جامعة وهران 2

كليّة العلوم الاجتماعية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم

في علم النفس العمل و التنظيم

قيم العمل و علاقتها بجودة حياة العمل لدى العمال

– دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية ببشار–

مقدمة و مناقشة علنا من طرف

السّيد: رفاف عبد القادر

أمام لجنة المناقشة

بن طاهر بشير	أستاذ التعليم عالي	جامعة وهـران 2	رئيسا
مزيان محمد	أستاذ التعليم عالي	جامعة وهـران 2	مشرفا ومقررا
مقدم سهيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهـران2	مناقشا
بشلاغم يحي	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مناقشا
زقاوة أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غليزان	مناقشا
محمودي الهواري	أستاذ محاضر – أ –	المدرسة العليا متعددة التقنيات بوهران	مناقشا

السنة الجامعية : 2024-2025

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى أمي و أبي أطال الله في عمرهما و بارك فيهما، و إلى إخوتي نصرهم الله، و إلى زوجتي و أبنائي علي و يوسف و إخلاص حفظهم الله

كلمة الشكر

أشكر أستاذي الكريم البروفيسور مزيان محمد الذي رافقني طيلة مشواري العلمي بدءا من التحضير لرسالة الماجستير إلى غاية إنجاز أطروحة الدكتوراه فمهما شكرته لن أستوفيه حقه من الشكر اللهم اجعله من أهل جنة الفردوس

و أشكر أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الأطروحة

كما أشكر كل أعضاء هيئة التدريس و كل أعضاء الطاقم الإداري بجامعة وهران2

و أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد على أنجاز هذه الأطروحة،

و أخص بالذكر زملائي الأساتذة، برجيل محمد، بوزيان مراد، يماني مبيريك، يحياوي اسماعيل، مباركي ابراهيم

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل قيم العمل، و جودة حياة العمل، و عن أثر قيم العمل مجتمعة و بأبعادها على جودة حياة العمل، و كذا عن الفرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية لدى عينة قوامها (240) عاملا بالمؤسسة العمومية الاقتصادية محل الدراسة.

و قد تم استخدام مقياس قيم العمل لاعتماد علام و أحمد زايد (1992)، و إستبيان جودة حياة العمل لمحمد عبد الفتاح المغربي (2004)، و ذلك بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية.

و أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى قيم العمل جاء مرتفعا، و في جودة حياة العمل جاء متوسطا، و كشفت عن وجود أثر لقيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل، و عن وجود أثر لأبعاد قيم العمل (القيمة الاجتماعية للعمل و قيمة الاندماجية في العمل و القيم الاقتصادية للعمل) على جودة حياة العمل ، أما أبعاد قيم العمل (قيمة الفخر بالعمل، قيمة أفضلية العمل، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة الانتماء للعمل) فلم يظهر أثرها على جودة حياة العمل لدى عينة العمال محل الدراسة، و عن وجود فرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للفئة المهنية، و كذا للخبرة المهنية لدى العمال محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، جودة حياة العمل، المؤسسة العمومية الاقتصادية، العمال.

Abstract

This study aimed to assess the level of work values, the level of quality of work life, the impact of work values and its dimensions on the quality of work life, and the difference in the impact of work values on the quality of work life according to professional experience and professional category separately among a sample of (240) employees in the Public Economic Institution.

The work values scale by Allam and Ahmed Zayed (1992) and the quality of work life questionnaire by Mohamed Abdel Fattah Al-Maghraby (2004) were used after analysing their psychometric qualities.

The results revealed that the level of work values was high, whereas the level of quality of work life was moderate. Additionally, the findings showed that the combined work values had an impact on the quality of work life. The quality of work life of the employees studied was affected by the dimensions of work values, including the social value of work, work integration value, and economic value of work. However, the dimensions of work values such as pride in work value, work preference value, promotion value, achievement motivation value, and work belonging value did not impact the quality of work life of the sample studied, The results indicated that there was a difference in the impact of work values on the quality of work life attributed to both occupational category and occupational experience, This suggests that there was a variance in the impact of work values on the quality of work life attributed to both occupational category and occupational experience among the workers in the study.

Keywords: Work Values, Quality of work Life, Public economic institutions, Workers.

Résume :

Cette étude visait à révéler le niveau des valeurs de travail et le niveau de qualité de vie au travail, et à révéler l'effet des valeurs de travail combinées et leurs dimensions sur la qualité de vie au travail, ainsi qu'à révéler la différence de l'impact des valeurs de travail combinées sur la qualité de vie au travail attribuée à l'expérience professionnelle et à la catégorie professionnelle, chacune séparément dans un échantillon de (240) travailleurs de l'institution économique publique étudiée.

L'échelle des valeurs de travail a été utilisée par Allam et Ahmed Zayed (1992), et du Questionnaire sur la qualité de vie au travail de Mohammed Abdelfattah El Maghrabi (2004), après vérification de ses propriétés psychométriques.

Les résultats de l'étude ont révélé que le niveau de valeurs du travail était élevé et le niveau de qualité de vie au travail était modéré, Les résultats de l'étude ont révélé un impact des valeurs combinées du travail sur la qualité de vie au travail. Et il y a un impact des dimensions des valeurs du travail (la valeur sociale du travail, la valeur de l'intégration au travail et les valeurs économiques du travail) sur la qualité de vie au travail des travailleurs étudiés. les dimensions des valeurs du travail (la valeur de la fierté du travail, la valeur de la préférence de travail, la valeur de la recherche d'avancement, la valeur de la motivation pour la réussite (La valeur de l'appartenance au travail) n'ont pas eu d'impact sur la qualité de la vie professionnelle parmi l'échantillon de travailleurs étudiés. En ce qui concerne la différence d'impact des valeurs combinées de travail sur la qualité de vie au travail attribuée à la catégorie professionnelle et à l'expérience professionnelle, les résultats ont montré qu'il existe une différence dans l'impact des valeurs combinées de travail sur la qualité du travail. vie attribuée à la catégorie professionnelle, ainsi que la présence d'une différence dans l'impact des valeurs de travail combinées sur la qualité de vie au travail. La vie au travail est attribuée à l'expérience professionnelle des travailleurs étudiés.

Mots-clés : valeurs du travail, qualité de vie au travail, institution économique publique, travailleurs.

قائمة المحتويات

إهداء	أ
كلمة الشكر	ب
ملخص الدراسة باللغة العربية	ج
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	د
ملخص الدراسة باللغة الفرنسية	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ل
قائمة الأشكال	ص
مقدمة	1
الفصل الأول : تقديـــــم البحـــــث	
1. الإشكاليــة	6
2. فرضيات الدراسة	11
3. دواعي اختيار البحث	12
4. أهمية الدراسة	12
5. أهداف الدراسة	13

6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة	14
7. النموذج المفاهيمي للدراسة	18
الفصل الثاني: قيم العمل	
تمهيـد	20
1. القيم	20
1.1. مفهوم القيم	20
2.1. خصائص القيم	21
3.1. أهمية القيم	23
4.1. تصنيف القيم	26
5.1. مصادر القيم	30
2. قيم العمل	31
1.2. مفهوم قيم العمل	31
2.2. مراحل تطور قيم العمل	33
3.2. أهمية قيم العمل	35
4.2. أهداف قيم العمل	35
5.2. مصادر قيم العمل	36

6.2. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل	39
7.2. أساليب تكوين قيم العمل و تنميتها	40
8.2. تناقض القيم في ميدان العمل	42
9.2. النظريات المفسرة للقيم	45
1.9.2. مقاربة ايمل دوركايم	45
2.9.2. نظرية التغير القيمي	46
3.9.2. نموذج القيم المتنافسة لكوين	48
10.2. قياس قيم العمل	50
11.2. الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل	53
1.11.2. الدراسات العربية	53
2.11.2. الدراسات الأجنبية	59
خلاصة	63
الفصل الثالث: جودة حياة العمل	
تمهـيـد	66
1. الجودة	66
1.1. مفهوم الجودة	66

2. جودة حياة العمل	67
1.2. مفهوم جودة حياة العمل	67
2.2. نبذة عن تطور مفهوم جودة حياة العمل	69
3.2. أهمية جودة حياة العمل	71
2.4. المفاهيم المشابهة لجودة حياة العمل	72
5.2. المقاربة النظرية لجودة حياة العمل	73
1.5.2. مدرسة الموارد البشرية	74
2.5.2. النهج الاجتماعي التقني	75
6.2. برامج جودة حياة العمل	77
7.2. قياس جودة حياة العمل	80
8.2. الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل	84
1.8.2. الدراسات العربية	84
2.8.2. الدراسات الاجنبية	91
خلاصة	95
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيـــد	98

1. الدراسة الاستطلاعية	98
1.1. مكان و زمان إجراء الدراسة الإستطلاعية	98
2.1. مجتمع و عينة الدراسة الاستطلاعية	98
1.2.1. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية	99
3.1. أدوات جمع المعطيات	102
1.3.1. مقياس قيم العمل	102
2.3.1. إستبيان جودة حياة العمل	118
2. الدراسة الأساسية	127
1.2. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية	127
2.2. مجتمع و عينة الدراسة الأساسية	130
3.2. خصائص عينة الدراسة الأساسية	131
4.2. المنهج المستخدم في الدراسة	135
5.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	135
الفصل الخامس : عرض و تحليل نتائج الدراسة	
1. عرض و تحليل النتائج	138
1.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى	139

2.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية	154
3.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة	164
4.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة	167
5.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة	172
الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة	175
1. مناقشة نتائج الدراسة	176
1.1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى	176
2.1. مناقشة نتائج الفرضية الثانية	179
3.1. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	183
4.1. مناقشة النتائج الفرضية الرابعة	184
5.1. مناقشة النتائج الفرضية الخامسة	187
خاتمة	191
توصيات	194
قائمة المراجع	196
ملاحق	205

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل أجيال برامج جودة الحياة الوظيفية	78
02	قائمة المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة حياة العمل	83
03	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	99
04	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن	99
05	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	100
06	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المستوى الدراسي	100
07	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	101
08	يمثل توزيع أفراد العينة على متغير الرتبة الوظيفة	101
09	يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس قيم العمل	103
10	يوضح التقديرات الكمية حسب سلم ليكارت لمقياس قيم العمل	107
11	يمثل نتائج التجزئة النصفية لمقياس قيم العمل	108
12	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و الدرجة الكلية للمقياس	108
13	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الفخر بالعمل و عباراته	110
14	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الاندماجية في العمل و عباراته	111
15	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة أفضلية العمل و عباراته	112
16	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد القيمة الاقتصادية للعمل و عباراته	113

17	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد القيمة الاجتماعية للعمل و عباراته	114
18	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة السعي للترقي و عباراته	115
19	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الدافعية للانجاز و عباراته	116
20	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد و قيمة الانتماء للعمل عباراته	117
21	يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس جودة حياة العمل	119
22	يوضح التقديرات الكمية حسب سلم ليكارت لاستبيان جودة حياة العمل	121
23	يمثل نتائج التجزئة النصفية لمقياس جودة حياة العمل	121
24	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و الدرجة الكلية للمقياس	122
25	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد ظروف العمل المعنوية و الدرجة الكلية للبعد	123
26	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد خصائص الوظيفة و الدرجة الكلية للبعد	124
27	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد الأجور و المكافآت و الدرجة الكلية للبعد	124
28	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد جماعة العمل و الدرجة الكلية للبعد	125
29	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف و الدرجة الكلية للبعد	126

30	يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار و الدرجة الكلية للبعد	126
31	يمثل توزيع مجتمع البحث على المؤسسات محل الدراسة	130
32	يمثل توزيع أفراد المجتمع على المؤسسات محل الدراسة	131
33	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	131
34	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن	132
35	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	132
36	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المستوى الدراسي	133
37	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	133
38	يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفة	134
39	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الفخر بالعمل	139
40	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الفخر بالعمل	140
41	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الاندماج في العمل	141
42	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الاندماج في العمل	142
43	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة أفضلية العمل	143
44	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة أفضلية العمل	143
45	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد القيمة الاقتصادية للعمل	144

46	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيمة الاقتصادية للعمل	145
47	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد القيمة الاجتماعية للعمل	146
48	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيمة الاجتماعية للعمل	146
49	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة السعي للترقي	148
50	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة السعي للترقي	148
51	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لبعد قيمة الدافعية للإنجاز	150
52	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الدافعية للانجاز	151
53	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الانتماء للعمل	152
54	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الانتماء للعمل	152
55	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لقيم العمل ككل في المؤسسة الاقتصادية العمومية محل الدراسة	153
56	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد ظروف العمل المعنوية	154
57	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الظروف المعنوية للعمل	155

58	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد خصائص الوظيفة	156
59	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد خصائص الوظيفة	156
60	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد الأجور و المكافآت	157
61	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجور و المكافآت	158
62	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد جماعة العمل	159
63	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد جماعة العمل	159
64	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد أسلوب الرئيس في الإشراف	160
65	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف	161
66	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد المشاركة في اتخاذ القرار	162
67	يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار	162
68	يمثل نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لجودة حياة العمل ككل	163
69	يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة قيم العمل مجمعة في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة	164

70	يلخص نتائج الانحدار الخطي البسيط قيم العمل مجمعة في التنبؤ بجودة حياة العمل ككل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية	165
71	يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار قيم العمل مجمعة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية	166
72	يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار مساهمة أبعاد قيم العمل في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة	167
73	يلخص نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد قيم العمل في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية	168
74	يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أبعاد قيم العمل في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية	170
75	يمثل نتائج تحليل التباين الثنائي لاختبار الفرق في اثر تفاعل قيم العمل و الخبرة المهنية على جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة	172
76	يبين نتائج المتوسط و الانحراف المعياري لأثر تفاعل قيم العمل و الخبرة المهنية على جودة حياة العمل	173
77	يمثل نتائج تحليل التباين الثنائي لاختبار الفرق في اثر تفاعل قيم العمل و الفئة المهنية على جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة	173
78	يبين نتائج المتوسط و الانحراف المعياري لأثر تفاعل قيم العمل و الفئة المهنية على جودة حياة العمل ككل	174

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل النموذج المفاهيمي للدراسة	18
02	يمثل بعض انعكاسات سوء التكيف مع القيم المتناقضة داخل التنظيم	44
03	يمثل نموذج القيم المتنافسة لكوين	49

مقدمة

إن تحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي، و رفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع يستلزم العمل الجاد و المتواصل لحشد الطاقات و الموارد المتاحة، و توزيعها على مجالات الإنتاج المختلفة بما يعود على الأفراد و المجتمع ككل بأقصى المنافع الاقتصادية و الاجتماعية. و هنا يأتي دور الإدارة الحاسم فعليها يقع العبء الأكبر من مسؤولية إحداث التقدم للمجتمع في جميع المجالات، حيث يرى دريكر (1974,Drucker)، إن التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تعني قبل كل شيء الإدارة، و إن معظم مشكلات الإدارة في الدول النامية ناتجة من النقص في قدرات العنصر البشري و هذا النقص تتضح خطورته في مواجهة النمو السريع في مهام الجهاز الإداري و تحوله إلى جهاز إدارة تنمية في معظم الدول (البدري، 2002، 379)

و تأسيسا على ذلك اتجهت الأنظار نحو دراسة الفرد و سلوكه و دوافعه و اتجاهاته أثناء العمل و قيمه، و تعتبر القيم من بين المحددات الأساسية لسلوك الأفراد في العمل، و تمثل القيم وفق النظرة السائدة في العلوم الاجتماعية الحديثة، مجموعة من المعتقدات الثابتة نسبيا لدى الفرد أو الجماعة، التي تدور حول تفضيل طرائق معينة في العمل و السلوك و إعطائها تقديرات معينة قد تتفاوت من فرد لآخر و من جماعة لأخرى، كما يشير (مطانيوس ،2002) إلى أن القيم عامة و قيم العمل بوجه خاص تحتل مكانة بالغة الأهمية في حياة الفرد و الجماعة على حد سواء. فالقيم التي نكتسبها تتحكم بسلوكنا و تظهر مؤشراتها في أشكال النشاط المختلفة التي نمارسها. و يمكن النظر إلى قيم العمل السائدة لدى العامل على أنها تتمثل في التعبير عن تفضيله لطرائق معينة في العمل أو ترجيحها على طرائق أخرى، وتعكس القيم بذلك تفضيلات الفرد و ما يراه أو يعده جيدا أو مهما. و الواقع أن القيم وفق النظرة السائدة في العلوم الاجتماعية الحديثة ما هي إلا موجهات سلوكية لسائر الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل التي يؤديها الفرد و تقتصر على نشاط مهني معين، ووفقا لهذه النظرة فان العامل يخضع في اختياره و أدائه و مخرجاته لتوجهات قيمية هي التي تحدد أشكال الاختيار و الأداء و النتائج (رفاف ،2008، 1)

و تفيد القيم التي يعتنقها الفرد في الحكم على مدى ملائمة عمل معين لأنها تمثل ما هو مهم له، كما يكون للقيمة أثرها عند كل خطوة من الخطوات التي نتبعها في عملية اتخاذ القرار المهني. و عموما فنحن نبحث عن بيئة العمل التي تتيح تحقيق قيمنا فإذا حدث شيء من التطابق بين القيم التي نعتنقها و القيم التي يمكن أن نحققها في عمل معين فإننا سنحصل على الرضا المهني، و سنزاول عملنا لمدة أطول، كما ستكون صحتنا النفسية أفضل مما لو لم يكن هناك تطابق بيننا و بين بيئة العمل. و من جهة أخرى تؤدي القيم و قيم العمل دورا بالغ الأهمية في حياة المجتمع. و من الباحثين من يرى أن القيم و قيم العمل هي المسؤولة عن نجاح أنظمة اجتماعية معينة كالنظام الأمريكي و النظام الياباني (مطانيوس، 2006، 64)

و لما اكتست قيم العمل هذه الأهمية، فإن جودة حياة العمل هي الأخرى ذات أهمية بالغة، و هذا ما يؤكده (ريجيو،1999)، بحيث يرى بأنه زاد الاهتمام بموضوع جودة حياة العمل خلال السنوات الأخيرة، و من بينهم المختصون في علم النفس العمل و التنظيم، و المختصون في الإدارة، بالإضافة إلى الإطارات الذين يتمتعون بسلطة اتخاذ القرارات في المؤسسات، و العاملون في القطاعات المتخصصة بموضوع العمل و العمال. و تتأثر جودة حياة العمل بعدد من المتغيرات أبرزها أجرة الفرد و المكافآت التي يتلقاها، و فرص الترقية في المؤسسة، و نوعية العمل، و الأمان المهني، و أوقات الدوام المهنية، و خصائص المؤسسة، و طبيعة التفاعل الاجتماعية بين الزملاء. و باختصار تعكس جودة حياة العمل جميع جوانب الحياة أثناء العمل

و بهذا تمخضت هذه الدراسة من أجل الكشف عن مستوى كل من قيم العمل و جودة حياة العمل، و عن أثر قيم العمل مجتمعة و بأبعادها على جودة حياة العمل، و كذا عن الفرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل تعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية لدى عينة مكونة من (240) عاملا في المؤسسة العمومية الاقتصادية بولاية بشار. و قد تم تصميم فصول الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول تم التطرق فيه إلى تقديم الدراسة من حيث، الإشكالية، الفرضيات، دواعي اختيار موضوع الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، النموذج المفاهيمي للدراسة.

و في **الفصل الثاني** تم التطرق إلى قيم العمل، بحيث تناول القيم بصفة عامة من حيث، مفهوم القيم، خصائص القيم، أهمية القيم، تصنيف القيم، مصادر القيم. و تناول قيم العمل من حيث، مفهوم قيم العمل، مراحل تطور قيم العمل، أهداف قيم العمل، أهمية قيم العمل، مصادر قيم العمل، العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل، أساليب تكوين قيم العمل و تنميتها، تناقض القيم في ميدان العمل، قياس قيم العمل، النظريات المفسرة للقيم، الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل.

أما **الفصل الثالث** فقد تم التطرق فيه إلى مفهوم الجودة، مفهوم جودة حياة العمل، نبذة عن تطور مفهوم جودة حياة العمل، أهمية جودة حياة العمل، المفاهيم المشابهة لجودة حياة العمل، المقاربة النظرية لجودة حياة العمل، برامج جودة حياة العمل، قياس جودة حياة العمل، الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل.

بعد الانتهاء من النظري من خلال الفصول السابقة الذكر، تم التطرق الى الجانب الميداني من الدراسة، و المتمثل في الفصول التالية:

الفصل الرابع تم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث، الدراسة الاستطلاعية بحيث تم التطرق فيها إلى مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية، مجتمع و عينة الدراسة الاستطلاعية، توصيف عينة الدراسة الاستطلاعية، أدوات جمع المطيات من حيث (وصف الأداة، الخصائص السيكومترية للأداة)، أما الدراسة الأساسية فقد تطرقت إلى، مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية، مجتمع و عينة الدراسة الأساسية، المنهج المستخدم في الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

و في **الفصل الخامس** فقد تم التطرق إلى عرض و تحليل نتائج الدراسة من حيث، عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى، الفرضية الثانية، الفرضية الثالثة، الفرضية الرابعة، الفرضية الخامسة.

أما **الفصل السادس** فقد تم التطرق إلى مناقشة نتائج الدراسة من حيث، مناقشة نتائج الفرضية الأولى، الفرضية الثانية، الفرضية الثالثة، الفرضية الرابعة، الفرضية الخامسة.

و في الأخير تم اختتام الدراسة بخاتمة و توصيات وفقا لما توصلت إليه الدراسة

الفصل الاول: تقديم البحث

تمهيد

1. تحديد الإشكالية
2. الفرضيات
3. دواعي إختيار موضوع الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
7. النموذج المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

يحتوي هذا الفصل على كل من إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة ، التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، الدراسات السابقة، و هو كالتالي:

1. تحديد الإشكالية:

يعتبر موضوع القيم من بين المواضيع المهمة في فهم السلوك التنظيمي في أي مؤسسة. وقد حظي هذا المفهوم باجتهادات في ميدان الفلسفة أولا و فلسفة القيم بصفة خاصة ثم في ميدان العلوم الاجتماعية و علم النفس. و قد بادرت الفلسفة حسب (Verbeeck, 2009) في إنشاء فرع فكري يسمى "فلسفة القيم" (Axiologie) وظهر في نهاية القرن التاسع عشر ، في ألمانيا أولاً ، قبل أن ينتشر في البلدان الأنجلو سكسونية. وقد عرفت الأكسيولوجيا على أنها علم القيم الأخلاقية، أو نظرية القيم ، أو فرع الفلسفة المعني بمجال القيم و ينطبق على مجالين معينين، الأخلاق و علم الجمال. و عندما نريد الخوض في قيم العمل فإننا نتكلم ضمنيا على كيانين وهما الأفراد و المنظمات، فهي كيانات منفصلة تنتمي إلى مستويات مختلفة من التنظير و تشترك هذه الكيانات في خاصية مهمة واحدة على الأقل، و هي خاصية القيم. و هي مقسمة على التوالي إلى قيم فردية (أو شخصية)، و قيم تنظيمية (أحد مكونات الثقافة التنظيمية) و قيم مجتمعية (أحد أبعاد الثقافة الوطنية). و من هذا التقارب المعرفي للقيم ينبع طرح عملي و المتمثل في بناء التطابق بين القيم الفردية و القيم التنظيمية مما يجعل من الممكن شرح المواقف في العمل مثل الالتزام التنظيمي أو الرضا الوظيفي وجودة الحياة في العمل وغيرها من المتغيرات الوجودية في التنظيم.

ولعل هذا الطرح يجعلنا نتطلع إلى معطيات تفسيرية تكون أولا خارج التنظيم لفهم مدى تأثر الفرد ببيئته الخارجية، ثم الولوج إلى فهم المعطيات التنظيمية التي تجعل الفرد يتفاعل معها و في الأخير فهم التفاعلات الممكنة بين المتغيرات آنفة الذكر بالقيم الفردية للعامل.

وفي الآونة الأخيرة، مع العولمة الاقتصادية وتشعب الأطر العملية لهيكلة المنظمات وكذا بروز قيم مهنية نجد أنفسنا في سياق واسع من القيم المتداخلة والتي تحدد الخلفيات الأدائية للعامل و كذا النماذج التفاعلية مع

السياسات العامة للمنظمة التي تتفاعل مع الأبعاد المحيطية و لها علاقة بالمجال الاقتصادي، الاجتماعي و المناخ العام الذي تنمو فيه المؤسسة. و قد جاءت مبادرات متنوعة في أدبيات علم النفس لمحاولة إعطاء تصور نظري لماهية قيم العمل. و يرى كل من (Schwartz , Bilsky, 1987) أن القيمة تعبر عن هدف تحفيزي ينشأ من إستجابة يقدمها الفرد لأحد المتطلبات الأساسية للحياة، و هي احتياجاته ككائن حيوي، و الحاجة إلى تنسيق تفاعلاته الاجتماعية مع متطلبات عمل المجموعة و بقائها. و بالتالي يمكن تعريف القيمة، على أنها إعتقادا يستخدمه الفرد لتوجيه اختيار أو تقييم السلوكيات، و يقول في هذا الصدد Bohn & Super (1971) بان القيم تقوم بدور مهم في التطور المهني للفرد و نتيجة لهذا نجد الباحثين في علم النفس الاجتماعي و في السلوك التنظيمي أمثال Rokeach (1973,1979) England (1967 ,1979) و غيرهم يحولون اهتمامهم لدراسة القيم كوسيلة لفهم السلوك الانساني(مقدم، 1994). و مع ذلك، فإن سلوك الأفراد لا يتم تحديده أبدا من خلال قيمة واحدة، بل من خلال مجموعة من القيم تسمى "نظام القيم". و ما يمكن استنباطه من هذا الطرح أن العامل الجزائري كسائر عمال العالم فرد يطمح إلى إيجاد جسور تجعل سلوكه ينبثق من طموحات حياتية ضمنية يتم تحديدها مبدئيا في اطر (فلسفية، دينية، اجتماعية، اقتصادية، الخ...)، و تشكل كينونته ككائن اجتماعي يتفاعل مع متطلبات العمل. وفي الوقت نفسه ينظر فيه إلى العمل على أنه قضية حساسة ترهن النموذج الاقتصادي لأي بلد، كان لابد لنا من دراسة تلك الأبعاد القيمية للعامل الجزائري في المؤسسة الاقتصادية طامحين من ذلك إيجاد قيمة مضافة لتلك الطاقات الكامنة و جعلها تخدم الأبعاد المتعلقة بالظروف المثلى.

و لعلنا نريد في بحثنا هذا تأسيسا لقراءة تمكننا من فهم مدى مساهمة القيم في إيجاد مناخ يتمتع بجودة حياتية في العمل تجعل الفرد يكيف و يفعل أبعاده الثقافية و النفسية في مجاله التنظيمي. مما يسمح له ليس فقط جعل أدائه في المستوى المطلوب تحقيقه بل يتعدى ذلك إلى تحقيق الاندماج ما بين ماهيته كعنصر

أصيل في التنظيم، وبالتالي تصييره حلقة فعالة في بلورة سياسات تسييرية هادفة تتسم بجودة حياتية تقترح ذلك الامتداد الطبيعي لكيان الفرد في تسيير الأبعاد الإنسانية في العمل.

ولما كان موضوع جودة الحياة في العمل ذا أهمية بالغة في ميدان التسيير و السلوك التنظيمي ارتأينا التطرق إلى واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من حيث كفاءتها في إدماج الغايات الوجودية الفردية في العمل المذكورة آنفا و استفسار الواقع عن إمكانيته لتحقيق تلك الجودة.

و حسب (Tavani et autre, 2014) تستمد جودة حياة العمل أصولها من حركة العلاقات الإنسانية التي تهدف إلى إعطاء مكان مركزي للفرد في تنظيم العمل، لا سيما من خلال التأكيد على ذاتية الأخير، لكن أيضًا على النهج التشاركي الذي تم تناوله في الاتفاقية المهنية الوطنية (ANI). وفي وقت لاحق، أضافت منظمة الصحة العالمية (l'OMS) فكرة أن الصحة لا يمكن تلخيصها بغياب "الشر" و أنه لتحقيقها لا بد من التركيز على وجود الجوانب الإيجابية. وقد تم إضفاء الطابع المؤسسي على هذا النهج في الدراسة العلمية للظواهر النفسية من خلال علم النفس الإيجابي. و بالتالي فإن تعريف الجودة العامة للحياة يجلب ثلاث نقاط مهمة:

- نوعية الحياة هي تصور، وبالتالي فهي ذاتية.
- إنها مفهوم واسع يتأثر بجوانب مختلفة من حياة الفرد.
- يمكن أن يشكل العمل أحد الجوانب البيئية البارزة التي يمكن أن تؤثر على نوعية حياة الفرد.

و أصبحت مساهمة منظمة الصحة العالمية(l'OMS) في جودة حياة العمل أكثر وضوحا، في عام 1981، عندما أطلقت المنظمة مشروعا لتطوير أداة لتقييم الجودة العامة للحياة. و تعرف المجموعة المسؤولة عن هذا المشروع جودة الحياة بأنها " التصور الذي يمتلكه الفرد عن حياته من خلال سياقه الثقافي ونظام قيمه، فيما يتعلق بأهدافه وتوقعاته واهتماماته ومعاييره. إنه مفهوم واسع يتأثر، بطريقة معقدة، بصحة الشخص الجسدية وحالته النفسية ومستوى استقلاله وعلاقاته الاجتماعية وعلاقاته بالجوانب البارزة في بيئته "

(Tavani et autre, 2014, 163)

و المتمعن في هذا الطرح يجد أن جودة حياة العمل هي امتداد لجودة الحياة العامة، و ما دامت جودة الحياة تعبر عن إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياقه الثقافي و أنظمة القيم التي يعيش فيها، فلعل جودة حياة العمل هي الأخرى تعبر عن إدراك العامل لوضعه في الحياة المهنية في سياق الثقافة التنظيمية و انظمة القيم، مما يمهد لدراسة جودة حياة العمل في اطار قيم العمل لدى العامل.

و جاء في ماهية جودة حياة العمل عند (جاد الرب، 1999) ملامح مكملة، تتمثل في الأبعاد الإجرائية التي يمكن حصرها كالآتي : العوامل البيئية : (توفير بيئة عمل صحية وآمنة، إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العمال)، العوامل التقنية: (إعادة تصميم وإثراء الوظائف، تحسين ظروف العمل)، العوامل التنظيمية:(مشاركة العمال الفعلية، توفير الاستقرار والآمان الوظيفي، عدالة في التحفيزات والتقدم المهني، التكامل في فرق العمل، العدالة الاجتماعية).

وقد جاءت أعمال أخرى تماشيا مع المطلب الإجرائي لتعطي لجودة حياة العمل بعدا أكاديميا يمكن اللجوء إليه في الدراسات الميدانية، ومنها أعمال (National Institute occupational Qwl) والتي تم تعريبها من طرف (المغربي، 2004)، حيث تم اقتراح الأبعاد الإجرائية لجودة حياة العمل على النحو الآتي:

(ظروف البيئة المعنوية للعمل، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافأة، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرار)

و مما سبق ذكره يمكننا الاستشهاد بالتجربة اليابانية في مجال الإدارة الإنتاجية، و ذلك من خلال خصائصها، بحيث يرى في هذا الصدد (خيضر، 2000) ان نظام الإنتاجية في اليابان يتميز بخصائص تكاد تنفرد بها عن باقي المجتمعات الانسانية في العالم حيث تعود جذورها تاريخيا إلى واقع القيم الحضارية و الثقافية و التربوية للمجتمع الياباني و الذي شكلت لديه العزلة البيئية و الجغرافية و إنسجام الأصول القومية و الدينية و تقاربها بناء أطلق عليه بمجتمع الاتفاق و الإجماع، و من أهم السمات التي يتصف بها البناء الإجتماعي في اليابان ما يلي:

- العلاقات الاجتماعية الموروثة، و التي تتجلى في المؤسسات الإنتاجية في اليابان، اذ يسودها الاحترام المتبادل بين العمال و بين العمال و أرباب عملهم؛ اذ يعتبر رب العمل بمثابة رب العائلة.
- التعاون و التعاطف و المشاركة الوجدانية، ان واقع المؤسسات اليابانية غالبا ما يسودها التعاون الهادف و المشترك نحو تطوير و تنمية القدرات الانتاجية للمؤسسات الاقتصادية اليابانية، و نادرا ما تحصل الصراعات الفردية. لذلك تعتبر سمة المودة و التعاطف و الانسجام و النزعة الجماعية و روح العائلة هي الصور الأكثر شيوعا في المجتمع الياباني و مؤسساته الإقتصادية.
- أولويات الإلتزامات الفردية على الحقوق الفردية، يمتاز العامل الياباني بوفائه بالإلتزام تجاه عمله و أداء واجباته.
- الإهتمام بالعنصر البشري في اليابان، إن نذرة الموارد الطبيعية جعلتهم يعتمدون بشكل اساسي على المصادر البشرية؛ و ذلك من خلال استثمار طاقاته و قدراته.

ان المتأمل فيما سبق ذكره، يستخلص مجموعة من القيم الخاصة بالمجتمع الياباني، كالقيم الإجتماعية الإيجابية للعمل (الإحترام، التعاون، المشاركة الوجدانية)، قيمة الإنضباط في العمل.....الخ. فهذا ما يقودنا الى أن القيم تلعب دورا مهما و جوهريا في الإنتاجية.

و يضيف (خيضر، 2000) في نفس الوقت فيما تعلق بسيمات التجربة اليابانية، من حيث تطوير الانتاجية و تحسين النوعية، و فيما يلي بعض السمات:

- العمل مدى الحياة، و الذي أدى الى (الإستقرار المادي للفرد الياباني، الأمان الأسري، التكيف الإجتماعي)
- التدرج الوظيفي، و الذي يتم من خلال الخبرة المتراكمة و ليس لأي اعتبار آخر
- العلاقة الإيجابية المتفاعلة بين الإدارة و النقابات العمالية من ناحية و العاملين من ناحية آخرى

و من خلال هذا الطرح يمكننا أن نستشف بعض خصائص جودة حياة العمل للعامل الياباني، و التي يمكن تلخيصها في(العلاقات الإشرافية الجيدة، نظام الأجور و المكافآت العادل، نظام الترقية العادل). فإذا ما ربطنا

بين الطرحين الأول (المتعلق بالقيم)، و الثاني (المتعلق بجودة حياة العمل)، يمكننا ان نستخلص بأن المجتمع الياباني وفق في الوصول الى تحقيق جودة حياة العمل من خلال قيم العمل الإيجابية المدعمة لجودة حياة العمل.

ولعل واقعنا الاقتصادي الحالي في ظل التحولات الاقتصادية و الرهانات الجيواستراتيجية تحتم علينا وضع خطة هيكلية لجعل العامل الجزائري وبأبعاده القيمية سواء تلك الاجتماعية أو المهنية تساهم في جودة حياة عمل تعمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للقطاع الاقتصادي الجزائري، ومنه جاءت تساؤلات البحث كالأتي:

1- ما مستوى قيم العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية محل الدراسة؟

2- ما مستوى جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية محل الدراسة؟

3- هل يوجد أثر لقيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية ؟

4- هل يوجد أثر لقيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية ؟

5- هل يوجد فرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية كل على حدة ؟

2. فرضيات الدراسة:

1- مستوى قيم العمل متوسط لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية محل الدراسة

2- مستوى جودة حياة العمل متوسط لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية محل الدراسة

3- هناك أثر لقيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

4- هناك أثر لقيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

5- هناك فرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية كل على حدة

2. دواعي اختيار موضوع الدراسة:

من بين الأسباب التي دفعتني لاختيار موضوع قيم العمل وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية، هي كالآتي:

– طبيعة التخصص، و المتمثل في علم النفس العمل و التنظيم

– تكملة و تزكية لموضوع الماجستير (النسق القيمي لدى الإطارات – دراسة مقارنة بين المؤسسة العامة و المؤسسة الخاصة)، سنة 2008، لان من بين التوصيات التي جاءت في أطروحة الماجستير، و هي ربط القيم في ميدان العمل بمتغير آخر، و ها قد جاءت الفرصة لذلك الربط و المتمثلة في متغير جودة حياة العمل

– الميل إلى إجراء الدراسات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، بحيث تم إجراء الدراسة الميدانية في مذكرة الليسانس المعنونة بـ " تقنيات و طرق التوظيف في المؤسسة الجزائرية" بمجمع الحليب بولاية وهران، سنة 2003، و إجراء أطروحة الماجستير السابقة الذكر، في مؤسسة تنمية البناء بوهران و مجموعة مقاولات الحسناوي بولاية سيدي بلعباس سنة 2008.

– محاولة سد الفراغ العلمي في دراسة القيم في العمل وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى عينة تنشط في القطاع الاقتصادي.

– الاهتمام المتزايد بالأبعاد الأنثروبولوجية في ميدان العمل وربطها بالنسق التنظيمي.

– البحث في مجال القيم وربطها بواقع اقتصادي منكب على الأبعاد الاقتصادية والتنظيمية المحضة.

– غياب نظرة ملمة بالنسق القيمي في مصالح تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

4.أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الغايات المعرفية والتطبيقية، نذكر من بينها ما يلي:

– التعرف على مفهوم قيم العمل وحيثياته المعرفية من حيث نظرياته التفسيرية.

– التعرف على مفهوم جودة الحياة في المؤسسة وحيثياته المعرفية من حيث نظرياته التفسيرية.

- التعرف عن واقع قيم العمل والجودة الحياة في العمل في المؤسسات الاقتصادية.
- التعرف على مستويات قيم العمل و جودة الحياة في العمل عند عينة عمال المؤسسات الاقتصادية.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل من حيث الصدق و الثبات.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لإستبيان جودة حياة العمل من حيث الصدق و الثبات.
- تفسير النتائج على ضوء واقع المؤسسة الاقتصادية.
- تفسير النتائج على ضوء بعض الدراسات السابقة.
- اقتراح مجموعة من التوصيات تخدم القطاع الاقتصادي.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا فيما يلي:

- التطرق لمتغيرات (قيم العمل، جودة حياة العمل) التي تم تناولها بكثرة لكن كل واحدة بمعزل عن الأخرى، و قلما تم الجمع بينهما في موضوع يدرس العلاقة بينهما محاولون بذلك توطينه في الأدبيات العربية والوطنية.
- التطرق إلى بعد استراتيجي يتعدى التنظيم ويجعل هذا الأخير يهتم بالأبعاد الإنسانية للعامل في المؤسسة الاقتصادية.
- جعل القيم في العمل وجودة الحياة في العمل من بين المتغيرات التي يستحسن تناولها إذا ما أردنا فهم تلك الأبعاد الضمنية والتي تؤثر في السلوك التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية.
- تساهم القيم في جعل التنظيمات أكثر نضج من حيت تعاملها مع واقع أصيل له صلة بالإنسان.
- تساهم جودة الحياة في العمل من التقليص من ضغوطات العمل وتحقيق الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية.
- الاستفادة من نتائج الدراسة وتعميمها على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- إيجاد مناخ تنظيمي يتميز بأريحية في شتى التفاعلات البينية في المؤسسة.
- تحقيق النجاعة في التواصل ما بين الفرد و متطلبات عمله، وكذا علاقته مع الهيئات التسييرية في المؤسسة.

– تحقيق نجاعة في تحقيق التواصل ما بين الفرد و جماعات العمل في المؤسسة.

– تحقيق مبدأ القرار التشاركي.

– جعل نظام المكافأت و الأجور أكثر واقعية.

– التعرف على الواقع القيمي وعلاقته بجودة حياة العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية في منطقة بشار

6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.6. قيم العمل:

قيم العمل في هذه الدراسة،هي ما يقيسها مقياس قيم العمل لاعتماد علام و أحمد زايد(1992) و هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال هذا المقياس، و المتمثل في الأبعاد التالية، (قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاندماجية في العمل، قيمة أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، قيمة السعي إلى الترقي، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة الانتماء للعمل).

وجاءت أبعاد قيم العمل في هذه الدراسة كالآتي :

- **قيمة الفخر بالعمل:** يتم قياس قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، و مدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله، و درجة الانضباط في العمل، و حبه له، و مقدار انشغال الفرد بعمله في مواقف تفاعله اليومية، و مدى تعقله بالرموز التي تدل على عمله.
- **قيمة الاندماجية في العمل:** يتم قياس قيمة الاندماجية في العمل أو الانخراط فيه، كما تعكسها مجموعة من المؤشرات ، مثل: رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل، و مدى تفاعله مع رؤسائه و تعاونه معهم، و مدى تفاعله مع زملائه في العمل و مشاركته في الأنشطة، و مشاركته في تطور عمله من خلال المناقشة و حضور الاجتماعات، و تصحيح أخطائه في العمل،و مدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى.
- **قيمة أفضلية العمل:** يتم قياس قيمة تفضيل العمل أي اعتباره قيمة قصوى تتفوق على ما عداها. و يركز هذا المقياس على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على كافة الأنشطة، مثل طول ساعات

العمل، و درجة أدائه، و الطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، و مدى تعقله بعمله و استغراقه فيه، و مدى المقارنة بين الجهد المبذول في العمل و عائده المادي ، و مدى الاستمتاع بالأجازات، و مدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

- **القيمة الاقتصادية للعمل:** يتم قياسها من خلال العائد المادي من العمل و أولويته ضمن اهتمامات الفرد، و ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات، مثل: رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، و تقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، و المقارنة بين العائد المادي للعمل و عائده الاجتماعي(الوضع الاجتماعي)، و بين العائد المادي و درجة الرضا عن العمل، أو بين العائد المادي و الوقت المبذول في العمل.
- **القيمة الاجتماعية للعمل:** و يقيس القيمة الاجتماعية للعمل، و التي تعرف من خلال ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة، و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي. و يحتوي هذا المقياس على مجموعة من العبارات التي ترتبط بعلاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري فالأصدقاء فالجيران و أخيرا المجتمع، و العلاقة بين نوعية العمل و المكانة التي تضفيها على الأفراد.
- **قيمة السعي إلى الترقي:** يتم قياس قيمة السعي إلى الترقي كقيمة مرتبطة بالعمل. و تتكشف هذه القيمة من خلال مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولات الوصول إلى مكانة أفضل في العمل، أو الوصول إلى عمل إضافي، و انتقاء الأعمال التي تحقق فرص أفضل للترقي، و العلاقة بين السعي له و المتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل.
- **قيمة الدافعية للانجاز:** يتم قياس قيمة الدافعية للإنجاز من خلال درجة الانجاز في العمل كقيمة. ويتضمن مجموعة من البنود المتصلة بالنجاح و التحصيل و العطاء و المسؤولية، و الإبداع و العقلانية، و حسن الأداء في العمل، و تفضيل اللقب المهني عن إي لقب آخر.
- **قيمة الانتماء للعمل:** يتم قياس قيمة الانتماء للعمل من خلال مجموعة من القيم الفرعية المعبرة عن مستويات مختلفة من الانتماء، مثل الولاء (أداء العمل بغير إجبار)، و التعاون (الرغبة الداخلية في التعاون

مع زملاء العمل و تحقيق أفضل الأداء من خلاله)، و استخدام الوقت (توفير وقت العمل و عدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، و الجماعية (الشعور بروح الجماعة في العمل و في أدائه)، و الحب (أداء العمل من خلال حبه و التوحد معه)، و السعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل و الوقت الذي ينفق فيه).

2.6. جودة حياة العمل:

جودة حياة العمل في هذه الدراسة، هي ما يقيسها إستبيان جودة حياة العمل لعبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004)، و الذي يحتوي على البعاد التالية: ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات. وهي الدرجة الكلية للمقياس التي يتحصل عليها أفراد العينة محل الدراسة.

3.6. العمال:

العمال في هذه الدراسة، هم العمال الذين يعملون في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي بولاية بشار (المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، مؤسسة الحليب، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة)، بجميع رتبهم المهنية (الإطارات، المساعدين، المنفذين).

4.6. المؤسسة العمومية الاقتصادية:

المؤسسات العمومية الاقتصادية في هذه الدراسة، هي المؤسسات ذات الطابع العمومي تعود ملكيتها للدولة، تنشط في القطاع الاقتصادي، و في هذه الدراسة هي، المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة بشار، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة ببشار، مجمع الحليب باقلي ولاية بشار).

5.6. الفئة المهنية:

هي الدرجة التي تمنحها المؤسسة محل الدراسة للفئات المهنية الثلاثة كالآتي:

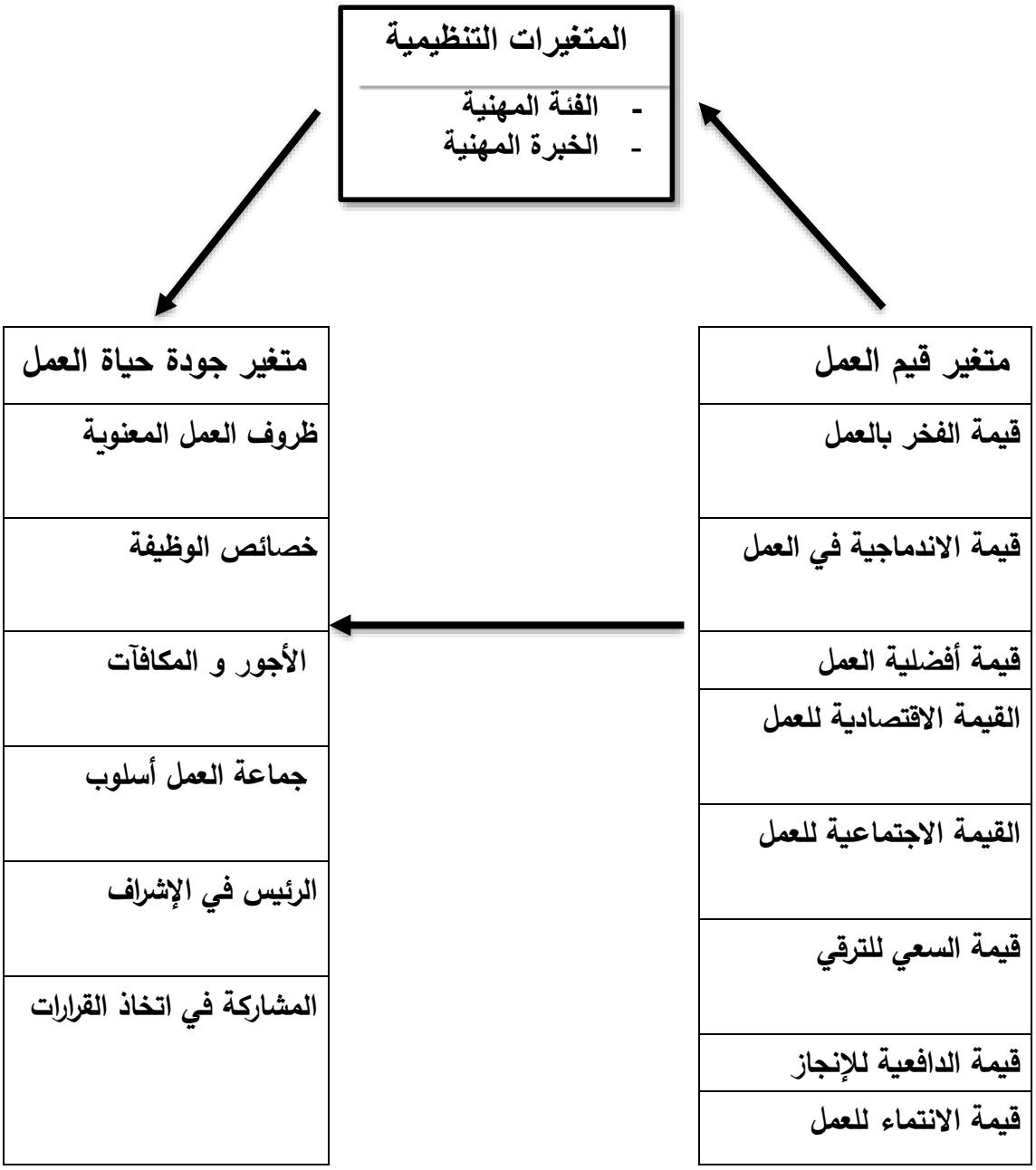
- **الإطار:** هي فئة العمال التي تبدأ من الدرجة 15 فما فوق.
- **المساعد:** هي فئة العمال التي تنحصر ما بين الدرجة 9 – 14.
- **المنفذ:** هي فئة العمال التي تنحصر ما بين الدرجة 1 – 8.

6.6. الخبرة المهنية:

هي عدد السنوات التي قضاها العامل في منصب عمله، و قسمت في هذه الدراسة إلى فئتين:

- **الفئة الأولى** (أقل من خمسة سنوات)
- **الفئة الثانية** (ست سنوات فأكثر).

7. النموذج المفاهيمي للدراسة :



الشكل رقم (01): يمثل النموذج المفاهيمي للدراسة

الفصل الثاني: قيم العمل

تمهيد

1. القيم

1.1. مفهوم القيم

2.1. خصائص القيم

3.1. أهمية القيم

4.1. تصنيف القيم

5.1. مصادر القيم

2. قيم العمل

1.2. مفهوم قيم العمل

2.2. مراحل تطور قيم العمل

3.2. أهداف قيم العمل

4.2. أهمية قيم العمل

5.2. مصادر قيم العمل

6.2. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل

7.2. أساليب تكوين قيم العمل و تنميتها

8.2. تناقض القيم في ميدان العمل

9.2. النظريات المفسرة لقيم العمل

10.2. الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل

خلاصة

يحتوي هذا الفصل على جزئين، الجزء الأول خاص بالقيم بصفة عامة، و الجزء الثاني خاص بقيم العمل بصفة خاصة

1. القيم

1.1. مفهوم القيم:

يرى مقدم (1994) بان الباحثون في الميدان قد اختلفوا و تعددت وجهات نظرهم حول مدلول كلمة "قيمة" و لم يصلوا إلى تحديد هذا المفهوم و مؤشرات ظهوره، و تم تعريفه، غير أن المتأمل في التعريفات الكثيرة يمكن أن يحصرها ضمن اتجاهين أساسيين (رفاف ، 2008، 10)

1.1.1. الاتجاه الأول:

يعتبر القيم أنها اهتمامات و حاجات و أهداف و دوافع، بحيث أن القيم تكشف عن نفسها من خلال اهتمامات الأفراد و الجماعات أو حاجاتهم التي يرغبون فيها و يهدفون إلى تحقيقها، حيث يرى ماينرMiner أن "القيم هي المفاهيم الضمنية أو الصريحة أو الخاصة برغبة معينة يمتلكها الفرد أو الجماعة و تؤثر في عملية تفضيل خيار معين من بين الخيارات أو الوسائل أو الأهداف المتاحة"، و يرى كاظم (1970) على أنها "الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، كما تحدد من خلالها أهداف الأفراد في ميادين كثيرة من الحياة " (السالم، الرويح، 1999، 10):

2.1.1. الاتجاه الثاني:

يعتبر القيم على انه يعبر عنها من خلال الاتجاهات و السلوك (الفعل)، و لكن يجب الإشارة إلى أن الباحثين في هذا الاتجاه ينقسمون إلى ثلاث طوائف فمنهم من يرى أن القيم من خلال مؤشرات الاتجاه، و منهم من يرى بان القيم من خلال السلوك و الفعل، أما الطائفة الثالثة فتجمع بين المؤشرين. (رفاف ، 2008، 11- 12)

أ/ القيم من خلال مؤشرات الاتجاه:

و نذكر في هذا الصدد ما ذهب إليه مصطفى عشوي(1992)، حيث يرى بان "القيم ما هي إلا مجموعة اتجاهات تراكمت عبر حياة الفرد ثم اتسمت بالثبات و الترابط " و يرى اسكندر و آخرون " بأنه بالرغم من أن القيم مشتركة إلى حد كبير في الجماعات ، إلا أن تنظيم الاتجاهات بالنسبة للشخص فريد لدرجة ما، و هذا التنظيم للاتجاهات لا يعني القيم"

ب/ القيم من خلال مؤشر السلوكات و الأفعال:

ترى هذه الطائفة بان القيم هي مقياس السلوك، و هي التي تحدد نوع السلوك الصادر عن الأفراد، حيث يرى شفيق رضوان (1994) على أنها " عقيدة بفضل المرء الذي يسلك بناء عليها، أو هي عقيدة توجه سلوك المرء على رغبته و هي لهذا معرفية، حركية " و يرى سعد عبد الرحمن (1974) " أن القيم عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث و الأشياء مادية أو معنوية كانت "

ج/ القيم من خلال مؤشري الاتجاهات و السلوك:

ذهبت هذه الطائفة إلى فكرة الجمع بين الاتجاهات و السلوك، كعاملين يعتمد عليهما في دراسة القيم و تحليلها، و نذكر في هذا الصدد ما ذهب إليه روكيش (1973) rokeach حيث عرف القيم على أنها " اعتقاد ثابت نسبيا، و بان أنماط من السلوك و الأهداف الغائية تكون شخصيا و اجتماعيا مفضلة على نقيضتها من السلوك أو الأهداف الغائية الأخرى "

2.1. خصائص القيم:

للقيم عدة خصائص من بينها ما يلي (عادل بن عبد الله العوضي، فايزة بن عبد الله العوضي، 2005، 28):

– القيم في طبيعتها عملية انتقاء و اختيار يقوم بها الإنسان في مجالات الحياة وفق ميوله و اتجاهاته و اهتماماته و تقديره للأشياء.

– ذاتية القيم: تتضمن القيم معان كثيرة مثل الاهتمام، و الرغبة، و النفع، و الاستحسان أو الاستهجان، و القبول أو الرفض، أو الميل أو النفور، و هذه المعاني كلها تعبر عن عناصر شخصية و ذاتية يحسها كل منا على نحو خاص.

– القيمة ليست مجرد تفضيل، و لكنه تفضيل يشعر به صاحبه و يعتبره مسوغا أو مبررا من الناحية الأخلاقية، أو من الناحية المنطقية، أو على أساس من الأحكام الحالية.

– تتميز القيم بالديناميكية و التغير، فأي تغير في الاهتمام أو في الشيء موضوع الاهتمام ينتج عنه تغير في القيمة، و معنى ذلك أننا نستطيع تغيير قيم الشخص إذا غيرنا موضوعات اهتمامه و كذلك باستخدام أساليب التعلم.

– القيم نسبية فهي تختلف لدى الفرد باختلاف حاجاته و رغباته، كما أنها تختلف من فرد لآخر داخل الثقافة الواحدة، و تختلف من زمان إلى زمان آخر، و من مكان إلى مكان آخر، و من ثقافة إلى أخرى، و لذلك فان ترتيب قيم الأشخاص لا تظل على حال واحدة بل تتغير بتغير نظرته إلى الحياة نتيجة إلى نموه و تطوره، فقيم الطفل تختلف عن قيم المراهق، كما تختلف عنها في مرحلة الشباب.

– القيم هادفة و غرضية بمعنى أنها تحفز الشخص و تدفعه إلى السعي، و تحركه لبذل الجهد لتحقيق غاياته.

– القيم مكتسبة فهي نتاج طبيعي للتفاعل بين الفرد و بيئته فالفرد يتعلم القيم و يضيفها إلى أطره المرجعية للسلوك، و هناك خمس مستويات لاكتساب القيم، و هي:

- مستوى استقبال القيم.
- مستوى الاستجابة للقيم.
- مستوى تفضيل القيم.

- مستوى تنظيم القيم.
- مستوى اتفاق سلوك الفرد مع القيم التي يتبناها.

3.1. أهمية القيم:

تبرز أهمية القيم فيما يلي(العوضي، فايزه ، 2005، 31-33):

1.3.1. أهمية القيم بالنسبة للفرد:

تتحدد شخصية الفرد و سلوكه تبعا لمحددات بيولوجية و نفسية و اجتماعية، و لا شك أن القيم أهم المكونات الاجتماعية للشخصية، فهي:

- تساعد على بناء حياة الفرد، و تشكيل شخصيته، و تحديد غاياته و أهدافه، و وسائل تحقيق هذه الأهداف و الغايات.

- معيار تفضيلي يمثل إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة و الخاصة، و يعمل على ضبط سلوكه و توجيهه. فالأمانة مثلا قيمة إذا تبناها الفرد وجهت سلوكه ضد الغش و الخيانة.

- تمثل القيم أحكاما معيارية، فهي معايير يعتمدها الفرد في تقييم سلوكه و سلوك الآخرين، و في الحكم على الأفكار و الأشخاص و الأعمال و المواقف، من حيث أنها مرغوبة إيجابية أو غير مرغوبة سلبية.

- تعمل القيم على وقاية الفرد من الانحراف، فالقيم الدينية و الاجتماعية التي يتبناها الفرد تحميه من الوقوع في الخطأ، فهي تعمل كعمل وقائي، كما أنها كعامل إنمائي لشخصية الفرد، حيث تمكنه من التكيف مع ضغوط الحياة و مصاعبها، و تمكنه من مواجهة الأزمات و الشدائد و التخفيف من وطأتها.

- تعمل القيم كموجهات لخيارات الأفراد في مجالات الحياة كافة، فهي التي تجعل الفرد أكثر ميلا و تفضيلا لمواقف معينة سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو حتى مهنية أو تجارة معينة.

– تلعب القيم دورا رئيسا في حل الصراعات ، و اتخاذ القرارات عند الأفراد، على اعتبار أن النظام القيمي عبارة عن مجموعة من المبادئ المتعلمة و المكتسبة تساعد الفرد على اتخاذ قراراته و إنهاء صراعاته بما يحقق بعض قيمه.

2.3.1. أهمية القيم بالنسبة إلى الجماعة و المجتمع:

تشكل القيم عنصرا حيويا للجماعة و المجتمع فهي:

- تحفظ للمجتمع تماسكه، و تحدد له أهدافه و مثله العليا، و قيمه الثابتة التي توفر له التماسك للممارسة حياة اجتماعية سليمة، لذلك حرص الإسلام على بناء مجتمع إسلامي تسوده القيم الفاضلة من تضحية و إيثار و تكافل و حب و تعاون، تضمن له تماسكه.
- تعمل القيم على ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض، حتى تبدو متناسقة، و تخدم هدفا محددا، كما تعمل على توجيه الفكر نحو غايات محددة، فأي فكر مهما كان علميا أو تقديما لا يستطيع الارتقاء بالأمة و المجتمع ما لم يكن مرتبطا بمنظومة القيم، فهذه القيم تقوم في نفس الإنسان بالدور الذي يقوم به الربان في قيادة السفينة إلى هدف معلوم، و تلعب دورا في اتخاذ القرار الصحيح.
- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد و الجماعات، و تقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، و لا يستقيم مجتمع دونها لأنه لو فقدها فقد أمنه و تماسكه، و انتظام حياته عن طريق العدل و الخير، كما يتحقق بها انضباط الفرد و الجماعة، و تنظم العلاقات في ضوء الأحكام المرغوبة و المرعية، فإذا اختفت هذه القيم أو اختلت حلت الفوضى محل النظام، و الظلم محل العدل، و الكذب محل الصدق، و الخيانة محل الأمانة و الإخلاص.

- تؤلف القيم الإطار الأخلاقي لكل نشاط إنساني، فالقيم هذه النشاطات نحو أهداف سامية، و اختلال القيم يمثل تدميرا للنشاطات الإنسانية و الإبداع، فالقيم العلمية المتمثلة في التفكير و التخطيط و الطموح و الاجتهاد...و غيرها هي السبيل إلى تنمية المجتمع و ازدهاره، و الارتقاء به.
- تلعب القيم دورا مهما على مستوى الإنسانية، فالقيم الإيجابية تدعو إلى تعاون المجتمعات، و نبذ الصراعات، و التمييز العنصري، فالتعصب بأنواعه السياسي و الديني و الطائفي مدخل لثورات سياسية و اجتماعية، و سبب لفتن و صراعات تؤدي إلى دمار اقتصادي و اجتماعي شامل.

3.3.1. أهمية القيم على المستوى القومي:

إن للقيم دورا بارزا في تحقيق الأمن الوطني و القومي، فلكل مجتمع نظامان يحمي بهما سياجه القومي من الخطر، احدهما: نظام عسكري تقني يختص بالدفاع عن الوطن و حمايته من الغزو المسلح من الخارج، و ثانيهما: نظام قيمي يختص بالدفاع عن الوطن ضد الغزو الفكري، أما الأمن القومي فيستطيع المجتمع أن يحققه من خلال قدرته على بناء نسيج اجتماعي متجانس و متماسك أكثر من بنائه و امتلاكه لأقوى آلات الحرب دمارا و تطورا، و التهديد يأتي دائما من الغزو الفكري الذي يؤدي إلى تغيير في نسق القيم، أو اهتزاز الثقة فيه، مما يؤدي تفكك نظام المناعة في المجتمع، و إضعاف قدرته على المقاومة، و تكون النتيجة أن يسقط المجتمع من الداخل و ينهار سريعا. و يبدو أن هناك دواعي ملحة للاهتمام بالقيم على المستوى القومي، ذلك أن المجتمع العربي يواجه أخطار تذويب ثقافي حضاري، و غزوا فكريا بأشكال متعددة آخرها سلبيات العولمة التي تهدف إلى محاولة تنميط أفكار البشر و سلوكياتهم الفردية و الجماعية وفقا للنمط الغربي.

4.1. تصنيف القيم:

ترى (ذياب، 1980) انه بالرغم من موقف sorlay فيما يتعلق استحالة وجود قاعدة يقوم على أساسها تحديد كل أنواع القيم، إلا أن ذلك لم يمنع من ظهور محاولات لتحديد الأبعاد التي يقوم على أساسها تصنيف القيم، و هي من حيث بعد المحتوى ، بعد المقصد، بعد الشدة، بعد العموم، بعد الوضوح، بعد الدوام

1.4.1. بعد المحتوى:

يبدو أن أحسن تصنيف ظهر لحد الأن للقيم من حيث محتواها، هو تصنيف العالم الألماني سبرنجر (Spranger) الذي قسم القيم إلى ست مجموعات، و قد لخص كل من كايت (Guth) و تيكيري (Tagiuri) الخصائص المميزة لكل مجموعة كالآتي (البدري،2002، 388):

أ. القيم العقلانية النظرية: و هي مجموعة القيم التي يتميز بها الفرد بصفات معينة تجعل اهتماماته فكرية عقلانية و فلسفية نظرية، حيث يكون محور اهتماماته هو البحث عن الحقائق و الترتيب بناء على التنظيم المرتب للمعارف و المعلومات.

ب. القيم الاقتصادية: و هي مجموعة القيم التي تميز الفرد بالاهتمامات العملية، و تجعله يعطي الأولوية لتحقيق المنافع المادية، و التركيز على الجوانب الاقتصادية للموضوعات التي يبحثها و يسعى لتحقيق الأهداف الاقتصادية لها.

ج. القيم الجمالية: و هي مجموعة القيم التي تميز الفرد بالاهتمامات الفنية و الجمالية و بالبحث عن الجوانب الفنية في الحياة، و تجعل الفرد يحب التشكيل و التناسق، و لكن هذا لا يعني ان يكون المحب للفنون و المتذوق للجوانب الجمالية فنانا مبدعا.

د. القيم الاجتماعية: و هي مجموعة القيم التي تميز الفرد باهتماماته الاجتماعية، و بقدرته على عمل علاقة اجتماعية، و التطوع لخدمة الآخرين، و يتميز الفرد بقدرته على العطاء، من وقته و جهده و ماله لخدمة المجتمع و يغلب على سلوكه الود و الشفقة و الإيثار.

هـ. القيم السياسية: و هي مجموعة من القيم تميز الفرد باهتماماته بالبحث عن الشهرة و النفوذ في مجالات الحياة المختلفة، و ليس بالضرورة في مجال السياسة، كما يتميز الفرد بدوافع القوة و المنافسة التي تلعب دورا مهما في حياته.

و. القيم الدينية: و هي مجموعة من القيم تميز الفرد بميله إلى ما وراء العالم الظاهري، فهو يرغب في معرفة أصل الإنسان و مصيره، و يرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، و هو يحاول أن يربط نفسه بهذه القوة بصورة ما، و الذين يمتازون بهذه القيم يجدون إشباع هذه القيم في طلب الرزق و السعي وراء الحياة الدنيا باعتبار أنها عمل ديني.

2.4.1. بعد المقصد:

نذهب في هذا الصدد إلى تصنيف مالتون روكيش (Milton Rokeach)الذي قسم القيم من حيث مقصدها إلى قسمين: قيم وسيلية، و قيم غائية، و هي كالآتي (John R.Sermerhorn, 2002):

أ. القيم الوسيلية: القيم الوسيلية هي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد و الجماعات على أنها وسائل لغايات ابعد و هي 18 قيمة وسيلية كما أوردها روكيش و هي كما يلي: (طموح، واسع الأفق، متمكن، محبوب، نظيف، شجاع، متسامح، خدوم، أمين، واسع الخيال، مستقل، مثقف، عقلاني، مرح، مطيع، مؤذب، متحمل المسؤولية، منضبط النفس).

ب. القيم الغائية: القيم الغائية أو النهائية هي الأهداف و الفضائل التي تضعها الجماعات و الأفراد لأنفسهم، حيث أنها تشتمل على 18 قيمة غائية، كما أوردها روكيش، و هي كما يلي: (الحياة المريحة، الحياة المثيرة، الانجاز، السلام، الجمال، العدالة، الأمن العائلي، المتعة، الغيرية، الحرية، السعادة، الانسجام الذاتي، الحب الناضج، الأمن الوطني، احترام الذات، التقدير الاجتماعي، الصداقة الحقيقية، الحكمة).

3.4.1. بعد الشدة:

تتفاوت القيم من حيث شدتها. و يكمن التمييز بين ثلاثة مستويات لشدة القيم و إلزامها كما يلي: (حامد عبد السلام زهران،1977، 134)

أ. **القيم الملزمة (الآمرة الناهية):** و تحدد أن ينبغي أن يكون، مثل القيم الخاصة بتنظيم العلاقة بين الجنسين

ب. **القيم التفضيلية:** و تحدد ما يفضل أن يكون، مثل إكرام الضيف

ج. **القيم المثالية:** و تحدد ما يرجى أن يكون، مثل القيم التي تتطلب من الفرد أن يعمل لدنياه كأنه يعيش أبدا و لآخرته كأنه يموت غدا.

4.4.1. بعد العموم:

و يمكن تسميته بعد الشيوع أو الانتشار، حيث أنها تنقسم إلى قسمين، قيم عامة، و قيم خاصة (زهران،1977، 134):

أ. **القيم العامة:** هي القيم التي يعم شيوعها و انتشارها في المجتمع كله بصرف النظر عن ريفه و حضره و طبقاته و فئاته المختلفة، مثل الاعتقاد في أهمية الدين و الزواج و العفة.....الخ.

ب. **القيم الخاصة:** هي القيم المتعلقة بمواقف أو مناسبات خاصة أو بنقطة محددة أو طبقة أو جماعة خاصة أو دور اجتماعي خاص، مثل القيم المتعلقة بالزواج و الأعياد.....الخ.

5.4.1. بعد الوضوح:

تنقسم القيم من حيث وضوحها إلى قسمين: قيم صريحة و قيم ضمنية (دياب،1980)

أ. **القيم الظاهرة أو الصريحة:** هي القيم التي يصرح بها و يعبر عنها بالكلام، و من أمثلة القيم الصريحة ما تنادي به بعض الهيئات أو الجماعات التي تقوم بمشروعات تجارية أو صناعية أو تعليمية، فكثيرا ما تعلن الجماعة صراحة و قولا أن هذا المشروع أو ذاك قام للخدمة الاجتماعية و للمصلحة العامة، في حين انه في الحقيقة قائم على أنانية كسب الثروة أو الشهرة للمساهمين فيه. لذلك يوجه " لابيير " نظرنا إلى ملاحظة هامة

هي انه من السمات المميزة للقيم المنطوقة أو المعلنة و بخاصة ما كان منها مزيفا أنها غيرية و لرفاهية الآخرين، أي تبدو سطحيا كأنها تهدف للمصلحة العامة، في حين أنها في الحقيقة تخبئ وراءها قيما أنانية.

ب. القيم الضمنية: و هي تلك القيم التي تستخلص و يستدل على وجودها من ملاحظة الاختبارات و الاتجاهات التي تتكرر في سلوك الأفراد بصفة منظمة لا بصفة عشوائية، فإذا لاحظنا في سلوك الشخص اتجاها معينا أو اختيارا يتكرر بصفة نمطية، يمكننا أن نأخذ هذا الاتجاه أو هذا الاختيار دليل على تمسك الشخص بقيم معينة، و بعبارة أخرى فان عمليات الاختيار و التفضيل التي يقوم بها الإنسان في مجالات الحياة التي يعيشها تفصح هذه الاتجاهات الأساسية و ميوله عميقة الجذور، و الأشياء التي تحظى منه بالاحترام و التقديس، و من ثم تفصح عن قيمه الضمنية التي قد لا يستطيع هو أن يفصح عنها بالكلام.

6.4.1. بعد الدوام:

تنقسم القيم من حيث دوامها إلى قسمين: قيم دائمة، و قيم عابرة(دياب،1980)

أ. القيم العابرة: هي القيم الوقتية العارضة القصيرة الدوام السريعة الزوال، مثل القيم المرتبطة بالموضوعات، كموضات الزي و التجميل خاصة عند النساء، و طرق التسلية من موسيقى و رقص و غناء، و طرق تأثيث المنازل و بنائها و زخرفتها، و من القيم العابرة أيضا تلك القيم المتعلقة بالبدع و النزوات. و يقول لابيير في هذا الصدد " و بعض القيم بطبيعتها سريعة الزوال، و هذه القيم هي التي تلتصق وقتيا و إلى حين ببعض الأشياء أو بعض الأعمال ". فهي تلتصق مثلا بأحدث لعبة أو بأحدث نوع من الزي، و نتيجة هذا أن يروج الشيء و يصبح موضة أو بدعة. و القيم من هذا النوع تأتي و تذهب في صورة نزوات لا يمكن التنبؤ بها، و تعتبر الموضة بالنسبة للفرد قيمة وسيلية، فقيمتها في أنها تجذب وقتيا انتباه الآخرين إلى الفرد، و تستجلب رضاهم عنه.

ب. القيم الدائمة: عندما نقول القيم الدائمة، نقصد بالطبع الدوام النسبي، و القيم الدائمة هي القيم التي تبقى زمنا طويلا مستقرة في نفوس الناس يتم تناقلها جيل عن جيل، كالقيم المرتبطة بالعرف و التقاليد، و كثيرا ما

تمتد جذورها إلى أغواره البعيدة. لذلك فان القيم المرتبطة بها، لها في غالب الأحيان صفة القداسة و الإلزام لأنها تمس الدين أو الأخلاق كما تمس الحاجات الضرورية للناس، و لها علاقة كبرى بمصلحة المجتمع على العموم، و لذلك تبقى هذه القيم و ترسخ في المجتمع رسوخا، كثيرا ما يصل إلى حد الجمود، مثل القيم المتعلقة بالأوامر و النواهي.

5.1. مصادر القيم:

للقيم عدة مصادر تساهم في تكوينها، و سنوجز أهمها فيما يلي: (القريوتي،1993، 112-113):

1.5.1. التعاليم الدينية:

يمثل الدين احد المصادر المهمة التي تستمد منها القيم بل أن الدين هم المصدر الرئيسي لقيم كثيرة. و من الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي، الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل. إذ أن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال:(إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه)، و كذلك حث الرسول الكريم على عدم الغش بقوله: (من غشنا فليس منا)، و على إعطاء العامل أجره دون تأخير (أعطوا العامل أجره قبل أن يجف عرقه)، وكذلك قوله صلى الله عليه سلم (كلكم راع و كلكم مسئول عن رعيته)، وغيرها من الأحاديث الشريفة التي لا يتسع المجال هنا لتعدادها

2.5.1. التنشئة الاجتماعية:

إن الفرد الذي يعيش في مجتمع ما تختلف قيمه عن فرد يعيش في مجتمع آخر. فقيمة المال في مجتمع غربي رأسمالي قيمة كبيرة اكبر من قيمته للفرد الذي يعيش في مجتمع زراعي، حيث لا يعير الناس للمال نفس القيمة. و كلما تطور المجتمع حضريا كلما كانت قيمة المال و المادة فيه مهمة للغاية. فقيمة الفرد هي بقدر ما يكسب بينما تتحدد قيمة الفرد في المجتمعات الزراعية بأصله و نسبه، و كذلك فقيمة الحرية في المجتمعات التي تنشئ أطفالها بأسلوب ديمقراطي عالية جدا بمقارنتها مع تلك المجتمعات التي تربي أبناءها تربية تسلطية.

3.5.1. الخبرة السابقة:

فخبرة الشخص مهمة و تظهر في الأوزان و القيم التي يعطيها للأشياء، فالسجين الذي ذاق طعم احتجاز الحرية يفترض أن يقدر قيمة الحرية لأنه عانى من كبت و إهدار لحريته بسبب ما ارتكبه من أعمال. و كذلك فالغني الذي مر بفترة عصيبة و بفقر مدقع يصبح المال بالنسبة له قيمة كبيرة حتى بعد أن تتحسن أحواله. و الشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعلم و يحاول أن يعوض ذلك بتعليم أولاده لأنه يعرف معاناة الشخص غير المتعلم.

4.5.1. الجماعة التي ينتمي إليها الفرد:

رغم أهمية التعاليم الدينية و التنشئة الاجتماعية و الخبرة السابقة كمصادر للقيم، إلا أن عضوية الفرد في الجماعات تعتبر مصدرا آخرا للقيم، فالفرد يغير أحيانا قيمه بتأثير ضغوط الجماعة عليه فبعض الأشخاص ممن نشئوا تنشئة دينية تتحول قيمهم إذا انخرطوا في عضوية جماعات غير دينية و تصبح مماثلة مع قيم الجماعة. و لعل أوضح الأمثلة على ذلك ما يلاحظ على بعض الأشخاص الذين يسافرون إلى الخارج لغايات الدراسة و العمل حيث يمرون خلال فترة الدراسة أو العمل بأشبه ما يكون بعملية غسيل الدماغ حيث تتغير قيم كثيرة لديهم، كتلك التي تتعلق بالزواج و الشرف.

2. قيم العمل:

1.2. مفهوم قيم العمل:

عرفها انز(Enz,1983) بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد و الجماعات و الغايات التي تسعى إليها المنظمة، و تحديد ما يجب في إدارة المنظمة و انجاز الأعمال و الاختيار بين البدائل و تحقيق أهداف المنظمة (حمادات، 2006، 32)

و عرفها فلكس (Felix,1984)بأنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر و تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، و هي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه (حمادات، 2006، 32)

و عرفها المصري (1986) بأنها مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها و العمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته ما دام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه و المتعاملين معه من زملاء و رؤساء و مرؤوسين (ذيب، السعود،2014، 497)

وعرفها طراونه (1990) بأنها مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، و ترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ و ما هو صواب في موقف معين (ذيب، السعود،2014، 497)

و عرفها عبد الله (2000) بأنها مجموعة من المعتقدات و الاتجاهات التي توجه سلوك المديرين نحو غايات آو وسائل يختارها هؤلاء المديرون لأنهم يؤمنون بصحتها، و تحدد النهج الذي ينتهجونه في انجازهم لأعمالهم و إدارتهم لمنظماتهم و اتخاذهم لقراراتهم (العايش، 2011، 8)

و يرى علام (2007) بان قيم العمل تشير الى الموجهات السلوكية (اتجاهات، معتقدات، تفضيلات و أولويات) للفرد او الجماعة في كل الأنشطة التي تتصل بأي من شكل من اشكال العمل ليس قاصرا على نشاط مهني معين، و هذه الموجهات تأخذ شكلا ظاهرا أحيانا و ضمنيا في أحيان أخرى، و ترتبط قيم العمل بالسلوك المفضل او غير المفضل إجتماعيا، فقيم العمل عبارة عن الاهمية النسبية للعائدات و المكاسب الضمنية و الصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارساته للعمل (علام و آخرون، 2007، 28)

من خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن استخلاص بأن قيم العمل هي:

- مجموعة من القواعد و الاسس التي يجب على العامل التمسك بها
- مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة
- مجموعة من المعتقدات و الاتجاهات التي توجه سلوك العاملين
- تحدد ما هو صواب و ما هو خطا في مواقف معينة

2.2. مراحل تطور قيم العمل:

إن قيم العمل لم تكن ثابتة على مر الزمان، بل إنها تعرضت للتغيير و التطور عبر سبع مراحل رئيسة هي (حمدات،2006، 33):

1.2.2. المرحلة الأولى:

و قد جاءت انعكاسا لأراء و نظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية و سيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي، و قد اشتركت النظريات التي تندرج تحت المدرسة الكلاسيكية في النظر إلى الإنسان على انه آلة، يمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب و العمل المطلوب منه، و انه يمكن تحفيزه عن طريق الدوافع الاقتصادية كزيادة الأجر، و بالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعمل إلا بالقدر الذي يساعد على استغلال اكبر لمجهوداته، كما أكدت هذه النظرية على المفاهيم السلطوية كأساس للقيادة.

2.2.2. المرحلة الثانية:

و قد جاءت اثر نتائج دراسات هاوثورن و ظهور حركة العلاقات الإنسانية، حيث يعد التون مايو من الرواد الأوائل لهذه الحركة، و قد جاءت هذه المرحلة على اثر تزايد قوة الاتحادات العمالية، و تزايد المشكلات داخل المنظمات، و ظهور الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل الاجتماعية و ضرورة الاهتمام بمشاكل المجتمع بما في ذلك مشاكل الالتزام بقيم العمل و الموظفين.

و قد نادت هذه الحركة بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين و تنمية علاقات العمل لما لذلك من اثر على الإنتاجية. كما تم التركيز على قيمة تدريب الرؤساء و المشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للعاملين.

3.2.2. المرحلة الثالثة:

و قد ظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية، و ساد الاعتقاد لدى الإدارة بان المواجهة كانت أسوأ خيار موجود و انه لا بد من التحول من المواجهة إلى التوفيق، و تم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة و الهيمنة، و تمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل.

4.2.2. المرحلة الرابعة:

و قد قامت على أساس الحرية في بيئة العمل، حيث انتقلت الإدارة من المديرين إلى العمال، و تميزت هذه المرحلة بنشر " The Human Sid of Entreprise " الذي ألفه دوجلاس ماكجريجور (Douglas McGregor)، حيث أوضح فيه أهمية أنظمة القيم الإدارية من خلال تقسيمه للمعتقدات الإدارية إلى مجموعتين أطلق على احدها نظرية (**x**) و أطلق على الأخرى(**y**)، و طبقا لنظرية (**x**) فان الأفراد بطبيعتهم مخادعون و كسالى و لا يتم تحفيزهم إلا بالمكافأة المادية و لا يهتمون إلا بمصالحهم الذاتية، أما نظرية (**y**)فترى بان الإفراد بطبيعتهم ايجابيون و جديرون بالثقة، و محفزون ذاتيا.

5.2.2. المرحلة الخامسة:

و قد تمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف Management by Objective و التي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة، أي إشراك جميع العاملين في وضع القرارات و تحديد الأهداف و تنفيذها، و من هذا المنطلق فقد ساعد هذا الإدارة على تحقيق العدالة و الديمقراطية في التقييم، إذ أن ذلك كفيل بإلزام العاملين بأهداف تحددها الإدارة و العاملون معا.

6.2.2. المرحلة السادسة:

و تسمى بمرحلة التطوير التنظيمي، حيث كان هناك اهتمام بعلم السلوك التطبيقي و أصبح بالإمكان و بطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية، و صاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي، و كان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل، و قام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية و المسببة للضغوط في بيئة العمل و ظهر الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي.

7.2.2. المرحلة السابعة:

و هي تمثل مزيجا من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل، و تمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل: العمل الجاد يقود إلى النجاح، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية، و استغلال الفرص الفردية، و مع تزايد التهديدات و المنافسة العالمية ظهرت قيمة البقاء للأصلح.

3.2. أهداف قيم العمل:

تبرز قيم العمل عندما يجد العامل (الموظف) نفسه محصورا بين مصالحه الشخصية وواجباته الوظيفية. وعندما يتم تقديم المصالح الخاصة على المصالح العامة. أو عندما يستغل الموظف العام وظيفته لتحقيق المصالح الشخصية.

ومن هنا فان قيم العمل تهدف إلى تحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في إطار هذه المعايير. و تهدف أيضا إلى ضمان تصرف الموظف في شؤون العمل بشكل موضوعي و نزيه و غير متحيز، و ذلك عن طريق التوفيق بين مفهومي السلطة و المسؤولية في الإدارة، حيث أن قيم العمل هي جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية، و احد الضوابط التي تحول دون التعسف أو إساءة السلطة، و أخيرا، فإنها تساعد أفراد المجتمع في توضيح ما هو حق للموظف و ما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمة لهم، مما يسهل عليم محاسبته عند الانحراف عن هذه الحدود القيمية و الأخلاقية (حمدات،35،2006)

4.2. أهمية قيم العمل:

يرى كل من (Deal & Kennedy,1982) إن قيم العمل هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، و هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين و تعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، و علاوة على ذلك فان المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة، إذ سيكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، و من ثم سوف

تكون لديهم القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير، و من خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة و سوف تثار دافعتهم لان الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، و تصبح قيم العمل حقيقية في عقول عدد كبير منهم (حمادات، 2006، 36)

إن لقيم العمل اثر كبير في المكونات التنظيمية، إذ تؤثر في سلوك العاملين و عملية اتخاذ القرارات و الالتزام و الانتماء للمؤسسة و هذا ما أكدته دراسة (Putti & etal,1999). فالإيمان و القناعة في التحلي بقيم العمل و ازدياد تأثيرها في سلوكيات العاملين يزيد من تمسكهم و التزامهم بالمؤسسة التي يعملون فيها، و ذلك لكون طبيعة هذه المكونات متقاربة و مشتركة في عدة نقاط فكلها تعد قاعدة راسخة للسلوكيات المرغوبة و المطلوبة للمؤسسة.و تسهم القيم في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي و الحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من قبل الجميع، لكن لا يعني هذا أنها لا تتغير بل يتم تعديلها عبر الزمن و لذلك فان بعض الأعمال التي كانت مقبولة و ناجحة قبل (20) عشرين عام قد لا تكون مقبولة الآن على سبيل المثال القيام بالأنشطة التصنيعية دون الالتفات إلى البيئة و وضع الاعتبارات البيئية ضمن الرؤية الشاملة للمؤسسة (قدوري5،2008)

5.2. مصادر قيم العمل:

إن قيم العمل هي تراكمات تربوية تبدأ مع النفس مرورا بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة، و تنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة. و حتى وصوله إلى الوظيفة و ما تفرض عليه، و بالتالي ما يتنازع فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر، و لهذا يمكن تقسيم مصادر قيم العمل و تحديدها بما يلي(حمدات،2006، 39):

1.5.2. الذات:

إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، و تستثير شغفا خاصا عنده، و عليه فان العمل القيمي لا بدا و أن يبدو جميلا و جذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، و بالتالي فان هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد و تقديره الخاص. و هذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد القيمية الثبات و الاستقرار و الاستمرارية اللازمة لها.

2.5.2. الأسرة:

ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم، و هذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية و ظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبناءها على المبادئ و المثل الدينية من صدق و أمانة و احترام، فان هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ. و أما الأسرة التي تربي أبناءها على عدم احترام القيم و المبادئ، و التشكيك فيهما، فان هؤلاء الأبناء سينقلون نظرتهم للقيم و المبادئ إلى التنظيم الذي سيعملون فيه.

3.5.2. المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم و توعيتهم و تدريسهم بعض المساقات في الدين و الأخلاق و العلاقات العامة حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي تجاه المسؤولية و الانتماء و الإخلاص.

4.5.2. المجتمع:

إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد و إن ينقل أفراده هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه، و تنعكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم، و إذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات و الأخلاقيات، و تعاقب المعتدي، و لا تراعي فردا على آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع، فإنها ستسيطر على الفرد حال انتقاله إلى التنظيم و ممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة، و ذلك لان

معايير المجتمع القيمية و سطوتها في محاسبتها لأعضائها، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.

5.5.2. القيادة القدوة:

فالقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، و لين ليس فيه ضعف، و تستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، و توجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، و تحترم الآخرين، و تكون خادمة للمصلحة العامة لا سيدة لها، لأنها اكتسبت هذه القيم من رؤسائها و ستعلمها لمرؤوسيها.

6.5.2. الدين:

إن التزام الفرد بقيم العمل تبعا للنظم الوضعية لن يكون إلا بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الالتزام بها، إلا أن الدين يشكل أوسع وأهم المصادر لقيم العمل الوظيفية والإدارية. فالدين يحض على الاستقامة، و الطاعة، وترشيد الاستهلاك والنفقات، كما يحض على النزاهة في التعامل مع الآخرين. هذا من جهة، وأما من الجهة الأخرى فلأنه هو المصدر الحقيقي للمسؤولية الشخصية التي تنبع منها الرقابة الذاتية، ويؤدي كل ذلك إلى دعم وشائج الصلة وتعزيز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين و جمهور المنتفعين المتعاملين مع التنظيم.

7.5.2. تشريعات الخدمة المدنية:

إن مجموعة التشريعات؛ القوانين و الأنظمة و اللوائح الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة إلى الاتجاه الذي يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها. ومن زاوية أخرى لأنها، تعمل على تحديد واجبات و مسؤوليات الموظف التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري، فتبين الواجبات التي تفرضها الوظيفة، و المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.

و يضيف (المغربي، 2010)، مصدرين آخرين من مصادر قيم العمل و المتمثلين فيما يلي (المغربي، 2015، 160):

8.5.2. جماعة العمل:

بالرغم من أن هناك تقارب بين هذا المصدر و المصدر الاجتماعي إلا أن التركيز على هذا المصدر ينصب على القيم و الأخلاقيات التي تقررها الجماعة في مكان العمل و التي تتعلق بالعمل نفسه و بظروفه ليس بالأخلاقيات الاجتماعية العامة.فجماعة العمل تكون مع مرور الزمن تقاليد و عادات و قيم خاصة بها تفرضها على أعضائها. فالفرد يغير قيمه أحيانا نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها عليه جماعة العمل مثل عزله و عدم التعامل معه أو مساعدته و عدم دعوته إلى جلساتهم أو لقاءاتهم الاجتماعية، و عزله عن تيار تناقل المعلومات.....الخ مما يجعله غريبا عن موطن عمله.

9.5.2. الخبرة:

تستمد القيم أهميتها و وزنها من خبرات الفرد، فالصيام في شهر رمضان له أهمية اكبر لدى المسلم من حيث العبادة لان أوله رحمة و أوسطه مغفرة و آخره عتق من النار. كما السجين له تقدير اكبر لقيمة الحرية من شخص طليق الذي لم يذق طعم الحرمان من حريته.

6.2. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل:

تمتاز القيم بالتغيير و الاكتساب، فلها القابلية على التطوير و التحديث بما ينسجم مع التغييرات التنظيمية في الثقافة، و الاستراتيجيات، و التركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها و أهدافها. لذا وضعت خطوات عدة يمكن أن تعزز بها القيم، و منها (سحر قدوري، 2012، 158):

أ. **القرارات:** عن طريق اختيار القيم المرغوبة و من ثم تكوين التزام مطلق لان يتلاءم معه العاملون في المؤسسة.

ب. **الهيكل التنظيمي:** إذ عن طريقة تتحدد مستويات، و مهام أو وظائف تكون ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية و خطوط السلطة.

ج. **نظم العمل:** تصميم نظم لانجاز المعايير و مراقبة الأداء و تعزيز السلوكيات الصحيحة.

د. **التعيين:** تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص و سمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوب بنشرها في المؤسسة.

هـ. **التدريب:** تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم و يعززونها بالمهارات الإضافية.

و. **التنسيق:** تنسيق أنشطة كل النظم المترابطة مع القيم من اجل تحسين أداء العاملين و استبعاد الازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الأخرى.

ز. **التكامل:** تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا و الدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين تخطيط و تنفيذ الأنشطة.

ح. **الاتصالات:** يتم عن طريق تثقيف العاملين بان هناك قيما جديدة قد أعدت في المؤسسة لابد من الالتزام بها.

ط. **التطابق:** ربط القيم بالنمو و الإشباع الشخصي للعاملين من اجل تعريفهم بالقيم و توجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية.

7.2. أساليب تكوين قيم العمل و تنميتها:

لتكوين القيمة عمليا توجد عدة مراحل هامة تتمثل وفقا لما ذكره الجمل (1996) فيما يلي:

1.7.2. جذب انتباه المتعلم (العامل أو الموظف) نحو القيمة: لا بد من إحساس المتعلم بالقيمة التي تختار كهدف، و من اجل ذلك تستخدم الوسائل و الإمكانيات كافة في سبيل عرض القيمة، بقصد الاستحواذ على انتباه المتعلم. ليس ضروريا ان تقدم القيمة واضحة التفاصيل، محددة المعالم، فالمهم جذب الانتباه بالدرجة الأولى، و ذلك ليشعر المتعلم بوجود بعض الظواهر و المثيرات التي يكون راغبا في تلقيها أو

الانتباه لها، لتكوين الوعي بها، و إثارة الرغبة لديه في استقبالها لتتم عملية تركيز الانتباه، و المراقبة، لتأتي الاستجابة بعد ذلك و يظهر المتعلم اهتماما بالظاهرة، ثم تأتي بعد ذلك الاستجابة النشطة كطاعة أو مسايرة، و من ثم يظهر المتعلم التزامه بالسلوك بمبادرة منه أو طوعا و بمحض إرادته، و بعد ذلك يصاحب الاستجابة شعور بالرضا و الارتياح و الاستمتاع أثناء قيامه بعمل من الأعمال.

2.7.2. تقبل القيمة: في هذه المرحلة تستمر الاستجابة، بدرجة تجعل الآخرين يميزون القيمة في التعلم و يكون سلوكه ثابتا، و تصبح القيمة متمثلة بدرجة كافية في العمق، لتصبح قوة مسيطرة باستمرار على سلوك المتعلم.

3.7.2. تفضيل القيمة: تتضمن هذه المرحلة قدرا اكبر من الالتزام يجعل المتعلم لديه الرغبة في المتابعة و الاهتمام و السعي وراء القيمة التي يشعر باتجاه موجب نحوها؛ أي تفضيل الفرد لقيمة معينة و إعطاؤه الأهمية لها.

4.7.2. الالتزام: يصل المتعلم (العامل، الموظف) في هذه المرحلة إلى أعلى درجات اليقين و الاقتناع الكامل بصحة اتجاهه أو تقييمه لقضية ما، و يكون على درجة عالية من الالتزام و الإخلاص و الولاء بهذه القضية و إقناع الآخرين بها. و الالتزام يعني الاستمرار العاطفي لتأكيده، و اعتناق قيمة لفترة طويلة لا يدل على الالتزام بها، ما لم يستغل قدرا من طاقة الفرد العاطفية حتى يتم الالتزام الحقيقي بها، و أن الأعمال المؤيدة للقيمة أمر مهم، لأنها تدل على الالتزام بحكم طبيعتها.

5.7.2. التنظيم: تتطلب هذه المرحلة تنظيم القيم في نسق متكامل أو نظام قيمي حتى يساعد على التغلب على الصراعات التي تنشأ بين قيم الفرد و قيم المنظمة التي يعمل بها، و تحديد العلاقة المتبادلة بينهما. يمكن للمتعلم أن يدرك كيف ترتبط قيم العمل بغيرها من القيم عنده أو بقيم جديدة عليه اكتسابها، و يكون على وعي كامل بالعديد من القيم التي تم اكتسابها و يدرك العلاقات المنتظمة بين هذه القيم.

6.7.2. التمييز: في هذه المرحلة يصبح المتعلم متميزا، و ذلك لان تنظيمه للقيم قد وصل إلى الحد الذي يحكم سلوكه طبقا للقيم التي تمثلها، فيتصرف بأسلوب معين ليكون له نمط حياة متميز يمكن الآخرين من التنبؤ بسلوكه في مواقف معينة، و تتكامل الأفكار و المعتقدات و الاتجاهات و القيم في فلسفة كلية للحياة أو نظرة شاملة للعالم، و بعده تكمن عملية الاستيعاب لشتى الجوانب الوجدانية، بحيث يسلك المتعلم سلوكا متميزا عن غيره تجاه القضايا و المشكلات الحياتية.(محمد حسن محمد حمادات، 2006، ص 45-46)

8.2. تناقض القيم في ميدان العمل:

لقد أكد المنظرون في ميدان التنظيم أمثال أرغيريس(1957) Argyris، و سوفي (1972) Sofer، إن الصراع الذي يحدث في التنظيمات سببه الرئيسي هو الصراع في القيم، و أن المصدر الرئيسي للرفض أو التفضيل الشخصي يرجع إلى التماثل و الصراع في القيم الشخصية للمديرين و العمال، و الصراع بين القيم يظهر عادة في عدة مظاهر و تعد الاضطرابات المظهر الرئيسي للصراع، أما المظاهر الأخرى فتتضمن الامتناع عن بذل المجهود، التضييع، عدم الكفاية، التغيب، التنقل و غير ذلك. و يعد (التون مايو و رفقائه) أول من درس ظاهرة تقييد الإنتاج المنسق في شركة هاوتورن بأمريكا. و من بين الدراسات التي قاموا بها غرفة ملاحظة شبكة الأسلاك التي نبهت الباحثين إلى التقييد المنظم للإنتاج من طرف جماعة من العمال حيث حددت عدد الوحدات الواجب إنتاجها يوميا بناء على عدد من القواعد، و قد حافظوا على أن يكون إنتاجهم اقل مما هم قادرون على إنتاجه، و قد ارجع الباحثون هذا السلوك إلى الصراع الموجود بين التنظيم التقني و التنظيم الاجتماعي، و بمعنى آخر بين قيم الكفاءة التي تفرضها الإدارة و القيم الاجتماعية التي يركز عليها العمال(مقدم،1994، 154)

و يرى (غيات،2015) إن تناقضات القيم تؤدي إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية، بحيث يورد بعض انعكاسات التناقض القيمي داخل التنظيم، كالأتي:

أ. صعوبة التكيف: إن قوة التناقضات و الاختلافات بين القيم داخل التنظيم، يؤدي إلى صعوبة التكيف و عدم القدرة على تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة. فكلما زادت الاختلافات و التناقضات زادت صعوبة التكيف و أدت إلى انعكاسات أوسع مدى و أكثر قوة.

ب. فشل التكيف: يرى (بوفلجة غيات،2015)، انه في هذه المرحلة تبرز مظاهر الفشل في ثلاث صور و هي كالآتي:

- سوء العلاقات الإنسانية، هناك اختلاف في طبيعة القيم و اختلاف في درجات الثقافة و التكوين بين العمال و المسؤولين. حيث تتغلب القيم التقليدية على ذهنيات العمال، بينما تتغلب القيم الحديثة و تؤثر على سلوكات الإطارات. هذا التناقض و الاختلاف، قد يصل إلى درجة توتر العلاقات الإنسانية داخل التنظيم، خاصة بين العمال من جهة و المشرفين من جهة أخرى.
- انخفاض الرضا المهني، إن سوء العلاقات البشرية يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني عند العمال و نقص الحوافز و الدوافع إلى الإنجاز، و اللامبالاة و انخفاض الروح المعنوية.
- الإجهاد الذهني و البدني، إن مشاكل العمل و الرضا المهني و تناقض القيم يؤدي إلى التعب و الإجهاد نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل، مما يؤدي إلى حالات من الإجهاد الذهني و التعب البدني دون بذل جهد مبرر لذلك التعب.

ج. المواجهة: يرى (بوفلجة غيات، 2015)، إن صعوبة العمل في التنظيم و عدم القدرة على مسايرة التغير و الاستجابة للمتطلبات المهنية، يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية، يمكن حصرها في ثلاثة أنماط، و هي كالآتي:

- الانسحاب، و يكون في صورتين:

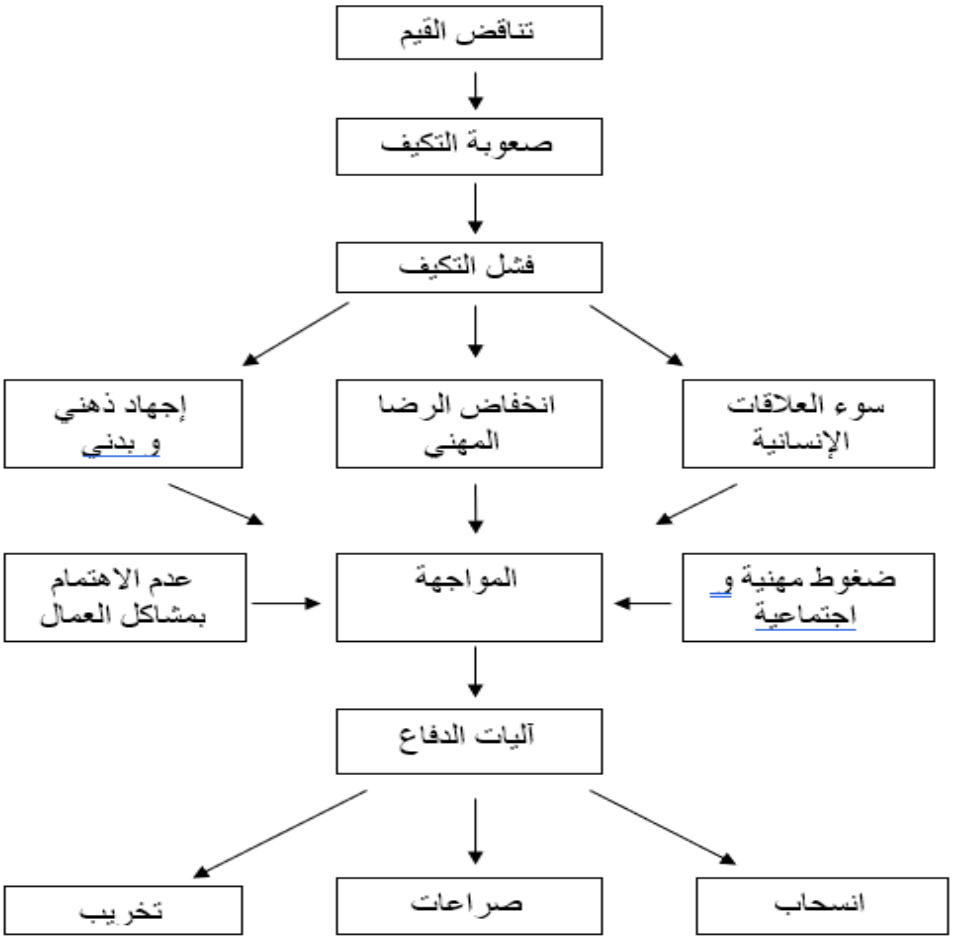
- تتمثل الصورة الأولى في ترك العمل نهائيا، و خاصة في حالات الرخاء الاقتصادي الذي يسمح للعامل بإيجاد شغل بمؤسسة أخرى. و قد يفضل العامل البطالة على التعرض لضغوط العمل و التنظيم، و ما فيه من تناقضات.

- بينما تتمثل الصورة الإنسحابية الثانية في البقاء في العمل مع اعتماد أسلوب التخلف و التغيب العمدي و التمارض و تجنب العمل و التكاسل في أداء المهام، و إنتاج اقل ما يمنك إنتاجه.

- الصراع، و يتمثل في مواجهة المواقف بصورة أكثر عنفا، و تكون في صورة صراعات عمالية و اضطرابات و اختلافات واضحة. قد تظهر أسباب أخرى و تعتبر كبش فداء لتبرير صراعات نادرا ما يتعرف المسؤولون على أسبابها القيمية و دوافعها الحقيقية.

- التخريب، و يكون كمرحلة قصوى تدفع العامل إلى تخريب آلته حتى يتخلص منها و يجد مبررا مقبولا للتوقف عن العمل و لو لمدة.

و الشكل التالي يوضح بعض انعكاسات سوء التكيف مع القيم المتناقضة داخل التنظيم:



الشكل رقم (02): يوضح بعض انعكاسات سوء التكيف مع القيم المتناقضة داخل التنظيم (غيات، 2015، 44)

9.2. النظريات المفسرة للقيم:

هناك العديد من المقاربات النظرية التي ساهمت في تفسير القيم، و في الدراسة الحالية سوف نذكر بعضها فيما يلي:

1.9.2. مقاربة ايمل دوركايم:

صاغ إميل دوركهايم (1858–1917) نموذجًا للمجتمع نشأت فيه المعايير والقيم الاجتماعية من التخصص المتزايد للأدوار الاجتماعية والعمل في المجتمعات الصناعية الناشئة في ذلك الوقت. توفر قيم ومعايير السلوك التكامل الاجتماعي الذي يسمح للأفراد بالعمل في المجتمع، مما يوفر التماسك والثقة والاستقرار. (Darity Jr and all,2008,5651)

قدم نموذج دوركهايم للتكامل خلفية نظرية تالكوت بارسونز للمجتمع في منتصف القرن العشرين ، والتي أكدت على وظيفة القيم والقواعد، لا سيما في الحفاظ على توازن واستقرار المجتمع. و تشكل الثقافة ونظام القيم أحد أبعاد المجتمع الأربعة، والأبعاد الأخرى هي البنية الاجتماعية، العلاقة بالبيئة وتحقيق الأهداف. بالنسبة لبارسونز، يجب دمج نظام القيم في شخصيات الناس وسيوجه بعد ذلك السلوك المناسب. على سبيل المثال، تعد التنافسية والاستقلالية ، أو الفردية ، قيما أساسية يجب أن يتبناها الناس لتحقيق النجاح في الاقتصاد الرأسمالي ، ويتم بذل الكثير من الجهد في التعليم والإعلام على غرس تلك المثل العليا (Darity Jr and all,2008,5651)

تم انتقاد هذه النظرة للقيم و ذلك لإعطائها الأولوية لاستقرار النظام على إمكانية التغيير الاجتماعي، ولتقليل نطاق الفاعلية للأفراد الذين يبدو أنهم مبرمجون من قبل المؤسسات الاجتماعية للالتزام بالمعايير ودعم القيم. في حين أن عمل دوركهايم حول القيم ساهم بشكل واضح في وظيفة بارسونز ، إلا أن دوركهايم تبنى وجهة نظر الجريمة والإجرام(Darity Jr and all, 2008, 5651)

2.9.2. نظرية التغير القيمي:

ترجع نشأة هذه النظرية إلى عام 1970 من جراء الرؤى النظرية حول الحداثة و ما بعد الحداثة، ثم ما كشفت عنه المسوح الأوروبية المهمة التي أجريت على القيم. و قد استعان ابرمسون و إنجلهارت (1995) Abramson and Inglehart بفكرة المدخل كمنطلق نظري في إجراء المسح العالمي بموجاته الأربع، إذ كان هدف المسوح الأوروبية دراسة التغير في القيم عبر الأجيال، لا سيما فترة ما قبل الحرب العالمية الثانية و ما بعدها، و تنطلق هذه النظرية من فرضيتين أساسيتين و هما، الندرة Scarcity و التنشئة Socialization

أ. فرضية الندرة: تشير هذه الفرضية إلى أن الأولويات القيمية لدى الأفراد تعكس الظروف الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتأثر هذه الفرضية بآراء ماسلو (1954) Maslow حول تدرج الحاجات ، فالحاجات النفسية التي لم تتحقق تمثل الأولوية دون باقي الحاجات الأخرى الاجتماعية و الثقافية. و يتباين ترتيب الحاجات الإنسانية كلما تحركنا فيما وراء الحاجات و من الضروري التمييز الجوهري بين الحاجات المادية لتحقيق الأمان و الدعم النفسي ، و الحاجات غير النفسية التي ترتبط بالاعتداد بالشخصية و التعبير الذاتي و الإحساس بالجمال. و تهتم فرضية الندرة بالتغير الثقافي على المستوى الشامل و استخدام المدخل الكمي في التعرف على مدى هذا التغير و سرعته في ارتباطه بالأمان الوجودي Existential Security و كيف أن هذا الأمان مرتبط بقيم ما بعد الحداثة لهذا فان فرض الندرة يدعو إلى التنبؤات التالية (اعتماد، 2007 ،70):

– من منظور المسح العابر للثقافات يمكن القول إن قيم ما بعد الحداثة أكثر انتشارا في المجتمعات الأكثر غنى و الأكثر أمانا، بينما المجتمعات الأقل ثراء و أمانا ستكون أكثر اهتماما بالقيم الحياتية الضرورية.

– داخل أي مجتمع، تكون قيم ما بعد الحداثة أكثر انتشارا بين الشرائح الاجتماعية الأكثر ثراء و أمانا و الأكثر تعليما، بينما الشرائح الاجتماعية الأقل في هذه الخصائص تنخفض لديهم قيم ما بعد الحداثة و تزداد لديهم القيم الحياتية الضرورية

– إن الرخاء الاقتصادي سيزيد الميل نحو الرضا و الإحساس بالسعادة، بينما التدهور الاقتصادي و الحروب سيؤديان إلى تبني الأفراد القيم الحياتية Survival Values الضرورية لبقائهم.

– إن المجتمعات التي تمارس مستويات عالية من الأمان لعقود زمنية فمن المتوقع ألا تستغرق وقتا طويلا في تحولها من القيم الحياتية الضرورية نحو قيم السعادة.

– إن المجتمعات التي تمر بأزمات تاريخية و حالة من التغير السريع سوف يؤدي ذلك إلى درجة عالية من عدم الأمان.

ب. فرضية التنشئة: تشير هذه الفرضية إلى أن العلاقة بين البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و أولويات القيم لا يمكن إخضاعها للضبط المباشر، نظرا لوجود فجوة زمنية واضحة بينهما، بحيث تعكس الظروف التي أظهرتها خلال السنوات السابقة لمرحلة الشباب لدى الفرد. (علام، 2007: 71)

أيضا تشير هذه الفرضية إلى أن التغير في القيم الفردية و المجتمعية يبدأ تدريجيا، و من حيث الكم فإن التغير يكون بمعدل أعلى لدى صغار السن، حيث تستبدل بالقيم التقليدية خلال فترة الشباب قيما حديثة على مستوى المجتمع. كما تشير إلى انه كلما كانت الأجيال التالية أكثر إحساسا بالأمان اقتصاديا خلال سنوات التنشئة صاروا أكثر تعليما، و من ثم يكونون أكثر من غيرهم اكتسابا لقيم ما بعد الحداثة في توجهاتهم و بمرور الوقت فان عملية الإحلال الجيلية ستؤدي إلى زيادة عدد المتبنين لهذه القيم عالميا.

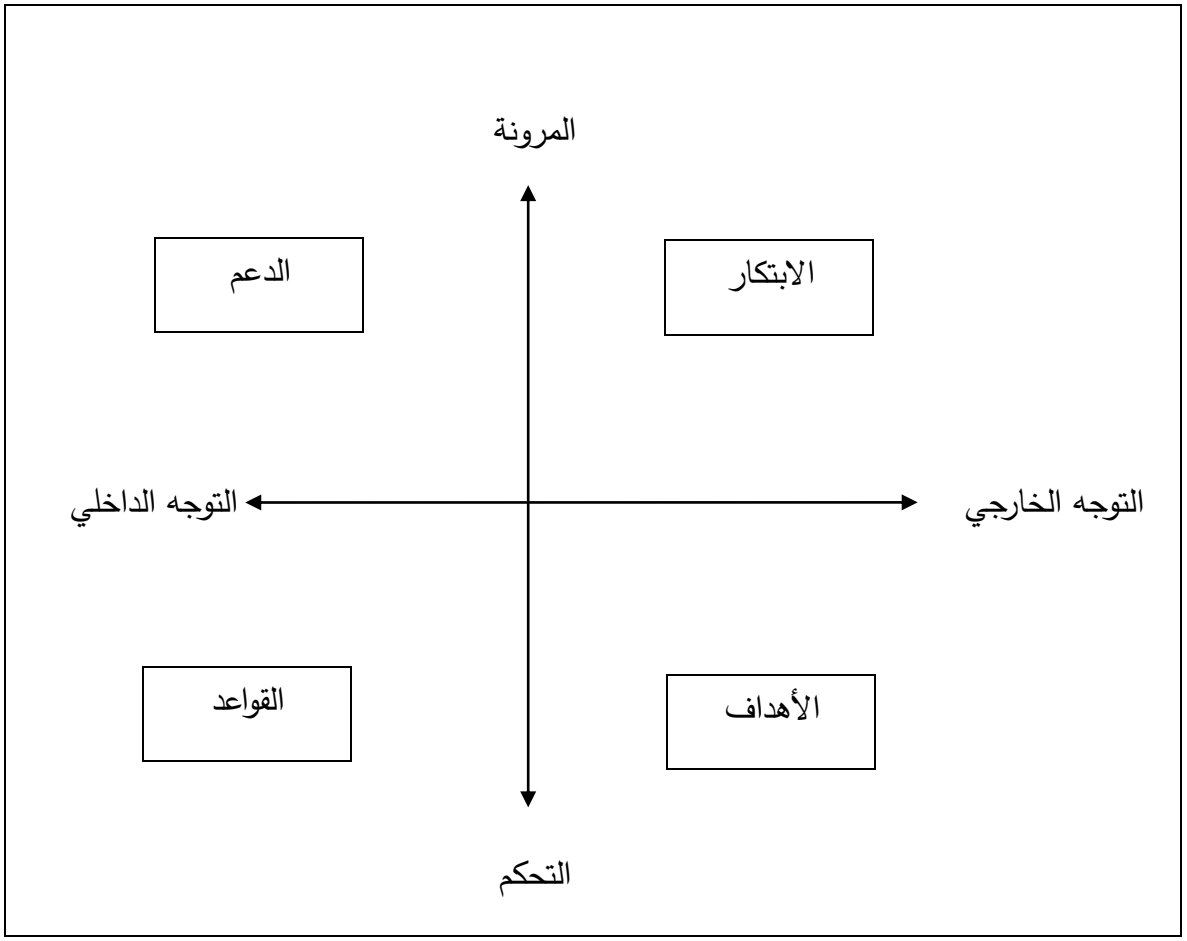
و إذا ما تم الربط بين الفرضين الأساسيين في نظرية التغير القيمي عبر الأجيال سيسفر هذا عن ثلاثة مؤشرات إضافية للمؤشرات التي أسفرت عنها الفرضية الأولى، و تتمثل هذه المؤشرات في(علام،2007،72):

- أن المجتمعات التي تمارس من فترة طويلة اقتصاديات متنامية و أمانا فيزيقيا ستحدث اختلافات في أولويات القيم بين الجماعات الأصغر و الأكبر سنا، حيث تكون الجماعات الأصغر سنا هي الأكثر اتجاها لتحقيق قيم السعادة في الحياة عن الجماعات الأكبر، و هذا يعكس بدوره حقيقة أن الجماعة الأصغر سنا يتحقق لها أمانا أكثر خلال مراحل تكوينها الأولى مقارنة بالجماعة الأكبر سنا.

- من منظور عالمي، فإن اكبر قدر من التغير الجيلي يوجد داخل الدولة التي تمارس نسبيا معدلات عالية من النمو الاقتصادي.
- أن نظرية التغير القيمي بين الأجيال لا تتنبأ فقط بأنواع القيم المتوقع ظهورها أو مكانها، بل تتنبأ أيضا بكمية التغير في القيم الممكن ملاحظتها خلال فترة معينة من الزمن.

3.9.2. نموذج القيم المتنافسة لكوين:

ومن بين العديد من النماذج الثقافية الموجودة، أصبح النموذج الذي طوره (Quinn, 1988) راسخًا تدريجيًا، سواء من خلال كمية الأبحاث التي أشارت إليه أو من خلال عدد اللغات التي تم تفعيل هذا النموذج بها. هذا النموذج، الذي تم تطويره في الأصل لوصف القيم التي تكمن وراء معايير الفعالية التنظيمية، يميز الثقافات التنظيمية وفقًا لبعدين. البعد الأول يميز الشركات الموجهة نحو الاهتمامات الداخلية، مثل الأداء السليم لعملياتها أو رفاهية أعضائها، عن تلك الموجهة نحو القضايا الخارجية، مثل مواجهة القيود والفرص التي توفرها البيئة والفرص. مدى ملاءمتها لمتطلبات السوق. أما البعد الثاني فيضع المؤسسات ضمن سلسلة متصلة من التحكم بالمرونة. تتيح المنظمات التي تتميز بثقافة مرنة لأعضائها نطاقًا كبيرًا من العمل بينما تنظم المنظمات الموجهة نحو التحكم سلوكهم بإحكام.(Delobbe & Vandenberghe, 2004, p 511)



الشكل رقم (03): يمثل نموذج القيم المتنافسة لكوين (Nathalie Delobbe & Christian Vandenberghe, 2004, p 511)

إن الجمع بين هذين البعدين يجعل من الممكن التمييز بين أربعة أنواع من الثقافات التنظيمية:

- نوع الثقافات المركزة على (الدعم): تجمع بين التوجه الداخلي ودرجة عالية من التحكم، نظرًا لاهتمامها برفاهية وتنمية أعضائها، تع مل هذه الشركات على تعزيز التعاون والمشاركة. و يتم تعزيز الثقة والتواصل بين الأشخاص من خلال العديد من الاتصالات غير الرسمية ويظهر الموظفون مستوى عال من الارتباط بالشركة.

- الشركات من النوع (الابتكاري): تتميز بالتوجه الخارجي ومرونة كبيرة. تقديرا للإبداع والانفتاح على التغيير والتجريب، يقومون باستمرار بتجديد منتجاتهم وخدماتهم وعمليات التصنيع والهياكل الداخلية. و نتيجة لذلك، فإن إضفاء الطابع الرسمي على العمل منخفض والتواصل سلس للغاية وغير رسمي في الأساس.
- الشركات التي تهيمن عليها (القواعد): تمارس السيطرة عن كثب على سلوك أعضائها وموجهة نحو عملياتهم الداخلية. تتميز بالانقسام القوي وإضفاء الطابع الرسمي على العمل، وهو هيكل هرمي متطور و بسيط الإجراءات. احترام السلطة و الاتصالات النازلة هي السائدة.
- نوع الثقافات المركزة على (الأهداف): تركز قبل كل شيء على أسواقها الخارجية، وتسعى إلى ترسيخ مكانتها هناك، من خلال ترشيد كبير للعمليات الداخلية. التخطيط والإدارة بالأهداف ومكافآت الجدارة هي الوسائل المفضلة التي تستخدمها هذه الشركات لتوجيه سلوك أعضائها نحو الأهداف المراد تحقيقها.

يرى كل من (Quinn & Spreitzer, 1990; Zammuto & Krakower, 1991)، بأنه لا توجد شركة تتناسب تمامًا مع أحد هذه الأنواع الأربعة، حيث يقدم كل منها بدلاً من ذلك ملفًا تعريفيًا عن الأبعاد الأربعة للنموذج. بالإضافة إلى قيمته الوصفية التي تؤكدها العديد من الدراسات التجريبية الكمية والنوعية ، فإن هذا التصنيف يجعل من الممكن فهم بعض التوترات التي تنشأ داخل الشركة أو بين شركتين على أنها ناتجة عن تثمين القطبين المعاكسين. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن هذا النموذج تماسكًا معينًا بين الخصائص الثقافية للشركة وخصائصها الأخرى، مثل ممارسات إدارة الموارد البشرية أو أسلوب القيادة الذي يهيمن عليها (Delobbe & Christian, 2004, p 512)

10.2. قياس قيم العمل:

تقاس قيم العمل وفق لما ذكره الصالح (1994) بعدة طرق منها:

1.10.2.المشاهدة:

يمكن من خلالها التعرف على حقيقة السلوك دون إمكانية لتزييفه، خاصة إذا أجريت على غفلة من الأفراد موضوع الدراسة، و تعد من أكثر الطرق ملاءمة للعاملين، و الملاحظة العلمية المنتظمة يمكن أن تأتي بنتائج

دقيقة، فتطبيقها يتطلب من الباحث أن يحدد القيم التي يهتم بدراستها، في مرحلة معينة و يحدد مظاهر هذه القيم و هل هي ثابتة أو متغيرة

2.10.2. المقابلة الشخصية:

حيث يقوم الباحث بتوجيه مجموعة من الأسئلة إلى أفراد العينة موضوع الدراسة في موقف حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوكهم، و السمات الشخصية لهم، و يمكن أن تأخذ أشكالا متعددة منها؛ تقديم القصص، كما يمكن استخدام أسلوب الرسومات لتقدير قيم الأفراد، أو الإجابة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع ما.

3.10.2. تحليل المضمون:

و هنا يصف الباحث المحتوى الظاهر وصفا موضوعيا و منظما و كميا، و يتم تقسيم البدائل إلى أجزاء حسب طبيعة المادة، إما إلى الرموز أو جمل أو كلمات...الخ، للحصول على بيانات إحصائية و جداول كمية و كيفية عن المادة موضوع التحليل.

4.10.2. الاختبارات:

و هي من أكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس قيم العمل، و منها:

- اختبار جوردون (Gordon) للقيم الإدارية و الذي يقيس ست قيم إدارية هي: (قيم الدعم، قيم الامتثال، قيم التقديرية، قيم الاستقلالية، قيم الخيرية، قيم القيادة)
- اختبار (البورت، فيونون، لندزي) (Allport, Fernon, Lindzy) الذي يقيس ست قيم هي (القيم الاجتماعية، القيم النظرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الدينية، القيم السياسية)
- مقياس القيم الفارقة الذي أعده برنس (Prince)، و صنف فيه القيم إلى: قيم تقليدية، و قيم عصرية
- مقياس دراسة الاختبارات (ودورف) يكشف هذا المقياس عن عدد من القيم مثل (قيم الحياة الأسرية و التدين و الصداقة و الخدمة الاجتماعية و النشاط العقلي)

- مقياس سوبر للقيم المهنية الذي يقيس أربعة عشر قيمة، متمثلة في (الإيثارية، الجمالية، الإبداع، المثيرات العقلية، الإنجاز، الاستقلال، المكانة الاجتماعية، الإدارة، الاقتصاد، الأمن، الظروف المحيطة، العلاقات الإشرافية، المشاركة، طريقة الحياة)، يطلب من الفرد ترتيبها حسب أهميتها بالنسبة له.
- مقياس مسح القيم (روكيش) (Rokeach) و يتضمن جزأين: الأول لقياس القيم الغائية و يتكون من (18) قيمة، و الجزء الثاني لقياس القيم الوسيلية و يتكون من (18) قيمة أيضا، و في الجزئين يطلب من الفرد ترتيب القيم بشكل مستقل من أكثرها أهمية إلى اقلها أهمية له.
- مقياس القيم الشخصية الذي أعده (هوكس) (Hox) و يتكون من (90) بندا خصصت لقياس عشرة قيم و هي: (القيم الجمالية، قيم الراحة، قيم الصداقة، الحياة الأسرية ، الحرية الدينية، السيطرة، التقدم الشخصي، الاعتراف، الإيثار، التقدير من قبل الآخرين)
- مقياس قائمة القيم لمؤلفيها ريدن و رول (W.J.Rddin, Ken Roewll) و الذي صمم للكشف عن منظومة من القيم لدى العاملين في مجالات إدارية و أكاديمية فيشتمل على ست قيم هي: (القيم النظرية، قيم السلطة، قيم الإنجاز، القيم الإنسانية، قيم الكد و المثابرة، القيم المادية) (حمادات، 2006، ص 46-48).
- قائمة أدوار الحياة- مقياس القيم The Life Rols Inventory – Values Scales التي مر تطورها بمراحل و خطوات عدة، اذ ظهرت هذه الأداة في صورتها الأولى عام 1997 باسم قائمة قيم العمل لسوبر، و من ثم باسم أهمية العمل WIS الذي أنجز في كندا من لدن كاسري و كوت (1980) Casserly & Cote اللذين تمكنا من خلال دراسة الأدبيات و المراجع، إلى تصنيف جديد للقيم، حظي باهتمام كبير من لدن سوبر و رفاقه (الضامن، حسن، 2008، 35)

و تضم قائمة أدوار الحياة- مقياس القيم 20 بعدا (الإنتفاع بالمقدرة، التحصيل، التقدم، الجماليات، الغيرية، السلطة، الاستقلال، الابداع، الاقتصاديات، نمط الحياة، النمو الشخصي، النشاط البدني،

الهيبة، المخاطرة، التفاعل الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية، التنوع، شروط العمل، الهوية الثقافية، اللياقة البدنية) (مطانيوس، 2002، 26)

11.2. الدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل:

1.11.2. الدراسات العربية :

1.1.11.2. دراسة (الضامن و حسن، 2008)

"قيم العمل و دورها في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى قيم العمل و جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، معرفة قيم العمل التي تسهم في جودة الحياة، معرفة الاختلاف في مقدار إسهام قيم العمل في جودة الحياة في ضوء متغيري الجنس و الكلية. و تكون مجتمع الدراسة التي قام بها الباحثين، من جميع طلبة السنة الرابعة الدفعة (2002) في كليات جامعة السلطان قابوس، و البالغ عددهم (2495) طالبا و طالبة. و تكونت عينة الدراسة الأساسية من (286) طالبا و طالبة من طلاب جامعة السلطان قابوس. و قد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

– نالت جل قيم العمل التقدير الأعلى لدى طالبة جامعة السلطان قابوس، ما عدا قيمتي اللياقة البدنية و قيمة المخاطرة.

– نالت كل أبعاد جودة الحياة (معنى الحياة، الرضا عن الحياة، نوعية الحياة) لدى طلبة جامعة السلطان قابوس على التقدير الأعلى.

– إن قيم العمل التي أسهمت في جودة الحياة هي: التحصيل، الانتفاع بالمقدرة، النمو الشخصي، العلاقات الاجتماعية، نمط الحياة، الغيرية.

– إن مقدار إسهام القيم الستة في جودة الحياة لا يختلف وفقا لمتغير الجنس، بينما كان مقدار الإسهام يختلف وفقا لمتغير الكلية.

2.1.11.2. دراسة (العايش، 2011)

" قيم العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين قيم العمل و الرضا الوظيفي لدى العاملات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، و الكشف عن الفروق في قيم العمل و الرضا الوظيفي في ضوء متغير الدخل الشهري. تكونت عينة الدراسة التي قامت بها زينب محمد زين العايش، من (350) موظفة من العاملات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. و توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين قيم العمل و أبعاد الرضا الوظيفي
- إمكانية التنبؤ بأبعاد الرضا الوظيفي بمعلومية قيم العمل
- الموظفات اللائي يحصلن على رواتب شهرية اقلهن أكثر سعيا إلى الترقي، كم أن الموظفات اللائي يحصلن على رواتب شهرية أعلاهن أكثر رضا وظيفيا

3.1.11.2. دراسة (حمادات، 2006)

" قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس الثانوية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة قيم العمل السائدة لدى المديرين و المعلمين في المدارس الثانوية العامة بالأردن، و الكشف عن العلاقة بين قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس الثانوية العامة بالأردن. تألف مجتمع الدراسة من مديري المدارسة الثانوية العامة، و البالغ عددهم(985)، و مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية العامة، و البالغ عددهم (12309). و قد بلغ حجم عينة المديرين (296) مديرا، و حجم عينة المعلمين (620) معلما.

و توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

– جاء الترتيب تنازليا لقيم العمل لدى المعلمين كما يلي: (قيم الامتثال، قيم الأمانة، قيم القدوة الحسنة، قيم الخيرية، قيم التقديرية، قيم الدعم، قيم العلاقات الإنسانية، قيم الشورى، قيم الصدق، قيم الاستقلالية، قيم القيادة، قيم العدل)

– جاء الترتيب تنازليا لقيم العمل لدى المديرين كما يلي: (قيم الأمانة، قيم العلاقات الإنسانية، قيم الدعم، قيم القدوة الحسنة، قيم الامتثال، قيم التقديرية، قيم العدل، قيم الاستقلالية، قيم الشورى، قيم الخيرية، قيم الصدق، قيم القيادة)

– توجد علاقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة و مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغير الجنس و لصالح الإناث (المعلمات)

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغيري الخبرة و المؤهل العلمي

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس و لصالح الإناث (المديرات)

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيري الخبرة و المؤهل العلمي

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس او الخبرة أو المؤهل العلمي

4.1.11.2. دراسة (عبد المطلب، 2000)

" قيم العمل وجهد الموظف من منظور تناسب الاحتياجات واللوازم"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير قيم العمل (الاستقلالية والكفاءة والنمو والأمن الوظيفي) على جهد الموظف من منظور ملائم للاحتياجات والإمدادات. و تكونت عينة الدراسة من 295 موظفًا و 57 مشرفًا في مؤسستين، أشارت النتائج إلى زيادة جهود الموظفين مع زيادة القيم المتصورة للموظفين تجاه قيمهم المفضلة. علاوة على ذلك، لم تظهر جهود الموظف أنماطًا متسقة عندما تجاوزت قيم العمل المتصورة القيم المفضلة. على وجه التحديد، فيما يتعلق بالاستقلالية والكفاءة والنمو، استمرت جهود الموظفين في الزيادة حيث تجاوزت القيم المتصورة القيم المفضلة. ومع ذلك، فيما يتعلق بالأمن الوظيفي، انخفض جهد الموظف عندما تجاوزت القيم المتصورة إلى حد كبير القيم المفضلة. علاوة على ذلك، وجدت هذه الدراسة أنه كلما ارتفع مستوى الملاءمة بين القيم المتصورة والمفضلة، زاد جهد الموظف. ومع ذلك ، كشفت النتائج المتعلقة بالأمن الوظيفي بأن التوافق الأعلى بشكل كبير أدى إلى انخفاض جهود الموظفين (Abdelmoteleb,2000,15).

5.1.11.2. دراسة (غفوري وعودة، 2022)

" القيادة الأخلاقية و علاقتها بقيم العمل لدى مدراء الإعدادية في محافظة واسط

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة القيادة الأخلاقية بقيم العمل لدى مدراء المدارس الإعدادية في محافظة واسط فضلا عن التعرف على الفروق بينهم وفقا لمتغير الجنس، و تكونت عينة الدراسة من (200) مديرا و مديرة ، وقد أسفرت نتائج البحث عن ما يلي:

- أن مدراء المدارس يتصفون بمستوى عال من القيادة الأخلاقية.
- أن مدراء المدارس لديهم مستوى عال من قيم العمل.
- وجود فروق دالة إحصائيا في القيادة الأخلاقية على وفق متغير الجنس والفروق كانت لصالح الذكور.
- وجود فروق دالة إحصائيا في قيم العمل على وفق متغير الجنس والفروق كانت لصالح الذكور.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وقيم العمل.

6.1.11.2. دراسة (ذيب و السعود، 2014)

" درجة ممارسة قيم العمل لدي مديري التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، و لتحقيق أغراض الدراسة اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، تكونت من (12) مدير تربية و تعليم، و (213) رئيس قسم. و استخدم لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية و التعليم، و الثانية لقياس الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام، بعد التأكد من صدقهما و ثباتهما.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن كلا من درجة ممارسة مديري التربية و التعليم لقيم العمل، و درجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام في مديريات التربية و التعليم كانت مرتفعة.

كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل السائدة لدى مديري التربية و الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العاملين معهم، فقد بلغ معامل الارتباط (0.301) و هو دال عند مستوى الدلالة (0.05)

7.1.11.2. دراسة (الشايب خولة، الشايب محمد ، 2016)

"مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض المتغيرات – دراسة ميدانية بمدينة ورقلة– "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، و علاقة قيم العمل بكل من الجنس و الخبرة المهنية و التخصص الدراسي، و لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (103) أستاذا و أستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، طبق عليها مقياس قيم العمل (لاعتماد علام،1992) بعد تعديله و دراسة خصائصه السيكومترية، و قد أظهرت النتائج ارتفاعا في مستوى قيم العمل، و عدم وجود علاقة بين قيم العمل و متغيري الخبرة المهنية و التخصص الدراسي، و أظهرت علاقة

بين القيمة الاقتصادية للعمل و الجنس، في حين أظهرت عدم وجود علاقة بين الجنس و قيم العمل المتمثلة في : (الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي للترقي)

8.1.11.2. دراسة (ابو حميدان، طراونه، 2007)

" القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة هرم القيم التنظيمية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك و أثرها على المستوى التعليمي (التصنيف التمريضي). و تكونت عينة الدراسة من (262) ممرضا و ممرضة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (919) و يمثلون جميع ممرضي و ممرضات محافظة الكرك، القانونيين و المساعدين. وأشارت النتائج أيضا إلى أن كلا الجنسين أعطوا أهمية لقيمتي الايثارية والاستقلال أما بقية القيم جاءت متفاوتة، كذلك أعطى كل من الفئتين أهمية مماثلة لقيمتي الجمالية و الإدارة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في إحدى عشر قيمة عائدة لمتغير التصنيف المهني، في حين لم يكن هناك فروق تعزى للجنس و الخبرة و التفاعل باستثناء قيمتي الإدارة و الأمن الوظيفي.

و قد أشارت النتائج إلى أن كل الممرضين أعطوا أهمية مماثلة تقريبا لقيم الايثارية و الاستقلال و الانجاز و العلاقات الإشرافية، بينما أعطى القانونيون منهم أهمية اكبر لقيمة الإبداع و طريقة الحياة و الاقتصاد، و أهمية اقل لقيمة المكانة الاجتماعية و المشاركة و التنوع، في حين أعطى المساعدون أهمية اقل لقيمة المشاركة و المكانة الاجتماعية و الإبداع و طريقة الحياة و الظروف المحيطة و الوضع الاقتصادي، و كذلك أعطى القانونيون و المساعدون أهمية مماثلة لقيم الجمالية و الإدارة و قد جاءتا في المركزين الأخيرين

9.1.11.2. دراسة (عاطف ، 2014)

" اثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي و قيم العمل (دراسة كمية على عدد من المديرين) "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي و قيم العمل على شركات عدة في محافظة القاهرة كما تهدف إلى معرفة مدى تأثير الخصائص الشخصية و الوظيفية للمديرين في تحديد

قيمهم الإدارية. و سعت الدراسة أيضا إلى معرفة فيما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين القيم الإدارية للمديرين التي يمارسونها في موقع العمل. و تم استخدام التحليل العاملي (analysis factor) و هو احد الأساليب الإحصائية الذي يهدف إلى تبسيط الارتباطات التي لها دلالة إحصائية بين مختلف المتغيرات الداخلة في التحليل وصولا الى العوامل المشتركة التي تصف العلاقة بين هذه المتغيرات و تفسيرها، و قد أظهرت الدراسة النتائج التالية:ان ترتيب القيم الإدارية للمديرين بدلالة متوسطاتها الحسابية كالآتي؛ (القيم الإنسانية، القيم التنظيمية، القيم الأخلاقية، قيم المشاركة). و قد اقترحت الدراسة بعض التوصيات المناسبة للمهتمين بموضوع هذه الدراسة كان أهمها؛ ترسيخ مفاهيم و أسس عمل الفريق الواحد و توفير الوسائل المطلوبة لأساليب العمل الى جانب الاهتمام بالعاملين و بحاجاتهم و إرساء العدالة و الثقة، و ضرورة اهتمام المديرين بالقيم الاجتماعية الأصيلة و نشرها بين العاملين لتأثيرها الفعال و الإيجابي على سلوك العاملين.

2.11.2. الدراسات الأجنبية:

1.2.11.2. دراسة (Yahyagil, 2022)

"The Association Between Work Values, Networking Behavior Qualiy of Work Life"

الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف اتجاه الارتباط بين قيم العمل وسلوك التواصل من خلال التعامل مع جودة الحياة العملية كوسيط. تم استخدام النوع التحليلي من تصميم البحث، وتم جمع البيانات من 304 مشاركين. تم استخدام ثلاثة مقاييس لجمع المعطيات: استبيان Schwartz's Portrait Values، واستبيان جودة حياة العمل بواسطة Sirgy، واستبيان Aizen's Networking Behavior. و توصلت الدراسة إلى أربع نتائج هامة و هي:

1. قيم العمل الجوهرية والاجتماعية فعالة في تشكيل سلوك التواصل
2. تتوسط جودة حياة العمل في العلاقة بين قيم العمل و سلوك الربط الشبكي
3. جودة حياة العمل المتصورة من قبل الموظفين غير مرضية

4. الاحتياجات ذات الأولوية بالنسبة للموظفين الذكور هي الجماليات والتحقيق الذاتي، بينما بالنسبة للموظفات هي، المعرفة واقتصاديات الأسرة

2.2.11.2. دراسة (ROBERT KNOOP,1994)

" the relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction"

تعالج هذا الدراسة طبيعة العلاقة بين القيم والرضا. بناءً على ما صنفه لوك (E. A. Locke) على أنه نظريات سببية للرضا الوظيفي، تم البحث عن إجابات لسؤالين. كيف ترتبط أهمية قيم العمل وتحقيقها بمختلف جوانب الرضا الوظيفي، وما هي مجموعات القيم التي تتنبأ بأفضل عوامل الرضا ؟ صنف المشرفون الأولون (N = 187) لشركة تصنيع كبيرة الأهمية و تحقيق 16 قيمة للعمل والاستجابة لمقاييس الرضا الوظيفي. أظهرت التحليلات أن القيم المهمة والمحققة، فرديًا ومجتمعًا، ترتبط ارتباطا كبيرا. و شمل التباين الإجمالي الذي تفسره قيم العمل 63٪ للرضا عن العمل نفسه، و 9٪ للرضا عن الأجر، و 43٪ للرضا عن الترقيات، و 16٪ للرضا عن الإشراف، و 29٪ للرضا عن زملاء العمل، و 35٪ للرضا الوظيفي الشامل

3.2.11.2. دراسة (Campos, M. I., & Rueda, F. J. M, 2017)

" **Effects of organizational values over quality of work life**"

بحثت هذه الدراسة في آثار الملاءمة بين الشخص والمنظمة فيما يتعلق بالقيم التنظيمية المتصورة والمرغوبة للعمال على جودة حياة العمل. تكونت العينة من 213 برازيليًا يعملون في شركات مختلفة الأحجام ومن قطاعات مختلفة. تم استخدام نموذج الانحدار التربيعي متعدد الحدود مع مخططات التحليل السطحي. تم تأكيد الفرضية القائلة بأن جودة حياة العمل تتأثر بالرضا عن القيم التنظيمية. أظهرت مخططات التحليل السطحي أن بعض العلاقات بين المتغيرات غير خطية. الاستنتاج هو أن هذه النتائج يمكن أن تساعد المنظمات على التفكير في القيم المعلنة وتلك التي تم وضعها فعليا موضع التنفيذ من أجل تطوير استراتيجيات تهدف إلى تعزيز قدر أكبر من التطابق من وجهة نظر الموظفين، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة العمل (Campos, M. I., & Rueda, F. J. M, 2017,65)

4.2.11.2. دراسة (Shu Feng Xiao and Fabian Jintae Froese, 2008)

" Work Values, Job Satisfaction and Organizational Commitment in China "

تبحث هذه الدراسة في العلاقات بين الجوانب المختلفة لقيم العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين العاملين ذوي الياقات البيضاء العاملين في الشركات الأجنبية المستثمرة في الصين. وتشير بعض نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أن قيم العمل ترتبط بمختلف جوانب الرضا الوظيفي، والتي بدورها تؤثر على التزام الموظفين تجاه المنظمة.
- أن تأثيرات جوانب الرضا الوظيفي المختلفة تختلف، حيث تتنبأ الاستقلالية والأمن الوظيفي بالالتزام التنظيمي أقوى من التقييم أو الرضا عن الأجر.
- أن قيم عمل الموظفين، وخاصة درجة فرديتهم واستعدادهم لتحمل المخاطر، لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على رضاهم الوظيفي
- أن قيم العمل ليس لها آثار مباشرة على الالتزام التنظيمي، إلا أن لها تأثير غير مباشر من خلال التأثير على جوانب الرضا الوظيفي المختلفة والتي بدورها تؤثر على الالتزام التنظيمي. و بالتالي فإن قيم العمل تعتبر مؤشرات هامة للالتزام التنظيمي.

5.2.11.2. دراسة (Josephine Pryce, 2014)

"Work Values: A Formidable Domain Within the Context of People's Lives "

تحتل قيم العمل مجالًا محددًا في سياق حياة الناس. إنها تحكم الأهمية التي يوليها الأفراد (ومجموعات الأشخاص) للعمل والجوانب المتعلقة به في سياق حياتهم بأكملها. تشير الأبحاث حول قيم العمل إلى أن هذه القيم مستمدة من نفس أنظمة القيم الأساسية التي توجه الأفراد خلال مختلف جوانب حياتهم. على هذا النحو، فهي مجموعة فرعية محددة من قيم الحياة العامة وتتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية. تؤكد الأدبيات الموجودة أن العوامل المختلفة، مثل التركيبة السكانية والجنسية والمنظمات والمهنة، لها تأثير قوي على قيم

العمل. استخدمت هذه المقالة منهجا إثنوغرافيا لدراسة الطرق التي يمكن من خلالها العثور على قيم العمل في المواقف الخطابية والاستجابات السلوكية تجاه العمل. استكشفت الأدبيات المتعلقة بقيم العمل وفحصت قيم عمل العاملين في مجال الضيافة كوسيلة لفهم الاختلافات والهيمنة في قيم عمل الأفراد. و وجدت أن قيم عمل العاملين في مجال الضيافة في الخطوط الأمامية متشابهة من حيث مواقفهم تجاه عملهم كمقدمي خدمات الضيافة، وظهرت اختلافات كبيرة فيما يتعلق بقيم عمل المديرين عند مقارنتها بقيم عمل العاملين في الخطوط الأمامية. لم تكن قيم العمل بين الموظفين الإداريين متطابقة. فمن ناحية، بذل الموظفون الإداريون قيم عمل تتناسب مع التركيز بشكل أكبر على القوة والسلطة وعدم مراعاة القيم الاجتماعية. ومن ناحية أخرى، أظهروا قيم عمل تشير إلى طبيعة أكثر إيثارًا. و من خلال هذه النتائج، تساهم هذه الدراسة في فهم أكبر لقيم العمل ومعنى العمل واستدامة الحياة العملية.

6.2.11.2. دراسة(Vansteenkiste & all,2007)

" On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach "

تبحث هذه الدراسة حول العلاقات بين توجهات قيمة العمل وإشباع الحاجة النفسية والنتائج الوظيفية على عينة قوامها 885 موظفًا بلجيكيًا تم تقديم قائمة من ثمانية عناصر للمشاركين تمثل قيم العمل الجوهرية والخارجية. و تمثلت عناصر قيمة العمل الجوهرية الأربعة في (فرصة لاستخدام المبادرة، الوظيفة المثيرة للاهتمام، الوظيفة التي تلبي قدرات الفرد، وظيفة مسؤولة)، وتمثلت عناصر قيمة العمل الخارجية الأربعة في (الأجر الجيد، والأمان الوظيفي الجيد، وعدم وجود الكثير من الضغط، والإجازات السخية)

وجدت الدراسة أن التوجه نحو قيمة العمل الخارجية، مقارنة بالجوهرية، كان مرتبطا بنتائج أقل إيجابية (أي انخفاض الرضا والتفاني والحيوية أثناء العمل) و أكثر سلبية (أي ارتفاع الإرهاق العاطفي، والرضا قصير الأمد بعد تحقيق الهدف بنجاح، ونية التحول). ولم تقتصر هذه العلاقات على النتائج الوظيفية، بل ظهرت أيضًا باستخدام مؤشرات الصحة العقلية العامة للموظفين. علاوة على ذلك، فإن مستوى الدخل لم

يخفف من هذه العلاقات. و وجدت الدراسة أن التوجه الخارجي، مقارنة بالتوجيه الداخلي لقيمة العمل، كان ضارا بالنتائج الوظيفية للموظفين لأن هذه التوجهات أحبطت تلبية المتطلبات الأساسية. الاحتياجات النفسية للاستقلالية والكفاءة والارتباط في العمل.

خلاصة:

ارتأيت أن اختتم فصل قيم العمل، من خلال الدراسات السابقة حول قيم العمل التي تم التطرق إليها في هذه الدراسة، تم ملاحظة ما يلي:

- جل هذه الدراسات تناولت متغير قيم العمل كمتغير مستقل، كما هو الحال في الدراسة الحالية
- تراوحت هذه الدراسات من حيث البيئة التي أجريت فيها بين المؤسسات التربوية و المتمثلة في الدراسات (حمادات، 2006) (منذر و عبد الحميد،2008) (زين العايش، 2011) (محمد رشدي و راتب السعود، 2014) (الشايب خولة و الشايب محمد،2016) (حيدر و سعد، 2022)، و المؤسسات الصحية و المتمثلة في دراسة (حميدان و طرونه، 2007)، و البيئة الإدارية، و المتمثلة في الدراسات (عبد المطلب، 2000) (عاطف جابر،2014) (Maarten & all , 2007) (Shu Feng and Fabian, 2008) (Robert Knoop,1994) (Campos, M. I., & Rueda, F. J. M, 2017) ، و في البيئة السياحية تمثلت في دراسة (Josephine Pryce, 2014) ، و في البيئة الاجتماعية بغض النظر لأفراد العينة من حيث المهنة و المتمثلة في دراسة (Mehmet Yusuf Yahyagil,2022). فمن خلال هذا الطرح يتأكد لنا مدى أهمية قيم العمل في العديد من منظمات العمل
- من حيث المنهج المستخدم في هذه الدراسات، فقد غلب المنهج الوصفي
- من حيث مسامهة متغير قيم العمل في التنبؤ بالمتغيرات المستقلة من خلال الدراسات السابقة، فقد ساهمت قيم العمل في التنبؤ بـ (أبعاد الرضا الوظيفي، و جودة الحياة، و الالتزام الوظيفي، جهد الموظف، الالتزام التنظيمي، سلوك التواصل، إشباع الحاجات النفسية)، و من الملاحظ في هذا الصدد هو تقاطع

بعض أبعاد الرضا الوظيفي مع أبعاد جودة حياة العمل (المتغير المستقل في الدراسة الحالية) و المتمثلة في (الرضا عن الأجر، الرضا عن الترقيات، الرضا عن الإشراف، الرضا عن زملاء العمل) ، بحيث ساهمت قيم العمل في التنبؤ بها.

- نالت قيم العمل تقدير مرتفعا
- وجود اختلاف في قيم العمل يعزى لمتغير الرتبة الوظيفية
- عدم وجود اختلاف في قيم العمل يعزى لمتغير الخبرة

الفصل الثالث: جودة حياة العمل

تمهيد

1. الجودة

1.1. مفهوم الجودة

2. جودة حياة العمل

1.2. مفهوم جودة حياة العمل

2.2. نبذة عن تطور مفهوم جودة حياة العمل

3.2. أهمية جودة حياة العمل

4.2. تعريف المفاهيم المشابهة لجودة حياة العمل

5.2. المقاربة النظرية لجودة حياة العمل

6.2. برامج جودة حياة العمل

7.2. قياس جودة حياة العمل

8.2. الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل

خلاصة

تضاعف الاهتمام بموضوع نوعية حياة العاملين أثناء السنوات الأخيرة. و من بين الذين زاد اهتمامهم بنوعية حياة العاملين، و طبيعتها: الاختصاصيون النفسيون في مجال العمل، و المشتغلين في عالم الإدارة ، و الأشخاص الذين يتمتعون بصلاحيات أو سلطات اتخاذ القرارات في المؤسسات، و العاملون في قطاعات الدولة المتخصصة بموضوع العمل و العمال. و تتأثر نوعية حياة العمل بعدد من المتغيرات أبرزها ما يتلقاه الفرد من تعويض(الراتب)، و منافع جانبية، و فرص الترقي و التقدم في المنظمة، و نوعية العمل، و الأمان المهني، و أوقات الدوام المهني، و خصائص المؤسسة، و طبيعة التفاعل الاجتماعي بين الزملاء. و باختصار تعكس نوعية حياة العمل جميع جوانب الحياة أثناء العمل.(رونالد.ي. ريجيو،1999، 310)

و قد تم التطرق في هذا الفصل إلى الجودة بصفة عامة، و جودة حياة العمل بصفة خاصة.

1. الجودة:

1.1. مفهوم الجودة:

1.1.1. المفهوم اللغوي للجودة:

جاء في لسان العرب لابن منظور بان أصل كلمة جودة هي، جود: و تعني الجيد نقيض الرديء، على وزن فيعل، و أصله جيود فقلبت الواو ياء لانكسارها و مجاورتها الياء الزائدة فيها، والجمع جياد، و جيادات جمع الجمع. و في الصحاح في جمعه جيائد، بالهمز على غير قياس. و جاد الشيء جودة و جودة أي صار جيدا، و أجدت الشيء فجاد، و التجويد مثله. و يقال: أجاد فلان في عمله و أجود و جاد عمله يجود جودة، و جدت له بالمال جودا. (ابن منظور، 2008 ،234)

2.1.1. المفهوم الاصطلاحي للجودة:

بعد ظهور الثورة الصناعية و التقدم التكنولوجي و الدخول في مرحلة الإنتاج الكبير و ظهور الشركات الكبرى و تعاظم المنافسة في ما بينها، أصبح لمفهوم الجودة أبعاد عديدة و متشعبة، و بالتالي تعددت تعريفاتها و تنوعت، فقد عرفها يمينج (Deming)، بأنها " تلبية احتياجات العميل حاضرا و مستقبلا "، و عرفها معهد المقاييس البريطاني (British Standards,1994)، بأنها " مجموعة من الخصائص و المميزات لمنتج أو خدمة تعبر عن قدرتها على الوفاء باحتياجات العملاء الصريحة أو الضمنية "(فرحان، 2010، 90)

و تعتبر الجودة سلاح استراتيجي، بحيث أخذت في الازدياد المنظمات التي تتبع مفاهيم الجودة للحصول على الميزة التنافسية. بما يتناسب مع قدرتها على تلبية احتياجات الجودة لعملائها، و يمكن للشركة أن تبرز من المنافسين والاحتفاظ بالعملاء على المدى الطويل. علاوة على ذلك، فإن التحسين المستمر لجودة و موثوقية المنتجات والخدمات المقدمة يؤدي إلى منح ميزة تنافسية لا يمكن المساس بها. على سبيل المثال ، من غير المحتمل أن تحتفظ الابتكارات الخاصة بالمنتجات بميزة تنافسية لأنها عادة ما يمكن نسخها بسرعة. على العكس من ذلك، يمكن أن يكون التحسين التدريجي جزءًا متكاملًا تمامًا من العملية التجارية للمؤسسة، مما يحقق فائدة مميزة بشكل تراكمي.(Stephen et autres,2008, 108)

2. جودة حياة العمل:

1.2. مفهوم جودة حياة العمل:

يعرف والتون (Walton,1975) الجودة حياة العمل بأنها تتكون من جميع جوانب الحياة العملية، بما في ذلك التعويض، و ظروف العمل، و حقوق العاملين، و فرص النمو و الترقي (حلمي،1999 ، 311)

و يعرفها أندرسون (Anderson,1988) من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن و الصحة الوظيفية و مشاركة العائد و تحسين الرضا الوظيفي (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،2004،ص4)

و يرى هافلوفيس (Havlovic,1991) بأنها تعبر عن الظروف البيئية المرضية و المحببة لمحل العمل و التي تدعم و ترقي و تزيد من رضا العامل و ذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، و نظم ملائمة للمكافآت و فرص متاحة للنمو (جاد الرب،2008،6)

و يشير ماير (Mayers,1992) إلى أن جودة حياة العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم و زيادة الرضا الوظيفي للعاملين. و في نفس الاتجاه يعرفها كل من لويس، كودمان، فاندت (Lewis ,Goodman ,Fandt,1995) بأنها مجموعة من الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية و تطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس ايجابيا على إنتاجية المنظمة (المغربي،2004، 5)

و يرى هنت (Hunt,1992) بأنها الإطار الذي من خلاله تمد الثقافة التنظيمية العاملين في المنظمة بالمعلومات و المعرفة و السلطة و المكافآت، و التي تمكنهم من الأداء بأمان و فاعلية، و أيضا تعوضهم بعدالة مع استمرارية الكرامة الإنسانية (جاد الرب، 2008، 6)

كما يعرفها كل من فايلد و تاكر (Fields et Thackers,1992) بأنها تشير إلى الجهود المشتركة من جانب ممثلوا النقابات العمالية و إدارة المنظمة لإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات اليومية في العمل (جاد الرب،2008، 6)

و يشير كل من (Robins,1989 ; Lan & May,1998) إلى أن جودة حياة العمل تبدو من خلال استجابة المنظمة لحاجات و متطلبات العاملين بها من خلال توفير نظم و آليات تتيح للأفراد حرية المشاركة في اتخاذ القرارات و رسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل (المغربي، 2008، 5)

و يرى (جاد الرب،2008) بان جودة حياة العمل، هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا، و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها (جاد الرب، 2004، 65)

2.2. نبذة عن تطور مفهوم جودة حياة العمل:

يمكن تقسيم المراحل الزمنية التي مر بها مفهوم جودة حياة العمل منذ نشأته في الولايات المتحدة الأمريكية حتى الوقت الحاضر إلى ثلاث مراحل أساسية (جاد الرب، 2004، 69)

1. 2.2. المرحلة الأولى: نهاية الستينات و بداية السبعينات

و بدأت حركة نوعية حياة العمل في الولايات المتحدة أثناء السبعينات من هذا القرن، و كان لها ثلاثة أهداف هي (رونالد.ي، 1999، 311):

- تقدير (قياس) نوعية حياة العمل في الولايات المتحدة، و مقارنتها بنوعية حياة العمل في الماضي، و في البلدان الصناعية الأخرى

- تطوير سياسات لتحسين نوعية حياة العمل لجميع العاملين

- تطوير الإنتاجية و زيادتها، و زيادة كفاءة المؤسسات، و فعاليتها من خلال زيادة مشاركة العاملين في حياة المؤسسة

و تطمح هذه الحركة إلى تحقيق أهدافها في الوقت الذي يستمر فيه تحسين إنتاجية المنظمة، و فعاليتها. و هناك من يؤكد أن تحسين نوعية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما و كيفا، و إلى انخفاض معدلات التغيب، و الاستقالة

2.2.2. المرحلة الثانية: أواخر السبعينات و بداية الثمانينات

في أواخر السبعينات من القرن العشرين توقفت برامج جودة الحياة الوظيفية و انخفض الاهتمام بها، و كان ذلك راجعا إلى عوامل عديدة منها زيادة معدلات التضخم و أيضا زيادة أزمة الطاقة، الأمر الذي جعل الشركات و المؤسسات الصناعية تتمسك بالقوانين الفيدرالية و تنزعج من فواتير الطاقة المرتفعة التكاليف، هذا بالإضافة إلى زيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية، و لذا زاد حجم الاندماج بين الشركات خلال هذه الفترة، و بالتالي انخفض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم و حياتهم الوظيفية، و كل ذلك جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة.

و يشير جاد الرب في هذا الصدد، إلى أن برامج جودة الحياة الوظيفية تتوقف على كفاءة النظام الاقتصادي سواء على المستوى المحلي أو الدولي، و بالتالي على كفاءة النظام الاقتصادي للمنظمة، كما أن فاعلية هذه البرامج تساعد على تحقيق معدلات نمو اكبر في الأداء الاقتصادي للمنظمة، و من ثم يمكن القول بان جودة الحياة الوظيفية هي سبب و نتيجة في آن واحد للكفاءة الاقتصادية و التنظيمية للمنظمة.

3.2.2. المرحلة الثالثة: منتصف الثمانينات و حتى الوقت الراهن

شهد منتصف الثمانينات من القرن العشرين الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية، و يرجع ذلك إلى ما يلي (جاد الرب، 2008، 18):

- ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية على المستوى الدولي خاصة أمام الشركات اليابانية
- التأكد من أن ولاء و التزام العاملين في أمريكا انخفض بكثير عن غيره في باقي دول العالم

- زيادة عبء القوانين الفيدرالية في أمريكا
- انخفاض تكلفة العمالة في الدول المنافسة للاقتصاد الأمريكي
- اتخاذ المديرين في اليابان و أوروبا لاتجاهات فعالة أكثر مما هو سائد في الولايات المتحدة الأمريكية

3.2. أهمية جودة حياة العمل:

تؤدي نوعية الحياة العملية الجيدة إلى جو من العلاقات الشخصية الجيدة والموظفين ذوي الدوافع العالية الذين يسعون جاهدين لتطويرهم. على الرغم من أن الفوائد النقدية لا تزال تحتل المركز الأول في تكلفة عناصر مثل ظروف العمل المادية، وإعادة هيكلة الوظائف وإعادة تصميم الوظائف، والتطوير الوظيفي، وفرص الترقية وما إلى ذلك، فإنها تكتسب أهمية بسرعة. على هذا النحو، يتوقع العمال من الإدارة تحسين جميع هذه المرافق مما يؤدي بالتالي إلى تحسين جودة حياة العمل. إذا تم توفير نوعية حياة عمل جيدة، سوف يركز الموظفون بشكل أكبر على التطوير الفردي والجماعي مما يؤدي بدوره إلى التطوير الشامل. تتحول المنظمة الناجحة من خلال تقديم إستراتيجية جودة حياة العمل إلى الأشخاص الذين يعملون فيها للحفاظ على الميزة التنافسية. و تشمل الفوائد لكل من الإدارة و العاملين ما يلي (Shivani ,2017,100) :

- تحسين أداء المنظمة من خلال تنمية الأفراد.
- زيادة التعاون والعمل الجماعي داخل وعبر جميع مستويات المنظمة بما في ذلك التحرك نحو الإدارة أو الشراكة النقابية.
- زيادة البيئة في القيام بعمل جيد .
- تحسين جودة الأداء.
- زيادة الالتزام بقيم وأهداف المنظمة.

– ترسيخ تطوير منظمة الجودة

4.2. تعريف المفاهيم المشابهة لجودة حياة العمل:

يمكن بسهولة أن يحدث الخلط بين مفهوم جودة الحياة في العمل والمفاهيم الأخرى المشابهة له نسبيًا. و من أمثلة تلك المفاهيم، ضغط (إجهاد) العمل، و الرضا الوظيفي، والصحة العقلية، ورفاهية بيئة العمل، والمخاطر النفسية الاجتماعية في العمل. و لذلك من المهم تقديم تعريف لهذه المفاهيم من أجل تمييزها فيما بعد عن مفهوم جودة الحياة في العمل(Dupuis et autre,2006,18-19)

1.4.2. ضغط (إجهاد) العمل:

ينتج ضغط (إجهاد) العمل عن اختلال التوازن بين قدرات الفرد ومتطلبات بيئة عمله. فالفرد الذي يتعرض لظروف جسدية أو بيئية أو نفسية أو اجتماعية سلبيًة بالنسبة له، و التي لا يمتلك الموارد أو القدرات الشخصية اللازمة لمواجهتها، سيعيش الضغط (أو الإجهاد) الذي قد يكون له عواقب جسدية ونفسية على حد سواء.

2.4.2. الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي على أنه حالة وجدانية ناتجة عن تقييم الفرد لقدرته على تلبية احتياجاته البدنية والنفسية وقيمه المتعلقة بالعمل و متطلبات نموه الشخصي. وبالتالي فإن الرضا ينتج عن إدراك للعلاقة بين ما يود الفرد اكتسابه (أو الحصول عليه) من عمله وما يوفره له هذا الأخير.

3.4.2. الصحة العقلية :

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية (2001) ، فإن الصحة العقلية لا تعني غياب الاضطرابات العقلية فقط. إنها حالة من الرفاه يمكن للفرد أن يحقق فيها ذاته، ويتغلب على الضغوط الطبيعية للحياة، و أن يؤدي عملا

منتجا ومثمرا ، و أن يساهم في حياة مجتمعه. وبطبيعة الحال فإن مقابل هذا الوضع هو مشكلات الصحة العقلية التي تظهر تحت مسميات مثل الاكتئاب ، والضيق النفسي ، واضطرابات القلق بمختلف أنواعها، الخ

4.4.2. الرفاهية في العمل:

وفقا (رئاسة إدارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمات، 2009) يشير مفهوم الرفاهية في العمل إلى حالة أكثر شمولاً من الصحة، لأنها يأخذ بعين الاعتبار الشخص ككل، وهو ما يترجم إلى شعور و إحساس بالراحة و التنمية الشخصية والرضا العام، سواء جسديا أو عقليا.

5.4.2. المخاطر النفسية الاجتماعية:

تشير المخاطر النفسية الاجتماعية من جهتها إلى مظاهر تنظيم العمل و التسيير، فضلاً عن السياق الاجتماعي والبيئي، الذي بإمكانه إلحاق الضرر على المستوى الاجتماعي والنفسي و الجسدي. و عندما يتم التطرق للمخاطر النفسية الاجتماعية، فلأمر يتعلق بالعوامل المرتبطة بالعمل و التي يمكن أن تؤثر على الصحة العقلية والرفاهية والرضا. تشكل ضغوط العمل عامل خطر نفسي اجتماعي. وكما سنرى لاحقا، فإن مفهوم جودة الحياة في العمل كما سنعرفه، سيمكننا من تحديد ملمح المخاطر النفسية الاجتماعية التي قد تؤثر على الصحة البدنية والعقلية للأفراد.

5.2. المقاربة النظرية لجودة حياة العمل:

منذ عام 1972، ظل تعريف جودة الحياة في العمل يتطور باستمرار. تجدر الإشارة إلى أنه مفهوم مرن للغاية، وقد تم توسيعه بمرور الوقت ليشمل المزيد والمزيد من جوانب الحياة في العمل. لا يوجد حاليًا تعريف لجودة الحياة في العمل يتفق عليه غالبية المهتمين بهذا الموضوع

تكشف الأدبيات التي تتناول جودة الحياة في العمل عن وجود اتجاهين. الأول وهو امتداد لعمل الباحثين من مدرسة الموارد البشرية (viateur & johanne, 1983, 568)

1.5.2. مدرسة الموارد البشرية:

يؤكد هذا الاتجاه الأول على إشباع الاحتياجات (الجوهرية والخارجية) للفرد. ومن بين مؤيدي هذا الإتجاه الفكري، يوصي بإعادة تقييم دور الأفراد في المنظمة (المشاركة في صنع القرار، وزيادة الاستقلالية، وما إلى ذلك) وذلك للسماح لهم بالازدهار بشكل أفضل.

يوضح (Sanderson ,1978) هذه الفكرة جيدا عندما يحدد جودة الحياة في العمل من خلال الإشارة إلى مبادئ مقياس ماسلو؛ "الفلسفة الأساسية وراء جودة الحياة في العمل هي الاعتراف بأن الاهتمام بجميع القيم الإنسانية يجب أن يركز على مكان العمل، حيث يقضي العامل، بعد كل شيء، معظم حياته العملية وحيث يكسب رزقه. اليوم، يتوقع الموظفون أكثر من مجرد المكافآت المادية، فهم يريدون فرصا للتعبير عن أنفسهم والتقدير وإمكانية تحقيق الذات". و وفقا لسندرسون ، فإن الأهمية المعطاة لتلبية احتياجات احترام الذات وتحقيق الذات للفرد من خلال مشاركة أكبر في الإدارة يمكن أن ترجع عدة أشكال مثل المسؤولية الفردية أو الجماعية الأكبر، إلى ما يتعلق بتنظيم وإدارة المجتمع. مهمة؛ توسيع نطاق المهمة وحجمها من أجل زيادة نسبة الحكم الفردي المطلوب في تنفيذ المهمة (إثراء المهمة)؛ زيادة في المعارف (التناوب الوظيفي)؛ حرية أكبر في تحديد ساعات العمل (متغير الساعات)

و في هذا الصدد اقترح المؤلفون (Herrick et Maccoby,Walton et Boisvert,1981) قائمة بالأبعاد المهمة التي تميز نوعية الحياة في العمل. وهذه الأبعاد هي:

- التعويض العادل والمنصف عن العمل
- ظروف عمل صحية وآمنة

- فرص للتنمية الشخصية
- الأمن الوظيفي وإمكانية التطوير الشخصي
- التكامل الاجتماعي في العمل
- الديمقراطية في مكان العمل
- الانسجام بين الحياة العملية وغير العملية
- إسناد دور اجتماعي للشركة
- تفرد العمل
- المساواة من حيث تقاسم أرباح الشركة
- المشاركة في القرارات

إن قائمة المعايير التي ينبغي أن تجعل من الممكن تحقيق نوعية حياة أفضل في العمل توضح بوضوح الأهمية التي نعطيها للفرد، من حيث تلبية احتياجاته، سواء بمساعدة العوامل الخارجية (وقت العمل، نظام الأجور، بنية العمل) أو العوامل الجوهرية (إمكانية التطوير الشخصي، المشاركة في القرارات، إضفاء الطابع الفردي على العمل،..... ، الخ) (viateur & johanne,1983,571)

2.5.2. النهج الاجتماعي التقني:

تم استخدام ونشر النهج الاجتماعي التقني، الذي طوره (Fred,Eric ,1982) وزملاؤهما في "معهد تافيستوك للعلاقات الإنسانية" في لندن «Tavistock Institute of Human Relation» ، من قبل (Louis E. Davis)، من جامعة كاليفورنيا. ووفقا لهذا الأخير فإن عبارة – جودة الحياة في العمل – ينبغي أن تنطبق

على طبيعة العلاقات بين العامل وبيئته العامة، وتبرز ضرورة مراعاة العامل البشري في تنظيم العمل، لذلك غالبًا ما يتم إهمالها، فضلاً عن العوامل الفنية والاقتصادية

و في هذا الصدد يرى المؤلفون (Lareau, Alexander et Robin,1981)هذا النهج. بأن مفهوم جودة الحياة في العمل يشمل إعادة هيكلة أساليب العمل، أو تكييف التكنولوجيا أو إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية. ووفقا لهم، فإن نوعية الحياة في العمل تتطلب مشاركة أكبر للموظفين في بيئة عملهم، وبالتالي تؤدي إلى المزيد من المسؤوليات. إنها عملية تعليمية ديناميكية وفريدة ومتطورة. و يعتبر (Srinivas,1980) بان تحسين الحياة في العمل يتم على نحو جشطالتي "gestalt" ، بحيث تأخذ في الاعتبار العوامل الاجتماعية بالإضافة إلى العوامل التكنولوجية، والتي لا يمكن تحقيقها دون المشاركة النشطة للعمال.

و على الرغم من وجود بعض الفروق بين هذين الاتجاهين، ولكن لا يمكن أن الجزم بأنهما متعارضان. بل على العكس من ذلك، يبدو أنهما يكملان بعضهما البعض. و هذا ما يؤكده (Jenkins,1981) ، بحيث يسلط الضوء بوضوح على هذا التكامل بين النهجين عندما يذكر أن جودة الحياة في العمل هي تعبير شامل يغطي مجموعة واسعة من البرامج والتقنيات والنظريات وأساليب الإدارة أو المنظمات بالإضافة إلى محتوى العمل الذي تتم إعادة التفكير فيه وإعادة هيكلته بحيث يكتسب العمال المزيد من الاستقلالية والمسؤوليات والسلطة، و لهذا فأن الهدف العام لجودة الحياة في العمل هو التأكد من أن المنظمات وإجراءات الإدارة والعمل تسمح بأقصى قدر من الاستخدام للمواهب والمهارات الفردية وذلك لجعل العمل أكثر تحفيزًا وإرضاءً، وتحسين كفاءة المنظمة، وحتى الإنتاجية. (viateur & johanne,1983,572)

6.2. برامج جودة حياة العمل:

تعد برامج جودة حياة العمل احد أكثر الأساليب المثيرة للاهتمام ذات الصلة بدافعية الأفراد العاملين، و هي تمثل مدخلا نظاميا لتصميم العمل فضلا عن كونها مدخلا مهما لاغتناء العمل. و يركز برنامج جودة حياة العمل على تطوير البعد الإنساني في العمل، و ذلك من خلال ما يلي (جلاب، 2011، 244) :

- العمل المشترك في حل المشكلات التي تواجه العمل
- إعادة هيكلة العمل
- الإسهام في تقديم نظم إبداعية للمكافأة
- تطوير بيئة العمل

و يرى (Gibson & al,2003) بان برامج جودة حياة العمل تمثل أسلوبا دافعا للأفراد نحو العمل كونها تمثل فلسفة إدارية تزيد أو تعزز من مكانة جميع الأفراد العاملين في المنظمة، و تمكن من إحداث تغيير في ثقافة المنظمة، و تحسن من الرفاهية الشعورية و المادية للأفراد العاملين (إتاحة فرص النمو و التطور) (جلاب، 2011، 245)

و إذا ما أراد المديرين التعرف على جودة حياة العمل في منظماتهم فان هناك مؤشرات عديدة في هذا الجانب منها معدل وقوع حوادث العمل، دوران العمل، و عدد الشكاوى او التظلمات المقدمة من قبل الأفراد العاملين، أما إذا أراد هؤلاء المديرين تنفيذ برامج جودة حياة العمل عندها يتعين عليهم النظر إلى جودة حياة العمل من مجموعة من الجوانب هي (Mullins,2005):

- جودة حياة العمل كهدف: أي تطوير الفاعلية التنظيمية من خلال إثارة المزيد من التحدي، الرضا، و بيئة العمل المناسبة.

- جودة حياة العمل كعملية: و ذلك من خلال العمل على جعل الأفراد مندمجين مع العمل (Involvement)، أي من خلال التغيير التنظيمي الهادف إلى تحويل المنظمة من الرقابة (Control) إلى الاندماج مع العمل.
- جودة حياة العمل كفلسفة: أي النظر إلى الأفراد بوصفهم موجودات (Assets) تمتلك مهارة، معرفة، خبرة، و ولاء و عدم النظر إليهم على أنهم كلفة (Cost)

و لقد أصبح برنامج جودة حياة العمل مهمًا في مكان العمل للأسباب التالية (Shivani ,2017,100):

- زيادة المطالب في العمل
- فقدان ضمانات الموظف على المدى الطويل
- الحاجة إلى تعزيز مهارات مكان العمل
- منافسة أكبر على المواهب
- زيادة عدد النساء في القوى العاملة

و يتضح جليا الاهتمام بجودة حياة العمل، من خلال تعدد البرامج الخاصة بها، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): يمثل أجيال برامج جودة الحياة الوظيفية

الجيل / البند	الجيل الأول	الجيل الثاني	الجيل الثالث
الهيكل: التكامل	جودة الحياة الوظيفية تتكون خارج أو موازية للهيكل	حدوت التفاعل بين جودة الحياة الوظيفية و الهياكل	ليس هناك فصل بين جودة الحياة الوظيفية عن الهياكل

	التنظيمي الرسمي كبرنامج	التنظيمية القانونية	التنظيمية القانونية
التكيف	يعرض هيكل جودة الحياة الوظيفية عن طريق الخبراء أو مركزيا	يظهر هيكل جودة الحياة الوظيفية بعض التكيف و بعض الاختلافات الداخلية	لا مركزي
المشاركة (إدماج العمالة)	يعتمد هيكل جودة الحياة الوظيفية على موظفين مختارين	يشمل معظم الموظفين	يشمل كل الموظفين
العملية: صنع القرار	صنع القرار امتياز إداري وجودة الحياة الوظيفية تساهم في مدخلات القرارات الإدارية	تتراوح من مسؤولية جودة الحياة الوظيفية عن بعض القرارات الخاصة بالمديرين إلى مسؤولية المديرين عن كل القرارات اليومية	إعادة تحديد أدوار الإدارة و تؤخذ القرارات في الدوائر القريبة من العمل، و يتم إدارة المنظمة على كل المستويات
التسهيلات	تقدمها المصادر الخارجية و بطريقة مركزية	تتم بطريقة مركزية، الرقابة الداخلية	يحصل كل موظف على المهارات كمنسق ثم يقوم بالدور المطلوب
التدريب و التعليم	تحديد التدريب و التعليم و تقديمه مركزيا و عن طريق المصادر الخارجية و يركز على التوجيه و تقديم المهارات للمنظمين	تحدد المجموعات برامج التدريب الخاصة بها و ترتبها حسب الحاجة و تركز على المهارات الخاصة بجودة الحياة لكل المشاركين	يحدد التدريب داخليا و يتسع ليشمل أي عميل او عمل مرتبط بكل المهارات المطلوبة في عملية جودة الحياة الوظيفية و إدارة المنظمة بما فيها الجوانب المالية
علاقات	العلاقة رسمية و تكون بين النقابة	تتسع العلاقة بين النقابة	تتشكل علاقات التعاون بين

الإدارة بالنقابة	و الإدارة علاقة عداء و يمضي كثير من الوقت في بناء الثقة و الاحترام عن طريق الاتصالات غير الرسمية	و الإدارة للتعاون و التنسيق و أدوار العداء و التعاون تكون بين الطرفين	الإدارة و النقابة و يعاد تحديد الأدوار بوضوح
المكونات و المضمون: القضايا و الاهتمامات	ترتبط بالعمل و تركز على البيئة	تتسع لتشمل بالإضافة إلى البيئة، النقابة، التخطيط، السياسات،و قضايا العمل اليومي، و القيود تتمثل في العقد و سياسة الشركة	لا فرق بين قضايا جودة الحياة الوظيفية و القضايا الأخرى، تدرس كل الأفكار، يتم بناء العقد و سياسة الشركة على جودة الحياة الوظيفية

المصدر: (جاد الرب، 2008، 21)

7.2. قياس جودة حياة العمل:

يرى (لاولر 1982) بان مسألة نوعية حياة العمل معقدة، و مركبة من عدة عوامل مترابطة، فإنه من الصعوبة بمكان قياسها، بحيث اقترح لاولر على المؤسسات أسلوبا ابسط لتتمكن من خلاله التعرف بصفة عامة على نوعية حياة العمل لديها من خلال قياس معدلات التغيب، و الاستقالة، و نسبة الحوادث، و مستوى الرضا المهني للعاملين، و ما تم إنفاقه من مبالغ مالية على التدريب و التطوير. و هذه المتغيرات جميعها مرتبطة بنوعية حياة العمل (رونالد.ي، 1999، 311)

و من المحاولات الكبرى في هذا السياق محاولة والتون التي نظرت إلى مفهوم نوعية حياة العمل على انه يتكون من جميع جوانب الحياة العملية، بما في ذلك التعويض، و ظروف العمل، و حقوق العاملين، و فرص النمو و الترقي، و فيما يلي الخصائص المهمة لنوعية حياة العمل:

- تعويض (راتب و فوائد أو منافع جانبية) كاف و عادل.
- ظروف عمل صحية و آمنة .
- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد و تطويرها (استخدام ما يتمتع به من معارف، و مهارات، و قدرات، و تمكينه من التحكم في وظيفته، و تطوير مشاعر الاستقلالية لديه).
- تطوير احتمالات النمو المستمر و الأمان(احتمالات التقدم و الترقية).
- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل (علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء و الرؤساء).
- حماية حقوق العاملين (الحماية من الفصل التعسفي، و تطبيق مبدأ الفرص المتساوية).
- التوازن بين حياة العمل و الواجبات الأخرى لغير العمل (أن لا يسمح لمتطلبات العمل بالطغيان على الحياة الأسرية).
- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة (عمليات المؤسسة، و سياساتها من ناحية أخلاقية، مثل التخلص من النفايات الصناعية، و سياسات التوظيف، و أساليب التسويق).(رونالد.ي ، 1999، 312)

و يحدد والتون (Walton,1975) ثمانية معايير لتقدير و تقييم جودة الحياة الوظيفية، و هي كالآتي:

1. مدى كفاية و عدالة نظام الأجور و التعويضات
2. مدى توافر ظروف عمل صحية و آمنة
3. الفرص المتاحة لاستخدام و تنمية قدرات العاملين
4. الفرص المتاحة في المستقبل للنمو و الأمان الوظيفي و تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل
5. التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة
6. حقوق العاملين الدستورية في المنظمة مثل الخصوصية و المساواة و التعبير عن الرأي

7. التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل و حياته الشخصية

8. أهمية التزام المنظمة بمسئولياتها الاجتماعية

ترتبط المعايير (2، 3، 4، 5، 6) ارتباطا مباشرا بوظيفة العامل و تحتوي في مضمونها الإثراء الوظيفي، التصميم الوظيفي و تبسيط الوظيفة و هي أساليب مطلوبة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، أما المعيار رقم (1) فيشير إلى زيادة المشاركة في المكاسب و العوائد المادية التي تحققها المنظمة، و يعتقد والتون أن جودة الحياة الوظيفية هي جزء من التطوير التنظيمي و بالرغم من أن البعض يقلل من الأجور و المكافآت في برامج جودة الحياة الوظيفية إلا أنها جزء مؤثر و فعال(جاد الرب، 2008، 22)

و يرى (Nadler & Lawler, 1983) أن جودة حياة العمل تتمثل في وجود بيئة عمل ممتازة بالنسبة للعامل، بالإضافة إلى تحقيق مركز اقتصادي قوي بالنسبة للمنظمة. و من ثم فإن العوامل الحاكمة لجودة الحياة الوظيفية هي:

- الاتصال المفتوح
- بنظام عادل للمكافآت
- شعور العامل بالأمن
- المشاركة في تصميم الوظيفة
- الجهود العديدة التي تركز على إثراء الوظيفة
- تحسين نظام العمل الجماعي و التقليل من الضغوط المهنية

و حسب (Benders & Van de Looij, 1994) فان المعايير اللازمة لقياس جودة حياة العمل، تتمثل في محتوى العمل، علاقات العمل (على المستوى الشخصي)، ظروف العمل، بيئة العمل، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (02): قائمة المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة حياة العمل

محتوى العمل	علاقات العمل	ظروف العمل	بيئة العمل
حرية اتخاذ القرار في العمل	أسلوب القيادة	المرتب	البيئة المادية للعمل
المسئولية	المشاركة	ساعات العمل	الحرارة
تنوع المهام	العلاقات الاجتماعية	تسهيلات الدراسة و التعليم	الإضاءة
وضوح القواعد و التعليمات		الترقية	

المصدر: (المغربي، 2004، 8)

و قد اعتمد المغربي (2004) في قياسه لجودة حياة العمل بشكل جوهري على مقياس ميتشجان لجودة الحياة الوظيفية Michigan QWL Questionnaire الذي نتج عن جهود العديد من الباحثين لعدة سنوات، هذا بجانب نموذج الاستقصاء الذي أعدته المؤسسة الدولية للسلامة و الصحة المهنية National Institute for Occupational and Health، تحت عنوان Quality of Work Life Questionnaire عام 2002 لقياس و تقييم جودة حياة العمل، حيث اختارت المؤسسة 67 سؤالا تتناول تصنيفا واسعا يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية مثل ساعات العمل، و عبء العمل، و حرية تصرف العامل، و الأمان في العمل و الرضا و جودة العلاقة مع الرئيس و الزملاء، و يتكون مقياس جودة حياة العمل المعتمد من عبد الحميد المغربي على ستة أبعاد و هي: ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات، و كل بعد تقيسه ستة عبارات، و قد تم عرض تلك الأبعاد على مقياس ليكرت المتدرج من 1 إلى 5 (المغربي، 2004، 23)

8.2. الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل:

1.8.2. الدراسات العربية:

1.1.8.2. دراسة (المغربي، 2004):

"جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة و تحديد درجة التباين و الاختلاف فيما بين أراء فئات الإداريين، و الأطباء، و الفنيين حول تلك العوامل، و على مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة و تحديد درجة التباين و الاختلاف فيما بين فئات الإداريين، و الأطباء، و الفنيين حول استغراقهم في العمل، و تحديد اثر عوامل جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة. و اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين الدائمين من فئات الإداريين، و الأطباء، و الفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، و قد بلغ العدد الإجمالي للفئات السابق تحديدها 3659 مفردة، و قد بلغت العينة 350 مفردة.

و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: وجود انخفاض نسبي في مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة، عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الدراسة حول مستوى الاستغراق الوظيفي، إن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة تؤثر في الاستغراق الوظيفي، إن أهم عوامل جودة حياة العمل تأثيرا في الاستغراق الوظيفي، تتمثل في(الأجور و المكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف بيئة العمل المعنوية، أسلوب الرئيس في الإشراف)

2.1.8.2. دراسة (اشتيوي، 2015):

"اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل في بلدية غزة، و على أبعاد جودة حياة العمل بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة، قياس الفروق في اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة تبعا للمتغيرات(العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية). و قد اشتمل مجتمع الدراسة التي قام بها اشتيوي على جميع العاملين في بلدية غزة – المقر الرئيس، بحيث بلغ العدد الإجمالي للعاملين ب (300)عاملا، و اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والتي بلغ عددها (202) عاملا.

و من النتائج التي توصلت إليها الدراسة: حصلت الدرجة الكلية للإستبانة على وزن نسبي (70.83%) و هو مستوى مرتفع بحسب اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة، حيث كان الرتيب تصاعديا على النحو الآتي: (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، القيادة و الإشراف الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، جماعة العمل، عدالة نظام الأجور و المكافآت)، مستوى أبعاد(ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة)، كان مرتفعا بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة، مستوى أبعاد(القيادة و الإشراف الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، جماعة العمل، عدالة نظام الأجور و المكافآت)، كان متوسطا بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط استجابات عينة البحث في اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة تعزى لمتغيرات(العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية)

3.1.8.2. دراسة (محمد شعبان ، 2016)

" اثر تفاعل كل من الذكاء الروحي و السعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة (دراسة امبريقية) "

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من اثر تفاعل كل من الذكاء الروحي و السعادة على جودة حياة العمل لدي عينة من معلمي التربية الخاصة. و تكونت عينة الدراسة من (332) من معلمي التربية الخاصة من محافظتي الفيوم و بني سويف، و تم تطبيق مقياس مؤشرات جودة حياة العمل و مقياس مؤشرات الشعور بالسعادة و مقياس الذكاء الروحي من إعداد الباحث، و قد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود تأثير دال إحصائيا لتفاعل كل من الذكاء الروحي و السعادة على جودة حياة العمل، وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جودة حياة العمل و الذكاء الروحي، وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جودة حياة العمل و السعادة، لا توجد فروق بين معلمي المكفوفين و معلمي الصم و معلمي التربية الفكرية على مقياس جودة حياة العمل، توجد فروق بين معلمي المكفوفين و معلمي الصم و معلمي التربية الفكرية على مقياس الذكاء الروحي، لا توجد فروق بين معلمي المكفوفين و معلمي الصم و معلمي التربية الفكرية على مقياس السعادة، يوجد فروق بين مرتفعي و منخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي، يوجد فروق بين مرتفعي و منخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة، يسهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة

4.1.8.2. دراسة (المطيري، الدخيل، 2017)

" قياس جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية "

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية من وجهة نظر الموظفين فبها، و اعتمدت على المنهج المسحي الوصفي، و استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، الى احتوت

على ستة ابعاد لقياس جودة حياة العمل، و هي (ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الاجور و المكافآت، جماعات العمل، أسلوب الإشراف، مستوى المشاركة). و يتكون مجتمع و عينة الدراسة من موظفي وزارة الخدمة المدنية بمدينة الرياض، و البالغ عددهم (900) موظف و موظفة، و بلغت الاستبانات المستردة 257 استبانة.

و بعد اجراء التحليل الاحصائي للبيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي spss توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– أن مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر الموظفون كانت بدرجة متوسطة

– توفر بعد ظروف العمل المعنوية بدرجة كبيرة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، حيث يتمتعون بالإحترام، و الثقة المتبادلة بين جميع الاطراف

– توفر بعد خصائص الوظيفة بدرجة كبيرة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، لامتلاكهم المهارات اللازمة لاداء وظائفهم، و لما تتميز به اعمالهم من اهمية

– توفر بعد جماعات العمل بدرجة كبيرة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، لشعورهم بأهميتهم داخل هذه الجماعات، و لوجود الخبرات المتنوعة و المتكاملة داخل فريق العمل

– توفر بعد اسلوب الإشراف بدرجة متوسطة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، و قد يعزى ذلك الى ان الرئيس لا يعطي معلومات كاملة لمرؤوسيه، و عدم قدرته على بث روح الحماس في مرؤوسيه

– توفر بعد المشاركة في القرارات بدرجة متوسطة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، و قد يعزى ذلك الى عدم تشجيع الوزارة للموظفيين على اتخاذ القرارات

– توفر بعد الأجور و المكآفات بدرجة متوسطة لدى موظفي وزارة الخدمة المدنية، و قد يعزى ذلك الى عدم ربط المكآفات بالإنجاز الفردي، و كذلك عدم وجود تناسب بين الأجر المدفوع و العمل الذي يؤديه الموظف

5.1.8.2. دراسة (بن خالد ،2017)

" جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي – دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار– "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل، و عوامل الثقافة التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي، و التأثير المعنوي بينهما، البحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية و المهنية لدى عينة الدراسة اتجاه جودة الحياة في العمل و الثقافة التنظيمية، و تكونت عينة هذه الدراسة من 312 موظفا في مجال القطاع الصحي بولاية ادرار، و قد اعتمد على المنهج الوصفي. و توصلت هذه الدراسة إلى أن توفر عوامل جودة الحياة في العمل و عوامل الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة، و وجود تأثير دال إحصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل(خصائص منصب العمل، الأجور و المكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرار) على الثقافة التنظيمية، أما أبعاد (بيئة العمل، و أسلوب الرئيس في الإشراف) فكانت درجة التنبؤ غير دالة احصائيا، وجود فروق دالة إحصائيا تعزى إلى الخصائص الشخصية و المهنية حول أبعاد جودة الحياة في العمل ما عدا متغيري الاقدمية في العمل و مكان العمل، وجود فروق دالة إحصائيا تعزى الى الخصائص الشخصية و المهنية حول أبعاد الثقافة التنظيمية ما عدا متغيري الاقدمية في العمل و مكان العمل

6.1.8.2. دراسة (سلطان و الطائي ،2020)

" تأثير جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي :دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة "

يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى تأثير جودة حياة العمل QWL على الاندماج الوظيفي للعاملين في كلية الحدباء الجامعة، حيث تم استخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع البحث والذي تكون من (137)

فردا من العاملين في كلية الحدباء الجامعة، بوصفها ميداناً تطبيقياً للبحث الحالي، وذلك من خلال استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض .وقد توصل البحث إلى نتيجة أساسية مفادها بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي للعاملين في الكلية المبحوثة، كما أظهر البحث بأن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في الكلية المبحوثة بدرجة متوسطة ومقبولة، وان درجة اندماج العاملين في أعمالهم كانت جيدة.

وفي ضوء الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تنسجم مع هذه الاستنتاجات من أهمها ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة حياة العمل في الكلية المبحوثة. بالإضافة إلى دعوة الباحثين إلى تقديم المزيد من البحوث ذات الصلة بموضوع البحث الحالي وفي ميادين مغايرة

7.1.8.2. دراسة (الهداب، المخلافي ،2020)

" اثر جودة حياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض "

هدفت الدراسة إلى التعرف بدرجة أساسية على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي لدى عينة بلغ حجمها (390) مفردة من الموظفات الاداريات في الادارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، بالاضافة إلى التعرف على مدى وجود فروق جوهرية في استجابات أفراد العينة نحو كل من: متغير جودة الحياة الوظيفية، ومتغير الاحتراق الوظيفي – تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية. و قد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: توافر مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الادارة العامة للتعليم محل الدراسة، كما لم تكشف الدراسة بشكل عام عن وجود حالة من الاحتراق الوظيفي، فيما عدا مستوى متوسط من الانهاك العاطفي أفادت عينة الدراسة بوجوده. علاوة على ذلك كشفت الدراسة عن وجود تأثير جوهري نسبي لمتغير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي؛ حيث يفسر حوالي (35 %) من التغير في مستوى الاحتراق الوظيفي، و بخاصة أبعاده

الثلاثة (ظروف العمل، والتوازن بين العمل والمنزل، والرفاهية في العمل). كذلك اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير (المؤهل العلمي) وكان لصالح الموظفات اللاتي مؤهلهن (ثانوي فأقل)، وكذلك متغير (المرتبة الوظيفية) وكان تبع لصالح من هن في المرتبة (الخامسة فأقل)، بينما لم يتضح وجود فروق ذات داللة إحصائية نحو الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

8.1.8.2. دراسة (ماضي ، بورديمة، 2021)

" جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري "

تبحث هذه الدراسة في أثر جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين التمكين وابداع العاملين، التطبيق على شركة عمر بن عمر بقالمة، من خلال القيام بدراسة استطلاعية على عينة قصدية من 138 موظف، وللقيام بذلك استعملنا العديد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات منها: SPSS 25 و WarpPls7، بعد التأكد من اختبارات الصدق و التمايز لنموذج الدراسة. توصلت الدراسة إلى توسط جودة حياة العمل في العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري في بعدين من أبعاد التمكين و المتمثلة في تفويض السلطات و الاتصال الفعال إذ كانت مستويات الدلالة فيهما أقل من (0.05)، وتم إيجاد نفس التأثير بالنسبة للمسار المباشر فقد كان لتفويض السلطات والاتصال الفعال تأثير معنوي ذو دلالة احصائية على الإبداع الإداري.

9.1.8.2. دراسة (الراشدية و اخرون، 2024)

هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء بيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، و معرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، و الكمية، و سنوات الخبرة، و

الدرجة العلمية، و الجنسية) عمى تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. و لتحقيق هذه الاهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، و تم تطبيق استبانة مكونة من (43) عبارة موزعة على سبعة أبعاد (الرضا عن المهنة، و الرفاهية العامة، و التكامل بين الاسرة و العمل، و ضغط العمل، و الادارة في العمل، و ظروف العمل، و الارتباط بالوظيفة) على عينة الدراسة المكونة من (34) عضوا من أعضاء هيئة التدريس .

و أسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريسُ في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الابعاد ما عدا بعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائيا في تقديرات أفراد عينة الدراسة، وفقا لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقا لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير التخصص، و الدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

2.8.2. الدراسات الاجنبية:

1.2.8.2. دراسة (indumathy.r,kamalraj.s, 2012)

"a study on quality of work life among workers with special reference to textile industry in tirupur district – a textile hub A"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية، و تقييم جودة الحياة العملية بين العاملين، و تحليل التدابير التي اتخذتها المنظمة لتحسين نوعية حياة العمل بين العاملين، واقتراح التدابير المناسبة لتحسين نوعية الحياة العملية بين العاملين. وبلغ حجم العينة المأخوذة لإجراء البحث 60 عاملاً. و استخدمت هذه الدراسة المنهج الصفي، و توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العوامل الرئيسية التي تؤثر وتحدد

جودة حياة العمل هي، المواقف و البيئة و الفرص و طبيعة الوظيفة و الأشخاص و مستوى التوتر و التوقعات المهنية و التحديات و النمو والتطوير و المخاطر التي ينطوي عليها العمل و المكافآت

2.2.8.2. دراسة (Omer Sadullahb & Selahattin Kanten, 2012)

" An empirical research on relationship quality of work life and work engagement "

تبحث هذا الدراسة في العلاقة بين جودة حياة العمل والمشاركة في العمل. و هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- لتحقيق وتحديد العلاقات بين جودة العمل والمشاركة في العمل
- لمقارنة ارتباط العمل بين الموظفين ذوي الياقات الزرقاء والموظفين ذوي الياقات البيضاء
- لمقارنة تصورات جودة حياة العمل للموظفين ذوي الياقات الزرقاء والموظفين ذوي الياقات البيضاء في شركة رخام تركية كبيرة الحجم تجاه هذا الموضوع.

وفي هذا السياق، أجريت الدراسة في مصنع للرخام في بوردور، والذي يعد أحد أكبر شركات التصدير في تركيا. و أظهرت النتائج أن هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة العمل والمشاركة في العمل. وفقاً لما يلي:

- تؤثر جودة العمل على المشاركة في العمل
- يختلف مستوى المشاركة في العمل للموظفين ذوي الياقات الزرقاء عن الموظفين ذوي الياقات البيضاء
- تختلف تصورات جودة العمل عن الموظفين ذوي الياقات البيضاء. الموظفين ذوي الياقات الزرقاء

3.2.8.2. دراسة (Selda Tasdemir Afsar,2015)

"Impact OF The Quality OF Work-Life On Organizational Commitment: A Comparative Study On Academicians Working For State And Foundation"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير جودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي، و الكشف عن أي من العوامل التالية له أكبر تأثير على الالتزام التنظيمي: جودة الحياة العملية، المسمى الأكاديمي، الراتب، سنوات الخبرة. المنظمة، وسنوات المنصب الحالي، ونوع التوظيف، ونوع ترتيب العمل (دوام كامل، دوام جزئي، وما إلى ذلك) والعمل الإضافي، والحماية التنظيمية المتصورة، والخصائص الديموغرافية مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية. ولأغراض هذه الدراسة، يتم التعامل مع الالتزام التنظيمي في سياق تصنيف الالتزام التنظيمي ثلاثي الأبعاد الذي يشمل الالتزام التنظيمي العاطفي والمعياري والمستمر من قبل ماير وألين (1991؛ 1997). تم تلقي ما مجموعه 570 استبيانًا واستبيانًا من الأكاديميين العاملين في جامعتين حكوميتين وجامعتين مؤسستين في أنقرة. تكشف نتائج الدراسة أن جودة الحياة العملية لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في كل من الجامعات الحكومية والجامعات التأسيسية في حين أن لها تأثير سلبي على الالتزام المستمر. فحص جميع المتغيرات (نوعية الحياة العملية، المسمى الأكاديمي، الراتب، سنوات الخدمة، سنوات المنصب الحالي، نوع الوظيفة، نوع ترتيب العمل والعمل الإضافي، الحماية التنظيمية المتصورة، والخصائص الديموغرافية مثل العمر والجنس والحالة الزوجية) على الالتزام التنظيمي لكلا النوعين من الجامعات تبين أن التأثير الأعلى على الالتزام العاطفي والمعياري والمستمر للأكاديميين العاملين في جامعات الدولة هو من خلال نوعية الحياة العملية، في حين أن التأثير الأعلى على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين بالنسبة للجامعات التأسيسية فإن ذلك يعتمد على جودة الحياة العملية، ومع ذلك فإن سنوات البقاء في التنظيم لها أكبر الأثر على الالتزام المستمر بالنسبة لهم.

4.2.8.2. دراسة (Santos Reinaldo Sousa & Lousã Eva Petiz ,2022)

"Give me five: The most important social values for well-being at work"

تبحث هذه الدراسة حول القيم الاجتماعية المهمة جدًا لتحقيق الرفاهية في العمل. و تهدف إلى معرفة كيفية تأثير القيم الاجتماعية على الرفاهية في العمل، وتساهم في الاهتمام المتزايد الذي أثارته مسألة جودة الحياة في العمل في مجالات إدارة الموارد البشرية. تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع 21 موظفًا نشطًا في مجموعة أعمال برتغالية كبيرة في قطاع البيئة. تمت الدراسة في جزأين؛ أولاً، في ديسمبر 2018، ثم بعد عامين من بدء جائحة كوفيد-19، في يناير 2022. وانبثقت النظريات والمفاهيم من التحليل المواضيعي والنظر اللاحق في الأدبيات و الإطار المفاهيمي الناشئ. تبحث هذه الدراسة في ما يتوقعه الموظفون من خبرة العمل حول سلوك القادة والمشرفين كممثلين للهيكل الرسمي للمنظمة وسلوك زملاء العمل كتعبير عن بيئة عمل أخلاقية وإيجابية. وتظهر النتائج القيم الاجتماعية الخمس الأكثر أهمية لرفاهية الموظف، و هي: الاحترام والثقة والمساواة دون تمييز والمساعدة والامتنان. و تشكل معرفة القيم الاجتماعية ذات التأثير الأكبر على رفاهية الموظف معلومات مهمة جدًا لإدارة الموارد البشرية وللموظفين أنفسهم.

5.2.8.2. دراسة (Fatihe Kermansaravi& all, 2014)

" The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences "

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين جودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة زاهدان للعلوم الطبية. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، و طبقت على عينة قوامها(202) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة زاهدان للعلوم الطبية في عام 2012.

تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي الخاص باستبيان سميث و كيندال و والتون لجودة حياة العمل لجمع البيانات. تم تأكيد صحة و موثوقية الاستبيانات في الدراسات السابقة. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS 18. وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون واختبارات الانحدار المتعدد لتحليل البيانات.

و توصلت هذه الدراسة إلى أن درجة جودة حياة العمل جاءت متوسطة، ونال الرضا الوظيفي درجة متوسطة. و وجود علاقة ارتباطية معنوية وإيجابية بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وجودة حياتهم العملية (p=0.003). بالإضافة إلى ذلك، يمكن لعنصري جودة الحياة العملية "التعويض المناسب والعادل" (p=0.3) و"التكامل الاجتماعي" (p=0.4) التنبؤ بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

و تمخض من هذه الدراسة إلى انه وفقا للارتباط بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة العملية لدى أعضاء هيئة التدريس، يمكن تحسين الرضا الوظيفي من خلال تغيير مكونات جودة الحياة العملية والتحكم فيها، و يجب توفير البيئة المناسبة للتطوير التنظيمي.

خلاصة:

ارتأيت أن اختتم فصل جودة حياة العمل، من خلال الدراسات السابقة حول جودة حياة العمل التي تم التطرق إليها في هذه الدراسة، تم ملاحظة ما يلي:

- من حيث البيئة التي تم فيها إجراء الدراسات السابقة، فهي متنوعة تتراوح ما بين البيئة التربوية، و المتمثلة في الدراسات (شعبان ، 2016)، (الراشدية و اخرون، 2024)، Kermansaravi & all, (2014)، (Selda Tasdemir Afsar,2015) ، بيئة الإدارية (اشتيوي، 2015)،(المطيري، الدخيل، 2017)، (الهداب، المخلافي ،2020)، (ماضي ، بورديمة، 2021)، (Sousa & Petiz ,2022)، و بيئة المؤسسات الصحية و المتمثلة في الدراسات (المغربي، 2004)، (بن خالد ،2017)، (سلطان و

الطائي ،2020)، و البيئة الصناعية و المتمثلة في الدراسات (indumathy.r,kamalraj.s, 2012)، (Sadullahb & Kanten, 2012)

- من حيث المنهج، فقد استخدمت اغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي،
- من حيث وضعية متغير جودة حياة العمل، فأغلب الدراسات اتخذت جودة حياة العمل كمتغير مستقل، و في الدراسة الحالية تم اتخاذ جودة حياة العمل كمتغير تابع.

و تم استخلاص بعض النتائج من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل، و المتمثلة فيما يلي:

- العوامل الرئيسية التي تؤثر وتحدد جودة حياة العمل هي، المواقف و البيئة و الفرص و طبيعة الوظيفة و الأشخاص و مستوى التوتر و التوقعات المهنية و التحديات و النمو والتطوير و المخاطر التي ينطوي عليها العمل و المكافآت
- يساهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل
- تتوسط جودة حياة العمل في العلاقة بين التمكين و الإبداع الإداري
- تؤثر جودة حياة العمل على الثقافة التنظيمية
- تؤثر جودة حياة العمل على الاحتراق الوظيفي
- توجد علاقة ايجابية بين جودة حياة العمل و الاندماج الوظيفي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الإستطلاعية

1.1. مكان و زمان إجراء الدراسة الإستطلاعية

2.1. مجتمع و عينة الدراسة الإستطلاعية

3.1. أدوات جمع المعطيات

2. الدراسة الأساسية

1.2. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية

2.2. مجتمع و عينة الدارسة الأساسية

3.2. خصائص عينة الدراسة الأساسية

4.2. المنهج المستخدم في الدراسة

5.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يعد هذا الفصل مدخلا للدراسة الميدانية، و ذلك من خلال وصف و اختبار أدوات جمع المعطيات من حيث الصدق و الثبات، و كذلك من حيث وصف مجتمع الدراسة، و يحتوي هذا الفصل على كل من الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

1.1. مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، بحيث دامت هذه الدراسة 10 ايام خلال الفترة الممتدة من 15 نوفمبر إلى غاية 24 نوفمبر سنة 2017.

2.1. مجتمع و عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثل مجتمع الدراسة الاستطلاعية في عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، بحيث بلغ عددهم (59) عاملا، و قد تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة قصدية أي اختبار جميع العمال العاملين في المؤسسة محل الدراسة، بحيث تم توزيع 59 استمارة استبيان، و استرجعت 50 استمارة استبيان، لتصبح عينة الدراسة الاستطلاعية تشتمل على خمسون (50) عاملا،

1.2.1. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

- متغير الجنس:

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	49	%98
أنثى	01	%2
المجموع	50	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة الذكور تمثل الأغلبية بحيث بلغت 98%، مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 2%، و هذا راجع إلى طبيعة العمل بالمؤسسة التي تستدعي بدل جهد

- متغير السن:

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن:

الشريحة العمرية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 25 سنة	01	%2
من 26 سنة إلى 35 سنة	28	%56
من 36 سنة إلى 45 سنة	18	%36
من 46 سنة إلى 55 سنة	03	%6
أكثر من 56 سنة	00	%00
المجموع	50	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان أغلبية عمال المؤسسات محل الدراسة هم من فئة الشباب، أي أنهم ينحصرون في الشريحة العمرية (26- 35)، بحيث بلغ عددهم (28) أي ما نسبته(56%)، تليها الشريحة العمرية المنحصرة بين (36- 45)، بحيث بلغ عددهم (18)، أي ما نسبته (36%). تليها الشريحة العمرية

المنحصرة بين (46- 55)، بحيث بلغ عددهم (3)، أي ما نسبته (6%)، في حين تنعدم الشريحة العمرية الأكثر من 56 سنة و ذلك راجع إجراءات سن التقاعد

- **متغير الحالة الاجتماعية:**

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة المدنية	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	14	%28
متزوج	35	%70
مطلق	1	%2
المجموع	50	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بأن اغلب أفراد عينة الدراسة متزوجون، بحيث بلغ عددهم (35) متزوج، أي ما نسبته (70%)، يليهم العزاب، بحيث بلع عددهم (14) عازبا، أي ما نسبته (28%)، كما توجد حالة طلاق واحدة.

- **متغير المستوى الدراسي:**

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	00	%00
متوسط	20	%40
ثانوي	15	%30
جامعي	15	%30
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان العمال ذوو المستوى المتوسط يحتلون الصدارة، بحيث بلغ عددهم (20)، أي ما نسبته (40%)، يليهم العمال ذوو المستوى الثانوي ، بحيث بلغ عددهم (15) عاملا، أي ما

نسبته (30%)، و يليهم العمال ذوو المستوى الجامعي في نفس الترتيب، بحيث بلغ عددهم (15) عاملا، أي ما نسبته (30%)، في حين انعدم العمال ذوو المستوى الابتدائي.

- **متغير الخبرة المهنية:**

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	14	%28
من 6 سنوات فأكثر	36	%72
المجموع	50	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان نسبة العمال ذوو الخبرة من 6 سنوات و أكثر يمثلون الأغلبية بنسبة مئوية بلغت (72%)، في حين بلغت نسبة العمال الأقل خبرة من 5 سنوات بـ (28 %).

- **متغير الرتبة الوظيفة:**

الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة على متغير الرتبة الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسب المئوية
المنفذون	22	%44
المساعدون	14	%28
الإطارات	14	%28
المجموع	50	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان المنفذون يتصدرون أفراد العينة من حيث العدد، بحيث بلع عددهم (22)، أي ما نسبته (44%)، يليهم المساعدون، بحيث بلغ عددهم (14) مساعدا، أي ما نسبته (28%)، ثم الإطارات في نفس الترتيب، بحيث بلغ عددهم (14) إطارا، أي ما نسبته (28).

3.1. أدوات جمع المعطيات:

1.3.1. مقياس قيم العمل:

1.1.3.1. وصف مقياس قيم العمل:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام مقياس قيم العمل لاعتماد علام و احمد زايد، و يعود اصل هذا المقياس الى وولاك Wallack و جوديل Goodale و ويتينغ Xijting و سميث Smith، بحيث قام علام و زايد (1992) بتقنين المقياس في المجتمع العربي، و قد انتهى ذلك الى تعديل بعض العبارات بالحذف او بالإضافة، و إضافة بعدين جديدين و هما (قيمة الدافعية للإنجاز، قيمة الإنتماء للعمل) ليصبح مقياسا جديدا تماما (اعتماد علام و آخرون، 2007)، و و قد تم استعماله في مجال البحوث الاجتماعية، و من بين الدراسات التي طبق فيها هذا المقياس، دراسة اعتماد محمد علام و آخرون (1994) حول"التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري" ، و دراسة اعتماد محمد علام و آخرون (2007) حول "قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري".

و يتكون هذا المقياس من (72) عبارة موزعة على ثمانية مقاييس فرعية و كل مقياس فرعي تقيسه (9) عبارات، و قد تم عرض تعريفاتها الإجرائية سابقا، أما المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل هي؛ (مقياس الفخر، مقياس الاندماجية في العمل، مقياس أفضلية العمل، مقياس القيمة الاقتصادية، مقياس القيمة الاجتماعية، مقياس السعي إلى الترقي، مقياس الدافعية للانجاز، مقياس الانتماء للعمل)، و الجدول التالي يوضح ذلك (اعتماد علام و آخرون، 2007)

الجدول رقم (09): يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس قيم العمل

الأبعاد	العبارات و ترقيمها
بعد قيمة الفخر بالعمل	1/ إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه
	2/ لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل
	3/ ليس هناك إشباع اكبر من تقديم أفضل أداء ممكن
	25/ إن الفرد الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة
	26/ يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه
	27/ من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله
	49/ إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه الشخص
	50/ اشعر بالفخر عندما أبدل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه
	51/ إنني أتكلم كثير عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل
بعد قيمة الاندماجية في العمل	4/ يسعى الفرد الجيد عن وسائل عديدة، سعيا لتحسين ما يقوم به من عمل
	5/ عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها
	6/ إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فانه يفضل البقاء مع أسرته
	28/ لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدني المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها
	29/ غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة
	30/ عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين عن هذا الخطأ
	52/ يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة

	53/ أركز جهدي في العمل و أنسى التزاماتي حيال الآخرين
	54/ انشغالي بعملي يجعلني أحيانا لا املك وقتا للحديث مع أصدقائي
بعد قيمة أفضلية العمل	7/ إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف
	8/ لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي إلى غيره فانه يحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء
	9/ إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفد قدرا قليلا من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية
	31/ إن الفرد كثير الغياب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء
	32/ قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا
	33/ أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي، لأنني أفضل البقاء في العمل
	55/ يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله زملائه عندما يكون مشغولا بعمله
	56/ من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في عطلة
	57/ لو أتيحت للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب، فأنه يختار العمل الذي يتطلب اقل قدر ممكن من الجهد
بعد القيمة الاقتصادية للعمل	10/ ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله
	11/ من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له اكبر عائد مادي
	12/ يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية
	34/ يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاها دخلا
	35/ إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب
	36/ عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل
	58/ إن العمل العالي الجودة هو الأكثر دخلا
	59/ أفضل العمل في المؤسسات التي تتيح ترقية أسرع و علاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة

	60/ يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الأجر العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه
بعد القيمة الاجتماعية للعمل	13/ احد أسباب رغبتي في العمل أن أكسب احترام أسرتي لي
	14/ إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد انه يمارس عملا جيدا
	15/ إن العمل الذي يتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة
	37/ لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد
	38/ عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه
	39/ عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فانه ينال تقدير أصدقائه و جيرانه
	61/ إن العمل في أماكن تتيح الخصوصية أفضل من العمل في الأماكن العامة
	62/ إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا
	63/ إن العمل الذي أقوم به يساهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي
بعد قيمة السعي للترقي	16/ حتى لو أتيح للفرد عمل جيد يقوم به، فانه سوف يجاهد للحصول عمل أفضل
	17/ عند اختيار الفرد لعمل ما، فان أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل، ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل
	18/ يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقي بنفسه داخل المجتمع
	40/ يجب على الفرد أن يبدل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقي حتى يصل إلى أعلى المناصب
	41/ عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها، فانه غالبا ما يرتكب أخطاء فيما يقوم به من عمل
	42/ إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقي
	64/ يكفي ان يكون العمل مرضيا للفرد الذي يقوم به من ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل الى عمل آخر
	65/ انغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه

	66/ ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل
بعد قيمة الدافعية للانجاز	19/ يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته
	20/ لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل
	21/ ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه
	43/ أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي
	44/ لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته و مكانته داخل المجتمع
	45/ ليس من الضروري لكي يكون الفرد سعيدا في حياته أن يكون ناجحا في عمله
	67/ إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح
	68/ لا يجب أن تقلل مشاكل العمل من مثابرة الفرد في أدائه
	69/ ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل
بعد قيمة الانتماء للعمل	22/ يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا
	23/ اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي ساعات طويلة في عملي
	24/ إن أهم شيء في عملي هو حب الفرد لعمله
	46/ اشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل
	47/ استمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ
	48/ إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية
	70/ يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل
	71/ يجب أن يتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل
	72/ ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه

- العبارات السالبة: (2، 6، 8، 9، 14، 15، 36، 37، 42، 45، 51، 57، 58، 64، 65)

2.1.3.1. طريقة إعطاء التقديرات الكمية لمقياس قيم العمل:

يحتوي مقياس قيم العمل على عبارات ذات اتجاه موجب و عبارات ذات اتجاه سالب، و في المقياس الاصلي (لاعتماد علام) تم استخدام سلم ليكارت الثلاثي المتدرج من (1- 3)، و في الدراسة الحالية تم استبداله بسلم ليكارت الخماسي المتدرج من (1- 5) ذو الاتجاه الموجب للعبارات ذات الاتجاه الموجب، و سلم ليكارت الخماسي المتدرج من (5- 1) ذو الاتجاه السالب للعبارات ذات الاتجاه السالب، حيث تشير استجابة المستقصي منه كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح التقديرات الكمية حسب سلم ليكارت لمقياس قيم العمل

بدائل الإجابة	غير موافق تمام	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق تماما
التقدير الكمي للعبارات الموجبة	1	2	3	4	5
التقدير الكمي للعبارات السالبة	5	4	3	2	1

3.1.3.1. الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل:

أ- ثبات مقياس قيم العمل:

- **التجزئة النصفية:** للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام التجزئة النصفية و المسماة في برنامج مجموعة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) بـ (split halph)

الجدول رقم(11): يمثل نتائج التجزئة النصفية لمقياس قيم العمل

التجزئة النصفية / مقياس قيم العمل	معامل ألفا للنصف الأول	معامل ألفا للنصف الثاني	معامل الارتباط بين النصفين	معامل سبيرمان براون
عبارات قيم العمل مجمعة(59)	0.79	0.79	0.55	0.71

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان كل مؤشرات التجزئة النصفية دالة، بحيث بلغ معامل ألفا للنصف الأول (0.79)، و بلغ معامل ألفا للنصف الثاني (0.79)، و بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.55)، و بلغ معامل سبيرمان براون (0.71)، و هي مؤشرات لابأس منها من حيث الثبات و هذا ما يؤهل المقياس لإجراء الدراسة الأساسية.

ب- صدق مقياس قيم العمل:

- **صدق الاتساق الداخلي:** للتأكد من صدق مقياس قيم العمل، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، بحيث تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس، و كذا حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و عباراته ، و ذلك لغرض حذف الأبعاد ذات الارتباط الضعيف و الاحتفاظ بالأبعاد ذات الارتباط القوي بالدرجة الكلية للمقياس؛ أي التي تكون دالة عند مستوى الدلالة (0.01). و جاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(12): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و الدرجة الكلية للمقياس

مقياس قيم العمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
بعد قيمة الفخر بالعمل	0.77**	دال
بعد قيمة الاندماجية في العمل	0.39**	دال

بعد قيمة أفضلية العمل	0.66**	دال
بعد القيمة الاقتصادية للعمل	0.70**	دال
بعد القيمة الاجتماعية للعمل	0.64**	دال
بعد قيمة السعي للترقي	0.69**	دال
بعد قيمة الدافعية للانجاز	0.69**	دال
بعد قيمة الانتماء للعمل	0.68**	دال

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل أبعاد مقياس قيم العمل دالة، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.39 و 0.77)، و هي معاملات ارتباط لابأس بها من حيث الثبات، و هذا يرشح مقياس قيم العمل لإجراء الدراسة الأساسية.

- **الصدق الذاتي:**

بالإضافة إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم الاعتماد على الصدق الذاتي، و للحصول على هذا الأخير، يتم استخراج الجدر التربيعي لمعامل التصحيح سبيرمان براون بمعنى: الصدق التنبؤي = الجدر التربيعي لمعامل سبيرمان براون، و فيما سبق في التجزئة النصفية وجد بان معامل سبيرمان براون = 0.71. و بالتالي:$\sqrt{0.71}$= 0.84

إذن الصدق الذاتي للمقياس قدر بمعامل يساوي (0.84)، و هو معامل يؤشر على صدق ذاتي لا باس به، مما يؤهل مقياس قيم العمل لإجراء الدراسة الأساسية.

و بعد التأكد من صدق أبعاد مقياس قيم العمل، تم الانتقال إلى حساب صدق الاتساق الداخلي لكل بعد على حد، أي حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد و عباراته، و جاءت النتائج كالآتي:

الجدول رقم(13): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الفخر بالعمل و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الفخر بالعمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه	0.60**	دالة
2	لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل	0.35*	دالة
3	ليس هناك إشباع اكبر من تقديم أفضل أداء ممكن	0.39**	دالة
25	إن الفرد الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة	0.51**	دالة
26	يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه	0.70**	دالة
27	من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله	0.72**	دالة
49	إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه الشخص	0.69**	دالة
50	اشعر بالفخر عندما أبدل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه	0.49**	دالة
51	إنني أتكلم كثير عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل	0.12-	غير دالة

0.01 ** 0.05*

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان جل عبارات بعد قيمة الفخر بالعمل دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تتراوح معاملات الارتباط بين (0.72 و 0.39)، و العبارة رقم(2) دالة عند مستوى الدلالة (0.05) بمعامل ارتباط قدر ب (0.35)، أما العبارة رقم (51) فهي غير دالة، بحيث قدر معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ب (-0.12). و بالتالي أصبح بعد قيمة الفخر بالعمل يضم(8)عبارات للقياس، بعد ما كان يضم (9)عبارات

الجدول رقم(14): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الاندماجية في العمل و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الاندماجية في العمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
4	يسعى الفرد الجيد عن وسائل عديدة، سعيا لتحسين ما يقوم به من عمل	0.48**	دالة
5	عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها	0.47**	دالة
6	إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فانه يفضل البقاء مع أسرته	0.16	غير دالة
28	لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدني المستويات الوظيفية في المؤسسة لن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها	0.37*	دالة
29	غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة	0.60**	دالة
30	عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين عن هذا الخطأ	0.48**	دالة
52	يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة	0.26	غير دالة
53	أركز جهدي في العمل و انسي التزاماتي حيال الآخرين	0.16	غير دالة
54	انشغالي بعملي يجعلني أحيانا لا املك وقتا للحديث مع أصدقائي	0.23	غير دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان العبارات (4، 5، 29، 30) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تتراوح معاملات الارتباط بين (0.47 و 0.60)، و العبارة رقم (28) دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

بمعامل ارتباط قدر ب (0.37)، أما العبارات (6، 52، 53، 54) فهي غير دالة، بحيث تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ب (0.16، 0.26)، و هي معاملات ارتباط ضعيفة. و بالتالي تم حذفها، ليصبح بعد قيمة الاندماجية في العمل يضم (5) عبارات للقياس

الجدول رقم(15): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة أفضلية العمل و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة أفضلية العمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
7	إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف	0.58**	دالة
8	لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي إلى غيره فانه يحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء	0.16	غير دالة
9	إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفد قدرا قليلا من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية	0.07	غير دالة
31	إن الفرد كثير الغياب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء	0.48**	دالة
32	قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا	0.67**	دالة
33	أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي، لأنني أفضل البقاء في العمل	0.16	غير دالة
55	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله زملائه عندما يكون مشغولا بعمله	0.29*	دالة
56	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في عطلة	0.45**	دالة
57	لو أتيحت لي حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب، فأنني اختار العمل يتطلب اقل قدر ممكن من الجهد	0.26	غير دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ بان، العبارات الدالة لبعد قيمة أفضلية العمل، هي (7، 31، 32، 55، 56)، بحيث العبارات (7، 31، 32، 56) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.45، 0.67)، و العبارة رقم(55) دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، بمعامل ارتباط قدر بـ(0.29)، و هذا ما يرشحها لقياس بعد قيمة أفضلية العمل. أما العبارات رقم (8، 9، 33، 57)، فهي غير دالة، بحيث تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.07، 0.26)، و هي معاملات ارتباط ضعيفة، و لهذا تم حذفها، ليصبح بعد قيمة أفضلية العمل يضم (5) عبارات للقياس.

الجدول رقم (16): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد القيمة الاقتصادية للعمل و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الاقتصادية للعمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
10	ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله	0.68**	دالة
11	من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له اكبر عائد مادي	0.40**	دالة
12	يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية	0.67**	دالة
34	يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاها دخلا	0.43**	دالة
35	إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب	0.55**	دالة
36	عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل	0.45**	دالة
58	إن العمل العالي الجودة هو الأكثر دخلا	0.39**	دالة
59	أفضل العمل في المؤسسات التي تتيح ترقية أسرع و علاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة	0.60**	دالة

60	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الأجر العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه	0.56**	دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان، كل عبارات بعد القيمة الاقتصادية للعمل دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.39، 0.68)، و هي معاملات ارتباط لاباس بها، و بالتالي احتفظ بعد القيمة الاقتصادية للعمل على كل عباراته، و هي (9) عبارات للقياس.

الجدول رقم (17): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد القيمة الاجتماعية للعمل و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الاجتماعية للعمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
13	احد أسباب رغبتي في العمل أن أكسب احترام أسرتي لي	0.38**	دالة
14	إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد انه يمارس عملا جيدا	0.45**	دالة
15	إن العمل الذي يتصف بالمكانة العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي تتصف بتلك المكانة	0.41**	دالة
37	لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد	0.43**	دالة
38	عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه	0.78**	دالة
39	عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فانه ينال تقدير أصدقائه و جيرانه	0.52**	دالة
61	إن العمل في أماكن تتيح الخصوصية أفضل من العمل في الأماكن العامة	0.48**	دالة

62	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا	*0.35	دالة
63	إن العمل الذي أقوم به يساهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي	0.16	غير دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ بان، العبارات الدالة لبعد القيمة الاجتماعية للعمل، هي (13، 14، 15، 37، 38، 39، 61، 62)، بحيث العبارات (13، 14، 15، 37، 38، 39، 61) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.38 ، 0.78)، و العبارة رقم(62) دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، بمعامل ارتباط قدر بـ(0.35)، و هذا ما يرشحها لقياس بعد قيمة أفضلية العمل. أما العبارة رقم (63)، فهي غير دالة، بحيث قدر معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد بـ (0.16)، و هو معامل ارتباط ضعيف، و لهذا تم حذفها، ليصبح بعد القيمة الاجتماعية للعمل يضم (8) عبارات للقياس.

الجدول رقم (18): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة السعي للترقي و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة السعي للترقي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
16	حتى لو أتيح للفرد عمل جيد يقوم به، فانه سوف يجاهد للحصول عمل أفضل	**0.67	دالة
17	عند اختيار الفرد لعمل ما، فان أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل، ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل	**0.45	دالة
18	يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقي بنفسه داخل المجتمع	**0.73	دالة
40	على الفرد أن يبدل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقي حتى يصل	**0.62	دالة

	إلى أعلى المناصب		
41	عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها، فانه غالبا ما يرتكب أخطاء فيما يقوم به من عمل	0.36**	دالة
42	إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقي	0.48**	دالة
64	يكفي ان يكون العمل مرضيا للفرد الذي يقوم به من ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل الى عمل آخر	0.19	غير دالة
65	انغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه	0.41**	دالة
66	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل	0.73**	دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان، جل عبارات بعد قيمة السعي للترقي(16، 17، 18، 40،41،42، 66،65) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تتراوح معاملات الارتباط بين (0.36 و 0.73)، أما العبارة رقم (64) فهي غير دالة، بحيث قدر معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد بـ (0.19). و بالتالي أصبح بعد قيمة السعي للترقي يضم(8)عبارات للقياس، بعد ما كان يضم (9)عبارات

الجدول رقم (19): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد قيمة الدافعية للانجاز و عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الدافعية للانجاز	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
19	يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته	0.50**	دالة
20	لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل	0.28*	دالة

21	ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه	0.38**	دالة
43	أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي	0.01	غير دالة
44	لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته و مكانته داخل المجتمع	0.37**	دالة
45	ليس من الضروري لكي يكون الفرد سعيدا في حياته أن يكون ناجحا في عمله	0.05	غير دالة
67	إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح	0.68**	دالة
68	لا يجب أن تقلل مشاكل العمل من مثابرة الفرد في أدائه	0.41**	دالة
69	ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل	0.41**	دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ بان، العبارات رقم(19، 21، 44، 67، 68، 69) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تتراوح معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية لبعد قيمة الدافعية للانجاز ما بين (0.37، 0.68). و العبارة رقم (20) دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، بحيث قدر معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد بـ (0.28). أما العبارتين رقم(43، 45) غير دالتين، بحيث بلغ معامل ارتباطهما بالدرجة الكلية للبعد بـ (0.01، 0.05)، و هي ضعيفة الارتباط، و لهذا تم حذفهما ليصبح المقياس يضم (7) عبارات للقياس

الجدول رقم (20): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لبعد و قيمة الانتماء للعمل عباراته

رقم العبارة	بعد قيمة الانتماء للعمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)

22	يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا	0.79**	دالة
23	اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي ساعات طويلة في عملي	0.39**	دالة
24	إن أهم شيء في عملي هو حب الفرد لعمله	0.73**	دالة
46	اشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل	0.70**	دالة
47	استمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ	0.66**	دالة
48	إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية	0.37**	دالة
70	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل	0.39**	دالة
71	يجب أن يتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل	0.58**	دالة
72	ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه	0.60**	دالة

* مستوى الدلالة 0.05 ** مستوى الدلالة = 0.01

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ بان، كل عبارات بعد قيمة الانتماء للعمل دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تراوحت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد بـ (0.37، 0.79)، و هي معاملات ارتباط لا باس بها ترشح هذه العبارات لقياس بعد قيمة الانتماء للعمل، و يضم البعد (9) عبارات للقياس

2.3.1. إستبيان جودة حياة العمل:

1.2.3.1. وصف إستبيان جودة حياة العمل:

قد اعتمدت في قياس جودة حياة العمل على إستيبان جودة حياة العمل الذي اعده عبد الفتاح المغربي(2004)، بحيث اعتمد بشكل جوهري على مقياس ميتشجان لجودة الحياة الوظيفية Michigan (QWL questionnaire)الذي نتج عن جهود العديد من الباحثين لعدة سنوات، هذا إلى جانب نموذج الاستقصاء الذي أعدته المؤسسة الدولية للسلامة و الصحة المهنية National Institute for » « Occupational QWL Questionnaire Safety and Health ، بحيث يضم هذا المقياس ستة أبعاد (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات)، و كل بعد يضم ستة عبارات للقياس. كما هو موضح في الجدول التالي(المغربي،2004 ، 23):

الجدول رقم (21): يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس جودة حياة العمل

ابعاد مقياس جودة حياة العمل	العبارات و ترقيمها
بعد الظروف المعنوية للعمل	1/ اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه
	2/ أتمتع بحرية العمل في وظيفتي
	3/ توجد صداقات حميمية بيني و بين زملائي في العمل
	19/ اشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي
	20/ اشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي
	21/ اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة
بعد خصائص الوظيفة	4/ تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية
	5/ اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به
	6/ امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي
	22/ امتلك حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي
	23/ حجم العمل في وظيفتي مناسب
	24/ تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة

بعد الأجور و المكافآت	7/ أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي
	8/ يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل
	9/ افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في منظمتي
	25/ اجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي
	26/ اجري عادل بالنظر إلى مهاراتي و مجهودي
	27/ أدائي الفردي يحدد اجري و مكافآتي
بعد جماعة العمل	10/ اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي
	11/ يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية
	12/ لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل
	28/ يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية
	29/ يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم
	30/ لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة
بعد أسلوب الرئيس في الاشراف	13/ يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات
	14/ يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل
	15/ يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه
	31/ يعاملنا رئيسنا بعدالة و إنصاف
	32/ يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز
	33/ يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن
بعد المشاركة في اتخاذ القرار	16/ لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي
	17/ استطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي
	18/ احصل على معومات كاملة عن أهدافي في العمل
	34/ احصل على معلومات مناسبة عن انجازي
	35/ استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل
	36/ لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي

2.2.3.1. طريقة إعطاء التقديرات الكمية لإستبيان جودة حياة العمل:

تم استخدام سلم ليكرت المتدرج من (1- 5)، حيث تشير استجابة المستقصي منه كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): يوضح التقديرات الكمية حسب سلم ليكارت لاستبيان جودة حياة العمل

بدائل الإجابة	غير موافق تمام	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق تماما
التقدير الكمي	1	2	3	4	5

أ- ثبات استبيان جودة حياة العمل:

- **التجزئة النصفية:** للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام التجزئة النصفية و المسماة في برنامج مجموعة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) بـ (split halph)

الجدول رقم(23): يمثل نتائج التجزئة النصفية لاستبيان جودة حياة العمل

التجزئة النصفية مقياس جودة حياة العمل	معامل ألفا للنصف الأول	معامل ألفا للنصف الثاني	معامل الارتباط بين النصفين	معامل سبيرمان براون
عبارات جودة حياة العمل مجمعة(36)	0.80	0.82	0.84	0.85

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان كل مؤشرات التجزئة النصفية دالة، بحيث بلغ معامل ألفا للنصف الأول (0.82)، و بلغ معامل ألفا للنصف الثاني (0.83)، و بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.84)، و بلغ معامل سبيرمان براون (0.85)، و هي مؤشرات لابأس منها من حيث الثبات و هذا ما يؤهل المقياس لإجراء الدراسة الأساسية.

ب- صدق استبيان جودة حياة العمل:

- **صدق الاتساق الداخلي:** للتأكد من صدق استبيان جودة حياة العمل، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، بحيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس، و ذلك لغرض حذف الأبعاد ذات الارتباط الضعيف و الاحتفاظ بالأبعاد ذات الارتباط القوي بالدرجة الكلية للمقياس؛ أي التي تكون دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و مستوى الدلالة (0.05). و جاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(24): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و الدرجة الكلية للمقياس

مقياس جودة حياة العمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
بعد الظروف العمل المعنوية	0.84**	دال
بعد خصائص الوظيفة	0.84**	دال
بعد الأجور و المكافآت	0.68**	دال
بعد جماعة العمل	0.79**	دال
بعد أسلوب الرئيس في الإشراف	0.81**	دال
بعد المشاركة في اتخاذ القرار	0.86**	دال

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل أبعاد مقياس جودة حياة العمل دالة، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.79 و 0.86)، و هي معاملات قوية و لابأس بها من حيث الثبات و يمكن ترشيحها لإجراء الدراسة الأساسية.

- **الصدق الذاتي:** بالإضافة إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم الاعتماد على الصدق الذاتي، و للحصول على هذا الأخير، يتم استخراج الجدر التربيعي لمعامل التصحيح سبيرمان براون بمعنى: الصدق التنبؤي = الجدر التربيعي لمعامل سبيرمان براون، و فيما سبق في التجزئة النصفية وجد بان معامل سبيرمان براون = 0.85. و بالتالي:$\sqrt{0.85}$= 0.92

إذن الصدق الذاتي للمقياس قدر بمعامل يساوي (0.92)، و هو معامل قوي يؤشر على صدق ذاتي قوي، مما يؤهل مقياس جودة حياة العمل لإجراء الدراسة الاساسية.

و بعد التأكد من صدق أبعاد مقياس جودة حياة العمل، تم الانتقال إلى حساب صدق الاتساق الداخلي لكل بعد على حد، أي حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد و عباراته، و جاءت النتائج كالآتي:

الجدول رقم(25): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد ظروف العمل المعنوية و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد ظروف العمل المعنوية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
1	اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	0.67**	دالة
2	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي	0.68**	دالة
3	توجد صداقات حميمية بيني و بين زملائي في العمل	0.51**	دالة
19	اشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي	0.73**	دالة
20	اشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي	0.71**	دالة
21	اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة	0.60**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد ظروف العمل المعنوية دالة، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.51 و 0.73)، و هي معاملات ارتباط لا بأس بها من حيث الثبات.

الجدول رقم(26): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد خصائص الوظيفة و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد خصائص الوظيفة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
4	تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية	0.70**	دالة
5	اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به	0.68**	دالة
6	امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	0.34**	دالة
22	امتلك حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	0.75**	دالة
23	حجم العمل في وظيفتي مناسب	0.50**	دالة
24	تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة	0.60**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد خصائص الوظيفة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.34 و 0.75)، و هي معاملات ارتباط لا بأس بها من حيث الثبات.

الجدول رقم(27): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد الأجور و المكافآت و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد الأجور و المكافآت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)

7	أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي	0.63**	دالة
8	يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل	0.62**	دالة
9	افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في منظمتي	0.57**	دالة
25	اجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي	0.71**	دالة
26	اجري عادل بالنظر إلى مهاراتي و مجهودي	0.77**	دالة
27	أدائي الفردي يحدد اجري و مكافآتي	0.55**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد الأجور و المكافآت دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.55 و 0.77)، و هي معاملات ارتباط لا بأس بها من حيث الثبات.

الجدول رقم(28): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد جماعة العمل و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد جماعة العمل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
10	اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي	0.47**	دالة
11	يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية	0.66**	دالة
12	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل	0.81**	دالة
28	يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية	0.75**	دالة
29	يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	0.80**	دالة
30	لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة	0.78**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد جماعة العمل دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.47 و0.81)، و هي معاملات ارتباط لا بأس بها من حيث الثبات.

الجدول رقم(29): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد أسلوب الرئيس في الإشراف	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
13	يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات	0.76**	دالة
14	يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	0.82**	دالة
15	يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه	0.90**	دالة
31	يعاملنا رئيسنا بعدالة و إنصاف	0.82**	دالة
32	يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز	0.91**	دالة
33	يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن	0.88**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.76 و0.91)، و هي معاملات ارتباط قوية من حيث الثبات.

الجدول رقم(30): يمثل نتائج معاملات الارتباط بين عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار و الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	بعد المشاركة في اتخاذ القرار	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.01)
16	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي	0.69**	دالة
17	استطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي	0.66**	دالة
18	احصل على معومات كاملة عن أهدافي في العمل	0.80**	دالة
34	احصل على معلومات مناسبة عن انجازي	0.71**	دالة
35	استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل	0.59**	دالة
36	لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي	0.64**	دالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان كل عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و ذلك من خلال مؤشرات معامل الارتباط، بحيث تراوحت ما بين (0.59 و0.71)، و هي معاملات ارتباط لا باس بها من حيث الثبات.

2. الدراسة الأساسية:

1.2. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية:

تم الاتصال بعدة مؤسسات عمومية اقتصادية لغرض إجراء الدراسة الميدانية، و تعذرت استجابت العديد منها، بسبب الإجراءات التنظيمية لهذه المؤسسات، ومن بين أسباب عدم الاستجابة ان العمال ليس لديهم الوقت للإجابة عن أسئلة الاستبيان. و بعد محاولات حثيثة تم القبول من طرف ثلاثة مؤسسات عمومية اقتصادية،

و هي (المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، مؤسسة الحليب و مشتقاته، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة)، و كل هذه المؤسسات تقع بولاية بشار، و بهذا اعتمدت المؤسسات السابقة الذكر كمجتمع للدراسة الأساسية،

و مراعاة لتجانس أفراد العينة المدروسة، تم اختيار هذه المؤسسات على أساس أنها تابعة لنفس القطاع، و هو القطاع الاقتصادي، بالإضافة إلى أنها كلها عمومية، و قد تم إجراء الدراسة الميدانية على فترات متفرقة كما يلي:

- المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ببشار، من 15 نوفمبر الى غاية 24 نوفمبر سنة 2017
- مؤسسة الحليب و مشتقاته بإقلي، من 30 ماي الى غاية 16 جوان سنة 2019
- تعاونية الحبوب و الخضر الجافة ببشار، من 30 جويلية الى غاية 13 أوت سنة 2019

و فيما يلي، سأوجز لمحة تاريخية عن كل مؤسسة على حدا:

أ. لمحة تاريخية عن مؤسسة الحليب و مشتقاته بإقلي:

هي وحدة إنتاج تقع شمال دائرة اقلي على بعد 5 كيلومترات على الطريق الوطني السريع رقم 6 ب، بولاية بشار بنتها الشركة الفرنسية(EGRO EQUIPEMENT) ، بالقرار المؤرخ في 5 ماي 1986 ، و كانت تابعة للمكتب الاقليمي لحليب وهران (OROLAIT)، خلال الفترة الممتدة (1986-1997).

في عام 1997 تم اتحاد المكاتب الثلاثة (OROLAIT - ORLAC - ORELAIT) إلى المجموعة الجديدة (GIPLAIT) و التي تضم 15 شركة تابعة على المستوى الوطني، من بينها شركة الحليب بإقلي (SUDLAIT IGLI)، و تضم هذه الشركة مايلي:

- مجلس الإدارة

- مدير عام

و يتبع منظمته:(مديرية تسيير المستخدمين، مديرية المحاسبة والتمويل، المديرية التجارية، مديرية الإنتاج، المخبر، المديرية التقنية)

و تضم الشركة 121 عاملا بجميع الرتب، منتوجها الأساسي الحليب و اللبن، و تقوم بتسويق منتوجات كيبلي مثل (الجبن، الزبدة، قشدة التحلية)، و تغطي الشركة ثلاثة ولايات للتوزيع (بشار، أدرار، تيندوف)، و تضمن نقل المنتوج

و منذ عام 2014 ، قامت الشركة الفرعية بجمع حليب البقر من البلديات التابعة لولاية بشار(لحمر، واكدة، تاغيت)، و يباع هذا الحليب بصفته، حليب دسم و لبن البقرة.

ب. لمحة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية:

أنشأت المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالقرار 342/81 سنة1981، فقد ورثت الهياكل، السلع، الأنشطة، احتكار الواردات و الفرد من المؤسسة الوطنية للصناعات الميكانيكية (sonacome) من خلال القرار رقم 81-345 الموافق ل 12-12-1981، و أصبحت تسميتها المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI)، برأس مال اجتماعي قدره 2.200.000 مليار دينار جزائري، و تعتبر وحدة بشار تابعت لها

و عنوان مقرها، ص ب 27 المنطقة الصناعية طريق القنادسة ولاية بشار. و تضم المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية لوحدة بشار (59) عاملا بمختلف رتبهم، تقوم المؤسسة بمهمتين هما:

(البحث و التطوير، الاستيراد و التوزيع)

فهي متخصصة في قطاع السيارات الصناعية، و منها: الحافلات (les camions) ، الحافلات ذات الحجم الصغير(les autobus) ، الحافلات ذات الحجم الصغير (les autocars) ، الناقلات les) remorques et semi-remorques)، قطع الغيار (les piéces de rechange)

ج. تعاونية الحبوب و الخضر الجافة ببشار:

أنشأت تعاونية الحبوب والبقول الجافة ببشار (CCLS BECHAR)، بتاريخ 30 نوفمبر 1980، برأس المال قدر ب 2.500.000 دينار جزائري، و رقم الموافقة: 298 الورقة 159،1980، و عنوان مقرها الاجتماعي هو، 05، طريق بشار جديد بولاية بشار، والمشرف على تعاونية بشار هو الديوان الجزائري المهني للحبوب ويقع مقره بالجزائر العاصمة

الأنشطة التنظيمية: التخزين – مبيعات المستخدم – مبيعات البقول – بيع البذور و المدخلات الزراعية و المدخلات الأخرى

تضم تعاونية الحبوب و الخضر الجافة ببشار (103) عاملا بمختلف رتبهم

2.2. مجتمع و عينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في المؤسسات محل الدراسة و المذكورة سابقا، و البالغ عددهم (283) عاملا موزعين على المؤسسات محل الدراسة كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم (31): يمثل توزيع مجتمع البحث على المؤسسات محل الدراسة

المؤسسات محل الدراسة	عدد العمال
المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية	59
مؤسسة الحليب و مشتقاته	121

تعاونية الحبوب و الخضر الجافة	103
المجموع	283

و كانت عينة الدراسة قصدية، بحيث تم اختيار جميع العمال في المؤسسات محل الدراسة، أي تم توزيع (283) استمارة استبيان، و تم استرجاع (240) استمارة استبيان، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (32): يمثل توزيع أفراد المجتمع على المؤسسات محل الدراسة

المؤسسات محل الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة
المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية	59	50
مؤسسة الحليب و مشتقاته	121	100
تعاونية الحبوب و الخضر الجافة	103	90
المجموع	283	240

3.2. خصائص عينة الدراسة الأساسية:

1.3.2.متغير الجنس:

الجدول رقم (33): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	212	%88.3
أنثى	28	%11.7
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، بحيث بلغ عدد الذكور (212)، أي ما نسبته (88.3%)، فهم يمثلون الأغلبية، و هذا أمر بديهي فجل مؤسسات القطاع الاقتصادي، تبقى حكرا على الرجال دون النساء، و هذا راجع الى طبيعة العمل في هذه المؤسسات، بحيث يتطلب جهد و

نشاط كبير لأداء المهام، و لعل ما يفسر ذلك، هو تفضيل الإناث العمل في المؤسسات التعليمية، بحيث أصبح قطاع التربية نسويا تقريبا، فأغلبية أساتذة التعليم في قطاع التربية يعتبرون نساءا.

2.3.2. متغير السن:

الجدول رقم (34): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن

الشريحة العمرية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 25 سنة	04	%1.7
من 26 سنة إلى 35 سنة	115	%47.9
من 36 سنة إلى 45 سنة	103	%42.9
من 46 سنة إلى 55 سنة	18	%7.5
أكثر من 56 سنة	00	%00
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان أغلبية عمال المؤسسات محل الدراسة هم من فئة الشباب، أي أنهم ينحصرون في الشريحة العمرية(26- 35)، بحيث بلغ عددهم (115) أي ما نسبته(47.9%)، و الشريحة العمرية (36- 45)، بحيث بلغ عددهم (103)، أي ما نسبته (42.9%). و لعل ما يفسر ذلك هو أن العمال الأكثر من 50 سنة أحيلوا إلى التقاعد مما مهد الفرصة للشباب.

3.3.2. متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (35): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	85	%35.4
متزوج	154	%64.2
مطلق	1	%0.4
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بأن اغلب أفراد عينة الدراسة متزوجون، بحيث بلغ عددهم (154) متزوج، أي ما نسبته (64.2%)، يليهم العزاب، بحيث بلع عددهم (85) عازبا، أي ما نسبته (35.4%)، كما توجد حالة طلاق واحدة. و لعل ما يفسر ذلك، و بالرجوع إلى الجدول الخاص بالعمر نلاحظ بان جل أفراد العينة ينحصرون في الشريحة العمرية(26 سنة إلى 35 سنة)، بحيث يمثلون ما نسبته (47.9%)، و هو السن المناسب للزواج. و هذا يعطينا صورة عن عينة الدراسة من حيث المسؤولية، بحيث انه كما لهم مسؤولية مهنية ففي نفس الوقت لهم مسؤولية عائلية اتجاه أسرهم.

4.3.2. متغير المستوى الدراسي:

الجدول رقم (36): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	12	%5
متوسط	106	%44.2
ثانوي	65	%27.1
جامعي	57	%23.8
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان العمال ذوو المستوى المتوسط يحتلون الصدارة، بحيث بلغ عددهم (106)، أي ما نسبته (44.2%)، يليهم العمال ذوو المستوى الثانوي ، بحيث بلغ عددهم (65) عاملا، أي ما نسبته (27.1%)، و يليهم العمال ذوو المستوى الجامعي، بحيث بلغ عددهم (57) عاملا، أي ما نسبته (23.8%)، ثم العمال ذوو المستوى الابتدائي، فهم يشكلون الأقلية.

5.3.2. متغير الخبرة المهنية:

الجدول رقم (37): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	76	%31,7
من 6 سنوات فأكثر	164	%68,3
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان نسبة العمال ذوو الخبرة من 6 سنوات و أكثر يمثلون الأغلبية بنسبة مئوية بلغت (68,3%)، في حين بلغت نسبة العمال ذوو الخبرة الأقل من 5 سنوات بـ (31,7%).

6.3.2. الرتبة الوظيفة:

الجدول رقم (38): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفة

الرتبة الوظيفة	التكرارات	النسب المئوية
المنفذون	128	%53.3
المساعدون	59	%24.6
الإطارات	53	%22.1
المجموع	240	%100

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان المنفذون يتصدرون أفراد العينة من حيث العدد، بحيث بلع عددهم (128)، أي ما نسبته (53.3%)، يليهم المساعدون، بحيث بلغ عددهم (59) مساعدا، أي ما نسبته (24.6%)، ثم الإطارات، الذين بلغ عددهم (53)، أي ما نسبته (22.1%)، و هذا أمر طبيعي خاصة في المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي، بحيث طبيعة العمل في هذه المؤسسات تتطلب اليد العاملة من فئة المنفذين، بالإضافة إلى انه كلما نزلنا في السلم الهرمي للسلطة كلما زاد عدد العمال، أي نجد أن عدد الإطارات اقل من عدد المساعدين و عدد المنفذون أكثر منهما.

4.2. المنهج المستخدم في الدراسة:

في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و ذلك لمدى ملائمته لطبيعة الدراسة التي تعتمد على المعطيات الكمية و التي تتطلب بدورها إلى الوصف و التحليل الإحصائي

5.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام مجموعة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في معالجة البيانات الإحصائية، و تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المؤوية، لغرض وصف خصائص عينتي الدراسة الإستطلاعية و الأساسية
- الاتساق الداخلي و الصدق الذاتي، لغرض قياس صدق ادوات جمع المعطيات
- التجزئة النصفية، لغرض قياس ثبات أدوات جمع المعطيات
- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية، و المتوسط الفرضي، لغرض قياس مستوى قيم العمل و جودة حياة العمل
- اختبار "ت" لعينة واحدة لغرض الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لأبعاد كل من قيم العمل و جودة حياة العمل و متوسطاتها النظرية
- استخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط، و ذلك لغرض معرفة اثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل
- الإنحدار المتعدد، و ذلك لغرض معرفة اثر قيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل
- تحليل التباين الثنائي، لغرض معرفة الفرق في أاثر قيم العمل على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية
- طول الفئة: لغرض قياس مستويات عبارات ابعاد كل من قيم العمل و جودة حياة العمل

طول الفئة= (القيمة العليا- القيمة الدنيا) مقسومة على عدد المستويات

(5-1)/3=1.33 ، و عليه يكون طول الفئة (1+1.33)=2.33

- المستوى المتدني: من 1 إلى 2.33
- المستوى المتوسط: 2.34 إلى 3.66
- المستوى المرتفع: من 3.67 إلى 5

- المتوسط الفرضي (النظري)، لغرض قياس مستوى ابعاد كل من قيم العمل و جودة حياة العمل، و تم حساب المتوسط الفرضي، على النحو التالي:

$$\text{المتوسط الفرضي للبعد} = \frac{\text{الدرجة الدنيا للبعد} + \text{الدرجة العليا للبعد}}{2}$$

و تم حساب المتوسط الفرضي للدرجة الكلية لمقياس قيم العمل و استبيان جودة حياة العمل كل على حدا، كالآتي:

$$\text{المتوسط الفرضي للمقياس} = \frac{\text{الدرجة الدنيا للمقياس} + \text{الدرجة العليا للمقياس}}{2}$$

الفصل الخامس:عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1. عرض و تحليل النتائج

1.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى

2.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية

3.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة

4.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة

5.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة

1 . عرض و تحليل النتائج :

يتمثل هذا الفصل في عرض و تحليل نتائج الدراسة الأساسية، و الذي من خلاله سوف نتطرق إلى عرض و تحليل البيانات تحليلا كميا إحصائيا، بحيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية، المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية، لغرض تحليل المؤشرات الخاصة بآراء العينة محل الدراسة فيما يخص الفرضية الأولى و الثانية، و كذا اختبار "ت" لعينة واحدة لغرض الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات أبعاد كل من قيم العمل و جودة حياة العمل و متوسطاتها النظرية، و فيما يخص الفرضية الثالثة تم استخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط و ذلك لغرض معرفة اثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل، و فيما يخص الفرضية الرابعة تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة خطوة بخطوة (stypwis)، و ذلك لغرض معرفة اثر قيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل، و فيما يخص الفرضية الخامسة تم استخدام تحليل التباين الثنائي الذي يسمح بمعرفة اثر عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع، و في الدراسة الحالية استخدم هذا الأسلوب الإحصائي لغرض معرفة الفرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية كل على حدة، و فيما يلي عرض و تحليل لنتائج الدراسة الأساسية.

1.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

مستوى قيم العمل متوسط لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية.

1.1.1. البعد الأول: قيمة الفخر بالعمل في المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (39): يمثل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الفخر بالعمل (ن=240)

البعد الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة الفخر بالعمل	28.63	4.51	24	15.86	0.00	دالة عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لأفراد العينة في اتجاه بعد قيمة الفخر بالعمل، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 28.63 بانحراف معياري بلغ 4.51، و بلغ المتوسط الفرضي ، 24 و هو اقل من المتوسط الحسابي ، و بلغت قيمة "ت" 15.86 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ،ومنه نستنتج بان مؤشرات قيمة الفخر بالعمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة الفخر بالعمل.

الجدول رقم (40): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الفخر بالعمل (ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
1	إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل م نفسه لما يفعل	3.90	1.20	مرتفع
2	لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل	2.81	1.71	متوسط
3	ليس هناك إشباع اكبر من تقديم أفضل أداء ممكن	3.30	0.87	متوسط
22	إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة	3.77	1.03	مرتفع
23	يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه	3.93	1.02	مرتفع
24	من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله	3.93	0.98	مرتفع
43	إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه	3.12	1.20	متوسط
44	اشعر بالفخر عندما أبدل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه	3.87	0.95	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن النتائج انقسمت إلى مجالين و هما كالأتي:

- المجال الأول: و يمثل الفقرات (1، 22، 23، 24، 44) التي حازت على التقدير المرتفع، و التي تقيس قيمة الفخر من خلال، الإتقان في العمل، و السعادة في العمل، ممارسة العمل، حب العمل، الإخلاص في العمل

- المجال الثاني: و الذي يتمثل في الفقرات (2، 3، 43) التي حصلت على تقدير متوسط ، و التي تقيس قيمة الفخر بالعمل من خلال، الشعور بالمسؤولية اتجاه العمل، مدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله، مقدار حب العمل

2.1.1. البعد الثاني: قيمة الاندماج في العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (41): يمثل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الاندماج في العمل (ن=240)

البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة الاندماج في العمل	17.23	3.13	15	11	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 17.23 بانحراف معياري بلغ 3.13، و بلغ المتوسط الفرضي 15 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 11 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط النظري، و منه يمكن القول بان مؤشرات قيمة الاندماج في العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة مرتفعة عن المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة الاندماج في العمل

الجدول رقم (42): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الاندماج في العمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
4	يسعى الفرد الجيد عن وسائل عديدة،سعيا لتحسين ما يقوم به من عمل	3.73	0.86	مرتفع
5	عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها	3.65	1.00	مرتفع
25	لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدني المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها	3.10	1.13	متوسط
26	غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة	3.35	1.05	متوسط
27	عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين عن هذا الخطأ	3.40	1.17	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان النتائج انقسمت إلى مجالين، مجال مرتفع و المتمثل في الفقرات (4، 5، 27)، و التي تقيس قيمة الاندماج في العمل، من خلال، رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل، و مدى تفاعله مع رؤسائه و تعاونه معهم، و تصحيح أخطاءه في العمل، أما المجال المنخفض فيتمثل في الفقرتين (25، 26)، و التي تقيس قيمة الاندماج في العمل من خلال، المشاركة في تطوير العمل، و حضور الاجتماعات.

3.1.1. البعد الثالث: قيمة أفضلية العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (43): يمثل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة أفضلية العمل(ن=240)

البعد الثالث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة أفضلية العمل	15.97	3.24	15	4.62	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي15.97 بلغت بانحراف معياري بلغ 3.24، و بلغ المتوسط الفرضي 15 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 4.62 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي،و بالتالي نقر بتوفر مؤشرات مرتفعة لقيمة أفضلية العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية عن المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة أفضلية العمل.

الجدول رقم (44): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة أفضلية العمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
6	إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف	2.89	1.28	متوسط
28	إن الفرد كثير الغياب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء	3.33	1.22	متوسط
29	قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا	3.23	1.03	متوسط

45	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولا بعمله	3.20	1.19	متوسط
46	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في أجازة	3.31	1.08	متوسط

من خلال الجدول رقم () نلاحظ، بان كل فقرات قيمة أفضلية العمل(6، 28، 29، 45، 46) جاءت متوسطة، و التي تقيس قيمة أفضلية العمل من خلال المؤشرات التالية، طول ساعات العمل، الغياب عن العمل، الطاقة المبذولة في العمل، مدى تعلق الفرد بعمله و استغراقه فيه، مدى الاستمتاع بالإجازات

4.1.1. البعد الرابع: القيمة الاقتصادية للعمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (45): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد القيمة الاقتصادية للعمل(ن=240)

البعد الرابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
القيمة الاقتصادية للعمل	30.00	4.82	27	9.64	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي30.00 بلغت بانحراف معياري بلغ 4.82، و بلغ المتوسط الفرضي 27 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 9.64 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ، و هو ما يقودنا إلى القول بان مؤشرات القيمة الاقتصادية للعمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات القيمة الاقتصادية للعمل.

الجدول رقم (46):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيمة الاقتصادية للعمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
7	ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله	3.55	1.19	مرتفع
8	من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له اكبر عائد مادي	3.70	1.08	مرتفع
9	يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية	3.09	1.14	متوسط
30	يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاها دخلا	3.53	1.04	مرتفع
31	إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب	3.37	1.23	متوسط
32	عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل	2.90	1.11	متوسط
47	إن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلا	3.26	1.15	متوسط
48	أفضل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية أسرع و علاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة	3.52	1.09	مرتفع
49	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا العالي بصرف النظر عن تقلبه ل العمل أو رضائه	3.08	1.17	متوسط

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان الفقرات (7، 8، 30، 48) نالت التقدير المرتفع، و التي تقيس القيمة الاقتصادية للعمل من خلال المؤشرات التالية، رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، تقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، المقارنة بين العائد المادي و طبيعة العمل، أما الفقرات (9، 31، 32، 47، 49) فقد نالت التقدير المتوسط ، و التي تقيس القيمة الاقتصادية من خلال المؤشرات التالية، رغبة الفرد في الالتحاق بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية، السعادة التي يشعر بها الفرد أثناء استلام

الراتب، المقارنة الفرد بين العائد المادي و عائده الاجتماعي (الوضع الاجتماعي)، المقارنة بين العائد المادي و درجة الأداء، المقارنة بين العائد المادي و درجة الرضا عن العمل.

5.1.1. البعد الخامس: القيمة الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (47): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد القيمة الاجتماعية للعمل(ن=240)

البعد الخامس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
القيمة الاجتماعية للعمل	25.90	5.07	24	5.81	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي 25.90 بلغت بانحراف معياري بلغ 5.07، وبلغ المتوسط الفرضي 24 وهو اقل من المتوسط الحسابي، وبلغت قيمة "ت" 5.81 عند مستوى الدلالة 0.05،وهذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي،وهو ما يقودنا إلى القول بان مؤشرات القيمة الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،والجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات القيمة الاجتماعية للعمل.

الجدول رقم (48): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيمة الاجتماعية للعمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
10	أحد أسباب رغبتي في العمل أن اكسب احترام أسرتي لي	3,27	1.31	متوسط
11	إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد	3.04	1.27	متوسط

	انه يمارس عملا جيدا			
12	إن العمل الذي يتصف بالمكانة العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي تتصف بتلك المكانة	3.03	1.07	متوسط
33	لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد	3.19	1.14	متوسط
34	عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه	3.26	1.24	متوسط
35	عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فانه ينال تقدير أصدقائه و أسرته	3.28	1.21	متوسط
50	إن الأعمال التي تتم من خلال داخل مكاتب مخصصة لها أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما	3.37	1.15	متوسط
51	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا	3.46	1.08	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان جل العبارات (10، 11، 12، 33، 34، 35، 50) نالت التقدير المتوسط، و التي تقيس القيمة الاجتماعية للعمل من خلال المؤشرات التالية، علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري و محيط الأصدقاء و الجيران و المجتمع، العلاقة بين نوعية العمل و المكانة التي يضفيها الأفراد عليه، العلاقة بين مكان ممارسة العمل و طريقة أدائه و بين مكانته، إلا العبارة (51) التي نالت التقدير المرتفع، و التي تتمثل في دور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية و خلق مجالات جديدة للتفاعل.

6.1.1. البعد السادس: قيمة السعي للترقي لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (49): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة السعي للترقي(ن=240)

البعد السادس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة السعي للترقي	27.49	4.05	24	13.35	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي 25.90 بلغت بانحراف معياري بلغ 5.07، و بلغ المتوسط الفرضي 24 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 5.81 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ، و هو ما يقودنا إلى القول بان مؤشرات قيمة السعي للترقي لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي، و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة السعي للترقي.

الجدول رقم (50): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة السعي للترقي(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
13	حتى لو أتيح للفرد عمل جيد يقوم به، فانه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل	3.72	0.79	مرتفع
14	عند اختيار الفرد لعمل ما، فان أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل، ثم يلي ذلك في الأهمية	3.45	1.16	مرتفع

	باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل			
15	يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقي بنفسه داخل المجتمع	3.91	0.85	مرتفع
36	يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقي حتى يصل إلى أعلى المناصب	3.55	1.10	مرتفع
37	عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها، يرتكب غالبا أخطاء فيما يقوم به من عمل	3.23	1.06	متوسط
38	إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقي	3.28	1.08	متوسط
52	انغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه	2.59	1.15	منخفض
53	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل	3.77	0.97	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان العبارات (13، 14، 15، 36، 53) نالت التقدير المرتفع، بحيث تقيس قيمة السعي للترقي من خلال المؤشرات التالية، طموح الفرد للوصول إلى عمل أفضل، انتقاء الأعمال التي تتيح فرصا أفضل للترقي، تحقيق مكانة أفضل في العمل، أما العبارتين (37، 38) فقد نالتا التقدير المتوسط ، و التي تتمثل في العلاقة بين السعي و المتعة التي يحققها الفرد من ممارسة العمل، الأعمال التي تحقق فرصا أفضل للترقي، إلا الفقرة (52) و التي نالت التقدير المنخفض، و التي تؤشر إلى العلاقة بين الانغماس في العمل و تحسين الوضع فيه.

7.1.1. البعد السابع: قيمة الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (51): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لبعد قيمة الدافعية للإنجاز(ن=240)

البعد السابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة الدافعية للإنجاز	25.82	4.35	21	17.11	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي 25.82 بلغت بانحراف معياري بلغ 4.35، و ب لغ المتوسط الفرضي 21 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 17.11 عند مستوى الدلالة 0.05، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ، و هو ما يقودنا إلى القول بان مؤشرات قيمة الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة الدافعية للإنجاز.

الجدول رقم (52): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الدافعية للانجاز(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
16	يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته	3.85	0.93	مرتفع
17	لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل	3.98	1.02	مرتفع
18	ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه	4.14	0.91	مرتفع
39	لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته و مكانته داخل المجتمع	2.94	1.27	مرتفع
54	إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح	3.74	1.06	مرتفع
55	لا يجب أن تقلل مشكلات العمل من مثابرة الفرد في الأداء	3.38	0.98	متوسط
56	ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل	3.78	0.80	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان جل العبارات (16، 17، 18، 39، 54، 56) نالت التقدير المرتفع، و التي تقيس قيمة الدافعية للعمل من خلال المؤشرات التالية، تحقيق الذات من خلال العمل، العطاء من خلال تقديم المساعدة للزملاء في العمل، حسن الأداء في العمل، تفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر، النجاح في العمل، الإبداع في العمل، إلا العبارة (55) التي نالت على التقدير المتوسط، و التي تتمثل في المثابرة في العمل

8.1.1. البعد الثامن: قيمة الانتماء للعمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (53): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد قيمة الانتماء للعمل (ن=240)

البعد الثامن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
قيمة الانتماء للعمل	32.06	5.15	27	15.20	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي 32.06 بلغت بانحراف معياري بلغ 5.15، و بلغ المتوسط الفرضي 27 وهو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 15.20 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ، و هو ما يقودنا إلى القول بان مؤشرات قيمة الانتماء للعمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات قيمة الانتماء للعمل.

الجدول رقم (54): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد قيمة الانتماء للعمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
19	يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا	4.27	0.83	مرتفع
20	اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي ساعات طويلة في عملي	2.94	1.28	متوسط
21	إن أهم شيء في عملي هو حب الفرد لعمله	3.99	0.94	مرتفع
40	اشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل	3.65	1.11	مرتفع

41	استمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ	3.15	1.22	متوسط
42	إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية	2.67	1.21	متوسط
57	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل	3.89	0.90	مرتفع
58	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل	3.75	1.02	مرتفع
59	ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه	3.77	0.94	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن العبارات (19، 21، 40، 57، 58، 59) نالت التقدير المرتفع، و التي تقيس قيمة الانتماء للعمل من خلال المؤشرات التالية، الولاء في العمل، حب الفرد لعمله، الشعور بالسعادة أثناء ممارسة العمل، الالتزام بأداء العمل في وقته المحدد، الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل، تحقيق الأداء الأفضل من خلال التعاون مع زملاء العمل، أما العبارات (20، 41، 42) فقد نالت التقدير المتوسط ، و التي تتمثل في، الشعور بالسعادة من خلال قضاء ساعات طويلة في العمل، الاستمتاع بالعمل، الشعور بروح الجماعة في العمل.

9.1.1. قيم العمل مجمعة لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (55): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لقيم العمل مجمعة لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية محل الدراسة (ن=240)

قيم العمل مجمعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	203.10	24.38	177	16.57	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي 203.10 بلغت بانحراف معياري بلغ 24.38، وبلغ المتوسط الفرضي 177 وهو اقل من المتوسط الحسابي، وبلغت قيمة "ت" 16.57 عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي، و هو ما يدل على أن مؤشرات قيم العمل ككل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي.

2.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

مستوى جودة حياة العمل متوسط لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية

1.2.1. البعد الأول: ظروف العمل المعنوية في المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (56): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد ظروف العمل المعنوية(ن=240)

البعد الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
ظروف العمل المعنوية	19.52	4.08	18	5.76	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لأفراد العينة في اتجاه بعد ظروف العمل المعنوية، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 19.52بانحراف معياري بلغ 4.08، و بلغ المتوسط الفرضي 18 و هو اقل من المتوسط الحسابي، و بلغت قيمة "ت" 5.76 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ،ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد

الظروف المعنوية للعمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي، و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات ظروف العمل المعنوية.

الجدول رقم (57):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الظروف المعنوية للعمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
1	اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	2.86	0.92	متوسط
2	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي	3.14	1.03	متوسط
3	توجد صداقات حميمية بيني و بين زملائي في العمل	3.32	1.00	متوسط
19	اشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي	3.45	1.08	مرتفع
20	اشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي	3.85	1.06	مرتفع
21	اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة	2.90	1.05	متوسط

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان العبارات (1، 2، 3، 21) نالت تقدير متوسط، و التي تقيس ظروف العمل المعنوية من خلال المؤشرات التالية، الثقة المتبادلة بين العمال، الحرية في العمل، الصداقة بين الزملاء في العمل، جودة التعامل بين العمال، أما الفقرتين (19، 20) فقد حازتا على التقدير المرتفع، و المتمثلة في الشعور بالاحترام في العمل، الشعور بالرضا عن الانجاز

2.2.1. البعد الثاني: خصائص الوظيفة في المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (58): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد خصائص الوظيفة(ن=240)

البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
خصائص الوظيفة	20.54	3.47	18	11.32	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لأفراد العينة في اتجاه بعد خصائص الوظيفة، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 20.54 بانحراف معياري بلغ 3.47، و بلغ المتوسط الفرضي 18 و هو اقل من المتوسط الحسابي ، و بلغت قيمة "ت" 11.32 عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ،ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد خصائص الوظيفة لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي،و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات خصائص الوظيفة.

الجدول رقم (59):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد خصائص الوظيفة(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
4	تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية	3.49	1.03	مرتفع
5	اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به	4.19	0.75	مرتفع
6	امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	4.09	0.91	مرتفع
22	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	2.90	0.99	متوسط

23	حجم العمل في وظيفتي مناسب	3.13	1.07	متوسط
24	تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة	2.75	1.13	متوسط

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان الفقرات (4، 5، 6) حازت على التقدير المرتفع، و تتمثل في المؤشرات التالية، أهمية الوظيفة، الشعور بالمسؤولية، المهارات اللازمة لأداء الوظيفة، أما الفقرات (22، 23 ،24) فقد نالت التقدير المتوسط، و تتمثل في، حرية التصرف بكل ما يتعلق بالوظيفة، حجم العمل، خصائص مهام العمل من حيث التحدي و المتعة.

3.2.1. البعد الثالث: الأجور و المكافآت في المؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (60): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد الأجور و المكافآت(ن=240)

البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الأجور و المكافآت	16.70	4.43	18	-4.52	0.00	دال

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة "ت" بلغت 4.52- عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني انه توجد فروق دالة إحصائيا، أما قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ 16.70 بانحراف معياري بلغ 4.43، فهو اقل من المتوسط الفرضي الذي بلغ 18 ، ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد الأجور و المكافآت لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية منخفضة، و الجدول التالي يبين المستويات الخاصة بمؤشرات الأجور و المكافآت.

الجدول رقم (61):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجور و المكافآت(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
7	أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي	2.97	1.22	متوسط
8	يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل	2.67	1.14	متوسط
9	افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في منظمتي	3.01	1.27	متوسط
25	اجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي	2.59	1.03	منخفض
26	اجري عادل بالنظر إلى مهاراتي و مجهودي	2.89	1.29	متوسط
27	أدائي الفردي يحدد اجري و مكافآتي	2.59	1.07	منخفض

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان الفقرات (7، 8، 9، 26) حصلت على درجة متوسطة ، و تتمثل في، الرضا عن الدخل، مقارنة الأجر بالانجاز في العمل، مدى إدراك العامل لنظام الأجور و المكافآت، مقارنة الأجر بالمجهود المبذول في العمل، أما الفقرتين (25، 27) فقد حصلتا على درجة منخفضة، و المتمثلتين في، المقارنة في قيمة الأجور بين العمال، مقارنة المردودية الفردية بالأجر.

4.2.1. البعد الرابع: جماعة العمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية

الجدول رقم (62): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد جماعة العمل(ن=240)

البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
جماعة العمل	18.22	4.57	18	0.74	0.45	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة "ت" بلغت 0.74عند مستوى المعنوية 0.45 و هي اكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بأنه لا توجد فروق دالة إحصائيا، بحيث نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 18.22بانحراف معياري بلغ 4.57، قريبة من قيمة المتوسط الفرضي الذي بلغ 18 و الفرق بينهما 0.22و هو فرق طفيف، ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد جماعة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة متوسطة، و الجدول التالي يبين المستويات الخاصة بمؤشرات هذا البعد.

الجدول رقم (63):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد جماعة العمل(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
10	اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي	3.59	1.13	مرتفع
11	يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية	3.13	1.21	متوسط
12	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل	2.91	1.12	متوسط
28	يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية	2.70	1.09	متوسط
29	يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	2.76	1.12	متوسط
30	لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة	3.14	1.30	متوسط

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان جل العبارات (11، 12، 28، 29، 30) حازت على التقدير المتوسط، و التي تقيس بعد جماعة العمل من خلال المؤشرات التالية، حرية أعضاء الفريق في التعبير عن رأيهم، مدى فهم أعضاء فرق العمل لأهداف العمل، حرية تبادل المشاعر بين أعضاء الفريق، مشاركة أعضاء الفريق في القرارات، مدى امتلاك الخبرة بالنسبة لأعضاء الفريق، إلا العبارة (10) و التي حازت على تقدير مرتفع، و المتمثلة في مدى شعور العامل بالأهمية في فريق العمل.

5.2.1. البعد الخامس: أسلوب الرئيس في الإشراف بالمؤسسة الاقتصادية العمومية

الجدول رقم (64): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد أسلوب الرئيس في الإشراف(ن=240)

البعد الخامس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
أسلوب الرئيس في الإشراف	15.17	5.53	18	-7.92	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة"ت" بلغت 7.92- عند مستوى المعنوية 0.00 و هي اقل من مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بان هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي، و يظهر ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ 15.17بانحراف معياري بلغ 5.53، وهو اقل من المتوسط الفرضي الذي بلغ 18، ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية منخفضة، و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات أسلوب الرئيس في الإشراف

الجدول رقم (65): يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد أسلوب الرئيس في الإشراف(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
13	يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات	2.57	1.15	منخفض
14	يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	2.51	1.09	منخفض
15	يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه	2.51	1.13	منخفض
31	يعاملنا رئيسنا بعدالة و إنصاف	2.63	1.12	متوسط
32	يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز	2.46	1.02	منخفض
33	يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن	2.49	1.10	منخفض

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان جل العبارات (13، 14، 15، 32، 33) نالت التقدير المنخفض، و التي تقيس بعد أسلوب الرئيس في الإشراف من خلال المؤشرات التالية، تشجيع الرئيس لمرؤوسيه على المشاركة في اتخاذ القرار، مدى امتلاك الرئيس للقدرة على التخطيط المسبق للعمل، مدى إعطاء الرئيس المعلومات الكاملة لمرؤوسيه، تحفيز الرئيس في توضيح أهداف العمل، قدرة الرئيس على تحميس مرؤوسيه، إلا العبارة (31) و التي حصلت على تقدير متوسط، و المتمثلة في، عدالة الرئيس في التعامل مع مرؤوسيه.

6.2.1. البعد السادس: المشاركة في اتخاذ القرار بالمؤسسة الاقتصادية العمومية

الجدول رقم (66): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لبعد المشاركة في اتخاذ القرار(ن=240)

البعد السادس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرار	18.96	4.37	18	3.39	0.00	دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 18.96بانحراف معياري بلغ 4.37، و بلغ المتوسط الفرضي 18 و هو اقل من المتوسط الحسابي ، و بلغت قيمة "ت" 3.39عند مستوى الدلالة 0.05 ، و هذا يعني بأن هناك فروق دالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ،ومنه نستنتج بان مؤشرات بعد المشاركة في اتخاذ القرار لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة أعلى من المتوسط الفرضي، و الجدول التالي يبين مستويات توفر مؤشرات المشاركة في اتخاذ القرار.

الجدول رقم (67):يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار(ن=240)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
16	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي	3.10	1.10	متوسط
17	استطيع أن أشارك برائي في حل مشكلات عملي	3.26	0.95	متوسط
18	احصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي	3.13	1.13	متوسط
34	احصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي	2.86	1.15	متوسط
35	استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل	3.42	0.98	مرتفع
36	لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي	3.19	1.08	متوسط

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان جل العبارات (16، 17، 18، 34، 36) حازت على تقدير متوسط، و التي تقيس بعد المشاركة في اتخاذ القرار من خلال المؤشرات التالية، فرصة التأثير على القرارات التي تمس العمل، المشاركة في حل مشكلات العمل، توفر المعلومات الكاملة عن أهداف العمل، توفر المعلومات المناسبة عن انجاز العمل، الحرية في أداء العمل، إلا الفقرة (35) و التي حصلت على التقدير المرتفع، و المتمثلة في، الاستمتاع بالتعاون و المشاركة بين زملاء العمل.

7.2.1. جودة حياة العمل مجمعة بالمؤسسة العمومية الاقتصادية

الجدول رقم (68): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لجودة حياة العمل ككل(ن=240)

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل مجمعة	109.11	20.39	108	0.84	0.39	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 109.11بانحراف معياري بلغ 20.39، و قيمة المتوسط الحسابي متقاربة من قيمة المتوسط الفرضي الذي بلغ 108 و الفارق بينهما طفيف قدر بـ 1.11 ، و بلغت قيمة "ت" 0.84 عند مستوى المعنوية p=0.39 و هي اكبر من مستوى الدلالة 0.05، و هذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط الفرضي ، ومنه نستنتج بان مؤشرات جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية متوفرة بدرجة متوسطة.

3.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

" هناك أثر لقيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية "

للتأكد من الفرضية الثالثة تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل الانحدار البسيط (régression) بطريقة (entrée)

الجدول رقم (69): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة قيم العمل مجمعة في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة(ن=240)

النموذج		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
1	الانحدار	8071.92	1	8071.92	21.02	0.00
	الباقي	91382.03	238	383.95		
	المجموع	99453.96	239			

1. العوامل المتنبئة: قيم العمل

– المتغير التابع: جودة حياة العمل

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار قدرت بـ (21.02)، و هي قيمة تختلف عن الصفر، و دالة عند مستوى الدلالة p=0.00، و بالتالي يمكن القول بان نموذج الانحدار، أي أن قيم العمل تساهم في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة

الجدول رقم (70): يلخص نتائج الانحدار الخطي البسيط قيم العمل مجمعة في التنبؤ بجودة حياة العمل ككل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية(ن=240)

النموذج	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط R-deux	مربع معامل الارتباط المصحح R-deux ajusté	الخطأ المعياري	اختبار Durbin-watson
1	0.28	0.08	0.07	19.59	1.80

1- العوامل المتنبئة: قيم العمل

- المتغير التابع: جودة حياة العمل

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة اختبار (Durbin-watson) تساوي (1.80) و هي محصورة بين 1 و 3 أي 1< 1.80<3 ، و هذا يعني أن نموذج الانحدار مقبول و تحقق شرط استقلال البواقي.

و بلغت قيمة معامل الارتباط (R) لنموذج الانحدار(0.28)، إي انه توجد علاقة ارتباط بين المتغير المتنبئ و المتمثل في قيم العمل و المتغير التابع و المتمثل في جودة حياة العمل، و بلغت قيمة معامل التحديد (R-deux) لهذا النموذج (0.08)، و هذا ما يدل على أن قيم العمل مجمعة تفسر ما قيمته 08% في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى عينة الدراسة.

و فيما يخص قيمة مربع معامل الارتباط المصحح (R-deux ajusté)، و التي تساوي (0.07)، و هي تختلف عن قيمة معامل التحديد (R-deux) = (0.08) و الفرق بينهما يساوي (0.01) إي أن العينة فقدت ما نسبته 1% من نسبة التنبؤ.

الجدول رقم (71): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار قيم العمل مجمعة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية(ن=240)

النموذج		المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية Bêta	ت	مستوى الدلالة
		معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري			
1	القيمة الثابتة	60.71	10.63		5.71	0.00
	قيم العمل مجمعة	0.23	0.05	0.28	4.58	0.00

من خلال الجدول أعلاه، يمكننا أن نستنتج معادلة الانحدار الخاصة بنموذج تنبؤ قيم العمل مجمعة بجودة حياة العمل ككل على النحو التالي:

معادلة الانحدار:

[جودة حياة العمل = 60.71 +(0.23 x قيم العمل مجمعة)]

نلاحظ أن قيمة المعامل المعياري $\beta = 0.28$ عند مستوى الدلالة $P= 0.00$، و هي تختلف عن الصفر، و هذا ما يدل على أن قيم العمل مجمعة تساهم في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العينة محل الدراسة.

4.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة:

" هناك أثر لقيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية "

و للتأكد من الفرضية الرابعة للبحث تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل الانحدار المتعدد (régression multiple) بطريقة خطوة بخطوة (stepwise)

الجدول رقم (72): يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار مساهمة أبعاد قيم العمل في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة(ن=240)

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
1 الانحدار	16238.02	1	16238.02	46.44	0.00
الباقي	83215.93	238	349.64		
المجموع	99453.96	239			
2 الانحدار	18222.21	2	9111.10	26.58	0.00
الباقي	81231.74	237	342.75		
المجموع	99453.96	239			
3 الانحدار	19814.21	3	6604.74	19.57	0.00
الباقي	79639.74	236	337.45		
المجموع	99453.96	239			

1- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية

2- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية للعمل و قيمة الاندماج في العمل

3- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية للعمل و قيمة الاندماج في العمل و القيمة الاقتصادية

- المتغير التابع: جودة حياة العمل

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة (ف) للنماذج الثلاثة قدرت بـ (46.44) و (26.58) و (19.57) و هي قيم تختلف عن الصفر و هي دالة عند مستوى الدلالة p=0.00، و بالتالي يمكن القول بان النماذج الثلاثة، والمتمثلة في بعد القيمة الاجتماعية للعمل، و بعد القيم الاجتماعية للعمل وبعد قيمة الاندماج في العمل، وبعد القيم الاجتماعية للعمل و بعد قيمة الاندماج في العمل و القيمة الاقتصادية للعمل تساهم في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل

الجدول رقم (73): يلخص نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد قيم العمل في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية (ن=240)

النموذج	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط R-deux	مربع معامل الارتباط المصحح R-deux ajusté	الخطأ المعياري	اختبار Durbin-Watson
1	0.40	0.16	0.16	18.69	1.92
2	0.42	0.18	0.17	18.51	
3	0.46	0.19	0.18	18.37	

1- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية

2- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية للعمل و قيمة الاندماج في العمل

3- العوامل المتنبئة: القيم الاجتماعية للعمل و قيمة الاندماج في العمل و القيمة الاقتصادية للعمل

- المتغير التابع: جودة حياة العمل

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة اختبار (Durbin-w) تساوي (1.92) و هي محصورة بين 1 و 3 أي 1<1.92<3 ، و هذا يعني أن نماذج الانحدار الثلاثة مقبولة و تحقق شرط استقلال البواقي.

بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بالنسبة للنموذج الأول (0.40) إي وجود علاقة ارتباط بين المتغير المتنبئ و المتمثل في القيمة الاجتماعية للعمل و المتغير التابع و المتمثل في جودة حياة العمل، و بلغت

قيمة معامل التحديد (R^2) لهذا النموذج (0.16) و هذا ما يدل على أن بعد القيمة الاجتماعية للعمل يفسر ما قيمته 16% في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل.

كما نلاحظ أن قيمة مربع معامل الارتباط المصحح (Rdeux ajusté–) هي نفسها قيمة مربع معامل الارتباط (R^2) و التي تساوي (0.16) وهذا يدل على استقرار النموذج و انه لم يفقد أي نسبة من التنبؤ على مستوى العينة.

أما بالنسبة للنموذج الثاني، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بـ (0.42) اي وجود علاقة ارتباط بين المتغير المتنبئ قيمة الاندماج في العمل و المتغير التابع جودة حياة العمل، و بلغت قيمة مربع معامل الارتباط (R^2) بـ (0.18) اي ان بعد قيمة الاندماج في العمل يفسر ما قيمته 2% في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل.

و فيما يخص قيمة مربع معامل الارتباط المصحح (Rdeux ajusté–) لهذا النموذج و التي تساوي (0.17) و التي تختلف عن قيمة معامل التحديد (R^2) = (0.18) و الفرق بينهما يساوي (0.01) إي أن العينة فقدت ما نسبته 1% من نسبة التنبؤ.

أما بالنسبة للنموذج الثالث، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بـ (0.46) اي وجود علاقة ارتباط بين المتغير المتنبئ القيمة الاقتصادية للعمل و المتغير التابع جودة حياة العمل، و بلغت قيمة مربع معامل الارتباط (R^2) بـ (0.19) أي أن بعد القيمة الاقتصادية للعمل يفسر ما قيمته 1% في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل.

و فيما يخص قيمة مربع معامل الارتباط المصحح (Rdeux ajusté–) لهذا النموذج و التي تساوي (0.18) و التي تختلف عن قيمة معامل التحديد (R^2) = (0.19) و الفرق بينهما يساوي (0.01) أي أن العينة فقدت ما نسبته 1% من نسبة التنبؤ.

الجدول رقم (74): يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أبعاد قيم العمل في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية (ن=240)

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	ت	مستوى الدلالة
	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	Bêta		
1- القيمة الثابتة	67.01	6.29		10.64	0.00
القيم الاجتماعية للعمل	1.62	0.23	0.40	6.81	0.00
2- القيمة الثابتة	55.58	7.83		7.09	0.00
القيم الاجتماعية للعمل	1.41	0.25	0.35	5.60	0.00
قيمة الاندماج في العمل	0.98	0.40	0.15	2.40	0.01
3- القيمة الثابتة	67.28	9.45		7.11	0.00
القيم الاجتماعية للعمل	1.62	0.26	0.40	6.05	0.00
قيمة الاندماج في العمل	0.99	0.40	0.15	2.46	0.01
القيمة الاقتصادية للعمل	-0.58	0.26	-0.13	-2.17	0.03

-المتغير التابع: جودة حياة العمل

من خلال الجدول أعلاه، يمكننا أن نستنتج معادلات الانحدار الخاصة بالنماذج الثلاثة في التنبؤ بجودة حياة العمل ككل على النحو التالي:

معادلة الانحدار للنموذج الأول:

[جودة حياة العمل = 67.01 +(1.62 x القيمة الاجتماعية للعمل)]

نلاحظ أن قيمة المعامل المعياري $\beta = 0.40$ دال عند مستوى الدلالة $P= 0.00$، تختلف عن الصفر، و هذا ما يدل على أن بعد القيمة الاجتماعية للعمل يساهم في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل ككل لدى العينة محل الدراسة

معادلة الانحدار للنموذج الثاني:

[جودة حياة العمل = 55.58 +(1.41 x القيمة الاجتماعية للعمل)+ (0.98x قيمة الاندماج في العمل)]

و في النموذج الثاني بلغت قيمة المعامل المعياري لبعد القيمة الاجتماعية للعمل 0.35 = β عند مستوى الدلالة 0.00 =P تختلف عن الصفر، و قدرت قيمة المعامل المعياري لبعد قيمة الاندماج في العمل = β 0.15 عند مستوى الدلالة 0.05 >0.01 =P و هي كذلك تختلف عن الصفر، و هذا يدل على بعد " القيمة الاجتماعية للعمل " و بعد " قيمة الاندماج في العمل " يساهمان في التنبؤ بجودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة

معادلة الانحدار للنموذج الثالث:

[جودة حياة العمل = 67.28 +(1.62 x القيمة الاجتماعية للعمل)+ (0.99 x قيمة الاندماج في العمل) + (0.58− x القيمة الاقتصادية للعمل)]

و في النموذج الثالث بلغت قيمة المعامل المعياري لبعد القيمة الاجتماعية للعمل 0.40 = β عند مستوى الدلالة 0.00 =P تختلف عن الصفر، و قدرت قيمة المعامل المعياري لبعد قيمة الاندماج في العمل = β 0.15 عند مستوى الدلالة 0.05 >0.01 =P و هي كذلك تختلف عن الصفر، و بلغت قيمة المعامل المعياري لبعد القيمة الاقتصادية للعمل 0.13 = β− عند مستوى الدلالة 0.05 >0.13 − =P، و هي تختلف عن الصفر، و هذا يدل على بعد " القيمة الاجتماعية للعمل " و بعد " قيمة الاندماج في العمل " و بعد " القيمة الاقتصادية للعمل" تساهم في التنبؤ بجودة حياة العمل ككل لدى العمال محل الدراسة

5.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة:

" هناك فرق في أثر قيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية كل على حدة "

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الثنائي، بحيث يسمح هذا الأسلوب الإحصائي باختبار العلاقة بين عدة متغيرات مستقلة و متغير تابع

الجدول رقم (75): يمثل نتائج تحليل التباين الثنائي لاختبار الفرق في اثر تفاعل قيم العمل و الخبرة المهنية على جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة(ن=240)

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قيم العمل	55859.17	66	846.35	4.16	0.00
الخبرة المهنية	4.64	1	4.64	0.02	0.88
قيم العمل* الخبرة المهنية	7323.30	19	385.43	1.89	0.01

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ ما يلي:

- يوجد اثر دال إحصائيا لمتغير قيم العمل على جودة حياة العمل ، بحيث بلغت قيمة ف (4.16) و هي دالة عند مستوى الدلالة p=0.00
- لا يوجد اثر دال إحصائيا لمتغير الخبرة المهنية على جودة حياة العمل ككل، بحيث بلغت قيمة ف (0.02) و هي اقل من مستوى المعنوية p=0.88
- يوجد اثر دال إحصائيا للتفاعل بين قيم العمل و الخبرة المهنية على جودة حياة العمل، بحيث بلغت قيمة ف (1.89) و هي دالة عند مستوى الدلالة p=0.01 ‹ 0.05

الجدول رقم (76): يبين المتوسط و الانحراف المعياري لأثر تفاعل قيم العمل و الخبرة المهنية على جودة حياة العمل (ن=240)

قيم العمل الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	العينة
اقل من 5 سنوات	110.00	21.28	76
6 سنوات فأكثر	108.70	20.02	164
المجموع	109.11	20.39	240

يظهر من الجدول التالي، بأن الفرق في أثر قيم العمل على جودة حياة العمل لصالح قيم العمل لدى العمال ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، بحيث بلغ متوسط دراجاتهم (110) بإنحراف معياري (21.28)، مقارنة بمتوسط درجات قيم العمل لدى العمال ذوي الخبرة من 6 سنوات فأكثر و الذي بلغ (108.70) بإنحراف معياري (20.02).

الجدول رقم (77): يمثل نتائج تحليل التباين الثنائي لاختبار الفرق في اثر تفاعل قيم العمل و الفئة المهنية على جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة (ن=240)

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قيم العمل	55494.35	66	840.82	5.60	0.00
الفئة المهنية	237.97	2	118.98	0.79	0.45
قيم العمل* الفئة المهنية	17987.42	36	499.65	3.32	0.00

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ ما يلي:

- يوجد أثر دال إحصائيا لمتغير قيم العمل على جودة حياة العمل، بحيث بلغت قيمة ف (5.60) وهي أكبر من مستوى المعنوية p=0.00

- لا يوجد أثر دال إحصائيا لمتغير الفئة المهنية على جودة حياة العمل، بحيث بلغت قيمة ف (0.79) وهي اقل من مستوى المعنوية p=0.45
- يوجد أثر دال إحصائيا للتفاعل بين قيم العمل و الفئة المهنية على جودة حياة العمل، بحيث بلغت قيمة ف (3.32) وهي أكبر من مستوى المعنوية p=0.00

الجدول رقم (78): يبين المتوسط و الانحراف المعياري لأثر تفاعل قيم العمل و الفئة المهنية على جودة حياة العمل (ن=240)

قيم العمل الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	العينة
منفذ	106.87	19.38	128
مساعد	109.59	22.09	59
إطار	114.00	20.32	53
المجموع	109.11	20.39	240

يظهر من الجدول التالي، بأن الفرق في أثر قيم العمل على جودة حياة العمل لصالح قيم العمل لدى الإطارات، بحيث بلغ متوسط دراجاتهم (114) بإنحراف معياري (20.32)، يليهم متوسط درجات قيم العمل لدى المساعدين، و الذي بلغ (109.59) بإنحراف معياري (22.09)، ثم متوسط درجات قيم العمل لدى المنفذين، و الذي بلغ (106.87) بإنحراف معياري (19.38).

الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. مناقشة نتائج الدراسة

1.1. مناقشة نتائج الفرضية الاولى

2.1. مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3.1. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4.1. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5.1. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

1. مناقشة نتائج الدراسة :

بعد عرض و تحليل نتائج الدراسة، سيتم في هذا الفصل مناقشة فرضيات الدارسة على ضوء النتائج المتوصل إليها، وكذا على ضوء بعض الدراسات السابقة.

1.1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لم تتحقق الفرضية الأولى التي تنص على أن مستوى قيم العمل متوسطا لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية ببشار، بحيث خلصت النتائج بأن مستوى قيم العمل لدى العينة محل الدراسة جاء مرتفعا.

تتفق هذه النتائج مع توصلت إليه دراسة (ابو حميدان، طراونه، 2007)، (الضامن و حسن، 2008) (ذيب و السعود، 2014)، (الشايب ، الشايب ، 2016)، (غفوري، عودة، 2022)، التي توصلت الى أن مستوى قيم العمل جاء مرتفعا، و على الرغم من إختلاف البيئات التي اجريت فيها هذه الدراسات ، و التي تتراوح ما بين بيئة المؤسسات الاستشفائية، بيئة الإدارة المدرسية، بيئة العمل الجامعية، بيئة العمل المدرسية ، و هذا ما يؤكد لنا على مدى أهمية قيم العمل في منظمات العمل المختلفة، و ذلك لما لها من اهمية في توجيه سلوك العاملين نحو ما هو صواب و ما هو خطأ (فهي بمثابة المصباح الذي يضيء في الليل الدامس)، و يمكن ان نستشف ذلك من خلال تعريف علام (2007) بان قيم العمل تشير الى الموجهات السلوكية (اتجاهات، معتقدات، تفضيلات و أولويات) للفرد او الجماعة في كل الأنشطة التي تتصل بأي من شكل من اشكال العمل ليس قاصرا على نشاط مهني معين، و هذه الموجهات تأخذ شكلا ظاهرا أحيانا و ضمنيا في أحيان أخرى، و ترتبط قيم العمل بالسلوك المفضل او غير المفضل إجتماعيا، فقيم العمل عبارة عن الاهمية النسبية للعائدات و المكاسب الضمنية و الصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارساته للعمل (علام و آخرون، 2007، 28)

فيما يخص مستوى قيمة الفخر بالعمل أظهرت النتائج، بان مستوى قيمة الفخر بالعمل جاء مرتفعا لدى عمال المؤسسة محل الدراسة، مما يدل على أنهم يشعرون بالفخر عن العمل الذي يمارسونه، و يشعرون بالرضا عن مدى إتقانهم لعملهم، و يشعرون بالفخر عن الطاقة المبذولة في سبيل انجاز أعمالهم على أكمل وجه، بالإضافة إلى شعورهم بالسعادة عن العمل الذي يمارسونه، إلا أنهم سجلوا مستوى متوسطا فيما يخص الشعور بالمسؤولية اتجاه العمل و مدى الإشباع الذي يحققونه من عملهم و مقدار حبهم لعملهم.

فيما يخص مستوى قيمة الاندماجية في العمل، فقد أظهرت النتائج بان مستوى قيمة الاندماجية في العمل جاء مرتفعا لدى العمال محل الدراسة، مما يدل على أن العمال محل الدراسة، يرغبون في تحسين أدائهم في العمل، و يسعون إلى تفاعلهم و تعاونهم مع رؤسائهم، و كذا يسعون لتصحيح أخطائهم في العمل، إلا أنهم سجلوا مستوى متوسطا من حيث المشاركة في تطوير العمل و الحضور إلى الاجتماعات.

فيما يخص قيمة أفضلية العمل، فقد أظهرت النتائج بان مستواها مرتفع لدى العمال محل الدراسة، مما يدل على أن العمال محل الدراسة لا يبدون تدمرا من طول ساعات العمل و يتفادون كثرة الغيابات، و لا يتوانون في بدل طاقتهم في الأعمال ذات الجهد الشاق، كما أنهم متعلقون بعملهم و مستغرقون فيه.

فيما يخص مستوى القيمة الاقتصادية للعمل، فقد جاء مرتفعا لدى العمال محل الدراسة، و يظهر ذلك من خلال المؤشرات التي تدل على ان العمال محل الدراسة، لديهم رغبة في ممارسة أعمال إضافية لغرض زيادة الدخل، الرغبة في ممارسة أعمال إضافية لغرض زيادة الدخل، الرغبة في اختيار الأعمال ذات العائد المادي المرتفع، تفضيل العمل المرتفع الدخل، تفضيل العمل بالمؤسسات التي توفر علاوات أفضل و ترقيات سريعة حتى لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة.

فيما يخص مستوى القيمة الاجتماعية للعمل، فقد جاء مرتفعا لدى العمال محل الدراسة، و يظهر ذلك في مؤشراتها من حيث، أن العمل يساعد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعل الفرد محبوبا، الرغبة في العمل

من اجل اكتساب احترام الأسرة، اعتبار المكانة الاجتماعية العالية شرطا لاختيار العمل، اعتبار الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة أكثر أهمية من أعمال المبيعات، اعتبار العمل المرموق وسيلة للحصول على تقدير الأصدقاء و الأسرة و الجيران.

و فيما يخص مستوى قيمة السعي للترقي، فقد جاء مرتفعا، و يظهر ذلك جليا في المؤشرات التالية:

- الطموح للحصول على عمل أفضل
- اختيار الأعمال التي تتيح فرصا أفضل للترقي
- التفكير الدائم في كيفية الترقي داخل المجتمع
- الطموح للوصول إلى أعلى المناصب
- سعي العمال لتحسين وضعيتهم في العمل

و فيما يخص مستوى قيمة الدافعية للانجاز، فقد جاء مرتفعا لدى العمال محل الدراسة، و يظهر ذلك من خلال المؤشرات التالية: الاعتماد على العمل في تحقيق الذات أكثر من الاعتماد على الأسرة، المساهمة في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل، الأداء الجيد للعمل دون انتظار التقدير و المقابل من قبل الرؤساء اعتبار النجاح في العمل من أفضل أنواع النجاح، الإسهام الخلاق في العمل من خلال تكريس قدر كبير من الطاقة

و فيما يخص مستوى قيمة الانتماء للعمل، فقد أظهرت النتائج، بأنه مرتفع لدى العمال محل الدراسة، و يظهر ذلك من خلال مؤشراتها من حيث: تأدية العمل حبا و اختيارا، لا خوفا و إجبارا، مدى أهمية حب العامل لعمله، عدم الشعور بالسعادة إذا كان الأداء في العمل ناقصا، الإلتزام بأداء العمل في وقته المحدد، الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل أثناء تأديته، مخالطة زملاء العمل الذين يستطيعون المساعدة على بلوغ الأهداف

2.1. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تحققت الفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى جودة حياة العمل متوسطا لدى العينة محل الدراسة، بحيث توصلت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل ككل جاء متوسطا لدى العمال محل الدراسة،

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع النتائج مع توصلت إليه دراسة (سلطان و الطائي، 2020)، بان جودة حياة العمل متوفرة بدرجة متوسطة، و تتفق مع ما توصلت له نتائج دراسة (المطيري، الدخيل، 2017) ، بحيث وجدت أن مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر الموظفون في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية كانت بدرجة متوسطة، و تتفق مع نتائج دراسة (بن خالد ،2017)، بحيث توصلت إلى أن توفر عوامل جودة الحياة في العمل جاء بدرجة متوسطة لدى عمال المؤسسات الإستشفائية بولاية أدرار، و تتفق مع نتائج دراسة (الهداب، المخلافي ،2020)، بحيث توصلت الى توافر مستوى متوسطا لجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.

و لا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (المغربي، 2004)، بحيث خلصت الى وجود انخفاض نسبي في مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة، و لا تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (اشتيوي، 2015)، بحيث حصلت الدرجة الكلية للإستبانة على وزن نسبي (70.83%) و هو مستوى مرتفع بحسب اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة.

إن المستقرأ لهذه النتائج يدرك بأن الإهتمام بجودة حياة العمل يختلف من مؤسسة إلى آخرى تبعا لتوجهات هذه المؤسسات، و مدى إدراكها لأهمية جودة حياة العمل، من خلال السعي في تحسينها لما لها من عوائد ايجابية تنعكس في تحسين العلاقات الإشرافية و زيادة تماسك جماعة العمل، و لعل ذلك مرهون بأرباح هذه المؤسسات، فجودة حياة العمل تتأثر بمدى الإنفاق المالي، فالمؤسسات الشحيحة من حيث الميزانية لا

تستطيع مجاراة تطبيق برامج جودة حياة العمل على العكس من تلك المؤسسات التي تمتلك ميزانية لا بأس بها .

و من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، سجلت الظروف المعنوية للعمل لدى عمال المؤسسة محل الدراسة مستوى أعلى من المتوسط الفرضي، مما يدل على أن العمال محل الدراسة يعملون في مناخ تسوده الثقة المتبادلة بين جميع أطرافه، و يتمتعون بحرية العمل في وظائفهم، و تجمعهم علاقات طيبة، و يتمتعون بجودة التعامل فيما بينهم، بالإضافة إلى أن شعورهم بالاحترام في مكان العمل و شعورهم بالإنجاز الذي يحققونه في العمل كان مرتفعا، و تتفق هذه النتائج مع ما توصلت له دراسة (زناتي،1997) و التي أوضحت بان العلاقات الطيبة مع الزملاء تلعب دورا هاما في إقبال الفرد على عمله، و تتفق مع دراسة (بن خالد، 2017) التي توصلت إلى أن بيئة العمل المعنوية نالت تقدير مرتفعا ، و تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Muskita and Kazimoto, 2017) ، فقد توصل إلى أن العمال محل الدراسة اتفقوا على أن عملهم يمنحهم شعورا بالإنجاز الشخصي، و لقد كانوا واثقين من قدرتهم على حل معظم مشاكل العملاء و يشعرون بأن شركتهم تقدم فرصا للترقية ، لكنهم كانوا أقل رضا عن كمية المعلومات الواردة من الإدارة هذا يعني أن الموظفين راضون بشكل عام عن عملهم و بيئة عملهم من حيث الإنجازات الشخصية، وفرص مساعدة العملاء، وإمكانيات التقدم الوظيفي، و اتفقت مع نتائج دراسة (المغربي، 2004)، و التي توصلت إلى أن درجة رضاء العاملين بمختلف فئاتهم لظروف العمل المعنوية كانت بدرجة متوسطة، و تتفق مع نتائج دراسة (اشتيوي،2015)، و التي توصل فيها إلى أن مستوى بعد ظروف العمل المعنوية بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة كان مرتفعا حيث حصل على وزن نسبي قدر(75.75%).

و فيما يخص بعد خصائص الوظيفة، فقد كان مرتفعا بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، مما يدل على أن العمال محل الدراسة أبدو رضا عن أهمية الوظائف التي يزاولونها، الشعور بالمسؤولية اتجاه ما يقومون به من عمل، و امتلاك المهارات اللازمة لأداء وظائفهم، و حرية التصرف في تقرير ما يتعلق بوظائفهم، و

كذلك رضاهم عن الحجم الساعي لأداء وظائفهم، طبيعة مهام عملهم التي تتميز بالتحدي و المتعة، و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (اشتيوي، 2015)، و التي توصل فيها إلى أن مستوى بعد خصائص الوظيفة بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة كان مرتفعا حيث حصل على وزن نسبي قدر (73.65%)، و تتفق مع نتائج دراسة (بن خالد، 2017) التي توصل فيها إلى أن مستوى بعد خصائص الوظيفة كان مرتفعا، و تتفق مع دراسة (Tarik Raihan,2020)، و التي توصلت من خلال النتائج التجريبية إلى أنه عندما تسعى المنظمة جاهدة لتطوير وتصميم وظيفة مع الأخذ في الاعتبار نموذج خصائص الوظيفة بشكل أ كثر إيجابية، يزيد ذلك في رضا الموظفين عن وظائفهم ، وبالتالي يظهرون أداء فائقا في العمل، و يرى في هذا الصدد (Khulida ,&Johari ,2016)، بأن التأثير الإيجابي لتنوع المهارات وأهمية المهمة و ردود الفعل على الأداء الوظيفي تشير إلى أهمية أبعاد الخصائص الوظيفية في تعزيز المستوى العالي للأداء الوظيفي بين الموظفين و مهمة بشكل خاص على المستوى الفردي لأن لكل بعد تأثير قوي على مختلف المواقف و السلوكيات. من الناحية النظرية، تقدم هذه الدراسة أدلة تجريبية إضافية في مجال نظرية خصائص الوظيفة. من حيث التداعيات العملية، يجب على ممارسي الموارد البشرية في القطاع العام التركيز على تطوير نوع وظيفي أكثر إثراءا وتحقيقا للوفاء بمستويات عالية من المهارات المتنوعة و أهمية المهام و التغذية الراجعة، يمكن أن يكون هذا أساسا مفيدا لتعزيز مشاركة الموظفين العموميين في العمل بالإضافة إلى الأداء الوظيفي.

وفيما يخص بعد الأجور و المكافآت ، فقد كان المتوسط الحسابي منخفضا عن المتوسط الفرضي، مما يدل على عدم رضا العمال محل الدراسة عن الأجور و المكافآت، و يظهر ذلك جليا في عدم رضا العمال عن الأجور التي يتقاضونها مقارنة مع زملائهم، و يرون بان الأجر و المكافآت لا تتحدد من خلال الأداء الفردي للعامل، و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصل إليه (بن خالد، 2017) في دراسته، التي تؤشر أن بعد الأجور و المكافآت كان اقل من المتوسط و يرجع ذلك إلى عدم العدالة في الأجور بالمقارنة مع

الجهود و المهارات التي يقوم بها العمال، و لا تتفق مع دراسة محمد عبد اشتيوي (2015)، التي توصل فيها إلى أن بعد عدالة نظام الأجور و المكافآت بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة كان متوسطا بوزن نسبي بلغ (65.43%)

وفيما يخص مستوى بعد جماعة العمل، فقد كان متوسطا، مما يدل على رضا عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية لولاية بشار عن جماعة العمل، وفيما يخص مستوى بعد جماعة العمل، فقد كان متوسطا لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية وذلك من خلال، شعور العمال بأنهم جزء مهم من جماعة العمل، وان أعضاء الفريق يعبرون بكل حرية عن آرائهم، وان كل فرد من أفراد فريق العمل له فهم كامل لأهداف العمل، و أن أعضاء الفريق يتبادلون مشاعرهم بحرية، و يشاركون في القرارات التي تهمهم، و أن أعضاء فريق العمل يمتلكون خبرات مختلفة و متكاملة، و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع النتائج إلى توصل إليها (بن خالد، 2017) في دراسته، بحيث أن جل عبارات بعد جماعة العمل جاءت متوسطة، و تتوافق مع نتائج دراسة (بن زاف جميلة، 2015) و التي توصلت فيها إلى أن العامل يسعى إلى مساعدة زملائه داخل المؤسسة وقد قدرت نسبة المجيبين من العمال بأنهم يقومون بمساعدة زملائهم ب 33.83 %، و صرح ما نسبته 100 %من أفراد العينة عن وجود الاحترام داخل المؤسسة،

أما فيما يخص بعد أسلوب الرئيس في الإشراف، فقد حصل على تقدير منخفض، مما يدل على أن أسلوب الرئيس في الإشراف بالمؤسسة الاقتصادية العمومية يتميز بان، الرئيس لا يشجع مرؤوسيه على المشاركة في اتخاذ القرارات، ولا يمتلك الرؤساء القدرة على التخطيط المسبق للعمل، وان الرؤساء لا يعطون المعلومات الكاملة لمرؤوسيهم، وان الرئيس يوضح أهداف العمل ولكن بشكل غير محفز، كما انه لا يحمس مرؤوسيه لبدل أقصى جهد ممكن، غير أن الرؤساء حصلوا على درجة متوسطة فيما يخص العدالة و الإنصاف في التعامل، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل له (بن خالد، 2017) في دراسته، بحيث وجد بان مؤشري التشجيع على المشاركة في اتخاذ القرار و عدالة الرئيس في العمل منخفضين، و لا تتفق

مع دراسة محمد عبد اشتيوي (2015)، التي توصل فيها إلى أن بعد علاقة القيادة الإدارية و الإشراف الفعال بحسب اتجاهات العاملين في بلدية غزة كان متوسطا بوزن نسبي بلغ (69.62%)،

أما بعد المشاركة في اتخاذ القرار، فقد كانت اتجاهات عمال المؤسسة محل الدراسة متوسطة، مما يدل على أن العمال لهم الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملهم، و إنهم يستطيعون المشاركة بآرائهم في حل مشكلات العمل، و أنهم يحصلون على معلومات كاملة عن أهداف العمل، و أنهم يحصلون على المعلومات المناسبة عن انجازهم في العمل، و يتمتعون بالحرية في أدائهم للعمل، وكان استمتاعهم بالتعاون و المشاركة مع زملائهم في العمل مرتفعا مقارنة مع المؤشرات السابقة، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه (بن خالد، 2017) في دراسته، بحيث وجد بان بعد المشاركة في اتخاذ القرارات متوسطا.

3.1. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

" هناك أثر لقيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية "

أظهرت نتائج الفرضية الثالثة، بأنه يوجد أثر لقيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل لدى عمال المؤسسة الاقتصادية العمومية محل الدراسة، اتفقت نتائج الدراسة الحالية بشكل جزئي مع نتائج دراسة (Campos, M. I., & Rueda, F. J. M, 2017) إلى انه عندما يحصل تطابق على أعلى درجات من القيم التنظيمية، يرتفع مستوى جودة الحياة. و عندما يحصل التطابق على درجات اقل في القيم التنظيمية، ينخفض مستوى جودة حياة العمل. و يعتبر هذا مؤشرا على ان القيم تساهم في التنبؤ بجودة حياة العمل، و بالإضافة الى نتائج الدراسة الحالية، فالقيم التنظيمية هي الاخرى تؤثر على جودة حياة العمل لكن في حالة حصول التطابق في القيم التنظيمية على دراجات أعلى، على الرغم من ان القيم التنظيمية تخص المديرين و الاطارات المسيرة، فيمكن اعتبار بأن نتائج هذه الدراسة تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، و على الرغم من الإختلاف في نوع القيم فالدراسة الحالية تعالج قيم العمل، و هذه الدراسة تعالج موضوع القيم التنظيمية، الا

انه يمكننا استقراء و إسقاط نتائج هذه الدراسة على نتائج درستنا الحالية، بحيث يمكننا أن نستخلص بأنه كلما حصل تطابق على أعلى درجات من القيم، يرتفع مستوى جودة الحياة. و عندما يحصل التطابق على درجات اقل في القيم، ينخفض مستوى جودة حياة العمل. و يرى كل من (Mejbel et al., 2013; Walton, 1973, 1980) انه يمكن لهذه النتائج أن تشجع المنظمات على التفكير في القيم التي تعلنها و تلك التي يتم وضعها بالفعل موضع التنفيذ، من أجل تطوير استراتيجيات تهدف إلى تعزيز قدر أكبر من التطابق من وجهة نظر العمال، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة العمل وبالتالي الإنتاجية (Campos, M. I., & Rueda, F. J. M, 2017,73)

4.1. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تحققت الفرضية الرابعة جزئيا، بحيث أثرت ثلاثة أبعاد لقيم العمل و المتمثلة في القيمة الاجتماعية للعمل، القيمة الإقتصادية للعمل، قيمة الاندماج في العمل، من أصل ثمانية قيم للعمل، اما أبعاد قيم العمل التي لم تأثر في جودة حياة العمل هي، قيمة الفخر بالعمل، قيمة الانتماء للعمل، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة أفضلية العمل.

فيما يخص أبعاد قيم العمل التي تؤثر على جودة حياة العمل، فيعد بعد القيمة الاجتماعية للعمل لمتغير قيم العمل أقوى مؤشر للتنبؤ بجودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة، بحيث ساهمت القيمة الاجتماعية للعمل في التنبؤ بجودة حياة العمل بنسبة 16%، و نال مستوى بعد القيمة الاجتماعية للعمل التقدير المرتفع، و العبارة التي نالت التقدير الأعلى من بين كل عبارات القياس، هي " دور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية و خلق مجالات جديدة للتفاعل. و يمكن تفسير ذلك بما ذهب إليه كل من (Dolan,Garcia,Cabezas&Tzafir, 2008) ، بحيث ذكروا في دراستهم أن الدعم الاجتماعي يمكن أن يعزز رفاهية الفرد من خلال تلبية الاحتياجات الإنسانية الهامة مثل الأمن والاتصال الاجتماعي والموافقة والممتلكات والمودة. قد يواجه الفرد في حياته الشخصية والعملية العديد من الأشخاص الذين يقدمون تجارب

إيجابية وسلبية. تم دراسة أن التفاعل الإيجابي والدعم الاجتماعي في مكان العمل يمكن أن يزيل التوتر والاكتئاب ويمكن أن يوفر حلولاً للمشاكل المتعلقة بالعمل ويؤدي إلى زيادة جودة حياة العمل.

و يوصي (Durchame and Martin, 2000) في دراستهما بأن الدعم الاجتماعي ينشأ من الدعم العاطفي والدعم الفعال. فالدعم العاطفي يمنح الفرد شعوراً بأنه مقبول في المجتمع الذي يعيش فيه ويحظى برعاية المحيطين به، بينما يشمل الدعم الآلي المساعدة الوظيفية والمادية المقدمة للفرد أثناء العمل. يوفر متغير الدعم الاجتماعي هذا الدعم من زملاء العمل، و تأثيرًا إيجابيًا على الرضا الوظيفي، وانخفاض التوتر، وحياة عمل ذات جودة متوازنة(Auslien & Velmurugan, 2018, 370)

و ذكر (Van Der Doef & Maes, 1999) في دراستهم أن الدعم الفعال من الزملاء يمكن أن يساعد الموظف على إكمال العمل في الوقت المناسب، ويمكن أن يخفف من عبء العمل الزائد والإرهاق، و يعد الدعم الاجتماعي مصدرًا مباشرًا لتحقيق أهداف العمل (Baker, Demerouti & Euwema, 2005).

و لقد وجد أن الدعم الاجتماعي من الزملاء يخفف من التوتر الذي يسبب آثارًا سيئة ويوازن جودة الحياة العملية (Auslien Nanci & Velmurugan, 2018,371).

يمكننا من ما سبق ذكره أن نعتبر بان الدعم الاجتماعي في العمل يتمخض من القيم الاجتماعية للعمل و من هذا المنطلق يمكننا القول بأن القيم الاجتماعية الايجابية للعمل تساهم في تحسين و إحداث موازنة في جودة حياة العمل.

و ساهمت قيمة الاندماجية في العمل في التنبؤ بجودة حياة العمل بنسبة 2 %، و ذلك من خلال مؤشرات قيمة الاندماجية في العمل و المتمثلة في، رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل، و مدى تفاعله مع رؤسائه و تعاونه معهم، و تصحيح أخطائه في العمل. فهذه المؤشرات السابقة الذكر ساهمت في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى العينة محل الدراسة، و عليه يمكننا القول بأنه كلما زادت رغبة الفرد في تحسين أدائه

في العمل، و كلما تفاعل مع رؤسائه و تعاون معهم، و كلما ساهم في تصحيح أخطائه في العمل، فهذا سوف ينعكس بالإيجاب على جودة حياة العمل.

و ساهمت القيمة الاقتصادية للعمل في التنبؤ بجودة حياة العمل بنسبة 1%، فهذا ما يدل على ان مؤشرات القيمة الاقتصادية للعمل، و المتمثلة في رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، تقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، المقارنة بين العائد المادي و طبيعة العمل (بحيث يتم اختيار العائد المادي و لو كانت طبيعة العمل خطرة و غير آمنة)، ساهمت في التنبؤ بجودة حياة العمل، و هذا ما يقودنا الى القول بأنها مؤشرات مهمة تساهم في الكشف عن جودة حياة العمل، فهي تعبر عن توجهات العينة محل الدراسة، فيمكننا الحكم من خلال نتائج معادلة الإنحدار و من خلال المؤشرات السابقة الذكر الى، ان العمال محل الدراسة يوجههم العائد المادي الذي يجنونه من عملهم و هذا ما ساهم في الاثر الايجابي على جودة حياة العمل لديهم. و بصفة عامة فقيم العمل التي ساهمت في التنبؤ بجودة حياة العمل، يمكن تقسيمها من منظور التوجهات الجوهرية و الخارجية لقيم العمل، الى قيم العمل ذات التوجه الخارج (القيم الاجتماعية للعمل و القيم الاقتصادية للعمل)، و قيم ذات التوجه الجوهري (قيمة الاندماج في العمل).

و وفقا (Ryan & Deci, 2000) يتوافق التوجه الجوهري لقيمة العمل مع الرغبة في النمو وتحقيق الذات في مكان العمل، في حين أن التوجه نحو قيمة العمل الخارجي يعكس ميلا للتركيز على المؤشرات الخارجية للقيمة، مثل التطلع إلى النجاح المالي، و الحصول على الاعتراف الاجتماعي من الآخرين و ممارسة السيطرة و السلطة على الآخرين في العمل. و أن توجه قيمة العمل الخارجي من المرجح أن يصرف انتباه الموظفين عن رغباتهم الشخصية لأن الموظفين ذوي التوجه الخارجي يصبحون مهتمين بآراء الآخرين (Dyckman، 1998) و مع ذلك، تشير هذه البحوث إلى أن اعتماد مثل هذه العقلية المادية ينتج عنه عدد من الآثار السلبية، سواء بالنسبة للشخص أو للمنظمة. على وجه التحديد، إذا احتلت قيم العمل المادية مكانًا

أكثر أهمية في تكوين قيمة العمل بالكامل للموظفين، فإنهم سوف يواجهون نتائج وظيفية أكثر سلبية، و أقل إيجابية، و من المرجح أن ينووا ترك وظائفهم. و ذلك لأن السعي وراء القيم الخارجية، بالنسبة إلى الجوهرية، من غير المرجح أن يرتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للموظفين كالإستقلالية و الكفاءة و الارتباط. و بالتالي، من أجل تسهيل رفاه الموظفين الوظيفي، قد يكون من الأفضل للمديرين و الثقافات التنظيمية تعزيز قيم العمل الجوهرية، مع التقليل في الوقت نفسه من أهمية قيم العمل الخارجي.

و من خلال ما سبق ذكره فيما تعلق بقيم العمل ذات التوجه الداخلي فيمكننا اعتبار (قيمة الفخر بالعمل، قيمة الانتماء للعمل، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة أفضلية العمل) و التي لم تساهم في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة، بمثابة قيم العمل ذات التوجه الداخلي.

5.1. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تحققت الفرضية الخامسة، بحيث توصلت نتائج الدراسة الى وجود فرق في أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية كل على حدة، كما هو موضح فيما يلي:

يوجد فرق في أثر قيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية لدى عمال المؤسسة العمومية الإقتصادية محل الدراسة، بحيث بلغت قيمة ف (1.89)، و هي دالة عند مستوى الدلالة p=0.01 و هي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، مما يؤشر على وجود فرق في أثر تفاعل قيم العمل و الخبرة على جودة حياة العمل، و كان الفرق في الأثر لصالح قيم العمل لدى العمال ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، بحيث بلغ متوسط درجاتهم (110.00) مقارنة بالمتوسط درجات قيم العمل لدى نظرائهم ذوي الخبرة من 6 سنوات فأكثر، بحيث بلغ متوسط درجاتهم (108.70). و لعل هذا يمكن ارجاعه الى أن العامل في بداية مشواره المهني غالبا ما يظهر مثابرة و جد في العمل لتثبيت مكانته داخل التنظيم و التكيف معه، نتائج الدراسة الحالية لا تتفق مع نتائج دراسة (حمادات، 2006)، بحيث خلصت الى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في قيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغير الخبرة، و لا تتفق مع دراسة (الشايب ، الشايب ، 2016)، بحيث خلصت الى عدم وجود اختلاف في قيم العمل يعزى الى متغير الخبرة المهنية، و تتفق مع دراسة (علام و آخرون، 2007)، و التي توصلت الى قيم العمل تختلف بإختلاف عدد سنوات الخبرة في العمل، فقد تبين أن العاملين من ذوى الخبرة القليلة – اقل من خمس سنوات – يعطون اهمية أكبر لقيم العمل الخارجية، عمن هم لديهم خبرة كبيرة في العمل.

و فيما يخص الفرق في اثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل تعزى للفئة المهنية لدى العمال محل الدراسة، فقد توصلت نتائج الدراسة الى وجود فرق في أثر قيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل تعزى للفئة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (3.32) وهي أكبر من مستوى المعنوية p=0.00 و دالة عند مستوى الدلالة 0.05، مما يؤشر على وجود فرق في اثر تفاعل قيم العمل و الرتبة المهنية على جودة حياة العمل لدى العمال محل الدراسة، و كان الفرق في الأثر لصالح قيم العمل لدى الإطارات، بحيث بلغ متوسط درجاتهم (114)، تليهم قيم العمل لدى المساعدين بمتوسط (109.59)، ثم قيم العمل لدى المنفذين بمتوسط (106.87) ، فهذه النتيجة منطقية الى حد ما، و يمكن ارجاعها الى التدرج الهرمي للسلطة، بحيث ان الاطارات لديهم مهام تخول لهم السلطة في اصدار الاوامر للمساعدين و المساعدين بدورهم يصدرون الاوامر للمنفذين، فإذا ما تمعنا في هذا الطرح، نلاحظ بأنه يتماشى مع التنظيم الرسمي، و هذا ما جعل قيم العمل لدى الاطارات تعتلي من حيث تأثيرها على جودة حياة العمل مقارنة بقيم العمل لدى كل من المساعدين و المنفذين. و من خلال هذا الطرح يمكن ان نستنتج من خلال مقاربة كوين لمنوذج للقيم المتنافسة، ان المؤسسات محل الدراسة تندرج ضمن الشركات التي تهيمن عليها (القواعد)، بحيث تمارس السيطرة عن كثب على سلوك أعضائها وموجهة نحو عملياتهم الداخلية، و تتميز بالانقسام القوي وإضفاء الطابع الرسمي على العمل، وهو هيكل هرمي متطور و بسيط الإجراءات، ويسوده إحترام السلطة و الإتصالات النازلة هي السائدة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Josephine Pryce, 2014) التي وجدت أن قيم عمل العاملين في مجال الضيافة في الخطوط الأمامية متشابهة من حيث مواقفهم تجاه عملهم كمقدمي خدمات الضيافة، وظهرت اختلافات كبيرة فيما يتعلق بقيم عمل المديرين عند مقارنتها بقيم عمل العاملين في الخطوط الأمامية، و لم تكن قيم العمل بين الموظفين الإداريين متطابقة. فمن ناحية، بذل الموظفون الإداريون قيم عمل تتناسب مع التركيز بشكل أكبر على القوة و السلطة و عدم مراعاة القيم الاجتماعية. و من ناحية أخرى، أظهروا قيم عمل تشير إلى طبيعة أكثر إيثارا. و من خلال هذه النتائج، تساهم هذه الدراسة في فهم أكبر لقيم العمل ومعنى العمل واستدامة الحياة العملية.

و في دراسة لإعتماد علام، بعنوان " الجماعات المهنية و قيم العمل في المجتمع القطري " استخدم مصطلح الجماعات المهنية كمرادف للفئة المهنية لعدة اعتبارات، منها شيوع استخدامه في مجال الإحصاء، و قد اسفرت الدراسة الى بعض النتائج نذكر منها:

تباين الوضع الرتبي و الأهمية النسبية لقيم العمل، بتباين التوجهات لدى الجماعات المهنية المختلفة (المديرين، المهنيين، الفنيين، المدرسين، و الكتبة). و ذلك على النحو التالي (علام و آخرون، 2007، 122):

- بالنسبة للمديرين: تسيدت القيم الضمنية للرتب الأعلى على سلم قيم العمل، فبدأت بقيمة الإنجاز، ثم تلتها قيمة الإنتماء للعمل، ثم الفخر، فالإندماجية في العمل. أما القيم الصريحة الثلاثة و هي السعي للترقي، و القيمة الإجتماعية للعمل، و القيمة الاقتصادية فقد تدرجت تنازليا من حيث الأهمية النسبية.
- بالنسبة لجماعات المهنيين الفنيين: تتماثل التوجهات القيمية لدى أصحاب المهن الفنية نحو العمل، و توجهات جماعة المديرين، من حيث إعطاء القيم الضمنية الأوضاع الرتبية الأكثر أهمية على سلم القيم، بإستثناء قيمة الفخر التي تتصدر لدى المهنيين الفنيين.

و ما يمكن ان نستخلصه من نتائج هذه الدراسة و نتائج الدراسة الحالية هو ان قيم العمل تختلف بإختلاف الفئة المهنية، و من شأن هذا الإختلاف أن يحدث فروقا في أثر قيم العمل لدى الفئات المهنية الثلاثة الواردة في الدراسة الحالية على جودة حياة العمل، و لعل هذا الفرق في الاثر يمكن إرجاعه إلى عدة إعتبارات خاصة بالفئات المهنية الثلاثة محل الدراسة، و من بينها ما يلي:

- من حيث التدرج الهرمي للسلطة، بحيث يعتلي الإطارات رأس هذا التدرج الهرمي، و يتوسطه المساعدين، و يتموضع المنفذين في قاعدته.
- من حيث أتخاذ القرارات، تأخذ شكلا نازلا بحيث تبدأ من الإطارات بإعتبارهم يمثلون الإدارة، ثم تنتقل الى المساعدين بأعتبارهم حلقة الوصل بين الإدارة و المنفذين، ثم الى المنفذين.
- من حيث الإمتيازات، فالإطارات يتمتعون بالعديد من الإمتيازات مقارنة بالمساعدين و المنفذين مثل (الأجرة ، وسائل التنقل الى العمل....الخ)

خاتمة:

انطلقت الدارسة الحالية من خلال اشكالية البحث التي تتمحور حول مستوى قيم العمل و مستوى جودة حياة العمل، و أثر قيم العمل مجتمعة على جودة حياة العمل، و كذا أثر قيم العمل بأبعادها على جودة حياة العمل، و الفرق في أثر قيم العمل مجتعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية لدى عينة من العمال ينشطون في القطاع الاقتصادي بولاية بشار.

جاء مستوى قيم العمل مرتفعا لدى العمال محل الدراسة، و يعود ذلك لمدى أهمية قيم العمل في البيئة الإقتصادية لما لها من دور في توجيه سلوكات العمال نحو ما يخدم التنظيم بما ينعكس بالإيجاب على الإنتاجية، و جاء مستوى جودة حياة العمل متوسطا، و يعود ذلك الى طبيعة المؤسسات التي تنشط في القطاع الإقتصادي، بحيث يتوجب على الإدارة و العمال معا العمل الجاد و المتواصل لتحقيق الربح خاصة مع الخوف من إغلاق المؤسسة نتيجة عدم تحقيقها لأهدافها من حيث الربح كما حصل مع العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية، و هذا ما يلزم الإدراة على مراعات ظروف العمل المعنوية و تماسك جماعة العمل غير ان العلاقات الاشرافية سجلت مستوى منخفض، و هذا ما يضر بالمؤسسات محل الدراسة لما له من تجليات سلبية تظهر من خلال صراعات العمل و الاضرابات ، و كذلك سجلت الاجور و المكافآت مستوى منخفضا، و يعود ذلك لعدة عوامل من بينها عدم كفاية الراتب لأنه ما كان في الماضي ينذرج ضمن الكماليات (السيارة، المسكن الفردي – التحول من الاسرة الممتدة الى الاسرة النواة– ...الخ) أصبح في الوقت الحالي من الضروريات، و هذا ما دفع العمال الى السعي لزيادة الدخل و لو على حساب التنظيم الرسمي، بحيث يلجأ الكثير من العمال إلى مزاولة عمل إضافي على حساب عمله الرسمي و هذا ما يضر بالمؤسسات.

و وجد أثر لقيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل، لكن فيما يخص أثر أبعاد قيم العمل على جودة حياة العمل، فقد أثرت ثلاثة قيم للعمل من أصل ثمانية قيم عمل، بحيث كان الإسهام الكبير في الأثر لصالح القيمة

الإجتماعية للعمل، فقد استطاع العمال محل الدراسة إيجاد جسور لربط قيمهم الاجتماعية للعمل بجودة حياة العمل لديهم، و تنعكس القيمة الاجتماعية للعمل في التآزر بين العمال، و مساندة و مساعدة بعضهم البعض، فطبيعة العمل في المؤسسات محل الدراسة تتطلب ذلك لتحقيق أهداف المؤسسة، هذا ما ساهم في تأثيرها الايجابي على جودة حياة العمل لديهم، تليها قيمة الإندماجية في العمل من حيث الأثر على جودة حياة العمل، و ذلك من خلال مؤشراتها المتمثلة في الرغبة في تحسين أدائهم في العمل، و السعي إلى تفاعلهم و تعاونهم مع رؤسائهم، و كذا السعي لتصحيح أخطائهم في العمل، فالإندماج في العمل يعود بالإيجاب على الانتاجية، و هذا ما يتماشى مع طبيعة المؤسسات الإقتصادية بحيث أنها تولي أهمية كبيرة للرفع من أرباحها، بما ينعكس على جودة حياة العمل بالإيجاب، تليها القيمة الإقتصادية للعمل التي أثرت هي الأخرى على جودة حياة العمل، و التي تظهر مؤشراتها في الرغبة في ممارسة أعمال إضافية لغرض زيادة الدخل، و إعطاء العائد المادي الأهمية البالغ لما له من انعكاس في تحسين الظروف المعيشية و الأسرية بشكل عام، و هذا ما انعكس بالإيجاب على جودة حياة العمل

و توصلت الدراسة الى وجود فرق في أثر قيم العمل مجمعة على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية و الفئة المهنية، بحيث أشارت النتائج على وجود فرق في اثر قيم العمل على جودة حياة العمل يعزى للخبرة المهنية ، و كان الفرق في الأثر لصالح قيم العمل لدى العمال ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، مقارنة بقيم العمل لدى نظرائهم ذوي الخبرة من 6 سنوات فأكثر، و لعل هذا يمكن إرجاعه إلى أن العامل في بداية مشواره المهني غالبا ما يظهر مثابرة و جد في العمل لتثبيت مكانته داخل التنظيم و التكيف معه، و أشارت النتائج على وجود فرق في اثر قيم العمل على جودة حياة العمل يعزى للفئة المهنية، و كان الفرق في الأثر لصالح قيم العمل لدى الإطارات تليهم قيم العمل لدى المساعدين ثم قيم العمل لدى المنفذين، فهذه النتيجة منطقية الى حد ما، و يمكن ارجاعها الى التدرج الهرمي للسلطة، بحيث أن الإطارات لديهم مهام تخول لهم السلطة في اصدار الأوامر للمساعدين و المساعدين بدورهم يصدرون الأوامر للمنفذين، فإذا ما تمعنا في هذا الطرح، نلاحظ بأنه

يتماشى مع التنظيم الرسمي، و لعل هذا ما جعل قيم العمل لدى الإطارات تعتلي من حيث تأثيرها على جودة حياة العمل مقارنة بقيم العمل لدى كل من المساعدين و المنفذين.

و في الأخير يمكننا القول بأن الدراسة الحالية فتحت مجالا واسعا لدراسة العلاقة بين القيم بصفة عامة و بكل انواعها (القيم الشخصية، القيم التنظيمية، القيم الاجتماعية، قيم العمل،.....الخ) و جودة حياة العمل، بما يساهم في الكشف عن القيم السائدة و معرفة القيم الداعمة و الغير داعمة لجودة حياة العمل.

توصيات:

من خلال الدراسة الحالية في شقيها النظري و الميداني و ما خلصت اليه من نتائج، يمكن صياغة و إقتراح بعض التوصيات التي تتراوح بين العلمية و المنهجية و لصناع القرار في القطاع الإقتصادي و هي كالآتي:

التوصيات العلمية:

- الإهتمام بزيادة إجراء الدراسات حول موضوع قيم العمل و ربطها بمتغيرات السلوك التنظيمي لما لها من أهمية في فهم توجهات الموظفين بما يساعد المنظمات على ضبط بعض السلوكيات التي لا تخدمها.
- الإهتمام بموضوع جودة حياة العمل، من خلال إجراء الدراسات و إتخاذها كمتغير تابع، فالمتتبع لهذا الموضوع يلاحظ بأن أغلبية الدراسات أتخذته كمتغير مستقل، و ذلك راجع الى بريق جودة حياة العمل كمتغير من شأنه أن يخدم التنظيم، لكن على الرغم من أهميته كمتغير مستقل إلا انه هو الأخر يتأثر بالعديد من المتغيرات المستقلة، كما هو في الدراسة الحالية.

توصيات منهجية:

- تطوير المقاييس و الإختبارات المتعلقة بقيم العمل تبعا للبيئة المحلية و بما يتماشى مع بيئة القطاع الإقتصادي.
- تطوير مقاييس متعلقة بجودة حياة العمل وفق طبيعة و بيئة المؤسسات الاقتصادية.

توصيات لأصحاب القرار في القطاع الإقتصادي:

- الإهتمام بالأجور و المكافآت الخاصة بالموظفين، لما لها من أثر في تحسين جودة حياة العمل لديهم، بما ينعكس على زيادة ولائهم و انتمائهم و دافعيتهم للإنجاز، و بالتالي إنتاجيتهم.
- الإهتمام بتكوين الإطارات المسيرة حول استراتيجيات التواصل التي تندرج ضمن العلاقات الإشرافية، بما يساهم في مرونة إنجاز المهام، و تجنب صراعات العمل و الإضرابات.
- تشجيع العلاقات الإجتماعية داخل ميدان العمل، من خلال زرع و بث روح التعاون بين الموظفون، خاصة و أن القيمة الإجتماعية للعمل سجلت المساهمت الأكبر من بين كل قيم العمل محل الدراسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ابن منظور (2008)، **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، لبنان، المجلد3، ط 6.
- احسان دهش جلاب (2011)، **إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير**، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى
- اعتماد محمد علام و آخرون (1994)، **التحولات الإجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري**، مركز الوثائق و الدراسات الانسانية وحدة البحوث الإجتماعية و الإقتصادية، جامعة قطر، ط/1.
- اعتماد محمد علام و آخرون (2007)، **قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري**، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة، مصر، ط1.
- امنة محمد بن ناصر الراشدية ، وحيد شاه بور حماد، خلف مرهون العبري(2024)، **جودة الحياة الوظيفية و علاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على اعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس**، مجلة كلية التربية اسيوط، المجلد 40، العدد 01، (يناير)، ص ص 264-304.
- بن خالد عبد الكريم (2016-2017)، **جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي – دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار-**، أطروحة دكتوراه بجامعة وهران2
- بن زاف جميلة (2015)، **العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 12، ص ص 59-70
- بوفلجة غيات (2015)، **القيم الثقافية و فعاليات التنظيمات**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر

- تغريت بنت حمد الهداب، عبد المالك بن طاهر المخلافي (2020)، **اثر جودة حياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض**، المجلة العربية للادارة، المجلد40، ع3 سبتمبر (ايلول)، ص ص 233-254.

- حامد عبد السلام زهران (1977)، **علم النفس الاجتماعي**، عالم الكتب للنشر، الطبعة الرابعة،

- حيدر عبد الرزاق غفوري، سعد عباس عودة (2022) ، **القيادة الأخلاقية و علاقتها بقيم العمل لدى مدراء الإعدادية في محافظة واسط** ، مجلة العلوم الأساسية ، العدد7، ص ص 107- 149

- خيضر كاظم محمود (2000)، **إدارة الجودة الشاملة**، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان

- رفاف عبد القادر (2008-2007)، **النسق القيمي لدى الإطارات، دراسة مقارنة بين المؤسسة العامة و المؤسسة الخاصة**، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة وهران2

- رونالد.ي. ريجيو(1999)، **المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي**، ترجمة ، فارس حلمي، دار الشروق، عمان، الأردن 312)

- زياد فرحان(2010)، **إدارة الجودة الشاملة البدوية**، بيسان للنشر و التوزيع و الإعلام، بيروت، لبنان

- سارة ماضي، بورديمة سعيدة (2021)، **جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري**، مجلة النماء للاقتصاد و التجارة، المجلد05، العدد 01، (جوان)، ص ص 102-120.

- سحر قدوري (2008)، **منظمات المجتمع المدني و دورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية**، مركز المستنصرية للدراسات العربية و الدولية.

- سحر قدوري (2012)، **دور النظام القيمي و الأخلاقي في حماية المنظمة: التركيز على قيم العمل**، مجلة شؤون اجتماعية، المجلد 29، العدد 113، ص ص 151-165

- سيد محمد جاد الرب (2005)، **إدارة الموارد البشرية: موضوعات ز بحوث متقدمة**، مطبعة العشرى، القاهرة، مصر

- سيد محمد جاد الرب (2008)، **جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية**، مطبعة العشرى، القاهرة، مصر

- عادل بن عبد الله العوضي، فايزه بن عبد الله العوضي (2005)، **قيم العمل و الولاء له**، دار ابن النفيس للدعاية و الإعلان و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى.

- عاطف جابر طه عبد الرحيم (2013)، **اثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي و قيم العمل (دراسة كمية على عدد من المديرين)**، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، العدد الثالث و الثلاثون، (حزيران)، ص ص 299- 354

- عبد الحفيظ مقدم(1994)، **علاقة القيم الفردية و التنظيمية و تفاعلها مع الاتجاهات و السلوك: دراسة امبريقية**، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 22، العدد 2، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004)، **جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية**، مجلة الدراسات و البحوث التجارية، العدد الثاني.

- عبد الكريم بوحفص (2013)، **الأساليب الإحصائية و تطبيقاتها يدويا و باستخدام برنامج SPSS، الجزء الأول**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- عبد القادر إنويجى عبد الحفيظ البدرى(2002)، **دوافع العمل و علاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بلدية بنغازي**، ليبيا، دورية الإدارة العامة، المجلد 42، العدد 2، (يونيه)

- فوزية دياب (1980)، **القيم و العادات الاجتماعية**، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان

- كامل محمد المغربي (2010)، **السلوك التنظيمي- مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم**، دار الفكر للنشر و التوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، ط/4

- لحمر ميلود (2015-2016)، **التنشئة التنظيمية و علاقتها بالأداء المهني عند الممرضين – دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران** – ، أطروحة دكتوراه بجامعة وهران2

- محمد حسن محمد حمادات (2006)، **قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس**، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى.

- محمد ربيع زناتي(1997)، **الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل**، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة- جامعة المنصورة، المجلد21، العدد3، ص ص 271- 305.

- محمد رشدي احمد ذيب، راتب السعود (2014)، **درجة ممارسة قيم العمل لدي مديري التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم**، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 41، ملحق1، ص ص 494-512

- محمد شعبان احمد محمد (2016)، **أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي و السعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة (دراسة امبريقية)**، دراسات عربية في التربية و علم النفس، المجلد69، الجزء 2، (أكتوبر)، ص ص 325-398.

- محمد عبد اشتيوي (2015)، **اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة**، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات الإدارية و الاقتصادية، 1(3)، ص ص

- محمد قاسم القريوتي (1993)، **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية**، عمان الأردن ، الطبعة الثانية.

- محمد مشعل سلطان، عادل محمد عبد الله الطائي (2020)، **تأثير جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي :دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة**، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 39، العدد 128، (كانون الأول)، ص ص 9-30.

- منى بنت جزاء المطيري، هيفاء بنت منصور الدخيل (2017)، **قياس جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية**، مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية و القانونية، العدد 1، المجلد 1، (مارس)، ص ص 109- 125.

- مؤيد السالم، سنان الرويح (1999)، **القيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق، دراسة ميدانية**، مجلة أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية)، الأردن، المجلد 15، العدد 1، ص ص 143- 179

- يوسف ابو حميدان، نايف طراونه (2007)، **القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية**، مجلة العلوم التربوية، العدد 11، ص ص 143- 179.

المراجع الأجنبية:

- Boltanski, L. Thévenot L, (1991), **De la justification, Les économies de la grandeur**, Paris.

- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2017), **Effects of organizational values over quality of work life**, Paidéia (Ribeirão Preto), may-aug, Vol. 27, No. 67, 65-75.

- Christabel Muskita & PalukuKazimoto (2017), **Workplace Environment and Employee Morale: A Study of Selected Organizations in Jakarta**, Indonesia, Catalyst Asia-Pacific International University. (Dec), Vol. 16, p108-117.

doi: 10.1590/1982- 43272767201708

- Fatihe Kermansaravi, Ali Navidian, Shahindokht Navabi Rigi & Fariba Yaghoubinia1(2014), **The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences**, Global Journal of Health Science; Vol. 7, No. 2

http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p228 vue le 11/03/2024

- Gilles Dupuis, Jean Pierre Martel, Christian Voirol, Lynne Bibeau, Noémie Hébert (2009), **L'Inventaire systémique de qualité de vie au travail, Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales**, Université du Québec à Montréal, (juillet)
- Indumathy.r, Kamalraj.s (2012), **a study on quality of work life among workers with special reference to textile industry in tirupur district – a textile hub**, International Journal of Multidisciplinary Research, , Vol.2 Issue 4, (April), pp.265-281
- J.R. Auslien Nanci &. V.P. Velmurugan (2018), **Role of Social Support In Quality Work Life of An Individual – A Review**, Journal of Management (JOM), Volume 5, Issue 4, (July–Aug), pp. 369–373
https://www.academia.edu/50975345/ROLE_OF_SOCIAL_SUPPORT
vue le 12/04/2023
- J.L. Tavani, G. Lo Monaco, L. Hoffmann-Hervé, M. Botella, J. Collange (2014), **La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ?** Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Volume 75, Issue 2, (April), Pages 160-170

https://doi.org/10.1016/j.admp.2014.01.002 vue le 25/06/2024

- Johari Johanim & Khulida Yahya (2016), **Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants**, Vol. 40 Iss 7 pp. 554 – 575.
- Johon. R .schermorhorn (2002), **comportement humain et organisation**, édition village mondial, canada.
- Lichtenberger, Y. (2011). **Sens et valeurs du travail**. *Esprit*, octobre (10), 89-100.
https://doi.org/10.3917/espri.1110.0089 vue le 14/04/2022
- Maarten Vansteenkiste **&** all (2007), **On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, pp.251–277
- Yahyagil, M. Y. (2022), **THE ASSOCIATION BETWEEN WORK VALUES NETWORKING BEHAVIOR AND QUALITY OF WORK LIFE**, Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(3), 623-640.

https://doi.org/10.30692/sisad.1162202 vue le 15/03/2024

- Nathalie Delobbe & Christian Vandenberghe (2004), **Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques dela psychologie du travail et des organisations, Chapter : 17(la culture organisationnelle)**, (pp.503-533), Publisher: Presses Universitaires de Nancy, Editors: E.Brangier, A.Lancry, Cl.Louche
https://www.researchgate.net/publication/291495529
vue le 07/04/2024
- Pryce, Josephine. (2016). **Work Values: A Formidable Domain Within the Context of People's Lives. eTropic**: electronic journal of studies in the tropics, vol 13, pp, 20-35.
- Robert Knoop (1994), **the relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction**, Perceptual and Motor Skills, 1994, 79, 595-605
https://psycnet.apa.org/doi/10.2466/pms.1994.79.1.595 vue le 12/03/2024
- Samir A. Abdelmoteleb (2020), **Work Values and Employee Effort: A Needs-Supplies Fit Perspective**, Journal of Work and Organizational Psychology 36(1) 15-25.
- Santos, Reinaldo Sousa; Lousã, Eva Petiz (2022), **Give me five: The most important social values for well-being at work**, Administrative Sciences, ISSN 2076-3387, MDPI, Basel, Vol. 12, Iss. 3, pp. 1-18. https://doi.org/10.3390/admsci12030101 vue le 25/04/2024
- Selahattin Kanten and Omer Sadullah (2012), **An empirical research on relationship quality of work life and work engagement**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 62 , pp 360 – 366.
https://www.researchgate.net/publication/257716769 vue le 04/05/2024
- Selda Tasdemir Afsar(2015), **Impact OF The Quality OF Work-Life On Organizational Commitment: A Comparative Study On Academicians Working For State And Foundation**, The Journal of Industrial Relations and Human Resources, Vol: 17 N: 2, Page: 45-75
- Shalom H. Schwartz, Wolfgang Bilsky, **Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications**, Journai of Personality and Social Psychology 1990. Vol. 58, No. 5.878-891.
- Shivani (2017), **a study on quality of work: key elements& it's implications**, international journal of science technology and management, vol.no,6, issue no,05, pp, 96-108.

- Shu Feng Xiao & Fabian Jintae Froese(2008**), work values, job satisfaction and organizational commitment in china**, Academy of International Business, Paper presented on July 1, pp, 1-37, at the AIB Annual Conference, Milan, Italy.

https://aib.msu.edu/events/2008/BestPapers/AIB2008-0415.pdf vue le 20/02/2022

- Stephen Robbins et autres (2008), **management l'essentiel des concepts et des pratiques**, Pearson éducation France, 6e édition
- Tarik Raihan (2020), **Role of Job Characteristics Model on Employee Job Satisfaction- An Empirical Study**, The Chittagong University Journal of Business Administration Vol. 32, 2017, pp.179 – 196.
- Muriel Verbeeck-Boutin. (2009). **De l'axiologie Pour une théorie des valeurs appliquée à la conservation-restauration**.

https://journals.openedition.org/ceroart/1298 vue le 15/02/2022

- viateur larouche & johanne trudel (1983), l**a qualité de vie au travail et l'horaire variable**, relations industrielles, vol.38,no 3.

https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1983-v38-n3-ri2863/029379ar.pdf

vue le 08/04/2024

- William A. Darity Jr and all (2008), **International Encyclopedia of the Social Sciences**, 2nd edition. Volume 1**.**

الملاحق

الملحق رقم (01): يمثل مقياس قيم العمل لاعتماد علام و أحمد زايد (1992)

العبارات	موافق	غير متأكد	غير موافق
1- إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه			
2- لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده ف ي العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل			
3- ليس هناك إشباع اكبر من تقديم أفضل أداء ممكن			
4- يسعى الفرد الجيد عن وسائل عديدة، سعيا لتحسين ما يقوم به من عمل			
5- عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها			
6- إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فانه يفضل البقاء مع أسرته			
7- إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف			
8- لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي إلى غيره فانه يحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء			
9- إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفد قدرا قليلا من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية			
10- ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله			
11- من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له اكبر عائد مادي			
12- يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية			
13- احد أسباب رغبتي في العمل أن أكسب احترام أسرتي لي			
14- إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد انه يمارس عملا جيدا			
15- إن العمل الذي يتصف بالمكانة العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي تتصف بتلك المكانة			

16- حتى لو أتيح للفرد عمل جيد يقوم به، فانه سوف يجاهد للحصول عمل أفضل			
17- عند اختيار الفرد لعمل ما، فان أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل، ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل			
18- يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقي بنفسه داخل المجتمع			
19- يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته			
20- لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل			
21- ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه			
22- يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا			
23- اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي ساعات طويلة في عملي			
24- إن أهم شيء في عملي هو حب الفرد لعمله			
25- إن الفرد الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة			
26- يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه			
27- من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله			
28- لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدني المستويات الوظيفية في المؤسسة لن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها			
29- غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة			
30- عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين عن هذا الخطأ			
31- إن الفرد كثير الغياب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء			
32- قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا			
33- أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي، لأنني أفضل البقاء في العمل			

34- يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاها دخلا			
35- إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب			
36- عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل			
37- لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد			
38- عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه			
39- عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فانه ينال تقدير أصدقائه و جيرانه			
40- يجب على الفرد أن يبدل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقي حتى يصل إلى أعلى المناصب			
41- عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها، فانه غالبا ما يرتكب أخطاء فيما يقوم به من عمل			
42- إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقي			
43- أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي			
44- لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته و مكانته داخل المجتمع			
45- ليس من الضروري لكي يكون الفرد سعيدا في حياته أن يكون ناجحا في عمله			
46- اشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل			
47- استمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ			
48- إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية			
49- إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه الشخص			
50- اشعر بالفخر عندما أبدل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه			
51- إنني أتكلم كثير عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل			
52- يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة			
53- أركز جهدي في العمل و انسي التزاماتي حيال الآخرين			

54- انشغالي بعملي يجعلني أحيانا لا املك وقتا للحديث مع أصدقائي			
55- يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله زملائه عندما يكون مشغولا بعمله			
56- من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في عطلة			
57- لو أتيحت لي حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب، فأنني اختار العمل يتطلب اقل قدر ممكن من الجهد			
58- إن العمل العالي الجودة هو الأكثر دخلا			
59- أفضل العمل في المؤسسات التي تتيح ترقية أسرع و علاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة			
60- يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الأجر العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه			
61- إن العمل في أماكن تتيح الخصوصية أفضل من العمل في الأماكن العامة			
62- إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا			
63- إن العمل الذي أقوم به يساهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي			
64- يكفي ان يكون العمل مرضيا للفرد الذي يقوم به من ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل الى عمل آخر			
65- انغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه			
66- ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل			
67- إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح			
68- لا يجب أن تقلل مشاكل العمل من مثابرة الفرد في أدائه			
69- ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل			
70- يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل			
71- يجب أن يتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل			
72- ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه			

الملحق رقم (02): يمثل استبيان جودة حياة العمل لعبد الفتاح عبد الحميد المغربي (2004)

العبارات	غير موافق بالمرة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق تماما
1- اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه					
2- أتمتع بحرية العمل في وظيفتي					
3- توجد صداقات حميمية بيني و بين زملائي في العمل					
4- تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية					
5- اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به					
6- امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي					
7- أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي					
8- يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل					
9- افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في منظمتي					
10- اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي					
11- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية					

12- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل					
13- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات					
14- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل					
15- يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه					
16- لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي					
17- استطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي					
18- احصل على معومات كاملة عن أهدافي في العمل					
19- اشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي					
20- اشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي					
21- اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة					
22- حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي					
23- حجم العمل في وظيفتي مناسب					
24- تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة					

25- اجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي					
26- اجري عادل بالنظر إلى مهاراتي و مجهودي					
27- أدائي الفردي يحدد اجري و مكافآتي					
28- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية					
29- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم					
30- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة					
31- يعاملنا رئيسنا بعدالة و إنصاف					
32- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز					
33- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن					
34- احصل على معلومات مناسبة عن انجازي					
35- استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل					
36- لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي					

الملحق رقم (03): يمثل استبيان الدراسة الأساسية

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الأرطوفونيا

يندرج هذا الاستبيان في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه، في علم النفس العمل و التنظيم، تخصص تسيير الموارد البشرية، تحت عنوان "قيم العمل و علاقتها بجودة حياة العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية ببشار"

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة قيم العمل لدى العمال، و كذا معرفة مستوى جودة حياة العمل لديهم، و ذلك لغرض البحث العلمي

و فيما يلي عدد من الأسئلة التي تتناول بعض المواقف و السلوكيات التي عادة ما يختلف الناس بشأنها، لذا يرجى منك الإجابة عن أي حد تنطبق عليك أو تهمك أو تفضلها، باستعمال السلم المرفق، و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

<u>البيانات الشخصية:</u>

1- الجنس:

- ذكر..... ☐ - أنثى ..... ☐

2- السن:

- اقل من 25 سنة..... ☐
- 26-35..... ☐

- 36-45..... ☐
- 46-55..... ☐
- أكثر من 55 سنة..... ☐

3- الحالة العائلية:

- أعزب..... ☐
- متزوج..... ☐
- مطلق..... ☐
- أرمل ..... ☐

التكويـــن:

4- المستوى الدراسي:

- ابتدائي..... ☐
- متوسط..... ☐
- ثانوي..... ☐
- جامعي..... ☐

5- كم لديك من أقدمية في المؤسسة:

- اقل من 5 سنوات..... ☐
- 6-10..... ☐
- 11-15..... ☐
- 16-20..... ☐
- أكثر من 20 سنة..... ☐

6- ما هي الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة:

- منفذ ..... ☐
- مساعد ..... ☐
- إطار ..... ☐
- أخرى..... ☐

مقياس قيم العمل:

العبارات	غير موافق بالمرة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق تماما
1- إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل					
2- لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل					
3- ليس هناك إشباع اكبر من تقديم أفضل أداء ممكن					
22- إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة					
23- يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه					
24- من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله					
43- إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه					
44- اشعر بالفخر عندما أبدل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه					
4- يسعى الفرد الجيد عن وسائل عديدة، سعيا لتحسين ما يقوم به من عمل					
5- عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل ، فعليه أن يطلع المسئولين بالمؤسسة عليها					
25- لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدني المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها					
26- غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة					

27- عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين عن هذا الخطأ					
6- إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف					
28- إن الفرد كثير الغياب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء					
29- قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا					
45- يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولا بعمله					
46- من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في أجازة					
7- ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله					
8- من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له اكبر عائد مادي					
9- يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية					
30- يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاها دخلا					
31- إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب					
32- عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل					
47- إن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلا					
48- أفضل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية أسرع و علاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة					

49- يجب أن يقبل الفرد العمل ذا العالي بصرف النظر عن تقلبه لهذا العمل أو رضائه					
10- احد أسباب رغبتي في العمل أن اكسب احترام أسرتي لي					
11- إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد انه يمارس عملا جيدا					
12- إن العمل الذي يتصف بالمكانة العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي تتصف بتلك المكانة					
33- لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد					
34- عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه					
35- عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فانه ينال تقدير أصدقائه و أسرته					
50- إن الأعمال التي تتم من خلال داخل مكاتب مخصصة لها أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما					
إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا					
13- حتى لو أتيح للفرد عمل جيد يقوم به، فانه سوف يجاهد للحصول عمل أفضل					
14- عند اختيار الفرد لعمل ما، فان أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل، ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل					
15- يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقي بنفسه داخل المجتمع					
36- يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقي حتى يصل إلى أعلى المناصب					

37- عندما لا يحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها، يرتكب غالبا أخطاء فيما يقوم به من عمل					
38- إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقي					
52- انغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه					
53- ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل					
16- يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته					
17- لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المعاونة للزملاء في مجال العمل					
18- ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه					
39- لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته و مكانته داخل المجتمع					
54- إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح					
55- لا يجب أن تقلل مشكلات العمل من مثابرة الفرد في الأداء					
56- ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل					
19- يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا					
20- اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي ساعات طويلة في عملي					
21- إن أهم شيء في عملي هو حب الفرد لعمله					
40- اشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل					
41- استمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ					
42- إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني					

مثل اهتمامي بأموري الشخصية					
57- يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل					
58- يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل					
59- ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه					

استبيان جودة حياة العمل:

العبارات	غير موافق بالمرة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق تماما
1- اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه					
2- أتمتع بحرية العمل في وظيفتي					
3- توجد صداقات حميمية بيني و بين زملائي في العمل					
4- تميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية					
5- اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به					
6- امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي					
7- أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي					
8- يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل					
9- افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في منظمتي					
10- اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي					
11- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية					
12- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل					
13- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات					
14- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل					
15- يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه					

16- لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي					
17- استطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي					
18- احصل على معومات كاملة عن أهدافي في العمل					
19- اشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي					
20- اشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي					
21- اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة					
22- امتلك حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي					
23- حجم العمل في وظيفتي مناسب					
24- تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة					
25- اجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي					
26- اجري عادل بالنظر إلى مهاراتي و مجهودي					
27- أدائي الفردي يحدد اجري و مكافآتي					
28- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية					
29- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم					
30- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة					
31- يعاملنا رئيسنا بعدالة و إنصاف					
32- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز					
33- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن					
34- احصل على معلومات مناسبة عن انجازي					
35- استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل					
36- لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي					

الطالب: رفاف عبد القادر

شكـــرا علـــى حســـن تعاونكـــم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des sciences sociales
قسم علم النفس والأرطوفونيا
مصلحة ما بعد التدرج

المرجع: / 2017

التاريخ: 2017/10/23

إلى السيد

مدير المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية

بولاية بشار

موضوع : طلب رخصة تربص ميداني .

في إطار تحضير(ها) أطروحة الدكتوراه في علم النفس.

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم.

موضوع الرسالة : " قيم العمل وعلاقتها بجودة حياة العمل في مؤسسات العمل "

الأستاذ المشرف: مزيان محمد

نرجو من سيادتكم السماح للطالب(ة) : رفاف عبد القادر

إجراء دراسته (ها) الميدانية بمؤسستكم وذلك خلال الموسم الدراسي 2018/2017.

مدة التربص: شهر واحد.

و لكم جزيل الشكر .

نائب رئيس القسم المكلف بدراسات ما بعد التدرج.

د. بلحاج

Reçu le 15/11/17

رحمان محمد

مدير الوحدة

S.N.V.I. BECHAR

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة طاهري محمد بشـــار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Tahri Mohammed Béchar
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

المرجع: 247 /ك ع إ/ج ط م ب/2019

البـــريـــد الـــوارد
تحت رقم: 412
بتاريخ : 31 JUIL. 2019

إلـــى السيد: مديـــر مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة

- بشـــار -

الـــموضوع: طلب تسهيل مهمة

يشرفنـــي أن أطلب من سيادتكم تـــمكيـــن طالب الدكتوراه : **رفاف عبد القادر** الحصول على المعطيات المتوفرة على مستوى مؤسستكم، وهذا لإتـــمام البحث العلمي المقرر والمكمل لنيل شهادة الدكتوراه حول موضوع: " **قيم العمل وعلاقتها بجودة حياة العمل في المؤسسة الاقتصادية** "

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

بشار في: 2019/06/19

العميـــد

د. سي موسى عبد الله
عميد الكلية بالنيابة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تعاونية الحبوب والخضر الجافة C.C.L.S. بشار المديرية

تم الرد بالموافقة
بتاريخ: 19/07/30

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة طاهري محمد بشار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Tahri Mohammed Bechar
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

المرجع رقم: 208/ك ع إ/ ج ط م ب/2019

إلى السيد: مدير مجمع ملبنة جنوب حليب – إقلي

ولاية بشار

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

يشرفني أن أطلب من سيادتكم تمكين الأستاذ الباحث: **رفاف عبد القادر**، تخصص علم النفس العمل والتنظيم بإجراء دراسته الميدانية على مستوى مؤسستكم ، وذلك في إطار إنجاز البحث العلمي لتحضير أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ "**قيم العمل وعلاقتها بجودة حياة العمل بالمؤسسة العمومية الاقتصادية**".

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

SUD LAIT IGLI SPA
Direction Générale
- ARRIVE -
Date : 30 MAI 2019
N° : 242

بشار، في: 2019/04/30

العميد

د. سي موسى عبدالله
عميد الكلية بالنيابة

SOUMMAM - SUD - LAIT - IGLI
DIRECTION GENERALE
GROUPE LAIT

نتائج التجزئة النصفية لمقياس قيم العمل و استبيان جودة حياة العمل

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,797
		Nombre d'éléments	36[a]
	Partie 2	Valeur	,799
		Nombre d'éléments	36[b]
	Nombre total d'éléments		72
Corrélation entre les sous-échelles			,557
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,716
	Longueur inégale		,716
Coefficient de Guttman split-half			,715

a. Les éléments sont : v1, v2, v3, v4, v5, v6, v7, v8, v9, v10, v11, v12, v13, v14, v15, v16, v17, v18, v19, v20, v21, v22, v23, v24, v25, v26, v27, v28, v29, v30, v31, v32, v33, v34, v35, v36.

b. Les éléments sont : v37, v38, v39, v40, v41, v42, v43, v44, v45, v46, v47, v48, v49, v50, v51, v52, v53, v54, v55, v56, v57, v58, v59, v60, v61, v62, v63, v64, v65, v66, v67, v68, v69, v70, v71, v72.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,806
		Nombre d'éléments	18[a]
	Partie 2	Valeur	,827
		Nombre d'éléments	18[b]
	Nombre total d'éléments		36
Corrélation entre les sous-échelles			,843
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,858
	Longueur inégale		,858
Coefficient de Guttman split-half			,857

a. Les éléments sont : q1, q2, q3, q4, q5, q6, q7, q8, q9, q10, q11, q12, q13, q14, q15, q16, q17, q18.

b. Les éléments sont : q19, q20, q21, q22, q23, q24, q25, q26, q27, q28, q29, q30, q31, q32, q33, q34, q35, q36.

نتائج الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeurfierté	240	28,63	4,515	,291

One-Sample Test

	Test Value = 24					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeurfierté	15,869	239	,000	4,625	4,05	5,20

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeurintégration	240	17,23	3,132	,202

One-Sample Test

	Test Value = 15					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeurintégration	11,007	239	,000	2,225	1,83	2,62

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeurpreferance	240	15,97	3,241	,209

One-Sample Test

	Test Value = 15					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeurpreferance	4,621	239	,000	,967	,55	1,38

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeuréconomique	240	30,00	4,828	,312

One-Sample Test

	Test Value = 27					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeuréconomique	9,640	239	,000	3,004	2,39	3,62

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeursocial	240	25,90	5,071	,327

One-Sample Test

	Test Value = 24					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeursocial	5,817	239	,000	1,904	1,26	2,55

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeurpromotion	240	27,49	4,051	,261

One-Sample Test

	Test Value = 24					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeurpromotion	13,353	239	,000	3,492	2,98	4,01

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeurmotivation	240	25,82	4,359	,281

One-Sample Test

	Test Value = 21					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeurmotivation	17,117	239	,000	4,817	4,26	5,37

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
valeuraffiliation	240	32,06	5,158	,333

One-Sample Test

	Test Value = 27					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
valeuraffiliation	15,206	239	,000	5,063	4,41	5,72

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
totalvaleurs	240	203,10	24,389	1,574

One-Sample Test

	Test Value = 177					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
totalvaleurs	16,576	239	,000	26,096	22,99	29,20

نتائج الفرضية الثانية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
conditiontravail	240	19,52	4,086	,264

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
conditiontravail	5,766	239	,000	1,521	1,00	2,04

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
caracteristique	240	20,54	3,470	,224

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
caracteristique	11,329	239	,000	2,538	2,10	2,98

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
salairesetrécompeneses	240	16,70	4,435	,286

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
salairesetrécompeneses	-4,526	239	,000	-1,296	-1,86	-,73

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
groupetravail	240	18,22	4,579	,296

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
groupetravail	,747	239	,456	,221	-,36	,80

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
styledesupervisionduprésident	240	15,17	5,531	,357

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
styledesupervisionduprésident	-7,924	239	,000	-2,829	-3,53	-2,13

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
participerprisedécisione	240	18,96	4,371	,282

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
participerprisedécisione	3,397	239	,001	,958	,40	1,51

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
totalqualité	240	109,11	20,399	1,317

One-Sample Test

	Test Value = 108					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
totalqualité	,845	239	,399	1,112	-1,48	3,71

نتائج الفرضية الثالثة

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalvaleurs[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: totalqualité

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,285[a]	,081	,077	19,595	1,807

a. Predictors: (Constant), totalvaleurs

b. Dependent Variable: totalqualité

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8071,925	1	8071,925	21,023	,000[b]
	Residual	91382,037	238	383,958		
	Total	99453,962	239			

a. Dependent Variable: totalqualité

b. Predictors: (Constant), totalvaleurs

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60,718	10,630		5,712	,000
	totalvaleurs	,238	,052	,285	4,585	,000

a. Dependent Variable: totalqualité

نتائج الفرضية الرابعة

Régression

Variables introduites/supprimées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	valeursocial	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	valeurintégration	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
3	valeuréconomique	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : totalqualité

Récapitulatif des modèles[d]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,404[a]	,163	,160	18,699	
2	,428[b]	,183	,176	18,514	
3	,446[c]	,199	,189	18,370	1,929

a. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial

b. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial, valeurintégration

c. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial, valeurintégration, valeuréconomique

d. Variable dépendante : totalqualité

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	16238,027	1	16238,027	46,441	,000[b]
	Résidu	83215,935	238	349,647		
	Total	99453,962	239			
2	Régression	18222,215	2	9111,108	26,582	,000[c]
	Résidu	81231,747	237	342,750		
	Total	99453,962	239			
3	Régression	19814,219	3	6604,740	19,572	,000[d]
	Résidu	79639,744	236	337,457		
	Total	99453,962	239			

a. Variable dépendante : totalqualité

b. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial

c. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial, valeurintégration

d. Valeurs prédites : (constantes), valeursocial, valeurintégration, valeuréconomique

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
		A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
1	(Constante)	67,010	6,295		10,645	,000		
	valeursocial	1,625	,239	,404	6,815	,000	1,000	1,000
2	(Constante)	55,589	7,834		7,096	,000		
	valeursocial	1,413	,252	,351	5,606	,000	,878	1,140
	valeurintégration	,982	,408	,151	2,406	,017	,878	1,140
3	(Constante)	67,281	9,455		7,116	,000		
	valeursocial	1,623	,268	,403	6,053	,000	,764	1,310
	valeurintégration	,997	,405	,153	2,462	,015	,877	1,140
	valeuréconomique	-,580	,267	-,137	-2,172	,031	,850	1,176

a. Variable dépendante : totalqualité

نتائج الفرضية الخامسة

Analyse de variance univariée

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: totalq

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	79183,238[a]	104	761,377	5,071	,000
Ordonnée à l'origine	1637454,931	1	1637454,931	10905,206	,000
totalvaleurs	55494,350	66	840,823	5,600	,000
fonction	237,974	2	118,987	,792	,455
totalvaleurs * fonction	17987,429	36	499,651	3,328	,000
Erreur	20270,724	135	150,154		
Total	2956783,000	240			
Total corrigé	99453,963	239			

a. R deux = ,796 (R deux ajusté = ,639)

fonction

Variable dépendante: totalq

fonction	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95%	
			Borne inférieure	Limite supérieure
maîtrise	107,756[a]	1,462	104,865	110,646
ASSISTANT	111,478[a]	1,851	107,819	115,138
cadre	111,993[a]	1,901	108,234	115,752

a. Basé sur la moyenne marginale de la population modifiée.

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: totalqualité

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	68322,495 [a]	86	794,448	3,904	,000
Ordonnée à l'origine	1498578,178	1	1498578,178	7364,974	,000
totalvaleurs	55859,179	66	846,351	4,160	,000
ancien2	4,643	1	4,643	,023	,880
totalvaleurs * ancien2	7323,302	19	385,437	1,894	,018
Erreur	31131,467	153	203,474		
Total	2956783,000	240			
Total corrigé	99453,963	239			

a. R deux = ,687 (R deux ajusté = ,511)

ancienneté

Variable dépendante: totalqualité

ancien2	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95%	
			Borne inférieure	Limite supérieure
mion de 5 ans	111,390[a]	2,036	107,367	115,413
6 ans et plus	108,276[a]	1,426	105,458	111,094

a. Basé sur la moyenne marginale de la population modifiée.