

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and
Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila

Faculty of Economic, Commercial and

Management Sciences

Department of



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

قياس مستوى الرضا عن جودة الحياة الوظيفية

بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

موضوع تقرير ترسّص

تقرير الترسّص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تخصص : إدارة الأعمال

في علوم التسيير

من الإعداد الطلبة :

تحت إشراف : دكتور يوسف كمال

- زريق حسن

- زيان أيوب

- زروقي أيمن

- ثابتى عبد الباسط

السنة الجامعية 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

قال الله تعالى: "... وقال رب أوزعني أنأشكر نعمتك التي أنعمت علىي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" الآية 19 من سورة النمل.

بداية نسجد لله رب العالمين شكرا وحمدًا على توفيقه ورعايته وإلهامه لنا الصبر وسهل لنا الطريق وآتانا من العلم والمعرفة لإنجاز هذا العمل فالحمد والشكر لله والصلوة والسلام على رسول الله.

أتقدم بالشكر الخالص للأستاذ المشرف يوسفي كمال الذي لم يبخّل علىي بنصائحه وتحفيزاته

التي تبث الثقة والاستمرار فكان خير عون بعون الله تعالى في هذا العمل والشكر موصول إلى كل من ساندني ووقف إلى جنبي ومد لي يد العون من قريب أو من بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

وفي مجلل القول نحمد الله الحي القيوم ونرجوه أن يزيينا الدرجات ويرزقنا علما نافعا ونسأله

أن يهدينا سبل السداد ويلهمنا التوفيق والإرشاد.

الإهدا

الحمد لله حمداً كثيراً مباركاً وأشكراً أن أكرمني بنعمته لإتمام هذا العمل المتواضع
إلى من لا نبي بعده إلى البشير النذير وخاتم المرسلين من بلغ الرسالة .

نبي الرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة جهدي إلى من أناراً لي دربي وعلمني كيف تكون الحياة، فتحية إجلال
وتقدير

ووفاء وعرفان إليكما، أدامكما الله نبراساً وضياء ساطعاً في حياتي والدي
العزيزين

إلى من أرى السعادة في أعينهم وأشاركهم كل لحظات حياتي،
أدامكم الله لي سندًا وعونا أخوتي
وأخواتي.

إلى أغلى وأعز من عرفتهم على وجه الأرض و الذين أكرمني بحبهم وحنانهم أطال
الله

في أعمارهم جميعاً جدائي العزيزين وجدتي الغالية.

إلى كل من شاركني أفراحي وأحزاني و كانوا لي رافداً في مشواري الدراسي من أفراد
العائلة

الكريمة من كبرهم إلى صغيرهم حفظهم الله جميعاً من كل مكره .

إلى من أكرمني وأخذوا بيدي إلى نور العلم لأرفع شعار التحدي أستاذتي الكرام
لجامعة المسيلة ، جزآهم الله كل خير

قم الصفحة	حتويات البحث
	واجهة تقرير الترخيص
	البسملة
	كلمة شكر
	إهداء
	ملخص
	فهرس المحتويات
3/2	مقدمة
4	الفصل الأول: الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية
5	تمهيد:
	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
5	المطلب الأول: تعريف جودة الحياة الوظيفية.
6	المطلب الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية
6-7	المطلب الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية
	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي
8-9	المطلب الأول: تعريف الرضا الوظيفي.
9-10	المطلب الثاني: تحليل عوامل الرضا الوظيفي
11-12	المطلب الثالث: عوامل تحسين الرضا الوظيفي
12-13-14	المطلب الرابع: طرق قياس الرضا الوظيفي
	المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة والعلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية
14-15	المطلب الأول: الدراسات السابقة
17	المطلب الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية
18	خلاصة الفصل :
	الفصل الثاني: قياس وتقييم مستوى الرضا عن جودة الحياة الوظيفية بجامعة محمد بوضياف بالمسلية
	تمهيد :
	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
20	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
21-22	المطلب الثاني: تاريخ وتطور المؤسسة محل الدراسة

23-24	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة
	المبحث الثاني: قياس الرضا عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة
25	المطلب الأول: البيئة العملية في المؤسسة محل الدراسة
25/26	المطلب الثاني: أدوات القياس المستخدمة في قياس مستوى الرضا الوظيفي عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة
	المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج
25/26/27/28/29/30	المطلب الأول: تحليل النتائج
33/32/31/30	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
34	خلاصة الفصل:
36	الخاتمة:
38	قائمة و المراجع

ملخص :

تلعب الجامعة دورا فعالا ومؤثرا في تطوير الحياة الثقافية والعلمية لأي دولة فضلا عن الدور الأساسي المتمثل في إنتاج المعرفة المتخصصة والسعى نحو تطوير هذه المعرفة، نتيجة للتغيرات المستمرة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية بسبب الانفجار المعرفي وظهور العولمة أصبحت الجامعة مطالبة بمواكبة هذه التغيرات والتطورات في بيئتها ، ولأن العنصر البشري من أهم عناصر رأس المال الفكري لما له من دور في تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية وجب عليها الاهتمام به من خلال توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة تعمل على زيادة الرضا التنظيمي وتحقيق التكامل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.

Summary:

The university plays an effective and influential role in developing the cultural and scientific life of any country, in addition to the basic role of producing specialized knowledge and striving to develop this knowledge as a result of the continuous changes in all areas of economic, social, political and cultural life. Due to the explosion of knowledge and the emergence of globalization, the university has become required to keep pace with these changes. And developments in its environment, and because the human element is one of the most important elements of intellectual capital because of its role in achieving the university's goals efficiently and effectively, it must pay attention to it by providing an appropriate and good work life that works to increase gob satisfaction and achieve integration of institutional goals and employee goals.

مقدمة

اتجهت العديد من المنظمات في الآونة الأخيرة إلى الاهتمام ببيئة الأعمال بشكل أكثر من ذي قبل بسبب تأثيرها المباشر والحتمي على الفرد العامل بالمنظمة مهما كان دوره ومكانته في هذه الأخيرة، ومن هذا المنظور فقد ظهر الاتجاه نحو الاستثمار في الموارد البشرية من زوايا مختلفة من بينها الحرص على توفير بيئه عمل بخصائص نوعية تتوافق مع اهتماماتهم وحاجاتهم ورغباتهم بالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستمرار وتحقيق الأهداف وبالتالي اهتممت المنظمات بدراسة رغبات الأفراد الذي بواسطته تمكنت من الوصول إلى جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة فكلما ارتفعت جودة حياة الموظف في العمل زادت مشاعره الإيجابية وتعزز ارتباط سلوكياته تجاه المنظمة التي يعمل فيها مما يدفعه للشعور بالرضا الوظيفي.

أولاً : الإشكالية :

ضمن هذا الإطار تدرج إشكالية بحثاً هذا والتي يمكن صياغتها على النحو التالي :

ما مستوى الرضا الوظيفي عن جودة الحياة الوظيفية لموظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

ثانياً : الأسئلة الفرعية

وللإجابة على هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة التالية

- ما مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالجامعة محل الدراسة من وجهة نظر موظفيها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس السن، المستوى التعليمي، الخبرة؟

ثالثاً : فرضيات الدراسة

- مستوى جودة الحياة الوظيفية بالجامعة محل الدراسة مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس السن، المستوى التعليمي، الخبرة

رابعاً : الأسباب الشخصية الاختيار الموضوع

- الرغبة في معرفة كل خيالاً الموضوع باعتباره ركيزة أساسية في المنظمة
- معرفة مدى تطبيق الجانب النظري بالجانب التطبيقي

خامساً : الأسباب الموضوعية الاختيار الموضوع

- اكتساب الموضوع أهمية كبيرة في كونه خاص بالمورد البشري
- يساهِم في تنمية المنظمة وتحقيق أهدافها.

سادساً : أهمية الدراسة

- تعد مواضيع الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية من أهم المواضيع التي تهم كل من الموظفين وأصحاب العمل

- تأثير هذا الموضوع على الصحة النفسية للموظفين .

- اهتمام بالرضا الوظيفي والجودة الحياة الوظيفية يؤثر على نجاح أي منظمة

سابعاً : أهداف الدراسة

- تقييم مستوى الرضا الوظيفي وجودة حياة الوظيفية في جامعة المسيلة
- مقارنة مستوى الرضا الوظيفي وجودة حياة الوظيفية بين مختلف المؤسسات
- فهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل

ثامناً : المنهج المتبَّع في الدراسة

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي
- المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة والعلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية

تمهيد :

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئه عمل آمنة وصحية ومناسبة . تتتوفر فيها أشكال مختلفة لمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرارات الهامة داخل مكان العمل , ومدى استقرار هذا الأخير بعيداً عن كل المشاحنات والنزاعات , معاً وجود فريق عمل متكامل ومتوازن ونظام ترقية محفز وفي ظل وجود برامج تدريب مما يزيد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل من شأنه إن يؤدي إلى إرضاء العاملين وإسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة في حياتهم .

المطلب الأول: تعريف جودة الحياة الوظيفية

بدا فكرة جودة الحياة العملية ترسيخ تدريجياً في السياق الخاص لظروف العمل في المجتمعات الصناعية في نهاية الخمسينيات من القرن الماضي والتركيز على إضفاء الطابع الإنساني على أبعاد العمل وكذلك تحسين ظروف العمل للعمال مع التركيز على جودة العلاقة بين الموظفين وبيئة العمل في بداية السبعينيات وفي سنة 1972 تم تقديم جودة الحياة العملية كمصطلح الأول مرة خلال مؤتمر علاقات العمل الدولي. وفي السنوات الأخيرة يتم تحديد جودة الحياة العملية (QWL) بشكل متزايد كمؤشر تقدمي يتعلق بوظيفة واستدامة منظمات الأعمال .

وبحسب Werther & deavis " تعني جودة حياة الوظيفية هي ظروف العمل الجيدة وإشراف الجيد، ومرتبات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفية وتحقق جودة الحياة العمل من خلال تشجيع استخدام جودة حياة الوظيفية للإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة .

وعرفها May & all "" على أنها الظروف والبيئة الملائمة لمكان العمل التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال تزويد العمال بالمكافآت ولأمان الوظيفي وفرص الترقى والتقدير.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من البرامج وإجراءات والتداريب والسياسات المتكاملة المستمرة والمخطط لها التي توفر المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين للتمكن من التأثير الإيجابي على الطاقات الكامنة المخزنة وتحقيق شعور الرضا لديهم ورغبتهم بالاستقرار في المنظمات وإعطاءهم فرص أكبر للتأثير على وظائفهم للزيادة من ولاءهم والتزامهم تجاه منظماتهم من أجل تحقيق المنظمة والعاملين كل . (الرب، 2008)

المطلب الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية

تهدف فلسفة جودة الحياة الوظيفية إلى تمكين المشرف للموظف وتحسين الروح المعنوية له . كون أبعادها تعمل على تحقيق الذات وإشباع الرغبات والشعور بالراحة وتحسين الصحة وزيادة الأداء الوظيفي وتكون علاقات جيدة في العمل فالهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية بشكل عام يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي لإعمالها، وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع ولابتكار.

حيث أشار **Hunt** ""³ بان برنامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى زيادة ثقة العاملين والمشاركة في حل المشكلات وزيادة الرضا الوظيفي وزيادة الفاعلية التنظيمية.

وأضاف **KOTZE** على أن الجودة الحياة الوظيفية لها هدفان: إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل وتحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين . وتحسين الإنتاجية وكفاءة المنظمة.

ويرى **HINA ALL** بان فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية تظهر على كل من الموظفين وأرباب العمل في الشعور بالأمان الوظيفي وإمكانية التقدم والرقي وكذا أجور وتعويضات عادلة وكافية مع توفير ظروف عمل صحية وآمنة

المطلب الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

ترتکز جودة الحياة الوظيفية على العديد من الأبعاد والعناصر وقد اختلفت أراء الباحثين حول هذه الأبعاد ومن خلال دراستنا الحالية سنعتمد على الأبعاد التالية:

أ. القيادة ومشاركة العاملين :

القيادة بالمشاركة يطلق عليها مصطلح القيادة الإيجابية وهي تمثل في تمكين العاملين في المؤسسة في عملية اتخاذ القرار والتخطيط لأهداف المؤسسة ومنح العاملين الصلاحيات في المهام المختلفة. وتكون أهمية القيادة تشاركية في أنها تساهم في رفع الروح المعنوية. حيث أنه عندما يتم إعطاء الأوامر اللازمة للتنفيذ سوف يستجيب العاملون بشكل أكثر تعاونا لأنهم مشاركون في اتخاذ القرارات.

ب. الترقية الوظيفية:

تم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية أو برامج تطوير الوظيفة أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات مما يولد لدى الموظفين شعورا قويا بالولاء للمنظمة.

ج. الأجر والكافآت :

الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل تعتبر المكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز وتوفير البيئة التنافسية التي تدع العاملين إلىبذل أقصى جهد لنيل المكافآت.

د. العلاقات الإنسانية:

هي تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملكون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تمثل بالتعاون والثقة المتبادلة تساعدهم فيها على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى انجازاتهم.

هـ. الاستقرار والأمن الوظيفية :

يعرف بأنه مجموعة «من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمان من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء والولاء.

إضافة إلى ذلك هناك أبعاد أخرى :

و. التدريب والتعليم:

يعتبر التدريب أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث يلعب دوراً أساسياً في تنمية المهارات البشرية وتطويرها والارتقاء بها من خلال التدريب المستمر والمنظم وغير العشوائي.

ز. ظروف العمل المادية:

تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحببة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين

ر. التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية:

للموازنة بين العمل والحياة الاجتماعية تأثير إيجابي على جودة الحياة داخل العمل وهذا نتيجة تأثيرها على الصحة النفسية وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي مما يحسن من الأداء. (الوليد، 2008)

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي

تمهيد :

موضوع الرضا الوظيفي بدا لاهتمامه لأول مرة في مجال الصناعي وهناك عدة دراسات له و في مختلف الميادين لما له من أهمية وكذلك كونه موضوعا يتناول مشاعر الأفراد والعاملين اتجاه المؤثرات الداخلية في العمل أو المؤثرات الخارجية في بيئه المادية المحيطة فهو من الركائز الأساسية التي توفر الاستقرار الوظيفي والبيئة المناسبة التي تساعد العامل على تقديم عمله على أكمل وجه وبأعلى فعالية ممكنة.

ومن خلال هذا المبحث يمكن أبرز المطالب التالية :

- تعريف الرضا الوظيفي.
- تحليل عوامل الرضا الوظيفي
- عوامل تحسين الرضا الوظيفي
- أساليب قياس الرضا الوظيفي

المطلب الأول: تعريف الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم التي لم يتم الاتفاق على تعريفها من قبل الباحثين والمهتمين في هذا المجال كما انه من الصعب إيجاد تعريف شامل وموحد له فهناك تعريفات كثيرة لرضا الوظيفي وكثيرا يختلف مفهوم الرضا الوظيفي لمفهوم الروح المعنوية ولهذا الغموض ولاشكال كان علينا أن نوضح هذا بإعطاء مفهوم روح المعنوية قبل دخول في مفهوم الرضا الوظيفي. (بهنسي، 2011)

1 الروح المعنوية :

عرف البعض الروح المعنوية العالية بأنها الرغبة عند الفرد في أن يكرس وقته وجهده من أجل تحقيق أهداف المنظمة ويقصد بالروح المعنوية في العمل أو المنظمات الاقتصادية ذات الاستعداد الوحداني الذي يساعد أفراد على زيادة الإنتاج دون من الاجتهاد والتعب انه ذالك الاستعداد الذي يهيئ الفرد بالإقبال بحماس على تعاون و يجعله أقل استعداد للعميل من المؤثرات الخارجية.

أما الرضا الوظيفي هناك عدة تعريفات ومفاهيم يمكن توضيحها وإبرازها فيما يلي :

- يعرف الرضا الوظيفي بأنه الدرجة الأولى التي تتسم بها تلبية احتياجات العمل وإنجاز الذي يحققه العاملون.
- ويعرف الرضا الوظيفي على انه تفضيل الأفراد لعملهم ويعبر على توافق بين توقعات الفرد عن عمله وما يحصل عليه من مكافآت وجوائز من جهة أخرى.
- وكما يعرف رضا الوظيفي عن العمل بأنه درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ويتحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر و ظروف العمل. طبيعة الإشراف. طبيعة العمل نفسه. اعتراف بواسطة الآخرين. (الرحمن ا، 2016)
- وبناء على ما سبق من التعريف والمفاهيم السابقة يمكن محاولة إعطاء مجموعة من التعريف شاملة لرضا الوظيفي.

2 الرضا الوظيفي :

هوا شعور العامل بالارتباط النفسي والمادي والمعنوي ولاجتماعي وهذا نتاج لتحقيق حاجاته المادية والمعنوية أثناء القيام بالعمل داخل المنظمة يمكننا لتعرف والتأكد من ذلك من خلال بعض المؤشرات مثل ارتفاع مستوى من الإنتاجية العمل وانخفاض معدلات الغياب عدم ميله لترك العمل أو تغيير الخدمة الحفاظ على ممتلكات المنظمة.

- هو الشعور النفسي بقناعة ولارتباط والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل والبيئة العمل ومن عوامل البيئة الداخلية والخارجية والمحيطة بالفرد العامل.

المطلب الثاني: تحليل عوامل الرضا الوظيفي:

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا الوظيفي على أنو يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا عن العمل فهناك عدة عوامل منها تساهم وتوثر على الرضا الوظيفي.

1. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

ويمثل العوامل المؤثرة على رضا الفرد عن وظيفته حيث أن بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه وبعضها يتعلق بالتنظيم وقد اختلفت وجهات نظر الباحثين في تحديد هذه العوامل ومن بين هذه العوامل لصد عوامل شخصية وعوامل تنظيمية وعوامل نظمية والآن نوضحها فيما يلي :

• عوامل الشخصية :

وهي عوامل تتعلق بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم والتي يمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل السمات والخصائص المميزة لجميع العاملين مثل العمر درجة التعليم، المركز الوظيفي لسنوات الخبرة وغيرها .

الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

ومع الملاحظات أن بعض الجماعات أكثر رضا عن العمل وغيرها من ذلك نذكر :

✓ أن العاملين في الوظائف الإدارية والمهنية المتخصصة أكثر رضا عن العمل من مجموعة من العاملتين في الوظائف اليدوية.

✓ أن الناس الأكبر سنا يوجه عام أكبر رضا عن عملهم بالمقارنة مع صغير السن.

✓ أن الأفراد الذين لديهم خبرة أكثر رضا في العمل أكثر رضا من هم أقل خبرة.

•العمر:

تبين وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين العمر ودرجة الرضا الوظيفي أي كلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل وقد يكون السبب في ذلك بما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في اغلب الحالات وال حاجات التي يشبعها في الواقع الفعلي للوظيفة ويتسبب ذلك في عدم الرضا الوظيفي ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتتحفظ درجة طموحات ويرضى بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي وكيفي يتحقق هذا الارتباط الايجابي يجب توفر بعض الشروط من وجهة نظر خاصة وهي :

✓ أن يقابل كل سنة إضافية في العمل زيادة في العائد المادي المعنوي مثل الراتب والتقدم الوظيفي.

✓ زيادة في القيمة التي يحصلها به العامل والتقدير الذاتي والتقدير من قبل الآخرين في الوظيفة.

✓ طبيعة العمل وطبيعة مهامه الموكلة للموظف من حيث المرونة والتناسب مع العمر الوظيفي.

•درجة التعليم:

يبين أن العامل الأكثر تعلما يكون أقل رضا عن العمل أقل تعلما ربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعلما مرتفعة والأفراد الذين يقارنون نفسهم يحتلون وظائف وهي بالعادة مرتفعة إداريا وهذا لا يجده في عمله، وبالتالي نقل درجة رضاه. مقارنة بالعامل أقل تعلما.

•المركز الوظيفي:

بالنسبة للوظيفة التي يشغلها الفرد فيها تأثير على الرضا الوظيفي فأصحاب المراكز الإدارية المرتفعة غالبا ما يكون رضاه أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري.

•عوامل تنظيمية:

هي العوامل المتعلقة بالتنظيم ذاته وما يسود هذا التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالوظيفة والموظف..

المطلب الثالث : عوامل تحسين الرضا الوظيفي :

يمكن القول أن هناك بعض العوامل التي يمكن أن تحسن من الشعور بالرضا الوظيفي وأهمها :

1. عمل ينطوي على تحدي ذهني:

أن مثل هذا النوع من العمل أو الوظائف تعبّر عن القدرات ومهارات العاملين، ومن ثم يساهم في زيادة الرضا الوظيفي لبعض العاملين وبالطبع هناك البعض الآخر من العاملين الذي يميلون إلى الأعمال التي لا تتطلّب على التحدي بل على الروتينية، كما أن زيادة درجة التحدي التي ينطوي عليها العمل قد تؤدي إلى الفشل في أداء العمل ومن ثم الشعور بعدم الرضا الوظيفي.

2. الأجر المرتفع :

هناك علاقة طردية بين الأجر والرضا الوظيفي حيث أن مستويات عالية من الأجر تؤدي إلى مستويات عالية من الرضا، ولكن يلاحظ أنو ليس جميع الأفراد في المنظمات يرغبون في الحصول على اجر اكبر مقابل العمل الإضافي أو عمل ينطوي على مسؤوليات اكبر، ومن ثم فان رضاهم عن العمل يتأثر بذلك ويشعرون بالرضا عن القيام بوظائف لا تتطلّب على مسؤوليات اكبر وساعات عمل أطول، وبالرغم من أن الأجر الذين يحصلون عليه من هذه الوظائف اقل.

3. الترقىات

تساهم الترقىات التي تتم وفقاً لنظم عادلة بالمنظمة في الشعور بالرضا الوظيفي، حيث أن الترقية تتطلّب على عدد من مؤشرات القيم التي تتعلق بإحساس الفرد الذاتي بجدراته وسواء كانت مؤشرات مادية أو معنوية واجتماعية ويلاحظ أن نظم الترقية يجب أن تكون عادلة وفقاً للإدراك العاملين حتى تساهم في زيادة الشعور بالرضا الوظيفي، كما يلاحظ الاختلافات الفردية حيث أن هناك البعض الذي يفضل نظام الأقدمين في الترقية بينما يفضل البعض الآخر نظام النقية وفقاً للأداء الوظيفي.

4. الأفراد الآخرين:

ليس من المفاجئة أن يساهم الآخرين مثل زملاء العمل. الرؤساء المرؤوسين. في الرضا الوظيفي للفرد في المنظمة حيث كلما كان هؤلاء الأفراد متعاونين كلما ساعد ذلك على زيادة الرضا الوظيفي للموظف. (الشمام، 2007)

2 العوامل المحددة الرضا الوظيفي :

يمثل الرضا الوظيفي أو روح المعنوية المحصلة نهائية للتفاعل بـُعدة عوامل المرتبطة بعضها البعض ويشير عديد من الكتاب إلى أن الرضا الفرد عن العمل هو ناتج التفاعل بين المتغيرات الآتية منها:

- خصائص ومحظى العمل.
- ظروف وشروط العمل.
- نظم وفرص الرقية.
- الأنظمة الإشرافية والتغذية العكسية.
- خصائص جماعات العمل.
- *أنظمة الدفع وهيكل الأجر ونظم التحفيز.

وهناك من يضيف عوامل أخرى مثل:

• عوامل ذاتية :

متعلقة بالأفراد مثل العمر، الجنس، مستوى التعليمي، الخبرة الدافعية.

• عوامل تنظيمية

محظى العمل عنه، أساليب وإجراءات العمل، مع الرؤساء والزملاء

• عوامل بيئية :

منها الانتماء الاجتماعي، الثقافي، demografic، تقدير المجتمع ونظرته للعمل. (التويجري، 2003)

المطلب الرابع: طرق قياس الرضا الوظيفي:

نعني بقياس الرضا الوظيفي إعطاء دلالة أو مؤشر على وجود مستوى مقبول من الرضا عن العمل ويفيد في عملية رسم السياسات بغرض تتميم الرضا الوظيفي للعاملين وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفاً جوهرياً لبحوث العلوم السلوكية أما المديرين فهم يهتمون بقياسه باعتباره مؤشراً للكفاءة التنظيمية وهناك طرق عدة تستعمل لقياس الرضا الوظيفي ونذكر منها: (الزعبي، 2011)

1. قياس الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعملائهم:

ولمعرفتها يتم استخدام الاتجاهات التالية:

• التصنيف الأحادي الشامل:

ويشمل إعطاء استجابات لسؤال معين من قبل الموظفين، والاستجابات تتراوح بين خمسة درجات تبدأ بـ: راضي تماماً إلى عدم الرضا بالشدة وهذا الأسلوب الدهم يسمى بنظام تسجيل النقاط التجميعية سؤال الموظف عن مشاعره تجاه العوامل الأساسية في العمل.

الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

حيث يمكن سؤال العاملين سؤال ك التالي:

هل أنت راض عن العمل؟، وتكون إيجابته بنعم أولا وقد يطرح بطريقة أخرى كتالي ما مدى رضاوك عن العمل؟

• أداء مؤشر الوصف الوظيفي:

يتم قياس الرضا الوظيفي باستعمال هذه الأداة لسميث وزملائه حيث تتكون من خمس خانات فرعية خاصة بالرضا الوظيفي وهذه المقاييس الفرعية تخص كلا من الرئيس والعمل والراتب والتقييم وعلاقة الزملاء في العمل وتعد هذه من الاستبيانات ذات المقاييس المقننة ومن أشهر المداخل لقياس الرضا الوظيفي :

• مقياس مينيسوتا (MSQ) Minnesota

وهو مقياس شائع الاستخدام حيث يعبر الفرد في هذه القياس عن مدى رضاه عن النواحي المتعلقة بالعمل مثل الأجر وفرصة التقييم، ويعبر رضاء العاملين واحداً أكثر المقاييس الوصيفية أهمية هي الفوائد أو الأضرار المرتبطة مباشرة ببرنامج الموارد البشرية والتي لم يتم تحويلها إلى قيم مالية .
أسلوب الأحداث الهامة :

يتم قياس الرضا عن العمل بسؤال العاملين عن الأحداث البارزة المتعلقة بالعمل التي خلقت لديهم الإحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل.

بيانات مسح الاتجاهات :

يرتبط الرضا الوظيفي للعاملين بالتغيب ومعدل الدوران اللذان يرتبطان ببعض برامج الموارد البشرية ويدعى ضمن تحليل ظواهر العمل المتعلقة بتبيين المشاعر التي يحملها الموظف تجاه العمل وتحليل مثل هذه المؤشرات يمكن الحكم إلى حد ما على درجة رضا العاملين.

ونذكر طرق أخرى لقياس الرضا الوظيفي :

1. بيانات مسح المناخ:

تعد أكثر عمومية تركز على مجموعة من القضايا المتصلة بمكان العمل والعوامل البيئية الدافعة والمعيقية ويقصد بمسح المناخ و الكشف عن التغير في مناخ العمل مثل الاختلاف في الاتصالات والانفتاح والثقة.

2. إتباع أسلوب المقابلة :

بسؤال العمال مباشرة عن مدى رضاهم أو عدمه كذلك استخدام الملاحظة المباشرة لسلوكيات الموظفين الآن أن هذه الطريقة لا تأتي بفائدة طلها بالصورة المطلوبة إذ أنو من الوارد أن يخفى الموظف مشاعره الحقيقة تجاه وظيفته.

3. تكملاً للجملة:

حيث تقدم جملة ناقصة للمبحوث ويطلب من إكمالها ويفترض في مثل تلك الحالة أن طبيعة المضمون الذي تستكمل به الجملة سيعكس رضاه عن عمله، مثل: أن عملي (قد يكتب العامل أنو ممل أو ممتع أو مسلية أو).

4. استخدام قائمة الأسئلة:

حيث أن هذه القائمة تحتوى على أسئلة عن عوامل مثل طبيعة أو نوع العمل، ساعات العمل، ظروف العمل، الترقية، اتجاهات إدارة، حرية التعبير، الأجر، الأشراف و زملاء العمل وغيرها.

المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة والعلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية

المطلب الأول: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية :

- دراسة محمود إسماعيل (2018) بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني قطاع غزة"
 - تكونت عينة الدراسة من 255 فردا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطا
 - -قلة الترقية والتقدم الوظيفي
 - عدم وجود تسهيلات لدعم وتطوير العاملين
 - عدم وجود استقرار وظيفي للعاملين
 - كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين تعزى لمتغير الجنس والفئة العمرية بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة. (الرحمن هـ، 2017)
- دراسة البياري (2018) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة"
 - تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبيان كوسيلة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من 200 فرد.
 - من أهم النتائج المتوصّل إليها:
 - مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.
 - توفر بعد ظروف العمل المادية والتوازن بين الحياة العمل وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة متوسطة.

- توفرت الأبعاد: الأجور فرص الترقى بدرجة منخفضة .(مروان، 2010)

الدراسات الأجنبية :

الدراسة الأولى :

دراسة (2018) Andayani و afrianty و musadieq

he effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction an intervening "variable" بعنوان " "

وهي دراسة حول أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على الموظف مع استخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، تكونت عينة الدراسة من 74 موظف وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة براويجايا الاندونيسية كان مرتفعا .

الدراسة الثانية :

دراسة (2016) aarthy و nanghini (عنوان) "the study on quality of "

work life among the engineering college faculty members in "Coimbatore district

هدفت الدراسة :

إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الهندسة جامعة كاريا غام، استخدمت المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبيان كأداة جمع البيانات واستخدمت العينة العشوائية البسيطة والتي تكونت من 83 عضو خلصت النتائج إلى:

-أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط

- توجد فروق بين متوسطات تقييمات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس والخبرة بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي . (مصطفى، 2008)

المطلب الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية:

أثبتت الدراسات أن هنالك علاقة قوية بينهما فكلما ارتفعت جودة الحياة الوظيفية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد.

1-تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي :

تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي من خلال :

1.تحسين الصحة النفسية :بيئة العمل الايجابية والعلاقة الجيدة مع زملاء العمل والرؤساء تقلل من التوتر والقلق وتزيد من الشعور بالسعادة.

2.زيادة الدافع :وضع العمل في منصب يتناسب معاً مهاراته وقدراته.

3.الشعور بالتقدير :الأجر العادل والشعور بالتقدير من قبل الإدارة يزيد من الفرد للعمل والإنجاز.

2-تأثير الرضا الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية :

1.زيادة الإنتاجية :الفرد الراضي عن وظيفته يكون أكثر إنتاجية وإبداعاً.

2.انخفاض معدل دوران العمل :الفرد الراضي عن عمله يكون أقل عرضة للترك.

3.تحسين العلاقات في العمل :الفرد الراضي عن وظيفته يكون مع زملاء العمل ايجابياً. (الغامدي، 2021) (الغامدي، 2021)

الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية مفهومان مترابطان ، ويتأثر كل منهما بالآخر فيبيئة العمل الايجابية والعلاقات الجيدة مع زملاء العمل والرؤساء ،والشعور بالتقدير والإنجاز كلها عوامل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل فإنه يمكن تلخيص محتواه في مختلف جوانبه في النتائج التالية:
يقصد بجودة الحياة الوظيفية على أنها الظروف والبيئة الملائمة لمكان العمل التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال تزويد العمال بالمكافآت ولأمن الوظيفي وفرص الترقى والتقدم، وتناولنا أيضاً في هذا الفصل الرضا الوظيفي الذي عرف على أنه هو الشعور النفسي بقناعة ولارتباط والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل والبيئة العمل ومن عوامل البيئة الداخلية والخارجية والمحيطة بالفرد العامل .

- الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية مفهومان مترابطان، ويتأثر كل منهما بالآخر فيبيئة العمل الايجابية والعلاقات الجيدة مع زملاء العمل والرؤساء، والشعور بالتقدير والإنجاز كلها عوامل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

الفصل الثاني

قياس وتقدير مستوى الرضا عن جودة الحياة الوظيفية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

- المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- المبحث الثاني: قياس الرضا عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة
- المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

1. الموضع:

تقع جامعة المسيلة في مدينة المسيلة على الطريق الوطني رقم 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة ، يحيط بها نسيج عمراني هام وكذلك مجمعات صناعية مهمة. وتحتل الجامعة موقعاً مركزياً في المدينة، مما يجعلها متاحة ومرئية للطلاب والموظفين والزوار على حد سواء

2. أهميتها بالنسبة للمجتمع والمنطقة:

جامعة محمد بوضياف- المسيلة - تلعب دوراً مهماً في تطوير المنطقة وخدمة المجتمع من خلال تقديم التعليم العالي والبحث العلمي و ذلك بتوفير عدة كليات وحتى مركز لتعليم اللغات الأجنبية داخل الحرم الجامعي ، بالإضافة إلى توفير عدة معاهد وطنية لشباب في عدة تخصصات تساهمن من خلالها بتشجيع على التعليم والتحول إلى الميدان المهني وتساهم أيضاً في إنشاء كليات جديدة في الجامعة تسهل من خلالها على سكان المنطقة المناطق المجاورة عبء التنقل لمسافات بعيدة لجامعات تتتوفر على التخصص المراد.

ولا يمكننا أيضاً تجاهل بأننا جامعة محمد بوضياف- المسيلة -تساهم في استقطاب الطلبة من مناطق أخرى أو حتى دول أجنبية وهي بذلك تقوم بترويج للمنطقة وتحاول من خلالها عرض العديد من العادات والتقاليف التي تميز بها المنطقة ، و لكن يبقى البعد الأهم والأسمى للجامعة هو تكوين جيل واعي ولديها قدرات هائلة تكون قد أطرتها الجامعة كما يجب ، من أجل النهوض بالمنطقة والبلاد ككل نحو مستقبل أفضل.

المطلب الثاني: تاريخ وتطور المؤسسة محل الدراسة

بدأت النواة الأولى لجامعة محمد بوضياف- المسيلة -في شهر فيفري عام 1985 في مؤسسة كانت متخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى ذارع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببعض كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي .

كانت بداية بفتح أول فرع تكوين التقنيين الساميين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقبة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح فرع الجزء المشترك للتكنولوجيا " ، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين ، وفي شهر فيفري 1986 فتح فرع تسيير التقنيات الحضرية لتكوين قصير المدى الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدينة وفي سبتمبر 1987 بدا تكوين مهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية وقد بدا في نفس الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع بداية السنة الجامعية

1988/1988 وذلك بفتح فرع التجارة وإنشاء معهد وطني ثانٍ في الهندسة المدنية ومع بداية السنة الجامعية 1999/1998 أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب ليتم الارتقاء من معاهد وطنية إلى مركز جامعي في 07 جويلية 1992، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92/301 ، لكن الانطلاق الكمي والنوعية كانت مع بداية سنة 1996 بفتح كثير من الفروع منها بالخصوص الخدمة الاجتماعية ، الإعلام الآلي للتسهير والحقوق مع بداية سنة 1997 ثم فرع الأدب العربي البيولوجي الإعلام الآلي والإلكترونيك وغيرها من الفروع ليصل معها عدد الطلبة مع البداية سنة الجامعية 2000/2001 إلى 90000 طالب ، هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهياكل الاستقبال وذلك التطور النوعي في الاختصاصات مكن من ترقية المركز الجامعي إلى جامعة في 18 : سبتمبر 2001 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 18 : سبتمبر 2001. كما شهدت أيضا الجامعة خلال تلك الفترة انجازات مهمة سواء في مجال هياكل الاستقبال كإنشاء مكتبة مركبة وقاعة محاضرات ومخابر علمية وبيدا وغير ذلك في مجالات البحث العلمي كإسهامات الأساتذة الباحثين من خلال مشاركتهم في الملتقيات العلمية الوطنية والدولية وكذا إنتاجيتهم العلمية التي تحصل من خلالها بعضهم على جوائز وترقيات في الدرجات العلمية ، كما تميزت أيضا ببعض الاختصاصات البيداغوجية بمستواها الجيد كالجذع المشترك للتكنولوجيا على سبيل المثال لا الحصر الذي احتل المرتبة الأولى على المستوى الشرقي الجزائري للموسم الدراسي 1998/1999 في امتحانات السنة الأولى الموحدة في تلك الفترة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة

تحتوي جامعة محمد بوضياف ككل الجامعات على مديرية الجامعة كليات ومعاهد يحدد التنظيم الإداري للجامعة والكلية والمعهد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية توضع النيابة مديرية الجامعة تحت مسؤولية نواب المدير الجامعي المعينون بمرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد موافقة مدير الجامعة ويختارون من الأساتذة الذين يثبتون رتبة أستاذ تعليم العالي

1. مديرية الجامعة :

ممثلة في مدير الجامعة وهو الشخص المسؤول عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات الهيئات الأخرى حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي يعين رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ تعليم العالي .

2. نيابة مديرية الجامعة للتقويم العالي في الطورين الأول والثاني والتقويم المتواصل والشهادات والتقويم العالي في التدرج :

- ✓ السهر على انسجام عروض التقويم المقدمة من الكليات والمعاهد مع خطط تنمية الجامعة .
- ✓ السهر على احترام التنظيم الساري المفعول في مجال التسجيل ومراقبة المعرف وانتقال الطلبة متابعة أنشطة التقويم عن بعد الذي تضمنه الجامعة وتطوير أنشطة التقويم المتواصل .
- ✓ السهر على احترام التنظيمات والإجراءات السارية المفعول في تسليم الشهادات والمعدلات.

3. نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والظاهرات العلمية ومن مهامها :

- ✓ ترقية علاقات الجامعة مع محیطها الاجتماعي والاقتصادي والمبادرة ببرنامج الشراكة .
- ✓ المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات والتعاون في مجال التعليم والبحث .
- ✓ القيام بأعمال التنشيط والاتصال .
- ✓ تنظيم الظاهرات العلمية وترقيتها .

✓ ضمان متابعة برامج تحسين المستوى وتجديد المعلومات للأساتذة والسهر على انسجامها.

4. نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه ومن مهامها :

- ✓ جمع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة ؛
- ✓ قيام بكل دراسة استشرافية حول توقعات تطوير التعداد الطلابي واقتراح كل إجراء من أجل التكفل بهم لا سيما في مجال التطور التأثير البيداغوجي والإداري .
- ✓ مسک البطاقة الإحصائية للجامعة وتحبيتها دوريا .
- ✓ القيام بإعداد الدعائم الإعلامية في مجال المسار التعليمي الذي تضمه الجامعة ومنافذها المهنية .
- ✓ وضع تحت تصرف الطلبة كل معلومة من شأنها مساعدتهم على اختيار توجيههم.

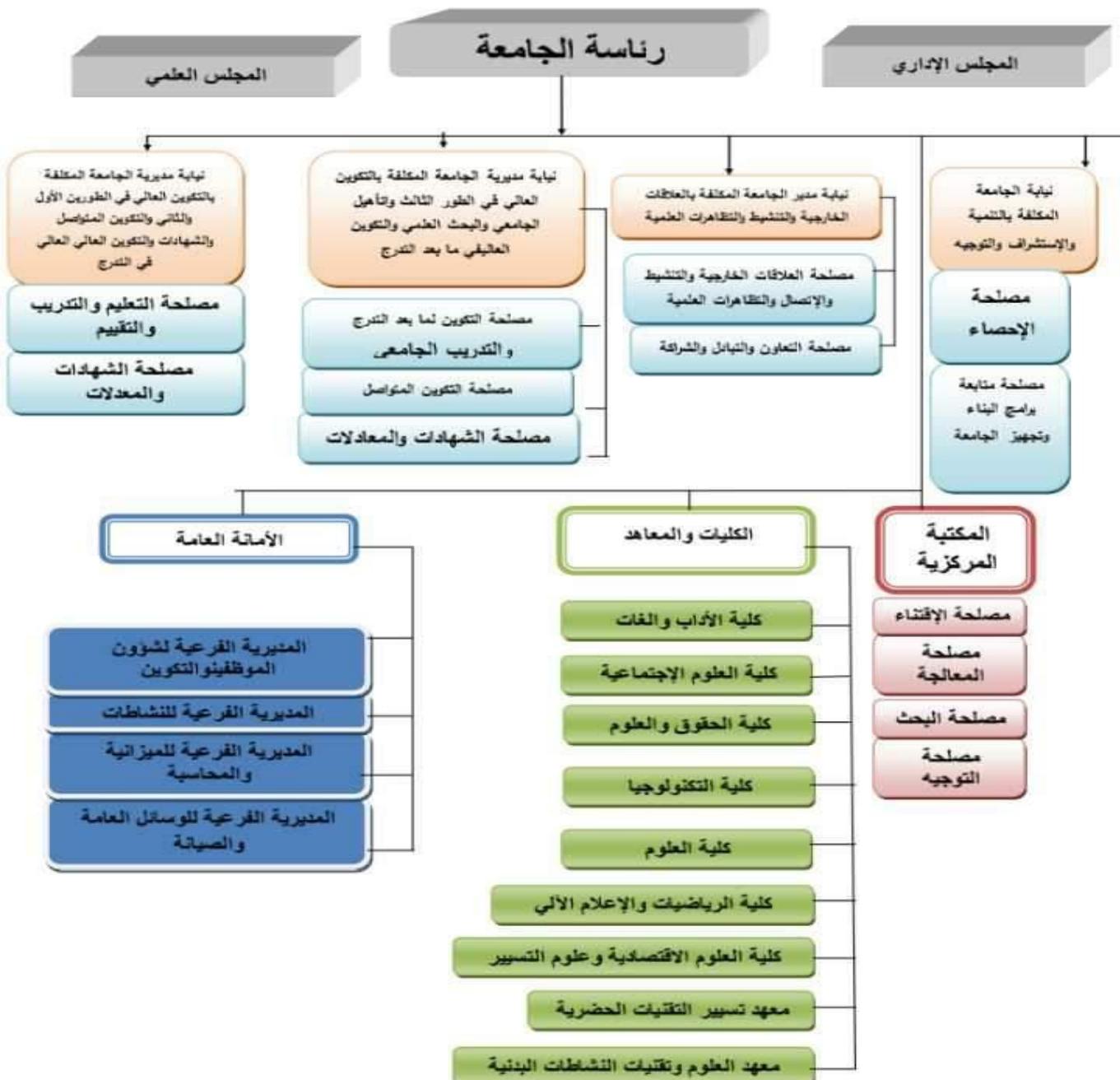
5. نيابة مديرية الجامعة للتقويم العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتقويم العالي فيما بعد التدرج ومن مهامها:

- ✓ متابعة المسائل المرتبطة بسير التكوين لما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي والجهد على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال .
- ✓ متابعة أنشطة البحث لوحدات ومخابر البحث وإعداد الحصيلة للتنسيق مع الكليات والمعاهد .
- ✓ القيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث .
- ✓ ضمان سير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على الأرشيفية .
- ✓ جمع ونشر معلومات خاصة بأنشطة البحث التي تتجزأها الجامعة.

6. الأمانة العامة وتتمثل في الأمين العام وهو المكلف بسير الهياكل الموضوعة تحت سلطته والمصالح الإدارية والتقنية العلمية بعد أخذ رأي رئيس الجامعة ويتکفل بما يلي:

- ✓ ضمان تسيير المسار المهني للمستخدمين مع احترام صلاحيات الكلية والمعهد في هذا المجال.
- ✓ تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها.
- ✓ ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر ووحدات البحث والجهد على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة.
- ✓ ضمان متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة ؛ ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره. (والاتصال،

(2024)



المبحث الثاني: قياس الرضا عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة

المطلب الأول: البيئة العملية في المؤسسة محل الدراسة

تلعب الجامعة دورا فعالا ومؤثرا في تطوير الحياة الثقافية والعلمية لأي دولة فضلا عن الدور الأساسي المتمثل في إنتاج المعرفة المتخصصة والسعى نحو تطوير هذه المعرفة ، نتيجة للتغيرات المستمرة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية ، الاجتماعية ، السياسية والثقافية بسبب الانفجار المعرفي وظهور العولمة أصبحت الجامعة مطالبة بمواكبة هذه التغيرات والتطورات في بيئتها ، ولأن العنصر البشري من أهم عناصر رأس المال الفكري لما له من دور في تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية وجب عليها الاهتمام به من خلال توفير حياة وظيفية مناسبة وحيدة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتحقيق التكامل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين . تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والتي تشمل عدة استراتيجيات تستهدف تحسين بيئة العمل من خلال تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات توفير الاستقرار ، ضمان مستوى جيد من الأجر والكافات الاهتمام بالحياة الشخصية والعائلية للعاملين علاقات حسنة تميز مناخ بيئة العمل وغيرها من الأبعاد التي تعمل على زيادة رضا وولاء العاملين مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وبالتالي نجاح المؤسسة.

المطلب الثاني: أدوات القياس المستخدمة في قياس مستوى الرضا الوظيفي عن جودة الحياة الوظيفية

في الجامعة.

1. مجتمع وعينة الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في لمؤسسة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث قمنا بتوزيع استبيانات الاستبيان على عينة منهم، وقد تم اختيار العينة من خلال التدقيق الكامل في الموضوع محل الدراسة تم التوصل إلى أن تكون العينة طبقية لاختيار عينة متنوعة في مجتمع الدراسة والتي وقعت أساسا على الرئيس العام والقادة والرؤساء والإداريين والعاملات ورؤسات الأقسام، كما تم اعتماد على العينة الطبقية وذلك لخصائص التي يتميز بها المجتمع البحث والتي تسمح بإنشاء مجموعات صغيرة أو طبقات سيكون لها بعض الاتجاه لأننا نعتقد إن عناصر المكونة لكل طبقة لها نوع ما حيث تم توزيع 50 استبانه، حيث تم استرجاع 43 استبانه أي ما نسبته 86٪ من عدد الاستبيانات الموزعة، كما تم استبعاد استبانتين لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبالتالي يكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 41 استبانه بنسبة 95.34٪.

2. منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة الدراسة والتي تكمن في قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة من خلال ثمانية أبعاد: القيادة ومشاركة العاملين، الترقية الوظيفية، التدريب والتعليم، الأجر والكافآت، ظروف العمل المادية، العلاقات الإنسانية، الاستقرار والأمن الوظيفية، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

3. أداة الدراسة :

تم اختيار الاستلة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، والذي تم تصميمه اعتماداً على الإطار النظري إضافة إلى الدراسات السابقة وقسم الاستبيان إلى قسم واحد: متعلق بمتغير جودة الحياة الوظيفية والمكون من ثمانية أبعاد بمجموعة 20 عبارة.

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج

المطلب الأول: تحليل النتائج

1- تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية :

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية

النسبة المئوية	النكرار	الفئة	المتغير
%46.3	19	ذكر	الجنس
%53.5	22	أنثى	
%24	10	اقل من 30 سنة	
%41.4	17	بين 30 و 40 سنة	
%34.4	14	أكثر من سنة 40	السن
%12.2	5	ليسانس	
%41.5	17	ماستر	
%46.3	19	دكتوراه	
%20	8	اقل من سنة	الخبرة المهنية
26.9%	11	من 1 إلى 3 سنوات	

%53.7	22	أكثر من 3 سنوات	
%17.1	7	رئيس قسم	المسمى الوظيفي
%60.1	25	الادارة	
21.1	9	نائب رئيس قسم	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- **من حيث الجنس:** غالبية موظفي جامعة هم من الإناث، حيث بلغ عددهم 22 بنسبة 53.5%， بينما بلغ عدد الذكور 19 فرداً بنسبة 46.3% من مجموع أفراد العينة.
- **من حيث السن:** يتضح أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30-40 سنة بنسبة 41.4% ما يمثل 17 فرداً، في حين تمثل الفئة العمرية أقل من 30 سنة الأقل تمثيلاً بنسبة 24%.
- **من حيث الخبرة المهنية:** يتضح من الجدول أن ما نسبته 20% من عينة الدراسة سنوات خبرة المهنية أقل من سنة، 26.9% تتراوح سنوات خدمتهم من 1 إلى 3 سنوات، 53.7% تتراوح سنوات خدمتهم أكثر من 3 سنوات.
- **من حيث المؤهل العلمي:** يتضح أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة دكتوراه بنسبة 46.3% تليها فئة الأفراد الذين يحملون درجة ماستر بنسبة 41.5% تليها فئة الموظفين الحاملين لشهادة ليسانس بنسبة 12.2%.
- **من حيث المسمى الوظيفي:** يتضح لنا غالبية الموظفين في جامعة إداريين بنسبة 60.1%، بينما تتراوح نسبة نواب رؤساء الأقسام بنسبة 21.1% ورئيس القسم بنسبة 17%.

2-الجدول التالي يبين: لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية.

محتويات الجدول : العبارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، الرتبة و المستوى (1 ضعيف جدًا/2 ضعيف/3 متوسط/4 مرتفع).

جدول 2: لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية

ال المستوى	الرتبة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف جدا	1	45.8	1.74	2.29	1-يلزم الموظفون بأعمال إضافية بعد انتهاء الدوام الرسمي
متوسط	3	49	1.86	2.45	2-توجد مرونة بنظام العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية
متوسط	3	63.4	0.92	3.17	3-يتاسب الراتب مع متطلبات الحياة الأسرية
مرتفع	4	74.4	1.96	3.72	4-يستطيع الموظفون عند حدوث أمر طارئ شخصي لهم بمعاهدة العمل
متوسط	3	58.2	0.96	2.91	البعد 1 : التوازن بين الحياة الأسرية والعمل
مرتفع	4	72.4	1.36	3.62	5-توجد نظم رقابية للتأكد من إنجاز العمل
متوسط	3	56	1.43	2.80	6-تتوفر بمقر العمل الأدوات اللازمة لإنجاز العمل
مرتفع	4	75	0.89	3.75	7-بيئة العمل صحية وآمنة
متوسط	3	55.6	1.28	2.78	8-تناسب طبيعة العمل المنوط به مع إمكانيات وقدرات الموظفين على إنجازه
متوسط	3	64.6	0.85	3.23	البعد 2 : خصائص وظروف العمل
متوسط	3	67.6	1.89	3.38	9-تشجع إدارة الجامعة على الجودة والتحسين المستمر
ضعيف	2	43.2	0.74	2.16	10-تتيح نظم العمل في الجامعة القدرة على زيادة القدرات الوظيفية وتنميتها

متوسط	3	61	2.30	3.05	11-تقدم إدارة الجامعة البرامج التدريبية لتنمية القدرات بصورة متكافئة للجميع
ضعيف	2	51	1.69	2.55	12-تسمح إدارة الجامعة بطرح أفكار الموظفين لتنمية العمل وتحقيق أهدافه
متوسط	3	55.6	1.74	2.78	البعد 3 :تطوير القدرات البشرية
ضعيف	2	54.2	1.75	2.71	13-تطبق إدارة الجامعة سياسات لتقليل حجم الموظفين
متوسط	3	75	1.98	3.75	14-تسعى إدارة الجامعة الطالع الموظفين على أي برنامج تغيير تطبيقها
متوسط	3	64.6	1.79	3.23	15-تطبق إدارة الجامعة برامج تدريبية لإكساب الموظفين مهارات جديدة
ضعيف	2	43.4	0.63	2.17	16-تتيح إدارة الجامعة العديد من الفرص للوصول إلى مراكز قيادية
متوسط	3	59.2	1.80	2.96	البعد 4 الاستقرار والأمان الوظيفي
متوسط	3	52	0.67	2.60	17-تقدم إدارة الجامعة مجموعة من الحوافز المتدرجة
ضعيف	2	40.2	0.90	2.01	18-تقدم إدارة الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص داخل العمل
متوسط	3	61.4	1.53	3.07	19-يتنااسب الراتب مع الأعمال المناظرة في سوق العمل
متوسط	3	62.4	0.84	3.12	20-يتنااسب الراتب مع العمل الذي يتم القيام به
متوسط	3	54	1.65	2.70	البعد 5 لأجور والمكافآت والمتزايا الوظيفية
متوسط	3	68	1.23	3.40	جودة الحياة الوظيفية

المصدر :من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يمكن استخلاص ما يلي:

1- التوازن بين الحياة الأسرية والعمل :

بلغ المتوسط الحسابي لتوازن بين الحياة الأسرية والعمل (2.91)، والانحراف معياري (0.96)، يشير إلى عدم تشتت أراء العينة، بنسبة رضا متوسطة ونسبة مؤوية 58.2%، وقد بلغت النسبة المؤوية للعبارة (1) 45.8%，ويعزز الطلبة ذلك إلى أن هذه العبارة تشير إلى وجود ضغط على الموظفين للقيام بأعمال إضافية بعد انتهاء ساعات الدوام الرسمي، مما قد يؤثر سلباً على رضاهم . فعلى الرغم من أن العمل الإضافي قد يكون ضرورياً في بعض الأحيان، إلا أنه إذا تكرر بشكل مستمر، فقد يؤدي إلى تعب الموظفين وانخفاض مستوى رضاهم عن العمل والجامعة . قد يشعر الموظفون بعدم التقدير وعدم الاعتراف بجهودهم الإضافية، مما يزيد من مستوى الإجهاد ويؤثر على توازن حياتهم الشخصية والمهنية . وبلغت نسبة الرضا عن العبارة (2) ، وتعود هذه النسبة المنخفضة إلى شعور الموظفون بالإجهاد والضغط عند مواجهة صعوبة في إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية، مما يؤثر على أدائهم ومعنوياتهم . داخل الجامعة. أما العبارة (3) فقد جاءت النسبة المؤوية على النحو الآتي 63.4%، ويفسر الطلبة هذه النسبة المرتفعة إلى أن الراتب يغطي احتياجات الحياة اليومية والأسرية بشكل ملائم . هذا يعزز الرضا لدى الموظفين، حيث يشعرون بالاستقرار المالي والقدرة على تلبية احتياجات أسرهم، مما يؤثر إيجابياً على مستوى رضاهم وأدائهم في العمل.

2- خصائص وظروف العمل :

بلغ المتوسط الحسابي (3.23) لخصائص وظروف العمل والانحراف المعياري (0.85) ما يشير إلى عدم تشتت أراء العينة بنسبة رضا متوسطة بلغت 64.3% حيث أن السؤالين (5) و 72.4% (7)، % 75 على التوالي ، ويعزو الطلبة ذلك إلى أن وجود نظم رقابية قوية يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل، حيث يتاح هذا النوع من الرقابة تحديد المشاكل والمخاطر في البيئة العملية والعمل على حلها . وبالتالي، يمكن أن يؤدي تحسين بيئة العمل إلى زيادة رضا الموظفين، حيث يشعرون بالراحة والأمان والاهتمام بصحتهم وسلمتهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين رضاهم وأدائهم في العمل.

3- تطوير القدرات البشرية :

حيث بلغ المتوسط الحسابي له 2.70 بانحراف معياري قدره 1.65 ما يشير إلى عدم تشتت أراء العينة بشكل كبير وينسب الطلبة ذلك إلى التزام الإدارة بتحسين العمل وتعزيز الجودة، مما قد يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين لأنهم يشعرون بالدعم والتقدير من قبل الإدارة، ويمكنهم المشاركة بفعالية في تحسين العمليات وتحقيق الأهداف . مع

مراجعة أفكار الموظفين التي تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التحسين المستمر، حيث يشعرون بأن أفكارهم محل تقدير وأنها مرحّب بها . هذا يزيد من رضاهم وشعورهم بالانتماء، كما يمكن أن تؤدي هذه الأفكار إلى تحسينات فعالة في العمليات والخدمات التي يقدمونها، مما يعود بالفائدة على الجامعة بأكملها .

4- الاستقرار والأمان الوظيفي :

بلغ المتوسط الحسابي 2.96 بانحراف معياري قدره 1.60 بمستوى رضا متوسط بنسبة مئوية قدرها 59.2% وتدل هذه النسبة على أن تطبيق برامج التغيير في الجامعة قد يؤثر على رضا الموظفين بشكل كبير ، إيجابياً أو سلبياً، حسب عدة عوامل، مثل طريقة تنفيذ البرامج وتواصل الإدارة مع الموظفين، ومدى تأثير هذه التغييرات على بيئة العمل وحياتهم الشخصية . من خلال توفير التوجيه والتدريب المناسب وتشجيع المشاركة والاستماع لمخاوفهم، يمكن للجامعة تقليل المقاومة وزيادة مستوى الرضا لدى الموظفين تجاه التغييرات.

5-الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية :

بلغ المتوسط الحسابي 2.78 و لانحراف المعياري 1.74 ما يعني وجود مستوى رضا متوسط بنسبة % 54 ويعزو الطلبة ذلك إلى التزام الجامعة بتوفير فرص متساوية لجميع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم أو معاييرهم الشخصية . هذا يسهم في شعور الموظفين بالاحترام والتقدير، ويعزز الثقة في الجامعة كمؤسسة تهتم بموظفيها . وبالتالي، يمكن أن تؤثر إيجاباً على رضا الموظفين وتعزز الروح الجماعية والإنتاجية داخل الجامعة . بالإضافة إلى الراتب والمكافآت المقدمة التي تساهم بشكل كبير في رضا الموظفين.

اتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمود إسماعيل (2018)

- من أهم النتائج المتوصّل إليها:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

توفر بعد ظروف العمل المادية والتوازن بين الحياة العمل وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة متوسطة

ومع نتائج دراسة (NANGNINI)

- أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

- توفر بعد الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة العمل وبعد المشاركة في الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية بدرجة متوسطة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج :

اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى :

مستوى جودة الحياة الوظيفية بالجامعة محل الدراسة مرتفع من خلال تحليل جدول 2: لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـإجابات عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية.

وبناءً على ما تقدم يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسط وفقاً، لمقاييس الدراسة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40) بانحراف معياري (1.23).

❖ إذن نرفض الفرضية العدمية "مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية مرتفع"

الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

1- اثر الجنس على أراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار the Independent sample t test

الجدول 3 : يبين اختبار t-test لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المحور
0.68	0.59	0.53	2.42	ذكر	جودة الحياة الوظيفية
		0.64	2.51	أنثى	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال جدول السابق نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لاختبار T لعينتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه لا توجد فروق في أجوبة أفراد عينة الدراسة حول متغير جودة الحياة الوظيفية بسبب الرؤية المشتركة لـ لجودة الحياة الوظيفية وبالتالي الجنس لا يؤثر في إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية.

انتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمود إسماعيل (2018) واختلفت مع نتائج دراسة (nanghini) و(aarthy) (2016)

2-أثر السن على أراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

بغرض معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية نتيجة لاختلاف السن في الكلية محل الدراسة سنقوم بإجراء اختبار التباين الأحادي . anova way-one

لجدول 4 :نتائج اختبار anova way-one للفرق بين أجوبة أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.85	3	0.26	0.89	0.32
	داخل المجموعات	19.20	38	0.39		
	المجموع	20.35	41			

المصدر :من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $SIG=0.32$ وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن ويرجع ذلك لإدراك الموظفين لجوانب جودة الحياة الوظيفية دون تأثير السن ويرجع ذلك لتشابه بيئه العمل.

- اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمود إسماعيل 2018 حيث لا يوجد اختلاف لآراء الموظفين حول أهمية جودة الحياة الوظيفية مهما اختلفت أعمارهم.

3- أثر الخبرة على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية :

بهدف معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية نتيجة لاختلاف سنوات الخبرة في الكلية محل الدراسة سنقوم بأجراء اختبار الأحادي التباين .one-way anova

الجدول 5 : نتائج اختبار ANOVA way-one للمفروقات بين أجوبة أفراد العينة حول

جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة

المحور	مصدر تباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.07	3	0.47	1.30	0.23
	داخل المجموعات	18.87	38	0.36		
المجموع		19.94	41			

المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $SIG=0.23$ وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويرجع ذلك إلى أن الموظفين بالكلية يملكون رؤية مشابهة حول جودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن سنوات الخبرة مهما ارتفعت أو انخفضت لا تؤثر على ظروف العمل .

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع كل من نتائج دراسة محمود إسماعيل (2018) واختلفت مع نتائج دراسة NANGHINI و (AARTHY2016)

4- أثر المؤهل العلمي على رأء العينة حول جودة الحياة الوظيفية :

بغرض الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة نتيجة اختلاف المؤهل العلمي حول جودة الحياة الوظيفية في الجامعة محل الدراسة سنقوم أيضاً بإجراء اختبار (ANOVA way-one)

الجدول 6 :نتائج اختبار ANOVA way-one للفروقات بين أجوبة أفراد العينة حول

جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	مصدر تباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متotas مربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	0.89	4	0.21	0.57	0.42
	داخل المجموعات	20.03	37	0.33		
	المجموع	20.92	41			

المصدر :من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق: نلاحظ أن قيمة $SIG = 0.42$ ، وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متotas إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويرجع ذلك إلى أن التعامل مع الموظف يكون بنفس الدرجة، بغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملها وأن الشهادة العلمية مهما ارتفعت لا تغير من بيئة العمل .

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من محمود إسماعيل (2018) ونتائج دراسة AARTHY (2016) وNANGHINI في ضوء النتائج السابقة قبل الفرضية العدمية المتمثلة في لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين متotas تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

خلاصة الفصل :

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم الأسس التي ترتكز عليها المؤسسات للمحافظة على مواردها البشرية ومن خلال دراستنا هذه توصلنا إلى مجموعة من النتائج:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعة محل الدراسة متوسط حيث توافت الأبعاد: القيادة ومشاركة العاملين، ظروف العمل المادية، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية وخصائص ظروف العمل وتطوير قدرات البشرية بدرجة متوسطة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزيز للمتغيرات الشخصية الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- تحققت جل الأبعاد بمستوى متوسط .
- الجامعة مطالبة بالسعى أكثر لتحسين ظروف بيئه العمل
- نسبة الرضا الوظيفي بالجامعة اعترافاً بين موظفيها فقد كانت معظم خياراتهم تصب في المستوى المتوسط.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- إدخال مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن برامج التدريب التي تقدمها الجامعة مما ينعكس على حياتهم الوظيفية.
- الاهتمام بتحسين جميع أبعاد وجوانب جودة الحياة الوظيفية بالجامعة.
- دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المفاهيم الإدارية الأخرى مثل الولاء التنظيمي، الضمير المهني، الرضا الوظيفي.
- إجراء دراسات أخرى تستهدف المقارنة بين جامعة محمد بوضياف وجامعات أخرى.

خاتمة

خاتمة :

تم من خلال هذه الدراسة البحث عن اثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي وذلك بغرض الإجابة عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية المطروحة، حيث تم في الجانب النظري التطرق إلى أهم المفاهيم لكل جودة الحياة الوظيفية الرضا الوظيفي، وقد كان اختيارنا لمؤسسة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قصد إسقاط الجانب النظري على ارض الواقع باعتبارها مؤسسة تعليمية عامة تجعلنا نتعرف على مدى تطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها(الأجر والكافآت ، الأمان والصحة المهنية ، الاستقرار ، نظام الترقية الوظيفية، التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل و العلاقات الإنسانية وكذا مدى مساهمتها في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

نتائج الدراسة :

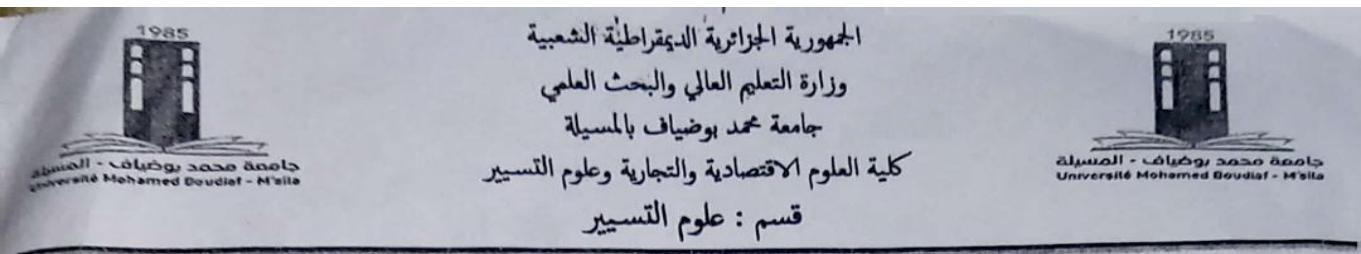
- توصلنا من خلال دراستنا في شقيها النظري والتطبيقي لجملة من النتائج نذكرها أهمها في ما يلي:
- ✓ أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية منهج ومنظومة متكاملة مرتبطة بكل سياسات التي يمكن من خلالها تحسين وتطوير الرأس المال البشري في المنظمة؛
 - ✓ السياسات الفعالة لجودة الحياة الوظيفية التي تنتهجها المنظمة تؤدي إلى جذب والاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة بالمهارات والكفاءات و المعرف، مع توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء وداعية.
 - ✓ توفر جودة الحياة الوظيفية في المنظمة يعظم قدرتها التنافسية.
 - ✓ من أهم فوائد جودة الحياة الوظيفية في المنظمة زيادة رضا العاملين مما يؤدي إلى التقليل من معدل حوادث العمل والإصابات والغياب، وكذا التقليل من دوران العمل؛
 - ✓ توفرت جودة الحياة الوظيفية من وجه نظر العاملين في مؤسسة جامعة محمد بوضياف بدرجة متوسطة .

قائمة المراجع والملاحق

المراجع

- فايزه محمد رجب بهنسى. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين. مصر: دار الوفاء لدنيا لطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد سيد مصطفى. (2008). إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية معاصرة . مصر: مطابع الدار الهندسة.
- الزعبي مروان. (2010). تطوير الصور العربية لمقياس و زملائه للرضا الوظيفي مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. الأردن عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- الشنطي نهاد عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. فلسطين: جامعة غزة.
- بشار يزيد الوليد. (2008). الإدارة الحديثة للموارد البشرية. الأردن: دار الراية.
- تصدر عن دائرة الاعلام والاتصال. (2024، 03، 2). مجلة الجامعة محمد بوضياف. ملتقيات واحادث ، صفحة 5/4
- خليل محمد حسن الشمام. (2007). مبادئ الإدارة. الأردن: دار المسيرة والتوزيع.
- سحر الغامدي. (2021). جودة الحياة الوظيفية . قائد المشروع ، صفحة 112.
- سيد محمد جاد الرب. (2008). ، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، . مصر: مطبعة العشري.
- عبد العزيز التويجري. (2003). البيئة الداخلية للعمل ومستوى الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية. الأردن: دار المسيرة.
- مروان طاهر الزعبي. (2011). لرضا الوظيفي مفهومه،طرق قياسه، تفسير دراجاته، وأساليب زيادته في العمل. عمان: دار المسيرة.
- هاشم عيسى عبد الرحمن. (2017). أثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية. قطاع غزة: الجامعة الإسلامية.

قائمة الملحق :



..... رقم:/..... المسيلة في:

..... إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترسن الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد تقارير الترسن الميداني، التي تدخل ضمن متطلبات نيل الليسانس الأكاديمي في شعبة: تخصص:
لـ

فإنه يشرفنا أن نطلب من سعادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء بحثهم الميداني بمؤسسستكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الإمضاء	رقم ب.ت.و/ر .Ms	رقم بطاقة الطالب	الاسم ولقب	الرقم
	1000009950006000	832135079504	ززيق حسن	01
	1000001200405000	832135093678	روشى أمينة	02
	10002152000348000	832135087939	زبان أيوب	03
	1000330380000	832135091646	ثابت عبد العابد	04

عنوان البحث:

قياس. مسيبوي إلريضا الوظيفي. عن. جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

رئيس القسم (الإمضاء والختام)	هيئة الترسن (الإمضاء والختام)	المشرف(الاسم ولقب و الإمضاء)
		 د. يوسفى كمال