



الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية
République algérienne démocratique et populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
جامعة وهران-2- محمد بن أحمد

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس و الإرطوفونيا

تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

جودة الحياة في العمل دراسة إستكشافية

مقارنة على عينة من مستخدمي كلية

العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 و كلية

العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1

تحت إشراف الأستاذ:

بن طاهر بشير

من إعداد الطالبتين:

❖ بوتشيش فاطمة الزهراء

❖ بوكرييس فراح

أعضاء اللجنة المناقشة

مقرر و مشرف	بن طاهر بشير	أستاذ التعليم العالي
رئيس اللجنة	عرقوب محمد	أستاذ محاضر . أ
المناقش	بن طاهر طاهر	أستاذ محاضر. ب

السنة الدراسية

2023-2022

الإهداء

أُتقدّم بإهداء تعبى و جهدى إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها
التي لم تتوقف على تشبىعى و الصلاة من أجلي أهدي لى هذا العمل كعبىر عما
تستحقه . حفظك الله تعالى و أمك بالصحة و العمر المديد .

إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار أبى
فى النهاية كنت قادرة على تحقيق ما كنت تتمناه و توقعته منى .
لم تتوقف أبدا عن بذل كل جهودك لمساعدتى فى إختيار الطريق النجاح
ثقتك بى كان لها الدور الأساسى فى نجاحى أمل من الله أن تجد فى هذا العمل
ثمرة تضحياتك حفظك الله و ربك و أمك بالصحة و العافية .

« بوتشيش و بوكيريس »

الشكر و التقدير

أحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على ما أكرمنا ووفقنا وأعاننا ويسر لنا إتمام هذا العمل بفضلہ وتوفيقه، وكرمه. الشكر لله الذي أنعم علينا بفضلہ وجزيل عطائه وأعاننا على إتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل لمن تشرفه بقبول الإشراف على هذه المذكرة والذي أثرى بحثنا بتوجيهاته فكان نعم الموجه لنا، الأستاذ الفاضل بن طاهر بشير.

كما أننا نتقدم بالشكر الخالص للأستاذ بومناد وجميع العمال الإداريين لكلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية على تعاونهم معنا و تقديم جميع التسهيلات و المعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث العلمي.

و نتقدم بفائق الشكر و التقدير لعائلتي بوتشيش و بوكريريس على تقديمهم الدعم النفسي لنا و تشجيعهم لنا للمثابرة و الاجتهاد لإتمام هذه المذكرة
الشكر الخاص إلى قويدر جمال و محمد مختاري و بلحاج مختار متقدمين بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا و دعمنا بالكلمة الطيبة لإتمام هذا العمل.

ملخص الدراسة

إستهدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى مؤشرات جودة الحياة في العمل، في ضوء بعض المتغيرات الفردية (الجنس، الحالة المدنية، المستوى الدراسي، الأقدمية، الوضعية المهنية)، كما إستهدفت الدراسة الكشف عن المؤشرات المساهمة في تطوير جودة الحياة في العمل. تمت الدراسة على عينة من مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية جامعة وهران 1 قوامها (60) مستخدم. كما تم إستخدام مقياس جودة الحياة في العمل من إعداد الطالبتين وتم الكشف عن خصائصه السيكومترية، حيث كشفت الدراسة عن تمتعه بمستوى مقبول من الصدق والثبات، وتمت معالجة النتائج من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS.v23).

وكشفت الدراسة على النتائج التالية:

1. وجود فروق غير دالة في إستجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في مستوى جودة الحياة في العمل و أبعادها لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية جامعة وهران 1.
 2. وجود علاقة إرتباطية غير دالة بين الأقدمية و مؤشرات جودة الحياة في العمل و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية جامعة وهران 1.
 3. وجود فروق غير دالة إحصائيا بين المستخدمين الذين يملكون عقود عمل دائمة و الذين يملكون عقود عمل مؤقتة في مؤشرات جودة الحياة في العمل و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1.
 4. وجود علاقة إرتباطية دالة بين ابعاد جودة الحياة في العمل و مقياس جودة الحياة في العمل.
- الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة في العمل، الظروف العامة للعمل، العلاقات البيئية، التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته.

Abstract

This study aimed to reveal the level of quality-of-life indicators at work, in the light of some individual variables (Gender, civil status, educational level, seniority, occupational status), The study also aimed to reveal indicators that contribute to the development of quality of life at work. The study was carried out on a sample of users of the Faculty of Social Sciences, University of Oran 2 and the Faculty of Exact and Applied Sciences, University of Oran 1, consisting of (60) user. The quality-of-life scale was also used at work prepared by the two students and its psychometric characteristics were revealed, as the study revealed that it has an acceptable level of honesty and stability, and the results were processed through the statistical program (SPSS.V23).

The study revealed the following results:

1. The presence of non-significant differences in the responses of the study sample attributed to the gender variable in the level of quality of life at work and its dimensions among users of the Faculty of Social Sciences, University of Oran 2 and the Faculty of Exact and Applied Sciences, University of Oran 1.
2. There is a non-significant correlation between seniority and indicators of quality of life at work and the overall degree of the quality-of-life measure among employees of the Faculty of Social Sciences, University of Oran 2 and the Faculty of Exact and Applied Sciences, University of Oran 1.
3. There are non-statistically significant differences between employees who have permanent employment contracts and those who have temporary employment contracts in the indicators of quality of life at work and the overall score of the quality-of-life scale among employees of the Faculty

of Social Sciences, University of Oran 2 and the Faculty of Exact and Applied Sciences, University of oran1.

4. There is a significant correlation between the dimensions of the quality-of-life work and the measure of the quality of life at work.

Keywords: quality of life at work, general conditions of work, interrelationships, training and professional competencies and the requirements of the job itself.

محتويات البحث

الإهداء	(أ)
الشكر و التقدير	(ب)
ملخص البحث	(ج)
محتويات البحث	(و)
قائمة الجداول	(ح)
قائمة الأشكال	(ط)
المقدمة	01

الفصل الأول : تقديم البحث

1- إشكالية البحث	04
2- فرضيات البحث	06
3- أهمية البحث	08
4- أهداف البحث	08
5- التعاريف الإجرائية	09
6- صعوبات البحث	09

الفصل الثاني : تحليل المفاهيم الاساسية للبحث

أ. جودة الحياة

1- مفهوم جودة الحياة	11
2- المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة	13
3- الإتجاهات النظرية المفسرة لجودة الحياة	13
4- مجالات جودة الحياة	18
5- أبعاد جودة الحياة	19

ب. جودة الحياة في العمل

6- تعريف جودة الحياة المهنية	20
7- الخلفية التاريخية لجودة الحياة في العمل	22
8- أهمية جودة الحياة في العمل	24

- 9- أهداف جودة الحياة في العمل.....25
- 10- أبعاد جودة الحياة في العمل.....26
- 11- إستراتيجيات رفع جودة الحياة في العمل.....31
- 12- مستلزمات تطبيق برامج جودة الحياة في العمل.....32
- 13- معوقات تطبيق برامج جودة الحياة في العمل.....33
- 14- مراحل تطبيق برامج جودة الحياة في العمل.....34
- 15- قياس جودة الحياة في العمل.....35

الفصل الثالث : جودة الحياة في العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الفردية

الفصل الرابع : الطريقة و الإجراءات المنهجية للبحث

- 1- مكان و زمان إجراء الدراسة الاساسية.....49
- 2- ظروف إجراء الدراسة.....50
- 3- مواصفات عينة البحث.....50
- 4- منهج الدراسة الأساسية.....50
- 5- وسائل القياس.....56
- 6- الخصائص السيكومترية.....58
- 6.1 الصدق المقياس.....58
- 6.2 الثبات المقياس.....62
- 7- طريقة إعطاء الأوزان.....62
- 8- الأساليب الإحصائية.....63

الفصل الخامس : عرض و تحليل النتائج

1. عرض نتائج البحث.....65
2. تحليل و مناقشة نتائج البحث.....76
- خاتمة.....80
- توصيات البحث.....81
- قائمة المراجع.....82
- الملاحق.....87

قائمة الجداول

رقم الجدول	مخونان الجدول	صفحة
01	مجالات جودة الحياة حسب كارييج و جاكسون	19
02	أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما تناولها بعض الباحثين و الكتاب	29
03	أجيال جودة الحياة في العمل	31
04	معايير قياس جودة الحياة المهنية	37
05	مواصفات عينة البحث من حيث الجنس	48
06	مواصفات عينة البحث من حيث المنصب المشغول في كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	50
07	مواصفات عينة البحث من حيث المستوى الدراسي و الوضعية المهنية في كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	51
08	مواصفات عينة البحث من حيث الجنس و الحالة المدنية في كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	53
09	مواصفات عينة البحث من حيث الأقدمية	54
10	الإرتباطات بين الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة في العمل و فقراته	56
11	الإرتباطات بين الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة في العمل و فقراته بعد التعديل	57
12	نتائج الفا كرونباخ و جوتمان لمقياس جودة الحياة	62
13	مستوى مؤشرات جودة حياة المستخدمين في العمل	63
14	مستويات أبعاد جودة الحياة في العمل	66
15	دلالة الفرق في أبعاد مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس	68
16	دلالة الفرق في أبعاد مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لنوعية عقد العمل	70
17	دلالة الإرتباط بين الأقدمية و مؤشرات أبعاد جودة الحياة في العمل	69
18	مؤشرات جودة الحياة في العمل لمستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2	72

قائمة الأشكال

الصفحة	مخنوان الشكل	رقم الأشكال
14	نموذج ستلز وونز	01
16	جودة الحياة حسب نموذج كوستانزا و اخرون	02
18	جودة الحياة حسب النظرية التكاملية	03
35	مراحل جودة الحياة الوظيفية	04
49	مواصفات عينة البحث من حيث الجنس في كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	05

مقدمة البحث

تعد جودة الحياة في العمل من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وبالتالي على أداء المؤسسة، و من هنا إهتمت بحوث علم النفس الإيجابي الذي يركز على تنمية الجوانب الإيجابية و نقاط القوة لدى الفرد بدلا من التركيز على الجوانب السلبية و نقاط الضعف، و عليه ثم تسليط الضوء على مصطلح جودة الحياة في العمل. ففي دراسة إستكشافية بإتباع المنهج التاريخي لكل من (Chapin, Miller, Bishop, 2008)، إعتمدوا فيها على الإطلاع على الأبحاث المنشورة في موضوع جودة الحياة في العمل خلال (25 سنة) سابقة، توصلوا إلى أن هناك (20) بحثا في الفترة الممتدة من (1980-1990) و 158 بحثا في الفترة الممتدة من (1995-2000) و هي الفترة التي تضاعفت فيها الأعمال و 627 بحثا في الفترة الممتدة من (2000-2005). (مشري 2014، ص : 223)

إذ إستحوذ هذا المفهوم على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي عامة او أحد أبعاده و مكوناته، كونه يركز على الحاجات الفردية بغية الوصول إلى بيئة عمل مناسبة للقيام بالمهام الوظيفية و أداء الأعمال بصورة جيدة و على النحو المطلوب. ف جودة حياة العمل تهتم بدراسة و تحليل المكونات التي تستند إليها الإدارة. الهدف منها توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة و يحقق إشباع حاجات و رغبات العاملين. و نظرا لما تشهده مؤسسات التعليم الجامعي من تحولات إدارية في الأونة الأخيرة، الأمر الذي جعلها مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالإندماج في آليات تسيير الموارد البشرية بحيث أصبحت المحافظة على جودة الحياة في العمل للعاملين تتصدر قائمة إهتمامات و أولويات المسؤولين فهم يسعون بإستمرار إلى تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأفراد العاملين بها لكونها أداة أساسية لزيادة دافعية العاملين للإنجاز و الإرتقاء بمستوى المنظمة ككل و تحقيق أعلى مستويات الجودة، من خلال إعطاء أهمية كبيرة لجهد الفرد في العمل و الإعتراف بهذا المجهود، من خلال تمكين الموظف في المشاركة الإيجابية في صنع القرار الذي يعد من أكبر المسؤوليات الإدارية سواء على مستوى الإدارة العليا أو الأجهزة

التنفيذية. فالقرار الصائب يساعد على توجيه العمل إلى الأهداف المنشودة بمشاركة أعضاء الفريق الإداري, بالتنسيق مع مختلف الأجهزة الإدارية و الأقسام لذلك أصبح من الضروري التركيز على جودة الحياة المهنية للعاملين لأنها توفر لهم الإرتياح النفسي و المادي و تجعل العامل أكثر إنتماء للمنظمة و تزيد من المشاركة الفعالة و الرضا النفسي و الوظيفي. فضعف مستوى جودة الحياة المهنية للعمال الإداريين يعتبر نتيجة لعدم توفر عناصر جودة الحياة المهنية في المؤسسة لذلك تطرقنا في هذا البحث إلى مجموعة من الفصول المتمثلة فيما يلي :

- **الفصل الأول** و تضمن إشكالية البحث و فرضياته، أهداف البحث و أهميته و التعاريف الإجرائية لمفهوم جودة الحياة في العمل و مؤشرات، و جملة الصعوبات التي واجهتنا في تطبيق الإجراءات المنهجية الميدانية.
- **الفصل الثاني** وتضمن تحليل لمفهوم جودة الحياة في العمل و مؤشرات، كما تطرقنا الى أهم البرامج التي تعمل على تحسين مستوى جودة الحياة في العمل.
- **الفصل الثالث** و تضمن الدراسات التي أجريت في نفس الموضوع و مدى تأثير مختلف المتغيرات (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى الدراسي، الأقدمية...) على جودة الحياة في العمل.
- أما في **الفصل الرابع** من هذا البحث فقد تطرقنا إلى الإجراءات المنهجية التي تم من خلالها الكشف عن زمان و مكان إجراء الدراسة و مواصفات العينة و وسائل القياس التي تم الإعتماد عليها و خصائصها السيكومترية .
- **الفصل الخامس** قمنا بعرض النتائج و تفرغها و تحليلها لتظهر في صورتها النهائية . و كشفت النتائج عن مستوى جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية وهران 2 و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1, و من خلالها تم تحديد الأبعاد المساهمة في تطوير جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة ,وعليه قمنا بتقديم جملة من التوصيات و الحلول في ضوء النتائج المتوصل اليها .

الفصل الأول : تقديم البحث

1. إشكالية البحث

2. فرضيات البحث

3. أهمية البحث

4. أهداف البحث

5. التعاريف الإجرائية

6. صعوبات البحث

1. إشكالية البحث :

تعد الجامعة من أهم المؤسسات التي تعمل على نشر المعرفة من خلال ما تعده من كفاءات متخصصة في مختلف مجالات الحياة . و لعل الإرتقاء بالمستوى العلمي يعد بمثابة الهدف الأساسي الذي تسعى إلى تحقيقه.

و يعد المورد البشري الوسيلة و الركيزة الأساسية للوصول إلى أهداف المؤسسة ، فالعمال الإداريون يلعبون دورا حيويا في تطوير و تنفيذ السياسات و الإجراءات الإدارية و ضمان سير العمليات بفعالية ، و هذا ما إتفق عليه الباحثان (2014) golparvar & wrzeniewski بأن يجب توفير المناخ الدائم للوصول إلى جودة الحياة المهنية للعمال الإداريين الذين يقومون بتنمية و تطوير و تقدم المجتمع ، و لكي تستمر نجاح هذه الجهود و يجب على الجامعة مشاركة العاملين في وضع الأهداف و إعطائهم الشعور بالأمن الوظيفي . لذلك أصبح من الضروري الإهتمام بموضوع جودة الحياة في العمل و تأمين بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالإنتماء و الأمان. لذلك إعتبر (2015) , rodriguez الإهتمام بتهيئة بيئة العمل و توفير المتطلبات الملائمة من الأدوات التي يمكن الإعتماد عليها لتحقيق الهدف ، و هذا يساعد على تعزيز شعور التفاؤل و الأمن و الإستقرار مما يحفزهم نحو العمل بشكل أفضل. و على المؤسسة أن تأخذ هذا الكل المعقد بعين الإعتبار لأنه العنصر الغير الثابت في المعادلة ، خصوصا أن العمال الإداريين بالجامعة يواجهون العديد من ظروف العمل الصعبة التي تشعرهم بحالة من اليأس و الإحباط و تجعلهم يعيشون حالة من الضغط المرتبط بأداء مهامهم . و بالتالي الإهتمام بهم و توفير الشروط المناسبة لبقاءهم يعد من الضرورة. كما يرى (1999) johnson & may أن المنظمات التي تقدم جودة حياة مهنية أفضل و بيئة داعمة هي الأجدر على توظيف أفراد مميزين و إستبقائهم . و من هنا يجب تحقيق التوازن بين الحياة المهنية و الخاصة ، مما يعزز الرضا لديهم و يشبع حاجاتهم و هذا يعد التحدي الذي يواجه المؤسسة الجامعية حيث أن ضعف جودة الحياة في العمل بأبعادها المختلفة قد يضعف عمالها الإداريين بمختلف درجاتهم الرتبية . كما يرى الألفي (2016) بأن ضعف جودة الحياة في العمل ينجم عنه خلل في عملية الإتصال و التنسيق و كل هذا يحد من عزيمة الجهاز الإداري و إنخراطه في الجامعة.

وفي ضوء هذا الطرح يمكننا تلخيص الإشكالية في التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى مؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1 ؟
2. هل يوجد فرق دال إحصائيا بين عمال جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 في مستويات أبعاد جودة الحياة في العمل ؟
3. هل الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل لدى العمال الجامعيين؟
4. هل الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مستوى جودة الحياة المهنية؟
5. هل توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و جودة الحياة في العمل لدى عمال كلية العلوم الإجتماعية وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية ؟
6. ما هي المؤشرات التي تعمل على تطوير جودة الحياة المهنية لدى مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 ؟

2. فرضيات البحث :

بناء على ما ورد في التساؤلات الإشكالية أمكن بناء الفرضيات التالية :

1. الفرضية الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين عمال جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 في مستويات أبعاد جودة الحياة في العمل.

أ. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى الظروف العامة.

ب. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى العلاقات البينية.

ت. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته.

ث. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى جودة الحياة في العمل.

2. الفرضية الثانية : إن الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل لدى العمال الجامعيين.

أ. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الثانية : إن الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى مؤشر الظروف العامة للعمل.

ب. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الثانية : إن الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى مؤشر العلاقات البينية.

ت. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الثانية : إن الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال مستوى في مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته.

ث. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الثانية : إن الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل.

3. الفرضية الثالثة : إن الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مستوى جودة الحياة المهنية و أبعادها.

أ. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الثالثة : إن الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مؤشر الظروف العامة للعمل.

ب. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الثالثة : إن الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مؤشر العلاقات البينية.

ت. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الثالثة : إن الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

ث. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الثالثة : إن الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال إحصائيا في مستوى جودة الحياة في العمل.

4. الفرضية الرابعة : توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و جودة الحياة في العمل لدى عمال كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية.

أ. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الرابعة : توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و الظروف العامة للعمل.

ب. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الرابعة : توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و العلاقات البينية.

ت. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الرابعة : توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته.

ث. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الرابعة : توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية و جودة الحياة في العمل.

3. أهمية البحث :

- 1- توظيف نتائج الدراسة في إثراء الحقل العلمي.
- 2- البحث عن الحلول و المقترحات التي تساهم في رفع الروح المعنوية للعمال الإداريين بالجامعة , و منه رفع أدائهم و رضاهم الوظيفي.
- 3- تسليط الضوء على فئة تعتبر الدعامة الرئيسية للسير الحسن للمؤسسة الجامعية.
- 4- الدراسة الحالية تمثل إستجابة للعديد من الدراسات التي توصلت بأهمية جودة الحياة المهنية من جوانب مختلفة و باختلاف مجتمع الدراسة كدراسة الشنطي (2016) و دراسة البربري (2016).
- 5- مساعدة المسؤولين في فهم بعض أسباب إنخفاض مستوى جودة الحياة المهنية للعمال الإداريين بالجامعة بغرض وضع خطط مستقبلية لتحسينها .

4. أهداف البحث :

- 1- تحديد الأبعاد (ظروف العمل, العلاقات البينية، التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته) الأكثر تأثيرا على جودة الحياة في العمل لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .
- 2- الكشف عن مستويات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .
- 3- قياس أهمية بعض المتغيرات (الجنس،الحالة المدنية، المستوى الدراسي، منصب العمل، الاقدمية و الوضعية المهنية) على جودة الحياة في العمل.
- 4- التعرف على الفروق الإحصائية في متوسطات إستجابات المبحوثين حول جودة الحياة في العمل بكلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .
- 5- تقديم بعض التوصيات و المقترحات التي يمكن أن تساهم في الرفع من جودة الحياة المهنية بكلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .

5. التعاريف الإجرائية:

جودة الحياة في العمل: يقيس هذا المقياس شعور الافراد بالرضا و السعادة عن حياتهم المهنية. التي يتم التعبير عنها من خلال الظروف العامة للعمل و مدى ملائمة متطلبات التكوين و الكفاءات المهنية مع متطلبات العمل في حد ذاته وطبيعة العلاقات البينية و الإنسانية التي تربط بين المستخدمين الإداريين في مختلف الرتب .

يتضمن مقياس جودة الحياة في العمل الابعاد المتمثلة في مايلي :

(1) **بعد الظروف العامة للعمل :** يقيس هذا البعد مدى تناسب ظروف العمل التي يعمل

فيها المستخدم مع متطلبات العمل ,و إلى أي حد يعتبر برنامج العمل بالجامعة متوافق مع الحياة الخاصة للمستخدم.

(2) **بعد التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته :** يقيس هذا البعد

مدى مطابقة منصب العمل مع متطلبات التكوين و الرسكلة ،و إلى أي حد تساهم الجامعة بتشجيع مستخدميها على تنمية مهاراتهم و طرق عمل كفريق.

(3) **بعد العلاقات البينية :** يقيس هذا البعد مدى الاعتراف بالجهد المبذول مقارنات بأداء

المستخدم لمهامه بالشكل المطلوب ,و طبيعة التواصل بين المستخدم و مسؤولي الجامعة ،و مدى مساهمة المسؤول المباشر في تكييف أوقات عمل المستخدمين مع حياتهم الخاصة.

6. صعوبات البحث:

واجهتنا صعوبات عديدة لإجراء هذه الدراسة فلم يتم إستقبالنا من طرف المؤسسات لإجراء البحث و لهذا السبب ثم تعديل إسم المذكرة و عينة الدراسة حيث كانت المذكرة تحمل إسم « جودة الحياة المهنية دراسة إستكشافية مقارنة لدى مستخدمي القطاع الصحي » . و لم يتم قبولنا من طرف المستشفى الجامعي وهران plateau و جاء الرد بالرفض حتى بداية شهر مارس بعد ذلك قمنا بطلب إجراء تربص في مستشفى أول نوفمبر usto أول أيام رمضان إلا أنه لم يتم الرد على طلبنا ليومنا هذا .

و في ظل هذا التأخير قمنا بطلب إجراء التطبيق بالجامعة على مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية و جاءنا الرد بالموافقة ثم شرعنا في الدراسة.

الفصل الثاني : تحليل المفاهيم الأساسية للحركة

أ. جودة الحياة

1. مفهوم جودة الحياة
2. المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة
3. الاتجاهات النظرية المفسرة لجودة الحياة
4. مجالات جودة الحياة
5. أبعاد جودة الحياة

ب. جودة الحياة في العمل

1. تعريف جودة الحياة المهنية
2. الخلفية التاريخية لجودة الحياة في العمل
3. أهمية جودة الحياة في العمل
4. أهداف جودة الحياة في العمل
5. أبعاد جودة الحياة في العمل
6. إستراتيجيات رفع جودة الحياة في العمل
7. أجيال برامج جودة الحياة في العمل
8. مستلزمات تطبيق برامج جودة الحياة في العمل
9. معوقات تطبيق برامج جودة الحياة في العمل
10. مراحل تطبيق برامج جودة الحياة في العمل
11. قياس جودة الحياة في العمل

تعد جودة الحياة أحد المواضيع العلمية المتفرعة من علم النفس الايجابي، والتي أخذت تنتشر الدراسات العلمية فيه بشكل سريع خصوصا في الآونة الأخيرة حيث اهتمت بالبحث عن مكامن القوة والسعادة عوض البحث عن مصادر الألم.

هي مفهوم متعدد الابعاد و متغير باختلاف الثقافات و المجتمعات و الافراد، و تتأثر بعوامل عدة من بينها الدخل , التعليم و الصحة و الامان ،العلاقات الاجتماعية و الحرية الشخصية و الرضا عن الذات . مما لاشك فيه أن الشخصية العادية بما تتمتع من سمات تدل على الإيجابية تظهر في التفاؤل والسعادة والرضا عن الذات والآخرين. خاصة في ظل الظروف الحياة المعاصرة التي توصف بأنها حياة شاقة ومنتجة للقلق والضيق ،هذا ما جعل الباحثين والمختصين في علم و النفس و الصحة النفسية يهتمون بجودة الحياة و من هنا ننتقل بالتعرف على هذا المصطلح. (برجان, 2022, ص : 42)

أ. جودة الحياة

1. مفهوم جودة الحياة Quality Of Life:

1.1 لغويا : يرتبط مفهوم الجودة بالكلمة اللاتينية Qualitas او Quality و هي تعني طبيعة الفرد او طبيعة الشيء ، و تعني الدقة و الاتقان .

كما تعني الجودة حسب قاموس (اكسفورد): الدرجة العالية من النوعية او القيمة. فالجودة عبارة عن مجموعة من المعايير الخاصة بالاداء المتميز . و بنفس المعنى لابن المنظور « الجودة أصلها الفعل الثلاثي (جود)، والجيد نقيض الرديء و جاد بالشيء (جوده) و(جودة) أي صار جيدا ، ، وبهذا يرتبط مفهوم الجودة بالتميز والاتساق والحصول على محكات ومستويات محددة مسبقا، وباختصار يقصد بالجودة المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة. (بحرة, 2014, ص : 11)

1.2 إصطلاحا : عرف « ماسلو 1954 » جودة الحياة على انها اشباع الحاجات والرغبات. -تعرف منظمة الصحة العالمية (who) : جودة الحياة بانها المفهوم الذي يتضمن الرضا عن حياة في جميع جوانبها ,بما في ذلكالجوانب الفردية و الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية . و تعزز عن مدى قدرة الافراد على الاستمتاع بحياتهم و ادراك قيمتها و تحقيق اهدافهم و تلبية

احتياجاتهم و رغباتهم .و ذلك في ظل وجود عوامل الرفاهية و الصحة الجيدة و الاستقرار الاجتماعي.

- وتعتبر منظمة اليونسكو : جودة الحياة مفهوما شاملا يضم كل الجوانب الحياة كما يدركها الأفراد أو هو يتسع ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية، والاتساع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه لذاته، وعلى ذلك فجودة الحياة لها ظروف موضوعية ومكونات ذاتية. (كاظم, البهدي, 2010, ص : 69)

-حسب « Nordenfled » هي درجة الرضا و السعادة الشاملة التي يشعر بها الفرد في حياته (عناد, 2012)

-و اوضح « Felce& Perry » ان جودة الحياة هي السعادة الكلية العامة التي تحدث نتيجة التقييم الذاتي والموضوعي للسعادة الجسمية، المادية، الاجتماعية، والانفعالية معا جنبا لجنب, بما يتفق مع مستوى النمو الشخصي للفرد، وأنشطته الهادفة، والتي يقيمها الفرد في ضوء ما لديه من نسق قيمي اما « ليمان » فقد عرفها على أنها الاحساس بالرفاهية والرضا الذي يشعر به الفرد في ظل ظروفه الحالية.

-يرى « الكرخي » أن جودة الحياة : هي شعور الفرد بالرضا والسعادة والقدرة على اشباع الحاجات في أبعاد الحياة الذاتية والموضوعية, التي تتمثل في النمو الشخصي السعادة البدنية والمادية، الاندماج الاجتماعي والحقوق البشرية. (مبارك, 2011, ص : 24)

-اما « عبد المعطي » فيعرف جودة الحياة على أنها تعبير عن الادراك الذاتي للفرد وتقييمه للجوانب المادية في حياته, ومدى أهمية كل جانب منها بالنسبة له في وقت محدد وفي ظل ظروف معين, ويظهر بوضوح في مستوى السعادة أو الشقاء الذي يكون عليه و الذي يؤثر على تعاملاته وتفاعلاته اليومية. (عبد المعطي, 2012, ص : 17)

من خلال التعاريف السابقة اتضح لنا وجود اختلاف في تحديد مفهوم مصطلح جودة الحياة لدى الباحثين و قد يرجع هذا إلى اختلاف توجهاتهم العلمية وخلفياتهم الثقافية، لكن كلها أجمعت على المعنى الايجابي لهذا المفهوم، حيث تعبر أغلبها على السعادة و الارتياح، و اشباع الحاجات وكل ما هو مستحب ومريح وجيد بالنسبة لحياة الأفراد، كما تبين لنا أيضا اتساع هذا المفهوم يشمل عدة أبعاد من الصعب حصرها في مؤشر واحد مثل الصحة و البيئة و التعليم و

العمل العلاقات وغيرها من المحددات التي يمكن أن تؤثر أو تعبر عن مستوى جودة حياة عند الأشخاص .

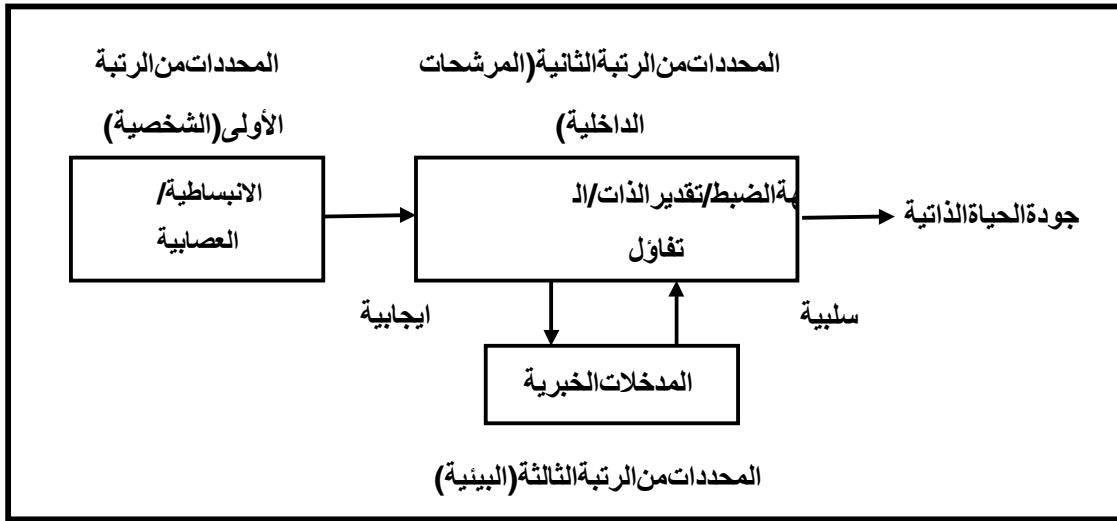
2. المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة

1. **نوعية الحياة:** حسب المنظمة العالمية للصحة فإن نوعية الحياة هي كيفية إدراك الفرد لمكانته وقيمه في الحياة ضمن الاطار الثقافي والقيمي الذي يعيش فيه، وعلاقة هذا الادراك بأهدافه وآماله وتوقعاته وانشغالاته عموما.
2. **أسلوب الحياة:** وهو نمط السلوكيات والعادات التي يتميز بها الفرد ويمكن تغيير أسلوب الحياة إذا لم يتلائم مع الحالة الصحية أو النفسية, مع احتمال الاصابة ببعض الاضطرابات .
- ❖ **نمط الحياة:** هو مصطلح يستخدم في الجغرافيا البشرية، يدل من خلال أعمال الجغرافيين الفرنسيين في مطلع القرن العشرين على مجموعة من الاشكال المادية لوجود الجماعات البشرية التي تعيش ضمن اقتصاد مغلق أو شبه مغلق، متميزة بموضوع أساسي للنشاط الحيوي كأنما الحياة النوعية، أنماط الحياة التي تقوم على الصيد البري والبحري . (عباسي, عباسي, 2021, ص :20,21)
3. **السعادة:** يعرفها مايكل أرجايل: "أنها شعور بالبهجة والاستمتاع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات".
4. **التفاؤل:** عرفه تايجر بأنه توقع إيجابي للنتائج بوجه عام كما يعرفه أحمد عبد الخالق وبدر الانصاري بأنه نظرة نحو المستقبل لجعل الفرد يتوقع الأفضل وينتظر حدوث الخير ويسعى إلى النجاح ويستبعد ما دون ذلك. (صندوق, 2015, ص : 32, 33)

3. الإتجاهات المفسرة لجودة الحياة

- ❖ نموذج ستلز وونز 2000 Steels & Ones:
قدم ستلز وونز نموذجا نظريا يربط بين جودة الحياة من المنظور الذاتي وفكرة السعادة والرضا عن الحياة والوصول في نهاية الأمر إلى ما يعرف بالوجود الذاتي الأفضل. يوضح النموذج

حسب الشكل (01) محددات جودة الحياة المرتكزة على التقييم الذاتي لهذه الجودة ,ويلاحظ أن جودة الحياة من المنظور الذاتي دالة على تفاعلات ثلاث تأخذ ترتيبا معيناً من درجة التأثير.



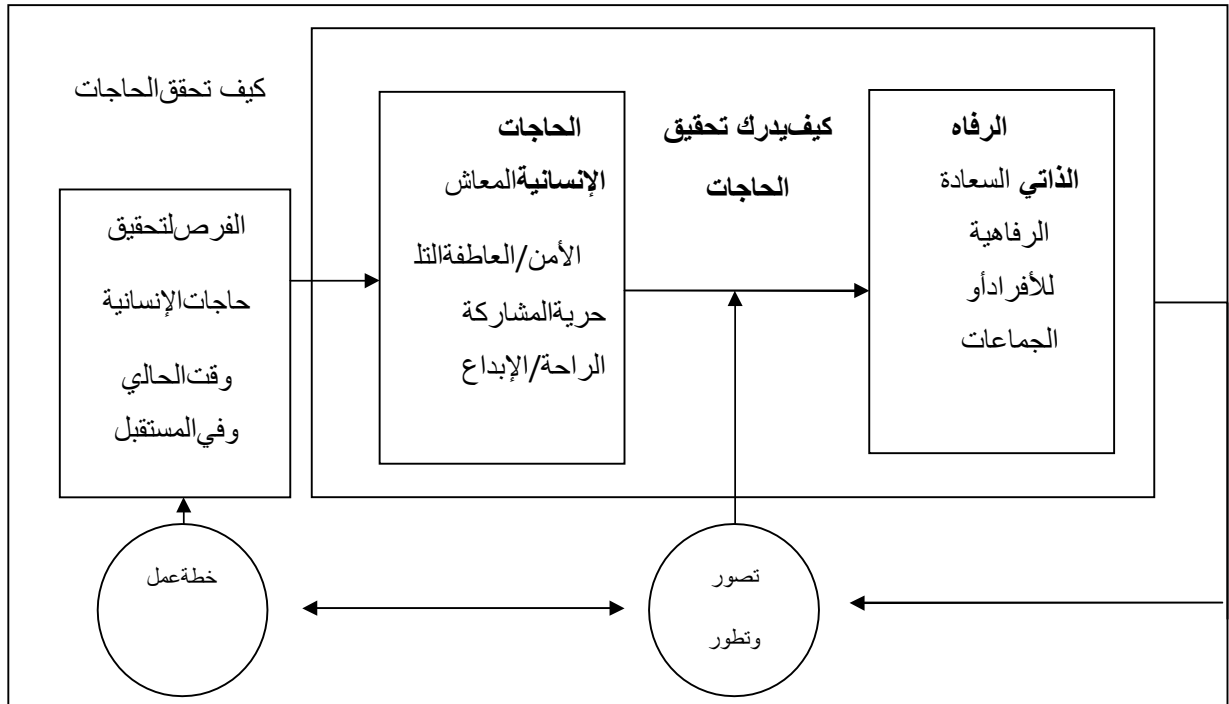
الشكل رقم (01) يوضح نموذج ستلز وونز (مرزاقه, 2016, ص: 56)

- I. **المحددات من الرتبة الأولى:** طبيعة الشخصية من حيث المكونات والخصائص و تتضمن بعدين رئيسيين و هما :
 - الانبساطية في مقابل الانطوائية .
 - العصابية في مقابل الاتزان الانفعالي.
- II. **المحددات من الرتبة الثانية:** المرشحات الداخلية الخاصة بالفرد، وتتضمن مجموعة من الأبعاد الشخصية وجهة الضبط أو مركز التحكم.
 - تقدير الذات.
 - التفاؤل في مقابل التشاؤم . (عبد القادر, 2020, ص: 47)
- III. **المحددات من الرتبة الثالثة:** وتتضمن كافة المكونات والأبعاد البيئية سواء المادية أو الاجتماعية وما تتضمنه من مصادر إشباع او المساندة.

-جودة الحياة في التحليل النهائي هي تصور أو صورة ذاتية للحياة الشخصية التي يود الفرد أن يعيشها، وبالتالي فهي تختلف من فرد إلى آخر، وتتأسس رؤيتنا لمعنى الجودة، يقصد هنا جودة الحياة الشخصية بالطبع على الطريقة التي نترجم بها عددا من الأبعاد الأساسية إلى أهداف وتوقعات ملموسة ذات طابع مادي يمكن قياسه وملاحظته، وبالتالي السعي إلى تحقيقها. (ابو حلاوة, 2010, ص: 11, 12)

❖ نموذج كوستانزا و اخرون R.Costanza et Al:

يطرح روبرت كوستانزا، (2007) تصورا نظريا للتوفيق بين البعد الموضوعي والذاتي في وصف المتغيرات المرتبطة بجودة الحياة، وتحديدتها اعتمادا على التأكيد على فكرة التكامل بين الفرص والظروف المتاحة لإشباع احتياجات الإنسان، ثم الوصف التفصيلي لهذه الاحتياجات وإحساس الفرد بمدى هذا الإشباع. (بوعيشة, 2014, ص: 87)



شكل رقم (02) يوضح جودة الحياة حسب نموذج كوستانزا وآخرون .

(Costanza, and al ,2007 ,p :269)

- بناء على هذا التصور فإن جودة الحياة هي مقدار الفجوة التي تدرك بين توقعات الفرد لحاجاته والإشباع الفعلية لها وهي حالة ليست قابلة للتحقيق تلقائياً أو بتوفر مصادر الإشباع بل هي دالة لتوفر عاملين حسب ما ذكرها.
- القدرة على التوافق والمواجهة والتفاعل مع ظروف الحياة وأحداثها بنحو إيجابي كالقدرة على أداء أنشطة الحياة اليومية التي تعكس جودة الحياة في المجالات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية.
- القيام بأنشطة تدفع الفرد باتجاه يحقق حاجاته على نحو تحقق الرضا له. (بكر, 2020, ص: 23, 24)

❖ نموذج شالوك 1996: Schalock

قدم شالوك تحليلاً مفصلاً لمفهوم جودة الحياة على أساس أنه مفهوم مكون من ثمانية مجالات وكل مجال يتكون من مؤشرات تؤكد جميعها على أثر الأبعاد الذاتية كونه المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد شعور الفرد بجودة الحياة، على أن هناك نسبة في درجة هذا الشعور فالعامل الحاسم في ذلك يكمن في طبيعة إدراك الفرد لجودة حياته و الأبعاد تتمثل فيما يلي : (مبارك, ص : 724)

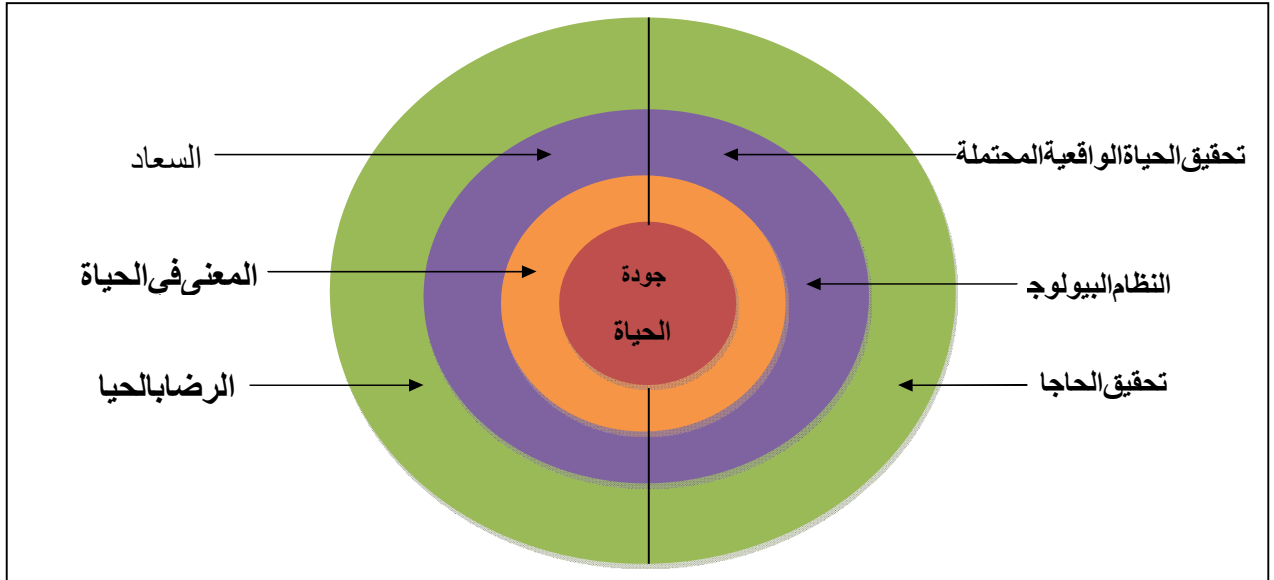
- **الرفاه الانفعالي:** وتشمل الشعور بالأمان والايجابية والرضا، قبول الذات، السلامة تحمل المشقة.
- **الرفاه الجسدي:** ويشمل الصحة، نظام التغذية، الراحة. (Schalock et al,2007, p180)
- **الحقوق الانسانية:** المساواة، الكرامة، الاحترام.
- **جودة المعيشة المادية:** وتشمل الوضع المادي وعوامل الأمان الاجتماعي وظروف العمل، الممتلكات والمكانة الاجتماعية والاقتصادية . (السويكري,2013, ص: 96)
- **العلاقات بين الأشخاص:** وتشمل التفاعل (الشبكات الاجتماعية، التواصل الاجتماعي) العلاقات الأسرية والأصدقاء والأقران والدعم العاطفي والمادي.
- **التضمين الاجتماعي:** ويشمل القبول الاجتماعي والمكانة والتكامل والمشاركة الاجتماعية والدور الاجتماعي والنشاط الاجتماعي. (Pilar,2012, p :23)
- **الارتقاء الشخصي:** ويشمل مستوى التعليم والمهارات الشخصية ومستوى الانجاز.

➤ محددات الذات: وتشمل الاستقلالية والقدرة على الاختيار الشخصي، وتوجيه الذات والأهداف والقيم . (قادري, بن النابي, 2016, ص: 139)

❖ النظرية التكاملية 2003 Ventegodt Merrick and Andersen

طرحا شرحا تكامليا لمفهوم جودة الحياة متخذين من مفاهيم الرفاه BeingWell -السعادة Happiness ، - ومعنى الحياة life in Meaning ، - ونظام المعلومات البيولوجي System the biological information potential ، - الحياة الواقعية Realizing life وتحقيق الحاجات فضلا عن العوامل الموضوعية الأخرى و تحقيق إطارا نظريا تكامليا لتفسير جودة الحياة . (يحي, 2016, ص : 45)

- وينطلق هذا النموذج من القول بأن إدراك الفرد لحياته يجعله يقيم شخصا ما يدور حوله في الحياة في ضوء ما يحمله من مفاهيم ومعتقدات واتجاهات تطورت لديه في ظل الثقافة الاجتماعية التبعييش في إطارها، فإحساسه حيال الحياة ورضاه عن تحقيقه لغاياته الشخصية وانسجامه مع البيئة الاجتماعية التي يعيش في إطارها يتقرر في ضوء ثلاث دوائر محددة كما هو موضح في الشكل رقم (03). (ابوحمدة, 2017, ص : 48)



شكل رقم (03) يوضح جودة الحياة حسب النظرية التكاملية (Ventegodt et al, 2003, p : 1032)

4. مجالات جودة الحياة

أكد الكثير من الباحثين والدارسين أن جودة الحياة هي مفهوم معقد يضم عدة مجالات جسمية و نفسية واجتماعية وهي كالآتي :

أولا . المجال النفسي

حسب Schweitzer Marilou Brushon تضم الانفعالات الحالات العاطفية الايجابية وبالنسبة للآخرين تضم أيضا غياب الانفعالات السلبية، وهم بذلك يقتربون من مفهوم الصحي لنفسية أو الراحة الذاتية كمفاهيم واسعة نوعا ما لأنها تضم تفاعلات معرفية كالرضا عن الحياة اما الكفاءات والقدراتالعصبية النفسية، المعرفية والنفس حركية فيصنفها بعض الباحثين في البعد النفسي وآخرون ضمن بند الصحة الجسمية والقدرات الوظيفية . (عمران, 2009, ص : 63)

- وبالتالي ترتبط جودة الحياة من المنظور النفسي بعدد من المفاهيم الأساسية مثل: الإدراك القيم الاتجاهات، الحاجات، الطموح، مستويات الرضا عن الخاصة بجوانب الحياة المختلفة ومنها الأسرة والعمل والزملاء. (العجمي, 2015, ص : 22)

ثانيا. المجال الجسمي

ويرى وصف كارييج جاكسون (2010) أن جودة الحياة تتكون من ثلاث مجالات أساسية هي :
1- الكينونة Being, 2- الانتماء Belonging، 3- الصيرورة Becoming
- ويوضح الجدول التالي تفاصيل المكونات الفرعية لهذه المجالات

الجدول رقم (1) مجالات جودة الحياة حسب كارييج و جاكسون

المجال	الامثلة
الكينونة (الوجود Being)	أ- القدرة البدنية على التحرك وممارسة الأنشطة الحركية.
	ب- أساليب التغذية وأنواع المأكولات المتاحة.
	أ- التحرر من القلق والضغط.
	ب- الحالة المزاجية العامة للفرد (ارتياح- عدم الارتياح)

أ- وجود أمل في المستقبل. ب- أفكار الفرد الذاتية عن الخطأ و الصواب	
أ- القرب من أعضاء الاسرة التي أعيش فيها. ب- وجود أشخاص مقربين أو أصدقاء (شبكة علاقات اجتماعية قوية)	الإلتناء Belonging
أ- توافر فرص الحصول على الخدمات المهنية المتخصصة (طبية، اجتماعية.الخ) ب- الامان المالي	
أ- القيام بأشياء حول منزلي. ب - العمل في وظيفة أو الذهاب الى المدرسة	الصيرورة Becoming
أ- الانشطة الترفيهية الخارجية (التنزه، التريض). ب- الانشطة الترفيهية داخل المنزل (وسائل الاعلام والترفيه).	
أ- تحسين الكفاءة البدنية والنفسية. ب- القدرة على التوافق مع تغيرات وتحديات الحياة.	

-هنا يتضح لنا أن جودة الحياة في تحليلها النهائي هي "وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية"، لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها والوجود الايجابي فجودة الحياة تعبر عن التوافق النفسي كما يعبر عنه بالسعادة والرضا عن الحياة كنتاج لظروف المعيشة الحياتية للأفراد، وعن الادراك الذاتي للحياة حيث ترتبط جودة الحياة بالادراك الذاتي للحياة لكونها هذا الادراك يؤثر على تقييم الفرد للجوانب الموضوعية للحياة كالتعليم والعمل ومستوى المعيشة والعلاقات الاجتماعية ، وأهمية هذه الموضوعات بالنسبة للفرد في وقت معين وظروف معينة من ناحية أخرى. (ابو حلاوة، 2010، ص: 06)

5. أبعاد جودة الحياة

تحدد ابعاد جودة الحياة في مؤشرين :

• البعد الذاتي و البعد الموضوعي

غالبية الباحثين ركزوا على المؤشرات الخاصة بالبعد الموضوعي لجودة الحياة ويتضمن مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر مثل : أوضاع العمل مستوى الدخل، المكانة الاجتماعية والاقتصادية وحجم المساندة المتاح من شبكة العلاقات الاجتماعية ومع ذلك تظهر نتائج البحوث أن التركيز على المؤشرات لجودة الحياة إلا في جزء صغير من التباين في التقديرات الكلية لجودة الحياة.

-ومن هنا يتحدد بعدين لجودة الحياة :

5.1 البعد الذاتي: ويقصد بها مدى الرضا الشخصي بالحياة، وشعور الفرد بجودة الحياة، شعور

الشخص بالسعادة . (الكبيسي، 2011، ص : 426)

5.2 البعد الموضوعي وتشمل :

✓ الصحة البدنية .

✓ العلاقات الاجتماعية.

✓ الأنشطة المجتمعية.

✓ العمل .

✓ وقت الفراغ.

✓ مستوى المعيشة.

✓ التعليم .

✓ الصحة النفسية . (شيخي ، 2014، ص : 77)

ب. جودة الحياة في العمل

1. تعريف جودة الحياة المهنية The Quality Of Work Life

حظي مفهوم جودة الحياة المهنية باهتمام العديد من الباحثين الذين اختلفوا حوله .لكن هذا المفهوم يصب في تحسين البيئة الوظيفية بحيث تعرف على انها توقعات الموظفين اتجاه منظمات العمل من حيث العدالة و الاجور و التعويضات و وجود بيئة امنة و صحية ، و تنمية القدرات البشرية و وجود الاستقرار و الامان الوظيفي و التوازن بين الحياة الشخصية و العمل

فالحياة الوظيفية هي سلسلة متعاقبة من التجارب و التغيرات الوظيفية التي يعيشها الفرد خلال عمره الوظيفي.

ويعرفها « سعد العنزي و احمد صالح » بانها مجموعة البرامج و التقنيات و الاساليب الادارية والعمليات المخطط لها المستمرة الهادفة الى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة في الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية. و من ثم تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة ، و الاهداف الشخصية للعاملين. (العنزي صالح, 2009, ص : 38)

-حسب « Werther & Davis » تعني جودة الحياة المهنية ظروف العمل الجيدة و الاشراف الجيد و مرتبات ومزايا و مكافآت جيدة و قدر من الاهتمام و التحدي بالوظيفة و تتحقق جودة الحياة المهنية، من خلال تشجيع استخدام جودة الحياة المهنية لاعطاء العاملين فرص اكبر للتأثيرعلى وظائفهم و المساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (بن خليفة, و آخرون, 2022, ص : 08)

-« جاد الرب, 2008, ص: 09 » بانها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة. و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهمالشخصية, و الذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها والمتعاملين معها.

و يعرفها « shani, 2013 » بانها درجة التميز و شروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته ،مضافا اليها البعد الانساني و التي تسهم بمجملها في الرضا الوظيفي و تحسين القدرات لاداء العمل الفردي و اداء المنظمة ككل.

نقلا عن (مقنين و فرنان 2017, ص: 222) يرى « Hain Einsteion » ان مصطلح جودة الحياة المهنية قدم لأول مرة خلال مؤتمر الدولي لعلاقات العمل عام (1972) و ينظر الى جودة الحياة المهنية من عدة زوايا مادية نفسية و اجتماعية.

و نقلا عن (ماضي, 2014, ص: 61) يتفق « Suttle 1977 & Frederick 1980 » على انها اقصى ما يمكن لاعضاء المنظمة الوصول اليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة من خلال خبرتهم في العمل.

وعرفها « اشتيوي, 2014, ص : 41 » بأنها: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المؤسسة من بيئة عمل مادية ومعنوية".

2. الخلفية التاريخية لمفهوم جودة الحياة المهنية

نقلا عن (Clermont 1993.p346) تعود جذور دراسة جودة الحياة في العمل الى الفلسفة الانسانية في الادارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الانسانية (Mayo.1933) وقد ادت هذه الفلسفة، (Mc Gregor. 1960) التي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك الى بروز مجموعة من الاعتقادات حول قيمة الكائن البشري و مكانة العامل داخل المنظمة، وان المسير الذي يتبنى هذه الفلسفة الانسانية مهمة المراقبة و تهيئة و تنشيط العمل بحيث يكون قادر على ارضاء الحاجات الاسمي للشخص. (بن خالد, 2017, ص : 22)

- نهاية الستينات و بداية السبعينات : تطورت نظرة المنظمات للعنصر البشري كمورد من مواردها خلال الزمن، و تغيرت تسميته موازاة مع ذلك حتى اصبح يطلق عليه اليوم مصطلح راس المال البشري، ما يؤشر الى الاهمية المحورية لهذا المورد في المعادلة الادارية لاي منظمة فكلما احسنت الاستثمار في مواردها البشرية اصبحت اكثر قدرة على استخدام الموارد الاخرى و تحقيق اهدافها بكفاءة اكبر.
- من هنا جاء اهتمام المنظمات الكبرى بجودة حياة الموظف كونه اهم مورد في المنظمة، حيث ظهرت التطبيقات الاولى لهذا الاهتمام.
- في بدايات القرن الماضي : من خلال سن قوانين و تشريعات لحماية العاملين من اصابات العمل .

-اهتمت النقابات العمالية مع بداية ثلاثينات القرن الماضي بالامن الوظيفي للعاملين، و صولا الى الخمسينات و الستينات، حيث شرع الباحثون في تطوير النظريات المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية. (الشنطي, 2016, ص : 15)

-اما بالنسبة لمصطلح جودة الحياة الوظيفية فظهر في نهاية الستينات من القرن العشرين للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، و كان التركيز الاساسي في هذا المفهوم خلال الفترة

من 1969 الى 1974 في الولايات المتحدة الامريكية ينصب على اثر التوظيف في صحة العامل و التعرف على الطرق التي تجود من اداء الفرد اثناء العمل. و قد قامت جامعة ميتشجان بين

عامي 1969 و 1973 بعمل مسح لاتجاهات العاملين و لفتت الانتباه الى ما يسمى بجودة التوظيف ويمكن القول ان اول تطبيق لبرامج جودة الحياة الوظيفية في امريكا كان في احد مصانع شركة جنرال موتورز.

و نوقشت اهمية جودة الحياة المهنية لأول مرة عام (1972) خلال مؤتمر الدولي لعلاقات العملي ضوء التغيرات التي تعيشها المنظمات ,فاصبحت جودة الحياة ليست لتعزيز الانتاجية و لكن ايضا لزيادة شعور العامل بالانتماء للمنظمة ،حيث اصبحت المنظمات اكثر اهتماما بتكوين فرق العمل و اثناء الوظيفي اي لم يعد الاهتمام منحصر فقط في بيئة العمل المادية .كما بدا تطبيق هذا المفهوم في مدينة جيمس تاون غرب نيويورك عام(1973) عن طريق تشكيل لجنة مشتركة علمستوى هذه المدينة الصناعية لانقاذها من البطالة و تدهور الكثير من مصانعها ,و في شركة XEROX التي عانت من بعض المشاكل في نهاية الستينات مثل انخفاض حماس الموظفين صعوبة تنفيذ المهام من جانب الافراد و نقص التمويل بالاضافة الى انخفاض الانتاج فقد اتجه الى تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.

اواخر السبعينات و بداية الثمانينات :في اواخر السبعينات من القرن العشرين توقفت برامج جودة الحياة المهنية و انخفاض الاهتمام بها نتيجة تاثير عوامل عديدة منها زيادة معدلات التضخم و ازمة الطاقة اضافة الى تزايد حدة المنافسة الخارجية للشركات الامريكية ،ما ادى الى اندماج الكثير منها خلال هذه الفترة و بالتالي انخفاض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم و حياتهم المهنية و تراجعت برامج جودة الحياة المهنية الى مرتبة ثانوية. (جاد الرب, 2009, ص : 306, 307)

-من منتصف الثمانينات من القرن العشرين الاهتمام مرة اخرى ببرامج جودة الحياة المهنية بسبب :

1. ضعف الموقف التنافسي للشركات الامريكية على المستوى الدولي خاصة امام الشركات اليابانية.

2. التأكد من ان ولاء و التزام العاملين في امريكا انخفض بكثير عن غيره في باقي دول العالم.
3. زيادة عبء القوانين الفيدرالية في امريكا.
4. انخفاض تكلفة العمالة في الدول المنافسة للاقتصاد الامريكي.
5. اتحاد المديرين في اليابان و في اوروبا لاتجاهات فعالة اكثر مما هو سائد في الولايات المتحدة الامريكية و ركزت برامج جودة الحياة الوظيفية و انتاجية العاملين.
- بحلول تسعينات القرن العشرين قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول عدة بتطبيق برامج جودة الحياة المهنية , و يرجع الاهتمام المتزايد بجودة الحياة المهنية خلال هذه الفترة بالاساس الى :

1. زيادة الاتجاه في المنظمات الامريكية نحو الاستغناء عن العمالة.
2. التطورات الاستراتيجية في مجال ادارة المنظمات و التركيز على الزبون الخارجي والداخلي معا.
3. انتشار مفهوم ادارة الجودة الشاملة على نطاق واسع فقد اصبح يشمل العامل العميل المستثمر.
4. زيادة الحاجة الى اعداد هندسة الموارد البشرية و اكسابها مهارات متنوعة و اعتبارها احدى الاستراتيجيات التنافسية.
- استنادا الى ما سبق يمكن القول ان الاهتمام بجودة الحياة في العمل بدا مع بداية ستينات القرن الماضي و مازال حتى الوقت الحاضر في تطور ملحوظ ،اذ تغير من مجرد البحث عن زيادة الانتاجية الى قضية ادارية .في نهاية ثمنينات القرن الماضي كانت تحتاج الى بحوث و دراسات لفك الغموض الذي يحيط بها لذا فقد تنوعت و تطورت البرامج التي قامت بها الشركات لتعزيز وتجسيد هذا المفهوم. (سالم, 2009, ص : 352)

3. أهمية جودة الحياة المهنية

- يرجع اهتمام المنظمات بتطبيق جودة الحياة الوظيفية إلى عدد كبير من الأسباب منها :
1. الحرص على خلق موظف مستقر وزبون دائم في المنظمة.
 2. شدة المنافسة، وارتفاع معدل نمو الجودة.
 3. مشاكل ترك الموظفين للوظيفة، سواء كان جسميا أم نفسيا.

4. التركيز على الإنتاجية، والعوامل الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل.
5. توجه حاجات الموظفين للتحرر من الهياكل التقليدية الجامدة للوظائف.
6. تطور احتياجات وطموح الموظفين، حيث أصبح الموظف أكثر تعليماً ووعياً، ما أدى به للتطلع نحو تحقيق ذاته، والحصول على أقصى المكتسبات في وظيفته، وليس فقط كسب قوته من أجل المعيشة. (بن شميلان, 2019, ص : 216)

4. أهداف جودة الحياة المهنية

اولا . الأهداف المتعلقة بالمنظمة

تتمثل هذه الاهداف في:

✓ تحسين الانتاجية: إن جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى زيادة الاجور والمكافآت والحفاظ على حقوق العاملين وايجادبيئة عمل آمنة وصحية من خلال الحفاظ على السلامة المهنية للعاملين ومنحهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الانتاجية من خلال تقليل التكاليف وزيادة الارباح لانالعاملين سيسعون الى بذل جهودهم في سبيل تحقيق ارباح عالية للمنظمة لسعيها لاشباع حاجاتهم و متطاباتهم. (العززي, 2007, ص: 73)

✓ جذب الموظفين و الحفاظ عليهم : تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى جعل بيئة العمل صالحة وجذابة مما يحسن من صورة المنظمة فيمجال التوظيف وجذب العاملين وأصحاب الكفاءات لاختيار العمل بالمنظمة.

✓ تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة: تساهم جودة الحياة الوظيفية في توفير المستلزمات الضرورية التي تساعد العاملين في الوصول إلى طرق إنتاج جديدة، وأساليب تسويق متميزة وتقديم منتجات وخدمات ذات جودة تعزز من التفوق النوعي للمنظمة، وتجعلها رائدة في مجال عملها .

ثانيا . الأهداف المتعلقة بالعاملين

تتمثل هذه الاهداف في :

✓ تحقيق الامن الوظيفي: جودة الحياة الوظيفية تهدف لتوفير فرص عمل دائمة ومستمرة للعاملين بغض النظر عن التغييرات في بيئة العمل .

- ✓ تعزيز التعلم والتطور في بيئة العمل: تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى توفير بيئة عمل التي تساعد الفرد على تعلم معارف وخبرات جديدة واكتساب مهارات متعددة ومتنوعة.
- ✓ تحسين الصحة البدنية والنفسية للموظفين: جودة الحياة الوظيفية تسعى لايجاد بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من الاخطار والامراض المهنية,بالاضافة إلى أنها تهدف إلى تقليل القلق والاجهاد المهني وهذا ما يشعر العامل بالرفاهية في مكان العمل. (ماهر, 1999 ص: 253, 254)

5. أبعاد جودة الحياة في العمل

تختلف ابعاد جودة الحياة المهنية حسب كل دراسة لاختلاف الجوانب التي يتم دراستها و حسب البيئة لذلك سنعرض اهم ابعاد جودة الحياة المهنية التي تم التطرق اليها من قبل بعض الباحثين.

أولاً: الأجور والمكافآت

تعتبر أنظمة الاجور والمكافآت من أهم الانظمة وأكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الاجور والرواتب التي يتحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للاداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل. (الكلالدة, 2012, ص: 131)

- يعرف الاجر أو الراتب الاساسي " بأنه ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء عمله" أو جهده الذي يبذله في المنشئة فهو يمثل بالنسبة للعاملين المصدر الرئيسي لرزقهم ومعيشتهم، وعليه يعتمدون في اشباع حاجاتهم الضرورية (وصفي, 1996, ص: 159)

ثانياً: الأمن والصحة المهنية

يتأثر جميع الموظفين في المنظمة بمستويات الصحة والامان المتوفرة في مكان العمل للاسوأ أو للافضل، وعلى المنظمة توفير بيئة عمل آمنة صحية تقلص حوادث العمل، و الامراض، وأعمال العنف في العمل، وبتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، تستطيع المنظمة أن تصبح أكثر تأثير في الموظفين، من خلال زيادة إنتاجيتهم نظراً لانخفاض عدد أيام العمل المفقودة، وزيادة الكفاءةوالجودة، وتحسين سمعة المنظمة.

- يعرف الامن والصحة المهنية بأنها مجموعة من الاجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والامراض المهنية، وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية. (ماضي, 2011, ص : 09)

ثالثا: المشاركة في إتخاذ القرارات

إن المشاركة عملية نفسية سلوكية تساعد الافراد على إشباع حاجاتهم إلى تحقيق الذات والتقدير الاجتماعي، كما يجعل الفرد يحس بأهميته وان له دورا يسهم في توجيه العمل أو اتخاذ القرار، وتعتبر المشاركة مطلبا ديمقراطيا في الادارة يمكن من خلالها زيادة فاعلية الادارة وتنمية العاملين وتدريبهم وزيادة ارتباطهم بعملهم.

وجدت الادارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للاخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار معتوسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد ، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات احد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة. (البربري, 2016, ص : 24)

رابعا: نظام الترقى والتقدم الوظيفي

تعتبر فرص التقدم والترقية من أهم العوامل الوظيفية حيث أن هناك علاقة إيجابية بين التطوير الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، كما تعتبر هذه الفرص أحد العوامل الداعمة لجودة الحياة الوظيفية مما يؤدي إلى شعور الموظفين بولاء قوي للمنظمة، واحتفاظ المنظمة بعاملها.

- الترقية هي " إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد ". وتعتبر الترقية نوع من الحوافز المادية و المعنوية في آن واحد لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة. و يمكن أن يرقى الفرد حسب الاقدمية، أو حسب الكفاءة، أو كالهما، و يعمل

نظام الترقية حسب الكفاءة على رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين . (المرنخ, 2004
ص : 49)

خامسا: التدريب

تعتبر برامج التدريب والتعلم من أهم مقومات التنمية، وكفاءة الاداء التي تعتمد عليها منظمات الاعمال في مواجهة الضغوطات والتحديات الانسانية والتقنية، إذ أننا نجد العديد من منظمات الاعمال تعتمد مبدأ "من لا يتقدم يتقادم"، فهي تضع في نصب أعين قادتها تدريب وتنمية وتعلم الافراد العاملين من خلال نقل المهارات اليدوية ثم تطوير هذه المهارات لجعل اليد العاملة مؤهلة وقادرة على ممارسة مهام بأعلى مستوى وتعتبر أبسط خطوة للتكيف والتقدم؛ حيث تتضمن برامج التدريب والتعلم مجموعة من الاجراءات التي تستهدف عدم تقادم (تآكل) مهارات وخبرات العاملين، إذ هي برامج لصيانة الافراد العاملين . (الصراف, 2018, ص : 226)

سادسا: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

تعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم التوازن بين الحياة العملية والشخصية تبعاً لابعاد المفهوم، حيث عرف " Clark " الموازنة بين الحياة العملية والشخصية على أنها عملية إشباع حاجات البيت وحاجات العمل بحسن انسياب في ظل أقل مستوي من الصراع بينهما. بينما أكد الباحثان "Marchington&Speakman" أن مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تم نقده من العديد من الباحثين ، وقد أشارا في دراستهما إلى أن مصطلح الموازنة بين الحياة العملية والخاصة يشير إلى عملية الفصل التامة بين العمل مدفوع الاجر وبين باقي التزامات ومجالات الحياة دون أي تداخل بين الحقلين.

ويعرف كل من " Holliday & Manfredi " الموازنة بين الحياة العملية والخاصة على أنها عملية ذات اتجاهين تأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات الموظفين في بيئة العمل . كما تاخذها في نفس الوقت للحياة الخاصة. في حين يرى " Rogers " أن الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تشير إلى الاسلوب الذي يجمع ما بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة مثل العناية بالاطفال و العلاقات الاجتماعية والرياضة وغير ذلك.

(Gureney, gender 2009 p :26)

❖ أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما تناولها بعض الباحثين والكتاب

وسنعرض آراء بعض الباحثين والكتاب حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية موضحين ذلك في الجدول التالي رقم (02).

اسم الباحث	ابعاد جودة الحياة الوظيفية
جاد الرب (2008)	بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والامن الوظيفي، تصميم وإثراء الوظائف، العدالة في نظام الاجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والترقي الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للعاملين.
البليبيسي (2012)	ظروف العمل المادية، سلامة بيئة العمل، العوامل الوظيفية، العوامل المالية، مشاركة العاملين، رفاهية العاملين، تقويم المظالم، التوازن بين الحياة والعمل.
ماضي (2014)	المشاركة في اتخاذ القرارات الاسلوب القيادي والاستشاري، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والامن الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الامن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، العلاقات الاجتماعية، الاجور والمكافآت المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
Afsar (2014)	الامن والصحة المهنية، نظام الاجور والمكافآت، نظام الترقى والتقدم الوظيفي، العدالة والمساواة الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، التدريب والتعلم.
زاهر (2016)	ظروف بيئة العمل، الاجور والمكافآت، جماعة العمل، خصائص الوظيفة.
الحسني (2016)	الاجور، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والامن الوظيفي، السلوك القيادي والاشراف على العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات.
البياري (2018)	ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الاجور والمكافآت، العدالة والمساواة، إتاحة الفرص للترقى والتقدم المهني، المشاركة في اتخاذ القرارات والامن والاستقرار الوظيفي.
R. Hashempour&all(2018)	الامن والصحة المهنية، الاستقرار والامن الوظيفي، الاجور

الفصل الثاني : تحليل المهام الأساسية للبحر

والمكافآت، نظام الترتي والتقدم الوظيفي، توفير فرق عمل متكاملة، التدريب والتعلم، دستور المنظمة.	
الاستقرار الامن الوظيفي، الاجور والمكافآت، فرق العمل، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، دوائر الجودة، دستور المنظمة، نمط الاشراف، ظروف العمل المادية.	Lanja (2018)
المشاركة في العمل، التقدم الوظيفي، حل النزاعات، الاتصال، الامن الوظيفي، الصحة والسالمه المهنية، التعويضات، الولاء للمنظمة.	Jaka& all (2018)
النمط القيادي، الثقافة التنظيمية، تصميم العمل، ظروف العمل المادية، التدريب، الحوافز، العلاقات الانسانية، جماعات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.	عميور (2018)
المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والامن الوظيفي، برامج التدريب والتنمية المهنية، الالتزام التنظيمي، التعاون بين الاداء والنقابات العمالية، الامن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، جماعات العمل، الاجور والمكافآت المالية، وفرص الترتي والتقدم الوظيفي.	حمامة (2019)
التعويض المجزي، تطوير القدرات، دستور المنظمة، ظروف العمل.	سلطان والطائي(2020)
الامان والاستقرار الوظيفي، الاجور والمكافآت، الترقية والتقدم الوظيفي، ظروف العمل المادية والتكوين والتعلم.	خير الدين وخان (2020)
العدل والمساواة، الصحة والسالمه المهنية، التدريب والتعلم، فرق العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والامان الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي.	ناصر (2020)
الامن والصحة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، عدالة نظام الاجور والمكافآت والحوافز، التكوين والتدريب.	بن عزوز (2020)
المشاركة في اتخاذ القرارات، نظام الاجور والمكافآت، تصميم العمل وإثراء الوظائف، ظروف العمل المادية.	Astuti&Soliha (2021)
التعويض المناسب والعدل، بيئة آمنة وصحية، فرص لتطوير الامكانيات، الترتي والامن الوظيفي، علاقة جيدة في التعاون، الادارة، التوازن بين العمل والحياة، الاعتراز بالمنظمة.	Kunchaya& all (2022)

(بن خليفة ,عاشور, شريقي, 2022, ص : 10, 12)

6. إستراتيجيات لرفع من جودة الحياة المهنية

1. على المنظمة اشراك العمال و ارباب العمل و كل الفئات من جميع المستويات.
2. تشجيع المبادرات التي تساهم في تطوير الكفاءات و الارتقاء المهني و الرفاهية في العمل.
3. حسن التصرف حتى يصبح العمل وسيلة للراحة النفسية و البدنية و الفكرية للأفراد.
4. تفعيل مبدا ان العمل هو فضاء للاندماج و العدالة الاجتماعية.
5. مبدا ان يجد كل فرد مكانه ضمن الوسط المهني. (achte,al,2010,p : 37)

7. أجيال برامج جودة الحياة المهنية

تنوعت و تطورت البرامج التي قامت بها الشركات لتعزيز و تجسيد هذا المفهوم و يوضح الجدول التالي كيف تطورت برامج جودة حياة العمل من خلال ثلاثة اجيال.

الجدول رقم (03) اجيال جودة حياة العمل

الجيل الثالث	الجيل الثاني	الجيل الاول	
ليس هناك فصل بين جودة حياة عن الهياكل التنظيمية القانونية التي اصبحت اكثر اتساعا	حدوث التكامل بين جودة حياة العمل و الهياكل التنظيمية القانونية	جودة حياة العمل تكون خارج او موازية للهيكال التنظيمي الرسمي كبرنامج	الهيكال التكامل
يتلائم هيكل جودة حياة العمل مع نسبة العمال الخاصة به	يظهر هيكل جودة حياة العمل بعض التكيف و تظهر بعض الاختلافات الداخلية	بغرض هيكل جودة حياة العمل عن طريق الخبراء او مركزيا	التكيف
لا مركزي	جزء مركزي و جزء غير مركزي	هيكل جودة حياة العمل يكون مركزيا	المركزية
يشمل كل العاملين	يشمل معظم العاملين	يعتمد هيكل جودة حياة العمل على العاملين المختارين	المشاركة دمج العمالة
اعادة تحدي ادوار الادارة و تاخذ القرارات في الدوائر القريبة من العمل و يتم ادارة المنظمة على كل	تتراوح من مسؤولين جودة حياة العمل عن بعض القرارات الخاصة	صنع القرار اداري و جودة حياة العمل تساهم في مدخلات القرارات الادارية	العملية صنع القرار

المستويات	بالمديرين عن كل القرارات اليومية		
يحصل كل عامل على المهارات لمنسق ثم يقوم بالدور المطلوب	تتم بطريقة لا مركزية الرقابة الداخلية	تقدمها المصادر الخارجية و بطريقة مركزية	التسهيلات

(جاد الرب, 2008, ص : 21)

8. مستلزمات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

تعرض برامج تحسين نوعية العمل إلى الفشل في غالب الأحيان ، الأمر الذي يحمل المنظمة تكلفة ضياع الجهد و الوقت، علاوة على إجراء التغييرات التي يتطلبها البرنامج، خاصة تلك التي ترتبط بالتغييرات الهيكلية كاستحداث بعض الوحدات مثل إدارة السلامة المهنية أو توسيع صلاحيات إدارات أخرى، وتوسيع مهام إدارة الموارد البشرية . وتعزى الأسباب الأساسية للفشل إلى عدم تهيئة المستلزمات الضرورية لتطبيق هذه البرامج فنجاح البرنامج يعتمد عادة على ثلاثة أطراف :

- الافراد العاملون و مدى إدراكهم لأهمية البرنامج.
- ادارة الموارد البشرية و كفاءتها في متابعة و توجيه البرنامج.
- الادارة العليا و الدعم المعنوي والمالي الذي تقدمه للبرنامج.

-و لكون إدارة الموارد البشرية في المنظمة مسؤولة عن بدء توجيه برامج تحسين جودة حياة العمل, فإن الأمر يتطلب منحها الحرية و الصلاحية الكاملة للقيام بما يلي :

- تقديم التسهيلات الضرورية للمديرين من حيث المعلومات و مستلزمات الإنتاج الأخرى.
- إعادة النظر بأنظمة الرواتب والأجور والحوافز.
- إعادة تصميم الوظائف بما يوفر الفرص لتلبية الحاجات و تحقيق الأهداف.
- توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان والنظام والراحة والجاذبية والجمالية والحركة.
- التكامل مع الإدارات الأخرى, التسويق، الإنتاج، العمليات الخ... بشأن تهيئة مستلزمات نجاح البرامج.

➤ منح الإدارة الصلاحية الكاملة في مجال الثواب والعقاب (الهيئي, ص: 302, 303)

9. معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

إن مجمل الابحاث والدراسات السابقة أجمعت على مدى أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل منظمات الاعمال، إلا أنه لوحظ بأن هناك معوقات تحول دون ذلك، خاصة بأن الادارة والموظفين والنقابات العمالية لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق، ويمكن ذكر أهم معوقات جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية :

➤ تخوف الادارة العليا من مشاركة المستويات التنظيمية الدنيا في صناعة القرارات، ومعارضتهم لهذا الامر.

➤ فشل بعض الادارات بقياس أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا الموظفين عن العمل، وإهمالها للمقترحات التي يتقدم بها الموظفون، وعدم أخذها لهذه المقترحات على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية.

➤ نظرة إدارات المؤسسات الخاطئة لبرامج مشاركة الموظفين ضمن برامج جودة الحياة الوظيفية، بأنها قد لا تؤدي إلى إحداث تغييرات في تصميم الوظيفة أو حجم مسؤوليات الموظفين.

➤ اعتقاد بعض الادارات بأنه لا حاجة لاجراء المزيد من التحسين من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها، وكذلك عدم الادراك الصحيح من جانب الموظفين الاهداف وأهمية هذه البرامج.

➤ عدم قيام المؤسسات بتقدير الاحتياجات التدريبية للمستويات الادارية المختلفة.

➤ عدم إقبال بعض الموظفين على الاشتراك ببرامج المشاركة بالعمل والتي تعمل الادارة على تطبيقها عليهم، اعتقادهم بأن ذلك يمكن أن يكون مناورة من جانب الادارة لحمل هؤلاء الموظفين على القيام بأعمال يؤديونها دون مقابل مادي لانجازها.

➤ نظرة بعض الادارات للتكاليف المالية العالية لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها، خاصة بأنهم يرون بأنه لا يوجد ضمان بنتائج ومردودات تطبيق هذه البرامج.

➤ النظرة السلبية والخطئة لبعض التحديات النقابية للعمالية لبرامج جودة الحياة الوظيفية، أو اعتقادهم بأن تنفيذ هذه البرامج يمكن أن يهدد وجودهم وقوتهم التفاوضية مع الادارة على الامد الطويل. (قهيري, 2019, ص : 107, 108)

10. مراحل تطبيق جودة الحياة الوظيفية

إن تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية هو عملية متكاملة تتطلب تضافر و تعاون جميع الجهود في المنظمة ومشاركة جميع الأفراد ابتداء من أصغر موظف وحتى أكبر موظف في الهرم الوظيفي، لتحقيق الغاية منها كما أنها عملية تطوير مستمرة تعتمد على التغذية الراجعة لمعرفة أثر تطبيق برامج الجودة في المنظمة و العاملين و الوقوف على درجة التقدم ثم اتخاذ القرارات المناسبة فيضوء نتائج التقييم.

اولا . المرحلة الأولى تتمثل في إعطاء النظرة المبدئية للإدارة و النقابة، تقوم فيها الإدارة بتحديد رؤيتها فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، مع مراعاة التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة، إضافة إلى إشراك النقابة، و إعداد البرنامج المناسب بعد أن يتم تشكيل لجنة بخصوص ذلك و تشخيص الوضع، ثم تصميم البرنامج و تدريب الأفراد المعنيين.

ثانيا . مرحلة التنفيذ الفعلي من خلال تقديم برنامج جودة الحياة الوظيفية للعاملين، للتعرف على ردود أفعالهم اتجاهه، و من ثم تعميمه إلى كل المستويات في المنظمة باستخدام الاتصال و التدريب و الاتفاق الجماعي لاستيعاب مضامينه.

ثالثا . مرحلة تقييم التطور الجاري و اكتشاف النقائص و الانحرافات، ثم تصحيحها و ضمان استمرارية البرنامج و تطويره من خلال التدريب و تقليل التوتر و تعزيز الالتزام، و التغذية المرتدة من أجل قياس النتائج المحققة من تطبيق البرنامج من خلال مؤشرات كالإنتاجية و الاتصال.

-و تضمن استمرارية العمل في البرنامج تحقيق أهداف المنظمة و أهداف الموظفين، على المدى الطويل.



الشكل رقم (04): مراحل برامج جودة الحياة الوظيفية (جاد الرب، 2008، ص : 28)

11. قياس جودة الحياة المهنية

اهتم الكثير من الباحثين في مجال الادارة بالبحث عن كيفية قياس جودة الحياة المهنية فاستند كل باحث على مجموعة من المعايير يمكن الاعتماد عليها لقياس الجودة وفقا لمايلي :

-اعتبرت دراسة « Islam M2 Siengthi » انه يمكن قياس جودة الحياة المهنية في المنظمة من خلال عوامل هيرزبيرج الصحية و المثلثة بالمقاييس التالية :

- معدلات الاداء الوظيفي -درجة الرضا - سياسة الاجرة -سياسة الشركة -مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.
- بينما ترى دراسة « Garg.C.P et Al 2012 » انه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقاييس كمية من جانب و مقاييس وصفية من جانب اخر و كانت هذه المقاييس على النحو التالي :
- معدل دوران العمل -معدل الغياب الطويل -انتاجية العاملين- درجة الرضا الوظيفي.
- كما تشير دراسة « EkoonmeeKalayane » الى انه يمكن قياس جودة الحياة المهنية من خلال المقاييس الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي - سيادة روح الفريق داخل المنظمة. (جاد الرب, 2009, ص : 69, 71)
- حيث اشتملت الدراسة على مديري الموارد البشرية في تسعة قطاعات مختلفة في العمل و خلصتالدراسة الى انه يمكن لجودة الحياة الوظيفية في حدها الادنى ان تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين و ان جودة الحياة المهنية في حدها الاعلى يمكن ان تؤثر على الالتزام التنظيمي و سيادة روح الفريق.
- و ترى دراسة « Eliseramstad » ان قياس جودة الحياة الوظيفية يتم من خلال المقاييس التالية :
- انتاجية العمل - جودة السلع و الخدمات - جودة العمليات - المرونة في خدمة العملاء - سهولة وسلامة العمليات - مدى المرونة في اساليب العمل - تطوير المهارات المتعددة.
- بينما دراسة « Indira Kandasamy » وضعت في دراستها مجموعة من المقاييس لقياس جودة الحياة المهنية و هي على النحو التالي :
- معدلات دوران العمل- معدلات الاداء الوظيفي للعاملين- درجة الرضا الوظيفي- درجة رضا العملاء عن جودة الخدمة المقدمة لهم من خلال اداء العاملين.

-بينما توصل « جاد الرب » الى ان وجود مستويات عالية لجودة الحياة المهنية سوف يقلل من المعايير الغير مرغوبة و يعظم من المعايير المرغوب فيها.

و اشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة المهنية على مايلي :

- معدلات حوادث العمل- معدلات الشكاوي- معدلات الاضراب و التجمهر و الامتناع عن العمل - معدلات الغياب و التغيب- معدلات دوران العمل- معدل الجزاءات-معدلات نمو الاداء الاقتصادي و المالي من خلال معدل العائد عن الاستثمار- معدل العائد على حق الملكية- معدل نمو المبيعات- السعر السوقي للاسهم .

اما حديثا فان قياس موضوع جودة الحياة في العمل يستند على ابعاد خاصة حسب « Banders van, Delooz 1994 » المتمثلة في الجدول التالي الذي يبرز معايير قياس جودة الحياة في العمل . (لعمارة, 2017, ص: 25)

الجدول رقم (04) معايير قياس جودة الحياة المهنية

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

-نلاحظ ان معايير قياس جودة الحياة المهنية تختلف من باحث الى اخر طبق للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث للوصول اليه و النتائج المراد الحصول عليها و لطبيعة عمل كل منظمة تجرى بها الدراسة. (المغربي, 2004, ص : 261)

الفصل الثالث :

جودة الحياة في العمل

وعلاقتها ببعض

المتغيرات الفردية

تناولت العديد من الدراسات موضوع جودة الحياة في العمل من خلال العديد من المتغيرات التي تظهر تأثيرها على جودة الحياة في العمل, لذلك سنتطرق في الفصل الثالث من الدراسة الى البحوث و دراسات الباحثين الذين تطرقوا الى موضوع جودة الحياة في العمل من جوانب عدة وفي مختلف المجتمعات لمعرفة نقاط التوافق و الاختلاف و ايضا للكشف عن المتغيرات التي اثرت في جودة الحياة في العمل في اغلب الدراسات.

1. دراسة بن خليفة, عاشور, شريقي (2022), تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية و اثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين الاداريين في المؤسسة الاقتصادية في مؤسسة ورود للراوئح و العطور بالوادي

بحيث تمتعت هذه الدراسة بمعرفة الجوانب المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات الدراسة و استخلصت النتائج التالية :

❖ **حسب متغير الجنس :** تبينت نتائج اختبار متغير الجنس ان القيمة الاحتمالية لاختبار العينتين اكبر من مستوى الدلالة (0.05) لاغلب الابعاد مما يبين ان متوسطات استجابات موظفين المؤسسة محل الدراسة كانت متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية لكلا الجنسين كما انه سجل بعدي الامن و الصحة المهنية و تقويم المظالم قيمة احتمالية اقل من مستوى الدلالة (0.05) لصالح الاناث و ذلك لان اهتمام الاناث بهذه الجوانب يعد اولوية لهم.

❖ **حسب متغير العمر :** نلاحظ القيمة الاحتمالية لاختبار التباين الاحادي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل الابعاد و هذا يعني ان متوسطات استجابة موظفين مؤسسة ورود للراوئح و العطور كانت متشابهة بغض النظر عن العمر الا انه ثم تسجيل اختلافات في استجابة الموظفين حول بعدي التدريب و التعلم و التوازن بين الحياة الشخصية و العمل لتسجيلهما قيمة احتمالية اقل من (0.05) لصالح فئة اكبر من 50 سنة .

❖ **حسب متغير المؤهل العلمي :** تبينت النتائج ان القيمة الاحتمالية لاختبار التباين الاحادي لبُعدي الاجور و الاستقرار و الامن الوظيفي اقل من مستوى الدلالة (0.05) و عليه يمكن القول بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية لصالح

فئة الموظفين المتحصلين على دراسات عليا و من جهة ثانية فقد سجل متغير جودة الحياة الوظيفية قيمة احتمالية اقل من (0.05) الامر يؤكد وجود فروق بين استجابات المبحوثين في جودة الحياة الوظيفية لصالح فئة الدراسات العليا .

❖ **حسب متغير سنوات الخبرة :** نجد ان قيمة اختبار متغير سنوات الخبرة اقل من مستوى الدلالة (0.05) لاربعة ابعاد من جودة الحياة الوظيفية لدى العينة المدروسة تبعا لمتغير الخبرة يمكن القول انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات عينة الدراسة تعزى الى سنوات الخبرة لصالح الفئة الاولى الاقل من 5 سنوات و الفئة الاخيرة الاكثر من 15 سنة و مع ذلك سجلت الابعاد مجتمعة قيمة احتمالية اقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود تباين في استجابات عينة الدراسة حول جودة الحياة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

2. دراسة الهداب المخلافي (2020)، تحت عنوان اثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الادارية في الادارة العامة للتعليم بالرياض من خلال هذه الدراسة سنتعرف على متغيرات دراسة و مدى تاثيرها على جودة الحياة الوظيفية و ذلك حسب المتغيرات التالية :

❖ **حسب متغير الحالة الاجتماعية :** يتضح ان مستوى الدلالة اعلى من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) فاقل في استجابات افراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الاداريات و قد يعزى ذلك الى ان اغلبية افراد العينة هن متزوجات اي ان الحالة الاجتماعية سمة مشتركة فيما بينهن و بالتالي غابت الفروق في الاستجابات .

❖ **حسب متغير المؤهل العلمي :** يتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فاقل في مستوى جودة الحياة الوظيفية ككل لدى افراد العينة اللاتي مؤهلن ثانوي فاقل و اللاتي مؤهلن دبلوم بكالوريوس ماجستير و كانت الفروق لصالح اللاتي مؤهلن ثانوي فاقل و بلغ المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهن 82.84 و هو اعلى من ذوي المؤهلات الاعلى.

❖ حسب متغير المرتبة الوظيفية : يتضح من خلال النتائج الموضحة انه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) فاقل في مستوى جودة الحياة الوظيفية ككل لدى مفردات عينة الدراسة صاحبات المؤهل الخامسة فاقل و مفردات مجتمع الدراسة في المرتبة الوظيفية السادسة السابعة الثامنة التاسعة فاكثر و كانت الفروق لصالح مفردات العينة الذين في المرتبة الوظيفية الخامسة فاقل .

❖ حسب متغير سنوات الخبرة : من خلال النتائج الموضحة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) فاقل في استجابات افراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية.

3. دراسة البياري (2018) تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية و اثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة تتمثل جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات الدراسة و ذلك حسب :

❖ حسب متغير مكان العمل : تبين ان القيمة اختبار متغير مكان العمل اكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع مجالات جودة الحياة الوظيفية في الوزارة و بذلك يمكن استنتاج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمكان العمل.

❖ حسب متغير الجنس : تبين ان القيمة الاحتمالية اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بذلك لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات تقديرات الدراسة تعزى الى الجنس و هذا يعني ان متوسطات استجابات موظفي وزارتي العمل كانت متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية لكلا الجنسين

❖ حسب متغير العمر : تبين ان القيمة لاختبار التباين الاحادي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) لمجال ظروف العمل المادية و بذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات العينة تعزى الى العمر و يعني ان متوسطات استجابات موظفي وزارتي العمل كانت متشابهة حول ظروف العمل المادية بغض النظر عن العمر.

❖ حسب متغير المؤهل العلمي : توضح من النتائج ان القيمة المقابلة لاختبار التباين الاحادي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بذلك يمكن استنتاج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى الى المؤهل العلمي و هذا يعني ان متوسطات استجابات موظفي وزارتي العمل كانت متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية .

❖ حسب متغير المسمى الوظيفي : تبين ان القيمة المقابلة لاختبار التباين الاحادي الاكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بذلك يمكن استنتاج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى الى المسمى الوظيفي اي انها كانت متشابهة بغض النظر عن المسمى الوظيفي.

❖ حسب متغير سنوات الخدمة : تبين ان القيمة المقابلة لاختبار التباين الاحادي اقل من مستوى الدلالة (0.05) و بذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى الى سنوات الخدمة و ذلك لصالح الذين سنوات خدمتهم اقل من 5 سنوات و هذا يعني ان متوسطات استجابات موظفي وزارتي العمل كانت مختلفة حول الاجور و المكفات العدالة و المساواة المشاركة في اتخاذ القرار تعزى الى سنوات الخدمة و ذلك لصالح الذين سنوات خدمتهم اقل من 5 سنوات اما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين ان قيمتها اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بذلك يمكن استنتاج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالات الاخرى لجودة الحياة الوظيفية تعزى الى سنوات الخدمة .

4. دراسة خويدي و سلومة (2019) تحت عنوان اثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على اداء العاملين لدى موظفين مديرية التجارة لولاية عين الدفلى تبين مستوى جودة الحياة الوظيفية في ظل متغيرات الدراسة :

❖ وفق متغير الفئة العمرية : تشير النتائج ان القيمة لاختبار العينتين تشير الى ان القيمة الاختبار اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و هو ما يؤكد عدم وجود

فروقات ذات دلالة احصائية و عليه نستنتج عدم تاثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية بتغير الفئة العمرية .

❖ **وفق متغير المؤهل العلمي :** تشير نتائج الى ان القيمة اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و هو ما يؤكد عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية و عليه عدم وجود فروقات بين جودة الحياة الوظيفية وفق المستوى العلمي.

❖ **وفق متغير سنوات الخبرة :** من خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ ان القيمة اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و هو ما يؤكد عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بتغير سنوات الخبرة و هذا يدل عن عدم تاثير سنوات الخبرة على جودة الحياة الوظيفية .

5. دراسة الشهري (2021) تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالابداع الاداري لدى الموظفين الاداريات في جامعة الامير سلطان بالرياض من خلال هذه الدراسة سنتعرف على مستوى جودة الحياة المهنية في ضوء بعض المتغيرات المتمثلة في مايلي :

❖ **حسب متغير العمر :** اظهرت النتائج بانه توجد فروق دالة احصائيا اصغر من مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير العمر و يعني بان متغير العمر يؤثر على جودة الحياة الوظيفية للموظفات الاداريات في الجامعة .

❖ **حسب متغير الخبرة العلمية :** نستنتج من خلال النتائج بانه توجد فروق دالة احصائيا اصغر من مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الخبرة العلمية مما يؤكد تاثير الخبرة العلمية على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم .

❖ **حسب متغير المؤهل العلمي :** اظهرت النتائج بانه لا توجد فروق جالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات افراد الدراسة حول تاثير متغير المؤهل العلمي على جودة الحياة الوظيفية لديهم .

6. دراسة (2019, Khanna , Yada) تحت عنوان The Effects Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment And Job Satisfaction : A Study Of Academic Professional In Higher Education Sector

- ❖ حسب متغير العمر و منصب العمل و الخبرة مما اظهرت النتائج ارتباط متغير العمر و منصب العمل و الخبرة بعلاقته الايجابية مع جودة الحياة في العمل اي توجد فروق دالة احصائيا اصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على تأثير متغير العمر و منصب العمل و الخبرة على جودة الحياة في العمل.
- ❖ حسب متغير الجنس لا توجد علاقة ارتباطية بين متغير الجنس و جودة الحياة في العمل اي متغير الجنس لا يؤثر على جودة الحياة في العمل .
- اظهرت النتائج بان الجنس ليس له تأثير على جودة الحياة في العمل عكس العمر و منصب العمل و الخبرة الذين لهم تأثير عليها .
- 7. دراسة العمري اليافي(2017) تحت عنوان اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية تتمثل جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات الدراسة :
 - ❖ حسب متغير العمر : يتضح وجود فروق دالة عند مستوى الدلالة (0.05) يعزى لصالح العمر مما يعني ان جودة الحياة المهنية تتاثر بمتغير العمر .
 - ❖ حسب متغير المؤهل العلمي : يتضح ان قيمة (ف) غير دالة مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة الدراسة و يتضح ايضا ان القيمة (ف) عند مستوى الدلالة (0.05) فاقل في بعدي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف و مرؤسيه و الحوافز المادية مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة الدراسة تعود لاختلاف المؤهلات العلمية .
 - ❖ حسب متغير الخبرة : يتضح ان قيمة (ف) غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات العينة تعود لاختلاف سنوات الخبرة الا ان قيمة ف دالة عند مستوى (0.05) فاقل في بعد الحوافز المادية و المعنوية مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة الدراسة تعود لاختلاف سنوات الخبرة.
- 8. دراسة القحطاني (2021) تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الادارية في الادرات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت من خلال هذه الدراسة سنتعرف على جودة الوظيفية في ضوء الفروق متغيرات الدراسة :

❖ حسب متغير الجنس : لوحظ بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

❖ حسب متغير المرحلة التعليمية : لوحظ انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الحسابية لاستجابات افراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية فقد جاءت قيمة ف عند مستوى الدلالة اقل من (0.05) مما يعني وجود تاثير للمرحلة التعليمية على جودة الحياة الوظيفية.

❖ حسب متغير سنوات الخدمة : لوحظ انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الحسابية لاستجابات افراد العينة حو جودة الحياة الوظيفية فقد جاءت قيمة ف عند مستوى الدلالة اقل من (0.05) مما يعني وجود تاثير لسنوات الخدمة.

9. دراسة العففي (2020) تحت عنوان اثر جودة الحياة الوظيفية على جودة القرارات الادارية في شركة الاتصالات الفلسطينية جوال في قطاع غزة من خلال هذه الدراسة سنتعرف على جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات الدراسة :

❖ حسب متغير الجنس : اظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس حيث كانت قيمتها غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

❖ حسب المتغيرات الديموغرافية (:العمر, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي , سنوات الخبرة) اظهرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات اجابة المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الديموغرافية (العمر, المسمى الوظيفي, المؤهل العلمي ,سنوات الخبرة .)

• مما يعني ان المتغيرات الديموغرافية (العمر, المسمى الوظيفي ,المؤهل العلمي, سنوات الخبرة) تاتر على جودة الحياة الوظيفية لديهم بخلاف متغير الجنس الذي ليس له تاثير عليها.

10.دراسة صبار, بن نورا (2021)تحت عنوان جودة الحياة المهنية و علاقتها بالالتزام المهني بمؤسسة نפטال وهران.

❖ **حسب متغير الجنس :** يوجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنس و هذا يعني ان جودة الحياة المهنية لا تتاثر بشكل واضح بمتغير الجنس.

❖ **حسب متغير نوع المنصب :** يوجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني ان جودة الحياة المهنية تتاثر بمتغير نوع المنصب.

❖ **حسب متغير السن و الاقدمية :** توجد علاقة ارتباطية بين السن و الاقدمية و جودة الحياة المهنية مما يعني ان عاملي السن و الاقدمية لم يظهر له تاثير في تحديد مستوياتهم و هذا يرجع الى طبيعة ظروف العمل التي تجعل العمال يشعرون بجودة الحياة المهنية اي ان جودة الحياة المهنية لا تتاثر بسنوات الخبرة.

➤ التعقيب على الدراسات

1. اتفقت دراسة (بن خليفة، عاشور، شريفي) مع دراسة (البياري) حول عدم وجد اختلاف في متغير الجنس ,بحيث اظهرت النتائج ان متوسطات استجابات موظفين بالمؤسسة محل الدراسة كانت متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية لكلا الجنسين. كما اتفقت ايضا مع دراسة (خويدي ،سلومة) من حيث متغير العمر فاطهرت النتائج في كلتا الدراستين عدم وجود فروق دالة احصائيا من حيث متغير العمر، اذ جاءت استجابة افراد العينة متشابهة كما اتفقت مع دراسة (الهداب) في متغير المؤهل العلمي و من نتائجها وجود فروق دالة احصائيا مما يوضح بان متغير العمر ياثّر على جودة الحياة في العمل.

2. و اتفقت دراسة (الشهري) مع دراسة (العمرى ،اليافي) حول وجود فروق دالة احصائيا بين عينة الدراسة تعزى لمتغيرالعمر. و اتفقت مع دراسة (البياري) حول وجود فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير الخبرة. و هذا ما اتفقت حوله ايضا دراسة (بن خليفة ,عاشور) التي اظهرت نتائجها وجود اختلاف بين عينة الدراسة حول متغير الخبرة .

3. واتفقت دراسة (القحطاني) مع دراسة (صبار، بن نورد) التي لوحظ من خلالها بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس. واتفقت دراسة (صبار، بن نورد) مع دراسة (بن هدا) حول متغير نوع المنصب بحيث اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا مما يعني ان جودة الحياة المهنية تتاثر بمتغير نوع المنصب.

الفصل الرابع: الطريقة و الإجراءات المنهجية للبحث

1. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية

2. ظروف إجراء الدراسة

3. مواصفات عينة البحث

4. منهج الدراسة الأساسية

5. وسائل القياس

6. الخصائص السيكومترية

6.1 الصدق المقياس

6.2 ثبات المقياس

7. طريقة إعطاء الأوزان

8. الأساليب الاحصائية

تمهيد:

قبل الشروع في إجراءات الدراسة الأساسية قامت الطالبتين بإجراء دراسة إستطلاعية في جامعة وهران 2 على مستوى كلية العلوم الاجتماعية, جامعة وهران 1 بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية على عينة من مستخدمي الكليتين. بتاريخ 7 ماي 2023 ، بحيث قامتا بدورة إستطلاعية تعرفتا من خلالها على رأي عينة الدراسة حول جودة الحياة في العمل بالجامعة و ما هي الجوانب التي تساهم في رفع من مستوى جودة الحياة في العمل وكانت إجابة الأغلبية بأن العلاقات بين الزملاء و المرؤوسين لها دور في تنمية مستوى جودة الحياة في العمل, اي "كلما ارتفعت العلاقات البيئية كلما ارتفعت جودة الحياة في العمل" ، أما باقي عينة الدراسة فكانت إجابتهن بأن العامل الأساسي في إنخفاض أو إرتفاع مستوى جودة الحياة في العمل يرتبط بظروف العمل.

➤ الدراسة الأساسية :

1. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية:

أجريت هذه الدراسة بمجمع الأستاذ مراد سليم طالب بكلية العلوم الإجتماعية وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية التابعة اداريا لجامعة وهران 2. بحيث يقعان بالقطب الجامعي 1015 المنور-السانية وهران الجزائر, و تمت الدراسة خلال اسبوعين من 10 ماي 2023 الى 24 ماي 2023 .

➤ تعريف المؤسسة جامعة وهران 2 مجمع الاستاذ مراد سليم طالب

هي جامعة جزائرية تأسست الجامعة في عام 1984 و تعتبر واحدة من ابرز المؤسسات التعليمية و البحثية في الجزائر . تتميز بتقديم مجموعة واسعة من البرامج الاكاديمية في مختلف المجالات . تشمل تخصصاتها الهندسية و العلوم و التكنولوجيا و الطب و التجارة و العلوم الانسانية و الفنون و العلوم الاجتماعية و غيرها تهدف الجامعة الى توفير تعليم عالي الجودة و تعزيز البحث العلمي و تنمية المهارات و المعرفة للطلاب . تضم مجموعة من الكليات و المعاهد التي تعمل على تقديم البرامج الاكاديمية المختلفة . توفر الجامعة ايضا فرصا للبحث العلمي و التعاون الاكاديمي و التبادل الثقافي مع جامعات و مؤسسات تعليمية اخرى حول

العالم . مجمع الاستاذ مراد سليم طالب هو المقر الرئيسي للجامعة و يعد مركزا حيويا للنشاط الاكاديمي و الاداري و يعد جزءا هاما من المنظومة التعليمية و البحثية في الجزائر.

2. ظروف إجراء الدراسة الأساسية

أجريت هذه الدراسة على المستخدمين الإداريين لكلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية و شملت (60) إداريا. و لم تواجهنا أي عراقيل من طرف المسؤولين بالجامعة. قمنا بإجراء التريص في ظروف ملائمة بحيث قمنا بشرح الهدف من هذه الدراسة للإداريين و اوضحنا لهم أن الغرض منها إتمام دراسة علمية لنيل شهادة الماستر. كما أننا قمنا بالتوضيح لهم أن الإستمارة لا تحتوي على الإسم ولن يطلع عليها أحد و أنها فقط ستخدم غرض علمي . إلا أن البعض تخوفوا من ملأ الإستمارة. لكن الأغلبية كانت لديهم فكرة حولها و قدموا لنا المعلومات اللازمة.

3. منهج الدراسة الأساسية

نظرا لتعدد المناهج في إجراء البحوث في العلوم الإجتماعية إستخدمنا في هذا البحث المنهج الوصفي الإحصائي لملاءمته مع طبيعة بحثنا , وذلك للكشف على الخصائص السيكومترية لوسيلة القياس , و اختبار الفرضيات .

9. مواصفات العينة:

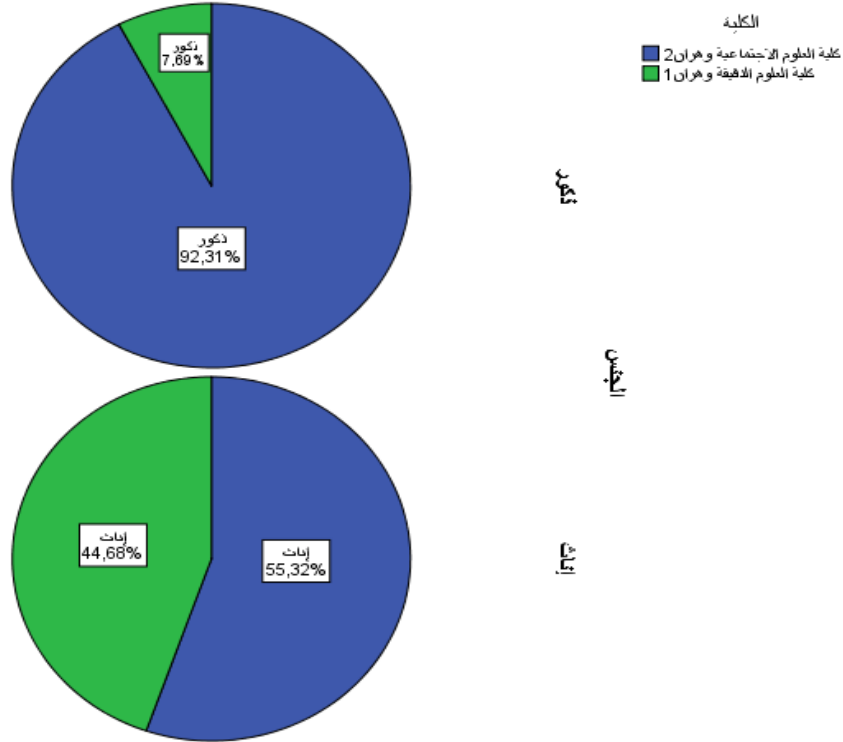
تم إجراء هذه الدراسة على عينة من الإداريين بكلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية قوامها 60 إداري(ة) موزعة بشكل غير متساوي على الكليتين كما هو موضح في الجدول (05) و الشكل (05).

بعد تطبيق الأداة على عينة الدراسة، و جمعها ثم تفريغ بياناتها تبين أن عينة الدراسة تتميز بما يلي:

جدول رقم (05): مواصفات عينة البحث من حيث الجنس

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

الكلية	ذكور	إناث
كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	% 92,31	% 55,32
كلية العلوم الدقيقة والتطبيقية وهران 1	% 69,07	% 44,68



الشكل رقم (05) مواصفات عينة البحث من حيث الجنس في كلية العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية

من خلال الجدول رقم (05) و الشكل رقم (05) يتبين أن عدد الموظفين بالكليتين بلغ (47) منهن (55,32%) يعملن بكلية العلوم الإجتماعية و (44,68%) يعملن بكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية . أما الموظفون الذكور وعددهم (13) منهم (92,31%) يعملون بكلية العلوم الإجتماعية و (7,69%) يعملون بكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية.

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

جدول رقم(06): مواصفات عينة البحث من حيث المنصب المشغول في كلية العلوم الاجتماعية
وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية

جدول المنصب المشغول * الكلية				
المجموع	الكلية		التكرار	
	كلية العلوم الدقيقة وهران 1	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2		
9	6	3	التكرار	متصرف اداري
15,0%	10,0%	5,0%	%	
2	0	2	التكرار	منشط جامعي من المستوى الاول
3,3%	0,0%	3,3%	%	
7	1	6	التكرار	عون اداري رئيسي
11,7%	1,7%	10,0%	%	
8	2	6	التكرار	متصرف رئيسي
13,3%	3,3%	10,0%	%	
4	3	1	التكرار	محاسب
6,7%	5,0%	1,7%	%	
3	3	0	التكرار	مهندس دولة في الاعلام الالي
5,0%	5,0%	0,0%	%	
14	2	12	التكرار	عون اداري
23,3%	3,3%	20,0%	%	
3	2	1	التكرار	كاتب مديري رئيسي
5,0%	3,3%	1,7%	%	
2	0	2	التكرار	رئيس مصلحة المكتبة
3,3%	0,0%	3,3%	%	
6	2	4	التكرار	كاتبة
10,0%	3,3%	6,7%	%	
1	0	1	التكرار	اطار في تسيير موارد البشرية
1,7%	0,0%	1,7%	%	
1	1	0	التكرار	مهندس دولة بيولوجية
1,7%	1,7%	0,0%	%	

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن النسبة الأعلى في ضوء المنصب المشغول هو منصب عون إداري التي بلغت (23,3%) منها نسبة (20%) في كلية العلوم الإجتماعية وهران 2 و (3,3%) في كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية وهران 1، بينما النسبة الأقل كانت في منصب إطار في تسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 وهي متمثلة في منصب واحد و بلغت نسبتها (1,7%)، وباقي المناصب جاءت متفاوتة النسب في كلتا الكليتين.

جدول رقم(07): مواصفات عينة البحث من حيث المستوى الدراسي و الوضعية المهنية في كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية

Tableau croisé الكلية * الوضعية المهنية * المستوى الدراسي						
			المستوى الدراسي	الوضعية المهنية		المجموع
				دائم	مؤقت	
ثانوي	الكلية	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	التكرار	14	2	16
			%	66,7%	9,5%	76,2%
	كلية العلوم الدقيقة وهران 1	التكرار	5	0	5	
		%	23,8%	0,0%	23,8%	
	Total		التكرار	19	2	21
			%	90,5%	9,5%	100,0%
ليسانس	الكلية	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	التكرار	10		10
			%	55,6%		55,6%
	كلية العلوم الدقيقة وهران 1	التكرار	8		8	
		%	44,4%		44,4%	
	Total		التكرار	18		18
			%	100,0%		100,0%
ماسنر	الكلية	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	التكرار	9		9
			%	52,9%		52,9%
	كلية العلوم الدقيقة وهران 1	التكرار	8		8	
		%	47,1%		47,1%	
	Total		التكرار	17		17

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

			%	100,0%		100,0%
دكتوراه	الكلية	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	التكرار	3		3
			%	75,0%		75,0%
		كلية العلوم الدقيقة وهران 1	التكرار	1		1
			%	25,0%		25,0%
	Total		التكرار	4		4
			%	100,0%		100,0%
Total	الكلية	كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	التكرار	36	2	38
			%	60,0%	3,3%	63,3%
		كلية العلوم الدقيقة وهران 1	التكرار	22	0	22
			%	36,7%	0,0%	36,7%
	Total		التكرار	58	2	60
			%	96,7%	3,3%	100,0%

يظهر من خلال الجدول رقم (07) أن نسب توزيع العينة جاءت متباينا في ضوء المستوى الدراسي حيث نجد أن:

- المتحصلين على مستوى التعليم ثانوي بكلية العلوم الاجتماعية وهران 2 بلغت نسبتهم (23,8%) من مجموع 21 مستخدم .
- المتحصلين على مستوى اليسانس بكلية العلوم الاجتماعية وهران 2 بلغت نسبتهم (55,6%) بينما بلغت نسبتهم بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية وهران 1 (44,4%) من مجموع 18 مستخدم .
- المتحصلين على مستوى الماستر بكلية العلوم الاجتماعية وهران 2 بلغت نسبتهم (52,9%) بينما بلغت نسبتهم بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية وهران 1 (47,1%) من مجموع 17 مستخدم .
- المتحصلين على مستوى الدكتوراه بكلية العلوم الاجتماعية وهران 2 بلغت نسبتهم (75%) بينما بلغت نسبتهم بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية وهران 1 بلغت (25%) من مجموع 04 مستخدمين.

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

نلاحظ نسبة المتحصليين على المستوى الثانوي بكلية العلوم الإجتماعية وهران 2 قدر ب (76,2%) وهو أكبر مقارنة مع نسبة المتحصليين على المستوى الثانوي بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية حيث قدرت نسبتهم ب (23,8) أما المتحصليين على مستوى الدكتوراه كثاني أكبر قيمة تقدر نسبتها ب (75,0%) من أصل ثلاثة أفراد بكلية العلوم الاجتماعية و فرد واحد بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية.

■ أما بالنسبة للوضعية المهنية فنلاحظ أن:

عدد المستخدمين الدائمين بلغ 36 بنسبة (60%) مقابل 2 بنسبة (3,3%) من المستخدمين المؤقتين بكلية العلوم الإجتماعية أما فيما يخص عدد المستخدمين الدائمين بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية فقد بلغ 22 بنسبة تقدر ب (36,7%) مقابل عدم وجود مستخدمين مؤقتين بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 2.

جدول رقم (08): مواصفات عينة البحث من حيث الجنس و الحالة المدنية في كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية

الحالة المدنية * الجنس * الكلية Tableau croisé						
الكلية				الجنس		Total
				ذكور	إناث	
كلية العلوم الاجتماعية وهران 2	الحالة المدنية	متزوج	التكرار	11	18	29
			%	28,9%	47,4%	76,3%
	أعزب	التكرار	1	8	9	
		%	2,6%	21,1%	23,7%	
	Total		التكرار	12	26	38
			%	31,6%	68,4%	100,0%
كلية العلوم الدقيقة وهران 1	الحالة المدنية	متزوج	التكرار	1	15	16
			%	4,5%	68,2%	72,7%
	أعزب	التكرار	0	5	5	
		%	0,0%	22,7%	22,7%	
	مطلق	التكرار	0	1	1	
		%	0,0%	4,5%	4,5%	
	Total		التكرار	1	21	22
			%	4,5%	95,5%	100,0%

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

Total	الحالة المدنية	متزوج	التكرار	12	33	45
			%	20.0%	55,0%	75,0%
	أعزب	التكرار	1	13	14	
			%	1.7%	21,7%	23,3%
	مطلق	التكرار	0	1	1	
			%	0.0%	1,7%	1,7%
	Total		التكرار	13	47	60
			%	21,7%	78,3%	100,0%

- و يظهر من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة الذكور المتزوجين بلغت (28.9 %) و نسبة الذكور العازبين (2.6%) بكلية العلوم الإجتماعية وهران 2 مقارنة بالذكور المتزوجين الذين تبلغ نسبتهم (4.5%) بكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية وهران 1.

جدول (09) مواصفات عينة البحث من حيث الأقدمية

الأقدمية	
المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
11,8167	7,78850

يظهر من خلال الجدول رقم (09) أن المستخدمين ككل بكلية العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الدقيقة و التطبيقية الذي يبلغ عددهم (60) إداري (ة) لديهم متوسط أقدمية من سنة واحدة كأقل عدد سنوات خدمة إلى 37 سنة كأعلى عدد سنوات خدمة بمتوسط حسابي قدره (11,81) و إنحراف معياري قيمته (7,78)

10. وسيلة القياس

تم الاعتماد على مقياس جودة حياة في العمل المتضمن اربعة ابعاد: الظروف العامة للعمل، التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته ، العلاقات البينية و الاجرة و العلاوات و الترقية و قمنا بتطبيق الاستمارة على عينة البحث و تفرغها في ال SPSS.

➤ هدف المقياس

الهدف من المقياس هو الكشف على مستوى جودة الحياة في العمل لدى الإداريين بكلية العلوم الإجتماعية وهران 2 وكلية العلوم الدقيقة والتطبيقية وهران 1 و معرفة المؤشرات التي تعمل على تطوير جودة الحياة في العمل بغرض تعزيز الرضا لديهم و ما إذا كان المسؤولين يؤمنون بيئة عمل مشجعة تشعرهم بالإنتماء و الأمان، وهو قسمين :

القسم الأول : و يحتوي على المعلومات الشخصية (الجنس، الحالة المدنية، المستوى الدراسي، منصب العمل ، الأقدمية و صفة المنصب).

أما القسم الثاني : قمنا بإنتقاء فقرات الاستبيان من خلال الدراسات السابقة و البحوث بمعية المشرف و تضمنت الاستمارة في البداية على (32 فقرة) لقياس جودة الحياة في العمل منها (24فقرة) ذات إتجاه موجب(1-2-3-5-6-7-8-9-10-12-13-14-15-16-17-22-23-24-25-26-27-28-30-31-32) و 8 فقرات ذات اتجاه سالب و المتمثلة في الفقرات التالية: (4-9-11-18-19-20-21-29)

و قسمت فقرات الاستبيان على الأبعاد الاربعة التالية :

1- **بعد الأجرة و العلاوات و الترقية :** و يتكون من فقرتين رقم: 03 و 29، و يقيس هذا البعد مدى تناسب الأجرة التي يتقاضاها المستخدم مقارنة بجهده المبذول في العمل، و إلى أي حد تحترم إدارة الكلية أو الجامعة المعايير المهنية في عملية ترقية المستخدمين.

2- **بعد الظروف العامة للعمل:** و يتكون من الفقرات رقم: 1-2-9-11-14-15-16-19-20-21-22-27-28-32 ، و يقيس هذا البعد مدى تناسب ظروف العمل التي يعمل فيها المستخدم مع متطلبات العمل و إلى أي حد يعتبر برنامج العمل بالجامعة متوافق مع الحياة الخاصة للمستخدم.

3- **بعد التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته:** و يتكون من الفقرات رقم: 4-9-10-13-18-24-29-31، و يقيس هذا البعد مدى مطابقة منصب العمل مع متطلبات التكوين و الرسكلة و إلى أي حد تساهم الجامعة بتشجيع مستخدميها على تنمية مهاراتهم و طرق عمل كفريق.

4-بعد العلاقات البينية: و يتكون من الفقرات رقم: 6-12-17-26-30، و يقيس هذا البعد مدى الاعتراف بالجهد المبذول مقارنات بأداء المستخدم لمهامه بالشكل المطلوب و طبيعة التواصل بين المستخدم و مسؤولي الجامعة و مدى مساهمة المسؤول المباشر في تكييف اوقات عمل المستخدمين مع حياتهم الخاصة.

11. الخصائص السيكومترية :

11.1 صدق المقياس

بعد مراجعة فقرات المقياس و الكشف عن خصائصه السيكومترية تبين وجود عدم الاتساق بين الفقرات و الابعاد التي تنضوي تحتها و عليه تم استبعادها من المقياس و تشمل هذه الفقرات فيمايلي (5-7-8-23-25).

للتحقق من صدق الإستبيان قمنا بحساب الاتساق الداخلي لكل فقرة ببعدها و الاتساق الداخلي لكل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (10) الارتباطات بين الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل و فقراته

رقم الفقرة	الظروف العامة للعمل	التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته	الاجرة	العلاقات البينية
1ظ	,601***			
2ظ	,306**			
9ظ	,339**			
11ظ	,484***			
14ظ	,544***			
15ظ	,759***			
16ظ	,529***			

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

			,491***	ظ19
			,336**	ظ20
			,383**	ظ21
			,500***	ظ22
			,397**	ظ27
			,603***	ظ28
		,441***		ت4
		,570***		ت9
		,433**		ت10
		,508***		ت13
		,262*		ت18
		,596***		ت24
		,540***		ت31
	,677***			ج3
	0.71***			ج29
,290*				ع6
,481**				ع12
,509***				ع17
,782***				ع26
,521***				ع30
,655***	0,020 غير دالة	,684***	,888***	الدرجة الكلية للمقياس

*** دالة عند مستوى دلالة 0.0001 ** دالة عند مستوى 0.001 * دالة عند مستوى دلالة 0.01

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

و من خلال الجدول رقم(10)نلاحظ اننا قمنا باستبعاد بعد الاجرة الذي يحتوي على الفقرة (ج 3) و الفقرة (ج29) لانه لا يوجد اتساق بين بعد الاجرة و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل عند قيمة (0,020) وهي غير دالة .

جدول رقم(11): قيم و دلالة الإرتباطات بين الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة العمل و فقراته بعد التعديل

العلاقات البينية	التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته	الظروف العامة للعمل	رقم الفقرة
		,601***	ظ1
		,306***	ظ2
		,339**	ظ9
		,484***	ظ11
		,544***	ظ14
		,759***	ظ15
		,529***	ظ16
		,491***	ظ19
		,336**	ظ20
		,383***	ظ21
		,500***	ظ22
		,397**	ظ27
		,603***	ظ28
		,728***	ظ32
	,441***		ت4
	,570***		ت9

الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات المنهجية للبحث

	,433***		ت10
	,508***		ت13
	,262*		ت18
	,596***		ت24
	,540***		ت31
,290*			ع6
,481***			ع12
,509***			ع17
,782***			ع26
,521***			ع30
,670***	,684***	,899***	الدرجة الكلية للمقياس

*** دالة عند مستوى دلالة 0.0001 ** دالة عند مستوى 0.001 * دالة عند مستوى دلالة 0.01

لقياس مستوى صدق مقياس جودة حياة في العمل قمنا بإعتماد أسلوب الاتساق الداخلي للكشف عن دلالة الإرتباطات بين الدرجة الكلية لهذا المقياس وفقراته وكذلك درجة كل بعد مع فقراته المرتبطة به عند مستوى الدلالة (0.05) وكشفت الدراسة كما يظهر في الجدول رقم (11) عن وجود ارتباطات تتمتد من (0,33 إلى 0,75)، ، ولاحظنا أن هذه الإرتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس فبالنسبة للظروف العامة للعمل قدرت قيمة الارتباط ب (0,899) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001) و بعد التكوين والكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته قدرت قيمة الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس ب (0,684) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.001) كما ان بعد العلاقات البينية قيمة ارتباطه بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل (0,670) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.001) وتوضح هذه النتائج أن المقياس يمتاز بمستوى عال من الإتساق الداخلي في صيغته النهائية التي اصبح فيها يتضمن ثلاثة ابعاد هي الظروف العامة للعمل, العلاقات البينية التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته و بذلك اصبح يحتوي على (23 فقرة) .

6.2 ثبات المقياس

لقياس ثبات مقياس جودة الحياة في العمل ثم استخدام أسلوب ألفا كرونباخ وأسلوب جوتمان.

جدول (12): نتائج قياس ألفا كرونباخ و جوتمان لمقياس جودة حياة العمل

جوتمان	الفا كرونباخ	
0.886	0.784	جودة الحياة في العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) بأن النتيجة المتحصل عليها لمعادلة ألفا كرونباخ تبلغ قيمها (0.784) و جاءت نتيجة معادلة جوتمان (0.886) .
و هما درجتان تشيران الى تمتع مقياس جودة حياة العمل بدرجة عالية من الثبات.

12. طريقة إعطاء الأوزان :

الفقرات التي في إتجاه قياس جودة الحياة المهنية هي الفقرات الموجبة التي تتم فيها الإجابة من خلال خمسة بدائل هي: موافق جداً، موافق، متردد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق
مثال: أجد أنني أعمل في ظروف مناسبة.

موافق جداً	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
5	4	3	2	1

فإذا وضع إشارة (X) في خانة موافق فيعطى له نسبة (4) وإذا وضع إشارة (X) في خانة موافق جداً يعطى له نسبة (5) وهكذا.

أما في حالة الفقرات السالبة يتم إعطاؤها أوزان بشكل معاكس، حيث تعطى للفرد الذي وضع إشارة (X) في خانة موافق جداً قيمة (1) وفي خانة موافق (2)

مثال : أجد صعوبة في أداء مهامي بسبب الضغط و سوء البرمجة.

موافق جدا	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	2	3	4	5

13. الأساليب الإحصائية:

➤ تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية :

- التكرارات .
- النسب المئوية .
- المتوسط الحسابي.
- الإنحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون .
- معادلة ألفا كرونباخ .
- معادلة جوتمان .
- اختبار (ت) .

الفصل الخامس : عرض و تحليل نتائج البحث

1. عرض نتائج البحث
2. تحليل و مناقشة النتائج البحث

1. عرض نتائج البحث:

للإجابة على السؤال الأول الذي نستفسر من خلاله عن مستوى مؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية قمنا بإستخراج المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية لمؤشرات جودة الحياة في العمل للمستخدمين الإداريين كما هو موضح في الجدول رقم(13).

جدول رقم(13) : مستوى مؤشرات جودة حياة المستخدمين في العمل.

جودة الحياة في العمل	التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته	العلاقات البينية	الظروف العامة للعمل	
78	18	15	45	المتوسط النظري
86,4667	18,4333	17,8500	50,1833	المتوسط الحسابي
11,69161	3,36163	2,93330	8,21634	الإنحراف المعياري
60	60	60	60	العدد

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن نتائج المتوسطات الحسابية لمؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جاءت متفاوتة حيث بلغ المتوسط النظري لمؤشر الظروف العامة للعمل (45) مقارنة بالمتوسط الحسابي الذي بلغ (50,18) و هو أكبر من المتوسط النظري لمؤشر الظروف العامة للعمل. اذا نستنتج بان مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 يعملون ضمن ظروف عمل ذات جودة تزيد عن المتوسط .

و يتبين لنا من خلال الجدول رقم (13) بان المتوسط النظري لمؤشر العلاقات البينية يبلغ (15) مقارنة بالمتوسط الحسابي الذي يقدر ب (17,85) و هو أكبر من المتوسط النظري . اذن يتمتع مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 بمؤشر جودة علاقات عمل تزيد عن المتوسط .

و يتضح بان مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته يبلغ متوسطه النظري(18) مقارنة بالمتوسط الحسابي الذي يقدر ب(18,43) و نلاحظ بان قيمة المتوسط

النظري و قيمة المتوسط الحسابي جاءت متقاربة وهذا يدل على ان مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 لديهم مستوى متوسط فيما يخص جودة الحياة المهنية المرتبطة بالتكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات التكوين في حد ذاته .

اظهرت النتائج بان المتوسط النظري لجودة الحياة في العمل (78) مقارنة بالمتوسط الحسابي الذي يقدر ب (86,46) و هي قيمة متقاربة مع المتوسط النظري. اذ نستنتج بان جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 جيدة الى حد ما .

أ. الفرضية الأولى: يوجد فرق دال احصائيا بين عمال جامعة وهران 1 و عمال جامعة وهران 2 في مستويات أبعاد جودة الحياة في العمل و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل.

جدول رقم(14): مستويات ابعاد جودة الحياة في العمل

المؤشرات	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الظروف العامة للعمل	مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية	38	49,57	7,97	-0,74	58	0,45 غير دالة
	مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	22	51,22	8,70			
العلاقات البينية	مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية	38	18,28	3,09	1,54	58	0,12 غير دالة
	مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	22	17,09	2,52			
التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته	مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية	38	18,23	3,46	-0,59	58	0,55 غير دالة
	مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	22	18,77	3,22			
الجودة الحياة في العمل	مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية	38	86,10	11,10	-0,31	58	0,75

غير دالة						
		12,88	87,09	22	مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية	

يظهر من الجدول رقم (14) أننا استخدمنا الأسلوب الإحصائي T.test لإختبار الفرضيات

الجزئية للفرضية العامة الأولى حيث جاءت النتائج كالتالي :

1. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين

مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى الظروف العامة.

لإختبار هذه الفرضية ثم إستخدام إختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين المجموعتين في متغير الظروف العامة للعمل حيث بلغت قيمة (ت) (-0.74) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.45) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعتبر هذه النتائج على أن جودة الظروف العامة للعمل هي بنفس المستوى لدى مجموعتي المستخدمين بالكليتين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين المجموعتين لصالح مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .

2. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال إحصائيا بين

مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى العلاقات البينية .

لإختبار هذه الفرضية ثم إستخدام إختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين المجموعتين في متغير العلاقات البينية حيث بلغت قيمة (ت) (1.54) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.12) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .

تعتبر هذه النتائج على أن جودة العلاقات البينية هي بنفس المستوى لدى مجموعتي المستخدمين بالكليتين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين المجموعتين لصالح مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية.

3. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال حصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

لإختبار هذه الفرضية ثم إستخدام إختبار (ت) و كشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين المجموعتين في متغير العلاقات البينية حيث بلغت قيمة (ت) (-0.59) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0,55) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعتبر هذه النتائج على أن جودة التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته هي بنفس المستوى لدى مجموعتي المستخدمين بالكليتين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين المجموعتين لصالح مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية .

4. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الأولى : يوجد فرق دال احصائيا بين مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في مستوى جودة الحياة في العمل.

لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) و كشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين المجموعتين في مستوى جودة الحياة في العمل حيث بلغت قيمة (ت) (-0.31) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.75) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعتبر هذه النتائج على ان جودة الحياة المهنية هي بنفس المستوى لدى مجموعتي المستخدمين بالكليتين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين المجموعتين لصالح مستخدمي كلية العلوم التطبيقية و الدقيقة.

ب. الفرضية الثانية: ان الإختلاف في الجنس يرافقه إختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل و ابعادها لدى العمال الجامعيين.

جدول رقم (15): دلالة الفرق في ابعاد مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0,89 غير دالة	58	-0,12	7,52	49,92	ذكور 13	الظروف العامة للعمل
			8,47	50,25	اناث 47	
0,60 غير دالة	58	0,52	2,38	18,23	ذكور 13	العلاقات البينية
			3,08	17,7	اناث 47	
0,54 غير دالة	58	-0,61	4,03	17,92	ذكور 13	التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته
			3,18	18,57	اناث 47	
0,89 غير دالة	58	-0,13	12,03	86,07	ذكور 13	الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل
			11,72	86,57	اناث 47	

يظهر من الجدول رقم (15) اننا استخدمنا الاسلوب الاحصائي T.test لاختبار الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية حيث جاءت النتائج كالتالي :

1. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الثانية : ان الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف دال في مستوى مؤشر الظروف العامة للعمل.
لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين الجنس و مؤشر الظروف العامة للعمل حيث بلغت قيمة (ت) (-0.12) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.89) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05).
تعبر هذه النتائج على ان مؤشر الظروف العامة هي بنفس المستوى لدى الجنسين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين الجنسين لصالح الاناث.
2. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الثانية : ان الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف دال في مستوى مؤشر العلاقات البينية.
لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين الجنس و مؤشر العلاقات البينية حيث بلغت قيمة (ت) (0.52) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.60) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعبر هذه النتائج على ان مؤشر العلاقات البنية هي بنفس المستوى لدى الجنسين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين الجنسين لصالح الذكور.
3. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الثانية : ان الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف دال مستوى في مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته.
لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين الجنس و مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته حيث بلغت قيمة (ت) (-0.61) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.54) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعبر هذه النتائج على ان مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته هي بنفس المستوى لدى الجنسين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين الجنسين لصالح الاناث.

4. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الثانية : ان الاختلاف في الجنس يرافقه

اختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال

بين الجنس و مستوى جودة الحياة في العمل حيث بلغت قيمة (ت) (-0.13) عند درجة

الحرية (58) و مستوى دلالة (0.89) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) تعبر هذه

النتائج على ان مستوى جودة الحياة في العمل هي بنفس المستوى لدى الجنسين بالرغم

من وجود فرق ظاهري بسيط بين الجنسين لصالح الاناث.

الفرضية الثالثة : ان الإختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه إختلاف دال احصائيا في مستوى

جودة الحياة المهنية و ابعادها .

جدول رقم (16) دلالة الفرق في ابعاد مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لنوعية عقد العمل

المؤشرات	الوضعية المهنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الظروف	دائم	58	49,9310	8,17755	58	-1,288	,203
	مؤقت	2	57,5000	7,77817			
العلاقات	دائم	58	17,8103	2,92273	58	-,561	,577
	مؤقت	2	19,0000	4,24264			
التكوين	دائم	58	18,4138	3,28759	58	-,241	,811
	مؤقت	2	19,0000	7,07107			
الجودة	دائم	58	86,1552	11,68565	58	-1,114	,270
	مؤقت	2	95,5000	10,60660			

اظهرت النتائج ان العمال ذوي الوضعية المهنية الدائمة يبلغ عددهم (58) اداري و العمال

ذوي عقود عمل مؤقتة يبلغ عددهم (2) كما يظهر من الجدول رقم (16) اننا استخدمنا

الاسلوب الاحصائي T.test لاختبار الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثالثة حيث جاءت

النتائج كالتالي :

1. الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الثالثة : ان الاختلاف في نوعية عقد العمل

يرافقه اختلاف دال احصائيا في مؤشر الظروف العامة للعمل .

لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين نوعية عقد العمل و مؤشر الظروف العامة للعمل حيث بلغت قيمة (ت) (-1.28) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.20) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعبر هذه النتائج على ان مؤشرالظروف العامة للعمل هي بنفس المستوى لدى العمال الذين يملكون عقد عمل دائم و العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بينهما لصالح العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت .

2. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الثالثة : ان الاختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه اختلاف دال احصائيا في مؤشر العلاقات البينية .

لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين نوعية عقد العمل و مؤشر العلاقات البينية حيث بلغت قيمة (ت) (-0.56) عند درجة الحرية 58 و مستوى دلالة 0.57 وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
تعبر هذه النتائج على ان مؤشرالعلاقات البينية هي بنفس المستوى لدى العمال الذين يملكون عقد عمل دائم و العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بينهما لصالح العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت.

3. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الثالثة : ان الاختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه اختلاف دال احصائيا في مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال بين نوعية عقد العمل و مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته حيث بلغت قيمة (ت) (-0.24) عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.81) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .

تعبر هذه النتائج على ان مؤشرالتكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته هي بنفس المستوى لدى العمال الذين يملكون عقد عمل دائم و العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بينهما لصالح العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت .

4. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الثالثة : ان الاختلاف في نوعية عقد العمل

يرافقه اختلاف دال احصائيا في مستوى جودة الحياة في العمل.

لاختبار هذه الفرضية ثم استخدام اختبار (ت) وكشفت الدراسة عن وجود فرق غير دال

بين نوعية عقد العمل و مستوى جودة الحياة في العمل حيث بلغت قيمة (ت) (-1.11)

عند درجة الحرية (58) و مستوى دلالة (0.27) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) .

تعبر هذه النتائج على ان مستوى جودة الحياة في العمل هي بنفس المستوى لدى العمال

الذين يملكون عقد عمل دائم و العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت بالرغم من وجود

فرق ظاهري بسيط بينهما لصالح العمال الذين يملكون عقد عمل مؤقت.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة إرتباطية دالة بين الأقدمية في العمل و جودة الحياة المهنية لدى

عمال كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية.

جدول رقم (17): دلالة الارتباط بين الأقدمية و مؤشرات ابعاد جودة الحياة في العمل

جودة الحياة في العمل	التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته	العلاقات البينية	الظروف العامة للعمل		
-0,21	,005	,061	-,053	معامل بيرسون	الأقدمية
,875	,970	,643	,685	مستوى الدلالة	
60	60	60	60	العدد	

يظهر من خلال الجدول رقم (17) اننا استخدمنا الاسلوب الاحصائي المتمثل في معامل بيرسون

لاختبار الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الرابعة حيث جاءت النتائج كالتالي :

الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية العامة الرابعة : توجد علاقة ارتباطية دالة بين

الأقدمية و الظروف العامة للعمل .

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد اسلوب احصائي يتمثل في معامل ارتباط بيرسون و كشفت

الدراسة على ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الأقدمية و متغير الظروف العامة للعمل جاء

مساوي ل (-0.053) عند مستوى الدلالة قيمتها (0.68) و عليه فان العلاقة الارتباطية هي غير

دالة لان مستوى الدلالة (0.68) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه فان الارتباط بين

الاقدمية و مؤشر الظروف العامة للعمل يدل على ان الاقدمية لا تاثر تاثيرا واضح في رسم معالم جودة الحياة المهنية المرتبطة بالظروف العامة للعمل .

• ان الزيادة في الاقدمية من عدمها ليست مؤشر في تغير مستوى جودة الحياة المهنية المرتبطة بالظروف العامة للعمل .

1. الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية العامة الرابعة: توجد علاقة ارتباطية دالة بين الاقدمية و العلاقات البيئية .

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد اسلوب احصائي يتمثل في معامل ارتباط بيرسون و كشفت الدراسة على ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاقدمية و متغير العلاقات البيئية جاء مساوي ل (0.061) عند مستوى الدلالة قيمتها (0.64) و عليه فان العلاقة الارتباطية هي غير دالة لان مستوى الدلالة (0.64) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه فان الارتباط بين الاقدمية و مؤشر العلاقات البيئية يدل على ان الاقدمية لا تاثر تاثيرا واضح في رسم معالم جودة الحياة المهنية المرتبطة بالعلاقات البيئية .

ان الزيادة في الاقدمية من عدمها ليست مؤشر في تغير مستوى جودة الحياة المهنية المرتبطة بالعلاقات البيئية .

2. الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية العامة الرابعة: توجد علاقة ارتباطية دالة بين الاقدمية و التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد اسلوب احصائي يتمثل في معامل ارتباط بيرسون و كشفت الدراسة على ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاقدمية و متغير التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته جاء مساوي ل (0.005) عند مستوى الدلالة قيمتها (0.97) و عليه فان العلاقة الارتباطية هي غير دالة لان مستوى الدلالة (0.97) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه فان الارتباط بين الاقدمية و مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته يدل على ان الاقدمية لا تاثر تاثيرا واضح في رسم معالم جودة الحياة المهنية المرتبطة بالتكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

ان الزيادة في الاقدمية من عدمها ليست مؤشر في تغير مستوى جودة الحياة المهنية المرتبطة بالتكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته .

3. الفرضية الجزئية الرابعة من الفرضية العامة الرابعة توجد علاقة ارتباطية دالة بين الاقدمية و جودة الحياة في العمل.

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد اسلوب احصائي يتمثل في معامل ارتباط بيرسون و كشفت الدراسة على ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاقدمية و مستوى جودة الحياة في العمل جاء مساوي ل (-0.21) عند مستوى الدلالة قيمتها (0.87) و عليه فان العلاقة الارتباطية هي غير دالة لان مستوى الدلالة (0.87) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه فان الارتباط بين الاقدمية و مستوى جودة الحياة في العمل يدل على ان الاقدمية لا تثير تأثيرا واضح في رسم معالم جودة الحياة المهنية .

ان الزيادة في الاقدمية من عدمها ليست مؤشر في تغير مستوى جودة الحياة المهنية .

و من خلال ملاحظتنا لعدم تحقق الفرضيات قمنا بطرح السؤال الإستكشافي الثاني حول المؤشرات المساهمة في تنمية جودة الحياة في العمل وتمت صياغته على النحو التالي:
ماهي المؤشرات التي تعمل على تطوير جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي جامعة وهران 1 و 2 ؟ .

جدول رقم (18): مؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي جامعة وهران 1 و 2

الجودة	التكوين	العلاقات	الظروف	
,923 ^{..}	,372 ^{..}	,453 ^{..}	1	الظروف العامة للعمل
,000	,003	,000		
,670 ^{..}	,350 ^{..}			العلاقات البيئية
,000	,006			
,637 ^{..}				التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته
,000				

يظهر من خلال الجدول رقم (18) ان الدراسة كشفت عن النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطية دالة قيمتها (**0.923) بين مؤشر الظروف العامة للعمل و مقياس جودة الحياة في العمل عند مستوى الدلالة (0.001) و هذا يدل على ان مؤشر الظروف العامة للعمل يساهم في تطوير جودة الحياة في العمل.

- وجود علاقة ارتباطية دالة قيمتها (0.670^{**}) بين مؤشر العلاقات البينية و مقياس جودة الحياة في العمل عند مستوى الدلالة (0.001) و هذا يدل على ان مؤشر العلاقات البينية يساهم في تطوير جودة الحياة في العمل.
- وجود علاقة ارتباطية دالة قيمتها (0.637^{**}) بين مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته عند مستوى الدلالة (0.001) و هذا يدل على ان مؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته يساهم في تطوير جودة الحياة في العمل.

2. تحليل و مناقشة نتائج البحث

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية للوصول إلى مشكلة الدراسة، ومن خلال ما تطرقنا إليه من دراسات سابقة التي لها علاقة بعنوان دراستنا الحالية في الفصل الأول نجد أن هناك بعض الدراسات البحثية التي إرتبطت مع موضوع مذكرتنا فمنها إتفقت مع نتائج بحثنا ومنها من كانت بعكس إستنتاجاتنا التي تمت دراستها من خلال طرح تساؤولين و اربع فرضيات.

■ التساؤل الاول

ما هو مستوى مؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة جامعة وهران 1 ؟
قمنا بطرح التساؤل الاول حول مستوى مؤشرات جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية و اظهرت النتائج وجود مستوى جيد الى حد ما في مستوى جودة الحياة المهنية بالكليتين بحيث جاء مؤشر الظروف العامة للعمل بالنسبة لمستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية ذو جودة تزيد عن المتوسط . كما يتمتع مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 بمؤشر علاقات عمل تزيد عن المتوسط اما فيما يخص جودة الحياة المهنية المرتبطة بمؤشر التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته يرى مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة ان لديهم مستوى متوسط و إتفقت هذه النتيجة مع دراسة « بن خليفة ,عاشور, الشريفى » (2022) حيث جاء مستوى جودة الحياة في العمل بدرجة جيدة الى حد ما لدى

مستخدمي مؤسسة ورود للروائح و العطور . كما اختلفت مع دراسة « أحمد و ياسين » (2018) ، حيث جاء مستوى جودة الحياة في المهنة للعمال بنسبة عالية جدا .

1. الفرضية الأولى :

يوجد فرق دال احصائيا بين عمال جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 في مستويات ابعاد جودة الحياة في العمل.

اظهرت النتائج وجود فروق غير دالة احصائيا بين عمال جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 في مستويات ابعاد جودة الحياة في العمل فبالنسبة لبعده الظروف العامة للعمل لاحظنا بان مستخدمي الكليتين لديهم نفس مستوى جودة ظروف العمل كما اظهرت نتائج بعد العلاقات البينية بانه لا يوجد اختلاف بين مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و مستخدمي كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية في جودة العلاقات الانسانية. اما بعد التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته جاءت النتائج نفسها في الكليتين بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط لصالح كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية و جاءت هذه الدراسة متفقة مع دراسة البياري (2017) التي اظهرت بانه لا توجد فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة بين وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في مستويات ابعاد جودة الحياة المهنية و اختلفت دراستنا مع دراسة ماضي (2014) التي اظهرت بانه توجد فروق دالة احصائيا في استجابات عينة الدراسة بين عمال الجامعات الفلسطينية في مستويات ابعاد جودة الحياة في العمل .

2. الفرضية الثانية :

ان الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف دال في مستوى جودة الحياة في العمل لدى العمال الجامعيين.

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها ان الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف غير دال في مستوى جودة الحياة المهنية لدى العمال الجامعيين بمعنى أن الذكور و الإناث يعيشون نفس مستوى جودة الحياة في العمل في كلتا الجامعتين بدرجات متقاربة . كما الاختلاف في الجنس يرافقه اختلاف غير دال في ابعاد جودة الحياة في العمل بحيث توجد فروق غير دالة احصائيا بين الجنس و بعد الظروف العامة للعمل و كشفت الدراسة عن وجود فروق غير دالة احصائيا

بين الجنس و بعد العلاقات البيئية اما بعد التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته اظهرت النتائج وجود فروق غير دالة بين بعد التكوين و الجنس .اتفقت هذه الدراسة مع دراسة هدا ب (2020) التي اظهرت وجود فروق احصائية غير دالة في متوسطات استجابات موظفين المؤسسة محل الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية و ابعادها لكلا الجنسين و اتفقت ايضا مع دراسة (khanna,yada(2019) التي نصت على وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين متغير الجنس و جودة الحياة في العمل و اختلفت هذه الدراسة مع دراسة العجمي (2017) حيث اظهرت هذه الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى جودة الحياة المهنية والسبب يعود في هذه النتيجة إلى أن البيئة التي تعمل بها الإناث تحتاج إلى متطلبات قد تكون مختلفة تماما عما يحتاجه الذكور في بيئتهم العملية.

3. الفرضية الثالثة :

ان الاختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه اختلاف دال احصائيا في مستوى جودة الحياة المهنية و ابعادها.

يظهر من خلال النتائج بان الاختلاف في نوعية عقد العمل يرافقه اختلاف غير دال احصائيا في مستوى جودة الحياة في العمل و هذا يعني وجود فروق غير دالة احصائيا بين المستخدمين الذين يملكون عقود عمل دائمة و الذين يملكون عقود عمل مؤقتة و ذلك راجع لان أغلبية العمال في كلتا الجامعتين لديهم عقود عمل دائمة بالرغم من وجود فرق ظاهري بسيط بين العمال لصالح المستخدمين الذين يملكون عقود عمل مؤقتة . اختلفت هذه النتيجة مع دراسة المغربي (2004) و دراسة الشايب و عمار (2017) ودراسة بن خالد (2017) و دراسة الشنطي (2016)، حيث توصلوا إلى انه توجد فروق غير دالة إحصائيا تعزى لمتغير الوضعية المهنية بمعنى ان الوضعية المهنية ليس لها تأثير دال على مستوى جودة الحياة في العمل .

4. الفرضية الرابعة :

توجد علاقة ارتباطية دالة بين الاقدمية و جودة الحياة في العمل لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية.

من خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين الاقدمية في العمل و جودة الحياة المهنية لدى عمال كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة والتطبيقية و اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين ظروف العامة للعمل و الاقدمية و ذلك لان الزيادة في الاقدمية او عدمها لا يؤثر في تغيير مستوى جودة الحياة المهنية المرتبطة بالظروف العامة للعمل كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين العلاقات البيئية و الاقدمية و كذا وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين بعد التكوين و الكفاءات المهنية و متطلبات العمل في حد ذاته و يدل هذا على ان الاقدمية لا تثير تأثيرا واضح في رسم معالم جودة الحياة المهنية و ابعادها . اختلفت هذه الدراسة مع دراسة العفيفي (2020) و اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الاقدمية و اتفقت مع دراسة خويدي و سلومة (2019) التي اظهرت عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بتغير سنوات الخبرة و هذا يدل عن عدم تأثير سنوات الخبرة على جودة الحياة الوظيفية .

و بالعودة الى مرحلة تصميم المقياس و الكشف عن خصائصه السيكومترية وجد على ان عامل الأجرة لا يعتبر مؤشر مميز لأفراد العينة فيما يخص جودة الحياة في العمل و جميع الفرضيات الأربعة غير دالة لهذا قمنا بطرح السؤال الإستكشافي الثاني الذي ينص على :

▪ ما هي المؤشرات التي تعمل على تطوير جودة الحياة المهنية لدى مستخدمي جامعة وهران 1 و جامعة وهران 2 ؟

و استنتجنا ان مؤشر الظروف العامة للعمل هو اكثر المؤشرات مساهمة في تطوير جودة الحياة في العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية و كلما كانت العلاقات البيئية جيدة كلما كانت ظروف العمل جيدة و اظهرت النتائج عن جود علاقة ارتباطية دالة بين متطلبات العمل و العلاقات الانسانية التي تربط بين المستخدمين.

خاتمة

ان جودة الحياة في العمل تعتبر مصدر قوة للمؤسسات التي تهتم بمكونات بيئة الحياة الوظيفية بما انها تتاثر بالظروف المصاحبة للعمل . و جاءت دراستنا بغية البحث عن مستوى جودة الحياة في العمل لدى كلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية . قمنا باختيار جامعة وهران 2 لانها تعتبر الجامعة التي درسنا فيها طوال هذه السنوات فكان من الضروري اسقاط ملاحظتنا حول طبيعة العمل لديهم على ارض الواقع و ذلك من خلال الاجابة على الاشكالية و الفرضيات الجزئية من الفرضيات العامة المطروحة , بهدف الكشف عن الابعاد التي تساهم في تطوير جودة الحياة في العمل لديهم ,وبعد تزويد متغير الدراسة نظريا وتطبيقيا وتوزيع البيانات ومعالجتها إحصائيا ليتم مناقشتها على ضوء ميدان العمل وعلى ما توفر من دراسات سابقة توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1. وجود فروق غير دالة في إستجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في مستوى جودة الحياة في العمل و أبعادها لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1 .
2. وجود علاقة إرتباطية غير دالة بين الأقدمية و مؤشرات جودة الحياة في العمل و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1 .
3. وجود فروق غير دالة إحصائيا بين المستخدمين الذين يملكون عقود عمل دائمة و الذين يملكون عقود عمل مؤقتة في مؤشرات جودة الحياة في العمل و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة لدى مستخدمي كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1 .
4. وجود علاقة إرتباطية دالة بين ابعاد جودة الحياة في العمل و مقياس جودة الحياة في العمل.

التوصيات و اقتراحات البحث :

من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة تقترح الطالبتان :

1. إجراء بعض التعديلات على الخطة الاستراتيجية للكليتين لدعم الاهتمام بمجالات وأبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين.
2. الاستماع إلى الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية لمعرفة المزيد حول احتياجاتهم .
3. تنظيم فاعليات تجمع جميع العاملين الاداريين لخلق مناخ اجتماعي جيد، وتعزيز الصحة الاجتماعية لديهم من اجل الشعور بالانتماء للكلية.
4. توفير التقدير المعنوي الملائم لإلداريين و الاعتراف بمجهوداتهم بالكليتين بما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم .
5. استثمار التنوع بين الاداريين من خلال تطوير إدارة التنوع كمدخل إداري يساهم في تحقيق الاستثمار الامثل لامكانيات البشرية.
6. يجب على المسؤولين معرفة اسباب انخفاض مستوى جودة الحياة في العمل من اجل التدخل لمعالجة الوضع .
7. فتح دورات تدريبية لملائمة مهام العمال الاداريين مع متطلبات العمل في حد ذاته .
8. اقتراح مزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال على عينة العمال الاداريين بالجامعة من خلال التطرق الى جوانب اخرى متعددة في الدراسة.

قائمة المراجع

- المراجع باللغة العربية :
 - (1) أبو حلوة , محمد. (2010)، جودة الحياة المفهوم والأبعاد ، مؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية, جامعة عفر الشيخ .
 - (2) أبو حمدة , خديجة. (2017) , اساليب حل المشكلات وعلاقتها بجودة الحياة لدى الطلبة جامعة الأزهر ، رسالة ماجستير كلية التربية جامعة الأزهر .
 - (3) اشتوي , محمد . (2014)، اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة العمل في بلدية غزة رسالة الدكتوراة جامعة القدس المفتوحة، غزة
 - (4) بحرة , كريمة. (2014)، جودة الحياة وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لرسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران
 - (5) برجان , وردة. (2022) , واقع جودة الحياة في القطاع الصحي الجزائري دراسة ميدانية على المرضى والمرضات العاملين بنظام المناوبة في بعض المستشفيات ومراكز الصحة الجوارية بولاية تيزي وزو طروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث(ل-م-د) في علم نفس العمل و التنظيم
 - (6) بن حامد, سيدي محمد. تربش, محمد. (2021)، تطوير الكفاءات كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة المركز الجامعي مغنية ، مجلة دراسات اقتصادية، مجلد (21)، العدد (2)،المركز الجامعي مغنية ، تلمسان.
 - (7) بنت حمد الهداب، تغريد. عبد الملك, بن طاهر المخلاني. (2023) ، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم منطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مج 40 ع 3
 - (8) حليلة قادري و نصيرة بن نابي . (2015) ، جودة الحياة في الإقامة الجامعية من وجهة نظر الطلبة الفعاليات الملتقى الوطني حول تشخيص واقع الطالب الجامعي ، العدد 6
 - (9) خالد عبد الرحيم, الهيتي. (1999) ، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان .
 - (10) خالد فتحي, ماضي. خالد راغب, خطيب. (2011)، السالمة المهنية العامة ، ط1 دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الاردن.

- (11) خليل إسماعيل, إبراهيم ماضي . (2014)،. جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، القاهرة دكتوراة فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس
- (12) خويدمي, إبراهيم. سلومة, محمد. (2019)، أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية عين الدفلى مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير جامعة الجليلي بونعامة
- (13) رحال ,نور اليقين. (2015)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعين مذكرة لنيل شهادة ماستر جامعة مسيلة.
- (14) السالم مؤيد, السعيد.(2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان.
- (15) سرور, لعمارة. (2017)، تقييم أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الاعوان الشبه طبيين دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالطاهير مذكرة مقدمة استكمال متطلبات نيل شهادة املاستر في علوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل.
- (16) سعد العنزي، سما سعد خير الفضل، 2007، فلسفة نوعية، حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (13) العدد (45)، العراق .
- (17) سمر سعيد بيارى. (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة ، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعة الإسلامية بغزة.
- (18) السويكري رمزي. (2013)، الأمن النفسي وعلاقته بالاستقلال، الاعتمادية وجود الحياة لدى المعاقين بصريا بمحافظات غزة، رسالة الماجستير ،الجامعة الإسلامية غزة.
- (19) سيد محمد جاد الرب.(2009)، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ,دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ,طبعة الاولى, المجلد (1)
- (20) سيد محمد جاد الرب. (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، مطبعة العشري، الاسكندرية
- (21) شيماء مسفر القحطاني. (2021)، جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في الادارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت مشروع تخرج مقدم لكلية الدراسات العليا الاستيفاء جزء من متطلبات درجة الماجستير الموحدة في التربية _ مسار الإدارة تربوية
- (22) طاهر محمود الكلالدة. (2012)، إدارة الموارد البشرية، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الاردن.

- (23) عباسي زينب ، عباسي شريفة. (2021)، جودة الحياة وعلاقتها بمستوى طموح لدى تلاميذ سنة الثالثة ثانوي دراسة ميدانية. مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس المدسي ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم العلوم الاجتماعية جامعة دراية أدرار
- (24) عبد الحق مقنين ومجيد فرنان، 2017، جودة الحياة الوظيفية كأحد العوامل الرئيسية لتنمية الدافعية لدى الأساتذة التربوية البدنية والرياضية، مجلة معارف (22)
- (25) عبد القادر مها. (2020)، تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة , مجلة البحث في التربية وعلم النفس،مج(35)، ج(2)، العدد (4)
- (26) عبد الوهاب بن شباب بن شميلان. (2019)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي و قياس أثرها على أداء العاملين ، المجلة العربية العربية للإدارة، المجلد 39، العدد، 02 منظمة العربية للتنمية، 2019 .
- (27) العجمي سعيد. (2015)، جودة الحياة وعلاقتها بتوجه نحو المستقبل، أطروحة الدكتور كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- (28) عماد منصور أحمد حلاوة.(2015)، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.
- (29) فاطنة قهيري. (2019)، أثر الانماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسط العدالة التنظيمية: دراسة حال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، أطروحة دكتوراه في إدارة المنظمات (غير منشورة)، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر.
- (30) فريحة صندوق. (2015)، جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالتفوق الدراسي لدى عينة من المراهقين الثانويين بالأغواط ، لنيل شهادة الماجستير في العلوم النفسية والتربوية
- (31) كاظم علي، ومهدي البهدي، عبد الخالق نجم. (2010)، جودة الحياة لدى طلبة الجامعيين العمانيين والليبيين دراسة ثقافية مقارنة ،مجلة الأكاديمية. العربية المفتوحة في الدنمارك.
- (32) ماهر مصطفى أحمد . (1999)، أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية , مجلة كلية التجارة بحوث العلمية , كلية التجارة جامعة الاسكندرية العدد الاول , المجلد السادس والثلاثون , العدد الاول .
- (33) مبارك بشرى، جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج، مجلة كلية الآداب، العدد 99
- (34) محمد عبد الله عفيفي. (2020) ، أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة القرارات الإدارية في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال في قطاع غزة رسالة ماجستير القدس فلسطين

- (35) مرزاقه وليدة. (2015)، جودة الحياة المرتبطة بالصحة وعلاقتها بمركز الضبط و الألام وإستراتيجية الموجهة لدى مرض السرطان، أطروحة الدكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة1
- (36) مرفت خضر السيد المرخ. (2004)، تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لاعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في غزة: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير(غير منشورة)في إدارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة.
- (37) مروان حسن البربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للعالم والانتاج الفني ، رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة الاقصى، غزة، فلسطين.
- (38) مريم محمد فصل الشهري. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأمير سلطان با الرياض ، مجلة كلية التربية بينها العدد 12 يوليو ج 1.
- (39) محمد بن سعيد العمري.(2017)، ورنده سلامة الياني، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 13 العدد 1 .

• المراجع باللغة الاجنبية:

- 1) Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research Developmental Disabilities*, 16(1), 51–74.
- 2) Gureney, Sarah Gender, work-life balance and health amongst women and men in administrative, manual and technical jobs in a single organisation: a qualitative Study” , PHD(Unpublished), University of Glasgow – Scotland, 2009, p.26
- 3) N,shani, m,kuman,2013,astudy an quality of work lire amngythé employees at metro engineering private limited international journal of management, volu, issue 1, january, february 2013, pp01_05
- 4) Pilar escuder, mallon 2012 modelling the impact of life long learning on senior citizens quality of life, proceding social and behaviaural sciences, vol 45
- 5) Shalock, robert, et all,2008,the conceptions implications for program planning and evaluation in field of intellectual disabilities, evaluation and program planning, 3a.
- 6) Sternna, 2011, étude destracas quotidiens des étudiants de grandes écoles liens avec la santé perçue, la qualité de vie et importance prise en compte de l’influence des traits de personnalité et de l’estime de , thèse de doctorat en psychologie, université Bourgogne, France .
- 7) Ventegoat, serem, et al 2003 quality of life theory. I théQQI theory theory an integrative theory of thé global quality of life concept, the scientific word journal, vd3 .

الملاحق

5. إستمارة مقياس جودة الحياة في العمل في صيغتها الأولى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن احمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس والارطفونيا

تحية طيبة وبعد،
في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص: علم النفس العمل والتنظيم
وتسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " جودة الحياة في العمل دراسة استكشافية مقارنة على عينة من
مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1.
نلتمس منكم المشاركة بكل صدق وموضوعية في هذا البحث، من خلال الإجابة عن أسئلة الاستمارة
ذات العلاقة بحياتكم المهنية ، وذلك بوضع اشارة (x) في الخانة التي تتوافق وتنسجم مع آرائكم. و
نحيطكم علما، أن اجاباتكم لن يطلع عليها أحد، وأنها ستستخدم لغرض علمي لا غير.

وشكرا على حسن تعاونكم.

تحت إشراف: ا.بن طاهر بشير

إعداد الطالبتين

بوتشيش فاطمة الزهراء

بوكريريس فراح

الجنس: ذكر أنثى

السن:

الحالة المدنية: متزوج اعزب مطلق ارمل

المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي ليسانس ماستر

ماجستير دكتوراه

منصب العمل:

الرتبة المهنية:

الخبرة في المنصب الحالي:.....

صفة المنصب: دائم مؤقت

الرقم	ضع اشارة X في الخانة التي تتوافق وتنسجم مع رأيك	موافق جدا	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
01	أجد انني اعمل في ظروف مناسبة					
02	ضمن فريق عمل متكامل أعمل أجد أنني					
03	التي اتقاضها شهريا هي في مستوى مردوديتي الفعلية الأجرة أجد أن					
04	أجد ان عملي الحالي يتطلب مني تكوين إضافي					
05	في ظروف مناسبة بشكل عام، أجد أنني أعمل					
06	جيد أجد ان تواصلني مع مسؤولي الادارة					
07	والعلاوة والمردودية الخاصة بمهام كل اعتقد ان عدم تحديد الأجرة موظف نقل من العزيمة والفعالية في العمل					
08	تشجعتني على تنمية مهاراتي المهنية ان ادارة الجامعة					
09	بعض المهام بسبب تداخل مهام عملي بمهام لا يمكنني إكمال يحدث أنه غير متوقعة					
09	لدي تأثير على طرق عمل الفريق بالادارة أجد أنه					
10	عملي يتطلب مجهودات عقلية ونفسية كبيرة أن أعتقد					
11	مهامي بسبب الضغط وسوء البرمجة أجد صعوبة في أداء					
12	بعملي بالشكل المطلوب، فإنني اتلقى اعتراف بذلك من طرف عندما أقوم المسؤول المباشر عن منصب عملي					
13	مؤهلين لأداء مهامهم الذي اعمل معهم بالادارة ان فريق العمل					
14	مهامي في العمل واضحة ومحددة أجد أن					
15	في عملي منسجم و مرتاح حاليا أنا					

					مرن ومتوافق مع متطلبات حياتي الخاصة برنامج عملي بالمؤسسة	16
					اتجاهي الذي اعمل معه لديهم اهتمامات إيجابية فريق العمل أن	17
					بالإجتهاد في عملي غالبا ما أشعر	18
					تحت ضغط مستمر أعمل أنني أشعر	19
					خلال الفترة الاخيرة شعرت بحالة احباط ويأس بعملي	20
					عادة ما انزعج عندما يطلب مني أداء مهام ليست ذات علاقة مباشرة بمهام مناصبي	21
					بالفخر والرضا فيما يخص حياتي المهنية الحالية أشعر	22
					بعض المهام تتاح لي إمكانية الاجتهاد في طرق أداء	23
					يتم بها لدي التأثير الفعلي حول الطرق المناسبة التي يجب أن أجد أنه العمل بالادارة	24
					عادة ما أحصل على المعلومات ذات العلاقة بحياتي المهنية بطرقي الخاصة	25
					المسؤول المباشر علي في العمل مرن في تكييف اوقات عملي مع أجد أن متطلبات حياتي الخاصة	26
					عملي التي اعمل بها توفر لي كل احتياجاتي المهنية لأداء ان الادارة بفعالية	27
					اعتقد انني قمت بالاختيار المناسب بامتهان هذه المهنة	28
					النظر إعادة نظام الترقية للموظفين يتم وفق معايير تحتاج إلى أجد أن	29
					عادة ما أحصل على المعلومات ذات العلاقة بحياتي المهنية بطرق غير رسمية	30
					تشجعتني على تنمية مهاراتي المهنية ان ادارة الجامعة	31
					ظروف حياتي اليومية في العمل جيدة أجد أن	32

6. إستمارة مقياس جودة الحياة في العمل في صيغتها النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن احمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس والارطفونيا

تحية طيبة وبعد،
في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص: علم النفس العمل والتنظيم
وتسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " جودة الحياة في العمل دراسة استكشافية مقارنة على عينة من
مستخدمي كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 و كلية العلوم الدقيقة و التطبيقية جامعة وهران 1.
نلتمس منكم المشاركة بكل صدق وموضوعية في هذا البحث، من خلال الإجابة عن أسئلة الاستمارة
ذات العلاقة بحياتكم المهنية ، وذلك بوضع اشارة (x) في الخانة التي تتوافق وتنسجم مع آرائكم. و نحيطكم
علما، أن اجاباتكم لن يطلع عليها أحد، وأنها ستستخدم لغرض علمي لا غير.

وشكرا على حسن تعاونكم.

تحت إشراف:

أ. بن طاهر بشير

إعداد الطالبتين

بوتشيش فاطمة الزهراء

بوكريريس فراح

الجنس:

ذكر

أنثى

الحالة المدنية: متزوج

اعزب

مطلق

ارمل

المستوى الدراسي: ابتدائي

متوسط

ثانوي

ليسانس

ماستر

ماجستير دكتوراه

منصب العمل:

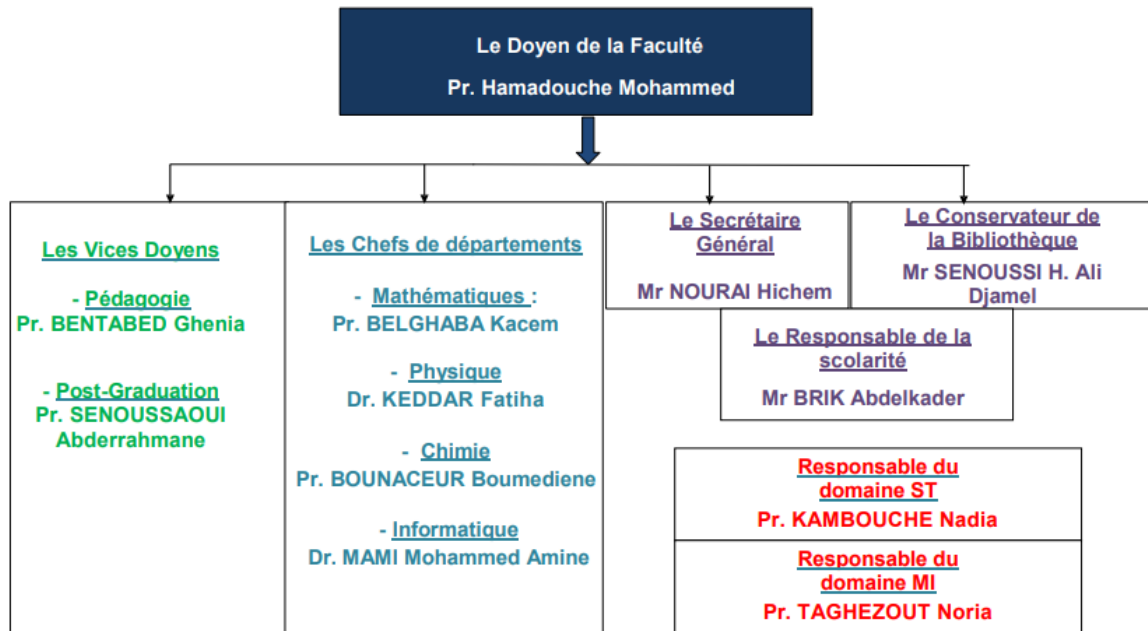
الاقدمية في المنصب الحالي:

صفة المنصب : دائم مؤقت

الرقم	ضع اشارة X في الخانة التي تتوافق وتنسجم مع رأيك	موافق جدا	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
01	أجد انني اعمل في ظروف مناسبة					
02	ضمن فريق عمل متكامل أعمل أجد أنني					
04	أجد ان عملي الحالي يتطلب مني تكوين إضافي					
06	جيد أجد ان تواصلني مع مسؤولي الادارة					
09	بعض المهام بسبب تداخل مهام عملي بمهام لا يمكنني إكمال يحدث أنه غير متوقعة					
09	لدي تأثير على طرق عمل الفريق بالادارة أجد أنه					
10	عملي يتطلب مجهودات عقلية ونفسية كبيرة أن أعتقد					
11	مهامي بسبب الضغط وسوء البرمجة أجد صعوبة في أداء					
12	بعملي بالشكل المطلوب، فإنني اتلقى اعتراف بذلك من عندما أقوم طرف المسؤول المباشر عن منصب عملي					
13	مؤهلين لأداء مهامهم الذي اعلم معهم بالادارة ان فريق العمل					
14	مهامي في العمل واضحة ومحددة أجد أن					
15	في عملي منسجم و مرتاح حاليا أنا					
16	مرن ومتوافق مع متطلبات حياتي الخاصة برنامج عملي بالمؤسسة					
17	اتجاهي الذي اعلم معه لديهم اهتمامات إيجابية فريق العمل أن					
18	بالإجهاد في عملي غالبا ما أشعر					
19	تحت ضغط مستمر أعلم أنني أشعر					
20	خلال الفترة الاخيرة شعرت بحالة احباط ويأس بعملي					

					21	عادة ما انزعج عندما يطلب مني أداء مهام ليست ذات علاقة مباشرة بمهام مناصبي
					22	بالفخر والرضا فيما يخص حياتي المهنية الحالية أشعر
					24	يتم بها لدي التأثير الفعلي حول الطرق المناسبة التي يجب أن أجد أنه العمل بالادارة
					26	المسؤول المباشر علي في العمل مرن في تكييف اوقات عملي أجد أن مع متطلبات حياتي الخاصة
					27	عملي التي اعمل بها توفر لي كل احتياجاتي المهنية لأداء ان الادارة بفعالية
					28	اعتقد انني قمت بالاختيار المناسب بامتهان هذه المهنة
					30	عادة ما أحصل على المعلومات ذات العلاقة بحياتي المهنية بطرق غير رسمية
					31	تشجعني على تنمية مهاراتي المهنية ان ادارة الجامعة
					32	ظروف حياتي اليومية في العمل جيدة أجد أن

Les membres du Conseil de Direction de la Faculté des Sciences Exactes et Appliquées



الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية وهران 2

