (2023)، "تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الاسمدة موبكو، **مجلة البحوث التجارية**، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مج45، ع3، صص501-553.
- وسام عبدالموجود محمد عبدالعال. (2019): "تصور مقترح لتنمية الالتزام التنظيمي لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة الفيوم على ضوء التمكين الإداري"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- ولاء عبدالحى عبدالرحمن محمد. (٢٠١٧): "القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الأخصائي الرياضي بإدارات رعاية الشباب بجامعة القاهرة"، رسالة دكتوراة، قسم الإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، ص ٤٠.

ثانياً: المراجع المكتوبة باللغة الأجنبية:

- Abdel Hamid. M & Elbagoury. L (2013): "Influence of Individual Lifestyle and Work -Related Factors on the Work Ability Among Office Workers", **Egyptian Journal of Occupational Medicine**, Vol. 36, No. 1, Pp. 1-13.
- Breevaart. K & Arnold. B (2018): "Daily Job Demands and Employee Work Engagement: The Role of Daily Transformational Leadership Behavior", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol. 23, No. 3, pp. 338-349.
- Dingli. S & Thomas. N (2018): "Political Silence- Meanings, Functions and Ambiguity", Taylor & Francis. P. 89.
- Fard. P & Karimi. F (2015): "The Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University", **International Education Studies**, Vol. 8, No. 11, Pp.219
- Khan. M & Khan. A, (2016): "Impact of Individual Lifestyle on Organizational Commitment: A Study of Banking Sector in Pakistan",

International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 5, pp. 1-11.

- Koksoy. S, Oncu. E (2018): “Hemsirelik Ogrencilerinde Bireysel Calisma Yonteminin Sagliki Yasam Bicim Davaraislarina Etkisiu”, **Journal of Human Sciences**, Vol. 14, No. 4, pp. 2198 – 2214.
- Nasir. H, Abbas. A, zafar. F (2014): “Four Factors to Influence Organization and Employee Commitment to Change with in Pakistan“, **International Journal of Information, Business and Management**, Vol. 6, No. 4, PP. 183-200.
- Phuong. N, Hung. T, Bach. T, Cam Ly. T (2023): "Impact of Organizational Commitment Factors on Business Performance of Enterprises in the Context of Digital Transformation: A Case Study of Private Enterprises in Vinh City, Nghe An Province, Vietnam", **Modern Economy**, Vol. 14, Pp. 76-88.
- Saks. A, Gruman. J, Zhang. Q (2022): "Organization Engagement: a Review and Comparison to Job Engagement", **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, Vol. 9, No. 1, Pp. 20-49.
- Santrick. J. (2004): “Lifestyle Assessment in Encyclopaedia of Psychology”, New York, Vol. 2, P. 340.
- White Head. D & Moghadam. S (2023): "Relationships Between Lifestyle, Quality of Life, Organizational Culture and Job Satisfaction Among Nurses Related to Health Promoting Hospital (HPH) Standards", **Health Services Insights**, Vol. 16, Pp. 1-13.
- Windy. A, Putra. I, Dharmanegara. I (2023): "The Role of Organizational Commitment as Mediating the Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational

Citizenship Behavior", **International Journal of Social Science and Education Research Studies**, Vol. 3, No. 2, Pp. 244-250.

ملحق رقم (1)

قائمة الاستقصاء

بسم الله الرحمن الرحيم

السيدات والسادة أعضاء الهيئة المعاونة /.....

تحية واحتراماً

تهدف قائمة الاستقصاء إلى التعرف على آراء سيادتكم عن أثر نمط حياة الفرد على الارتباط التنظيمي بالكلية التي تعملون بها من خلال تحديد مدى توافر كل عنصر ومدى فاعليته، فإنني أقدر لسيادتكم اهتمامكم وما تبذلونه من جهد ووقت لقراءة هذه القائمة وتحديد إجاباتكم وفقاً لآرائكم وتوجهاتكم الشخصية. علماً بأن البيانات التي ستدلون بها ستعامل بمنتهى السرية ولن تستخدم إلا لأغراض التحليل الإحصائي فقط.

ولكم جزيل الشكر

الباحثة

..... القسم

فيما يلي بعض الأسئلة التي تستفسر عن بعض البيانات الديموجرافية الخاصة بك من فضلك ضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن بياناتك الشخصية :-

1- النوع :

أنثى ☐ ذكر ☐

2- العمر :

أقل من 27 سنة ☐
من 27 إلى أقل من 35 سنة ☐
من 35 سنة فأكثر ☐

3- الخبرة في مجال التدريس :

أقل من 5 سنوات ☐
من 5 سنوات إلى 8 سنوات ☐
أكثر من 8 سنوات ☐

4- الدرجة الوظيفية :

معيد ☐
مدرس مساعد ☐

مقياس نمط حياة الفرد

حدد مدى اتفاقك مع الجمل الموقفية التالية بوضع علامة (√) أمام كل عبارة على حسب توافر الجوانب الآتية في وظيفتك :

م	المحاور – الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بالمرة
<u>الفرد البيروقراطي:</u>						
1	أرى أن نمط حياتي منظم					
2	أعتقد أن نمط حياتي قائم على حساب مردود أي شيء قبل القيام به					
3	أمارس نفس الأعمال والمهام يوميا أثناء العمل					
4	كلما ألتزم بالقواعد الموضوعية كلما كان أدائي لمهام عملي أفضل					
5	ما يهمني في المقام الأول هو أمان الوظيفة الحالية					
6	ثقتي كاملة في القوانين واللوائح					
<u>الفرد الإجتماعي:</u>						
7	أعتقد أن نمط حياتي قائم على المنفعة العامة في العمل					
8	أشعر بالحرية أثناء ممارسة العمل					
9	لدى أصدقاء حقيقيين في العمل					
10	أفضل أن يشاركني المقربين في مشاعري					
11	تكون ثقتي كاملة فيما يقدمه لي زملائي المقربين من نصح وإرشاد					
12	يتوقف تقدمي الوظيفي إلى حد كبير على إرشادات الزملاء المخلصين					
<u>الفرد الإنطوائى:</u>						
13	أعتقد أنني شخص هادئ الطباع في التعامل داخل الكلية					
14	أقدس حياتي الخاصة					

15	أحترم الوقت				
16	إن اختياري المستقل لنمط حياتي يوفر لي حياة أفضل				
17	اعتقد أن مشاعري لا بد أن تتبلور وتتكون من خلال خبرتي الشخصية				
18	أنا مسئول عن تصرفاتي في العمل أمام زميري				

مقياس الارتباط التنظيمي

حدد مدى اتفاقك مع الجمل الموقفية التالية بوضع علامة (√) أمام كل عبارة على حسب توافر الجوانب الآتية في وظيفتك :

م	المحاور – الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بالمرة
<u>الارتباط التبادلي:</u>						
1	بقائي في الكلية يتوقف على تدفق العوائد المادية					
2	أستمر بالكلية نتيجة لعدم وجود فرص بديلة					
3	سأواصل العمل بالكلية لأن ترك العمل يتطلب تضحيات شخصية كبيرة					
4	الجهد الذي أبذله يتناسب مع راتبي					
5	مبنى الكلية يشعرني بالفخر					
6	تحتل الكلية موقع ممتاز					
<u>ارتباط الانتماء:</u>						
7	أفتخر بإنتمائي للكلية					
8	للكلية معنى كبيراً بالنسبة لي على المستوى الشخصي					
9	سأستمر في الكلية بعد حصولي على الدكتوراة					
10	مكتبي بالكلية يشعرني بالراحة					

11	تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف الكلية				
12	أشعر أن مشاكل الكلية وكأنها مشاكل الشخصية				
ارتباط الولاء:					
13	أشعر أنني مدين بالكثير للكلية				
14	توفر الكلية كل ما يلزمي لاستكمال الدراسات العليا				
15	ارتباطي بزملائي يدفعني لعدم التفكير في ترك العمل بالكلية				
16	أشعر بالاستقلالية في الأداء				
17	توفر الكلية انطباع جيد للزائرين				
18	أشعر بأنه من واجبي البقاء في الكلية التي أعمل بها حالياً				

ملحق رقم (2)

بيان بأعضاء الهيئة المعاونة بكلية الأعمال جامعة الإسكندرية

كلية الأعمال
جامعة الإسكندرية

- اعداد الهيئة المعاونة لكلية بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/٣٠ :

الهيئة المعاونة	المحاسبة	ادارة الاعمال	المالية العامة	الاحصاء و الرياضة و التامين	نظم المعلومات و الحاسبات الالية
١ المعيدين	١٩	٣٦	٩	١٣	١٣
٢ المدرس المساعد	٢٨	٣٤	٨	٩	١٠

مدير ادارة الشؤون الادارية

م

رئيس هيئة التدريس

٢٠٢٣/١٠/٣٠

الموظف المختص

ف

القائم بعمل امين الكلية

٢٠٢٣/١٠/٣٠



The Impact of Individuals Lifestyle on Organizational Engagement

Field Study on Assistant Staff Members at Faculty of Commerce in Alexandria University

Abstract

The study aims to determine the impact of an individual's lifestyle on organizational engagement among all members of the assistant staff at the Faculty of Commerce, Alexandria University. The importance of this study stems from its potential outcomes, which can contribute to the development of the assistant staff at faculties, considering them as service organizations in the field of education in Egypt. The study seeks to explore the impact of various dimensions of an individual's lifestyle, including the introverted person, extroverted, bureaucratic, to achieve organizational engagement.

A questionnaire was designed to measure the impact of these dimensions on organizational engagement among the supporting staff at the faculty. The study included assistant lecturers and teaching assistants and relied on the comprehensive survey method. The total number of distributed questionnaires was (179), and (160) were retrieved, with a response rate of (89,39 %). The researcher utilized the SPSS software to analyze the data, employing appropriate statistical methods such as simple regression to analyze the results obtained. The findings indicated a significant correlation between lifestyle dimensions and organizational engagement among the assistant staff at the faculty. The study recommended strategies to enhance organizational engagement among assistant staff members and suggested areas for further studies and future research.

Keywords: Individuals Lifestyle, Organizational Engagement, Assistant Staff Members, Faculty of Commerce in Alexandria.