



ممبروك للنقل البحري
HYPROC Shipping Company

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع:

أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة
"دراسة ميدانية في مؤسسة هيبروك للنقل البحري"

تحت إشراف الأستاذ:

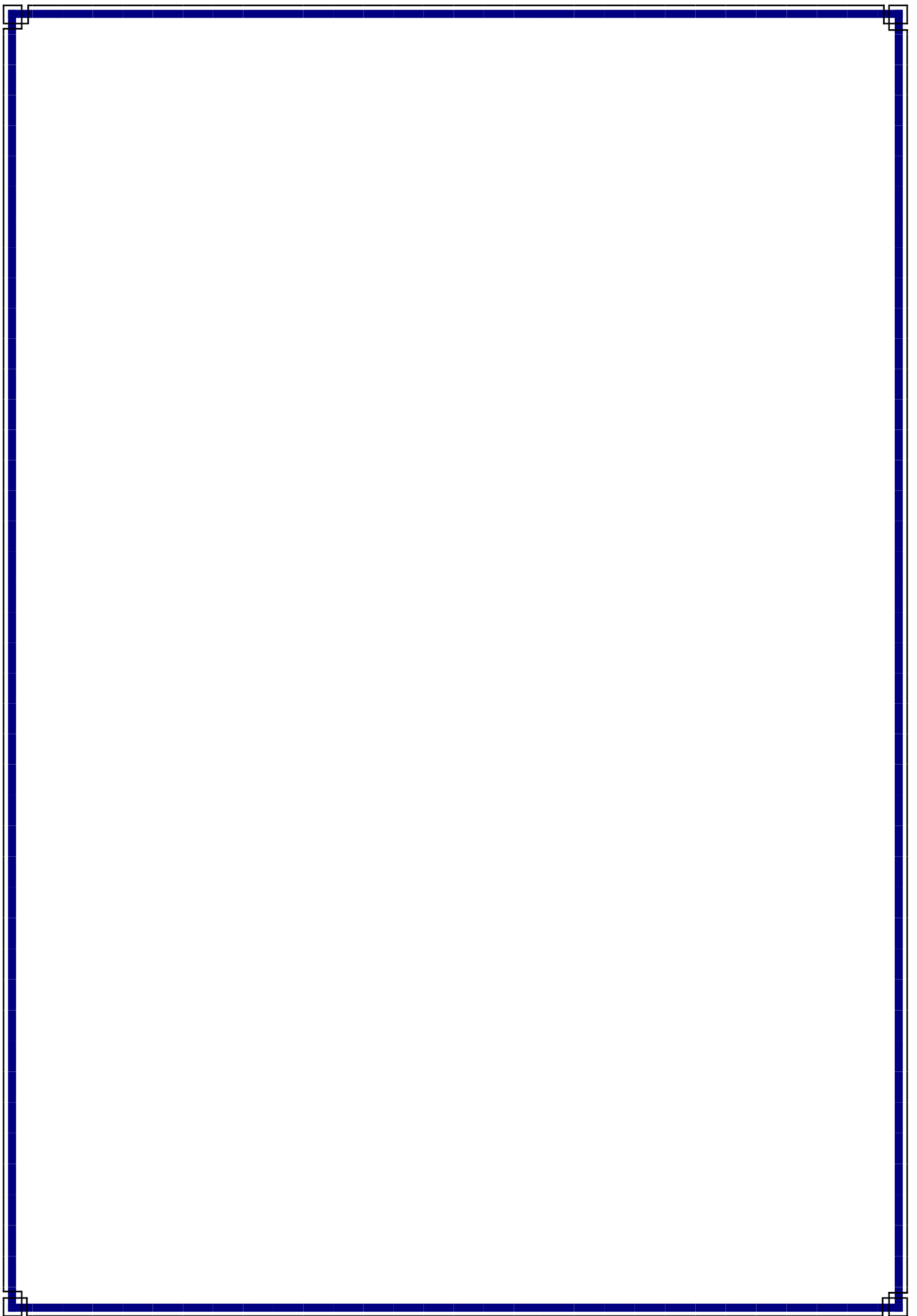
د. فراحي فيصل

من إعداد الطالبتان:

كـ صافي فاطمة الزهراء

كـ بكارة رجاء

السنة الجامعية: 2022 – 2023





هيبروك للنقل البحري
HYPROC Shipping Company

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع:

أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة
"دراسة ميدانية في مؤسسة هيبروك للنقل البحري"

تحت إشراف الأستاذ:

د. فراحي فيصل

من إعداد الطالبتان:

صافي فاطمة الزهراء

بكارة رجاء

السنة الجامعية: 2022 - 2023

شكر و تقدير

أحمد الله وأشكره على جوده وكرمه وعلى توفيقه لنا في إنجاز وإتمام هذه الدراسة، وأصلي وأسلم على صفوة أنبيائه سيدنا وحبينا محمد صلى الله عليه وسلم. بداية و عملا بقول رسولنا الكريم: "من أوتي إليه معروفا فليكافئ به، فإن لم يستطع فليذكره، فمن ذكره فقد شكره".

واعترافا منا بالجميل لا يسعنا إلا أن أتوجه بالشكر الجزيل والفضل الكبير بعد الله سبحانه وتعالى إلى أستاذنا الفاضل: "د. فراحي فيصل" على كل ما قدمه لنا من دعم وتوجيهات وملاحظات قيمة لإتمام هذه المذكرة منذ بدايتها حتى صارت ما هي عليه اليوم حفظه الله وجزاه كل الخير.

والشكر الخاص الخالص لا متناهي إلى كل الأساتذة الأفاضل في قسم علم النفس والأرطفونيا الذين لم ييخلوا علينا بتوجيهاتهم وملاحظاتهم القيمة والتي أفادتنا كثيرا.

والشكر موصول كذلك للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة وعلى كل ما بذلوه لتقييمها.

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة سواء من قريب أو من بعيد.

إلى كل هؤلاء..... أتقدم إليهم مرة أخرى بالشكر الجزيل وجميل العرفان.

الطالبتان: صافي فاطمة الزهراء / بكارة رجاء

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الجامعية لمذكرة تخرجي
ثمرة الجهد والنجاح بفضل الله تعالى.

إلى أغلى إنسانة بالوجود التي أفضلها عن نفسي فهي التي ضحت من أجلي
والتي لم أراها يوما ما تدخر جهدا في سبيل إسعادي دائما وأبدا إلى أمي الحبيبة
حفظها الله وأطال في عمرها، إلى من علمني الصبر والعزيمة والكفاح والذي العزيز
حفظه الله وأطال في عمره، إلى أخواتي وأولادهم حفظهم الله، وإلى أختي الصغرى
نور، وأخي الوحيد علي بارك الله فيهم جميعا.

إلى كل من ساندني في إنجاز هذا العمل أسأل الله أن يجزيه خير الجزاء في
الدنيا الباقية والأخرى الباقية.

أهديكم هذا البحث المتواضع راجية من الله تعالى عونه وتوفيقه.

صافي فاطمة الزهراء

الإهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل همة ونشاط وأمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي وساعدني ولو باليسير إلى أعلى إنسانة بالوجود، إلى التي أحببتي دون قيود، إلى من منحتني كل شيء بلا حدود إلى الحبيبة أُمِّي جزاك الله كل خير وأمد عمرك بالصالحات.

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى رمز الهيبة والوقار إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة والإصرار إلى أبي العزيز أطل الله بقاءه وألبسه ثوب الصحة والعافية، إلى أختي رفيقة دربي وفقها الله في مسارها وشهادتها حماها الله وحفظها، إلى كل شخص أمد يد العون بالقليل أو الكثير نسأل الله أن يوفقه.

أقدم لكم بحثي وأتمنى أن يجوز رضاكم.

بكاره رجاء



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	الموضوع
	الشكر و التقدير
	الإهداء
أ	قائمة المحتويات
ت	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
د	قائمة الملاحق
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
ا	ملخص الدراسة
iii	مقدمة
iii	تقديم البحث
vii	إشكالية الدراسة
viii	تساؤلات الدراسة
viii	فرضية الدراسة
viii	أهمية الدراسة
ix	أهداف الدراسة
ix	المفاهيم الإجرائية للدراسة
ix	حدود الدراسة
x	الدراسات السابقة الخاصة بجودة الحياة في العمل
xi	الدراسات السابقة الخاصة بجودة الحياة العامة

	الجانب النظري
01	الفصل الثاني : جودة الحياة في العمل
02	تمهيد
02	تعريف جودة الحياة في العمل
02	أسباب الاهتمام بجودة الحياة في العمل
03	مؤشرات جودة الحياة في العمل
04	أهداف جودة الحياة في العمل
05	إتجاهات دراسة جودة الحياة في العمل
05	إتجاهات مدرسة الموارد البشرية
07	نماذج جودة الحياة في العمل
11	فوائد تطبيق جودة الحياة في العمل
12	أبعاد جودة الحياة في العمل
13	نشأة جودة الحياة في العمل
14	طرق قياس جودة الحياة في العمل
15	برامج جودة الحياة في العمل
16	مزايا برامج الجودة وتثيرها على جودة الحياة في العمل
18	عوائق تطبيق برنامج جودة الحياة في العمل
20	المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل
22	طرق تحسين جودة الحياة في العمل
25	خلاصة الفصل
26	الفصل الثالث: جودة الحياة العامة
27	تمهيد
28	تعريف جودة الحياة

29	نظرة تاريخية عن جودة الحياة
30	مؤشرات جودة الحياة
31	مكونات جودة الحياة
32	أبعاد جودة الحياة
34	قياس جودة الحياة
34	أدوات قياس جودة الحياة
36	أنواع قياس جودة الحياة
37	الاتجاهات النظرية لمفهوم جودة الحياة
38	النماذج النظرية لجودة الحياة
41	مجالات جودة الحياة
43	مظاهر جودة الحياة
45	مبادئ جودة الحياة
46	العوامل الأساسية في تشكيل جودة الحياة
47	مقومات جودة الحياة
47	كيفية تحقيق جودة الحياة
49	معوقات جودة الحياة
50	خاتمة الفصل
الجانب الميداني	
51	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
52	تمهيد
52	تعريف المؤسسة
53	طريقة أدوات الدراسة
53	اختيار منهج ومجتمع الدراسة
54	مصادر وأدوات الدراسة

56	الدراسة الاستطلاعية
60	الخصائص العامة لعينة الدراسة
62	الدراسة الأساسية
75	الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة ومناقشة الفرضية
77	خاتمة عامة
78	مناقشة و تحليل النتائج

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول
11	جدول معوقات جودة الحياة العامة
49	جدول معوقات إمكانيات وقدرات جودة الحياة العامة
54	جدول الاستبيانات الموزعة
56	جدول مقياس ليكارت
57	جدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
57	جدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن
58	جدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة المدنية
58	جدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى
59	جدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المهنة
30	جدول الخصائص السيكومترية لجودة الحياة في العمل

61	جدول الخصائص السيكومترية لجودة الحياة العامة
62	جدول توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس
63	جدول توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن
63	جدول توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة المدنية
64	جدول توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى
65	جدول توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المهنة
67	جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب الجنس
67	جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب السن
68	جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب الحالة المدنية
68	جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب المستوى
69	جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب المهنة
70	جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب الجنس
71	جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب السن
72	جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب الحالة المدنية
72	جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب المستوى
73	جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب المهنة
75	جدول مناقشة الفرضية

قائمة الأشكال:

الصفحة	الأشكال
08	مخطط نموذج والتون
09	مخطط نموذج فينوبال
13	مخطط أبعاد جودة الحياة في العمل
18	مخطط الجودة وتأثيرها على جودة حياة العمل
20	مخطط عوائق تطبيق جودة الحياة في العمل
21	مخطط المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل
24	طرق تحسين جودة الحياة في العمل
30	مخطط مؤشرات جودة الحياة العامة
32	مخطط مكونات جودة الحياة العامة
36	مخطط أنواع قياس جودة الحياة العامة



الفصل

الأول

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري في أرزيو بولاية وهران حيث حاولت الباحثان للتعرف على مستوى هذين المتغيرين لدى عينة الدراسة.

وللإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضيتها تم سحب العينة بطريقة عشوائية طبقية تكونت من 60 عامل وعاملة وطبقت عليهم أداتين تمثلت في مقياس جودة الحياة في العمل ومقياس جودة الحياة العامة، وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط ألفا كرومباخ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى جودة الحياة في العمل لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري متوسط.
 - مستوى جودة الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري متوسط.
 - توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل وجودة الحياة العامة.
- الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة في العمل؛ جودة الحياة العامة؛ عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري.

Study summary :

The study aimed to identify the effect of the quality of life at work on the general quality of life among the workers of the Hibrouk Corporation for Maritime Transport in Arzew, Oran, where the researchers tried to identify the level of these two variables in the study sample.

In order to answer the questions of the study and test its hypothesis, the sample was drawn in a random stratified manner consisting of 60 workers, male and female, and two tools were applied to them, namely the measure of quality of life at work and the measure of general quality of life:

- The level of quality of life at work for the workers of the Hibrouk Corporation for Maritime Transport is average.
- The level of general quality of life among the workers of the Hibroc Corporation for Maritime Transport is average.
- There is a correlation between the quality of life at work and the general quality of life.

Keywords: Quality of life at work; General quality of life; Workers of the Hiproc Corporation for Maritime Transport.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر، هذا ما دفع معظم المؤسسات والمنظمات إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية إذ يعتبر مصدرا مميّزا لتحقيق المزايا التنافسية لها، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها مجموعة من الأبعاد الأساسية والتي تتمثل في توفير أشكال مشاركة العاملين في العمليات الإدارية، واتخاذ القرار، وتوفير قدر كافي من الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والصحية، ويتكيف ذلك مع جوهر مفهوم جودة حياة العمل، والتي تركز على تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته ومراعاة الجوانب الإنسانية.

وتشير جودة حياة العمل إلى رضا الموظفين عن بيئة العمل التي يعملون بها، وقدرتها على تلبية احتياجاتهم المتنوعة على المستوى الشخصي والمهني، بالإضافة إلى توفير الموارد والإمكانيات يحتاجونها، مما يزيد تفاعلهم مع محتوى الوظيفة، ويعكس رغبتهم بالمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة (حرمة الضاوية، 2021).

تعتبر جودة الحياة من أهم الموضوعات التي حظيت بالدراسة حديثا وبصفة خصوصية علم النفس الإيجابي فهي تحتل الصدارة في تحقيق أهداف التربية الحديثة لمختلف المراحل العمرية حيث تعد عاملا أساسيا في توجيه الحياة وعنصرا جوهريا في تقدم الحضارة ومع تعقد الحياة عبر مختلف العصور حتى وصلت إلى ما هي عليه اليوم من تعقيدات وأزمات هنا توجب علي الإنسان الارتقاء بكل تفاصيل حياته إلى المستوى الذي يجعل منه سعيدا وراض وقادرا على حل مشكلاته هذه الأخيرة التي شغلت بال الباحثين وصنفت من بين أهم المهارات الحياتية، فقد أصبح نجاح الفرد مرهونا بمواجهة التكيف مع عصرنا الحالي فهذا لا يعتمد على استخدام المعرفة وتطبيقها وإنما يعتمد على مهارات حل المشكلات وما ينتج عنها من حلول لها فهذا الأمر يتطلب استخدام استراتيجيات تعتمد على فهم المشكلات وتوليد الكثير من الحلول المألوفة وغير المألوفة، وكذلك تقييم وتطوير الحلول المقترحة الأمر الذي ينعكس بإيجابيه على شعور الفرد بالرضا والتكيف والنجاح في الحياة.

وفي هذا السياق أصبح ينظر إدراك الفرد لجودة حياته من المنظور النفسي قدرته على تقديم حلول متنوعة لما يعانیه من مشكلات حالية أو مستقبلية باعتبارها من العوامل الأساسية المساعدة على حسن

استثمار ما لدى الفرد من طاقات وامكانيات وتؤثر بصورة مباشرة على سعادته وتكيفه واستقراره ومدى إيجابية أو إعاقته على أداء أدواره الطبيعية في الحياة (غنية ناوي، 2020).

فإن جودة الحياة في العمل ما هي إلا امتداد لجودة الحياة العامة فمن خلال تحسين ظروف العمل ذهب لوين (1999) عندما قال إن جودة الحياة لا تقتصر على تدليل الصعاب و التصدي العقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية ويشير باردر (1998) أن بعض الدراسات في مجال جودة الحياة تناقش المستوى الوظيفي للفرد وتقييمه لشخصيته في تأثيره على جودة الحياة، فأغلب دراسات جودة الحياة في سنوات العشرين تركز في تناولها للموضوع وقياس جودة الحياة على أساس مقاربتين كما يرى **loscocco Rochelle 1991** فالأول تركز على الرضا عن العمل أما الثانية فتتركز على التوازن والتكيف بين الحياة داخل وخارج العمل، وتتضمن هذه الأخيرة مؤشرات الرضا عن الحياة بشكل عام مثل التكيف الأسري.

ومن الباحثين من يرى أن الخصائص الشخصية والمهنية والتي تتمثل في الوضوح الأدوار التي يشغلها العامل في المنظمة والتي تساعده على أداء واجباته ومهامه على أحسن حال وانطلاقاً من التكوين القاعدي في مجال عمله والتطوير المستمر لصقل المواهب واكتساب الخبرة اللازمة لتطوير كفاءاته الشى الذي يعود على مستوى شعوره بالراحة اتجاه عمله والذي يعتبر من العوامل المحققة الرضا المؤدي إلى جودة الحياة العامة (أسماء بن مومن، 2006، ص 40).

وضمن هذا الإطار توجب على الباحثان دراسة أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري، لقد شملت الدراسة الحالية جانبين: **نظري وميداني**.

وقد اشتمل الجانب النظري ثلاث فصول:

الفصل الأول: تضمن تقديم البحث من خلال الإشكالية، التساؤلات، فرضية، أهمية البحث، أهداف البحث، المفاهيم الاجرائية، حدود الدراسة، الدراسات السابقة لكلا المتغيرين.

الفصل الثاني: تضمن المتغير الأول للدراسة الذي عبر عن جودة الحياة في العمل وضم العناوين التالية: تعريف جودة الحياة في العمل، أسباب الاهتمام بجودة الحياة في العمل، مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، أهداف جودة الحياة الوظيفية، اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية، فوائد تطبيق جودة الحياة الوظيفية،

أبعاد جودة الحياة الوظيفية، نشأة جودة الحياة الوظيفية، طرق قياس جودة الحياة الوظيفية، برامج جودة الحياة الوظيفية، مزايا برامج جودة الحياة وتأثيره على جودة الحياة الوظيفية، المراحل الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية، طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية.

الفصل الثالث: عبر عن المتغير الثاني المتمثل في جودة الحياة العامة وتضمن ما يلي: تعريف جودة الحياة، نشأة جودة الحياة، مؤشرات جودة الحياة، مكونات جودة الحياة، أبعاد جودة الحياة، قياس جودة الحياة، أدوات قياس جودة الحياة، أنواع قياس جودة الحياة، اتجاهات النظرية لمفهوم جودة الحياة، مجالات جودة الحياة، نماذج جودة الحياة، مظاهر جودة الحياة، مبادئ جودة الحياة، العوامل الأساسية في تشكيل جودة الحياة، مقومات جودة الحياة، كيفية تحقيق جودة الحياة، معوقات جودة الحياة.

في حين تضمن الجانب الميداني فصلين:

الفصل الرابع: ضم الإطار المنهجي للدراسة.

الفصل الخامس: شمل عرض وتحليل البيانات ومناقشة الفرضية، بالإضافة إلى خلاصة البحث واقتراحاته.

الفصل الأول: الإطار عام للدراسة

- إشكالية الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- فرضية الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- حدود الدراسة.
- المفاهيم الاجرائية للدراسة.
- الدراسات السابقة.

1. الإشكالية:

دفعت الظروف والتطورات والتغيرات السريعة الحاصلة في محيط العمل المؤسسات للاهتمام بالموارد البشري باعتباره ركيزة أساسية في المؤسسة وجوهر رئيسي بها، نظرا لما يمتلكه من معارف ومهارات تميزه عن بقية الموارد الأخرى، وتجعله العنصر المسؤول عن استمراريته ونجاحها، وهذا ما جعل الموارد البشرية القوة الدافعة لجل المؤسسات. هذا الاهتمام المتزايد ساهم في ظهور مفاهيم حديثة تعمل على تنمية الموارد البشرية والمحافظة عليها من أجل جعل أدائها أكثر فعالية وتحقق التميز للمؤسسة ومن بين هذه المفاهيم جودة الحياة في العمل التي تعتبر من بين الاستراتيجيات الإدارية المعاصرة التي تدعو إلى إيجاد محيط عمل آمن وسليم وأحور تكفل للموظفين كرامة ومكافآت وحوافز وغيرها من العوامل التي تساهم في تحقيق أهداف العاملين وكذا أهداف المؤسسة من جهة أخرى.

لذلك نجد مفهوم جودة الحياة في العمل ركز على بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوفر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار وأن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها، تشعرهم بالرضا نحو المنظمة وتجعلهم يدركون أهمية ما يقدمونه ولكن هذا لن يتحقق في حال كان المورد البشري غير راضي على حياته الخاصة ولهذا نرى الاهتمام الكبير لعلم النفس بجودة الحياة، وتبنته مختلف التخصصات الفرعية فيه.

فقد كان لعلم النفس السبق في فهم وتحديد المتغيرات المؤثرة على جودة حياة الإنسان. ويرجع ذلك في المقام الأول إلى أن جودة الحياة، في النهاية هي تعبير عن الإدراك الذاتي لتلك الجودة، فالجودة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها. والمتتبع للدراسات النفسية الحديثة، يلاحظ اهتماما واضحا بمفهوم الجودة بصفة عامة، وجودة حياة الفرد بشكل خاص. ويعكس هذا الاهتمام أهمية هذا المفهوم، وتأثيره على مختلف الجوانب النفسية، فالجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيته. وإن ما بلغه الإنسان اليوم من الرقي، هو انعكاس لسعيه وراء تحقيق مستوى معين من جودة الحياة. فالجودة هي هدف جميع المكونات النفسية. يقول مارتن سيلجمان و شيكرينتميهالي 2000 في مقالهما حول علم النفس الإيجابي: "أهتم الكثير من علماء النفس بدراسة الخبرات الذاتية الإيجابية والسمات الشخصية الإيجابية والعادات الإيجابية، لأنها تؤدي إلى تحسن جودة الحياة، وتجعل للحياة قيمة، وتحول دون الأعراض المرضية التي تنشأ عندما لا يكون للحياة معنى".

ولعلم النفس دوره الأساسي والتخصصي في دراسة السلوك الإنساني وتنميته وتحسينه. والسلوك الإنساني هو الذي يسهم في تحقيق أو عدم تحقيق جودة البيئة والخدمات التي تقدم له. أي أن جودة السلوك الإنساني تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق جودة الحياة (بشير معمريّة ، 2020، ص 15).

و بالتالي فإن الإشكالية المطروحة تعبر عن :

ما مدى تأثير جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة ؟

2. التساؤلات المطروحة:

- ماهو مستوى (مرتفع، منخفض، متوسط) جودة الحياة في العمل لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري ؟
- ما هو مستوى (مرتفع، منخفض، متوسط) جودة الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري ؟

3. الفرضية:

- نتوقع وجود علاقة ارتباطية في تأثير جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة.

4. أهمية الدراسة:

- تحاول الدراسة الكشف عن أبعاد جودة الحياة في العمل المؤثرة في الحياة العامة.
- إمكانية الاستفادة من هذه الدراسة في تقديم بعض النصائح والإرشادات للمؤسسات لتبني هذه المفاهيم الجديدة التي ينعكس تطبيقها على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة.
- الكشف عن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري مما يمكن من المساهمة في تحسين ورفع إنتاجية العاملين.

5 . أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة في العمل لمؤسسة هيبروك للنقل البحري.
- التعرف على مستوى جودة الحياة العامة في مؤسسة هيبروك للنقل البحري.
- التعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة للمؤسسة.
- قياس مدى تطبيق لجودة الحياة في العمل لدى عمال المؤسسة.
- قياس مدى تطبيق لجودة الحياة العامة لدى عمال المؤسسة.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات من أجل العمل على الجمع بين جودة الحياة في العمل وجودة الحياة العامة في المؤسسة.

6 . تحديد المفاهيم الاجرائية:

جودة الحياة في العمل: هي حالة الاستقرار التي يصل إليها العامل أثناء ممارسته لحياته العملية في بيئة عمل جيدة وظروف عمل مادية ومعنوية ملائمة من خلال تماسكه مع جماعة العمل وكذا علاقته مع المرؤوسين.

جودة الحياة العامة: إدراك الأشخاص لمكانهم في الواقع ووضعهم في الحياة وتشمل العديد من المكونات منها الثقافة والقيم والنظم التي تكون الفرد وله علاقة بأهدافهم وتطلعاتهم واهتماماتهم في ضوء تقييمهم لجوانب حياتهم اليومية التي تشمل الرضا عن الحياة، الأنشطة المهنية، وأنشطة الحياة.

7 . حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة لدى عينة عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري.

الحدود المكانية: تم تطبيق ادوات الدراسة في مؤسسة هيبروك للنقل البحري.

الحدود الزمانية: دامت مدة الدراسة 15 يوم من 12 فيفري 26 فيفري 2023.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بعينة من عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري حيث بلغ عدد عمالها 2000 عامل بنوعين (800 عامل إدارة، 1200 عامل سفينة).

8 . الدراسات السابقة:

➤ دراسات متعلقة بجودة الحياة في العمل:

1- دراسة **Karthik, Nagaraju 2014**: حول "جودة الحياة في العمل لدى الممرضون والشبه أطباء في المستشفيات الخاصة والعامة"، حيث تكونت العينة من 150 فردا، وتوصلت نتائج دراستهم أن مستوى جودة الحياة في العمل جيد، وضغط العمل جاء مرتفع في المستشفيات الخاصة أما بالنسبة لظروف العمل في القطاع الخاص كانت جيدة عكس القطاع العام أين وحب تحسينها.

كما توصلت النتائج إلى ان أفراد العينة بالقطاع الخاص يواجهون مشاكل بسبب توقيت المستشفى والضغط من الإدارة والمشاكل الشخصية، أما في القطاع العام فيتلقى الموظفون حوافز مادية عكس القطاع الخاص، في حين يحتاج كلا القطاعين إلى تحسين صورة التواصل بين الرؤساء والمرؤوسين (نميش زبيدة، 2021 ص 9).

2- دراسة **عقون شراف 2016**: "قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية" من خلال أبعادها (ظروف العمل المادية، خصائص الوظيفة، نظام الأجور والمكافآت والتعويضات، جماعة أو فريق العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات) إلى أن مستوى جودة حياة العمل بالبنك حسب الدراسة مرتفع، كما يعتبر بعد نظام الأجور والتعويضات من أكثر الابعاد تأثيرا في جودة حياة العمل. كما قدم في نفس السياق دراسة لمناقشة أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها الستة على جودة الحياة المصرفية من خلال أبعادها الخمسة (الملموسة، الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، والتعاطف) دراسة حالة بنك التنمية الريفية لولاية ميله، أين طبقت الدراسة على عينة تكونت من 70 فردا.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من طرف الموظفين، ووجود أثر معنوي لبعدين فقط: المشاركة في اتخاذ القرارات وظروف العمل، على جودة الخدمات المصرفية المقدمة (نميش زبيدة، 2021، ص 10).

3- دراسة تيسير زاهر 2016: حول "أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي بمركز خدمة المواطن"، هدفت إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة في العمل (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، الأجور و المكافآت) على الالتزام التنظيمي إضافة إلى البحث عن العلاقة بين المتغيرين من خلال عينة تكونت من 46 فردا. وأثبتت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية ومعنوية بين ظروف بيئة العمل والالتزام التنظيمي، حيث أن العمل على توفير الأساليب الحديثة في التعامل مع العاملين وتوفير متطلباتها واحتياجاتهم واشراكهم في اتخاذ القرارات يساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي بشكل أقرب كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ضعيفة بين خصائص الوظيفة والالتزام التنظيمي، حيث وجب العمل على تبيان أفكار جديدة فيما يخص خصائص الوظيفة. في حين وجدت علاقة بين بعد الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي بدرجة قوية ووجود علاقة بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي ولكن بتأثيري ضعيف (نميش زبيدة، 2018، ص 10).

➤ دراسات متعلقة بجودة الحياة العامة:

1- دراسة رغداء عمي نعيمة 2012: بعنوان "جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين". حيث كان هدف من هذه الدراسة معرفة مستوى جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين حسب متغير التخصص والجنس بالإضافة إلى إجراء تقييم المجالات المتضررة من تحقيق جودة الحياة ومحاولة استخلاص المضامين المتعلقة بأسباب هذا الانخفاض في حال وجود مقترحات لتنميتها، وقد تكونت عينة الدراسة من 63 طالبا وطالبة من جامعتي دمشق وتشرين، وقد طبقت هذه الدراسة مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة وقد أسفرت على النتائج التالية: وجود مستوى منخفض من جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين في بعدين هما جودة الصحة النفسية وجودة الجانب العاطفي، ومستوى أداء

مرتفع في بعدين هما جودة الحياة الأسرية والاجتماعية، بينما كان الأداء متوسطا في بعدي جودة الصحة العامة وجودة شغل أوقات الفراغ، بالإضافة إلى تأثير كل من المحافظة والجنس والجامعة على أبعاد جودة الحياة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائيا الابعاد الخمسة، بينما وجود تأثير دال إحصائيا في بعدين هما: الصحة العامة والحياة الأسرية، وجود تأثير دال إحصائيا لمتخصص في ثلاثة أبعاد وهي الحياة الاسرية، العواطف والصحة النفسية، كما أنه لا توجد علاقة إحصائية دالة بين دخل الأسرة وأبعاد جودة الحياة (شخار رانيا، منحور منى، كحل السنان خولة، 2019، ص 14).

2- دراسة بحرة كريمة 2014: بعنوان "جودة حياة التلميذ بالتحصيل الدراسي ومعرفة الفروق بين المنخفضين والمرتفعين في جودة الحياة من حيث الجنس والتفاعل الثنائي بينهما"، وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من 30 تلميذا وتلميذة من السنة الرابعة متوسط، وقد تم استخدام مقياس جودة الحياة و قد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين جودة الحياة والتحصيل الدراسي، وأن مستوى جودة الحياة مرتفع في جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وتليه المدرسة والنفسية والارتياح النفسي، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في التفاعل الثنائي بين المرتفعين والمنخفضين في جودة الحياة من حيث الجنس إلا في بعد واحد جودة الحياة الصحية، مع وجود فرق دال إحصائيا بين المرتفعين والمنخفضين يرجع للمرتفعين (شخار رانيا، منحور منى، كحل السنان خولة، 2019، ص 16).

3- دراسة إبراهيم نعيم محسن: "جودة الحياة لدى طلبة كلية التربية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة لدى طلبة كلية التربية بجامعة القادسية ودلالة الفروق في الحياة لديهم تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور، إناث) التخصص الدراسي، الصفوف الدراسية، وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من 73 طالبا وطالبة، حيث تم تطبيق مقياس جودة الحياة، و توصلت هذه الدراسة إلى أن طلبة كلية التربية يتميزون بجودة مرتفعة وأنه لا يوجد فرق لدى طلبة كلية التربية بالإحساس النسبي بجودة الحياة إن كانوا ذكورا أو إناثا وأن طلبة التربية هم أكثر إحساسا نسبيا من طلبة التخصص العلمي بجودة الحياة. (شخار رانيا، منحور منى، كحل السنان خولة، 2019، ص 18).



الفصل

الثاني

الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل

- تمهيد.
- تعريف جودة الحياة في العمل.
- أسباب الاهتمام بجودة الحياة في العمل.
- مؤشرات جودة الحياة في العمل.
- أهداف جودة الحياة في العمل.
- اتجاهات دراسة جودة الحياة في العمل.
- نماذج جودة الحياة في العمل.
- فوائد تطبيق جودة الحياة في العمل.
- أبعاد جودة الحياة في العمل.
- نشأة جودة الحياة في العمل.
- طرق قياس جودة الحياة في العمل.
- المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل.
- طرق تحسين جودة الحياة في العمل.
- خلاصة.

تمهيد:

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يعتبر الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مختلفة لمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرارات الهامة داخل مكان العمل، ومدى استقرار هذا الأخير بعيداً عن كل المشاحنات والنزاعات، مع وجود فريق عمل متكامل ومنسجم ونظام ترقية محفز، وفي ظل وجود برامج تدريب وتعلم فعالة، وكذا تزايد الاهتمام بمدى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، من شأنه أن يؤدي إلى إرضاء العاملين وإسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم، مما يزيد في رغبتهم بالاستقرار في منظماتهم، لذا كان لزاماً على منظمات العمال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها لتحسين إنتاجية وقوة العمل بتحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة مما يعود بالإيجاب على الفرد والمنظمة على حد سواء.

1. تعريف جودة الحياة في العمل:

تعبر على استجابة المنظمة لأفضل الأساليب التي تساعد على تحسين بيئة العمل وتخفيف التوتر وضغط العمل وتمثل الاحتياجات البشرية التي تحقق التنمية الشاملة سواء تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً بهدف رفع مستوى الفرد مادياً أو معنوياً مما ينعكس عليه وعلى المنظمة إيجابياً. كما أنها تتمثل في تلك الأنشطة والعمليات المتكاملة التي يشترك في تنفيذها كل من الإدارة والموظفين (محمد عاطف، 2019، ص 09).

وفي تعريف آخر فيطلق عليها مفهوم "إنسانية بيئة العمل" لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة و المساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية، من خلال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، و تنمية قدراتهم على الابداع بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوع من القدرة على تحمل المسؤولية (عبد الوهاب بن شباب بن شمیلان، 2019، ص 216).

2. أسباب الاهتمام بجودة الحياة في العمل:

- الحرص على خلق موظف مستقر، وزيون دائم في المنظمة.
- مشاكل ترك الموظفين للوظيفة؛ سواء كان السبب جسمياً أو نفسياً.

- التركيز على الإنتاجية، والعوامل الاجتماعية و الإنسانية في بيئة العمل.
- حاجات الموظفين للتحرر من الهياكل التقليدية الجامدة للوظائف.
- تطور احتياجات وطموح الموظفين، حيث أصبح الموظف أكثر تعليماً ووعياً مما جعله يتطلع لتحقيق ذاته، والحصول على أقصى معارف ومكتسبات في وظيفته، وليس مجرد كسب قوته من أجل العيش (عبد الوهاب بن شباب بن شمیلان، 2019، ص 216).

3 . مؤشرات جودة الحياة في العمل:

- يختلف هذا المفهوم لدى الأفراد حسب مستوياتهم وأعمارهم وأجناسهم لهذا قام بعض الباحثين في هذا المجال بتحديد بعض المتغيرات التي تمكننا من اكتشاف جودة الحياة في العمل عند الموظفين والمتمثلة في:
- نوعية العلاقات الاجتماعية: تتمثل في:

1. الاعتراف بالعمل: فإذا قام المدير بتقدير مجهودات عماله والاعتراف بها أو مكافئتهم على نجاحهم في العمل الموكل لهم فإن ادائهم سيتضاعف ويصبحون محبين لعملهم شغوفين له وهذا ما يولد الرغبة في العمل ويحسن من جودتهم الوظيفية.
2. الاحترام: في حال تواجد علاقات جيدة واحترام متبادل بين زملاء العمل نجد أن النزاعات والصراعات التي تكون في بيئة العمل تقل أو يمكن أن تنعدم مما يزيد من حسن التواصل وبالتالي تتزايد روح العمل في فريق وهذا ما يعبر عن جودة الحياة في العمل.
3. الاصغاء إلى الانشغالات: الاهتمام بمشاكل العمال في العمال والاستمتاع إليهم فردا بفرد يجعلهم يعتبرون أنفسهم من العناصر المهمة في وظائفهم وبالتالي يعتقدون بأنهم عليهم العمل بشكل جدي أما للارتقاء في مناصبهم أو على الأقل لنيل رضا مسؤولهم.
4. احترام الزملاء وأوقات العمل: أوقات العمل تعتبر من العوامل المهمة التي تؤثر بشكل كبير على الموظف حيث أنه في حال تجاوز الوقت المحدد له قانونياً يعتبر نفسه مظلوم في مؤسسته

بالإضافة إلى الضغط الكبير الذي يتعرض له والذي يمكن أن يتسبب في بعض الأمراض المهنية الناجمة عن ضغط العمل و هذا ما يتنافى مع جودة حياة العامل.

- **نوعية منظمة العمل:** يخص كل ما يتعلق بحماية العامل في منظمته من قدرة المنظمة على الدعم والمساندة في حل المشكلات المتعلقة بالخلل الوظيفي، الحماية من حوادث العمل و أخطارها.
- **إمكانية الانجاز و التطور المهني:**

1. إمكانية التدريب و التكوين: من خلال قدرة المنظمة على توفير برامج تكوين العمال في مجالات النقص لديهم.

2. تطوير القدرات: عندما يدرك العامل أن قدراته ومهاراته المهنية تطورت وارتقى بعمله بفضل التكوين المقدم من طرف المؤسسة فإنه بفطرته تتولد لديه رغبة في العمل والارتقاء أكثر والعمل أكثر.

3. ضمان المسار المهني: بعد التكوين الذي تلقاه وخبراته التي اكتسبها فإنه يضمن وجود مسار مهني جيد.

- **التوافق بين حياة العمل والحياة العامة:**

وجوب توفر الوقت الكافي للشخص ليقضيه مع أسرته وأصدقائه وهذا من خلال احترام المؤسسة لساعات العمل المخصصة للموظف (بن مومن أسماء، 2019، ص22).

4. أهداف جودة الحياة في العمل:

تعد جودة الحياة الوظيفية من العوامل ذات الأهمية البالغة في التأثير على حياة الموظفين إذ تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتمتع بحياة عمل ذات جودة عالية يتسم أداء عمالها بالتميز، لذا فإن الهدف الأساسي من محاولة تحسين جودة الحياة في العمل يتمثل في: (عبد الله راشد العرقان، 2017، ص 671).

- إعداد يد عاملة راضية و مندفعة ومحفزة وذات ولاء عال ل عملها ومؤسستها وعلى درجة عالية من الابداع والابتكار وقد ثبت من خلال التجارب والممارسات.

أما الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال جودة الحياة الوظيفية يمكن تحديدها في:

- تحسين الرضا الوظيفي.
- تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين ما ينمي المشاعر الإيجابية بينهم.
- تحسين إنتاجية العاملين.
- تعزيز التعلم في بيئة العمل.
- زيادة ثقة العاملين.
- الاندماج والمساهمة في حل المشكلات .
- زيادة الفاعلية التنظيمية (فريد بوسكار، 2019، ص 34).

5. اتجاهات دراسة جودة الحياة في العمل:

يرتكز مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مدرستين، كل منهما تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع:

- الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات الأفراد.
- الثانية فتقوم على أساس المقاربة التقنية- الاجتماعية، وسنحاول التطرق إلى كل منها على حدة، وإن كان تعريف جودة الحياة في العمل يختلف من دولة إلى أخرى حسب موروثها الثقافي والتاريخي.

6. اتجاه مدرسة الموارد البشرية:

يرتكز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد، ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا، وأن فلسفة الإدارة تؤكد

على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات، وحرية التعبير لدى العمال، والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع، والتأكيد على الجانب الاجتماعي والنفسي من أجل تامين التماثلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد.

ويضيف (Sanderson George, 1978) أن الفلسفة الأساسية وراء جودة الحياة الوظيفية هي الاعتراف بالمجهود، وأن القيم الإنسانية متركزة في الوسط المهني أيضا والتي هي غاية الجميع، حيث أن العمال يمضون أغلب أوقات حياتهم في العمل من أجل النجاح في حياتهم الشخصية خارج العمل، وأن العمال ينتظرون أكثر من التعويض المادي فهم يتطلعون إلى التعبير عن آراءهم وأحكامهم والاعتراف بهم، وإشباع الحاجات وتقدير الذات وتنشيط الفرد بإشراكه بشكل واسع في اتخاذ القرار، مما يضيف مجموعة من المسؤوليات الفردية والجماعية داخل المنظمة، وفي تسيير المناصب الموكل إليه وهذا ما يمنحه تصرفا واسعا في منصب العمل من خلال الاقتراحات والاحكام الفردية التي تفضي إلى إثراء المهنة والتطور المعرفي.

المقاربة التقنية- الاجتماعية:

طور هذا الاتجاه من طرف (Trist Eric, Emery Fred, 1982) وزملائهم في لندن وقد نشر من طرف (louis, David 1997) ويعتقد هذا الأخير أن مفهوم جودة الحياة في العمل يجب أن يراعي العمال ومحيطهم العام وكذلك الجانب الإنساني إن كان مهملا، والذي يسمى بالنسق التقني الاجتماعي.

أما (Robin, Alexander, Johnston, Lareau, 1978) فيرون أن هذا المفهوم يجب أن يراعي إعادة بناء نماذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي، وحسب رأيهم فإن جودة الحياة الوظيفية يجب أن تراعي المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى وبالتالي إتاحة سيورة التعلم الديناميكية لتحقيق التطور، وهذا يتفق مع المفهوم الذي أتى به (Serinivas, 1980) حول تحسين الحياة الوظيفية على النحو الجشطالتي (Gestalt) الذي يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية والتكنولوجية التي لا تتحقق إلا بإشراك العنصر البشري فيها.

وعلى حسب هذا النموذج فإن فعالية الأداء تتحقق باتخاذ الجانب الاجتماعي والتقني لكل منظمة، فالجانب الاجتماعي والذي يتمثل في العامل البشري، الأدوار، العلاقات، نظام الاتصالات، السلطة، المسؤوليات،

أنظمة التقييم والتقييم، ميكانيزمات التكيف، اندماج الفرد داخل التنظيم، والخدمات داخل المؤسسة (التوظيف، الانتقاء والتكوين).

أما الجانب التقني لاسيما الإجراءات، التجهيزات، البرامج، الحواسيب... الخ، حيث أن جودة الحياة في العمل تتعزز عن طريق التفاعل بين هذين الجانبين.

إضافة إلى إعادة تنظيم العمل في المنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخلها، حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد، والتي تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتسيير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية كما يشير إلى ذلك، Clermont حيث يعتبر الوسط المهني فضاء للاندماج وتنشئة الفرد، مما يسمح له بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة وتحقيق علاقات اجتماعية.

وما يلاحظ حول هذين الاتجاهين أنهما مكملان لبعضهما البعض إذا كانا مندجين هذا ما يؤكد Jenkins الذي حاول التوفيق بين هذين الطرحين عندما أكد أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية تشمل وتغطي جميع العوامل المتمثلة في البرامج والتقنيات والنظريات وأنماط التسيير والتنظيم، حيث أن الهدف العام من جودة الحياة في العمل هو التحقق من أن المنظمات تسيير على نحو صحيح، مما يتيح للإدارة الاستغلال الأمثل بمؤهلات وقدرات الأفراد على نحو يصبح فيه العامل أكثر حيوية وإرضاء لحاجاته.

ويضيف كل من (Johanne, Viateur) بأن جودة الحياة الوظيفية يجب دراستها من وجهة نظر العاملين والمتمثلة في جودة البيئة وما تتضمنه من عناصر اجتماعية ومادية ونفسية للوظيفة، أي التركيز على منظومة العمل ككل وكذلك الرضا الوظيفي وأعباء الوظيفة، ويمكن توضيحها من خلال الشكل التالي: (حدة سلطاني، 2021، ص 44).

7. نماذج جودة الحياة في العمل:

أ. نموذج "Alireza Bolhari & al 2011":

إقترح Bolhari في دراسته للعلاقة بين جودة الحياة في العمل والخصائص الديمغرافية لموظفي تكنولوجيا المعلومات نموذج Walton متكون من ثمانية أبعاد كما هو موضح في الشكل الآتي:

الشكل رقم 01: نموذج Walton.



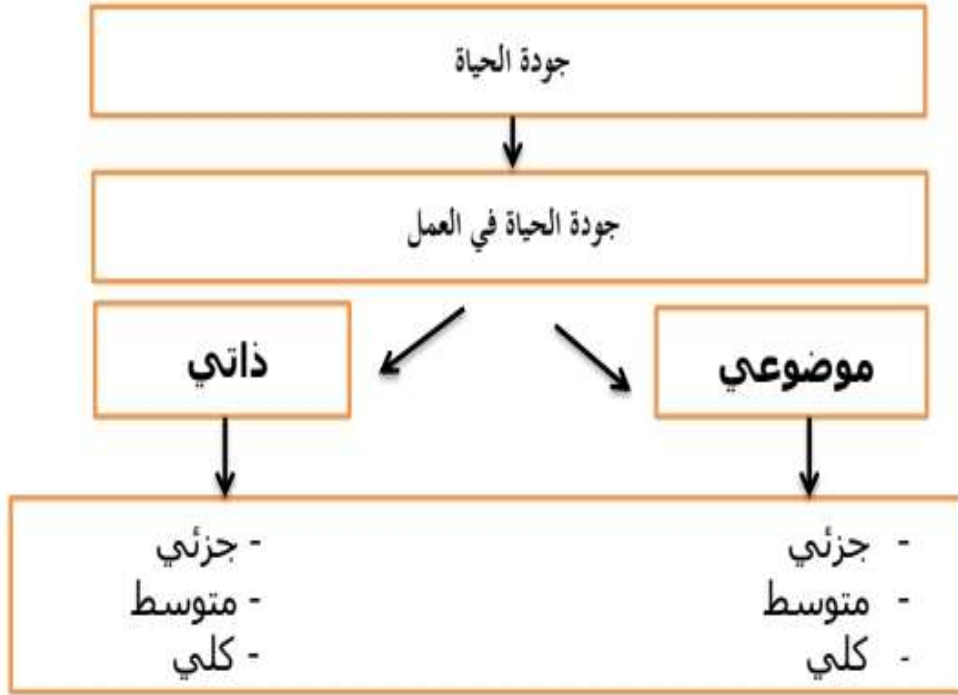
المصدر: نميش زبيدة، 2018، ص 65.

نموذج فينوبال (2012):

مفهوم جودة الحياة في العمل هنا له طبيعة مزدوجة مجتمع بين جانبان متكاملان (موضوعي و ذاتي)، يعتبر التقييم الذاتي الوظيفي مكمل لظروف العمل الفعلية، ولفهم جودة الحياة في العمل من الضروري دراسة هاذين الجانبين بنفس القدر من الأهمية وتحديد العلاقة المتبادلة بينهم .

السمة الرئيسية الثانية معلومات عن الحياة المهنية هي المستوى المرتبط بالجزئي والمتوسط والكلبي

الشكل رقم 02: نموذج فينوبال (2012).



المصدر: نميش زبيدة، 2021، ص 66.

والتمييز دائما يكون مستندا إلى سياق التحليل، في حين المستوى الجزئي يشمل على العمال أو الأفراد، أما المستوى المتوسط يشمل المعلومات الخاصة بالمصنع أو الشركة أو الموقع، أما المستوى الكلي فيشتمل على البيانات الخاصة بالبلدان كاملة بيانات عن الوحدات الإقليمية.

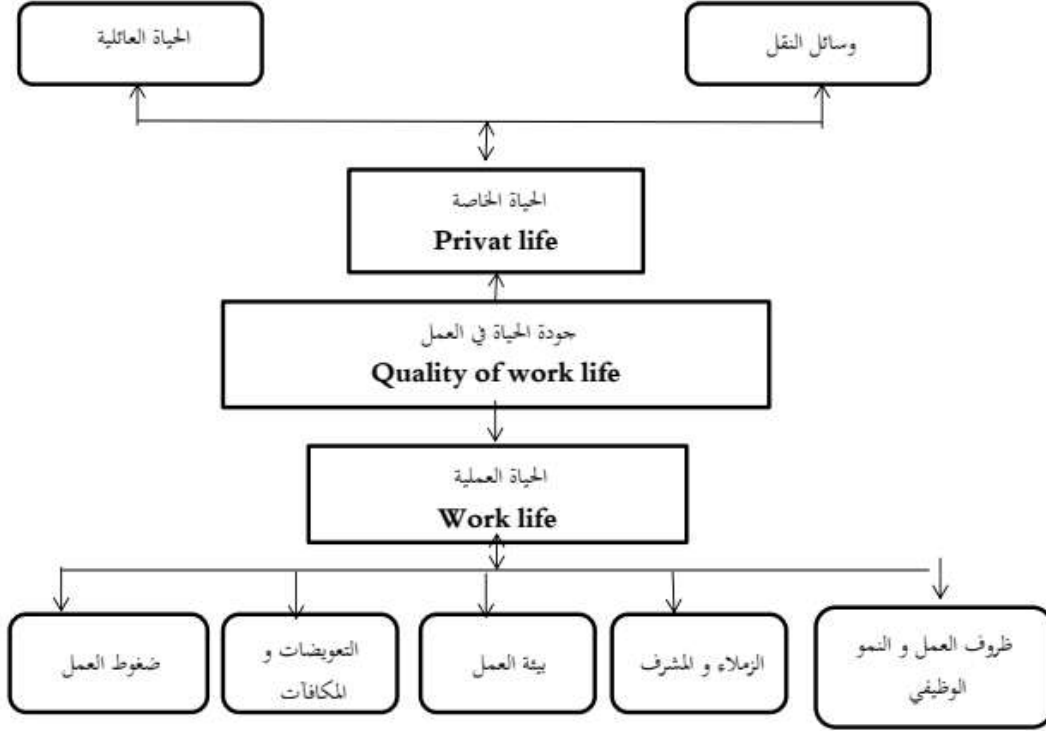
يتمثل المستوى الموضوعي لجودة الحياة في العمل في مجموعة من الجوانب مثل: الراتب، طبيعة العمل، نوع عقد العمل، مستوى الحماية القانونية للعمال، ساعات العمل ومرونته، ظرف العمل وما إلى ذلك، كما يتمثل أيضا مؤشرات ثانوية مثل الفرق بين العرق في المناطق الفردية، وبالتالي يمكن ملاحظة الجوانب الموضوعية لجودة الحياة في العمل على المستويات الثلاث، وخلافا للخصائص الموضوعية فإنه لا يمكن قياس المستوى الذاتي لجودة الحياة في العمل إلا على المستوى الفردي، وتظهر في معظم الأحيان من خلال التقييمات التي يعرب عنها العمال عن أنفسهم، سواء على المستوى العام لتقييم الوظائف الشامل أو بمزيد من التفصيل من خلال تقييم الجوانب الفردية للعمل أو الاجر والعلاقات الشخصية في مكان العمل، ومتطلبات الوقت وغيرها.

جدول رقم 01: معوقات جودة الحياة العامة.

وحدة التحليل	الخصائص الموضوعية	الخصائص الذاتية
المستوى الجزئي الفرد عن الرواتب	الراتب/الأجر	الرضا
المستوى المتوسط الشركة في أماكن العمل... إلخ	خصائص الوظيفة متوسط الراتب الوظائف المعروضة معدل البطالة	تقييم العلاقات
المستوى الكلي الدولة و الإتحاد	مستوى الحماية القانونية للعمال	

نموذج (Mohamed Batul, 2012): حاولت هذه الدراسة البحث في العوامل التي تؤثر على جودة الحياة في العمل لموظفي الشركات الخاصة المحدودة في بنغلاديش المتمثلة في: ضغوط العمل، الحياة الأسرية، سياسة التعويض والفوائد، الزملاء.

شكل رقم 03: نموذج Mohamed Batul, 2012.



المصدر: منيش زبيدة، 2021، ص 67.

8. فوائد تطبيق جودة الحياة في العمل: تتمثل فوائد تطبيقها في التأثير على:

1. على الموظفين:

- المشاركة في وضع الأهداف واتخاذ القرار.
- الرضا الوظيفي.
- الأمان الوظيفي.
- خدمات دعم الأسرة.

- زيادة الخبرة في مواجهة المشاكل الوظيفية.

2. على المؤسسة:

- ولاء العامل لمؤسسته.
- خلق ميزة تنافسية.
- تحسين الأداء الكلي للمؤسسة (عبد الله راشد العرفان، 2017، ص 671).

9. أبعاد جودة الحياة في العمل:

إن لجودة الحياة في العمل أبعاد تساهم في تحسينها وخلق سبل التعاون بين المنظمة والعمال بهدف تحقيق مستوى تنظيمي جد مقبول، و يمكن تقسيم أبعادها إلى:

• الأسلوب التشاركي:

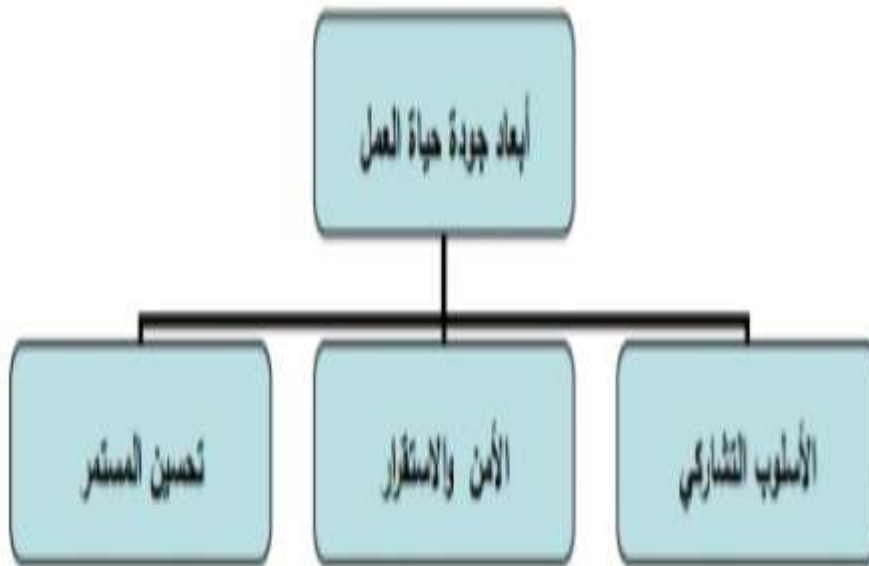
إن العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة والذي يكون لها تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه. أن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية، فكلما كانت تصرفات وسلوكيات الرئيس جيدة ومحفزة للعمال كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وبالتالي على إنتاجية المؤسسة.

• الأمن والاستقرار الوظيفي:

يعتبر الاحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء إلى بيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تؤدي إلى استمرارية السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية وتحسن إلى رفع الأداء و زيادة الإنتاجية.

• التحسين المستمر:

عرف **JM JURAN** أن تحسن الجودة هي "السلوك المنتظم للتغيير المفيد" وهي فكرة تعتمد على تدعيم التطوير وتشجيع الابداع وتنمية المعارف والمهارات للعامل البشري الموجود في المؤسسة، كما يعد التركيز على التحسن المستمر لأنظمة العمليات الإنتاجية والمالية والتسويقية والموارد البشرية يحقق أعلى مستوى من الرضا للمستهلك كنتيجة لتقديم قيمة للمنتج النهائي، لذا يتطلب الأمر إجراء الدراسات المستمرة وتحليل النتائج للوصول إلى كفاءة عالية لأنظمة العمليات المختلفة من جهة وتطوير المخرجات من جهة أخرى (حرمة الضاوية، 2016، ص 08).



المصدر: حرمة الضاوية 2016، ص 08.

10. نشأة جودة الحياة في العمل:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع المهمة في إدارة الموارد البشرية لما له من تأثير مباشر على السلوك الإنساني للمورد البشري من جهة ومن خلال التأثير في الروح المعنوية والسلوك التنظيمي عامة من جهة أخرى.

لقد حظي مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحسينها باهتمام كبير من المختصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية لما يزيد عن خمسين عاما، وينطلق هذا الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة، وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية بشكل منتظم في الستينات من القرن الماضي وذلك استنادا إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين يؤدي في نفس الوقت إلى تحسين إنتاجيتهم ورفاهيتهم وذلك من خلال التكفل بصورة أفضل بمختلف حاجاتهم.

في نهاية الستينات من القرن العشرين، أصبح موضوع فلسفي وذلك راجع للتطور والتراكم المعرفي لنظريات الفكر الإداري.

في أواخر السبعينات من القرن العشرين تعثرت برامج جودة الحياة الوظيفية في مختلف المنظمات وقل الاهتمام بها و يرجع ذلك إلى العديد من العوامل كزيادة معدلات التضخم الاقتصادي، زيادة أزمة الطاقة، فضلا على زيادة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية، الأمر الذي جعل الشركات و المؤسسات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية تتمسك بالقوانين الفدرالية، وبالتالي انخفض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية، وكل ذلك جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تتراجع من حيث الأهمية المعطاة لها.

وفي منتصف الثمانينات من القرن العشرين عاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية ويرجع السبب في ذلك إلى ضعف المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية خاصة أمام الشركات اليابانية وإلى انخفاض الولاء والالتزام التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية مقارنة باليابان وأوروبا، وإلى النجاح الذي حققته كل من اليابان وبعض الدول الأوروبية في تطبيق بعض الأنظمة الإدارية.

وعليه فإن جودة الحياة الوظيفية هو حساب للفلسفة التنظيمية التي تنتقل من الوظيفة الاجتماعية الفنية إلى إعادة تصميم المنظمات. وأخيرا إلى التغيرات التنظيمية بما في ذلك مجالات مختلفة من المجتمع، المؤسسات، الإدارة العامة (شراف عقون، 2020، ص80).

11. طرق قياس جودة الحياة في العمل: تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تقييم المنظمة لمدى تحقيق برامجها الخاصة لجودة الحياة الوظيفية، ولذلك حددت مجموعة من المعايير التالية: (لقمان بوخدوني، 2020، ص82).

- معدلات حوادث العمل: معدل تكرار الإصابة = عدد الاصابات / عدد ساعات التشغيل
- معدل الشكاوى = عدد الشكاوى / متوسط عدد العاملين
- معدل الجزاءات = عدد الجزاءات / متوسط عدد العاملين
- معدل دوران العمل الإجمالي = الجمالي عدد العاملين الذين تركوا العمل / متوسط عدد العاملين
- معدل دوران العمل الحقيقي = عدد العاملين الذين تركوا العمل بإرادتهم / متوسط عدد العاملين
- معدل الغياب = ساعات العمل المفقودة بسبب الغياب / مجموع ساعات العمل العادية
- -معدل نمو الإنتاجية = قيمة الانتاج / متوسط عدد العاملين
- معدل نمو الأداء الاقتصادي
- معدل العائد على رأس المال
- معدل العائد على الاصول
- معدل العائد على المبيعات
- المركز التنافسي المحلي والدولي للشركة
- قدرة المنظمة على إحداث التغيير والتطوير التنظيمي دون أي تشكيلات (صراف عقبة، 2019، ص 11).

12. برامج جودة الحياة في العمل:

أشار (Nutck, 1999) في دراسة على مجموعة من الشركات في الدنمارك، السويد، النرويج وفنلندا إلى المعايير الضرورية التي لا بد من الاعتماد عليها من قبل المؤسسات والشركات لتعزيز وإرساء جودة الحياة في العمل ضمن برامجها التطورية والتي تتمثل في ما يلي:

- الاستقلالية وبناء هيكل تنظيمي مرن.

• تطوير رأس المال البشري.

• بناء فريق العمل.

• تطبيق أسلوب التناوب الوظيفي.

• تطبيق نظام الحوافز المعتمد على النتائج والمهارات.

أما **Amederson** فيعتقد أن برامج جودة الحياة في العمل هي تلك البرامج الشاملة والتي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمال والتغيرات الثقافية الواسعة، وهي البرامج التي تشمل الوظائف ونظم الأجور.

كما تعتبر سيورة تستطيع المنظمة من خلالها الاستجابة إلى حاجات ومتطلبات عمالها، وعادة ما تتضمن هذه البرامج المبادرة الإدارية لتحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي للعمال، وأن الرفع والنهوض بجودة الحياة في العمل يعتبر التزام جماعي يتطلب:

• إشراك العمال وأرباب العمل، الشركاء الاجتماعيين، وكل الفئات ومن جميع المستويات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة.

• كيفية التصرف من أجل عملية التغيير.

• تشجيع جميع المبادرات التي تساهم في تطوير الكفاءات والارتقاء بالمنظمة و الرفاهية في العمل.

• حسن التصرف حتى يصبح العمل وسيلة للراحة النفسية والبدنية والفكرية للأفراد.

• تفعيل مبدأ أن العمل هو فضاء للاندماج والعدالة الاجتماعية.

• تفعيل مبدأ أن كل فرد له مكانه ضمن الوسط المهني (بن خالد عبد الكريم، 2016، ص 50).

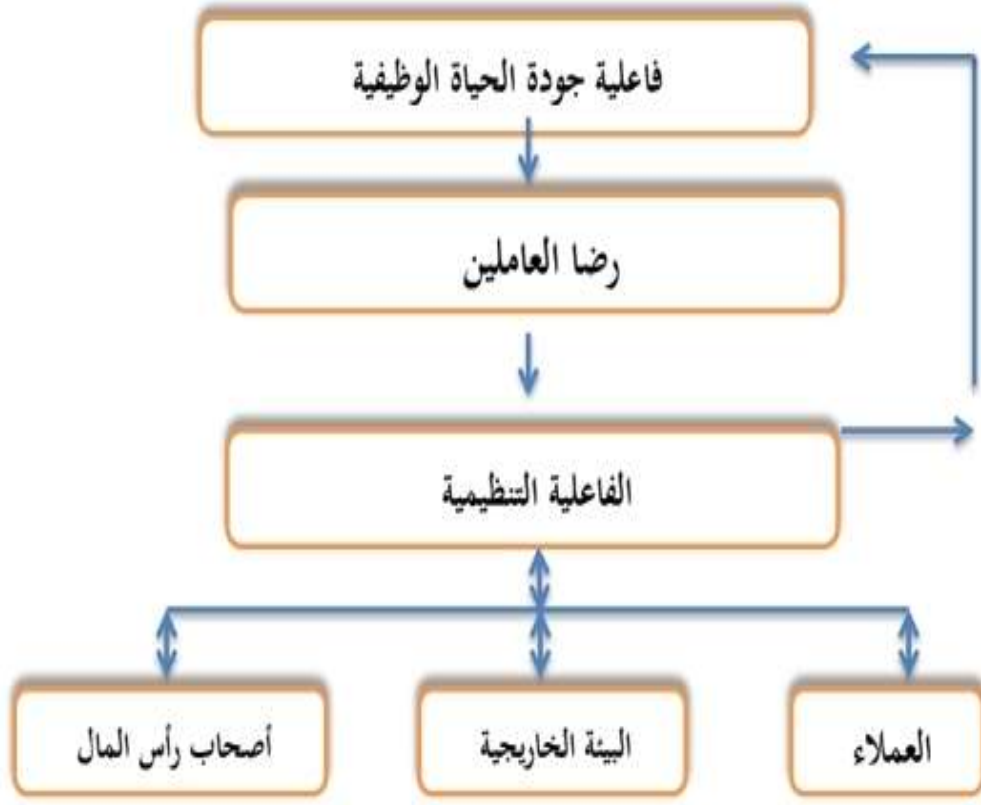
13. مزايا برامج الجودة وتأثيرها على جودة حياة العمل:

• تزيد من اهتمام الإدارة بأفكار العمال.

• تزيد من اهتمام العامل بأفكاره التي تدرسها الإدارة.

- الالتزام: خلق التزام من قبل العامل اتجاه المنظمة (جودة السلع والخدمات).
- الاتصالات: تزيد من حرص العامل على الاتصال بالمشرفين.
- المنافسة: تسمح للمنظمة أن تكون أكثر منافسة من خلال تحسين التكاليف والجودة والالتزام نحو جودة حياة العمل.
- التطوير: تطور المشرفين وتحولهم إلى قادة أفضل وصناع قرار.
- الابتكار: تشجيع على الابتكار من خلال احترام أفكار العاملين.
- الاحترام: تظهر احترام الإدارة للعمال واحترام العمال للمشرفين
- الرضا: تزيد من رضا العمال أثر مشاركتهم في صنع القرار.
- إتاحة الظروف المعنوية التي تدعم أداء العمال.
- توفر متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي.
- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وإشباع طموحات العمال (خالد عبد الكريم، 2016، ص53).

الشكل رقم 04: برامج الجودة وتأثيرها على جودة حياة العمل.



المصدر: نميش زبيدة، 2021، ص 67.

14. عوائق تطبيق برنامج جودة الحياة في العمل:

بالرغم من الأهمية الكبيرة والتأثير الإيجابي الذي ينجم عن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إلا أنه يحتوي على العديد من الجهات في المنظمة يعارضون الخطط والبرامج والاجراءات التي تسعى إلى تطوير جودة الحياة الوظيفية ، ومن هذه العوائق:

• موقف الإدارة:

يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وجود الديمقراطية في مكان العمل، فيجب أن يكون أدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع الموظفين، ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفعالية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن هذا صعب التنفيذ، لأن الكثير من المدراء يعتبرون أن التخلي عن جزء من صلاحياتهم

يعتبر بمثابة التهديد لوجودهم، لذلك يبدون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم، كما أن الإدارة تعتقد بأن جودة الحياة الوظيفية الموجودة في المنظمة مرضية ولا تحتاج للمزيد من إجراءات التحسين، نظرا لفشلهم في قياس أثر تطوير جودة الحياة الوظيفية على نفسية العمال.

● موقف الاتحادات والنقابات العمالية:

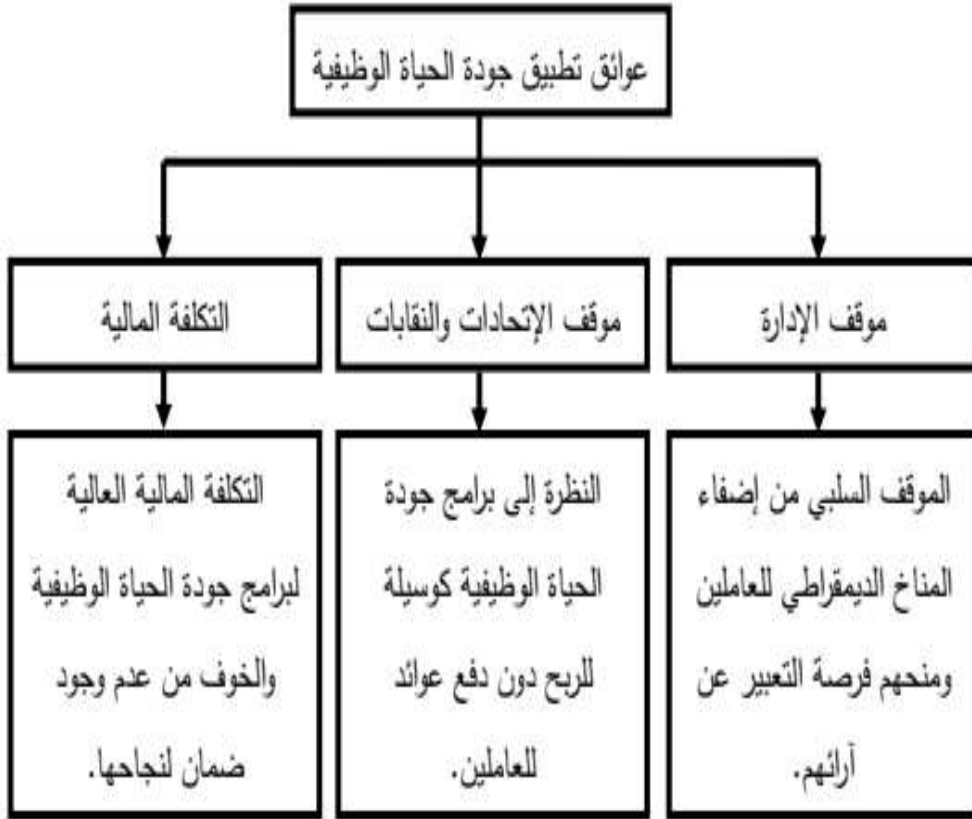
قد يتولد عند الاتحادات والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع أداء العمال وتحسين الإنتاجية دون دفع عوائد كافية لهم، أي أن برامج جودة الحياة الوظيفية ماهي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء و الإنتاجية من العمال.

لإزالة هذه المخاوف، يجب على المدراء القيام بعملية ترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية ويفسرون أهدافها ويبينون الفوائد التي ستعكس على العمال جراء استعمالهم لهذه البرامج.

● التكلفة المادية:

ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمات، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج مما يدعو صاحب العمل الذي شح في مصادر التمويل التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة ومنح أجور جيدة وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية (سامي محمد عوض أبو الخير، 2019، ص20).

الشكل رقم 05: عوائق تطبيق جودة الحياة في العمل.



المصدر: سامي محمد عوض أبو الخير، 2019، ص 20.

15. المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل:

قدم **Gilbert** النموذج التالي الذي يعتبر من افضل نماذج التغيير التنظيمي الذي من الممكن تصف

المراحل الرئيسية التي تمر بها عملية تطبيق جودة الحياة الوظيفية والتي يتشابه في مراحلها مع ما قدمه **French**

. and bill

ويتضح من الشكل أن تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية هي عملية متكاملة تتطلب تضافر وتعاون جميع الجهود في المنظمة ومشاركه جميع الأفراد، وأنها عملية تطوير مستمرة تعتمد على التغذية الراجعة لمعرفة أثر تطبيق البرامج على المنظمة والعمال (أحمد محمد الدمرداش، 2018، ص 19).

الشكل رقم 06: المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل.



المصدر: أحمد محمد الدمرداش، 2018، ص 19.

16. طرق تحسين جودة الحياة في العمل:

يرى الهييتي أن هناك نوعين من طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية وعلى كل منظمة استخدام ما يناسبها وهي:

أ. ممارسات تقليدية: وهي التي اعتادت المنظمات أن تقوم بها:

- تحسين بيئة العمل.
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية.
- توفير برامج الرعاية الاجتماعية.
- النظر في مدة ساعات العمل.

ب. ممارسات حديثة: وهي التي تتلاءم مع التغيرات المعاصرة:

- الإدارة بالمشاركة.
- الإثراء الوظيفي.
- إدارة الجودة الشاملة.
- فرق العمل المدارة ذاتيا.
- جداول العمل البديلة.

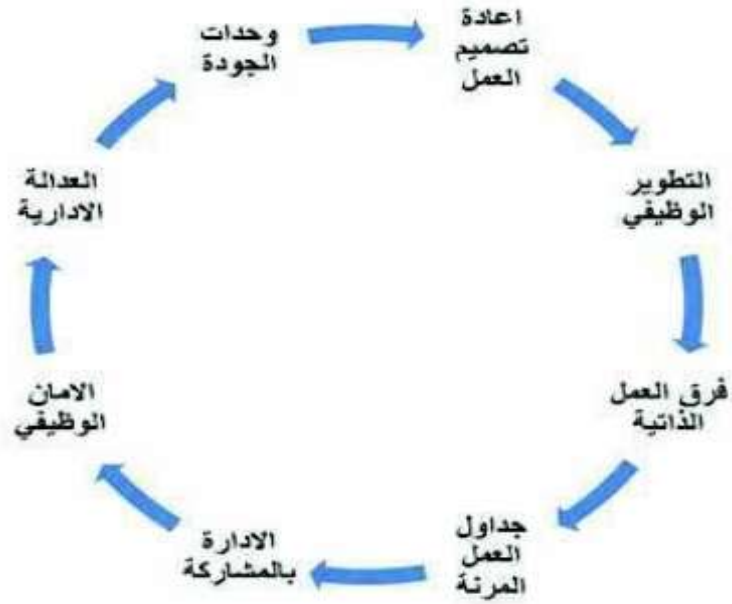
ويرى **Chandran** أنه يمكن استخدام مجموعة من الأساليب والنظم والبرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية مثل الإثراء الوظيفي والمشاركة في إدارة الأعمال وتطوير المنظمة والرعاية الاجتماعية وبعض هذه البرامج نجحت في تحسين جودة الحياة الوظيفية وبعضها لا يزال لم تظهر نتائجه.

و من أهم هذه الأساليب ما يلي:

- إعادة تصميم العمل: وذلك من خلال تكبير الوظائف أو اثرائها، فالإثراء الوظيفي يساعد على تلبية الاحتياجات من خلال توفير التحدي والاهتمام والتحفيز للعمل.

- **التطوير الوظيفي:** بإتاحة الفرصة للتقدم للوظيفة، حيث أن ذلك يولد درجة من الالتزام والتخطيط الوظيفي وتقدم مشورة للآخرين فهذا يساعد على تحقيق توقعات الأفراد.
- **فرق العمل ذاتية الإدارة:** من خلالها يتم إعطاء حرية للموظفين في اتخاذ القرار، ففي مثل هذه الجماعات يخططون بأنفسهم ويقومون بالتنسيق والرقابة على أعمالهم فالمجموعة ككل تكون مسؤولة عن النجاح أو الفشل.
- **جداول العمل المرنة:** تعتبر ساعات العمل المرنة أو التناوب المتبادل أو فترات الراحة الكافية أو العمل بوقت جزئي هي التي تعطي الموظفين الحرية في جدولة أعمالهم.
- **الإدارة بالمشاركة:** يرغب الموظفون بالمشاركة في تحديد المسائل التي تؤثر على حياتهم، وتعتبر الإدارة بالأهداف وأشكال أخرى من هذه النظم هي التي تساعد الموظفين على مشاركة الإدارة في تحسين جودة الحياة في العمل.
- **الأمن الوظيفي:** له أولوية عالية لدى الموظفين، فهو الذي يجعلهم أكثر ارتباطا بوظائفهم ومنظمتهم، كما أن المنظمة تكون ملزمة بتوفير الأمان الوظيفي لجميع عمالها وخاصة ذوي الكفاءة العالية الذين قد يجذبون إلى مؤسسات أخرى منافسة لمؤسستهم.
- **العدالة الإدارية:** ينبغي تطبيق أساليب العدالة والإنصاف في الإجراءات التأديبية والترقيات والتنقلات والتقاعدات والإجازات وليس فقط وجود لوائح تنص على ذلك.
- **وحدات الجودة:** تستخدم لتوفير آلية اطلاق العنان القدرات في المشاركة، كما أنها تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة وتحسين جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة (صراف عقبة، 2019، ص26).

الشكل رقم 07: طرق تحسين جودة الحياة في العمل.



المصدر: صراف عقبة، 2019، ص 26.

خلاصة:

بعد التطرق إلى المفاهيم العامة حول جودة الحياة الوظيفية والابعاد المتعلقة بها، أتضح أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من الممارسات التي تتبناها إدارة الموارد البشرية بهدف زيادة رضا الموظفين، وذلك في سبيل التحسين والنمو التنظيمي داخل المنظمة، من خلال إحداث تغييرات إيجابية بكل ما يتعلق بالموارد البشري، وكذا تحقيق التوازن بين متطلبات العامل ومتطلبات الوظيفة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال حسن حياة الفرد داخل مؤسسته.



الفصل

الثالث

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

- تمهيد.
- تعريف جودة الحياة.
- نظرة تاريخية عن جودة الحياة.
- مؤشرات جودة الحياة.
- مكونات جودة الحياة.
- ابعاد جودة الحياة.
- قياس جودة الحياة.
- اتجاهات النظرية لمفهوم جودة الحياة.
- نماذج نظرية لجودة الحياة.
- مجالات جودة الحياة.
- مظاهر جودة الحياة.
- مبادئ جودة الحياة.
- العوامل الأساسية في تشكيل جودة الحياة.
- مقومات جودة الحياة.
- كيفية تحقيق جودة الحياة.
- معوقات جودة الحياة.
- خلاصة.

تمهيد:

لا ريب أن الكائن البشري لا تنحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد، تتجلى بالأساس في قياس وفهم وبناء مكامن القوة لدى الإنسانية وصولاً إلى توجيه الأفراد والجماعات والمجتمعات نحو السبيل الأفضل نحو الحياة المتوازنة والجيدة بالتركيز على التمكين الشخصي وحسن الحال الذاتي في الحياة، وتختلف وجهات النظر حول مفهوم جودة الحياة وفقاً لذات الشخص، أي ما يدركه الشخص وفقاً للمتغيرات البيئية التي تحيط بنا والإمكانات المادية والمعنوية ولذلك يمكن أن نعتبره مفهوم نسبي يختلف من إنسان إلى آخر وأصبح موضوع جودة الحياة في السنوات الأخيرة موضوع اهتمام العديد من البحوث والدراسات (بخوش نورس، 2016، ص 21).

1. تعريف جودة الحياة:

أ. **التعريف اللغوي:** عرف في قاموس أكسفورد على أنه القيمة، فالجودة عبارة عن مجموعة من المعايير الخاصة بالأداء الممتاز والتي لا تقبل المناقشة أو الجدل.

إبن المنظور: الجودة أصلها الفعل الثلاثي جود والجيد نقيض الرديء، وجاد بالشيء جوده جودة أي صار جيدا.

ب. المفهوم الاصطلاحي:

جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي، وجودة الحياة هي كل ما يشبع حاجات الفرد ودوافعه على المستوى النفسي، أو الروحي أو الجسدي مشتملة مختلف النواحي الصحية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، فالصحة هي حالة سلامة بدنية وعقلية واجتماعية وعاطفية و نفسية واقتصادية وتعليمية كاملة وليست مجرد انعدام المرض أو الإعاقة.

و نظرا لتعدد التعارف ونظريات كل باحث نقدم التعاريف التالية:

تعريف منظمة الصحة العالمية: تعرف جودة الحياة بأنها إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستوى اهتمامه.

تعريف عبد الفتاح وحسين: هي الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوى ومضامين حياته، والشعور بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية وإحساسه بالسعادة وصولا إلى عيش حياة متناغمة متوافقة مع جوهر الإنسان والقيم السائدة في مجتمعه.

تعريف جود: هي درجة استمتاع الفرد بإمكانيته المهمة في حياته، بمعنى آخر إلى أي حد يرى الفرد حياته جيدة، وأن جودة الحياة تعكس مواقف الحياة المرغوب فيها لدى الفرد في العمل والصحة، والحياة الأسرية المجتمعية.

تعريف تايلور وبوجدان: جودة الحياة موضوع للخبرة الذاتية إذ أن لا يكون لهذا المفهوم وجود أو معنى إلا من خلال إدراكات الفرد ومشاعره وتقييماته لخبراته الحياتية.

مما تقدم وفي الأخير نستنتج بأن جودة الحياة هي شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم في جميع المجالات. (شريف كبوس، 2021، ص22، 25)

2. نظرة تاريخية عن جودة الحياة:

استخدام مصطلح جودة الحياة كان مقتصرًا في البداية على الأبحاث العلمية المبنية على حياة المرضى، واستمر توظيف هذا المصطلح في هذا المجال لفترة طويلة من الزمان من الناحية التاريخية أول استخدام لهذا المصطلح ظهر في الفلسفة الإغريقية، وافترض أرسطو أن السعادة مشتقة من فاعلية ونشاط الروح وبالتالي تحقق حياة سعيدة في الأوقات المعاصرة أعضاء منظمة الصحة العالمية مفهومًا ضمنيًا لجودة الحياة وتوجه هذا المفهوم إلى الرعاية الصحية عندما تم تعريف الصحة "حالة صحية جيدة تشمل الجوانب الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية وليس بالضرورة وليس بالضرورة غياب المريض أو المرض". وبقي هذا المصطلح حتى عام 1978، حيث وسعت المصطلح ووضحت أن للأفراد الحق في الرعاية النفسية وجودة حياة كافية وذلك إضافة إلى الرعاية الفسيولوجية.

في عام 1975، بدأ استخدام مصطلح جودة الحياة كجزء من المصطلحات الطبية حيث يستخدم بمنهجية منتظمة في أوائل الثمانينات مع مرضى الأورام لما واجه الأطباء مشكلة بأن العلاج لبعض الأمراض ذو تكلفة دفع عالية، وذلك بغرض زيادة المدى المتوقع لعمر هؤلاء المرضى قدمت جودة الحياة مساهمة فعالة في الأبحاث المتعلقة بالعناية بالمرضى كما تعكس الاهتمام المتزايد لأهمية كيفية شعور المريض ورضاه عن الخدمات الصحية بجانب النظرة التقليدية التي تركز على نتائج المرض (مروى مرسالي، 2021، ص27).

3. مؤشرات جودة الحياة:

الإحساس بجودة الحياة حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادرا على إشباع حاجاته المختلفة والاستمتاع بالظروف المحيطة به وتقاس عادة بالدرجة التي يحصل عليها الجيب عن فقرات المقياس الإحساس التي يعدها الباحثون وتنقسم هذه المؤشرات وفق ما أورده:

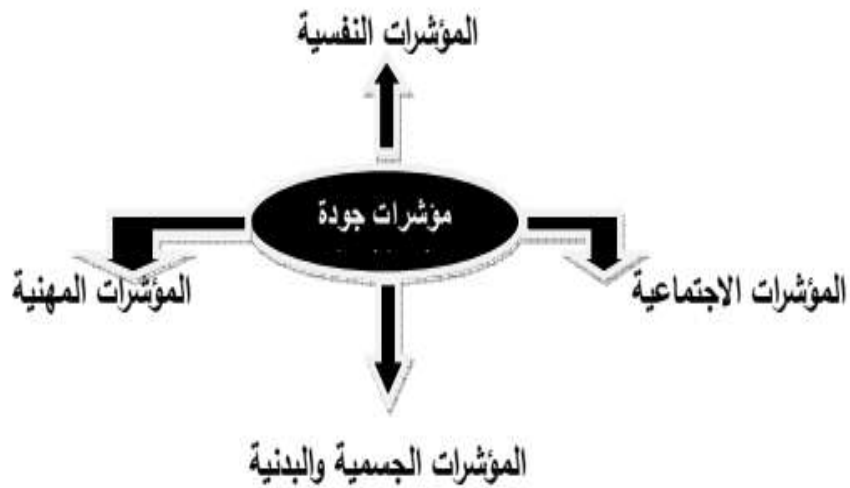
أ. المؤشرات النفسية: وتمثل في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب أو التوافق مع المرض أو الشعور بالسعادة أو الرضا.

ب. المؤشرات الاجتماعية: وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

ج. المؤشرات المهنية: تتمثل في درجة رضا الفرد عن مهنته وحبها والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته والقدرة على توافق مع واجبات عمله.

د. المؤشرات الجسمية والبدنية: تتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الألم والنوم والشهية في تناول الطعام. (عباسي زينب، 2020، ص21، 22).

الشكل رقم 08: مؤشرات جودة الحياة العامة.



المصدر: عباسي زينب، 2020، ص 22.

4- مكونات جودة الحياة:

-الرضا عن الحياة: هي سيرورات معرفية تشمل المقارنة بين حياة الفرد ومعايير المرجعية (القيم والأفكار).

حسب بافو وآخرون (1991): الرضا عن الحياة هو التقويم العام الذي يحمله الفاعل عن حياته.

يرى دينير (1994): أن الرضا عن الحياة تعبر عن حكم واعي وشامل عن مجالات محددة وقد تكون مجزأة في مجالات محددة (الجانب الوظيفي، العائلة، الهوايات، الصحة، الميزانية، الذات، الجماعة، الانتماء).

- السعادة: هي مصطلح فلسفي وتشير إلى حالة تعبر عن الوجدان الإيجابي والانفعالات الإيجابية تطفو على الوجدان السلبي ليتم تقييم إس السعادة إلى الراحة النفسية الذاتية. فجودة الحياة الإيجابية تعني غياب الوجدان السلبي وحضور الوجدان الإيجابي والذي يتمثل في الرضا العام والشامل.

وبالنسبة لإيزنك (1990) و بيس (2000): أن السعادة هي استجرار شخصي مستقر نفسيا والتي تصاحبها حالات انفعالية جيدة (فرح، لذة) وبعض المشاعر السلبية التي نادرا ما تتكرر مثل الوجدان السلبي (قلق، غيرة، إكتئاب، إنزعاج).

- الراحة النفسية الذاتية: يتم تحديدها حسب غولو (2000) من خلال ثلاث شروط أساسية وهي:

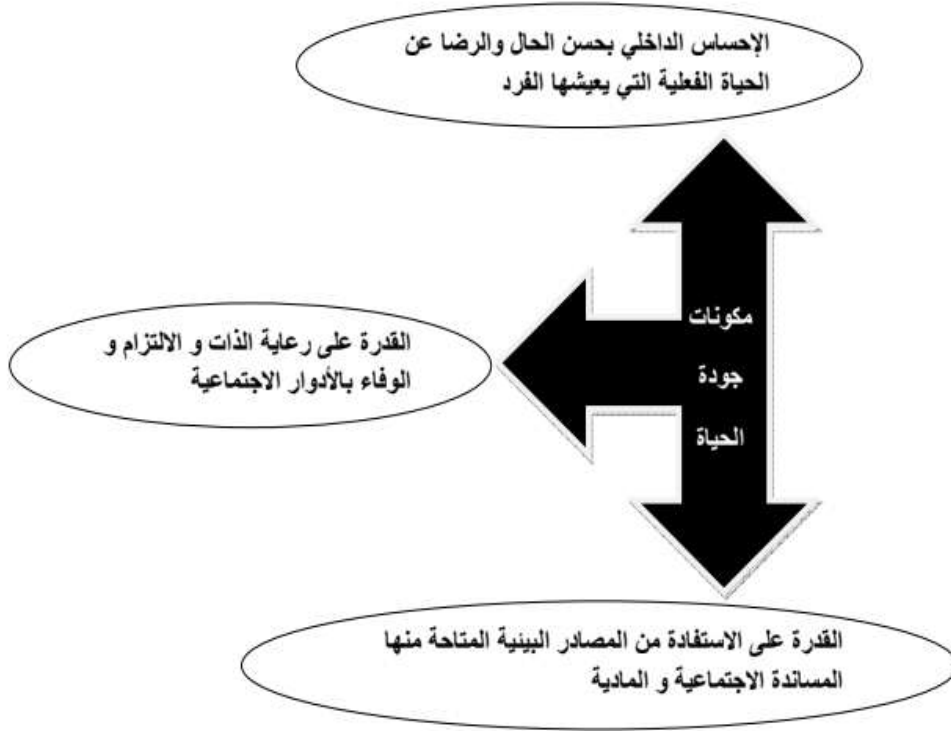
- ذاتية بمعنى التقدير الذاتي الذي لا علاقة له مع شروط الحياة الموضوعية.

- ترتبط بالتقويم الإيجابي الشامل للحياة أي الرضا عن الحياة.

- لا تتحدد بغياب الانفعالات السلبية (القلق، الاكتئاب) بمعنى ترتبط بحضور الوجدان الإيجابي

(فواطمية محمد، 2018، ص89-88).

الشكل رقم 09: مكونات جودة الحياة العامة.



المصدر: فواطمية محمد، 2018، ص 89.

5. أبعاد جودة الحياة:

- تحدد مجدي ثلاثة أبعاد لجودة الحياة وهي كالتالي:

- **جودة الحياة الموضوعية:** وتتمثل بما يوفره المجتمع من إمكانيات مادية، إلى جانب الحياة الاجتماعية الشخصية للفرد.
- **جودة الحياة الذاتية:** والتي تعني كيفية شعور كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها أو مدى الرضا والقناعة عن الحياة، ومن ثم الشعور بالسعادة. يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة، والتي يصل فيها إلى الحد المثالي في إشباع حاجاتهم.

- **جودة الحياة الوجودية:** وتعني مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد والتي من خلالها البيولوجية، والنفسية، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع (ساحسي حسناء، 2021، ص 15-18).

في حين ركز أغلبية الباحثين على البعد الذاتي والبعد الموضوعي لجودة الحياة والتي تتضمن مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر مثل أوضاع العمل، مستوى الدخل، المكانة الاجتماعية والاقتصادية وحجم المساندة المتاحة من شبكة العلاقات الاجتماعية.

ومن هنا يتحدد بعدين لجودة الحياة:

أ. **البعد الذاتي:** يقصد بها ما مدى الرضا الشخصي بالحياة وشعور الفرد، وشعور الفرد بجودة الحياة، شعور الشخص بالسعادة.

ب. **البعد الموضوعي:** ويشمل:

- الصحة البدنية.
- العلاقات الاجتماعية.
- الأنشطة المجتمعية.
- العمل.
- فلسفة الحياة.
- وقت الفراغ.
- مستوى المعيشة.
- العلاقات الأسرية.
- الصحة النفسية.
- التعليم. (شيخي مريم، 2014، ص 77-78).

6. قياس جودة الحياة:

نظرا لعدم وجود معايير محددة وواضحة لقياس مفهوم جودة الحياة لذا هناك حذر شديد لعمل قياسها مع ضرورة هذا القياس، نجد أن العلماء والباحثون استخدموا العديد من المقاييس لقياس جودة الحياة.

وعند مناقشة مفهوم جودة الحياة من المهم أن يميز هذا المفهوم عن المفاهيم ذات العلاقة ولكن تختلف من حيث المضمون مثل الصحة الجيدة، الحالة الصحية، الرضا عن الحياة والأمل ومن المهم تقييم العلاقة ما بين الثقافة وجودة الحياة لأن الإدراك لجودة الحياة ذو ارتباط وثيق مع الحدود الثقافية والتي تختلف من مجتمع لآخر.

هناك بعض الأمور التي يمكن من خلالها قياس جودة الحياة وهي أمور يمكن قياسها مثل الحالة الصحية، قابلية الحركة، جودة المنزل وغيرها.

وهناك أمور أخرى لقياس جودة الحياة عن طريق الحصول على معلومات دقيقة عن حياة الشخص أو مدى كفاءة وفعالية النظام الذي يحيياه الإنسان مثل: التوحيد، توزيع الدخل، توفر الوصول.

وهناك سؤال آخر عن قياس جودة الحياة ويكون هذا القياس مستندا على قيمة الجودة مثل مدى قدرة الإنسان على الاستقلالية والتحكم وتعتبر مؤشرا على جودة الحياة جيدة أو قد توصف لبعض الأشخاص وليس للجميع.

7. أدوات قياس جودة الحياة:

تعددت الأدوار والمقاييس المستخدمة في قياس جودة الحياة وذلك بتعدد المؤشرات النفسية المرتبطة بها من جهة ويأتي في مقدمة هذه المتغيرات الرضا عن الحياة عن بعض مبادئ الحياة والحاجات النفسية.

كاختبار ماتشتر للتقييم المختصر لنوعية الحياة:

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

وقد تم تطوير اختبار ماتشتر للتقييم المختصر لنوعية الحياة ليكون بمثابة أداة مكثفة ومعدلة قليلا بغرض تقييم جودة الحياة بالتركيز على عامل الرضا عن الحياة بصفة عامة ، وفيما يلي عرض عرض لبعض المقاييس التي يمكن أن تستخدم:

مقياس جودة الحياة لفريتش: وهو يقيس الرضا عن الحياة (جودة الحياة) ويتضمن مقياس جودة الحياة الذاتية 14 مجال للحياة مثل العمل، الصحة، وقت الفراغ، العلاقات مع الأصدقاء والأبناء، ومستوى المعيشة وفلسفة الحياة والعلاقات مع الأقارب والجيران والعمل... إلخ حيث يطالب من المفحوص وتقدير الرضا في مجال معين من الحياة وكذلك قيمة أو أهمية ذلك المجال بالنسبة للسعادة العامة للفرد.

وخلاصة هذا الأمر هي أن الباحثة اقتبست تعريف منظمة الصحة العالمية والذي عرف مفهوم جودة الحياة بأنه مفهوم متعدد الجوانب وعرفته كالتالي إدراك الأفراد لمواقفهم في الحياة في سياق نظام الثقافة والقيم التي يعيشونها وعلاقة هذا الأمر مع أهدافهم ومعاييرهم وكاعتباراتهم:

التعريف يشمل 07 مجالات واسعة:

- 1- الصحة الجسدية.
- 2- الحالة النفسية.
- 3- مستوى الاستقلالية.
- 4- العلاقات الاجتماعية.
- 5- المميزات البيئية.
- 6- الاعتبارات الدينية. (شيخى مريم، 2014، ص 89-92).

8. أنواع القياسات:

أ. القياس العالمي:

وصمم أسلوبه من أجل قياس جودة الحياة بصورة متكاملة وشاملة، وهذا قد يكون سؤالاً وحيداً يتم سؤاله للشخص لحساب مقياس جودة الحياة بصفة عامة له مثل مقياس فلانجان لجودة الحياة الذي يسأل الناس عن رضاهم عن 15 مجالاً من مجالات الحياة.

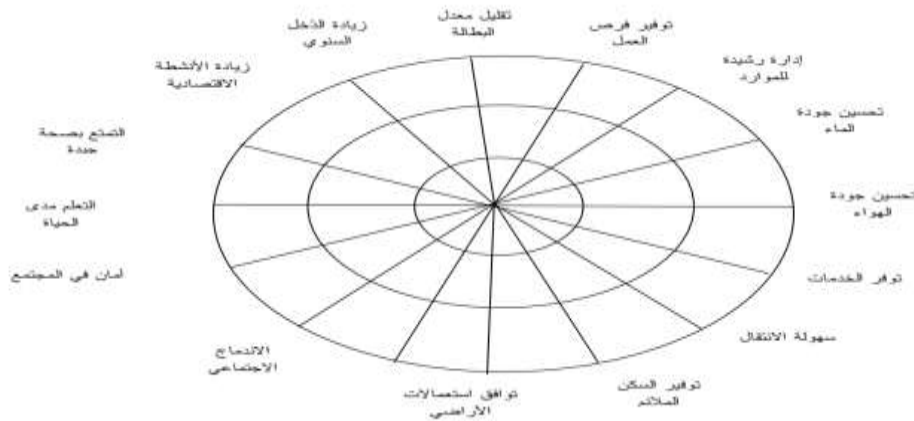
ب. القياس العام:

له أمور مشتركة مع القياس العالمي وصمم من أجل مهام وظيفية في الرعاية الصحية ثم تحديده ليكون بصورة شاملة مثل احتمالية تأثير المرض أو أعراض هذا المرض على حياة المرضى.

ويطبق المقياس الخاص على مجموعة كبيرة من السكان والميزة الكبرى لهذا القياس هي تغطيته.

ج. المقياس الخاص بالمرضى: تم تطويره لمراقبة ردة الفعل للعلاج في حالات خاصة وهذه الخطوات محصورة لمشاكل تميز المجموعة الخاصة مع المرضى، حيث يكون لهؤلاء المرضى حساسية للتغيير وكذلك قلة التصور في الربط مع تعريف جودة الحياة (شيخي مريم، 2014، ص 92-93).

الشكل رقم 10: أنواع قياس جودة الحياة العامة.



المصدر: شيخي مريم، 2014، ص 92.

9. الاتجاهات النظرية لمفهوم جودة الحياة:

نظرا لتعدد التعاريف لجودة الحياة للعديد من الباحثين، فهذا أدى إلى تعدد ظهور الاتجاهات النظرية المختلفة منها:

أ. **الاتجاه النفسي:** إن الحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها حتى أن تقييم الفرد للمؤشرات الموضوعية في حياته كالدخل، المسكن، العمل، التعليم، يمثل انعكاسا مباشرا لإدراك الفرد لجودة الحياة في وجود هذه المتغيرات بالنسبة لهذا الفرد وذلك في وقت محدد وفي ظل ظروف معينة ويظهر ذلك في مستوى السعادة والشقاء الذي يكون عليه. ويرتبط مفهوم جودة الحياة بالعديد من المفاهيم النفسية منها: القيم، الإدراك الذاتي، الحاجات، مفهوم الاتجاهات، مفهوم الطموح، مفهوم التوقع، إضافة إلى مفاهيم التوافق، الرضا، الصحة النفسية، ويرى البعض أن جوهر جودة الحياة يكمن في إشباع الحاجات كمشكو أساسي في جودة الحياة، وذلك وفقا لمبدأ إشباع الحاجات لنظرية أبراهام ماسلو.

ب. **الاتجاه الاجتماعي:** يرى الميرهنكس 1984 أن الإتمام بدراسات جودة الحياة قد بدأت منذ فترة طويلة، وقد ركزت على المؤشرات الموضوعية في الحياة مثل معدلات المواليد، معدلات الوفيات، معدلات ضحايا المرض، نوعية السكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع، مستوى الدخل، وهذه المؤشرات تختلف من مجتمع لآخر، وجودة الحياة ترتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وما يجنيه الفرد من عائد مادي وراء عمله، والمكانة المهنية للفرد وتأثيره على الحياة. ويرى العديد من الباحثين أن علاقة الفرد مع الزملاء تعد من العوامل الفعالة في تحقيق جودة الحياة فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل نفسه.

ج. **الاتجاه الطبي:** ويهدف هذا الاتجاه إلى تحسين جودة الحياة للأفراد الذين من أمراض جسمية مختلفة أو نفسية أو عقلية، وذلك عن طريق البرامج الإرشادية أو العلاجية. وتعتبر جودة الحياة من الموضوعات الشائعة للمحاضرات التي تتعلق بالوضع الصحي في تطوير الصحة، فقد زاد اهتمام الأطباء ومختصين الشؤون الاجتماعية وباحثين العلوم الاجتماعية لتعزيز ورفع جودة الحياة لدى المرضى من خلال توفير الدعم النفسي والسيكولوجي لهم.

د. الاتجاه التكاملي: يرى أصحاب هذا الاتجاه (المالكي، الغندور، أبو حلاوة) أن مفهوم جودة الحياة بدلالة الجوانب الموضوعية، كما يعبر عنها بالمؤشرات الموضوعية مفهوم ضيق، كما أن مفهوم جودة الحياة بدلالة التقييم الذاتي النفسي كما يعبر عنها بالمؤشرات الذاتية هي مفهوم قاصر، كما يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مفهوم جودة الحياة يرتبط بجوانب متداخلة من الناحية الذاتية والموضوعية، على إتيار أنها أساس لمفهوم حدود القياس الموضوعي (إنتصار يوسف، 2020، ص 22-21).

10. النماذج النظرية لجودة الحياة:

نظرا لصعوبة تحديد مفهوم جودة الحياة ووضع صورة واضحة له، حاول العديد من الباحثين صياغة نماذج نظرية تفسر وفقها الأطر والعوامل المسؤولة عن جودة الحياة نجد منها مايلي:

أ. نموذج **bubolz & al 1980** يعتبر نموذجا بيئيا ترتبط فيه جودة الحياة بالتكيف مع الاحتياجات والموارد المستمدة من البيئة من جهة، وبين أداء الفرد ووفائه بأدواره والرقى لمستوى التوقعات من جهة أخرى.

إن الإطار المفاهيمي الذي وضعه **bubolz 1** ومعاونيه يعتمد إلى حد كبير على المبادئ الإيكولوجية الحضارية، في فهم ينظر إلى جودة الحياة من منظور اقتراها بشكل عام برفاهية أو تعاسة الأفراد أو البيئة التي يعيشون ضمنها.

ومن وجهة نظر الفرد فجودة الحياة لديه تتضمن درجة إنجازه ومدى إشباع حاجاته العضوية الجسمية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية الأساسية لتلبية والتي يتم تلبيتها من خلال الموارد البيئية المتاحة.

إذن حسب هذا النموذج فإن جودة الحياة تقيم معياريا وتنحصر في درجة قدرة البيئة على توفير الموارد اللازمة لتلبية احتياجات أفرادها، فالمكونات الأساسية للنظام البيئي البشري يساعد في توضيح الظواهر البشرية التي يتم وصفها كمعطيات تعتبر مؤشرات وهذه الأخيرة بدورها تستطيع قياس أو وصف ظاهرة تتعلق بظروف الأشخاص أو حالتهم إذن فهي تقيس تفاعل الأفراد البيئة ومواردها (استخداما البيئة لفائدة الأفراد) بمعنى استخدام المؤشرات الموضوعية والذاتية في تقييم جودة الحياة الفرد وفق النظام البيئي.

ب. نموذج **1982 bejelow & al** : هو نموذج يؤسس العلاقة الوثيقة بين مفهوم السيطرة

وجودة حياة، إذ أن جودة الحياة الفرد تتركز على عنصرين:

- الشعور العام بالرفاهية (إشباع احتياجات حياة الفرد).

- الأداء (تجديد وتطوير مهارات الفرد).

إن الحاجات المقصودة هنا تتمثل في نظرية ماسلو 1982 تتمثل في الحاجات الأساسية الفسيولوجية (الهواء، الطعام، المسكن، النوم) والأمن والأمان والشعور بالانتماء (القبول، التفاعل، والولاء الاجتماعي) وتقدير الذات (الإحساس بالذات والمهارات المكتسبة، الاحترام والتقدير) وتحقيق الذات (جسديا وشعوريا وعقليا ونفسيا).

ويمكن للمحيط أن يغطي إمكانية تحقيق هذه الاحتياجات المادية (الغذاء والمسكن) والاجتماعية (الأصدقاء، الأزواج، العمل) التي تضمن البيئة فرص توفيرها، ولكن في المتطلبات ذات الصلة بالأداء فعلى الفرد الاستجابة لمتطلبات المجتمع ومعاييرها التي تفرض قيودا على الفرد وتقييمه على أساس مهاراته المعرفية والعاطفية، السلوكية الإدراكية إلى الحد الذي يستطيع فيه الفرد تحقيق إشباع كافي لجميع احتياجاته وتقديم أداء معين في إنجازه للأدوار المنوطة به، وبهذا يستطيع التكيف مع بيئته والشعور بجودة حياة جيدة.

ج. نموذج **Reich & zautra 1984**: هو نموذج يعطي أهمية كبيرة للمتغيرات النفسية لجودة

الحياة، تستند على الاعتقاد أن جودة الحياة الفرد مرتبطة بالأحداث التي يتعرض لها ويختبرها في حياته ليتوقف على التأثيرات المعرفية والعاطفية للحكم على جودة حياته.

المبدأ النظري العام الذي يدعم هذا النموذج هو التحكم المعرفي في الأسباب الجوهرية والخارجية التي تحفز المشاركة في إجراءات معينة تمس حياة الفرد، فالأفراد ينجزون الأمور طالما يريدون ذلك، وحرية الاختيار هذه تأثير إيجابي كبير على كيفية تفسيرهم لمسار حياتهم، إذ يميل هذا التأثير الارتباط بسلوكيات أو للأحداث التي يكون فيها للأفراد قدرة السيطرة عليها.

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

علاوة على ذلك، فإن الجهود التي يتناولها لمواجهة متطلبات الحياة ودمج الاحتياجات والرغبات في الحياة اليومية، لها نتائج تؤثر بشكل كبير على جودة حياتهم، والهدف هنا هو تحديد الأنماط السببية في الحياة اليومية للأفراد وفقا للتسلسل التنظيمي (حدث، نشاط، حصيلة). فمن الناحية الوظيفية يتم تصور الأحداث في جودة الحياة كعملية تقييم تتكون من ثلاثة مكونات:

أولاً: هناك نوعان من الأحداث المحتملة وهي الضغوط الغير المختارة، وهي تلك الناشئة عن متطلبات البيئة والضغوط الناشئة عن الرغبات التي يختارها الفرد.

ثانياً: يشير المكون الثاني إلى الاستجابة وهي ردود أفعال الفرد نتيجة هذه الأحداث.

أخيراً: الرضا أو عدم الرضا الذي يشعر به الفرد في مواجهة لنتائج هذه الأحداث، والردود المقدمة لها تشكل أحد مكونات التقييم.

د. نموذج Abey et Andrews 1985 : إن الإطار المفاهيمي الذي اقترحوه يتعلق بالرفاهية التي يدركها الفرد الناتجة عن حركة المؤشرات الاجتماعية والمفاهيم المدروسة في علم النفس، ويفترض مؤسسوا هذا النموذج أن تفاعلات الأفراد مع عالمهم الاجتماعي سيؤثر على عدد من العوامل النفسية المقترنة بالفرد وشخصيته التي تتعلق بحالتهم الداخلية كالإكتئاب والقلق والتي بدورها تؤثر على إحساسهم بالرفاهية والرضا عن الحياة ويتم توزيع العناصر الأساسية لهذا النموذج على النحو التالي:

خمسة مفاهيم نفسية اجتماعية (الإجهاد، التحكم في وجود الفرد، السيطرة أو الرقابة التي يمارسها الآخرون على حياة الفرد، الدعم الاجتماعي والأداء).

مفهومان نفسيان (القلق والاكتئاب).

خمسة تقييمات منفصلة لجودة الحياة.

بناءً على هذه المفاهيم حدد واضعو هذا النموذج فرضيتهم التي تؤكد على أن الإجهاد والشعور بالسيطرة والرقابة والدعم الاجتماعي تؤدي إلى القلق والاكتئاب وبالتالي تؤثر على جودة حياة الأفراد.

بشكل عام النتائج التي توصل إليها **Abbey et Andrews** تشير إلى أن القلق والاكتئاب يصنفان من المفاهيم السلبية لجودة الحياة، في حين السيطرة والرقابة الداخلية للفرد وأداؤه والدعم الاجتماعي المقدم له صنفت ضمن المفاهيم الإيجابية لجودة الحياة، وعليه فوفق واضعي هذا النموذج فإن الفرد عند محاولته تحديد إلى أي مدى يستطيع الوصول لبلوغ مرحلة الاستمتاع في حياته، فهو بهذا يركز على المحددات الإيجابية لتحقيق جودة حياته، لكن في أغلب الأحيان يركز على الجوانب السلبية ليعبر عن مدى بؤسه وتعاسته في الحياة. (دردان لندة، 2021، ص32-36).

11. مجالات جودة الحياة:

أكد الكثير من الباحثين والدارسين أن جودة الحياة هي نظام معقد يضم عدة مجالات:

أ. **المجال النفسي:** يرى الكثير من الباحثين أن المجال النفسي لجودة الحياة يتضمن جميع المشاعر والحالات العاطفية الإيجابية.

يرى بعض الآخر أن هذا المجال يعتمد على غياب التوتر السلبي مثل القلق والاكتئاب، بمعنى آخر أن تقييم الحالات العاطفية السلبية من خلال المقياس الذاتي المخصص لقياس جودة الحياة يعتبر عنصراً مهماً لتحديد بعض الجوانب النفسية المتعلقة بجودة الحياة التي يمتاز بها كل فرد.

برنامج علام ضمن المجال النفسي لجودة الحياة المفاهيم الدينامية الإجرائية مثل التنمية الشخصية، وتقدير الذات والتذكر والتركيز والتعلم والتفكير.

ب. **المجال الاجتماعي:** يرى جريان أنه يجب الاهتمام أكثر بنوعية العلاقات الاجتماعية أكثر من الاهتمام بتنمية هذه العلاقات وهو ما يحدد عنده المجال الاجتماعي لجودة الحياة.

أما فلاناجون فهو يهتم بكمية أكثر من العلاقات الاجتماعية، حيث يرى أن هذا المجال يندرج ضمن طريقة الفرد في تقييم الوظائف الاجتماعية (تقدير الذات الاجتماعية، الإحساس بتحقيق الذات، النجاحات والفشل... إلخ) وكذلك أهمية التطرق إلى فاعلية الشبكة الاجتماعية للأفراد (التكوين، الكثافة، التشتت الجغرافي، وتيرة الإتصال، كثافة العلاقات... إلخ).

نرى من خلال هذين الإتجاهين أن المجال الاجتماعي لجودة الحياة يتضمن نوعية العلاقات الاجتماعية

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

ومن جانب آخر يركز على المجال الاجتماعي لكمية العلاقات الاجتماعية.

وبناء على ما سبق، يتضح أنه لا يمكن النظر إلى هذا المجال إلا بشكل متكامل بين الإيجابيات.

ت. المجال البدني: يدمج الباحثين تحت هذا المجال الصحة البدنية والقدرات الأدائية، حيث تتضمن الصحة البدنية الطاقة، الحيوية، التعب، النوم، الراحة، الآلام، الأعراض ومختلف المؤشرات البيولوجية، وتتضمن القدرات الأدائية الوضع الوظيفي، تنقل الفرد، الأنشطة اليومية التي تمكن الفرد من الأداء ومن الاستقلالية النسبية.

نرى هنا أنه من الصعب التطرق إلى المجال البدني دون مراعاة كل من المجالين السابقين وكيفية تأثيرهما على هذا المجال، هذا ما يظهر من خلال المكونات التي يتضمنها هذا المجال سواء ضمن الصحة البدنية أو القدرات الأدائية.

ج. الرضا عن العيش: يرى بافو 1991 هو عبارة عن عملية معرفية تهدف إلى المقارنة بين حياة الفرد وبين معايير المرجعية (القيم والمثل العليا... إلخ) فهو يعبر عن التقييم الذي يقوم به الفرد عن حياته. ويذهب دينر 1994 إلى أن هذا المفهوم يهدف إلى الحكم الشعوري والشامل الذي يطلقه الفرد عن حياته ويظهر هذا ضمن مجالات محددة مهنية، عائلية، الصحة، الذات... إلخ.

نرى أن هذا المجال له إهتمام بفعالية الفرد في تقييمه الكلي لحياته، الذي يعتمد على معايير ومكونات الحياة اليومية.

د. السعادة: يتميز هذا المفهوم بالتعددية الوظيفية، فهو يتضمن ثلاث مكونات مستقلة فيما بينها مكون إنفعالي إيجابي (المتعة)، مكون معرفي تقييمي (الرضا)، ومكون سلوكي (التفوق).

وبالرغم من الإجتهدات والمقاربات التي توصل إليها الأخصائيون النفسانيون فيما يخص هذا المفهوم إلا أنه بقي لوقت طويل مرتبط بالبحث عن المتعة أو بإعتباره مرادفا لمصطلح العافية.

ويرى الباحثين حاليا عن مفهوم السعادة يعبر عن السمة أكثر من إعتباره حالة حيث يهدف إلى حالة مستقرة ومستدامة نسبيا.

ر. الرفاهية الذاتية: يمكن التطرق إلى مفهوم الرفاهية الذاتية من خلال ثلاثة نقاط أساسية:

- مفهوم ذاتي أي تقييم ذاتي الذي لا يعتمد على متطلبات الحياة الموضوعية.
- يعتمد على التقييم الإيجابي الشامل للحياة التي يعيشها الفرد.
- تهتم بضرورة توفر المؤشرات الإيجابية دون إهتمامه بجانب الإنفعالات السلبية.

يرى دينر 1994 أن هذا المفهوم يعبر عن تجربة الفرد العامة لردود الفعل الإيجابية تجاه حياته، ويشمل جميع المكونات الدنيا مثل الرضا عن العيش ومستوى المتعة.

نرى هنا أن الرضا عن العيش والسعادة هما المكونان الرئيسيان لمفهوم العافية، حيث يجب أن يتوفر هذين المكونين ولو بأقل قدر ممكن ليتحقق هذا المفهوم. (فوزية داهم، 2015، ص42، 40).

12. مظاهر جودة الحياة:

إقترح عبد المعطى خمسة مظاهر رئيسية لجودة الحياة تتمثل في خمس حلقات ترتبط فيها الجوانب الذاتية والموضوعية، وهي كالآتي:

الحلقة الأولى: العوامل الذاتية والتعبير عن حسن الحال:

العوامل المادية الموضوعية: والتي تشمل الخدمات المادية التي يوفرها المجتمع لأفراده إلى جانب الفرد وحالته الإجتماعية والزواجية والصحية والتعليمية حيث تعتبر هذه العوامل عوامل سطحية في التعبير عن جودة الحياة إذ ترتبط بثقافة المجتمع وتعكس مدى قدرة الأفراد على التوافق مع هذه الثقافة.

حسن الحال: ويعتبر هذا بمثابة مقياس عام لجودة الحياة، وكذلك مظهرا سطحيا للتعبير عن جودة الحياة، فكثير من الناس يقولون بأن حياتهم جيدة ولكنهم يخزنون معنى حياتهم في مخازنهم الداخلية لا يفتحوها لأحد.

الحلقة الثانية: إشباع الحاجات والرضا عن الحياة:

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

إشباع وتحقيق الحاجات: وهو أحد المؤشرات الموضوعية لجودة الحياة، فعندما يتمكن المرء من إشباع حاجاته فإن جودة حياته ترتفع وتزداد، وهناك حاجات كثيرة يرتبط بعضها بالبقاء كالطعام، المسكن والصحة، ومنها ما يرتبط بالعلاقات الاجتماعية كالحاجة للأمن والانتماء والقوة والحب والحرية وغيرها من الحاجات التي يحتاجها الفرد والتي يحقق من خلالها جودة حياته.

الرضا عن الحياة: ويعتبر أحد الجوانب الذاتية لجودة الحياة، فعندما يتمكن الفرد، فكونك راضي فهذا يعني أن حياتك تسير كما ينبغي، وعندما يشبع الفرد كل إحتياجاته وتوقعاته ورغباته، يشعر حينها بالرضا.

إدراك الفرد القوى والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى الحياة:

القوى والمتضمنات الحياتية: قد يرى البعض أن القوى والمتضمنات الحياتية بمثابة مفهوم أساسي لجودة الحياة، فالبشر كي يعيشوا حياة جيدة، لا بد لهم من إستخدام القدرات والطاقات والأنشطة الإبتكارية الكامنة داخلهم من أجل تلبية القيام بتنمية العلاقات الاجتماعية وأن ينشغلوا بالمشروعات الهادفة ويجب أن يكون لديهم القدرة على التخطيط وإستغلال الوقت وما إلى ذلك وهذا كله بمثابة مؤشرات لجودة الحياة.

معنى الحياة: يرتبط معنى الحياة بجودة الحياة، فكلما شعر الفرد بقيمته وأهميته للمجتمع وللآخرين، وشعر بإنجازته ومواهبه، أو أن إفتقاده قد يسبب نقصا أو إفتقادا للآخرين له، فكل ذلك يؤدي إلى إحساسه بجودة الحياة.

الحلقة الرابعة: الصحة والبناء البيولوجي وإحساس الفرد بالسعادة:

الصحة والبناء البيولوجي: وتعتبر حاجة من حاجات جودة الحياة التي تهتم بالبناء البيولوجي للبشر، والصحة الجسمية تعكس النظام البيولوجي، لأن خلايا الجسم ووظائفها بشكل صحيح يجعل الجسم في حالة صحية جيدة وسليمة.

الحلقة الخامسة: جودة الحياة الوجودية: وهي الوحدة الموضوعية لجوانب الحياة، وهي الأكثر عمقا داخل النفس، وإحساس الفرد بوجوده، وهي بمثابة النزول لمركز الفرد والتي تؤدي بالفرد إلى إحساسه

الفصل الثالث: جودة الحياة العامة

بمعنى الحياة التي يعد محور وجوده، فجودة الحياة الوجودية هي التي يشعر من خلالها الفرد بوجوده وقيمه، من خلال ما يستطيع أن يحصل عليه الفرد من عمق للمعلومات البشرية المرتبطة بالمعايير والقيم والجوانب الروحية والدينية التي يؤمن بها الفرد والتي يستطيع من خلالها تحقيق وجوده.

وأضاف عبد المعطي أن مظاهر جودة الحياة تتعدد لتشمل العوامل المادية وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد الإيجابي لمعنى الحياة، ومدى إحساس الفرد بالسعادة والصحة النفسية والجسمية فضلا عن جودة الحياة الوجودية، وهي أعمق تأثيرا والذي يتضمن الإستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوى ومتضمنات حياته، والشعور بمعنى الحياة، إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية، وإحساسه بمعنى السعادة، وصولا إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع.

ويرى الباحث بأن جودة الحياة تمتاز بعدة مظاهر متعددة، قد يشعر المعاق بإفتقادها أو إفتقاد البعض منها، ويرى الباحث أن للإعاقة تأثيرا كبيرا على جودة الحياة للأفراد المعاقين حيث يشعر البعض منهم بالهموم، والضغط الحياتية، وبالتالي هم بحاجة إلى إدراك هذه الحياة بمعناها الإيجابي، وهذا لا يتم إلا من خلال المحيطين بهم والمقربين، والذي يتم من خلالهم توفير سبل الراحة، ومن ثم الشعور بالسعادة والطمأنينة والإستمتاع بالحياة والرضا عن أنفسهم وعن الحياة التي يعيشونها، وصولا إلى التوافق والتكيف مع الإعاقة والمجتمع (عبد المحسن مسعد إسماعيل المغازي، 2014، ص 205).

13. مبادئ جودة الحياة:

أوضحت جودي سنة 1990 بأن جودة الحياة تعتمد على مجموعة من المبادئ منها :

- أن هذه المبادئ مشتركة بين الشخص المعاق وغير المعاق.
- أن جودة الحياة مرتبطة بمجموعة من الاحتياجات الرئيسية للإنسان ومدى قدرته على تحقيق أهدافه في الحياة.
- أن معاني جودة الحياة مختلف باختلاف وجهات النظر الإنسانية، بمعنى أنها تختلف من شخص إلى آخر ومن عائلة إلى أخرى.

- أن مفهوم جودة الحياة له علاقة وطيدة ومباشرة في البيئة التي يعيش فيها الشخص.
- أن مفهوم جودة الحياة يعكس التراث الثقافي للإنسان و البيئة المحيطة به (بن عطية نوال، 2017، ص38-36).

14. العوامل الأساسية في تشكيل جودة الحياة:

يشير جود الى أربعة عوامل لتشكيل جودة الحياة هي:

- حاجات الفرد (الحب، التقبل، الجنس، الصداقة، الصحة، الأمن).
- التوقعات بأل هذه الحاجات خاصة بالمجتمع الذي يعيش فيه الفرد.
- المصادر المتاحة لإشباع هذه الحاجات بصورة مقبولة اجتماعيا.
- النسيج البيئي المرتبط بإشباع هذه الحاجات.

كما توصل سامي إلى بعض الحقائق الخاصة بجودة الحياة منها:

- يشعر الفرد بجودة الحياة عندما تشبع حاجاتهم الأساسية وتكون لديه الفرصة لتحقيق أهدافه في مجالات حياته الرئيسية.
- ترتبط جودة الحياة لدى الفرد بجودة حياة الأشخاص الآخرين الذين يعيشون في البيئة نفسها.
- تعكس جودة الحياة لدى الفرد تراثه الثقافي و تراث الأفراد المحيطين به.
- جوده الحياة بناء نفسي يمكن قياسه من خلال المؤشرات الذاتية والمؤشرات الاجتماعية.
- تعزيز جودة الحياة يتضمن الأنشطة وبرامج التأهيل والعلاج والدعم الاجتماعي (غنية نواوي، 2020، ص37).

15. مقومات جودة الحياة:

تعتبر جودة الحياة مفهوم نسبي يختلف من شخص إلى آخر من اعتبارات تقييم حياتهم وتوجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة وهي:

- القدرة على التحكم.
- الصحة الجسمانية والعقلية والأحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية.
- القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
- الأوضاع المالية الاقتصادية.
- المعتقدات الدينية والقيم الثقافية (غنية نواوي ، 2020 ، ص 37).

16. كيفية تحقيق جودة الحياة:

يرى مجدي ان الانسان يستطيع الشعور بجودة الحياة والوصول إليها، والبس أن تتضافر وتتوافر مجموعة من العوامل، تتمثل بالتالي:

أ. تحقيق الفرد لذاته وتقديرها:

يعرف كلا من عبد الحميد، وكفائي مفهوم الذات على أنه فكرة الفرد وتقييمه لنفسه، بما تشتمل عليه من قدرات وأهداف واستحقاق شخصية وتذكر فرغلي، أن مفهوم الذات لدى الفرد يتكون من مجموعة من العوامل من أهمها تحديد الدور، والمركز، والمعايير الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي، واللغة، والعلاقات الاجتماعية فيجب على الفرد أن يدرك بأنه يمتلك الطاقات والقدرات، وعليه أن يقدر ذاته ويحترمها، وأن لا يقلل من نفسه و يستسلم لها وعليه أن يعمل جاهدا على تحقيقها، على الرغم من وجود العقبات التي تعترضه في الحياة وتحقيق الذات يعتبر بمثابة قمة الشعور والاحساس بالرضا عن الذات، ومن ثم شعوره بجودة الحياة.

ب. إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة:

ويذكر " غندور" (1999) أن البعض قد يرى أن لب موضوع جودة الحياة يكمن في دراسة ماسلو عن الحاجات الإنسانية، والنظرية الاقتصادية للمتطلبات الإنسانية، ومن المعلوم لدى أهل التخصص في علم النفس أن تصنيف "ماسلو" للحاجات الإنسانية.

يشتمل على خمسة مستويات متدرجة حسب أولويتها وهي كالتالي:

- الحاجات الفسيولوجية.

- الحاجة للأمن.

- الحاجة للانتماء.

- الحاجة للمكانة الاجتماعية للحياة.

- الحاجة لتقدير الذات.

ج. الوقوف على معنى إيجابي للحياة:

يعتبر مفهوم معنى الحياة مفهوما هاما جدا ، ويعتبر فرانكل (1969) الحياة يجب أن تكون لها معنى تحت كل الظروف، وأن هذا المعنى في حالة دائمة من التغيير، إلا أنه يظل موجودا دائما، ويرى فرانكل أن الإنسان يستطيع إكتشاف ذلك المعنى في حياته بثالث طرق وهي كالتالي :

- عمل شيء جديد أو القيام بعمل ما.

- تجربة خبرات وقيم سامية مثل الخير والحق والجمال.

- الالتقاء بإنسان آخر في أوج تفرده الانساني (بخوش نورس، 2015، ص3-،34).

17. معوقات جودة الحياة:

يتضمن البناء النفسي لكل منا مكانم القوة ومواطن الضعف هذا أمر مسلم به فإذا نظرنا إلى مواطن الضعف والقصور من السياق الاجتماعي الثقافي العام الذي يعيش فيه الإنسان من جهة أخرى لأماكن تحديد مجموعة من الظروف التي قد تحول دون تحقيق الإنسان لأحلامه وطموحاته بل تسبب أيضاً كفاً أو كمنونا لمكانم القوة التي لديه نفس الوقت وتجدر الإشارة إلى أن غالبية المواقف الرعاية والتعليم تركز بصورة مبالغ فيها في الحقيقة على حل مشكلة أو مشكلات الشخص هذا أمر إيجابي لكن إذا أردنا أن نحسن جودة الحياة الشخصية للإنسان علينا ألا نركز فقط على المشكلات بل يتعين التركيز كذلك على كل أبعاد الحياة واستخداما توظيف مكانم القوة وكافة الإمكانيات المتاحة لتحسين نوعية أو جودة الحياة الشخصية له.

ويجب عند وصف مكانم القوة ومواطن الضعف إطلاقاً من دلالة عنوان هذه الفقرة (منغصات إمكانيات قدرات معوقات) أن نميز بين الظروف الداخلية والظروف الخارجية.

ويقصد بالظروف الداخلية الخصائص البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد. أما الظروف الخارجية يقصد بها تلك العوامل المرتبطة بتأثيرات الآخرين أو البيئة التي يعيش فيها ذلك الشخص. ويوضح الجدول رقم 1 بعض الأمثلة:

جدول رقم 02: جدول معوقات إمكانيات وقدرات جودة الحياة العامة.

المعوقات	الإمكانيات/ القدرات	
الظروف الداخلية	المرض. الإعاقات. الظروف الحياتية السلبية.	المهارات. الخبرات الحياتية الإيجابية. الحالة المزاجية الذهنية وروح الرعاية والمرح.
الظروف الخارجية	نقص المساندة الاجتماعية والإنفعالية ظروف الحياة أو المعيشة السيئة.	توافر مختلف مصادر المساندة الاجتماعية والإنفعالية وتعدد الباحثين لها، توافر نماذج الرعاية الصحية والطبية.

المصدر: (بنية سمية، 2019، ص 30-31).

خلاصة الفصل:

من خلال ما عرضناه نستخلص أن اهتمام الباحثين بمفهوم جودة الحياة منذ بداية النصف الثاني للقرن العشرين كمفهوم مرتبط بعلم النفس الإيجابي، والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد، وقد تعددت قضايا البحث في هذا الإطار.

وقد أكدت دراسات القرن الماضي أن جودة الحياة هي شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على اشباع حاجياته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة من إدراك الأشخاص إلى مواقعهم في الحياة، وتشمل العديد من المكونات منها الثقافية والقيم والنظام الذي من خلاله يعيشون وله علاقة مع أهدافهم وتطلعاتهم ومعاييرهم وكذلك اعتباراتهم والإحساس بجودة الحياة هو حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادر على اشباع حاجاته المختلفة الفطرية والمكتسبة والإستمتاع بالظروف المحيطة به (صابرين

وزان، 2019، ص56).



الفصل

الرابع

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

1. تمهيد.

2. تعريف المؤسسة.

3. طريقة أدوات الدراسة:

أ. طريقة الدراسة.

ب. متغيرات الدراسة.

4. اختيار مجتمع وعينة الدراسة:

أ. منهج الدراسة.

ب. عينة الدراسة.

5. مصادر و أدوات جمع البيانات:

أ. مصادر جمع البيانات.

ب. الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

6. الدراسة الاستطلاعية:

أ. تحليل بيانات الاستبيان.

ب. الخصائص العامة لعينة الدراسة.

ت. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

7. الدراسة الأساسية:

أ. مواصفات العينة.

ب. الجداول التقاطعي.

1. تمهيد:

قصد الوصول إلى إسقاط الجانب النظري الذي تطرقنا له في الفصل الأول والوصول إلى نتائج تمكننا من الإجابة عن الإشكالية المطروحة وكذلك اختبار الفرضيات، سنقوم في هذا الفصل بإجراء دراسة ميدانية باستخدام المنهج الوصفي عن طريق الاستبيانات الذي استهدف القطاع الصناعي لما له من أولوية في ظل التوزيع الاقتصادي الذي انتهجته الدولة مؤخرًا، فقد تم اختيار مؤسسة هيبروك لنقل و توزيع المواد الكيميائية ، بغية الوصول إلى قياس مدى اثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الحياة العامة للعاملين في هذه المؤسسة.

و عليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى جانبين:

- طريقة وأدوات الدراسة
- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

2. تعريف المؤسسة:

تضمن hyproc النقل البحري للهيدروكربونات والمنتجات الكيماوية والبيتومين، سواء من حيث حركة المرور الدولية أو الملاحة الساحلية الوطنية ، كما أنها تضمن شحن السفن ، وتستغل خبرتها في مجال إدارة السفن. هي فرع لمجموعة سوناطراك، وقد أنشأت hyproc SC نفسها كحلقة وصل حاسمة في استراتيجية تعزيز ونقل المواد الهيدروكربونية لمجموعة سوناطراك، يمثل نقل الغاز الطبيعي المسال نشاطها الرئيسي، سواء من حيث الحجم المنقول أو في معدل دورانه، ويشكل هذا الجزء رابطاً أساسياً في سلسلة الغاز ويساهم في تقييم الغاز الطبيعي الجزائري المصدر. تبلغ سعة نقل الغاز الطبيعي المسال لأسطول hyproc SC 766177 مترًا مكعبًا، وهو ما يمثل جزءًا كبيرًا من حمولة الأسطول التجاري الجزائري.

3. طريقة أدوات الدراسة:

سنقوم في هذا الجزء بعرض كيفية إنجاز الدراسة الميدانية أي يتم توضيح طريقة مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طريقة جمع المعطيات و الأدوات المستخدمة، والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

أ. طريقة الدراسة:

يتضمن الطريقة المنتهجة في هذه الدراسة من خلال تحديد المتغيرات وكذا المنهج والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة.

ب. متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: يتمثل في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها:

__ بعد الاحتراق.

__ بعد التوتر بالصدمة الثانوية.

__ بعد الرضا عن التعاطف.

- المتغير التابع: يتمثل في جودة الحياة العامة.

المتغيرات الشخصية: الجنس، العمر، الحالة المدنية، المستوى الدراسي، المهنة.

4. اختيار منهج ومجتمع الدراسة:

أ. منهج الدراسة:

إن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكننا من وصف متغيرات الدراسة والكشف عن الأسباب والنتائج المترتبة عن الدراسة ، ونظرا لطبيعة الموضوع المبحوث فيه المتمثل في أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة سيتم تحليل بيانات الدراسة وفقا للإشكالية المطروحة والتي جمعناها عن طريق الاستبيانات

ب. عينة الدراسة:

رغم عدم توفرنا على العدد الكافي للعينة في مؤسسة الدراسة والتي تعد من أبرز الصعوبات التي واجهتنا في تحديد مجتمع الدراسة، إلا أننا سعينا قدر الامكان لجمع أكبر عدد ممكن وذلك من خلال العينة المسحية لعمال مؤسسة هيبروك، حيث قدر مجتمع الدراسة ب 60 عامل.

لقد قمنا بتوزيع 60 استبيان حيث اعتمدنا على التسليم الذاتي للاستمارات، وبعد استرجاع الاستمارات الموزعة تم مراجعتها والتأكد من أن كل الاستمارات مملوءة على النحو الصحيح ومسترجعة، والجدول الموالي يوضح لنا الاستبيانات الموزعة.

الجدول 03: يمثل الاستبيانات الموزعة.

النسبة المئوية	التكرارات	البيانات
%100	60	الاستبيانات الموزعة
%0	0	الاستبيانات الغير المسترجعة
%0	0	الاستبيانات الملغاة
%100	60	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

5. مصادر وأدوات جمع البيانات.

نهدف هنا إلى توضيح الأدوات المستعملة في دراستنا الميدانية وطرق جمع البيانات والبرامج الأدوات المستعملة في المعالجة الاحصائية لها.

أ. مصادر جمع البيانات

اعتمدنا في دراستنا على مصدرين أساسيين لجمع البيانات، بيانات أولية وبيانات ثانوية.

البيانات الأولية:

وذلك من خلال عدة زيارات ميدانية متتالية، كان أولها التعرف على المؤسسة والمهام التي تقوم بها والأهداف الاستراتيجية التي تصبو للوصول إليها مع شرح موضوع الدراسة والهدف منها، ومن خلال زيارات أخرى تم توزيع الاستبيانات، وملاها من خلال المقابلة المباشرة، ومن ثم استرجاعها وتفريغها ومعالجتها عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS).

البيانات الثانوية:

وتمثلت في مراجعة عدة كتب ومقالات علمية ومنشورات خاصة بموضوع الدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيري الدراسة ، وكذا أي مرجع يمكن أن يسهم في إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وبناءا عليها قمنا بتحديد فرضيات الدراسة وتحديد أسئلة الاستبيان بما يناسب، ويؤدي إلى الإجابة على فرضيات الدراسة.

ب. الأدوات المستخدمة في جمع البيانات:

تم الاعتماد على أدوات جمع المعطيات والمتمثلة في المقابلة والاستبيانات.

- الاستبيان:

تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين رئيسيين:

الأول: عبارة عن البيانات الشخصية للعمال (السن الجنس الحالة المدنية المستوى الدراسي و المهنة).

الثاني: يتكون هذا القسم من محورين يتضمنان فقرات تقيس متغيرات الدراسة حيث تكون الاستبيان من:

متغير جودة الحياة في العمل: تضمن 30 فقرة مقسمة إلى ثلاث أبعاد:

- بعد الاحتراق.

- بعد الرضا عن التعاطف.

- بعد التوتر بالصدمة.

متغير جودة الحياة العامة: تضمن 26 فقرة ولا يحتوي على أبعاد.

أما بالنسبة لطريقة الإجابة فالجزء الأول كان عن طريق اختيار واحد من البدائل المتاحة أما الجزء الثاني فقد تم اعتماد مقياس (ليكاترت **likert**) الذي يعتبر من أكثر المقاييس استخداما.

والجدول التالي يوضح هذا المقياس:

جدول رقم 04: مقياس ليكاترت.

غالباً بشدة	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً	الاستجابة
5	4	3	2	1	المقياس

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة.

- المقابلة:

تمت بغرض التأكد من جدية المستجوبين وكذا الحرص على فهمهم لأسئلة الاستبيان وفقراته لذلك اعتمدنا على مقابلة مجموعة من العمال الإداريين في مؤسسة هيبروك بمختلف مستوياتهم الوظيفية.

- الملاحظة:

تم استخدام الملاحظة كأول خطوة من خطوات البحث الميداني، وذلك لمحاولة فهم الفضاء العام للمؤسسة وأجواء العمل فيها، من خلال التركيز على سير العمل داخل مختلف الوحدات، والنظام المتبع، و ملاحظة تصرفات العاملين وسلوكهم وطبيعة العلاقات القائمة فيما بينهم، وكيفية أدائهم لعملهم وكذلك طبيعة الاتصالات سواء بين العاملين و مرؤوسيهـم.

6. الدراسة الاستطلاعية:

- تحليل بيانات الاستبيان:

سيتم عرض الخصائص العامة للمتغيرات العامة للدراسة وتحليلها.

- الخصائص العامة لعينة الدراسة.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

يخص هذا الجزء من الاستبيان المعلومات الشخصية للمجيب وقد تمحورت هذه الاسئلة حول الجنس، العمر، الحالة المدنية، المستوى الدراسي، المهنة وكانت النتائج كما يلي:

- الجنس: كان توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس كما يلي:

جدول رقم 05: يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
56,7	17	ذكر
43,3	13	أنثى
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول الثاني تكرارات و نسب العمال حسب الجنس، حيث قدر تكرار الذكور ب 17 أما بالإناث فكان 13 بمعنى أن الذكور تجاوز عدد الإناث حيث قدرت النسبة المئوية للذكر ب 56,7% أما الإناث فقدت ب 43,3% .

جدول رقم 06: يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن.

النسب المئوية	التكرارات	السن
%13,3	4	30-25
%36,7	11	36-31
%20	6	42-37
%30	9	ما فوق 42
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول الثالث تكرارات و نسب العمال حسب السن، حيث أن العمال ما بين 31 إلى 36 سنة هم الأكثرية بتكرار 11 وبنسبة 36,7% يليهم أصحاب ما فوق 42 سنة بتكرار 9 و بنسبة 30% ثم 37 إلى 42 بتكرار 6 و بنسبة 20% و كأخر سن نجد أصحاب 25 إلى 30 سنة بتكرار 4 و نسبة 13,3%.

جدول رقم 07: يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية.

النسب المئوية	التكرارات	الحالة المدنية
20%	6	أعزب
76,7%	23	متزوج
3,3%	1	مطلق
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول الرابع تكرارات و نسب العمال حسب الحالة المدنية ، حيث أن في أعلى مرتبة نجد المتزوجين بتكرار 23 و نسبة 76,7% تم يليهم العزاب بتكرار 6 و بنسبة 20% و اخيرا المطلقين بتكرار 1 و نسبة 3,3%.

جدول رقم 08: يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى.

النسب المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
3,3%	1	دكتوراه
3,3%	1	ماستر
63,3%	19	جامعي
30%	9	ثانوي
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول الخامس تكرارات و نسب العمال حسب المستوى ، حيث أن أكثر تكرار يكون للمستوى الجامعي بتكرار 19 و نسبة 63,3% تم ثانوي بتكرار 9 و نسبة 30% تم يأتي الدكتوراه والماستر بنفس التكرار 1 و نفس النسبة 3,3%.

جدول رقم 09: يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المهنة.

إداري	1	3,3%
عون اداري	2	6,7%
عون أمن	2	6,7%
إطار	5	16,7%
إطار موارد بشرية	3	10%
أمانة	3	10%
موظف	3	10%
مكتب دراسات	7	23,3%
رئيس قسم	2	6,7%
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول السادس تكرارات و نسب العمال حسب المهنة و كان في أول الترتيب مكتب الدراسات بتكرار 7 و نسبة 23,3% تم إطار بتكرار 5 و بنسبة 16,7 ثم الأمانة و إطار موارد بشرية و الموظف بنفس التكرار 3 و النسبة 10% ثم رئيس قسم و عون أمن و عون اداري بتكرار 2 و بنسبة 6,7% ثم اداري بتكرار 1 و نسبة 3,3%.

5. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

الثبات:

- معامل ارتباط ألفا كرومباخ لإبعاد استبيان جودة الحياة في العمل تمثلت في 0,58 و تعتبر درجة متوسطة.
- معامل الارتباط ألفا كرومباخ لاستبيان جودة الحياة العامة تمثلت في 0,93 تعتبر درجة جيدة جدا.

الصدق:

- ارتباط ابعاد جودة الحياة في العمل (الرضا عن التعاطف، التوتر بالصدمة، الاحتراق) مع الاختبار الذي ينتمي إليه.

الجدول رقم 10: يمثل الخصائص السيكومترية.

البعد	الارتباط	الدالة
الرضا عن التعاطف	0,85	دالة
التوتر بالصدمة	0,37	دالة
الاحتراف	0,27	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن في صدق الارتباط المتعددة كانت دالة في كلا من بعد الرضا عن التعاطف، بعد التوتر بالصدمة أمل في بعد الاحتراق لم يكن دال.
- ارتباط فقرات جودة الحياة العامة بالمقياس ككل.

الجدول رقم 11: الخصائص السيكومترية لجودة الحياة العامة.

الفقرة	الارتباط	الدالة
1	0,64	دالة

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

دالة	0,53	2
دالة	0,55-	3
دالة	0,47-	4
دالة	0,64	5
دالة	0,71	6
دالة	0,73	7
دالة	0,83	8
دالة	0,78	9
دالة	0,77	10
دالة	0,64	11
دالة	0,68	12
دالة	0,74	13
دالة	0,54	14
دالة	0,42	15
دالة	0,77	16
دالة	0,76	17
دالة	0,80	18
دالة	0,78	19

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

دالة	0,76	20
دالة	0,71	21
دالة	0,82	22
دالة	0,60	23
دالة	0,72	24
دالة	0,75	25
دالة	0,66	26

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن فقرات جودة الحياة العامة كلها ذات الدلالة.

7. الدراسة الأساسية:

الجدول رقم 12: يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
50%	30	ذكر
50%	30	أنثى
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول 8 تكرارات ونسب العمال حسب الجنس فكان الذكور و الإناث مستوية بتكرار 30 و نسبة 50%.

الجدول رقم 13: يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن.

النسب المئوية	التكرارات	السن
16,7%	10	30-25
25%	15	36-31
25%	15	42-37
33,3%	20	ما فوق 42
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول 9 تكرارات و نسب العمال حسب السن ، حيث أن ما فوق 42 سنة كانت الأعلى بتكرار 20 و نسبة 33,3% يليها عمال ما بين 31-36 و 37-42 بتكرار متساوي مقدر ب 15 ونسبة 25% و أدنى قيمة كانت ل 25-30 بتكرار 10 و نسبة 16,7%.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة المدنية.

النسب المئوية	التكرارات	الحالة المدنية
23,3%	14	أعزب
73,3%	44	متزوج
3,3%	2	مطلق
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول 10 تكرارات و نسب العمال حسب الحالة المدنية ، حيث أن أعلى قيمة كانت للمتزوج بتكرار 44 و نسبة 73,3% تم يليه الاعزب بتكرار 14 و نسبة 23,3% و أدنى قيمة المطلق بتكرار 2 و نسبة 3,3%.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى.

النسب المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
1,7%	1	دكتوراه
1,7%	1	ماستر
73,3%	44	جامعي
23,3%	14	ثانوي
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول 11 تكرارات و نسب العمال حسب المستوى، حيث أن أعلى مرتبة كانت الجامعي بتكرار 44 و نسبة 73,3% ثم تليه الثانوي بتكرار 14 و نسبة مقدرة ب 23,3% أما الماستر و الدكتوراه فكانت لهم نفس التكرارات ب 1 و نسبة 1,7%.

الجدول رقم 16: يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المهنة.

النسب المئوية	التكرارات	الوظيفة
1,7%	1	Administrateur
3,3%	2	Agen administrateur
3,3%	2	Agen

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

		administrative
%3,3	2	Agen sécurité
%5	3	Agen sécurité
%11,7	7	Bureau d'études
%8,3	5	Bureau d'études
%16,7	10	Cadre
%6,7	4	Cadre RH
%1,7	1	Cantable
%8,3	5	département Chef
%1,7	1	Gestionnaire
%1,7	1	Archives
%15	9	Secrétaire
%3,3	2	Sécurité
%5	3	Travailler
%3,3	2	Travellers
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال الجدول 12 تكرارات ونسب العمال حسب المهنة، حيث أن **cadre** حصل على أعلى تكرار ب 10 ونسبة مقدرة ب 16,7% يليه **secrétaire** بتكرار 9 ونسبة 15% ثم **bureau d'études** بتكرار 7 ونسبة 11,7% بعده **bureau d'études** و **chef département** بتكرار 5 ونسبة مقدرة ب 8,3% يليه **cadre RH** بتكرار 4 ونسبة 6,7% ثم يتساوى **Agen sécurité** و **travailler** بتكرار 3 ونسبة 5% ثم **Agen administrateur** , **travellers** , **administrative** , **Agen sécurité** , **sécurité** ونسبة 3,3% ثم يتساوى **administrateurs** , **cantable** , **gestionnaire** , **les archives** بتكرار 1 ونسبة 1,7%.

تم التأكد من احتمالية التوزيع الخاص بالمتغيرين (جودة الحياة الوظيفية، و جودة الحياة العامة) فقد ظهر أن التوزيع طبيعي معتدل.

للقيام بالجداول التقاطعية يجدر الإشارة إلى التساؤلين و الاجابة عنهما:

- ما مدى مستوى (منخفض، متوسط، منخفض) جودة الحياة في العمل.

الجداول التقاطعية: جدول تقاطعي خاص بجودة الحياة في العمل:

الجدول رقم 16: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب الجنس.

الجنس	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
ذكر	20%	73,3%	6,7%	100%
أنثى	10%	60%	30%	100%
المجموع	15%	66,7%	18,3%	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة حياة العمل في المؤسسة كانت بدرجة متوسطة لكلا الجنسين (ذكر، أنثى) حيث قدر مجموعها بـ **66,7%** و الدرجة المرتفعة كانت في المرتبة الثانية بـ **18,3%** وأقل نسبة كانت للدرجة المنخفضة بـ **15%**.

الجدول رقم 17: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب السن.

السن	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
30-25	10%	80%	10%	100%
36-31	33,3%	53,3%	13,3%	100%
42-37	0%	80%	20%	100%
ما فوق 42	15%	60%	25%	100%
المجموع	15%	66,7%	18,3%	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة الوظيفية حسب السن في المؤسسة كانت بدرجة متوسطة بمجموع **66,7%** (ما بين عمر 25 إلى 36 سنة، ما بين 37 إلى ما فوق 42) في حين أن الدرجة المرتفعة احتلت المرتبة الثانية بنسبة **18,3%** حيث أن عمال ما فوق 42 سنة كانت لهم جودة حياة وظيفية أكثر من غيرهم من الأعمار الأخرى أما الأقل تمتعا بجودة الحياة الوظيفية كانوا أصحاب 30-25 سنة، أما الدرجة المنخفضة فحضت كالعادة بأقل نسبة تمثلت في **15%**.

الجدول رقم 18: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة في العمل حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
أعزب	14,3%	57,1%	28,6%	100%
متزوج	15,9%	70,5%	13,6%	100%

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

مطلق	%0	%50	%50	%100
المجموع	%15	%66,7	%18,3	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة الوظيفية حسب الحالة المدنية كانت بدرجة متوسطة بمجموع %66,7 حيث أن بأعلى درجة كانت للمتزوجين وأدناها كانت المطلقين، أما المرتبة الثانية كانت لجودة الحياة الوظيفية المرتفعة بمجموع %18,3 حيث حضى المتزوجين بأعلى نسبة والعزاب بادنا درجة، وفي آخر مرتبة كانت من نصيب جودة الحياة الوظيفية المنخفضة بمجموع %15 فكانوا المتزوجين هم أكثر من كانت لديهم جودة حياة وظيفية منخفضة.

الجدول رقم 19: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة الوظيفية حسب المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
دكتوراه	%0	%100	%0	%100
ماستر	%100	%0	%0	%100
جامعي	%13,6	%70,5	%15,9	%100
ثانوي	%14,3	%57,1	%28,6	%100
المجموع	%15	%66,7	%18,3	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة الوظيفية حسب المستوى الدراسي كانت بدرجة متوسطة بمجموع %66,7 حيث أن الجامعيين هم من كانت لديهم جودة حياة وظيفية أكثر بدرجة متوسطة أما الأقل درجة فهم الماستر، في المرتبة الثانية حلت الدرجة المرتفعة من جودة الحياة الوظيفية بنسبة %18,3 وكان أكثرهم ارتفاع هم الجامعيين وأقلهم دكتوراه وماستر، في المرتبة الأخيرة حلت الدرجة المنخفضة بنسبة %15.

الجدول رقم 20: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة الوظيفية حسب المهنة.

المجموع	مرتفع	متوسط	منخفض	الوظيفة
%100	%0	%100	%0	Administrateur
%100	%0	%100	%0	Agen administrateur
%100	%0	%100	%0	Agen administrative
%100	%50	%0	%50	Agen sécurité
%100	%0	%100	%0	sécurité Agen
%100	%0	%100	%0	Bureau d'études
%100	%28,6	%57,1	%14,3	Bureau d'études
%100	%20	%60	%20	Cadre
%100	%0	%75	%25	Cadre RH
%100	%0	%100	%0	Cantable
%100	%0	%60	%40	Chef département
%100	%0	%100	%0	Gestionnaire

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

%100	%0	%0	%100	Archives
%100	%22,2	%66,7	%11,1	Secrétaire
%100	%50	%50	%0	Sécurité
%100	%0	%100	%0	Travailler
%100	%0	%100	%0	Travellers
%100	%18,3	%66,7	%15	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة الوظيفية حسب المهنة كانت بدرجة متوسطة بمجموع %66,7، و بدرجة مرتفعة بمجموع %18,3 و منخفضة بمجموع %15.

إذن في الأخير نستنتج أن عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري تمتعوا بجودة حياة وظيفية بدرجة متوسطة حسب مواصفات العينة (الجنس، السن، الحالة، المستوى، المهنة).

- ما مستوى (منخفض، متوسط، مرتفع) جودة الحياة العامة.

جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة:

الجدول رقم 21: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب الجنس.

المجموع	مرتفع	متوسط	منخفض	الجنس
%100	%13,3	%80	%6,7	ذكر
%100	%10	%63,3	%26,7	أنثى
%100	%11,7	%71,7	%16,7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة العامة حسب الجنس كانت بدرجة متوسطة بمجموع $71,7\%$ حيث كانت نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث، ثم الدرجة المنخفضة بمجموع $16,7\%$ (الإناث أكثر من الذكور)، الدرجة المرتفعة بمجموع $11,7\%$ (الذكور أكثر من الإناث).

الجدول رقم 22: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب السن.

السن	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
30-25	10%	70%	20%	100%
36-31	$26,7\%$	$66,7\%$	$6,7\%$	100%
42-37	20%	80%	0%	100%
ما فوق 42	10%	70%	20%	100%
المجموع	$16,7\%$	$71,7\%$	$11,7\%$	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة العامة حسب السن كانت بدرجة متوسطة بمجموع $71,7\%$ (أكثرهم 42-37 سنة ثم 30-25 وما فوق 42 متساويين، ثم 36-31)، درجة مرتفعة بمجموع $11,7\%$ (أكثرهم 30-25 وما فوق 42 بدرجة متساوية، و أقل درجة لعمر 42-37)، درجة منخفضة $16,7\%$ (أكثرهم 36-31، 42-37، والدرجة الدنيا تساوت بين 30-25 و ما فوق 42).

الجدول رقم 23: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
أعزب	%7,1	%85,7	%7,1	%100
متزوج	%15,9	%70,5	%13,6	%100
مطلق	%100	%0	%0	%100
المجموع	%16,7	%71,7	%11,7	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة العامة حسب الحالة المدنية كانت بدرجة متوسطة بمجموع %71,7 (أكثرهم العزب، متزوج، آخرهم المطلق)، ثم الدرجة المنخفضة %16,7 (أكثرهم المطلقين، ثم المتزوجين، العزب) وفي الأخير الدرجة المرتفعة %11,7 (أكثرهم المتزوجين، العزب، المطلقين).

الجدول رقم 24: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
دكتوراه	%0	%0	%100	%100
ماستر	%0	%100	%0	%100
جامعي	%15,9	%72,7	%11,4	%100
ثانوي	%21,4	%71,4	%7,1	%100
المجموع	%16,7	%71,7	%11,7	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة العامة حسب المستوى الدراسي كانت بدرجة متوسطة بمجموع 71,7% (أكثرهم ماجستير، جامعي، ثانوي، دكتوراه)، درجة منخفضة بمجموع 16,7% (ثانوي، جامعي، تساوي بين الماجستير و الدكتوراه)، الدرجة المرتفعة بمجموع 11,7% (دكتوراه، جامعي، ثانوي، ماجستير).

الجدول رقم 25: يمثل جدول تقاطعي لجودة الحياة العامة حسب المهنة.

المجموع	مرتفع	متوسط	منخفض	الوظيفة
100%	100%	0%	0%	Administrateur
100%	0%	100%	0%	Agen administrateur
100%	0%	50%	50%	Agen administrative
100%	0%	100%	0%	Agen sécurité
100%	0%	66,7%	33,3%	Agen sécurité
100%	0%	28,6%	71,4%	Bureau d'études
100%	0%	80%	20%	Bureau d'études
100%	20%	70%	10%	Cadre
100%	25%	75%	0%	Cadre RH
100%	0%	100%	0%	Cantable
100%	20%	80%	0%	Chef département
100%	0%	100%	0%	Gestionnaire

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

%100	%0	%100	%0	Archives
%100	%11,1	%88,9	%0	Secrétaire
%100	%0	%50	%50	Sécurité
%100	%33,3	%66,7	%0	Travailler
%100	%0	%100	%0	Travellers
%100	%11,7	%71,7	%16,7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جودة الحياة العامة حسب المهنة كانت بدرجة متوسطة بمجموع %71,7 تليها الدرجة المنخفضة بمجموع %16,7 ثم الدرجة المرتفعة بمجموع %11,7.

إذا في الأخير نستنتج أن عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري كانوا يتمتعون بدرجة متوسطة من جودة الحياة العامة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشة الفرضية.

1. تمهيد.
2. عرض النتائج وتفسيرها.
3. مناقشة الفرضية.
4. التوصيات.
5. خلاصة الفصل.

1. تمهيد:

بعد استخدام و تطبيق ادوات القياس نتناول في هذا الفصل عرض و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة الميدانية باستخدام بعض الأساليب الإحصائية من بينها معامل الارتباط ألفا كرومباخ لمعرفة العلاقة بين المتغيرين. سنقوم بمناقشة وتفسير نتائج الدراسة وهذا اعتمادا على ما أسفرت عليه نتائج الفرضية والدراسات.

جدول رقم 24: يمثل مناقشة الفرضية.

البعد	الارتباط	الدلالة
الرضا عن التعاطف	0,37	دالة
التوتر بالصدمة	0,64-	دالة
الاحترق	1	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

جدول رقم 25: يمثل مناقشة الفرضية.

البعد	الارتباط	الدلالة
الرضا عن التعاطف	-0,32	دالة
التوتر بالصدمة	0,57	دالة
الاحترق	-0,66	دالة

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS / V24.

في الأخير نستنتج أن الفرضية المعتمدة القائلة إن "توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل وجودة

الحياة العامة" انتهت بالنتائج التالية:

- كلما ارتفع بعد الرضا عن التعاطف (جودة الحياة في العمل) ارتفعت جودة الحياة العامة.
- كلما انخفض بعد التوتر بالصدمة (جودة الحياة في العمل) ارتفعت جودة الحياة العامة.
- كلما ارتفع بعد الاحتراق (جودة الحياة في العمل) انخفضت جودة الحياة العامة.

الخلاصة:

تم في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم الحصول عليها من خلال المقاييس التي تم تطبيقها

على عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري بأزبو ولاية وهران والتوصل إلى الإجابة على التساؤلات التي سعينا

إليها.

A decorative blue frame with floral motifs, including a large floral design at the top right and a large floral design at the bottom left. The frame is composed of a double-line border with small square corner ornaments.

خاتمة

عامّة

خاتمة عامة:

استهدفت الباحثتان من خلال هاتاه المساهمة العلمية البحث المتمثلة في أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري في أرزيو بوهران، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة في العمل بجودة الحياة العامة كانت بدرجة متوسطة.

كما قامت الباحثتان بمحاولة الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل وأبعادها، ومستوى جودة الحياة العامة الذي يعيشهما أفراد العينة. أين أظهرت النتائج أنهم يعيشون مستوى متوسط من جودة حياة العمل، و يتمتعون بمستوى مرتفع من جودة الحياة العامة.

والنتائج المتوصل إليها اتفقت مع مجموعة من الدراسات السابقة كما اختلفت مع مجموعة أخرى و يمكن ربط ذلك بمجموعة من العوامل من بينها اختلاف أدوات القياس وطبيعة العمل والعينة المختارة في الدراسة، وكسائر البحوث العلمية في مجالنا حاولت الباحثتان الإلتزام، وتتبع كل الخطوات العلمية، انطلاقا من الإطار النظري وصولا إلى توصيات الدراسة. حيث قدمنا تصورا لدراستنا الحالية المتمثلة في أثر جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة من خلال تقديم مجموعة من الدراسات السابقة التي تحمل في طياتها نوع هذه العلاقة الوصول إلى طرح مجموعة من التساؤلات وصياغة الفرضيات، مثل تقديم الإطار النظري ومن تم الخطوات المنهجية التي اتبعتها الباحثتان من تقديم أدوات الدراسة والتأكد من الخصائص السيكميتيرية المتعلقة بها وصولا إلى الدراسة الأساسية التي حددت و كشفت لنا الأجوبة عن تساؤلاتنا

في الأخير بالطبع يمكن أن يكون للبحث العلمي نهاية وإنما نعتبر خاتمتنا خاتمة لعرض دراستنا فقط والتي تعتبر إضافة ودعم للأعمال السابقة ونقطة بداية للأعمال القادمة.

تحليل النتائج و تفسير الفرضية:

قمنا من خلال هذا البحث بالبحث عن تأثيري جودة الحياة في العمل على جودة الحياة العامة في المؤسسة حيث حاولنا تحديد الإشكالية في مؤسسة هيبروك للنقل البحري بأرزو وهران و التي كانت محل البحث الميداني الذي قمنا به، وهذا أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، حيث كان الغرض منه هو الاجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية بحثنا بطريقة تجعلنا نتعرف على أبعاد جودة الحياة في العمل (الرضا عن التعاطف، التوتر بالصدمة، الاحتراق) والكشف عن مدى تطبيقها على أرض الواقع وكذلك مدى تأثيرها على جودة الحياة العامة لدى عمال المؤسسة فمن خلال هذا البحث وصلنا في الاخير إلى أن:

✓ توصلنا من خلال هذا البحث أن مستوى جودة الحياة في العمل في مؤسسة هيبروك للنقل البحري جاء متوسطا حسب مواصفات العينة (السن، الجنس، الحالة المدنية، المستوى، المهنة) حيث جاء بنسبة 66,7% في حين أن مستوى جودة الحياة العامة للمؤسسة كان متوسطا وفقا لمقياس البحث حسب مواصفات العينة (السن، الجنس، الحالة المدنية، المستوى، المهنة) كان بنسبة 71,7%.

مناقشة من خلال الدراسات السابقة:

يتضح من خلال نتائج الدراسة الحالية أن مستوى جودة الحياة في العمل لدى عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري متوسط، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه مجموعة من الدراسات السابقة التي أثبتت نفس المستوى المتوسط لجودة الحياة في العمل ومن بينها مجموعة الدراسات التالية:

1- دراسة لمين وادي، 2016: هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى جودة حياة العمل بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالحجار- عنابة، ومستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بها، وكشف طبيعة علاقة جودة حياة العمل بمستوى الاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (60)

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

عاملة (طبيبة، ممرضة، ادارية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي ومقياس جودة الحياة في العمل والاحترق النفسى، كان بدرجة متوسطة أيضا.

2- دراسة محمود الشنطي، 2016: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، وكذلك الكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى التحقق من تأثير العدالة الإجرائية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية. وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطة، و كذلك مستوى ممارسة القيادة التحويلية كما يدركها العاملون بوزارة الصحة كانت أيضا متوسطة.

✓ واعتبرت الباحثان أن كل هذه النتائج مدعمة لنتائج دراستنا.

✓ كما اختلفت نتائجنا مع مجموعة من الدراسات في مختلف المجالات من بينها:

1- دراسة Karthik , Nagaraju 2014 حول جودة الحياة في العمل لدى الممرضون والشبه أطباء في المستشفيات الخاصة و العامة ، حيث تكونت العينة من 150 فردا، وتوصلت نتائج دراستهم أن مستوى جودة الحياة في العمل جيد ، و ضغط العمل جاء مرتفع في المستشفيات الخاصة أما بالنسبة لظروف العمل في القطاع الخاص كانت جيدة عكس القطاع العام اين وحب تحسينها . كما توصلت النتائج إلى ان أفراد العينة بالقطاع الخاص يواجهون مشاكل بسبب توقيت المستشفى والضغط من الإدارة والمشاكل الشخصية، أما في القطاع العام فيتلقى الموظفون حوافز مادية عكس القطاع الخاص، في حين يحتاج كلا القطاعين إلى تحسين صورة التواصل بين الرؤساء والمرؤوسين

2- دراسة عقون شراف، 2016: لقياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية من خلال أبعادها (ظروف العمل المادية، خصائص الوظيفة، نظام الأجور والمكافآت والتعويضات، جماعة أو فريق

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات) إلى أن مستوى جودة حياة العمل بالبنك حسب الدراسة مرتفع، كما يعتبر بعد نظام الأجور والتعويضات من أكثر الابعاد تأثيرا في جودة حياة العمل. كما قدم في نفس السياق دراسة لمناقشة أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها الستة على جودة الحياة المصرفية من خلال أبعادها الخمسة (الملموسة، الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، والتعاطف) دراسة حالة بنك التنمية الريفية لولاية ميله، اين طبقت الدراسة على عينة تكونت من 70 فردا.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من طرف الموظفين، ووجود أثر معنوي لبعدين فقط: المشاركة في اتخاذ القرارات وظروف العمل، على جودة الخدمات المصرفية المقدمة.

3- دراسة تيسير زاهر، 2016: حول أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي بمركز خدمة المواطن، هدفت إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة في العمل (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، الأجور والمكافآت) على الالتزام التنظيمي إضافة إلى البحث عن العلاقة بين المتغيرين من خلال عينة تكونت من 46 فردا. وأثبتت النتائج الى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي. إضافة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية و معنوية بين ظروف بيئة العمل والالتزام التنظيمي، حيث أن العمل على توفير الأساليب الحديثة في التعامل مع العاملين وتوفير متطلباتها واحتياجاتهم واشراكهم في اتخاذ القرارات يساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي بشكل أقرب كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ضعيفة بين خصائص الوظيفة و الالتزام التنظيمي، حيث وجب العمل على تبيان أفكار جديدة فيما يخص خصائص الوظيفة. في حين وجدت علاقة بين بعد الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي بدرجة قوية ووجود علاقة بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي ولكن بتأثيري ضعيف.

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

✓ أما بالنسبة لجودة الحياة العامة فقد اختلفت دراستنا مع:

1- دراسة رغداء عمي نعيسة، 2012: بعنوان "جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين". حيث كان هدف من هذه الدراسة معرفة مستوى جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين حسب متغير التخصص والجنس بالإضافة إلى إجراء تقييم المجالات المتضررة من تحقيق جودة الحياة و محاولة استخلاص المضامين المتعلقة بأسباب هذا الانخفاض في حال وجود مقترحات لتنميتها، وقد تكونت عينة الدراسة من 63 طالبا وطالبة من جامعتي دمشق و تشرين، وقد طبقت هذه الدراسة مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة وقد أسفرت على النتائج التالية: وجود مستوى منخفض من جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين في بعدين هما جودة الصحة النفسية وجودة الجانب العاطفي، ومستوى أداء مرتفع في بعدين هما جودة الحياة الأسرية والإجتماعية، بينما كان الأداء متوسطا في بعدي جودة الصحة العامة وجودة شغل أوقات الفراغ، بالإضافة إلى تأثير كل من المحافظة والجنس والجامعة على أبعاد جودة الحياة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائيا الأبعاد الخمسة، بينما وجود تأثير دال احصائيا في بعدين هما: الصحة العامة والحياة الأسرية، وجود تأثير دال إحصائيا لمخصص في ثلاثة أبعاد وهي الحياة الأسرية، العواطف والصحة النفسية، كما أنه لا توجد علاقة إحصائية دالة بين دخل الاسرة وأبعاد جودة الحياة.

2- دراسة بحرة كريمة، 2014: بعنوان "جودة حياة التلميذ بالتحصيل الدراسي ومعرفة الفروق بين المنخفضين والمرتفعين في جودة الحياة من حيث الجنس والتفاعل الثنائي بينهما"، وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من 30 تلميذا وتلميذة من السنة الرابعة متوسط، وقد تم استخدام مقياس جودة الحياة و قد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين جودة الحياة والتحصيل الدراسي، وأن مستوى جودة الحياة مرتفع في جودة الحياة الأسرية و الإجتماعية وتليه المدرسة والنفسية والارتياح النفسي، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في التفاعل الثنائي بين المرتفعين والمنخفضين في جودة الحياة من حيث

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

الجنس إلا في بعد واحد جودة الحياة الصحية، مع وجود فرق دال إحصائياً بين المرتفعين والمنخفضين يرجع للمرتفعين.

3- دراسة إبراهيم نعيم محسن: "جودة الحياة لدى طلبة كلية التربية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة لدى طلبة كلية التربية بجامعة القادسية ودلالة الفروق في الحياة لديهم تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور، إناث) التخصص الدراسي، الصفوف الدراسية، وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من 73 طالباً وطالبة، حيث تم تطبيق مقياس جودة الحياة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن طلبة كلية التربية يتميزون بجودة مرتفعة و أنه لا يوجد فرق لدى طلبة كلية التربية بالإحساس النسبي بجودة الحياة إن كانوا ذكورا أو إناثا وأن طلبة التربية هم أكثر إحساسا نسبيا من طلبة التخصص العلمي بجودة الحياة.

في حين توافقت الدراسة مع:

1- هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى جودة الحياة لدى طلبة الجامعة وطبيعة الفروق الموجودة في جودة الحياة الصحية تبعاً لمتغيري الجنس والمستوى. ولتحقيق ذلك طبق مقياس جودة الصحة العامة لطلبة الجامعة على 100 طالباً وطالبة اختيروا بطريقة عرضية من جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، الجزائر.

أشارت النتائج بشكل عام إلى أن مستوى جودة الحياة الصحية المتعلقة بالصحة العامة لدى طلبة الجامعة كان متوسطاً. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الصحية لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد تبعاً لكل من الجنس والمستوى التعليمي.

2- تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة لدى طلبة قسم علم النفس بجامعة لمسيلا الجزائر، والتعرف على الفروق بين الجنسين في جودة الحياة، تكونت عينة الدراسة من 110 طالباً،

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

منهم 47 طالبا و 63 طالبة في طور الليسانس بقسم علم النفس بجامعة المسيلة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وطبق عليهم مقياس جودة الحياة ل محمود منسي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي القائم على الاستكشاف والمقارنة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى جودة الحياة لدى طلبة الليسانس بقسم علم النفس بجامعة المسيلة متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى طلبة الليسانس بقسم علم النفس بجامعة مسيلة تعزى لمتغير الجنس (برابح نعيمة، كتفي عزوز، العدد 20).

3- تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع الاتصال التنظيمي وجودة الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمؤسسات الابتدائية لولاية مستغانم، و كان الهدف من ذلك معرفة أثر الاتصال التنظيمي على جودة الحياة لدى المعلمين، وصولا إلى أهداف البحث وانطلاقا من مجموعة من التساؤلات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم مقياسين وهما مقياس الاتصال التنظيمي من إعداد الباحث الذي يهدف إلى قياس نوع الاتصال السائد (الصاعد أو النازل) ومقياس جودة الحياة للمنظمة العالمية لمصحة OMS، و قد تم تطبيق المقياسين على عينة عشوائية تتكون من 300 معلم ومعلمة يدرسون بالمؤسسات التربوية لولاية مستغانم.

وبعد المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي: معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاتصال التنظيمي على جودة الحياة، وتحليل التباين الأحادي والثنائي، توصل إلى النتائج التالية:

- لا يؤثر الاتصال التنظيمي على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة الحياة تعزى لنوع الاتصال التنظيمي لصالح الاتصال التنظيمي النازل.
- تختلف جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي حسب نوع الاتصال التنظيمي (نازل صاعد).

تحليل النتائج وتفسير الفرضية

- مستوى جودة الحياة متوسطة لدى معلمي التعليم الابتدائي.
- وخص البحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها تكثيف العمليات التكوينية والتدريبية لمعلمي والمدراء في مجال الاتصال التنظيمي ، و الاهتمام بالاتصال التنظيمي الصاعد وجودة الحياة (فواطمية محمد، 2018).

✓ الاقتراحات و التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من الاطار النظري للبحث وكذلك النتائج التطبيقية اقترحت الطالبتان الاقتراحات الآتية:
- إعادة النظر في خدمات التأمين التي تقدمها للمؤسسة والحرص على أن تكون قادرة على تلبية جميع الاحتياجات الصحية للعاملين.
 - ترسيخ مفهوم المسؤولية الجماعية ومبادئ التعاون والتكاتف بين أفراد فريق العمل لتسهيل حل المشاكل التي تواجه العاملين أثناء القيام بأعمالهم.
 - ضرورة مشاركة العاملين في جميع مراحل اتخاذ القرار بالمؤسسة و الأخذ بعين الاعتبار اقتراحاتهم وآرائهم مما يزيد من نسبة اتخاذ قرارات صحيحة و فعالة
 - تعزيز شعور الأمان والاستقرار الوظيفي لدى العمال من خلال إيجاد الطرق والوسائل اللازمة التي تجعل العمال يشعرون بانهم ضمن المشاريع المستقبلية للمؤسسة ولا توجد إمكانية الاستغناء عنهم مهما كانت الظروف.
 - العمل على إيجاد التوافق بين قيم المؤسسة و قيم العاملين و دمجها ضمن ثقافة تنظيمية موحدة يلتزم بها جميع من في المؤسسة.

المراجع المصادر

قائمة المصادر والمراجع:

1. عبد الوهاب بن شباب بن شمیلان (2019)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي السعودي و قياس أثرها على أداء العاملين، كلية الجليل الصناعية المملكة العربية السعودية
2. محمد عاطف الجمال، (2019) ، جودة حياة العمل و المسار الوظيفي.
3. بن مومن أسماء، (2019)، جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
4. عبد الله راشد العرقان، (2017)، المجلة العربية الأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة الجزائر بالتنسيق العلمي مع ابن خلدون للدراسات بالأردن.
5. حدة سلطاني، (2022) أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه شعبة العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة، قلمة، الجزائر.
6. حرمة الضاوية، (2016)، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي تخصص إدارة الأعمال، جودة الحياة في العمل و أثرها على تحسين أداء الموارد البشرية، أدرار، الجزائر.
7. شراف عقون ، 2020 ، جودة الحياة الوظيفية و دورها في استدامة رأس المال البشري ، ميله الجزائر.
8. لقمان بوخدوني ، 2020 ، جودة الحياة الوظيفية و دورها في استدامة رأس المال البشري ، ميله الجزائر.
9. صراف عقبه ، (2019) ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جودة الحياة الوظيفية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
10. بن خالد عبد الكريم ، (2016) ، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه ، جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي ، جامعة وهران 2، الجزائر.
11. سامي محمد عوض أبو الخير(2019) ، جودة الحياة في العمل و علاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة ، جامعة الأقصى غزة.

قائمة المصادر والمراجع

12. أحمد محمد الدمرداش ، (2018) ، جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ، دار الحكمة للطباعة والنشر.
13. شريف كيوس ، (2022)،جودة الحياة وعلاقتها بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ السنة الأولى ثانوي بثانويات بلدية أم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
14. مروى مرسالي، إيمان حملة ، (2022)،الصحة النفسية و علاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بدائرة عين البيضاء ولاية أم البواقي، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
15. عباسي زينب، عباسي شريفة، (2021)،جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بثانوية المجاهد جباري محمد البرقان مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية أدرار.
16. فواطمية محمد، (2018)، جودة الحياة وعلاقتها بالإتصال التنظيمي لدى معلمي التعليم الإبتدائي، دراسة ميدانية ببعض مدارس التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم والصحة العقلية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
17. ساحسي حسناء، حنطاوي حليلة، (2021)، جودة الحياة لدى المراهق في مجال التكوين المهني، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني للمجاهد، بجهة عبد الله أولاد إبراهيم أدرار، جامعة أحمد دراية، أدرار.
18. شيخي مريم، (2014)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
19. إنتصار يوسف، (2020)، جودة الحياة والتوافق النفسي لدى طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العيادي، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

قائمة المصادر والمراجع

20. دردان لندة، (2021)، جودة الحياة لدى أساتذة التعليم العالي، دراسة وصفية لعينة من أساتذة جامعة مولود معمري بـتيزي وزو، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث (ل.م.د) في علوم التربية، جامعة مولود معمري بـتيزي وزو.
21. فوزية داهم، (2015)، جودة الحياة وعلاقتها بالأفكار اللاعقلانية المرتبطة بقلق الإمتحان لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، دراسة وصفية إرتباطية في ثانويتي خفيان محمد العيد "عبد العزيز شريف" بولاية الوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد دمه لخضر الوادي.
22. عبد المحسن مسعد، إسماعيل المغازي، جودة الحياة وعلاقتها بالتأهيل المهني لدى المكفوفين المراهقين، مديرية الشؤون الاجتماعية بالحيزة، جمعية آسيا مصر (التربية عن طريق الفن) المشهرة برقم سنة، مدارس التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة. أكتوبر.
23. بن عطية نوال، عيدة إيمان، (2017)، جودة الحياة وعلاقتها بالرضا عن التخصص الدراسي لدى طلبة العلوم الإجتماعية، دراسة ميدانية لدى عينة طلبة العلوم الإجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
24. غنية نواوي، نصيرة لمين، (2020)، جودة الحياة وعلاقتها بمهارة حل المشكلات لدى طلبة السنة ليسانس وطلبة السنة الثانية ماستر، دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، تخصص توجيه وإرشاد، مسيلة.
25. بخوش نورس، حميداني حرفية، (2016)، جودة الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طالبات جامعة زيان عاشور، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علم النفس التربوي، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
26. بنية سمية، عبادة منال، (2019)، تمثلات جودة الحياة لدى الطالب وعلاقتها بقلق المستقبل المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة.

الملاحق



مقياس: جودة الحياة في العمل

التعليمات:

عندما تقدم المساعدة للناس فأنت تكون على صلة مباشرة بحياتهم وكما قد لاحظت، فإن التعاطف مع من ساعدتهم قد يؤثر عليك بطرق إيجابية وسلبية.

يوجد أدناه بعض الأسئلة حول تجاربك سواء كانت إيجابية أو سلبية.

تخيل أن كل الأسئلة موجهة لك حول وضع عملك الحالي، علما بأنه لا يوجد إجابة صحيحة أو خاطئة، فكل طريقته الخاصة في العمل.

تأكد بأن هذه المعلومات سرية ولن تستخدم في غير الغرض العلمي. أرجو الإجابة باختيار بديل واحد من بين البدائل المتاحة أمام كل عبارة بوضع علامة (*) تحت البديل المناسب لأجابتك، أرجو أولاً ملئ البيانات التالية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

السن: 25-30 () 31-36 () 37-42 () 42 فما فوق ()

الحالة المدنية: أعزب-اء () متزوج-ة () مطلق-ة () أرمل-ة ()

المستوى الدراسي:

المهنة:

شكرا على تعاونك

غالباً بشدة	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً	الفقرات
					أنا سعيد
					أنا مشغول البال بتقديم المساعدة لأكثر من شخص.
					أشعر بالرضا بسبب مقدرتي على تقديم المساعدة للآخرين.
					أشعر بالارتباط بالآخرين.
					أفزع أو أفزع من مكاني عند سماع الأصوات المفاجئة.
					أشعر بالانتعاش و الحيوية بعد العمل مع من اساعدهم.
					أجد صعوبة في فصل حياتي الشخصية عن حياتي المهنية.
					انخفضت إنتاجيتي في العمل، لأنني لا أنام كفاية جراء عملي على الصدمات والخبرات التي أصابت أحدهم.
					أعتقد أنني تأثرت بسبب التوتر الصادم للأشخاص الذين أساعدهم.
					أشعر وكأنني سجين لعملي كمقدم للمساعدة.
					بسبب عملي كمقدم مساعدة، أشعر بالتوتر حول الكثير من الأشياء.
					أحب عملي كمقدم للمساعدة.
					أشعر بالالاكتئاب بسبب الأحداث الصادمة التي تعرض لها الأشخاص الذين أساعدهم.
					أشعر و كأنني أعاني شخصياً من صدمة شخص قمت بمساعدته.

					لدي معتقدات تسندني
					أنا راض عن مقدرتي على مجاراة أحدث التقنيات و البروتوكولات المستخدمة في مساعدة الآخرين.
					أنا هو الشخص الذي لطالما أردت أن أكونه.
					عملي يشعرني بالرضا.
					عملي كمقدم للمساعدة يشعرني بالارهاق.
					تتملكني أفكار ومشاعر سعيدة حول أولئك الذين أساعدهم وكيف لي أن أقدم لهم المساعدة.
					أشعر بضغط كبير لأن حجم العمل يبدو وكأنه لا ينتهي.
					أعتقد أنني قادر على إحداث فرق من خلال عملي.
					أتجنب نشاطات ومواقف معينة لأنهم قد يذكرونني بمواقف مرعبة تعرض لها الأشخاص الذين أساعدهم.
					أنا فخور بما يمكنني تقديمه من مساعدات.
					كنتيجة لتقديمي المساعدة ، تأتيني افكار متطفلة و مخيفة
					أشعر وكأنني عالق بسبب نظام العمل.
					تراودني أفكار بأني مقدم مساعدة ناجح.
					لا أستطيع تذكر أجزاء مهمة من عملي مع ضحايا الصدمات.
					أنا شخص حنون جدا.
					أنا سعيد لأنني اخترت هذه المهنة.

Appendix E: WHOQOL-BREF

يرجى قراءة كل سؤال و تقييم ما تشعر به ووضع دائرة حول الرقم الذي يعطي أفضل إجابة بالنسبة لك

جيدة جدا	جيدة	لا بأس	سيئة	سيئة للغاية		
5	4	3	2	1	كيف تقيم نوعية حياتك	(G1)1

راض تماما	راض	لا راض ولا غير راض	غير راض	غير راض على الاطلاق		
5	4	3	2	1	ما مدى رضاك عن صحتك	(G4)2

الأسئلة التالية تستفسر عن مدى تعرضك لأشياء معينة خلال الأسبوعين الماضيين

بدرجة بالغة	كثير جدا	بدرجة متوسطة	قليلا	لا يوجد		
5	4	3	2	1	إلى أي حد تشعر بأن الألم الجسدي يمنعك من القيام بالأعمال التي تريدها ؟	(F1.4)3
5	4	3	2	1	إلى أي مدى أنت بحاجة للعلاج الطبي لتتمكن من القيام بأعمالك اليومية ؟	(F11.3)4
5	4	3	2	1	إلى أي مدى تستمتع بالحياة ؟	(F4.1)5
5	4	3	2	1	إلى أي مدى تشعر بأن حياتك ذات معنى ؟	(F24.2)6
5	4	3	2	1	إلى أي مدى أنت قادر على التركيز ؟	(F5.3)7
5	4	3	2	1	إلى أي مدى تشعر بالأمان في حياتك اليومية ؟	(F16.1)8
5	4	3	2	1	إلى أي حد تعتبر أن البيئة المحيطة بك صحية ؟	(F22.1)9

الأسئلة التالية تستفسر عن مدى قدرتك على إتمام أمور معينة خلال الأسبوعين الماضيين

بدرجة بالغة	كثير جدا	بدرجة متوسطة	قليلا	لا يوجد		
5	4	3	2	1	هل لديك طاقة كافية لمزاولة الحياة اليومية؟	(F2.1)10
5	4	3	2	1	هل أنت قادر على قبول مظهرك الخارجي؟	(F7.1)11
5	4	3	2	1	هل لديك من المال ما يكفي لتلبية احتياجاتك؟	(F18.1)12
5	4	3	2	1	ما مدى توفر المعلومات التي تحتاجها في حياتك اليومية ؟	(F20.1)13
5	4	3	2	1	إلى أي مدى لديك الفرصة لممارسة الأنشطة الترفيهية؟	(F21.1)14

جيدة جدا	جيدة	لا بأس	سيئة	سيئة للغاية		
5	4	3	2	1	إلى أي مدى أنت قادر على التنقل بسهولة؟	(F9.1)15

الأسئلة التالية تطلب منك أن تعبر عن مدى رضاك نحو جوانب مختلفة من حياتك خلال الأسبوعين الماضيين

راض تماما	راض	لا راض ولا غير راض	غير راض	غير راض على الاطلاق		
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن نومك؟	(F3.3)16
5	4	3	2	1	إلى أي مدى أنت راض عن قدرتك على القيام بنشاطاتك اليومية؟	(F10.3)17
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن قدرتك على العمل؟	(F12.4)18
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن نفسك؟	(F6.3)19
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن علاقاتك الشخصية؟	(F13.3)20
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن حياتك الجنسية؟	(F15.3)21
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن الدعم أو المساعدة من الأصدقاء؟	(F14.4)22
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن الأوضاع في مكان سكنك؟	(F17.3)23
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن الخدمات الصحية المتوفرة لك؟	(F19.3)24
5	4	3	2	1	كم أنت راض عن وسائل المواصلات التي تستخدمها؟	(F23.3)25

الأسئلة التالية تشير إلى كم من المرات شعرت أو تعرضت فيها لأشياء معينة خلال الأسبوعين الماضيين

دائما	غالبا جدا	غالبا	نادرا	أبدا		
5	4	3	2	1	كم من المرات كانت لديك مشاعر سلبية مثل المزاج السيئ، اليأس، القلق، الاكتئاب؟	(F8.1)26

لا	نعم	هل قام أحدهم بمساعدتك لتعبئة هذه الاستمارة؟ (رجاءً قم بوضع دائرة: نعم أو لا)
----	-----	--

كم استغرق من الوقت لتعبئة هذه الاستمارة؟

شكرا لك

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:26:06
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=sex /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,05

sex

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	17	56,7	56,7	56,7
	2	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:27:02
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=age /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,04

age

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	4	13,3	13,3	13,3
	2	11	36,7	36,7	50,0
	3	6	20,0	20,0	70,0
	4	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:27:30
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=situationfamili ale /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,04

situation familiale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	6	20,0	20,0	20,0
	2	23	76,7	76,7	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:27:53
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=niveau /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

niveau

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	doctora	1	3,3	3,3	3,3
	lycée	9	30,0	30,0	33,3
	master	1	3,3	3,3	36,7
	univ	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:28:08
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=travail /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,03

travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Administrateur	1	3,3	3,3	3,3
	agen administratives	2	6,7	6,7	10,0
	Agén sécurité	2	6,7	6,7	16,7
	bureau d'étude	7	23,3	23,3	40,0
	cadre	5	16,7	16,7	56,7
	cadre RH	3	10,0	10,0	66,7
	chef département	2	6,7	6,7	73,3
	secrétaire	3	10,0	10,0	83,3
	sécurité	2	6,7	6,7	90,0
	travailleur	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fiabilité QVTRAVAIL الثبات

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:29:10
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=@1 @2 @3 @4 @5 @6 @7 @8 @9 @10 @11 @12 @13 @14 @15 @16 @17 @18 @19 @20 @21 @22 @23 @24 @25 @26 @27 @28 @29 @30 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,04

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,580	30

Corrélations صدق الارتباطات المتعددة

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:30:40
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=@1_A @2_A @3_A TOTAL_QVT /PRINT=TWOTAIL NOSIG...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,03

Corrélations

		@1	@2	@3	TOTAL_QVT
@1	Corrélation de Pearson	1	-,029	,383*	,852**
	Sig. (bilatérale)		,879	,037	,000
	N	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	-,029	1	-,689**	,371*
	Sig. (bilatérale)	,879		,000	,043
	N	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	,383*	-,689**	1	,272
	Sig. (bilatérale)	,037	,000		,146
	N	30	30	30	30
TOTAL_QVT	Corrélation de Pearson	,852**	,371*	,272	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,043	,146	
	N	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Fiabilité QVGLOBAL

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:32:41
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=@1 @2 @3 @4 @5 @6 @7 @8 @9 @10 @11 @12 @13 @14 @15 @16 @17 @18 @19 @20 @21 @22 @23 @24 @25 @26 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,06

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,930	26

Corrélations صدق الارتباطات المتعددة

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:34:25
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=@1 @2 @3 @4 @5 @6 @7 @8 @9 @10 @11 @12 @13 @14 @15 @16 @17 @18 @19 @20 @21 @22 @23 @24 @25 @26 TOTAL_GLOBAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,11
	Temps écoulé	00:00:00,19

Corrélations

		@1	@2	@3	@4	@5
@1	Corrélation de Pearson	1	,616**	-,651**	-,309	,535**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,096	,002
	N	30	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,616**	1	-,656**	-,485**	,299
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,007	,108
	N	30	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,651**	-,656**	1	,492**	-,267
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,006	,154
	N	30	30	30	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,309	-,485**	,492**	1	-,126
	Sig. (bilatérale)	,096	,007	,006		,507
	N	30	30	30	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,535**	,299	-,267	-,126	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,108	,154	,507	
	N	30	30	30	30	30
@6	Corrélation de Pearson	,643**	,376*	-,495**	-,369*	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000	,040	,005	,045	,000
	N	30	30	30	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,683**	,446*	-,545**	-,453*	,488**
	Sig. (bilatérale)	,000	,013	,002	,012	,006
	N	30	30	30	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,642**	,546**	-,706**	-,491**	,390*
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000	,006	,033
	N	30	30	30	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,508**	,475**	-,584**	-,592**	,535**
	Sig. (bilatérale)	,004	,008	,001	,001	,002
	N	30	30	30	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,586**	,619**	-,563**	-,426*	,506**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,001	,019	,004
	N	30	30	30	30	30
@11	Corrélation de Pearson	,660**	,589**	-,606**	-,321	,521**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,084	,003
	N	30	30	30	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,442*	,261	-,375*	-,410*	,257
	Sig. (bilatérale)	,015	,163	,041	,024	,170
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@6	@7	@8	@9	@10
@1	Corrélation de Pearson	,643**	,683**	,642**	,508**	,586**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,004	,001
	N	30	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,376*	,446*	,546**	,475**	,619**
	Sig. (bilatérale)	,040	,013	,002	,008	,000
	N	30	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,495**	-,545**	-,706**	-,584**	-,563**
	Sig. (bilatérale)	,005	,002	,000	,001	,001
	N	30	30	30	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,369*	-,453*	-,491**	-,592**	-,426*
	Sig. (bilatérale)	,045	,012	,006	,001	,019
	N	30	30	30	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,701**	,488**	,390*	,535**	,506**
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,033	,002	,004
	N	30	30	30	30	30
@6	Corrélation de Pearson	1	,757**	,675**	,610**	,539**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,757**	1	,771**	,637**	,565**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,675**	,771**	1	,811**	,738**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,610**	,637**	,811**	1	,747**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,539**	,565**	,738**	,747**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
@11	Corrélation de Pearson	,500**	,532**	,652**	,582**	,718**
	Sig. (bilatérale)	,005	,002	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,572**	,521**	,615**	,649**	,600**
	Sig. (bilatérale)	,001	,003	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@11	@12	@13	@14	@15
@1	Corrélation de Pearson	,660**	,442*	,400*	,246	,390*
	Sig. (bilatérale)	,000	,015	,029	,190	,033
	N	30	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,589**	,261	,351	,379*	,192
	Sig. (bilatérale)	,001	,163	,057	,039	,308
	N	30	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,606**	-,375*	-,410*	-,505**	-,410*
	Sig. (bilatérale)	,000	,041	,025	,004	,024
	N	30	30	30	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,321	-,410*	-,470**	-,153	-,430*
	Sig. (bilatérale)	,084	,024	,009	,420	,018
	N	30	30	30	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,521**	,257	,235	,310	,175
	Sig. (bilatérale)	,003	,170	,212	,095	,355
	N	30	30	30	30	30
@6	Corrélation de Pearson	,500**	,572**	,476**	,256	,264
	Sig. (bilatérale)	,005	,001	,008	,172	,159
	N	30	30	30	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,532**	,521**	,586**	,179	,245
	Sig. (bilatérale)	,002	,003	,001	,344	,192
	N	30	30	30	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,652**	,615**	,759**	,450*	,366*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,013	,046
	N	30	30	30	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,582**	,649**	,766**	,543**	,409*
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,002	,025
	N	30	30	30	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,718**	,600**	,646**	,633**	,333
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,072
	N	30	30	30	30	30
@11	Corrélation de Pearson	1	,262	,370*	,521**	,318
	Sig. (bilatérale)		,162	,044	,003	,087
	N	30	30	30	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,262	1	,790**	,519**	,335
	Sig. (bilatérale)	,162		,000	,003	,070
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@16	@17	@18	@19	@20
@1	Corrélation de Pearson	,380*	,270	,402*	,339	,451*
	Sig. (bilatérale)	,038	,149	,028	,067	,012
	N	30	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,479**	,411*	,477**	,343	,279
	Sig. (bilatérale)	,007	,024	,008	,064	,135
	N	30	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,419*	-,341	-,372*	-,482**	-,362*
	Sig. (bilatérale)	,021	,065	,043	,007	,049
	N	30	30	30	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,226	-,377*	-,358	-,420*	-,195
	Sig. (bilatérale)	,230	,040	,052	,021	,302
	N	30	30	30	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,489**	,451*	,439*	,469**	,411*
	Sig. (bilatérale)	,006	,012	,015	,009	,024
	N	30	30	30	30	30
@6	Corrélation de Pearson	,506**	,515**	,395*	,430*	,452*
	Sig. (bilatérale)	,004	,004	,031	,018	,012
	N	30	30	30	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,558**	,561**	,520**	,415*	,550**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,003	,023	,002
	N	30	30	30	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,591**	,610**	,647**	,630**	,607**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,522**	,518**	,524**	,527**	,368*
	Sig. (bilatérale)	,003	,003	,003	,003	,045
	N	30	30	30	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,508**	,573**	,628**	,500**	,492**
	Sig. (bilatérale)	,004	,001	,000	,005	,006
	N	30	30	30	30	30
@11	Corrélation de Pearson	,405*	,396*	,492**	,491**	,512**
	Sig. (bilatérale)	,026	,030	,006	,006	,004
	N	30	30	30	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,417*	,471**	,391*	,370*	,363*
	Sig. (bilatérale)	,022	,009	,033	,044	,048
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@21	@22	@23	@24	@25
@1	Corrélation de Pearson	,466**	,483**	,233	,357	,322
	Sig. (bilatérale)	,009	,007	,215	,053	,083
	N	30	30	30	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,443*	,531**	,105	,087	,183
	Sig. (bilatérale)	,014	,003	,580	,649	,334
	N	30	30	30	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,440*	-,453*	-,290	-,199	-,226
	Sig. (bilatérale)	,015	,012	,119	,293	,230
	N	30	30	30	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,416*	-,464**	-,404*	-,372*	-,431*
	Sig. (bilatérale)	,022	,010	,027	,043	,018
	N	30	30	30	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,246	,478**	,214	,385*	,441*
	Sig. (bilatérale)	,189	,008	,255	,036	,015
	N	30	30	30	30	30
@6	Corrélation de Pearson	,299	,436*	,220	,541**	,568**
	Sig. (bilatérale)	,108	,016	,243	,002	,001
	N	30	30	30	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,443*	,494**	,307	,490**	,499**
	Sig. (bilatérale)	,014	,006	,099	,006	,005
	N	30	30	30	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,539**	,669**	,503**	,527**	,496**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,005	,003	,005
	N	30	30	30	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,486**	,700**	,582**	,454*	,452*
	Sig. (bilatérale)	,007	,000	,001	,012	,012
	N	30	30	30	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,521**	,669**	,278	,334	,347
	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,136	,071	,060
	N	30	30	30	30	30
@11	Corrélation de Pearson	,333	,518**	,201	,251	,188
	Sig. (bilatérale)	,073	,003	,287	,181	,320
	N	30	30	30	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,570**	,558**	,423*	,526**	,586**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,020	,003	,001
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@26	TOTAL_GLOB AL
@1	Corrélation de Pearson	,550**	,645**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000
	N	30	30
@2	Corrélation de Pearson	,366*	,531**
	Sig. (bilatérale)	,046	,003
	N	30	30
@3	Corrélation de Pearson	-,325	-,554**
	Sig. (bilatérale)	,080	,001
	N	30	30
@4	Corrélation de Pearson	-,508**	-,474**
	Sig. (bilatérale)	,004	,008
	N	30	30
@5	Corrélation de Pearson	,496**	,640**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000
	N	30	30
@6	Corrélation de Pearson	,618**	,715**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
@7	Corrélation de Pearson	,603**	,731**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
@8	Corrélation de Pearson	,526**	,838**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000
	N	30	30
@9	Corrélation de Pearson	,470**	,785**
	Sig. (bilatérale)	,009	,000
	N	30	30
@10	Corrélation de Pearson	,525**	,776**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000
	N	30	30
@11	Corrélation de Pearson	,439*	,645**
	Sig. (bilatérale)	,015	,000
	N	30	30
@12	Corrélation de Pearson	,421*	,688**
	Sig. (bilatérale)	,020	,000
	N	30	30

Corrélations

		@1	@2	@3	@4	@5
@13	Corrélation de Pearson	,400*	,351	-,410*	-,470**	,235
	Sig. (bilatérale)	,029	,057	,025	,009	,212
	N	30	30	30	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,246	,379*	-,505**	-,153	,310
	Sig. (bilatérale)	,190	,039	,004	,420	,095
	N	30	30	30	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,390*	,192	-,410*	-,430*	,175
	Sig. (bilatérale)	,033	,308	,024	,018	,355
	N	30	30	30	30	30
@16	Corrélation de Pearson	,380*	,479**	-,419*	-,226	,489**
	Sig. (bilatérale)	,038	,007	,021	,230	,006
	N	30	30	30	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,270	,411*	-,341	-,377*	,451*
	Sig. (bilatérale)	,149	,024	,065	,040	,012
	N	30	30	30	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,402*	,477**	-,372*	-,358	,439*
	Sig. (bilatérale)	,028	,008	,043	,052	,015
	N	30	30	30	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,339	,343	-,482**	-,420*	,469**
	Sig. (bilatérale)	,067	,064	,007	,021	,009
	N	30	30	30	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,451*	,279	-,362*	-,195	,411*
	Sig. (bilatérale)	,012	,135	,049	,302	,024
	N	30	30	30	30	30
@21	Corrélation de Pearson	,466**	,443*	-,440*	-,416*	,246
	Sig. (bilatérale)	,009	,014	,015	,022	,189
	N	30	30	30	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,483**	,531**	-,453*	-,464**	,478**
	Sig. (bilatérale)	,007	,003	,012	,010	,008
	N	30	30	30	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,233	,105	-,290	-,404*	,214
	Sig. (bilatérale)	,215	,580	,119	,027	,255
	N	30	30	30	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,357	,087	-,199	-,372*	,385*
	Sig. (bilatérale)	,053	,649	,293	,043	,036
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@6	@7	@8	@9	@10
@13	Corrélation de Pearson	,476**	,586**	,759**	,766**	,646**
	Sig. (bilatérale)	,008	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,256	,179	,450*	,543**	,633**
	Sig. (bilatérale)	,172	,344	,013	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,264	,245	,366*	,409*	,333
	Sig. (bilatérale)	,159	,192	,046	,025	,072
	N	30	30	30	30	30
@16	Corrélation de Pearson	,506**	,558**	,591**	,522**	,508**
	Sig. (bilatérale)	,004	,001	,001	,003	,004
	N	30	30	30	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,515**	,561**	,610**	,518**	,573**
	Sig. (bilatérale)	,004	,001	,000	,003	,001
	N	30	30	30	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,395*	,520**	,647**	,524**	,628**
	Sig. (bilatérale)	,031	,003	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,430*	,415*	,630**	,527**	,500**
	Sig. (bilatérale)	,018	,023	,000	,003	,005
	N	30	30	30	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,452*	,550**	,607**	,368*	,492**
	Sig. (bilatérale)	,012	,002	,000	,045	,006
	N	30	30	30	30	30
@21	Corrélation de Pearson	,299	,443*	,539**	,486**	,521**
	Sig. (bilatérale)	,108	,014	,002	,007	,003
	N	30	30	30	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,436*	,494**	,669**	,700**	,669**
	Sig. (bilatérale)	,016	,006	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,220	,307	,503**	,582**	,278
	Sig. (bilatérale)	,243	,099	,005	,001	,136
	N	30	30	30	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,541**	,490**	,527**	,454*	,334
	Sig. (bilatérale)	,002	,006	,003	,012	,071
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@11	@12	@13	@14	@15
@13	Corrélation de Pearson	,370*	,790**	1	,464**	,396*
	Sig. (bilatérale)	,044	,000		,010	,030
	N	30	30	30	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,521**	,519**	,464**	1	,281
	Sig. (bilatérale)	,003	,003	,010		,132
	N	30	30	30	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,318	,335	,396*	,281	1
	Sig. (bilatérale)	,087	,070	,030	,132	
	N	30	30	30	30	30
@16	Corrélation de Pearson	,405*	,417*	,501**	,376*	,020
	Sig. (bilatérale)	,026	,022	,005	,041	,917
	N	30	30	30	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,396*	,471**	,487**	,344	,022
	Sig. (bilatérale)	,030	,009	,006	,063	,907
	N	30	30	30	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,492**	,391*	,462*	,408*	,152
	Sig. (bilatérale)	,006	,033	,010	,025	,422
	N	30	30	30	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,491**	,370*	,456*	,447*	,416*
	Sig. (bilatérale)	,006	,044	,011	,013	,022
	N	30	30	30	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,512**	,363*	,384*	,296	,372*
	Sig. (bilatérale)	,004	,048	,036	,113	,043
	N	30	30	30	30	30
@21	Corrélation de Pearson	,333	,570**	,652**	,365*	,328
	Sig. (bilatérale)	,073	,001	,000	,047	,077
	N	30	30	30	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,518**	,558**	,636**	,432*	,151
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,000	,017	,426
	N	30	30	30	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,201	,423*	,595**	,309	,357
	Sig. (bilatérale)	,287	,020	,001	,096	,053
	N	30	30	30	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,251	,526**	,549**	,177	,572**
	Sig. (bilatérale)	,181	,003	,002	,348	,001
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@16	@17	@18	@19	@20
@13	Corrélation de Pearson	,501**	,487**	,462*	,456*	,384*
	Sig. (bilatérale)	,005	,006	,010	,011	,036
	N	30	30	30	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,376*	,344	,408*	,447*	,296
	Sig. (bilatérale)	,041	,063	,025	,013	,113
	N	30	30	30	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,020	,022	,152	,416*	,372*
	Sig. (bilatérale)	,917	,907	,422	,022	,043
	N	30	30	30	30	30
@16	Corrélation de Pearson	1	,788**	,801**	,656**	,582**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,788**	1	,854**	,741**	,688**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,801**	,854**	1	,821**	,740**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,656**	,741**	,821**	1	,784**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,582**	,688**	,740**	,784**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
@21	Corrélation de Pearson	,548**	,458*	,542**	,564**	,512**
	Sig. (bilatérale)	,002	,011	,002	,001	,004
	N	30	30	30	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,768**	,665**	,757**	,660**	,545**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,396*	,345	,347	,498**	,405*
	Sig. (bilatérale)	,030	,062	,060	,005	,026
	N	30	30	30	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,419*	,450*	,429*	,556**	,636**
	Sig. (bilatérale)	,021	,013	,018	,001	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@21	@22	@23	@24	@25
@13	Corrélation de Pearson	,652**	,636**	,595**	,549**	,557**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,002	,001
	N	30	30	30	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,365*	,432*	,309	,177	,266
	Sig. (bilatérale)	,047	,017	,096	,348	,155
	N	30	30	30	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,328	,151	,357	,572**	,463**
	Sig. (bilatérale)	,077	,426	,053	,001	,010
	N	30	30	30	30	30
@16	Corrélation de Pearson	,548**	,768**	,396*	,419*	,561**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,030	,021	,001
	N	30	30	30	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,458*	,665**	,345	,450*	,514**
	Sig. (bilatérale)	,011	,000	,062	,013	,004
	N	30	30	30	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,542**	,757**	,347	,429*	,500**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,060	,018	,005
	N	30	30	30	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,564**	,660**	,498**	,556**	,598**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,005	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,512**	,545**	,405*	,636**	,620**
	Sig. (bilatérale)	,004	,002	,026	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@21	Corrélation de Pearson	1	,744**	,699**	,604**	,561**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,744**	1	,612**	,473**	,573**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,008	,001
	N	30	30	30	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,699**	,612**	1	,695**	,603**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,604**	,473**	,695**	1	,878**
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,000		,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@26	TOTAL_GLOB AL
@13	Corrélation de Pearson	,352	,741**
	Sig. (bilatérale)	,057	,000
	N	30	30
@14	Corrélation de Pearson	,278	,548**
	Sig. (bilatérale)	,136	,002
	N	30	30
@15	Corrélation de Pearson	,342	,426*
	Sig. (bilatérale)	,065	,019
	N	30	30
@16	Corrélation de Pearson	,455*	,776**
	Sig. (bilatérale)	,012	,000
	N	30	30
@17	Corrélation de Pearson	,544**	,766**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000
	N	30	30
@18	Corrélation de Pearson	,589**	,803**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000
	N	30	30
@19	Corrélation de Pearson	,497**	,786**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000
	N	30	30
@20	Corrélation de Pearson	,552**	,766**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000
	N	30	30
@21	Corrélation de Pearson	,239	,716**
	Sig. (bilatérale)	,203	,000
	N	30	30
@22	Corrélation de Pearson	,400*	,829**
	Sig. (bilatérale)	,029	,000
	N	30	30
@23	Corrélation de Pearson	,208	,607**
	Sig. (bilatérale)	,270	,000
	N	30	30
@24	Corrélation de Pearson	,459*	,723**
	Sig. (bilatérale)	,011	,000
	N	30	30

Corrélations

		@1	@2	@3	@4	@5
@25	Corrélation de Pearson	,322	,183	-,226	-,431*	,441*
	Sig. (bilatérale)	,083	,334	,230	,018	,015
	N	30	30	30	30	30
@26	Corrélation de Pearson	,550**	,366*	-,325	-,508**	,496**
	Sig. (bilatérale)	,002	,046	,080	,004	,005
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,645**	,531**	-,554**	-,474**	,640**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,001	,008	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@6	@7	@8	@9	@10
@25	Corrélation de Pearson	,568**	,499**	,496**	,452*	,347
	Sig. (bilatérale)	,001	,005	,005	,012	,060
	N	30	30	30	30	30
@26	Corrélation de Pearson	,618**	,603**	,526**	,470**	,525**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003	,009	,003
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,715**	,731**	,838**	,785**	,776**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@11	@12	@13	@14	@15
@25	Corrélation de Pearson	,188	,586**	,557**	,266	,463**
	Sig. (bilatérale)	,320	,001	,001	,155	,010
	N	30	30	30	30	30
@26	Corrélation de Pearson	,439*	,421*	,352	,278	,342
	Sig. (bilatérale)	,015	,020	,057	,136	,065
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,645**	,688**	,741**	,548**	,426*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,002	,019
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@16	@17	@18	@19	@20
@25	Corrélation de Pearson	,561**	,514**	,500**	,598**	,620**
	Sig. (bilatérale)	,001	,004	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
@26	Corrélation de Pearson	,455*	,544**	,589**	,497**	,552**
	Sig. (bilatérale)	,012	,002	,001	,005	,002
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,776**	,766**	,803**	,786**	,766**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@21	@22	@23	@24	@25
@25	Corrélation de Pearson	,561**	,573**	,603**	,878**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
@26	Corrélation de Pearson	,239	,400*	,208	,459*	,593**
	Sig. (bilatérale)	,203	,029	,270	,011	,001
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,716**	,829**	,607**	,723**	,754**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations

		@26	TOTAL_GLOB AL
@25	Corrélation de Pearson	,593**	,754**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000
	N	30	30
@26	Corrélation de Pearson	1	,669**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	,669**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدراسة الأساسية

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:37:49
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=sex /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,04

sex

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	30	50,0	50,0	50,0
	2	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:39:07
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=age /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,01

age

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	10	16,7	16,7	16,7
	2	15	25,0	25,0	41,7
	3	15	25,0	25,0	66,7
	4	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:39:36
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=situationfami liale /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

situation familiale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	14	23,3	23,3	23,3
	2	44	73,3	73,3	96,7
	3	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:40:01
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=niveau /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,01

niveau

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	doctora	1	1,7	1,7	1,7
	lycée	14	23,3	23,3	25,0
	master	1	1,7	1,7	26,7
	univ	44	73,3	73,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:40:18
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=travail /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Administrateur	1	1,7	1,7	1,7
	agen administrateurs	2	3,3	3,3	5,0
	agen administratives	2	3,3	3,3	8,3
	Agen sécurité	2	3,3	3,3	11,7
	agen security	3	5,0	5,0	16,7
	bureau d'étude	7	11,7	11,7	28,3
	bureau d'études	5	8,3	8,3	36,7
	cadre	10	16,7	16,7	53,3
	cadre RH	4	6,7	6,7	60,0
	cantable	1	1,7	1,7	61,7
	chef département	5	8,3	8,3	70,0
	gestionnaire	1	1,7	1,7	71,7
	les archives	1	1,7	1,7	73,3
	secrétaire	9	15,0	15,0	88,3
	sécurité	2	3,3	3,3	91,7
	travailleur	3	5,0	5,0	96,7
	travellers	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Explorer

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:48:37
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur pour les variables dépendantes sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes pour toutes les variables dépendantes et facteurs utilisés.
Syntaxe		EXAMINE VARIABLES=TOTAL_QV TRAVAIL TOTAL_GLOBAL /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE...
Ressources	Temps de processeur	00:00:04,64
	Temps écoulé	00:00:03,12

Récapitulatif de traitement des observations

	Valide		Observations Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
TOTAL_QVTRAVAIL	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
TOTAL_GLOBAL	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Descriptives

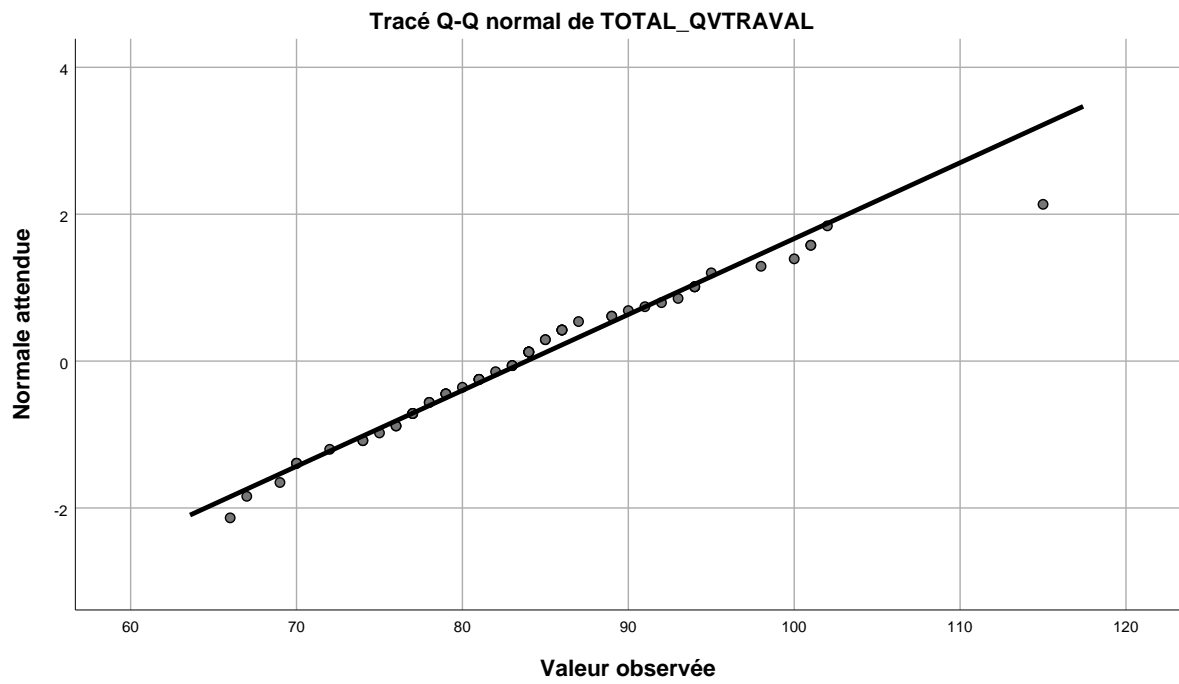
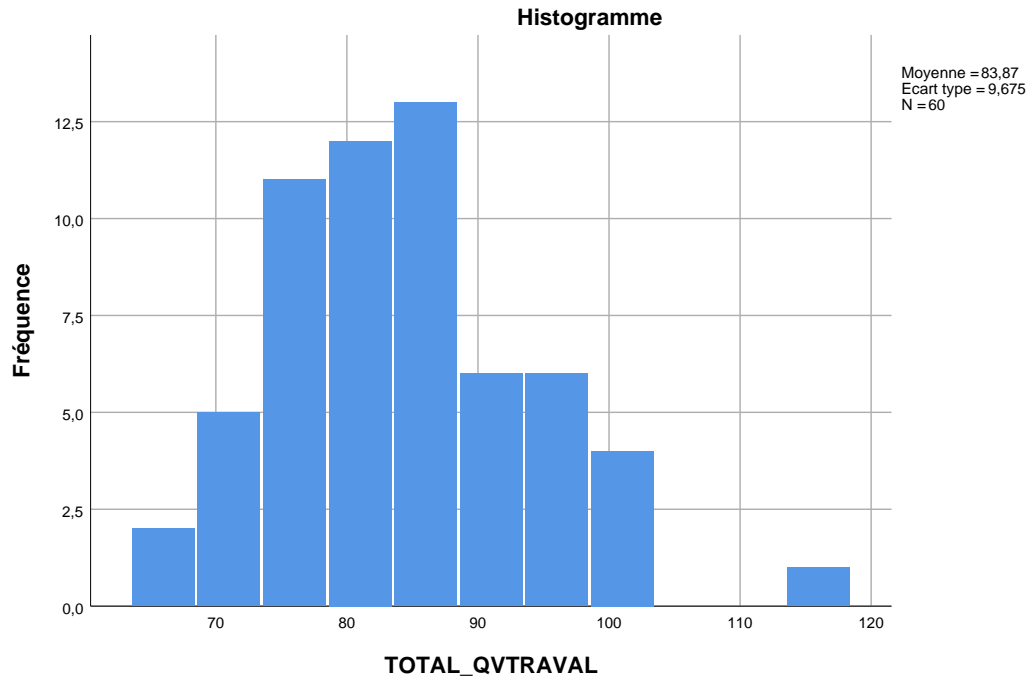
		Statistiques	Erreur standard	
TOTAL_QVTRAVAL	Moyenne	83,87	1,249	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	81,37	
		Borne supérieure	86,37	
	Moyenne tronquée à 5 %	83,56		
	Médiane	83,50		
	Variance	93,609		
	Ecart type	9,675		
	Minimum	66		
	Maximum	115		
	Plage	49		
	Plage interquartile	13		
	Asymétrie	,615	,309	
	Kurtosis	,719	,608	
TOTAL_GLOBAL	Moyenne	85,33	1,857	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	81,62	
		Borne supérieure	89,05	
	Moyenne tronquée à 5 %	85,59		
	Médiane	88,50		
	Variance	206,836		
	Ecart type	14,382		
	Minimum	50		
	Maximum	122		
	Plage	72		
	Plage interquartile	14		
	Asymétrie	-,460	,309	
	Kurtosis	,450	,608	

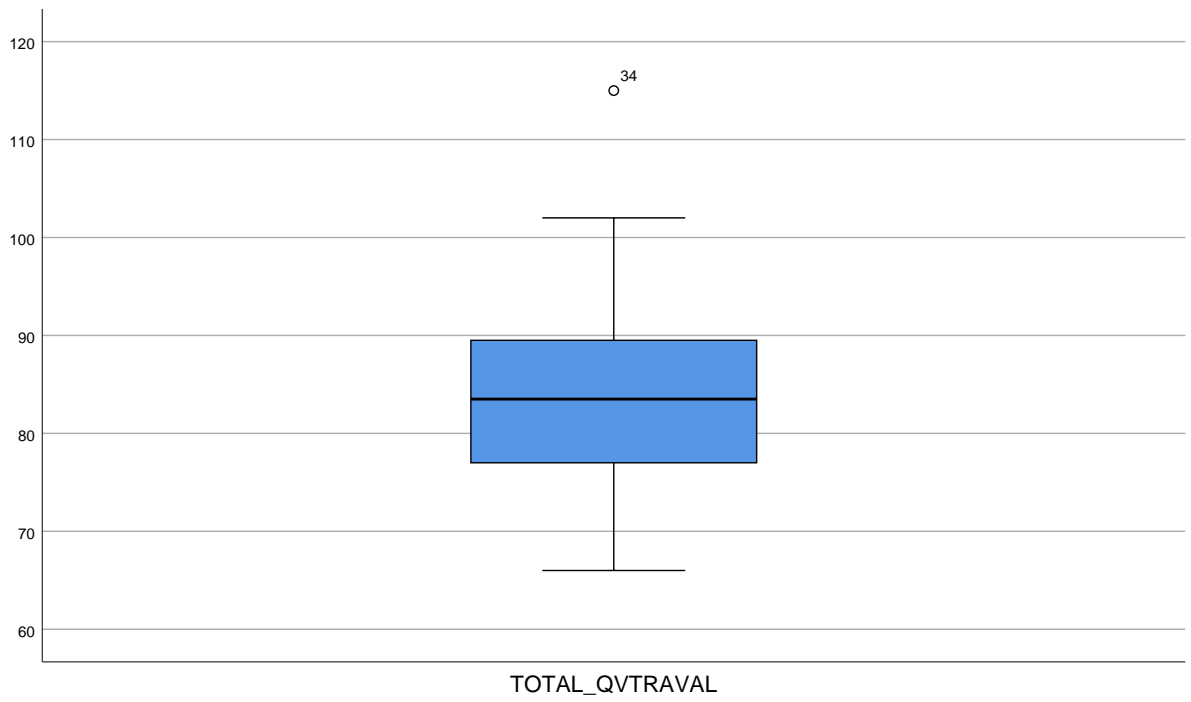
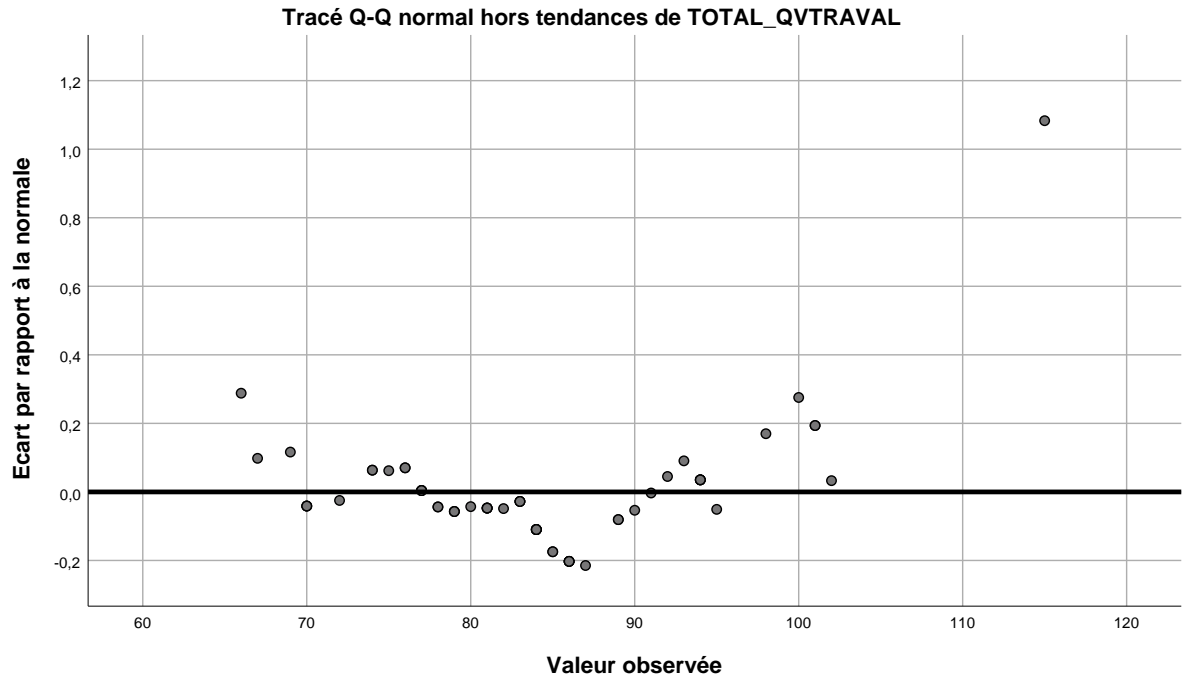
Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
TOTAL_QVTRAVAL	,113	60	,056	,971	60	,161
TOTAL_GLOBAL	,113	60	,055	,963	60	,066

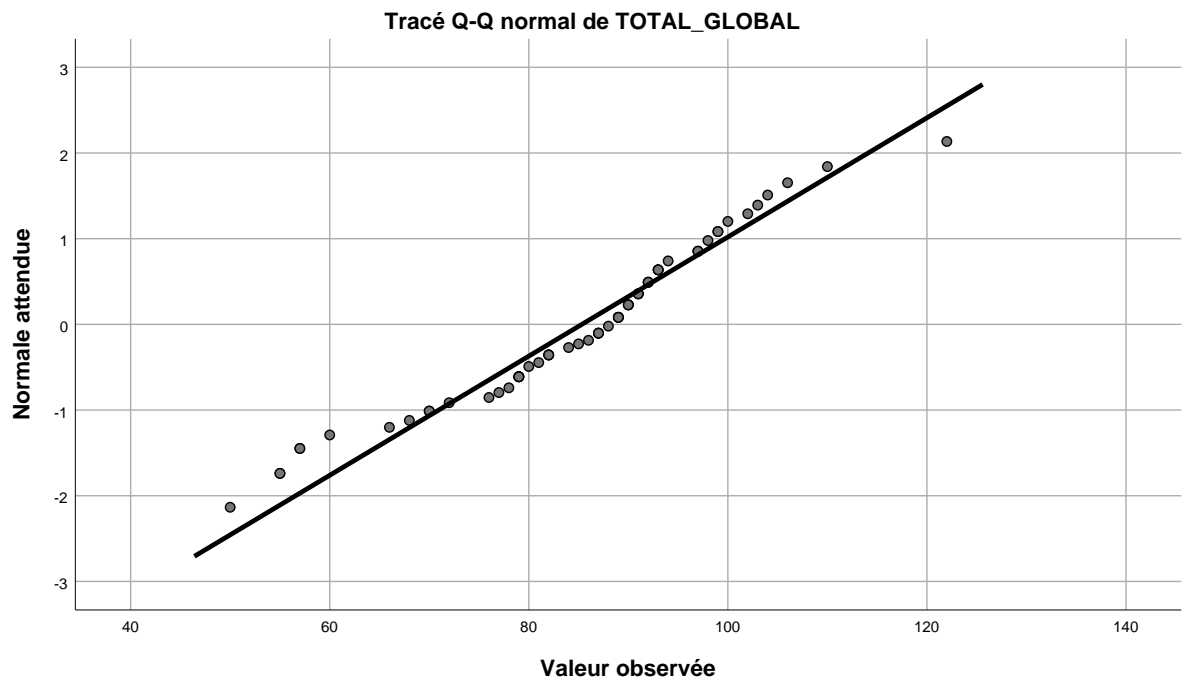
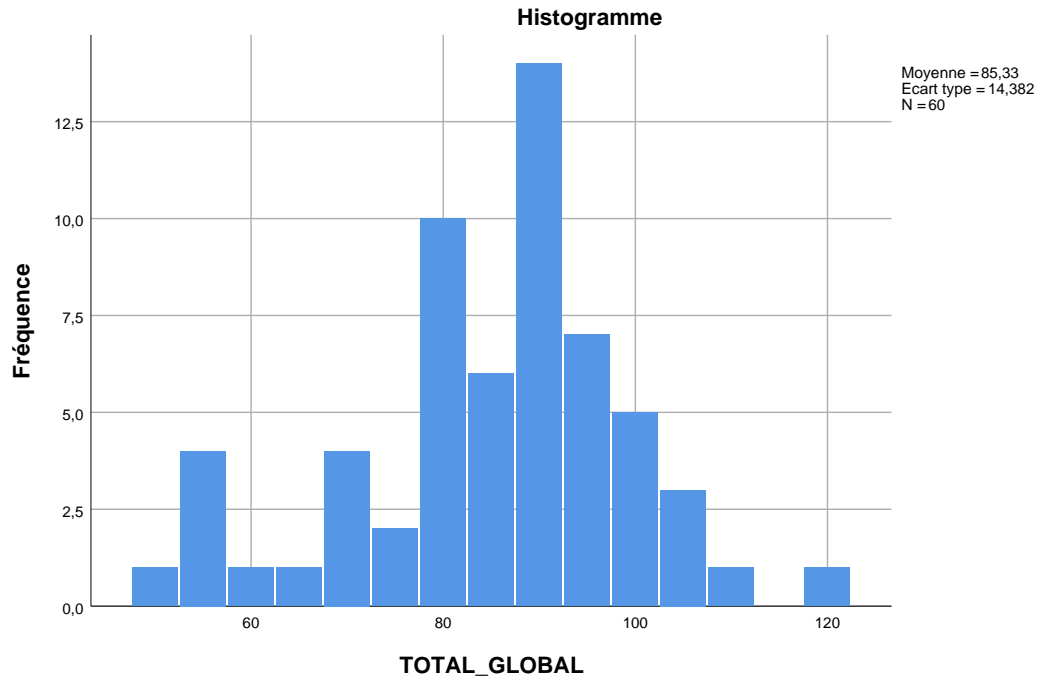
a. Correction de signification de Lilliefors

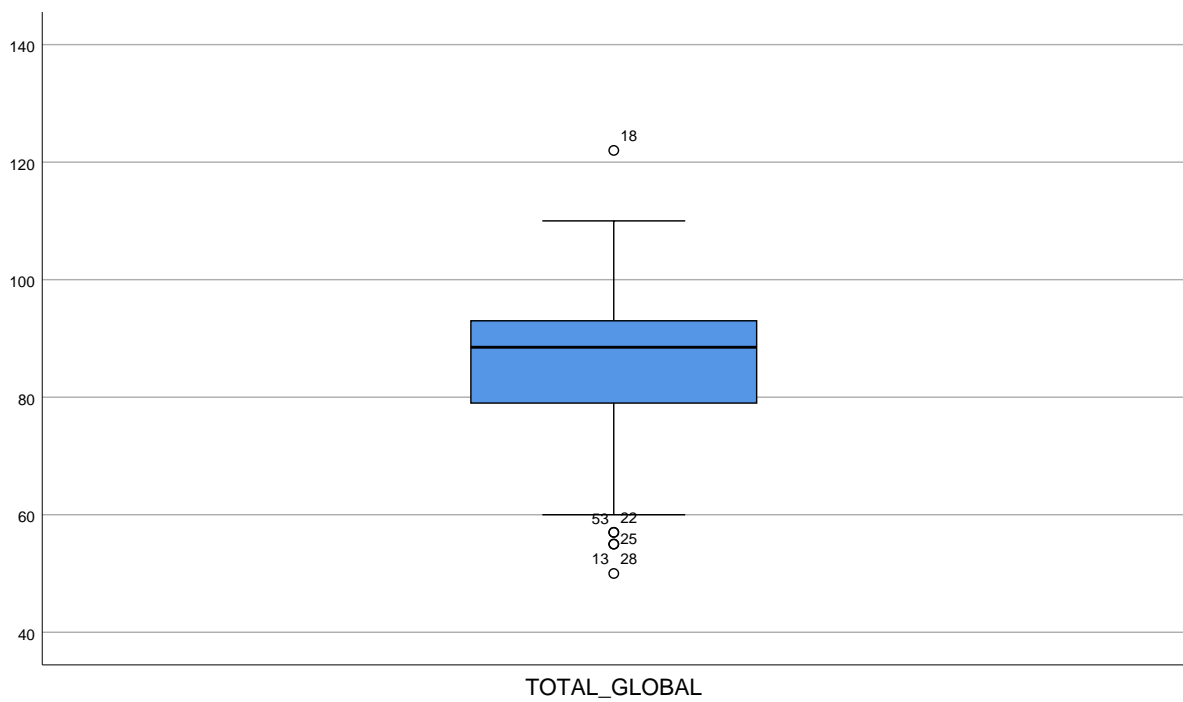
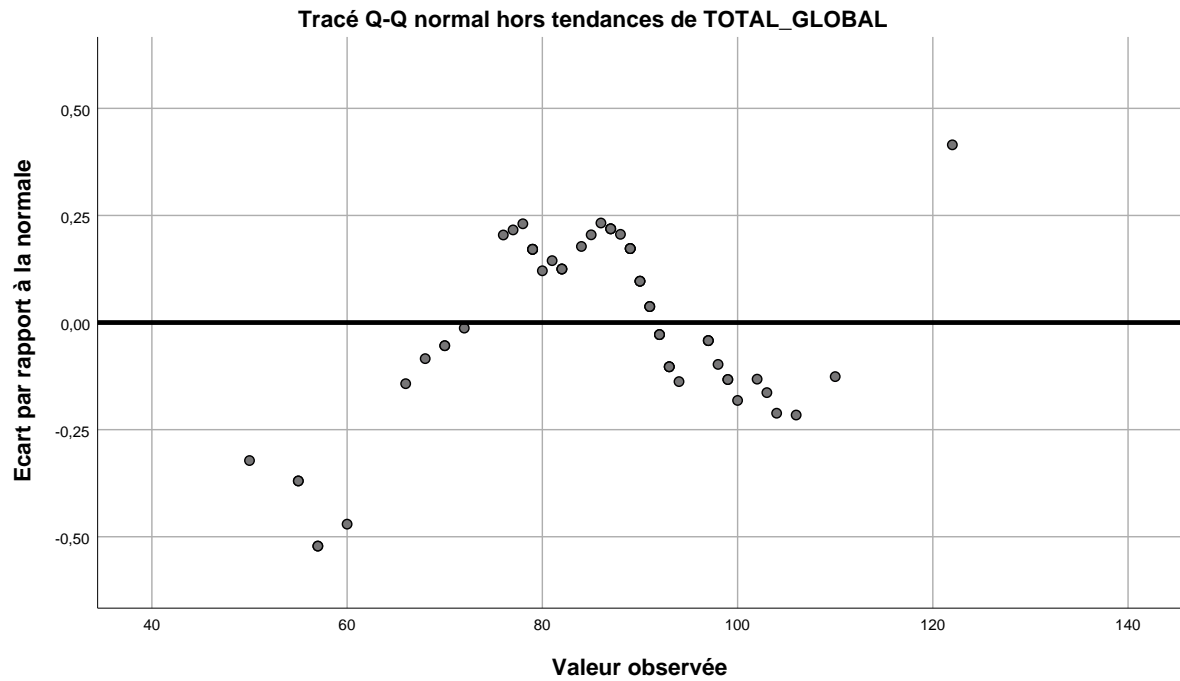
TOTAL_QVTRAVAL





TOTAL_GLOBAL





```
DESCRIPTIVES VARIABLES=TOTAL_QVTRAVAL TOTAL_GLOBAL
  /SAVE
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

Descriptives

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 12:50:05
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=TOTAL_QV TRAVAIL TOTAL_GLOBAL /SAVE /STATISTICS=MEAN ...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,03
Variables créées ou modifiées	ZTOTAL_QVTRAVAIL	Score Z (TOTAL_QVTRAVAIL)
	ZTOTAL_GLOBAL	Score Z(TOTAL_GLOBAL)

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
TOTAL_QVTRAVAIL	60	83,87	9,675
TOTAL_GLOBAL	60	85,33	14,382
N valide (liste)	60		

Tableaux croisés

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 13:02:02
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des plages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.
Syntaxe		CROSSTABS /TABLES=sex age BY NIV_QVTRAVAIL /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	524245

Tableau croisé sex * NIV_QVTRAVAIL

		NIV_QVTRAVAIL			Total	
		Faible	Moyen	Elevé		
sex	1	Effectif	6	22	2	30
		% dans sex	20,0%	73,3%	6,7%	100,0%
	2	Effectif	3	18	9	30
		% dans sex	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%
Total		Effectif	9	40	11	60
		% dans sex	15,0%	66,7%	18,3%	100,0%

Tableau croisé age * NIV_QVTRAVAIL

			NIV_QVTRAVAIL			
			Faible	Moyen	Elevé	Total
age	1	Effectif	1	8	1	10
		% dans age	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
	2	Effectif	5	8	2	15
		% dans age	33,3%	53,3%	13,3%	100,0%
	3	Effectif	0	12	3	15
		% dans age	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	4	Effectif	3	12	5	20
		% dans age	15,0%	60,0%	25,0%	100,0%
Total		Effectif	9	40	11	60
		% dans age	15,0%	66,7%	18,3%	100,0%

Tableaux croisés

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 13:02:59
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des plages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.

Remarques

Syntaxe	CROSSTABS	
	/TABLES=situationfamiliale niveau travail BY NIV_QVTRAVAIL /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,05
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	524245

Récapitulatif de traitement des observations

	Valide		Observations Manquant		Total N
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	
situation familiale * NIV_QVTRAVAIL	60	100,0%	0	0,0%	60
niveau * NIV_QVTRAVAIL	60	100,0%	0	0,0%	60
travail * NIV_QVTRAVAIL	60	100,0%	0	0,0%	60

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations	
	Total	Pourcentage
situation familiale * NIV_QVTRAVAIL	100,0%	
niveau * NIV_QVTRAVAIL	100,0%	
travail * NIV_QVTRAVAIL	100,0%	

Tableau croisé situation familiale * NIV_QVTRAVAIL

			NIV_QVTRAVAIL			Total
			Faible	Moyen	Elevé	
situation familiale	1	Effectif	2	8	4	14
		% dans situation familiale	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	2	Effectif	7	31	6	44
		% dans situation familiale	15,9%	70,5%	13,6%	100,0%
	3	Effectif	0	1	1	2
		% dans situation familiale	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Effectif	9	40	11	60	
	% dans situation familiale	15,0%	66,7%	18,3%	100,0%	

Tableau croisé niveau * NIV_QVTRAVAIL

			NIV_QVTRAVAIL			Total
			Faible	Moyen	Elevé	
niveau	doctora	Effectif	0	1	0	1
		% dans niveau	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	lycée	Effectif	2	8	4	14
		% dans niveau	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	master	Effectif	1	0	0	1
		% dans niveau	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	univ	Effectif	6	31	7	44
		% dans niveau	13,6%	70,5%	15,9%	100,0%
	Total	Effectif	9	40	11	60
		% dans niveau	15,0%	66,7%	18,3%	100,0%

Tableau croisé travail * NIV_QVTRAVAIL

			NIV_QVTRAVAIL			Total
			Faible	Moyen	Elevé	
travail	Administrateur	Effectif	0	1	0	1
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	agen administrateurs	Effectif	0	2	0	2
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	agen administratives	Effectif	1	0	1	2
		% dans travail	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Agen sécurité	Effectif	0	2	0	2
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	agen security	Effectif	0	3	0	3
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	bureau d'étude	Effectif	1	4	2	7
		% dans travail	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	bureau d'études	Effectif	1	3	1	5
		% dans travail	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
	cadre	Effectif	1	5	4	10
		% dans travail	10,0%	50,0%	40,0%	100,0%
	cadre RH	Effectif	1	3	0	4
		% dans travail	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	cantable	Effectif	0	1	0	1
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	chef département	Effectif	2	3	0	5
		% dans travail	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
	gestionnaire	Effectif	0	1	0	1
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	les archives	Effectif	1	0	0	1
		% dans travail	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	secrétaire	Effectif	1	6	2	9
		% dans travail	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	sécurité	Effectif	0	1	1	2
		% dans travail	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	travailleur	Effectif	0	3	0	3
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	travellers	Effectif	0	2	0	2
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		Effectif	9	40	11	60
		% dans travail	15,0%	66,7%	18,3%	100,0%

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 13:04:39
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des plages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.
Syntaxe		CROSSTABS /TABLES=sex age situationfamiliale niveau travail BY NIV_QVGLOBAL /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW...
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	524245

Tableau croisé sex * NIV_QVGLOBAL

		NIV_QVGLOBAL			Total	
		Faible	Moyen	Elevé		
sex	1	Effectif	2	24	4	30
		% dans sex	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%
	2	Effectif	8	19	3	30
		% dans sex	26,7%	63,3%	10,0%	100,0%
Total		Effectif	10	43	7	60
		% dans sex	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

Tableau croisé age * NIV_QVGLOBAL

			NIV_QVGLOBAL			Total
			Faible	Moyen	Elevé	
age	1	Effectif	1	7	2	10
		% dans age	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
	2	Effectif	4	10	1	15
		% dans age	26,7%	66,7%	6,7%	100,0%
	3	Effectif	3	12	0	15
		% dans age	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	4	Effectif	2	14	4	20
		% dans age	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
Total		Effectif	10	43	7	60
		% dans age	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

Tableau croisé situation familiale * NIV_QVGLOBAL

			NIV_QVGLOBAL			Total
			Faible	Moyen	Elevé	
situation familiale	1	Effectif	1	12	1	14
		% dans situation familiale	7,1%	85,7%	7,1%	100,0%
	2	Effectif	7	31	6	44
		% dans situation familiale	15,9%	70,5%	13,6%	100,0%
	3	Effectif	2	0	0	2
		% dans situation familiale	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		Effectif	10	43	7	60
		% dans situation familiale	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

Tableau croisé niveau * NIV_QVGLOBA

		NIV_QVGLOBA			Total	
		Faible	Moyen	Elevé		
niveau	doctora	Effectif	0	0	1	1
		% dans niveau	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	lycée	Effectif	3	10	1	14
		% dans niveau	21,4%	71,4%	7,1%	100,0%
	master	Effectif	0	1	0	1
		% dans niveau	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	univ	Effectif	7	32	5	44
		% dans niveau	15,9%	72,7%	11,4%	100,0%
Total		Effectif	10	43	7	60
		% dans niveau	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

Tableau croisé travail * NIV_QVGLOBA

		NIV_QVGLOBA			Total	
		Faible	Moyen	Elevé		
travail	Administrateur	Effectif	0	0	1	1
		% dans travail	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	agen administrateurs	Effectif	0	2	0	2
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	agen administratives	Effectif	1	1	0	2
		% dans travail	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Agen sécurité	Effectif	0	2	0	2
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	agen security	Effectif	1	2	0	3
		% dans travail	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	bureau d'étude	Effectif	5	2	0	7
		% dans travail	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
	bureau d'études	Effectif	1	4	0	5
		% dans travail	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	cadre	Effectif	1	7	2	10
		% dans travail	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
	cadre RH	Effectif	0	3	1	4
		% dans travail	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	cantable	Effectif	0	1	0	1
		% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	chef département	Effectif	0	4	1	5
		% dans travail	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%

Tableau croisé travail * NIV_QVGLOBAL

		NIV_QVGLOBAL			Total
		Faible	Moyen	Elevé	
gestionnaire	Effectif	0	1	0	1
	% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
les archives	Effectif	0	1	0	1
	% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
secrétaire	Effectif	0	8	1	9
	% dans travail	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
sécurité	Effectif	1	1	0	2
	% dans travail	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
travailleur	Effectif	0	2	1	3
	% dans travail	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
travellers	Effectif	0	2	0	2
	% dans travail	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Effectif	10	43	7	60
	% dans travail	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

Corrélations

Remarques

Sortie obtenue		01-MAY-2023 13:06:32
Commentaires		
Entrée	Données	C: \Users\HP\Desktop\Bekar aSafi\QVTRAVAIL QVGLOBAL.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données4
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.

Remarques

Syntaxe	CORRELATIONS /VARIABLES= TOTAL_GLOBAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Corrélations

	Corrélation de Pearson	1	-,074	,372**
	Sig. (bilatérale)		,575	,003
	N	60	60	60
	Corrélation de Pearson	-,074	1	-,646**
	Sig. (bilatérale)	,575		,000
	N	60	60	60
	Corrélation de Pearson	,372**	-,646**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	,000	
	N	60	60	60
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson	-,329*	,575**	-,663**
	Sig. (bilatérale)	,010	,000	,000
	N	60	60	60

Corrélations

	TOTAL_GLOB AL
	Corrélation de Pearson
	-,329*
	Sig. (bilatérale)
	,010
	N
	60
	Corrélation de Pearson
	,575**
	Sig. (bilatérale)
	,000
	N
	60
	Corrélation de Pearson
	-,663**
	Sig. (bilatérale)
	,000
	N
	60
TOTAL_GLOBAL	Corrélation de Pearson
	1
	Sig. (bilatérale)
	N
	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).