

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية



جودة الحياة في العمل و علاقته بمستوى الاستقرار
الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين
دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري
ولاية تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

تحت إشراف الأستاذ
أ.د. الأحسن حمزة

من إعداد الطالبتين

- جديد سعاد

- دبيان سيهام

السنة الجامعية : 2022 / 2023

كلمة الشكر و التقدير

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ المشرف " الأحسن حمزة" على كل ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبه المختلفة كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة علم النفس العمل و تنظيم على مساعدتهم وكل نصائحهم القيمة ، كما نشكر كل من ساعدنا من بعيد أو القريب على إنجاز هذا البحث.

الإهداء

- إلى والدينا الكريمين تعبيراً عن امتناننا لهما لحسن الرعاية و التربية و الجهد و السهر و عرفانا لمجهودهما في سبيل وصولنا إلى هذه المرحلة.
- إلى كل أخواتنا و إخواننا مصدر مساندتنا و دعمنا .
- إلى كل العائلتين الكريمتين (عائلة جديد و عائلة دبيان) من صغيرها إلى كبيرها.
- إلى جميع الأصدقاء و الزملاء إلى من مدّ لنا يد العون و المساعدة من قريب أو من بعيد .

سعاد و سيهام

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع جودة الحياة في العمل و علاقته بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .
قد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن المستوى الحقيقي لجودة الحياة في العمل لأساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية و أيضا الكشف عن مستوى الاستقرار لديهم ، إضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة الجامعيين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو. قد أجرينا هذه الدراسة على عينة مكونة من 43 أستاذة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المقدر عددهم ب 195 أستاذ.
و قد توصلنا في الأخير إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل لدى أساتذة الجامعيين بنسبة 81.4% .
- وجود مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين بنسبة 53.5% .
- وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

Résumé

Notre étude porte sur le thème de la qualité de vie au travail et son rapport avec le niveau de stabilité de l'emploi chez les professeurs universitaires de la faculté des sciences humaines et sociales de L'université MOULOUD MAMMERI Tizi-Ouzou.

Le but est de déterminer le véritable niveau de qualité de vie au travail, le niveau de stabilité de l'emploi chez ses derniers et déterminer la nature de la relation existante entre ces deux variables.

Cette recherche a été menée sur un échantillon de 43 professeurs choisis au hasard parmi l'ensemble des professeurs estimé a 195 où nous avons atteint les résultats suivants :

- Les professeurs de la faculté bénéficient d'un niveau moyen de qualité de vie au travail, avec un taux de 81%.
- Les professeurs de la faculté bénéficient d'un niveau élevais de stabilité d'emploi avec un taux de 53.5 %.
- Il existe une corrélation entre la qualité de vie au travail et le niveau de stabilité d'emploi chez les professeurs de la Faculté.

Abstract

Our study focuses on the theme of quality of work life and its connection to the level of job stability among university professors of the Faculty of social and human Sciences of the University MOULOUD MAMMERI tizi-ouzou.

The goal is to determine the true level of quality of work life, the level of job stability and to determine the nature of the connection existing between these two variables.

This research was conducted on a sample of 43 professors chosen randomly among all the professors estimated at 195 where we reached the following results:

- The professors of the faculty benefit from an average level of quality of work life, with a rate of 81%.
- The professors of the faculty benefit from a high level of job stability with a rate of 53.5%.
- There is a correlation between the quality of work life and the level of job stability among professors of the Faculty

فهرس المحتويات

أ	كلمة الشكر و تقدير.....
ب	الإهداء.....
ج	ملخص الدراسة.....
د	فهرس الموضوعات.....
ن	فهرس الجداول.....
01	مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول : مدخل الدراسة

06	1- إشكالية الدراسة
08	2-فرضيات الدراسة
09	3- أهمية الدراسة
09	4- أهداف الدراسة
10	5- تحديد مصطلحات الدراسة
10	6- الدراسات السابقة

الفصل الثاني : جودة الحياة في العمل

تمهيد

20	1- التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية.....
22	2- مفهوم جودة الحياة في العمل
23	3- أهداف جودة الحياة في العمل
24	4- أبعاد جودة الحياة في العمل
26	5- النظريات المتعلقة بجودة الحياة في العمل.....
27	6- معوقات جودة الحياة في العمل

- 7- أساليب قياس جودة الحياة في العمل..... 28
- 8- أهمية جودة الحياة في العمل..... 29
- 9- برامج تحسين جودة الحياة في العمل 30

خلاصة الفصل

الفصل الثالث : الاستقرار الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الاستقرار الوظيفي..... 35
- 2- مؤشرات الاستقرار الوظيفي 36
- 3- عوامل الاستقرار الوظيفي 37
- 4- محددات الاستقرار الوظيفي..... 44
- 5- أهمية الاستقرار الوظيفي 45

خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : منهجية الدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة 51
- 2- ميدان الدراسة 51
- 3- الدراسة الاستطلاعية 52
- 4- مجتمع الدراسة..... 53
- 5- عينة الدراسة 53
- 6- خصائص عينة الدراسة..... 53
- 7- وصف أداة الدراسة..... 56
- 8- صدق و ثبات أداة الدراسة 58
- 9- الأساليب الإحصائية المستعملة..... 58

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة و تحليلها

- 1- عرض نتائج الدراسة و تحليلها..... 61
- 2- مناقشة نتائج الدراسة و تفسيرها..... 65
- 3- الاستنتاج العام 68
- 4- اقتراحات الدراسة..... 69

المراجع

الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	محتواه	رقم الجدول
53	توزيع أفراد العينة حسبة نوع الجنس	01
54	توزيع أفراد العينة حسب فئة السن	02
54	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	03
55	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية	04
55	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	05
57	درجة مقياس ليكارت (LIKERT) لجودة الحياة في العمل	06
57	درجة مقياس ليكارت (LIKERT) للاستقرار الوظيفي	07
58	قيمة معامل "الفا كرومباخ" لمقياس جودة الحياة في العمل	08
59	قيمة معامل "الفا كرومباخ" لقياس مستوى الاستقرار الوظيفي	09
61	الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب جودة الحياة في العمل	10
63	الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى الاستقرار الوظيفي	11
63	نتائج معامل الارتباط بيرسون Pearson	12

مقدمة

يعد المورد البشري عنصر فعال في المجتمع ، فهو المحرك الرئيسي في أي منظمة سواء كانت خاصة أو عمومية ، ذلك ما يدفع هذه الأخيرة إلى زيادة الاهتمام بمواردها البشرية من خلال تطوير و تنمية الكفاءات و التوافق بين الفرد ووظيفته دون إهمال الجانب الانساني فالمنظمة تبني نجاحاتها على عاملها ، و عليه فإن مفهوم جودة الحياة في العمل من المفاهيم الحديثة التي تهتم بدراسة و تحليل المكونات و الأساليب التي تسند إليها الإدارات والمنظمات بقصد توفير جودة حياة وظيفية أفضل للعاملين مما يساهم في رفع أداء المنظمة و إشباع حاجاتهم و رغباتهم ، و عليه نقول أن كلما تميزت بيئة العمل بالقبول و رضا العاملين يسهم في جعل الأفراد راضين بشكل تام على مناصبهم مما يؤدي إلى استقرارهم في عملهم .

نظرا لما تشهده مؤسسات التعليم الجامعي من تحولات كبيرة في الآونة الأخيرة ، و أحدثها النظام الجديد ما جعلها مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالاهتمام بجودة حياة عمل الأساتذة كونهم أساس التعليم ، ذلك لما يقع على عاتقهم من مسؤوليات و أعباء من أجل إعداد و تكوين جيل المستقبل . انطلاقا من هذا جاءت فكرة تناول موضوع جودة الحياة في العمل و علاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو ، حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين و هما الجانب النظري و التطبيقي ، فيما يخص الجانب النظري تم تقسيمه الى ثلاثة فصول و هي :

الفصل الأول : تناولنا فيه كل من إشكالية الدراسة ، فرضياتها ، أهميتها ، أهدافها بالإضافة إلى

تحديد المفاهيم الإجرائية ، كما ذكرنا في هذا الفصل الدراسات السابقة العربية و الأجنبية لكل متغير

الفصل الثاني : تطرقنا فيه إلى موضوع جودة الحياة في العمل، حيث تناولنا فيه التطور التاريخي

لهذا الموضوع ثم قمنا بتقديم مفهوم جودة الحياة في العمل حسب وجهة نظر بعض العلماء و الباحثين ،

ثم تطرقنا إلى أهدافها و مختلف أبعادها ، ثم انتقلنا إلى ذكر النماذج النظرية المتعلقة بجودة الحياة في

العمل ثم تطرقنا لمعوقات و أساليب قياسها و في الأخير ذكرنا أهمية جودة الحياة في العمل .

الفصل الثالث: تناولنا فيه بعض مفاهيم الاستقرار الوظيفي حسب بعض العلماء و الباحثين، ثم تطرقنا لعوامله و يليه أهم مؤشرات الاستقرار و عدم الاستقرار العامل في وظيفته، ثم قمنا بذكر محددات هذا الموضوع و في الأخير تناولنا أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة لكل من المؤسسة و الموظفين .
أما الجانب التطبيقي فقد قسمناه إلى فصلين المتمثلة في :

الفصل الرابع : تناولنا فيه منهجية الدراسة ، أين ذكرنا فيه المنهج المتبع في الدراسة ثم أشرنا لميدان الدراسة ، ثم تطرقنا للدراسة الاستطلاعية و مجتمع الدراسة و تليه عينة الدراسة و خصائصها ، ووصف أداة الدراسة ، مع ذكر صدقها و ثباتها و في الأخير تطرقنا للأساليب الإحصائية المستعملة و هذه الدراسة .

الفصل الخامس : قمنا فيه بعرض و تحليل مختلف النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة كما تطرقنا فيه إلى مناقشة نتائج فرضيات هذه الدراسة و تفسيرها ثم الخروج باستنتاج عام مع تقديم العديد من التوصيات و الاقتراحات المتعلقة بموضوع هذه الدراسة .

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. تحديد مصطلحات الدراسة .
6. الدراسات السابقة.

إشكالية الدراسة :

في ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم في جميع الميادين من تحديث و تجديد , وباعتبار العمل ضروري لسير الحياة، فمن خلاله يحقق الإنسان ذاته و يثبت وجوده ذلك لتقديم كل ما بوسعه لحسن سير العمل ، بتكريس كل ما لديه من قدرات و إمكانيات كون أن المورد البشري مصدر مهم لتحقيق أهداف و نجاح و ازدهار المنظمة، إذ لا بد أن يتحلى الموظف بجودة عالية في الإنتاجية، التي تعود بالفائدة على المؤسسة كزيادة معدل الإنتاج و مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين بها، حيث تشكل الظروف اليومية للفرد بواقعها السلبي والايجابي أحد المسببات الرئيسية لحدوث اختلافات في ميدان العمل وتكمله لما سبق ذكره نجد أن جودة الحياة في العمل يعد من المواضيع التي لقت اهتماما واسعا كونها تلعب دورا كبيرا للاستقرار الوظيفي للفرد في مكان عمله و قد تم الإشارة إلى هذا المصطلح من طرف العديد من الباحثين أمثال "جاد الرب " Goodman ,fanlct,lewis قودمان ، فنكلات ، لويس " على أنه مجموعة من الأنشطة و العمليات المخططة ، المتكاملة و المستمرة ، التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية و تطوير مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين التي ينعكس بدورها إيجابا على إنتاجية و كفاءة عمل المنظمة ، حيث يساهم ذلك بتحقيق إستراتيجية العاملين كافة و المنظمة خاصة ، فجودة الحياة أيضا مفهوم متعدد الأبعاد حيث يختلف من شخص لآخر ، إذ تشمل بصفة عامة على الأمن و السلامة في العمل و أنظمة المكافأة ، أجر عادل منصف ، فرص أفضل للترقية والتقدم. (خالد بن خليفة وآخرون، 2022).

وقد لجأ العديد من الباحثين في المجال الإداري بتحديد أبعاد معينة لجودة الحياة في العمل ، حيث سجلوا وجود اختلاف في تحديد هذه الأخيرة أين قام "الشنطي" (2016) بدراسته حول جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بأخلاقية العمل في وزارة الأشغال العامة و الإسكان بغزة التي أشار فيها إلى وجود ثمانية أبعاد المتمثلة في : المشاركة في اتخاذ القرار ، القيادة ، الالتزام التنظيمي ، الاستقرار و الأمن الوظيفي ، ظروف العمل المادية ، علاقة العمل ، التوازن بين الحياة و العمل ، الأجور و المكافآت ، و توصل أيضا لوجود درجة متوسطة من الالتزام بأخلاقية العمل . (نهاد عبد الرحمان الشنطي ,2016).

و بالمقابل قام أيضا "إبراهيم ماضي" (2014)، بطرح ثلاثة أبعاد مرتبطة بجودة الحياة في العمل على غرار الجانب المالي و الاقتصادي ، الجانب الوظيفي ، بيئة العمل المادية و المعنوية ، من خلال ما توصل إليه في دراسته على جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في

الجامعات الفلسطينية ، أين تبين بأن أغليبتهم يشعرون بالاستقرار و الأمن و ذلك راجع لكونهم ينتمون لفئات العقود الدائمة .(خليل إسماعيل إبراهيم ماضي ،2014) .

بالاستناد إلى نتائج الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع جودة الحياة في العمل ، يجدر الإشارة أيضا إلى تسجيل العديد من الآثار الناجمة عن الاهتمام بذلك الموضوع والتي لا تقتصر فقط على الجانب التنظيمي بل تنعكس أيضا على الجانب النفسي للعامل وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة على غرار دراسة "خوساف سيرقي و آخرون ، 2008 ، sirgy all and joesphe" فرجينيا،الولايات المتحدة الأمريكية ، التي أكدت على وجود تأثير معنوي لممارسات تطبيق جودة الحياة الوظيفية و التأثير المتبادل بين جودة الحياة الوظيفية و الشخصية ، مما يؤثر على اتجاهات و سلوكيات العاملين .(sirgy joesphe and all. P297.311. 2012)

أما فيما يخص الجانب التنظيمي نجد كذلك دراسة "نورميلا دوود، 2010, normila ,daud" التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطيه بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في الشركات الماليزية. (normila, daud p 75,82.2010).

فجودة الحياة في العمل تلعب دور فعال في المؤسسة إذ تهدف لتحقيق الاستقرار الوظيفي ،الذي يعد من المواضيع التي تحمل أهمية في الحياة التنظيمية ، فقد اتفق العديد من الباحثين على اعتبار الاستقرار الوظيفي على أنه مدى ثبات الموظف في مهنته ، و يتبين ذلك من خلال معدلات البقاء و المكوث في العمل و عدم التنقل إلى تنظيم آخر، إذ أشار إليه كل من "عزاوي حمزة ،العقبي الازهر .2018" على أنه مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بمكان عملهم.(عزاوي حمزة.2019).

فاستقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دورا في رفع إنتاجية المؤسسة و زيادة أرباحها ، إذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية و أرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل و السعي لتوفيره داخل المؤسسة ، فقد قام العديد من الباحثين على غرار "مطلاوي ربيع" بضبط مجموعة من المؤشرات السلبية و الإيجابية التي تساعد على تحديد مستوي استقرار العامل في منصبه أين تمثلت المؤشرات الإيجابية في كل من الانسجام مع الزملاء ، الراحة النفسية ، المواظبة على العمل و انخفاض نسبة الغياب ، انخفاض نسبة الحوادث ، شعور العامل بأهميته ، قلة الشكاوي و المظالم لدى العمال . بينما تمثلت المؤشرات السلبية في كل من التغيب بسبب أو بدون سبب ، ترك الخدمة أو الاستقالة للبحث عن عمل آخر ، الإكثار من الإجازات العادية أو المرضية ، كثرة الشكاوي و اللامبالاة و بروز ظاهرة الإضراب وغيرها من الظواهر المثيرة التي تؤدي إلى فقدان شعور العاملين بأهمية العمل

الذي يؤدونه . (مطلاوي ربيع، ص 236). كما أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية جودة الحياة في العمل على ضمان الاستقرار الوظيفي بين العاملين و عليه أصبح الحفاظ على المورد البشري لمدة طويلة و الاستفادة منه خاصة الأكفاء و عليه يتوجب على جميع المنظمات أن تولي اهتماما خاصا لمواردها البشرية من خلال ضمان استقرار وظيفي له مقابل توفير و تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية ، وقد توصلت "سامية ختة، 2018" إلى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الاستقرار الوظيفي لدى موظفي بنك الفلاحة و التنمية الريفية بالمسيلة ، مع وجود اندماجية في العمل و ترسيخ التوافق المهني و الأمن الوظيفي .(سامية ختة، 2018) .

و بالرجوع إلى الواقع المعاش بصفة عامة و إلى المؤسسات الجامعية بصفة خاصة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين ، نجد أن القائمين على سير المؤسسات التعليمية الجامعية قاموا بمجموعة من الإصلاحات التنظيمية و الإدارية بهدف ترقية مستوى البحث العلمي للجامعات ، و من بينها ترقية ظروف العمل للأساتذة بحد ذاتهم و تحسينها ، فتوفير ظروف ملائمة لأداء العمال و جودة حياة وظيفية عالية يمكن أن يكون ذات مردودية بيداغوجية و بحثية إيجابية للبحث العلمي و التقدم التكنولوجي ، فالاستقرار المهني للأساتذة الجامعيين في مراكزهم يمكنهم من المشاركة في الحياة الجامعية. وبناء على ما سبق ذكره نطرح التساؤلات التالية:

1. ما مستوى جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو ؟
2. ما مستوى الاستقرار الوظيفي الموجود لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو ؟
3. ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو ؟

2. فرضيات الدراسة :

- وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .
- وجود مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

- وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

3. أهداف الدراسة :

- الكشف عن المستوى الحقيقي لجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

- الكشف عن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

- تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

4. أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية هذه الدراسة في التوعية بأهمية جودة الحياة في العمل و استيعاب مختلف جوانب هذا الأخير لدى الأساتذة ، ذلك لما يقع على عاتقهم من مسؤوليات و أعباء لإعداد جيل المستقبل ، فتوفير ظروف عمل ملائمة يضمن استدامة و ثبات العامل في منصبه، حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في بيان طبيعة و تأثير عوامل جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على الاستقرار الوظيفي، و حسن فهم العلاقة بينهما ذلك بتصوير الجوانب التطبيقية التي يمكن أن تحد أو تقلل من الضغوط و العراقيل التي يصادفها العامل في عمله.

تزداد هذه الأهمية من خلال العينة المستهدفة في البحث المتمثلة في أساتذة التعليم العالي أين لقت إقبالا واسعا من طرف العديد من الباحثين، فربط المتغيرين يظهر كنتيجة مباشرة.

5. تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا :

5.1. جودة الحياة في العمل : هو مصطلح يتمثل في الإجراءات التي تتخذها المنظمة من أجل توفير حياة تنظيمية سليمة للموظفين بعيدا عن كل ما يؤثر سلبا على العمل إما نفسيا أو تنظيميا من أجل تحقيق أهداف المنظمة و الموظفين إذ يتكون من أبعاد مختلفة و نذكر منها بعد الظروف البيئية و العمل ، بعد الخصائص الوظيفية ، بعد الأجور و المكافآت ، بعد جماعة العمل و أسلوب الرئاسة و الإشراف و بعد المشاركة في اتخاذ القرار.

5.2. الاستقرار الوظيفي : هو بقاء الموظف في عمله و شعوره بحالة توازن في منصبه ، نتيجة لتوفر كل الشروط اللازمة سواء نفسية أو تنظيمية ، و أن يكون لديه الشعور بالانتماء للمنظمة و رغبته في تحقيق أهدافه الشخصية و أهداف المنظمة .

6. الدراسات السابقة :

6.1. الدراسات التي تناولت جودة الحياة في العمل :

6.1.1. الدراسات العربية:

- دراسة "عارف" 2011:

تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية و دورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة ، دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية و دورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة على المستشفيات الحكومية بور سعيد .

اعتمد الباحث على أسلوب المقابلة و الاستبيان لجمع البيانات ، حيث أجريت الدراسة في مستشفى بور فؤاد العام ، مستشفى التضامن الحكومي بور سعيد . و شملت عينة الدراسة في المستشفى بور فؤاد 230 موظف من العاملين و 202 موظف من مستشفى التضامن الحكومي ، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية و تطبيق إدارة جودة الشاملة في المستشفيات المستهدفة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و تطبيق معايير الجودة الشاملة و رضا العملاء عن جودة الخدمات الصحية المقدمة . (بن محمود جلال ، احمد زقاوة، 2022)

- دراسة "سلطان و الطائي" 2020:

حيث هدفت إلى تحديد مدى تأثير جودة الحياة العمل بأبعاده (التعويض المجزي ، تطوير القدرات ، دستور المنظمة ، ظروف العمل) على الاندماج الوظيفي للعاملين بأبعاده (الاندماج الزمني ، الاندماج اللغوي ، الاندماج المقترن بالأفعال) في كلية الحداثة الجامعة ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع البحث و الذي يتكون من 137 فردا ، تم استخدام استمارة الاستبيان و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توفر أبعاد جودة الحياة في الكلية المبحوثة بدرجة متوسطة و مقبولة و أن درجة اندماج العاملين في أعمالهم كانت جيدة . (خالد بن خليفة, لظفي عاشور , معراج شريف , 2022).

- دراسة " بن حامد و تريش" 2021:

هدفت الدراسة إلى توضيح و فهم العلاقة بين تطوير الكفاءات بأبعادها (معارف ، مهارات ، العلاقات الانسانية) و جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الالتزام من قبل العاملين ، المشاركة في اتخاذ القرار ، علاقات العمل ، ظروف العمل ، الاستقرار و الامن الوظيفي) و تحديد أفضل الآليات و المتغيرات المطلوبة لتطوير الكفاءات البشرية بغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية على مستوى مركز الجامعي مغنية ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي . يتكون مجتمع الدراسة و عينة الدراسة من الهيئة الإدارية و أعوان المصالح بالمركز الجامعي مغنية في كل المعاهد و الذي بلغ عددهم 166، تم توزيع 142 استبيان و تم استيراد 116 منها قابلة للمعالجة و التحليل عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- أن الكفاءات هي أساس تحقيق التميز و تحسين الجودة المهنية من خلال التفعيل المستمر للأداء بناء على الدراسات النظرية و التطبيقية التي تمت بالمركز الجامعي بمغنية. (خالد خليفة, لظفي عاشور , معراج شريف , 2022).

6. 1. 2. الدراسات الأجنبية :

- دراسة "كشاني وفريداح هوغشينا س 2012 "farideh hoghshenas kashani" :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و سلوك المواطنة التنظيمية و دراسة الخصائص الديموغرافية للعاملين حيث شملت عينة الدراسة 145 موظف في شركة دلشا ، قد تم تصميم قائمة استقصاء مكونة من 69 سؤالاً موزعاً إلى قسمين : الأول يتكون من 54 سؤالاً يرتبط بأبعاد جودة الحياة الوظيفية أما القسم الثاني يتكون من 24 سؤالاً مرتبطاً بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

_ وجود علاقة إيجابية بين عدالة المكافآت والأجور و سلوك المواطنة التنظيمية يشمل: (توزيع المكافآت والجزاءات بإنصاف وعلى قاعدة الكفاءة و المعايير الدقيقة الواضحة) .

_ وجود علاقة إيجابية بين التوازن بين الحياة الوظيفية و الحياة الشخصية و سلوك المواطنة التنظيمية يشمل: (التوازن بين العمل و المسؤوليات الأسرية ، تمكين الموظفين من لعب أدوار اجتماعية في حياتهم الخاصة و تمكينهم من مواصلة تعليمهم الأكاديمي) .

_ وجود علاقة إيجابية بين الفرص المتاحة لتنمية قدرات العاملين و سلوك المواطنة التنظيمية و يشمل : (عقود طويلة الأجل ، تمكين الموظفين في الإبداع ، ثقافة التفكير ، مهارة الاتصال و التواصل ، الوعي بالعمل و المهارات السلوكية) .(معراجي سالم، 2017).

-دراسة " ليديانا كسكولاري 2013 "lediana xhakollari :

هدفت الدراسة للتعرف على واقع قياس جودة الحياة الوظيفية لموظفي الصحة النفسية في ألبانيا و الرضا العام عن أبعاد و مكونات جودة الحياة الوظيفية لديهم، يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المستشفيات النفسية، البيوت المحمية و المراكز الصحية النفسية في ألبانيا و شملت عينة الدراسة 231 موظف من موظفي الصحة النفسية في ألبانيا ، تم تحليل أبعاد و مكونات جودة الحياة الوظيفية الثمانية بالاعتماد على نموذج والتون لجودة الحياة الوظيفية و توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

_ أن موظفي الصحة النفسية ينظرون إلى أن الراتب الأساسي لهم متدني جداً مقابل العمل الذي يقومون به .

_ كانت أكثر الأبعاد جدالاً بين الموظفين هي: عدالة الأجور والمكافآت ، الأمن في بيئة العمل ، الفرص المستقبلية المتاحة .(خليل اسماعيل ابراهيم ماضي 2014).

2.6. الدراسات التي تناولت الاستقرار الوظيفي :

1.2.6. الدراسات العربية:

- دراسة "جبلي فاتح" 2006 :

تمحورت حول الترقية الوظيفية والاستقرار المهني حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي في المؤسسات الوطنية للتبغ والكبريت ، وحدة الخروب بقسنطينة . اعتمد الباحث على مهج المسح بالعينة باستخدام الاستبيان، الملاحظة و المقابلة كأدوات لجمع البيانات و طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تتكون من 90 عامل و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

_ يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا و الارتياح في عمله .

_ توجد علاقة إرتباطية بين الحوافز المادية و استقرار العامل في عمله .

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني. (براهيمي سيهام, 2015)

- دراسة "بن منصور رفيقة" 2014 :

تناولت الاستقرار الوظيفي و علاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، دراسة ميدانية بالمؤسسات الخاصة بالمشروبات الشرقية ، بسطيف . هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و الأداء في مؤسسة القطاع الخاص و تقصي العوامل التنظيمية المادية ، الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤثر على هذين المتغيرين ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على مجتمع الدراسة و كان حجم العينة 265 مفرد و اعتمدت أداة الملاحظة المباشرة واستمارة الاستبيان ، المقابلة الحرة و الوثائق والسجلات و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

_ أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسات لديه دور فعال في تفعيل أداء العاملين .

_ يساهم التدرج الوظيفي في خفض من ظاهرة الدوران في العمل.

_ الإشراف المرن يساهم في تفعيل سلوك الانضباط الذاتي لدى العمال .

_ العمل في ظروف فيزيقية ملائمة تساهم في الحد من تغيب العمال .(التجاني بره,عبد المجيد فطحيزة سعد ,2020).

- دراسة "بركات سعيدة" 2021:

تناولت موضوع الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية في ورقلة حيث هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ، أجريت الدراسة في 18 مدرسة ابتدائية وقد تم استخدام برنامج SPSS للحزمات الإحصائية و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- _ ارتفاع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .
- _ وجود فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي لمتغير الحالة الاجتماعية .
- _ عدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي لمتغير الجنس ، مقر الدراسة ، الأقدمية ، مقر السكن .(بركات سعيدة ,2021).

6.2.2. الدراسات الأجنبية :

- دراسة " دافوين و رافاسي 2015 Davouine et Raphasie ":

حول الاستقرار النسبي لأنماط المسارات المهنية لدى تيار المدراء الأوروبيين في زمن العولمة مقارنة فرنسا ، ألمانيا ، بريطانيا ، سويسرا . قام بها الباحثون عام 1999 في أكبر المؤسسات لكل من البلدان المذكورة ، اعتمد الباحثان على عينة مكونة من 111 مؤسسة كبرى ، أخذ منهم 916 مدير موزعون على هذه المؤسسة ، معتمدان على جمع البيانات المتمثلة في تتبع السيرة الذاتية للمدراء و قد توصلت الدراسة إلى نتائج التالية :

_عوامل معيار شغل المركز الإداري يعني ثلث أو نصف المدراء الذين يعملون في تلك المؤسسة ، وقد كانت خاصة بالأطر المؤسسة المختلفة ، المدارس الكبرى وكبار الموظفين الخدمة المدنية لدى المدراء الفرنسيين ، مسارات تسلق درجات الدكتوراه لدى الألمان و المدارس و المعاهد العلمية لهذا الأخير ، حتى لو سمحت الفرصة بتطوير المهارات .

_ إن امتلاك درجة الدكتوراه لدى الألمان تؤكد عضويتهم في النخبة الأكاديمية و لكنها لا تزود بنفس الشبكات في المدارس الفرنسية والمعاهد البريطانية و تمتلك الخبرة الدولية قيمة كبيرة أكثر لدى أكثر من نصف المدراء اذ يوجد في الشركات السويسرية و البريطانية عدد أعلى من المدراء الذين يمتلكون بروفيات دولية . فيما يعتبر النموذج السويسري نموذج وطني هجين للمسارات المهنية .(بخلي ريمة,2016).

- دراسة " كينيث و تايلور kenith et taylor " :

هي دراسة قام بها الباحثان "كينيث" و"تايلور"، كان الهدف من وراءها التنبؤ بأسباب ترك العمل على عينة مكونة من 475 عاملا و عاملة موزعون على 5 ورشات للصناعات النسيجية ، وكانت 7 من أفراد العينة من الإناث وقد قسمت عينة البحث إلى مجموعتين متمائتين من ناحية الجنس ،السن ، مدة الخدمة ، و الحالة الاجتماعية ، وقد طبق الباحثان في هذه الدراسة اختبار للرضا يقيس أبعاد مختلفة للعمال ، وقد دلت النتائج على أن هناك فرق بين المجموعتين في 10 مقاييس و كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة ب: 01.0 في 6 مقاييس وهي : الأجر ، القدرة ، المطلوبة ، الأمن ، المكانة الاجتماعية ، الجنس. كما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 05.0 في 4 مقاييس و هي : التحصيل ، المسؤولية ، الخدمات الاجتماعية ، التنوع . و كان الأفراد الذين تركوا العمل قد بلغت نسبتهم 20من أفراد العينة و تبين أنهم أقل رضا بالنسبة للمقاييس العشرة السابقة .

و قد توصل الباحثان إلى نتائج مهمة تتلخص في إمكانية التنبؤ بمغادرة العامل للمنظمة عن طريق تقفي الأسباب قبل حدوث المغادرة.(بخلى ريمة،2016).

الفصل الثاني

جودة الحياة في

العمل

الفصل الثاني : جودة الحياة في العمل

تمهيد

1. التطور التاريخي لجودة الحياة في العمل.
2. مفهوم جودة الحياة في العمل.
3. أهداف جودة الحياة في العمل.
4. أبعاد جودة الحياة في العمل.
5. النظريات المتعلقة بجودة الحياة في العمل.
6. معوقات جودة الحياة في العمل.
7. أساليب قياس جودة الحياة في العمل.
8. أهمية جودة الحياة في العمل.
9. برامج تحسين جودة الحياة في العمل.

خلاصة الفصل

تمهيد

منذ بداية ظهور المؤسسات أعتبر المورد البشري مصدر مهم لتحقيق أهداف و نجاح المؤسسة إذ لابد أن يتحلى الموظف بجودة عملية عالية ذلك بتوفير كل الاحتياجات و الشروط الملائمة لأداء عمله , فيعود ذلك بالفائدة على المؤسسة كزيادة الإنتاج ، إذ تتوافق مردودية المؤسسة على مدى جودة الحياة العملية للعامل فتوفير الكفاءات اللازمة و الإمكانيات سواء المادية ، المعنوية و الاجتماعية يعمل على رفع مستوى لديهم . وقد حضى هذا الموضوع بالعديد من الدراسات بصدد معرفته و معالجته و السعي لتطوير الجودة الحياة فى العمل .منه سنتناول في هذا الفصل المراحل الزمنية التي مر بها موضوع جودة الحياة في العمل منذ نشأتها إلى الآن ،أين سنحاول أيضا التطرق لمختلف جوانب هذا الموضوع بداية من مفهومه و أهدافه على العاملين وعلى المؤسسة ثم نذكر أبرز الأبعاد التي لخصها بعض الباحثين في هذا المجال و النظريات المتعلقة به ، كما تطرقنا لمعوقات جودة الحياة في العمل و أساليب قياسها ، و في الأخير تم الإشارة إلى أهمية و برامج التي تحسن من جودة الحياة في العمل.

1. التطور التاريخي لجودة الحياة في العمل:

لقد قسمت المراحل الزمنية التي مر بها مفهوم جودة الحياة الوظيفية منذ نشأته حتى الآن بثلاثة مراحل أساسية هي:

1.1. نهاية الستينات وبداية السبعينات من القرن الماضي:

قبل ذكر جودة الحياة الوظيفية كمصطلح كان هناك اهتمام بشكل مباشر أو غير مباشر بتحسين نوعية الحياة الوظيفية ، حيث سنت التشريعات في أوائل القرن العشرين لحماية العاملين من إصابات العمل والقضاء على ظروف العمل الخطيرة ، تلتها حركة نشيطة لاتحادات ونقابات العاملين من سنة 1930 إلى غاية 1940 وخلال هذه الفترة كان الاهتمام مركز على توفير مكان عمل صحي وخالي من الأخطار بالإضافة إلى حماية المكاسب الاقتصادية للعمال.

كما أن التركيز على أهمية جودة حياة العمل قدم لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل وذلك في ضوء التغيرات التي تعيشها المنظمات ، فأصبحت جودة حياة العمل ليست فقط لتعزيز الانتاجية ولكن أيضا لزيادة الشعور العامل بالانتماء و الاعتزاز للمنظمة حيث أصبحت المنظمات اكثر اهتماما بتكوين فرق العمل والإثراء الوظيفي أي لم يعد الاهتمام فقط على بيئة العمل المادية.

1.2. أواخر السبعينات وبداية الثمانينات من القرن الماضي:

في أواخر السبعينات من القرن العشرين تعثرت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية وتراجع الاهتمام بها وهذا ما زاد من مخاوف العمال و دفعهم لتفعيل دور النقابات أكثر لتعزيز جودة الحياة الوظيفية ، وأصبح ينظر لها على أساس أنها بيان إيديولوجي حول طبيعة العمل وعلاقة العامل بالمنظمة والسبب في هذا التراجع يعود إلى عدة عوامل منها زيادة معدلات التضخم وأيضا زيادة أزمة البطالة ، الامر الذي جعل الشركات والمؤسسات الصناعية تنزعج من فواتير الطاقة المرتفعة التكاليف ، بالإضافة إلى زيادة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية ، مما أدى إلى ارتفاع حجم الاندماج بين الشركات خلال هذه الفترة ، وبالتالي انخفض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية وكل ذلك جعل برنامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة .

لكن لا يمكن الجزم بتوقيف برامج جودة الحياة الوظيفية تماما خلال الفترة ، وذلك لأن أحد مصانع شركة "جنرال موتورز" في مدينة "توري" استمر في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال الفترة

الممتدة من 1971 إلى 1978 ،فبعدها كان هذا المصنع هو الأسوأ في سلسلة مصانع "جنرال موتورز" أصبح يحتل مرتبة متقدمة.

1.3. منذ منتصف الثمانينات من القرن العشرين حتى الآن:

تشهد منتصف الثمانينات من القرن الماضي عودة الاهتمام مرة أخرى بجودة الحياة الوظيفية ويرجع ذلك لأسباب عديدة منها :

- ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية على المستوى الدولي خاصة أمام الشركات اليابانية.
- التأكد من أن ولاء والتزام العاملين في أمريكا انخفض بكثير مقارنة بغيره في باقي دول العالم.
- زيادة عبء القوانين الفيدرالية في أمريكا.
- انخفاض تكلفة العمالة في الدول المنافسة للاقتصاد الأمريكي.
- اتخاذ المديرين في اليابان و أوروبا لاتجاهات فعالة أكثر ما هو سائد في الولايات المتحدة الأمريكية بمعنى أن زيادة الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية كان عبارة عن استجابة لنجاح بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية.
- من ناحية أخرى فإن التطور الذي حدث في مجهودات جودة الحياة يمكن إرجاعه أيضا إلى النتائج السلبية لتخفيض العمالة في بعض الشركات العالمية ، مما أدى إلى استياء العاملين وانخفاض الرضا الوظيفي ، كما ساهم في زيادة الاهتمام بجودة حياة العمل عوامل أخرى من بينها مثلا أن العمال كانوا يتغيرون نحو الأحسن في أمور عديدة إذا زادت أجورهم ، الأمر الذي جعلهم يتجهون إلى المطالبة بإشباع الحاجات الأعلى من الحاجات المادية و الأمن.
- استنادا إلى ما سبق يمكن القول أن الاهتمام بجودة حياة العمل بدأ منذ بداية ستينات القرن الماضي ومازال حتى الوقت الحاضر في تطور ملحوظ في مختلف مجالاته ، إذ انتقلت من مجرد البحث عن زيادة الإنتاجية إلى قضية إدارية في نهاية ثمانينات القرن الماضي تحتاج إلى بحوث ودراسات لفك الغموض الذي يحيط بها . (سرور لعمارة، 2017).

2. مفهوم جودة الحياة في العمل :

لقد تعددت وتنوعت تعاريف جودة حياة العمل حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال من بينهم:

حيران (2014) حيث يرى بأنها السياسات و الإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير و تحسين حياة العمل و الشخصية للعاملين فيها الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة و الأفراد إيجابيا و بذلك تحقق المؤسسة أهدافها و تطلعاتها وفي نفس الوقت تلبية و تشبع رغبات عاملها , مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة و حصانتها ضد الكثير من المؤسسات .(حيران,2014 ص38).

أما "اندمثي وكامالري (2012) **indumathy et kamalray** "عرفه على أنه التوجه الذي يعتبر الموظفين إحدى أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها و يفترض التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة أعمالهم بأنفسهم و المساهمة في اتخاذ القرار , هذا التوجه يحفز الموظفين بتلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية .(محمود عساف , وفاء الهور 2018).

كما عبر **علام (2012)** عن جودة الحياة الأكاديمية بأنها مدى شعور الأستاذة الجامعي بالرضا السعادة في أثناء أدائه لعمله والعمال التي تتميز بالجودة وشعوره بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية ، التحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته وحاجاته النفسية ، بطرق فعالة ، وقدرته على حل مشاكله مع ارتفاع مستويات الدافعية الداخلية القدرة على اتخاذ القرار ، ذلك نتيجة تفاعل الأستاذ مع البيئة الجامعية الجيدة ، التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والإدارة الحكيمة وعلاقات تتسم بالجودة ، يشعر خلالها بالمساندة الاجتماعية من الزملاء .(خليفة شنوف, 2019).

ويري وثر و دايفيس werther et davis (2002) أن جودة الحياة في العمل هي ظروف عمل جيدة و إشراف مناسب و مرتبات ، ومكافئات مادية كافية ، ومقدار الاهتمام ، وعلاقات عمل تسمح بقدر من المشاركة فيصنع القرارات ،والإحساس بوجود دور في تحقيق النتائج التنظيمية .(عموري فادية، سباع احمد الصالح ،العباسي رمزي ،2019).

كما عرفها **ماضي (2014)** على أنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة و التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية الصحية ، الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد و كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة .(نميش زوييدة ، قدور بن عبد هوارية ، مقدم ساهل ،2018)

كما أشار البربري 2019 ص 19 إلى جودة الحياة في العمل على أنها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية و المعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد ، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا الوظيفي ، فيبذل أقصى جهد في خدمة المؤسسة .(نوال بوضياف ،2020)

3. أهداف جودة الحياة في العمل :

إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية و مندفعة ومحفزة و ذات ولاء عالي لعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع و الابتكار.وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

3.1. الأهداف التنظيمية:

إن هذه الأهداف من الممكن حصرها في عدد من الأهداف التنظيمية على النحو التالي:

- العمل على استقطاب العاملين ذوي الكفاءات العالية .
- الحفاظ على العمال الماهرين بالمنظمة.
- زيادة إنتاجية المنظمة.
- خفض التكاليف التنظيمية . (بوجمعة احمد , 2019)

3.2.أهداف الموظفين:

يمكن تحديد أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل في ما يلي:

- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية و العملية و تنمية خبراتهم و قدراتهم.
- الاستفادة من فرص الترقية و التقدم الوظيفي مما يحقق الذات.
- الحصول على مستوى مناسب من الأجور و العلاوات.
- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية ، الأمنية و الاجتماعية ، حاجات المكانة ، التقدير و تحقيق الذات . (محروق سمر, بويلي حليلة, 2020)

كما تعددت و تنوعت أيضا الأهداف حسب الباحثين فيمكننا أن نذكر من بينهم :

السالم (2009ص 235) أين أشار إلى أن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية

من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل هي:

- إيجاد بيئة عمل تنسجم وأهمية الموارد البشرية ودورها التفوق النوعي على المنافسين.

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للمعلمين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم و الإبداع .(سالم 2009)
- إضافة إلى ذلك يرى قنداح (2011) على أن جودة حياة العمل تهدف إلى:
 - تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة.
 - توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء و دافعية.
 - توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
 - التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.(قنداح 2011)

4. أبعاد جودة الحياة في العمل :

- هناك مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تحدد جودة الحياة في العمل و التي تختلف باختلاف طبيعة و حجم العمل في كل مؤسسة وقد اتفق العديد من الباحثين على وضع أبعاد لجودة الحياة في العمل وبصفة عامة يرى المغربي 2014 أن تحقيق أبعاد جودة الحياة في العمل تتجلى فيما يلي :
- ظروف بيئة العمل.
 - خصائص الوظيفة.
 - الأجور و المكافآت.
 - جماعة العمل.
 - أسلوب الرئاسة و الإشراف.
 - المشاركة في اتخاذ القرار .(بن خالد عبد الكريم 2017)
 - كما يرى **2010 normila et daud** أن لجودة الحياة في العمل سبعة أبعاد تتمثل في :
 - النمو والتنمية.
 - المشاركة.
 - البيئة المادية.

- الإشراف.
- الأجور والمكافآت.
- الأهمية الاجتماعية.
- الاندماج في العمل. (normila et daud 2010)

أضاف نصار 2013 أن لجودة الحياة في العمل ستة أبعاد و هي:

- ظروف العمل المادية وغير المادية (الأجور والمكافآت ، بيئة العمل ،الاستقرار الأمن الوظيفي).
- تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار ، إتاحة الفرصة للتقدم المهني).
- علاقات العمل(القيادة و الإشراف ، فرق العمل) .
- التوازن بين الحياة والعمل.
- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية.
- التقليل من الضغوط المهنية.(الشنطي 2016).

كما نجد أيضا ابراهيم ماضي 2014 الذي تطرق إلى ثلاث أبعاد أساسية لجودة الحياة في العمل

حيث يشمل كل بعد عدة جوانب و تتمثل في :

-الجانب المالي و الاقتصادي ويشمل الأجور ، المكافآت المادية ، المعنوية ، فرص الترقية و التقدم الوظيفي.

-الجانب الوظيفي و يشمل المشاركة في اتخاذ القرار ،أسلوب القيادة ، الإشراف بالعمل ، الالتزام التنظيمي الاستقرار ،الأمن الوظيفي ، برامج التدريب و التعليم .

- بيئة العمل المادية و المعنوية و يشمل الأمن ، الصحة المهنية في بيئة العمل ، توازن الحياة الشخصية و الوظيفية ، العلاقات الاجتماعية .

أشار الشنطي 2016 بدوره إلى أبعاد جودة الحياة في العمل المتمثل في :

- المشاركة في اتخاذ القرار.
- القيادة.
- الالتزام التنظيمي.
- الاستقرار والأمن الوظيفي.
- ظروف العمل المادية.

- علاقات العمل.
- التوازن بين الحياة و العمل.
- الأجور و المكافآت .(الشنطي 2016).

كما ذكر الحسني 2016 أن جودة الحياة في العمل تتركز على الأبعاد التالية :

- الأجور.
- العلاقات الاجتماعية.
- الاستقرار والأمان الوظيفي.
- السلوك القيادي و الإشراف على العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات .(خالد بن خليفة و اخرون 2022).

5. النظريات المتعلقة بجودة الحياة في العمل :

5.1. فريدريك هيرزبيرغ 1923 Fredrik Herzberg نظرية العاملين:

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على أساس معرفة أن وجود دوافع العاملين وكذا معرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها ، لقد بين "هيرزبيرغ" العوامل الدافعية هو الذي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية ، لأنها دوافع ذاتية ، وتوفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد ، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي ، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية ، أما العوامل الوقائية فإن وجودها لا يثير الدافعية و لا يؤدي إلى المزيد من الإنتاج بل يمنع حالة عدم الرضا أو التمرد أو الإضراب عن العمل فوجود هذه العوامل يعتبر حد أدنى لا بد من وجوده و يعتبره العاملين أساسا و لا يعتبرونه كرما من الإدارة .

و يمكن حصر هذه العوامل في:

سياسة المؤسسة و إدارتها : الإشراف الفني ، الرواتب ، العلاقات بين الأفراد في قمة الهرم الإداري ، العلاقات بين التابعين ، العلاقات بين الجماعات ، ظروف العمل ، تأثيرات العمل على الحياة الشخصية كالسفر و المناوبات و الموقع الجغرافي و هذه جميعا عوامل خارجية و هي عوامل صيانة أي أنها يمكن أن تحقق سلامة و سهولة في العمل و لكن لا تشكل بالضرورة عوامل دافعية .

فهذا الإثراء في المهام يفتح المجال لهم لاكتساب المزيد من الخبرة و النمو الوظيفي ، هذا ما يرفع من روحهم المعنوية و يزيد من التزامهم الوظيفي .(سمية ختة، 2018).

5.2. نظرية التحليل النفسي 1856-1939:

التي يمثلها " فرويد FRERUID " الذي يعتبر ان جودة الحياة في العمل هي الشعور بالسرور و السعادة و هو هدف أساسي للسلوك البشري داخل بيئة العمل ، و إشباع الغرائز ، إذ أن مبدأ اللذة هو المبدأ المسيطر على عملية الجهاز النفسي و يعتقد " FRERUID " أن الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات و التوترات النفسية و ذلك لعدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يولد الصراعات و التوترات النفسية .

5.3. نظرية إريك فروم 1900-1980 ERIK FROMM:

يعتقد " فروم FROMM " أن الأمراض النفسية تنتج عن الصراع القائم بين سعي الإنسان المشروع لتحقيق أهدافه في الحياة و بين النظام و القوانين القائمة في مجتمعه و التي تعرضه . و أشار إلى أن جودة حياة العمل للموظف تنشأ من إنتاجه ، و إحساس الفرد بالواقع الملموس و إتحاده مع غيره مع احتفاظه بخصائص شخصية في آن واحد و إحساس الفرد العامل بالطاقة الحيوية التي تنجم عند ارتباطه بالعالم الخارجي (المؤسسة) ارتباطاً منتجا ، كما أكد أيضا " فروم " على الجانب الاجتماعي للعامل إذ أنه أساس جودة حياة العمل ، حيث يرى أن الإنسان اجتماعي بطبعه و مرتبط بمجتمعه ، و أشار أن جودة حياة العمل للفرد العامل تنشأ من إنتاجه ، و إحساس ذلك الفرد بالواقع الملموس داخل بيئة العمل و إتحاده مع غيره من زملاء العمل مع احتفاظه بخصائص شخصيته في آن واحد ، فجودة حياة العمل هي إحساس العامل بالطاقة الحيوية الفياضة التي تنجم عن ارتباطه بالخارج .(عكيف محمد ، عكرو د ياسين، 2018).

6. معوقات جودة الحياة في العمل:

- هناك عوامل ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية واعتبرت كعوائق ومنها:
- ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية والمركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة.
- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائق ،بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من أجمالي التكاليف.

- عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لافتقادهم للتدريب والتطوير .
- هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.(عادل بومجان و اخرون ،2018)

7. أساليب قياس جودة الحياة في العمل:

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال عوامل "هيرزبرج" الصحية و المتمثلة بالمقاييس التالية:

- معدلات الأداء الوظيفي.
 - درجة الرضا الوظيفي للعاملين .
 - سياسة الأجور .
 - مدى نجاح نقابات و اتحادات العاملين .
- بينما ترى دراسة أخرى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقاييس كمية من جانب ومقاييس وصفية من جانب آخر ، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي :

- معدل دوران العمل.
 - معدل الغياب الطويل.
 - إنتاجية العاملين.
 - درجة الرضا الوظيفي.
- وقد توصل "جاد الرب" إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها ويعظم المعايير المرغوب فيها ، و اشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة الوظيفية على ما يلي:

- معدلات حوادث العمل .
- معدلات الشكاوي.
- معدلات الإضراب والتجمهر و الامتناع عن العمل.
- معدلات الغياب والتغيب.
- معدلات دوران العمل.(كرميش ايمان ،2022).

8. أهمية جودة الحياة في العمل :

تتمثل أهمية جودة الحياة في العمل في الآتي :

- جودة العلاقات بين العاملين و تحسين مواقف العمل من خلال تقليل الصراعات في بيئة العمل و دعم روح التعاون بينهم ، المشاركة في اتخاذ القرارات و حل المشكلات التي تواجه العاملين أو المؤسسة.

- تحسين رضا العاملين تجاه عملهم و تعزيز التعلم في مكان العمل لتحقيق إنتاجية عالية .
- توفير ظروف عمل صحية و آمنة و مناسبة تتوافر فيها مشاركة العاملين في اتخاذ القرار و العمليات الإدارية ، و الاهتمام بالحياة العائلية و الأسرية من جهة أخرى ، بما يحقق التوازن بين بيئة العمل و الحياة الشخصية .

- تسعي المؤسسات إلى تأسيس بيئة عمل تمنح قناعة شخصية لدى العاملين بها ، و تهيئة ظروف عمل مناسبة و أكثر إنسانية و إرضاء جميع الأطراف العاملة و إشباع الجانب الاقتصادي لهم (ميادة ممدوح السيد الزيني،2021).

ويرى "الهييتي (2005)" أن جودة حياة العمل تكتسب أهميتها كونها تقود المؤسسة إلى تحقيق المنافع و الميزات التالية :

- التفوق النوعي على المنافسين عن طريق تحسين الإنتاجية و الجودة بنفس الوقت .
- احتفاظ المؤسسات بكوادر تتميز بالكفاءة ذات مهارات و معارف مميزة .
- إطلاع المؤسسة بالمسؤولية المجتمعية في المجتمع الذي تعمل و تتواجد فيه.
- التفوق الواضح للموظفين بالجوانب الإدارية في حال تعرض المؤسسة لمشاكل قد تعرقل أنشطتها و برامجها.

- الحصول على ولاء عالي من المستفيدين من السلع و الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات.
- البحث عن طرق إنتاج متعددة و طرق تسويق إبداعية تمكن المؤسسة من التميز على المنافسين (بلار مريم،2020).

9. برامج تحسين جودة الحياة في العمل:

يشير "الهيبي" أنه على الرغم من التقدم التقني يبقى دور الموارد البشرية دوراً فعالاً في تخطيط وتنفيذ نشاطات المنظمة ، لذا بات لازماً على المنظمة وضع هدف تحسين جودة حياة العمل ضمن أسبقيات الأهداف الإستراتيجية وخاصة في بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة وتسبق مستمر بين المنظمات في الحصول على أهم وأثمن مورد لعملياتها وهو المورد البشري الذي يعد مصدر الجذب في المنظمة والمورد الذي يتطلب مراعاة خاصة في الاستخدام ، وأن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومدفعة ومحفزة و ذات ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع و الابتكار ، كما أن مفهوم تحسين جودة حياة العمل هو أي نشاط تمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم ، ويذهب آخرون إلى عدها عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملين و الإدارة والمالكين كيف يمكن أن يكونوا قوة مقابلة لقوة المنافسين بهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة ، فجوانب حياة العمل المحسنة لدى هؤلاء تتحقق من خلال توافر المؤشرات التالية:

- إشراف جيد على العاملين.
- ظروف عمل نفسية و اجتماعية جيدة.
- وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة و المكافأة.
- علاقات عمل جيدة.
- مشاركة عالية وكفاءة في صنع القرارات.
- قدرة عالية في التكيف مع الضغوط البيئية.

خلاصة الفصل

نستخلص فيما سبق ذكره في هذا الفصل أن موضوع جودة الحياة في العمل يعد من المواضيع المهمة و الأساسية التي لقت اهتماما واسعا من طرف العديد من الباحثين نظرا لأهميتها في تطوير بيئة العمل والحياة الوظيفية للعامل ، فتوفر برامج جودة الحياة في العمل الفعالة و تطبيقها على أرض الواقع فإنها تعود بالمنفعة على المؤسسة و العامل على حد سوى ، وبالتالي هذا الفصل تطرقنا فيه إلى مفهوم جودة الحياة في العمل حسب وجهة نظرا لعديد من العلماء و الباحثين و من أجل تحسين جودة الحياة في العمل قمنا باستخلاص الأهداف ثم ذكرنا معوقاتها و أساليب قياسها و يليه أهم النظريات المتعلقة بها و أبعادها ، و تناولنا في الأخير كل من أهمية و برامج تحسين جودة الحياة في العمل.

الفصل الثالث

الاستقرار الوظيفي

الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الاستقرار الوظيفي.
2. مؤشرات الاستقرار الوظيفي.
3. عوامل الاستقرار الوظيفي.
4. محددات الاستقرار الوظيفي.
5. أهمية الاستقرار الوظيفي .

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الاستقرار الوظيفي من مواضيع عصرنا الحالي إذ يسعى العامل لإيجاد وتحقيق الاستمرارية في عمله ، ذلك استجابة للشروط المعمولة عليها في المنظمات .ففي واقعنا بات العامل يتخبط بين تحقيق ما يصبوا له من أهداف و طموحات و ما تصبوا إليه المنظمات لرفع مستوى الإنتاجية و الأداء الوظيفي وما ينبع من ضغوطات ومشاكل وبين ذلك يسعى العامل للتكيف و التوازن بينهم لينعم بظروف عمل ملائمة و الاستقرار في منصبه .

حيث نجد أن موضوع الاستقرار الوظيفي لقي اهتماما من طرف الباحثين والعلماء اذ يعد موضوع العصر وعليه سنشير من خلال هذا الفصل إلى كل من مفهوم الاستقرار الوظيفي ، مؤشرات وعوامله و في الأخير نتطرق إلى محدداته و أهمية الاستقرار الوظيفي لكل من المؤسسة و الموظف.

1. مفهوم الاستقرار الوظيفي:

لقد تعددت وتتنوعت تعاريف الاستقرار الوظيفي حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال فمنها ما هو نفسي اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي ، ومنها ما له صلة بالسياسة أما في بحثنا فنقتصر على استقرار الفرد في المنظمة التي يعمل بها.

فيرى "السيد شتا 1997" أن الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا و الراحة في عمله يحاول دائما تغييره و يعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني" (بن منصور رفيقة ,2014).

كما عرفه " المبارك " على أنه الاستقرار النفسي والذهني لدى العامل مما يترتب عليها الشعور بزيادة الارتباط بالمنظمة ، التي تطبق مبدأ الاستقرار الذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة و المحبة و التآلف بين العاملين في المنظمة .(اسماعيل عريهير,2020).

أما "محمد على محمد " فعبر على الاستقرار الوظيفي على أنه هو ثبات العامل في عمله و عدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة و أخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل و الاستقرار .(سمية ختة ,2018).

كما يرى كل من " عزاوي حمزة و العقبي الأزهر" بأن الاستقرار الوظيفي يعبر عن مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بعملهم ما يشعرون بالراحة والأمن والتحرر من خوف المستقبل ، بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة ، و زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل داخله.(عزاوي حمزة ، العقبي الأزهر ، 2018 ، ص 82).

ويعبر عنه " كانو kanou " بمصطلح : التوازن ، ويعني به توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الإنسان ، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاوله العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة " .

وعرف أيضا على أنه " درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم أو مبلغ اعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم " (المداني حجاج ، 2015).

2. مؤشرات الاستقرار الوظيفي:

يعد استقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دور كبيراً في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها. إذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة وتتجلى أهم مؤشرات الاستقرار المهني للعامل في:

1.2. الانسجام مع الزملاء:

إن شعور العامل بأن حقوقه محمية ، سواء من الإدارة أو من النقابة يدفعه إلى الانسجام أكثر مع زملائه ، أما إذا كان مستاء داخل مكان العمل فهذا من شأنه أن يدفعه إلى النفور من جماعة العمل.

2.2. الراحة النفسية:

الراحة النفسية هي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر نفسياً عليه ، ويقف مانعاً أمام العامل في عمله ، ومنه يحاول الانتقام بشتى الطرق ، سواء اللامبالاة في العمل أو تخريب الآلة أو التغييب ...، وهذا بدوره ينعكس سلباً على الإنتاج داخل المؤسسة.

3.2. المواظبة على العمل وانخفاض نسبة الغياب:

تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة له دون تأخيرات دائمة أو الغيابات المتكررة ، كلها دلائل على رضا هذا العامل عن عمله واهتمامه به ، ومعنى هذا أن العامل يعيش جواً مهنياً ملائماً لا يخلق لديه أي شعور بالقلق أو الملل أو التذمر وأن كل الظروف مواتية لممارسة عمله دون اللجوء إلى أساليب سلبية مثل التغييب بعذر أو بغير عذر ، ومعناه أن العامل يرى مستقبله من خلال مهنة أي أنه مستقر في عمله.

4.2. انخفاض نسبة الحوادث:

إن انخفاض نسبة الحوادث تعتبر مؤشر من مؤشرات الاستقرار المهني ، فجو العمل هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل ، لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل ، وتوعية العمال فيما يخص سلامتهم وذلك بتخصيص قسم للأمن ، ومنه يشعر العامل بالاهتمام به و خوف الإدارة على أمنه وصحته وهذا عامل على استقراره في وظيفته ورضاه عنه وعدم التفكير في الانتقال إلى غيره.

5.2. شعور العامل بأهميته:

يرغب العامل دوماً في أن يحظى بقدر كبير من الأهمية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها ، ويتبين هذا الاهتمام من خلال معاملة الإدارة له واستجابتها لمطالبه ، وكذلك علاقته بالمشرفين وزملاءه في العمل ، فإذا التمس العامل هذا الاهتمام والذي يتجلى في الاستماع إلى شكاويه ، ومنحه فرص عادلة للترقية ومكافآت تشجيعية ، وتحسين ظروف العمل والخدمات ، و العمل أكثر على الرفع من مستوى أدائه و إنتاجه ، وهذا ما يجعله راضياً عن عمله ومستقراً فيه.

6.2. قلة الشكاوى والمظالم لدى العمال:

إن قلة الشكاوى وعدم وجود مظالم داخل المؤسسة أكبر دليل على رضا العمال عن أعمالهم و استقرارهم فيها ، وهي مؤشر هام على وجود عدالة ومساواة بين جميع العمال ، كذلك فإن سير العمل بشكل منظم يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال ، ويزيد من حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية ويحقق استقرارهم المهني.

أما مؤشرات عدم الاستقرار الوظيفي للعاملين فتتجلى في:

- التغيب بسبب أو بدون سبب.
- ترك الخدمة أو الاستقالة من العمل للبحث عن آخر.
- الإكثار من الإجازات العادية أو المرضية .
- كثرة الشكاوي واللامبالاة.
- بروز ظاهرة الإضراب .(مطلاوي ربيع ،ص265.264).

3. عوامل الاستقرار الوظيفي :

مع التحولات الاقتصادية الحديثة لم تعد ظروف العمل داخل المؤسسة هي العامل الحاسم في استقرار العامل بالمنظمة ، بل أصبح استقراره مرهون باستمرار المؤسسة التي يعمل بها ، إضافة إلى عوامل أخرى لا تقل أهمية عن ظروف العمل بأنواعها ، ونوجز فيما يلي العوامل المساعدة على استقرار العامل بالمنظمة :

1.3. استقرار المؤسسة :

استقرار العامل مرتبط باستقرار المؤسسة وتحقيقها لأهدافها ، فالمؤسسة حسب النمط الاقتصادي الحديث هي التي تقرر وجود العامل من عدمه ، فلم تعد تلعب الدور الاجتماعي فحسب بل عند

تعرضها لأزمات اقتصادية أو تكون مهددة بالإفلاس والغلق والتوقف عن النشاط الإنتاجي يتعرض عمالها للتسريح وفقدان مناصب العمل .

واستقرار المؤسسة يعني استمرارها في العملية الإنتاجية وتحقيقها لهامش من الأرباح وهذا مرتبط بالدرجة الأولى بمحيطها الاقتصادي الديناميكي الذي يفرض عليها مجموعة من القيود ، كما يمكن أن يوفر لها بعض الفرص التي يجب استغلالها وتسخيرها لخدمة الهدف العام للمؤسسة .

إن أهم ما يميز المؤسسة في وقتنا الحالي قدرتها على التفاعل مع البيئة المحيطة بها والتي تمدّها بالموارد الضرورية لاستمرار نشاطها ، وعليه فإن أي مؤسسة لا يمكن أن تستمر وتتمو دون إنشاء علاقات اقتصادية متينة وثابتة ومستقرة والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة للبيئة الاقتصادية المحيطة بها والتي تضم متعاملين اقتصاديين وزبائن وموردين وأسواق ومتنافسين .

فالمؤسسة تواجه علاقات تنافسية في الأسواق من خلال مؤسسات أخرى تنتج نفس السلعة وهذا قد يؤثر على مركزها في السوق وعلى نسبة مداخنها وأرباحها وعلى استقرارها بشكل عام ، لذلك لا بد عليها من أن تتعرف على هذه المؤسسات المنافسة لها في السوق وهذا يعني وجوب امتلاكها جدولاً مفصلاً وكاملاً حول كل المنتجات المعروضة في السوق ، وأن يتميز منتجها الموجه للتسويق بالجودة العالية حتى تكون مبيعاتها مرتفعة و مداخنها مستقرة ، وعموماً فإن استقرار المؤسسة مرتبط بصورة كبيرة بمحيطها السوسيو-اقتصادي. ويمثل العامل في هذا النسق عنصر فعال ، فالمنظمة تعتمد عليه من أجل الاستمرار وهو يحتاج إلى استقرارها من أجل الاستمرار بها.

2.3. عقود العمل :

- عقود عمل دائمة CDI:

ويقوم هذا العقد بناءً على تراضي الطرفين (العامل ورب العمل) لفترة زمنية غير محددة ويحدد فيه المنصب وتصنيفه وأجره القاعدي والمنح والتعويضات التابعة له مدة فترة التجريب.

و في هذا النوع من العقود لا يمكن لصاحب العمل أن يفسخ عقد العمل ، أو يسرح العامل إلا بناءً على إجراءات ينص عليها القانون الداخلي و الاتفاقية الجماعية.

ويمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل في ثلاثة حالات فقط:

- عندما يطلب العامل فسخ عقد العمل.
- عند تغيب العامل لمدة تزيد عن الشهر دون العودة ، وبعد أن توجه له ثلاث إنذارات بالعودة إلى العمل.

- عند ارتكاب العامل لخطأ مهني من الدرجة الثالثة ، وإقرار لجنة الطاعة بطرده.
- ماعدا هذا يعتبر الطرد تعسفي ، يترتب عنه إجراءات قانونية.

- عقد عمل محدد المدة CDD:

ويقوم هذا العقد بناء على تراضي الطرفين(العامل ورب العمل) لفترة زمنية محددة ، ويحدد فيه المنصب وتصنيفه وأجره القاعدي والمنح والتعويضات التابعة له.

و خلافا لعقد العمل الدائم ، فعقد العمل المحدد المدة يوضح فيه :

- بداية ونهاية فترة العمل.
- سبب التوظيف ، ويحددها المشرع في المادة 12 من القانون 11/ 90 بخمسة دواعي:

-أعمال وخدمات غير متجددة.

-عقود استخلاف.

- أعمال فصلية غير متجددة .

-زيادة في وتيرة العمل .

- نشاطات وأعمال محدودة المدة.

وهكذا يعطي هذا النوع من عقود العمل عند التشغيل نفسا آخر للمؤسسات ، أو بعبارة أخرى تقنين الطرد الفردي للعمال وليس التسريح في حالة مواجهة المؤسسة لصعوبات مالية أو تقنية ، والعمال المتعاقد له نفس الحقوق والواجبات مثل العمال الدائمين ويحميه القانون في حدود العقد المبرم ، لأن العقد هو شريعة المتعاقدين.

و من البديهي أن يختلف الشعور بالأمان المادي و الانتماء التنظيمي من العامل الدائم إلى العامل المؤقت ، فهذا الأخير ينتظر دوما لحظة تجديد العقد وهذا يعني استمرار الدخل ومن المتوقع أن يترك المنظمة في أي لحظة إذا وجد البديل الآمن.

3.3. الاختيار و التوجيه:

اختيار المهنة من الأمور العويصة التي تواجه كل شاب يريد العمل لأول مرة في حياته ومما لاشك فيه أن نجاحه في اختيار المهنة المناسبة يزيد من شعوره بالرضا و الطمأنينة ، والسعي للارتقاء فيها والتمسك بها.

التوجيه المهني عملية يقصد بها " مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخطته بالنسبة للمستقبل " ، فكلما كان هذا التوجيه ملائماً كلما أدى إلى تحقيق فوائد جمة ذات جانبين:

-أحدهما متصل بالعمل نفسه ، ويتمثل في دفعه إلى الاستمرار في العمل والتطور فيه بينما الجانب الآخر متصل بالمؤسسة التي يعمل بها ، حيث تتجنب نفقات الإحلال جراء مغادرة العمال للمؤسسة ، مع عجزها على بلوغ كفاءتهم في وقت وجيز الشيء الذي يؤدي إلى تعطيل العمل وانخفاض الإنتاج .
و أكدت الدراسة أن عدد التنقلات تنتشر عند ضعاف المقدرة أكثر منه عند العمال ذوي الكفاءة المرتفعة .

و من هذا المنطلق تبنى الأخصائيون النفسانيون العديد من الاختبارات الجسمية والفسولوجية كوسيلة لاختيار العمال وتوجيههم.

4.3. الترقية:

تعني الترقية " أن يشغل العامل وضعية درجتها أعلى من الوضعية التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب عنها زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل ، وزيادة اختصاصاته الوظيفية" .
والترقية كنظام في إطارها المحدد وأبعادها ومكوناتها تهدف في غالب الأحيان إلى تحقيق ما يلي:
- خلق روح التفاعل واختيار أفضل العمال لشغل المناصب العليا مع إبقاء حالة التنظيم في حالة معنوية مرتفعة.

- إفساح المجال أمام العمال للوصول إلى المناصب العليا ، وخلق نوع من التفاعل والتنافس بينهم وبذل أقصى مجهود لديهم.

- مكافأة العمال على قيامهم بواجباتهم وتحملهم للمسؤولية على أكمل وجه ، وتشجيع الممتازين على مضاعفة الجهد وعلى الاستمرار في خدمة المنظمة. (المداني حجاج ، 2015).

5.3. التكوين :

لا توجد عند المسير مشاكل تكوين ، بل لديه مشاكل يمكن للتكوين حلها ، والهدف ليس تخصيص أيام للتكوين والإنفاق عليها ، بل المساهمة في تطوير المؤسسة ومواردها البشرية هذه المشاكل يمكن حصرها في نقطتين:

1- تتمثل في المحافظة على الموجود وتطويره من خلال وضع مخططات التكوين عند تحديد نقائص العمال وحاجتهم للتكوين والذي يكون على شكل :

- البرامج الخاصة : كأن تبرمج ساعات خاصة لتعليم الإعلام الآلي للإطارات
- الرسكلة : أو إعادة التأهيل كأن نقوم بإعادة تأهيل أحد العمال لشغل منصب عمل آخر
- التكوين معمق : يكون في نفس الاختصاص لكسب كفاءة أكبر وقدرات أكثر على التحكم في منصب العمل.

- ويبقى التكوين العادي الذي يخص كل الفئات وكل أنواع التكوين والذي يحتاج إلى انتداب العمال لمتابعة تكوين طويل المدى ويسمى تكويننا خارجيا.

2- تسهيل عملية تغيير المناصب والتحضير لها.

التكوين ليس هدفا في حد ذاته بل الهدف يتمثل في تطوير القدرات ، فهو وسيلة من وسائل التحسين المتواصل للمؤسسة انطلاقا من كفاءة الأفراد والجماعات ، والرفع من مستوى المسؤولية في كل المستويات ، ومن بين أهداف التكوين:

- زيادة الإنتاج وزيادة الخدمات.
- تقليل النفقات الناجمة عن الأخطاء.
- رفع التعامل والتنسيق في الأعمال بين العمال.
- تقليل من حدة التذمر بين العاملين عن طريق تزويدهم بالمهارات والمعارف التي تساعدهم على إتقان عملهم.

-تطوير المهارات التعليمية لدى الرؤساء وتحسينها.

-الاستفادة المثلى من القوى البشرية العاملة ، ومن المعدات والأدوات الموجودة في المؤسسة.

-تطوير نوع الإشراف.

- تحسين اتجاهات العاملين كتنمية الدافع للعمل ورفع مستوى الإنتاجية.

-تنمية المهارات الفردية لأداء الفرد.

-زيادة تقدير الفرد لعمله والاهتمام به. (المداني حجاج،2015).

-تكييف العمال مع التغييرات التكنولوجية التي تطرأ على ميدان معين بتكوين أو إعادة تدريبهم.

-اكتساب العمال مهارات عالية أمام تعقد الآلات والأجهزة الحديثة.

-كسب ثقة العمال والاحتفاظ بهم في المنظمة لأطول مدة ممكنة.

6.3. الأجر و الحوافز المادية :**1.6. الأجر :**

يعتبر الأجر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحفيز عمالها إضافة "إلى أنه الدخل الرئيسي لأغلب العمال ، وعليه تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته . إضافة إلى ذلك يعتبر الأجر عاملا من عوامل إقبال العامل على عمله والاستمرار فيه والرغبة الشديدة في تحسين مهاراته وإمكانيته ، ولقد ساد الاعتقاد أن الأجر يعتبر المحفز الأول والأخير على العمل ، غير أن هذا الاعتقاد لم يدم طويلا على نفس الدرجة التي كان عليها من قبل ، حيث ظهرت حاجات أخرى لدى العمال تدفعهم وتحفزهم للعمل إذا أن كثيرا من العمال الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبيا يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجر الأقل ، خاصة إذا كانوا محاطين بجو اجتماعي يجعلهم مستقرين في عملهم ، ولقد أجريت دراسات عديدة في الميدان وتم التوصل إلى أن العنصر المادي قد يأتي في الدرجة الأقل بالنسبة لدوافع المستخدمين وبواعثهم ، وعليه فإن الأجر على الرغم من أهميته في حياة العامل ، إلا أنه لا يعتبر الدافع الوحيد لاستقرار العامل في عمله .

2.6. الحوافز :

تعرف الحوافز على أنها "مجرد دافع لحث العامل على الإنتاج وعلى زيادته والارتقاء بمستواه ما أمكن ، فكلما كان نظام الحوافز معمولا به بشكل رسمي في المؤسسات ، كلما دفع ذلك إلى زيادة في مجهود العامل قصد الحصول على حوافز أكثر وهذا ما ينجر عنه استقرار العامل في عمله وكذا تحقيق الإدارة لأهدافها الإنتاجية .

ورغم أن نظام الحوافز يؤثر فعلا على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الإنتاج إلا انه لا يجوز إغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح العمال للحصول عليها ، ويمكن التعرض إلى بعض منها :

1.2.6 حوافز مادية و معنوية : لاشك أن من بين عوامل زيادة جهود العمال هو شعورهم بالاستقرار المادي الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب وتكاليف المعيشة ، ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء العمال .(المداني حجاج، 2015).

لكن حديثا بات هذا النوع من الحوافز المادية ليست المسؤولة الوحيدة عن مضاعفة العامل لجهوده في الإنتاج ، فاتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها ، فالعامل محتاج لأن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء لجماعة العمل وكذلك إلى الأمن والطمأنينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه .

2.2.6. حوافز مباشرة وحوافز غير مباشرة : الحوافز المباشرة وهي التي تؤثر تأثيراً مباشراً على العامل ، بمعنى أنه إذا ضاعف جهده لزيادة الإنتاج ، أو ابتكر شيئاً جديداً يعود بالنفع على المؤسسة ، فإنه يجازى على عمله هذا ، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح. أما الحوافز غير المباشرة فهي التي تتضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها ، بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وإتقانه ومثال ذلك : النقل ، الرعاية الصحية ، الخدمات الاجتماعية... الخ.(المداني حجاج ، 2015).

7.3. العوامل النفسية:

للعوامل النفسية أهمية كبيرة في حياة العامل المهنية ، إذ لا تعتمد حاجاته على تلبية الحاجات المادية والاجتماعية فحسب بل يتعدى ذلك إلى الحاجات النفسية ، وهذه الحاجات أغلبها مكتسبة ، نتيجة تفاعلها مع خبرات الفرد خلال حياته و عوامل البيئة و الثقافة التي يعيش فيها و الوسط الذي يعمل فيه مثل الحاجة إلى الاحترام و التقدير والمكانة الاجتماعية ، وعدم حصول العامل عليها قد يؤدي إلى التوتر النفسي ، وعدم التوافق و الاتزان مع البيئة التي يعمل بها ، فيفكر في ترك المؤسسة ومغادرتها ، ومن هذه العوامل نذكر منها :

- الشعور بالرضا عن العمل و الانتماء و الأمن داخل المؤسسة:

إن الرضا عن العمل يتبع إحساس العامل بالراحة عند أدائه للعمل ، و الإشباع الذي تحققه المؤسسة له ورغم محاولات العديد من الدراسات و البحوث دراسة العلاقات التي من شأنها أن تدفع الفرد إلى الشعور بالرضا أو عدمه ، إلا أنها لم تفلح إلى حد كبير ، نظراً إلى أن النواحي الإنسانية يصعب قياسها وضبطها ، كما أثبتت الدراسات أن دراسة سلوك العاملين لا يمكن أن تتم بعيداً عن دراسة مشاعرهم وإحساسهم الشخصي وما تنطوي عليه هذه النواحي من تناسق وتكامل الشخصية والولاء للجماعة والمؤسسة .

وعلى العموم فإن على المؤسسة من أجل ضمان رضا العمال أو إعطائهم فرصة لتحمل المسؤولية والحرية في اتخاذ القرارات والقيادة المتسامحة توفير الجو الجيد للعلاقات الإنسانية... الخ وكل هذا ينعكس على نفسية العامل ويجعله راض ومستقراً .

كما أن الشعور بالانتماء ضروري لتحقيق التوازن بالمؤسسة ، ويرتبط بعوامل كثيرة منها:

-مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة.

-مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين ورعايتهم .

-مدى تفاعل العاملين مع بعضهم ، والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم.

كما يجب على المؤسسة أن تحقق للعامل وسائل الشعور بالأمن ، كتأمينه من الفصل ، فالعامل الذي يشعر أنه مهدد بالطرد بين لحظة و أخرى ، لاشك أنه يشعر بعدم الاطمئنان و الاستقرار في العمل.

- الإحساس بالتقدم:

إن العمال بصفة عامة يتطلعون للمستقبل المهني الأفضل الذي يعتبر ضمن المسائل الرئيسية التي تلعب دورا فعالا في التوجيه المهني ، وتحديد التطلعات لدى كل عامل وتوضيح إمكانية تلبية هذه التطلعات إذا ما انتقل إلى نوع معين من الأعمال.

فالعامل الذي لا يتيح له المؤسسة فرص التقدم ، يحس برغبة في تغيير مكان العمل والبحث عن غيره في مكان آخر يضمن له تلبية هذه الحاجة . فالفرد يكون راضيا عن عمله وأكثر استقرارا فيه متى علم أنه سيحقق له مستقبلا مهنيا مضمونا يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والاحترام و التقدير.(جبلي فاتح، 2006).

4. محددات الاستقرار الوظيفي:

إن محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبا أو إيجابا في رضا الموظف في عمله و استقراره فيه .

و قد قام فروم **vroom** بتحديد هذه العوامل كالاتية :

- الإشراف.
- جماعة العمل.
- محتوى العمل.
- الأجر الذي يتقاضاه العامل .
- فرص الترقية .
- ساعات العمل.

منه نستخلص أن محددات الاستقرار الوظيفي عبارة عن مجموعة الإشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها بالمنظمة و بالتالي بقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر اشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة و يزداد ارتباطه بها .(برجيل رشيدة سارة، 2021).

5. أهمية الاستقرار الوظيفي :

1.5. بالنسبة للمؤسسة:

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفير كل ما تحتاجه المؤسسة من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب.
- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.
- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة.
- عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل.
- توافر العمال المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد أو بعض الموظفين لأسباب مختلفة.
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- قدرة ومرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة ، والمواصفات الفنية المطلوبة فيها.
- قدرة الموارد البشرية على استيعاب وتوفير البرامج التدريبية الجديدة.
- قدرة الموارد البشرية على مواكبة التحديات الفنية الجديدة في التخصص المهني الذي تعمل به المؤسسة.
- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين .
- ارتفاع مستوى انتماء العاملين نحو المؤسسة واستعدادهم للبدل والعطاء المستمر ومواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.

2.5. بالنسبة للموظفين:

- ثبات و استقرار مستوى أداء الفرد في العمل.
- الاستعداد النفسي والعقلي و المهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.
- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.
- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.
- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.

- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.
- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.
- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها عليه وعلى بقائه بالمؤسسة.(سلاوي حليلة,2016).

خلاصة الفصل :

إن الاستقرار الوظيفي هو ما تسعى إليه كل مؤسسة من أجل الحفاظ على موردها البشري وانسجامه في العمل من جميع النواحي ، فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الاستقرار الوظيفي الذي تناوله عدة علماء و الباحثين ، ثم أشرنا إلى وجود مؤشرات استقرار وعدم استقرار الموظف في وظيفته و تناولنا كذلك محدداته التي تؤثر سلبا أو إيجابا في رضا الموظف ، في الأخير تناولنا أهمية الاستقرار بالنسبة لكل من المؤسسة و الموظفين .

و بالتالي يتلخص تمتع الموظف باستقراره في منصبه بتوفر مجموع الميزات التي تقدمها المؤسسة لعمالها و مدى رضاهم عن منصبهم .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

لِلدراسة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة.
2. ميدان الدراسة.
3. الدراسة الاستطلاعية.
4. مجتمع الدراسة.
5. عينة الدراسة.
6. خصائص عينة الدراسة.
7. وصف أداة الدراسة.
8. صدق و ثبات أداة الدراسة.
9. الأساليب الإحصائية المستعملة.

تمهيد

طرحنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها لجمع البيانات قصد اختبار فرضيات هذه الدراسة ، و نستله بتقديم المنهج المتبع و ميدان هذه الدراسة الحالية ، ثم الدراسة الاستطلاعية و إجراءات تطبيقها ، و يليه ذكر مجتمع الدراسة و العينة المستجوبة و كيفية اختبارها ، و مختلف خصائصها ، و بالإضافة ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات من حيث بنائها والتحقق من معاملات صدقها و كيفية تطبيقها في ميدان الدراسة ، كما يتضمن هذا الفصل في الأخير على أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج.

1. منهج الدراسة :

تحتاج كل دراسة إلى منهج قائم في ذاته ، باعتباره خطوة أساسية يقوم بها الباحث للحصول على نتائج أكثر دقة ، من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية التي تناولت موضوع "جودة الحياة في العمل و علاقته بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية " أين قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي و ذلك راجع لارتباطه بالدراسات و المواضيع المتعلقة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية ووصفها كما هي في الواقع من حيث طبيعتها و درجة جودتها ، فهذا المنهج يعتمد على جمع البيانات من خلال استجواب عينة من الأفراد ومن ثم تبويبها و تحليلها وتفسيرها. و قد عرفه "سامي محمد ملحم " المنهج الوصفي أنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة ، و تصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات مقنعة عن الظاهرة أو المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة. (الاحسن حمزة .2015 ص236).

2. ميدان الدراسة :**1. 2. تقديم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية :**

تعتبر كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حديثة النشأة مقارنة بالكليات الأخرى لجامعة مولود معمري حيث تتواجد في القطب الجامعي في " تامدة " ، افتتحت بداية من الدخول الجامعي 2009/2008 ، كانت تسميتها في الماضي "ميدان العلوم الإنسانية و الاجتماعية " تابعة لكلية الآداب و العلوم الإنسانية

يرأسها مسئول ميدان العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ثم تطورت و أصبحت تسمى بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حسب مقتضى المرسوم 308/10 المؤرخ في 05 ديسمبر 2010. و حسب المرسوم التنفيذي رقم 253/ 98 عرفت الكلية بأنها وحدة للتعليم العالي و البحث العلمي في المجال العلمي والتكنولوجي، و تسير من طرف العميد و نوابه و الأمين العام . كما تضم الكلية مكتبة مركزية تابعة للقطب و أقسام إدارية و كل قسم يسير من طرف رئيس القسم ونائب له.

2.2. مهام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية :

رغم أن هذه الكلية حديثة النشأة إلا أن لها مكانة معتبرة بين مختلف الكليات الأخرى تابعة لجامعة مولود معمري تيزي وزو ، و تسعى جاهدة لتحقيق الأهداف التي تصبوا إليها ، والقيام بمهامها على أحسن وجه و التي تكمن في :

- تكوين في التدرج و ما بعد التدرج .
- نشاطات البحث العلمي .
- نشاطات التكوين المتواصل و تحسين المستوى و تجديد المعارف .

3. الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بحث واسع يقوم على أساس الموضوعية و المنطق الذي يمكننا من التوصل إلى تحقق أو نفي فرضيات البحث .

في البداية تم بناء الاستبيان و عرضه بصورته الأولية على مجموعة من أساتذة تخصص علم النفس عمل و تنظيم بقسم علم النفس أين قدموا لنا مجموعة من الملاحظات القيمة ذات صلة بطبيعة الموضوع الحالي ، ثم قمنا بتوزيعه على عينة أولية مكونة من 15 أستاذ (ة) بقسم علم النفس قصد ضبطه ، بصورته النهائية ، حيث تكون في البداية من 39 لمتغير جودة الحياة في العمل ليصبح بعد تعديله 43 بنداً أين تم مراجعة بعض من البنود التي كانت مركبة أو غامضة . أما فيما يخص متغير الاستقرار الوظيفي فقد شمل الاستبيان المخصص له على 25 بند في صورته الأولية أما النهائية فقد شملت على 21 بند أين تم حذف 04 بنود مكررة من حيث المعنى .

4. مجتمع الدراسة :

نقصد بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث و في واقع الأمر دراسة مجتمع الأصلي كله يتطلب وقتا و جهدا كبيرا و تكلفة مادية مرتفعة ، فيكتفي أن يختار الباحث عينة ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة بحيث تحقق أهداف البحث وتساعده على إنجاز مهمته .
ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع أساتذة التعليم الجامعي المنتسبين إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو قطب تامدة.

5. عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة الحالية من 43 أستاذ و أستاذة ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو المقدر عددهم ب 195 أستاذ(ة).
وقد وزعنا عليهم استبيان جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي على 43 أستاذ وأستاذة يدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو قطب تامدة .

6. خصائص عينة الدراسة :**6.1. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :**

الجدول رقم (01) : توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	21	%49
إناث	22	%51
المجموع	43	%100

تبين من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد الأساتذة الذكور ، بحيث بلغ عدد الإناث 22 بنسبة 51% ، في حين بلغ عدد الذكور 21 بنسبة 49%.

6. 2. توزيع أفراد العينة حسب متغير السن :

الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب فئة السن

النسبة المئوية	التكرار	فئة السن
%00	00	أقل من 30 سنة
%60.5	26	ما بين 30 - 40 سنة
%34.9	15	ما بين 41 - 50 سنة
%4.7	02	أكثر من 50 سنة
%100	43	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن أفراد عينة هذه الدراسة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-40 سنة هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم 26 أستاذ(ة) بنسبة 60.5% ثم تليها فئة السن التي تتراوح ما بين 41-50 سنة حيث قدر عددها ب 15 أستاذ(ة) بنسبة 34.9% ثم تليها فئة العمر التي تفوق 50 سنة حيث بلغ عددها 02 بنسبة 4.7% .

6. 3. توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية :

الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
%25.6	11	أعزب / عزباء
%74.4	32	متزوج (ة)
%00	00	مطلق (ة)
%00	00	أرمل (ة)
%100	43	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة متزوجين ، حيث بلغ عدد الأساتذة المتزوجين 32 أستاذ(ة) بنسبة 74.4% ثم يليه الأساتذة العزاب الذين يبلغ عددهم 11 أستاذ(ة) بنسبة 25.6% .

6.4. توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية :

الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	فئة الأقدمية
48.8%	21	أقل من 10 سنوات
46.5%	20	ما بين 10 - 20 سنة
4.7%	02	ما بين 21 - 30 سنة
00%	00	أكثر من 30 سنة
100%	43	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة تقل لديهم سنوات الأقدمية في مهنة التعليم عن 10 سنوات حيث بلغ عددهم 21 أستاذ(ة) بنسبة 48.8% ثم يليه أساتذة ذوي فئة الأقدمية التي تتراوح ما بين 10 - 20 سنة البالغ عددهم 20 أستاذ(ة) بنسبة 46.5% ثم فئة الأساتذة ذوي سنوات الأقدمية التي تتراوح ما بين 21 - 30 سنة البالغ عددهم 02 أستاذ(ة) بنسبة 4.7%.

6.5. توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية :

الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الوضعية المهنية
72.1%	31	مؤقت
27.9%	12	دائم
100%	43	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة مؤقتين حيث بلغ عددهم 31 أستاذ(ة) بنسبة 72.1% أما فئة الأساتذة الدائمين فقد بلغ عددهم 12 أستاذ(ة) بنسبة 27.9% .

7. وصف أداة الدراسة :

تنقسم أداة الدراسة المستعملة في جمع البيانات إلى ثلاثة أجزاء متمثلة في كل من :

الجزء الأول : ويشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالمستجوبين من حيث الجنس ، السن ، الحالة العائلية سنوات الأقدمية ، الوضعية المهنية.

الجزء الثاني : ويشمل على استبيان جودة الحياة في العمل تم إعداده من قبل عدة باحثين و تم ترجمته من طرف "عبد الفتاح المغربي " أين تم إضافة تعديلات من قبل بن "خالد عبد الكريم " حيث أضاف محور المتعلق بظروف العمل المادية لهذا المقياس ، ويتألف هذا الجزء من 43 فقرة موزعة على 06 أبعاد و تتمثل في ما يلي:

1. البعد الأول و له قسمين :

- **القسم الأول :** متعلق بظروف بيئة العمل المادية ويحتوي على 07 فقرات تحمل الأرقام التالية (1-2-3-4-5-6-7).

- **القسم الثاني :** متعلق بظروف العمل المعنوية ويحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (8-9-10-11-12-13).

2. **البعد الثاني :** متعلق بخصائص الوظيفة ، ويحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (14-15-16-17-18-19).

البعد الثالث : متعلق بالأجور و المكافآت ويحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (20-21-22-23-24-25).

البعد الرابع : متعلق بجماعات العمل و يحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (26-27-28-29-30-31).

البعد الخامس : متعلق بأسلوب الرئاسة و الإشراف ويحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (32-33-34-35-36-37).

البعد السادس : متعلق بالمشاركة في القرارات ويحتوي على 06 فقرات تحمل الأرقام التالية (38-39-40-41-42-43).

و فيما يخص طريقة تنقيط الاستبيان تم إتباع طريقة التدرج التجميعي لليكارث **LIKERT** ، حيث يتكون هذا السلم من خمسة إجابات محتملة تتراوح بين موافق تماما و غير موافق تماما و الجدول رقم (06) يوضح درجة مقياس ليكارث :

الجدول رقم (06): درجة مقياس ليكارت (LIKERT)

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	01	02	03	04	05

وقد قمنا بتحديد ثلاث مستويات لجودة الحياة في العمل وذلك انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لهذا المتغير وعدد الإجابات المحتملة المقابلة لها، وعليه نجد:

- مستوى منخفض من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (43 و 100) .

- مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (101 و 158) .

- مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (159 و 215) .

الجزء الثالث : هذا الجزء يشمل على استبيان مستوى الاستقرار الوظيفي ، ويتألف من 21 فقرة تم إعدادها بناء على ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة على غرار "بركات سعيدة 2021" و "بن الشاوي ماي ، فقرة زهري وئام 2022" .

و فيما يخص طريقة تنقيط الاستبيان تم إتباع طريقة التدرج التجميعي للبيكار (LIKERT) ، حيث يتكون هذا السلم من خمسة إجابات محتملة تتراوح بين موافق تماما و غير موافق تماما و الجدول رقم (07) يوضح درجة مقياس ليكارت :

الجدول رقم (07): درجة مقياس ليكارت (LIKERT)

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	01	02	03	04	05

وقد قمنا بتحديد مستويين للاستقرار الوظيفي وذلك انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لهذا المتغير وعدد الإجابات المحتملة المقابلة لها ، وعليه نجد:

- مستوى منخفض من الاستقرار الوظيفي : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (21 و 62) .

- مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (63 و 105) .

8. صدق وثبات أداة الدراسة :

8.1. جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الجامعي :

بعد الانتهاء من بناء استبيان جودة الحياة في العمل ، قمنا بتوزيعه على 05 أساتذة محكمين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يدرسون في قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث طلبنا منهم الإبداء بأرائهم و اقتراحاتهم و الحكم على مدى مناسبة بنود هذا الاستبيان في قياس الغرض و الهدف الذي أعدت من أجله و قد تم الأخذ بأرائهم و اقتراحاتهم من حيث إعادة صياغة بعض العبارات علما أن عدد بنود الاستبيان هو 43 بند .

كما قمنا أيضا بإيجاد معامل الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي للثبات

$$\text{الصدق} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

وحل هذه المعادلة السابقة مرهون أولا بإيجاد معامل الثبات ، الذي قمنا بحسابه من خلال إيجاد معامل "ألفا كرونباخ" كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(08) :قيمة معامل "ألفا كرومباخ" استبيان جودة الحياة في العمل

معامل ألفا كرومباخ	بنود المقياس	جودة الحياة في العمل
0.913	من 01 الى 43	

لقد اتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة معامل "ألفا كرومباخ" مرتفعة ، فقد قدر معامل الثبات ب (0.913) ، و هذا ما يدل على أن هذا المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات و بالرجوع إلى المعادلة السابقة المتعلقة بمعامل الصدق (الصدق = $\sqrt{\text{الثبات}}$) .

وبعد عملية التعويض (الصدق = $\sqrt{0.913}$) قدر معامل الصدق ب (0.95) ، ما يعني أن هذا

المقياس يتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

8.2. مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي :

بعد الانتهاء من بناء استبيان الاستقرار الوظيفي ، قمنا بتوزيعه على 05 أساتذة محكمين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم يدرسون في قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث طلبنا منهم الإبداء بأرائهم و اقتراحاتهم و الحكم على مدى مناسبة بنود هذا الاستبيان في قياس الغرض و الهدف الذي أعدت من أجله ، وقد تم الأخذ بأرائهم و اقتراحاتهم من حيث إعادة صياغة بعض العبارات علما أن عدد بنود الاستبيان هو 21 بند .

كما قمنا أيضا بإيجاد معامل الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي للثبات

$$\text{الصدق} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

وحل هذه المعادلة السابقة مرهون أولا بإيجاد معامل الثبات ، الذي قمنا بحسابه من خلال إيجاد معامل "ألفا كرونباخ" كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(09) :قيمة معامل "ألفا كرومباخ" لقياس مستوى الاستقرار الوظيفي

معامل ألفا كرومباخ	بنود المقياس	قياس مستوى الاستقرار الوظيفي
0.703	من 01 الى 21	

لقد اتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة معامل "ألفا كرومباخ" مرتفعة ، فقد قدر معامل الثبات ب (0.703) ، و هذا ما يدل على أن هذا المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات و بالرجوع إلى المعادلة السابقة المتعلقة بمعامل الصدق (الصدق = $\sqrt{\text{الثبات}}$) .
و بعد عملية التعويض (الصدق = $\sqrt{0.703}$) قدر معامل الصدق ب (0.83) ، ما يعني أن هذا المقياس يتمتع بدرجة صدق مرتفعة.

9. الأساليب الإحصائية المستعملة :

بعد استرجاع الاستبيانات وفرزها قمنا بتفريغها ثم تحليلها و معالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية (26) SPSS أين استعملنا الأدوات الإحصائية التالية :

- التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، الانحراف المعياري .
- حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ ALPHA CRONBACH.
- معامل الارتباط بيرسون pearson.

الفصل الخامس

أ. عرض و تحليل نتائج الدراسة

ب. مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها :

- الفرضية الأولى :

توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري.

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد ثلاثة مستويات من جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية ، ذلك انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لتحديد مستوى جودة الحياة في العمل، كما قابل كل بند خمس إجابات محتملة تتراوح علامتها من 01 إلى 05 ، وعليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصى لكل مستوى بالطريقة التالية :

- مستوى منخفض من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (43 و 100) .

- مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (101 و 158) .

- مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (159 و 215).

حسب الجدول رقم (10)

الجدول رقم (10) الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب جودة الحياة في العمل

مستوى جودة الحياة في العمل	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 جودة الحياة في العمل منخفضة	01	%2.3	2.14	0.41
2 جودة الحياة في العمل متوسطة	35	%81.4		
3 جودة الحياة في العمل مرتفعة	07	%16.3		
المجموع	43	%100		

وقد أظهرت نتائج التحليل أن أغلبية أساتذة التعليم الجامعي الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل ، الذي تتراوح درجته ما بين (101 و 158) حيث قدر عددهم ب 35 أستاذ ، بنسبة مئوية بلغت 81.4% ثم يليه أساتذة التعليم الجامعي ذوي مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل الذي تتراوح درجته ما بين (159 و 215) حيث قدر عددهم ب 07 أساتذة بنسبة مئوية بلغت 16.3% ، وفي المرتبة الأخيرة نجد أن أساتذة التعليم الجامعي المتمتعون بمستوى منخفض من جودة الحياة في العمل الذي تتراوح درجته ما بين (43 و 100) حيث قدر عددهم بأستاذ واحد بنسبة مئوية بلغت 2.3%.

وعليه فقد جاءت هذه النتائج غير مطابقة لتوقعاتنا السابقة التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل ، إذ تبين بأن لديهم مستوى متوسط .

2. الفرضية الثانية :

توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري .

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين من الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري ، ذلك انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لتحديد مستوى الاستقرار ، كما قابل كل بند خمس إجابات محتملة تتراوح علامتها من 01 إلى 05 و عليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا و القصوى لكل مستوى كما يلي :

- مستوى منخفض من الاستقرار الوظيفي : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (21 و 62) .

- مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي : بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (63 و 105) .

حسب الجدول رقم (11)

الجدول رقم (11) الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى الاستقرار الوظيفي

مستوى الاستقرار الوظيفي	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 استقرار وظيفي منخفض	20	46.5%	1.53	0.50
2 استقرار وظيفي مرتفع	23	53.5%		
المجموع	43	100%		

وقد أظهرت نتائج التحليل أن أغلبية أساتذة التعليم العالي الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي الذي تتراوح درجته ما بين (63 و 105) حيث قدر عددهم بـ 23 أستاذة) بنسبة مئوية بلغت 53.5 % ثم يليه أساتذة التعليم العالي ذوي المستوى المنخفض من الاستقرار الوظيفي الذي تتراوح درجته ما بين (21 و 62) حيث قدر عددهم بـ 20 أستاذة) بنسبة مئوية بلغت 46.5 % .

وعليه فقد جاءت هذه النتائج مطابقة لما توقعناه سابقا و بالتالي يمكن القول بأن أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي.

- الفرضية الثالثة :

توقعنا فيها وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل ومستوي الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري .

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون **pearson** الذي يسمح بالتعرف على نوع و طبيعة العلاقة التي تربط بين متغيري هذه الدراسة (جودة الحياة في العمل و مستوي الاستقرار الوظيفي) .
أنظر الجدول رقم (12) .

الجدول رقم (12) نتائج معامل الارتباط بيرسون **pearson**

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة (α)	معامل الارتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	متغيري الدراسة
دالة	0.000	0.01	0.799	43	جودة الحياة في العمل
					مستوي الاستقرار الوظيفي

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون دالة عند مستوى الدلالة أو الخطأ
 ($\alpha = 0.01$) ، لأن الدالة الإحصائية p أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) /

[$p < (\alpha = 0.01)$; ($p=0.000$)] مما يدل بكل وضوح على وجود على وجود علاقة ارتباطية ذات
 دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة في العمل و مستوي الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم
 الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري ، وتبين ذلك في قيمة (R) التالية : ($R= 0.799$) و هي

دالة لأن : [$p < (\alpha = 0.01)$; ($p=0.000$)]

وعليه فإن هذه النتائج جاءت مطابقة لتوقعاتنا السابقة.

مناقشة نتائج الدراسة و تفسيرها :

الفرضية الأولى :

- مستوى جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مرتفع .

من خلال نتائج الفرضية الأولى المتحصل عليها في هذه الدراسة ، تبين أن الأساتذة الجامعيين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لديهم مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل ، حيث جاءت هذه الدراسة غير مطابقة لتوقعاتنا السابقة ، فقد يرجع ذلك إلى توفير ظروف و بيئة عمل صحية و آمنة أين تتوافر فيه علاقات حسنة بين الزملاء تتميز بروح التعاون و الدعم ، كما تلعب المشاركة في اتخاذ القرارات فهذه الميزات الإيجابية لجودة الحياة في العمل من شأنها أن تساهم في تثبيت العامل بعمله و عدم التفكير في ترك أو البحث عن عمل آخر و بالتالي رفع الإنتاجية ، من جهة أخرى فقد نجد أن بعض الموظفين غير راضين عن الأجور التي يتقاضونها مقارنة بالجهود و المهارات التي يبذلونها ،وحيث يعد غياب الدعم و الإعانة و التعاون ، من طرف الإدارة والعلاقات التي تتسم بالقلق ، التوتر تؤدي لانخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية . و هذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة في العمل بصفة عامة ، حيث نجد أن نتائج دراستنا الحالية انفتحت مع دراسة "سلطان و الطائي 2020" التي توصلت إلى أن أبعاد جودة الحياة في العمل في كلية الحداثة متوفرة بدرجة متوسطة و مقبولة ، و أن درجة اندماج العاملين في أعمالهم كانت جيدة . بالإضافة إلى دراسة "سرور العمارة 2017" التي تمثلت أهم نتائجها في أن أعوان شبه الطبيين يتمتعون بمستوى متوسط من جودة الحياة في العمل وذلك راجع لنظام الأجور الذي يتماشى مع متطلعات الأعوان شبه الطبيين . كما بينت أيضا دراسة "بن محمد جلال و أحمد زقاوة 2022" أن مستوى جودة الحياة في العمل لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة "حاسي ببحج الجلفة" ، كانت متوسطة بنسبة 63,3% و ذلك راجع لقلة الأجور و الرواتب و عدم المشاركة في اتخاذ القرارات . و زيادة على ما سبق ذكره جاءت نتائج هذه الدراسة الحالية مخالفة لدراسة "معراجي سالم 2017" التي توصلت إلى أن عمال سونالغاز في الجزائر يتمتعون بمستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل نتيجة لتوفر مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطراف الهيئات ، كما يشعرون بعدالة نظام الأجور و هذا ما انعكس على جودة الحياة في العمل لديهم .

الفرضية الثانية :

- مستوى من الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية مرتفع .

لقد بينت نتائج هذه الدراسة الحالية أن الأساتذة الجامعيين لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي ، حيث جاءت هذه النتائج مطابقة لتوقعاتنا السابقة ، ربما يرجع ذلك إلى شعور العامل بأهميته في المؤسسة التي ينتمي إليها من حيث حسن المعاملة ، الاستماع للشكاوى و محاولة حلها و تحسين ظروف بيئة العمل ، كما أن حفظ حقوق العامل و حمايتها سواء من طرف الإدارة أو النقابة يدفعه للاندماج أكثر مع زملاءه في العمل ، مما يخلق له جو مهني خال من القلق ، التذمر والتوتر ، كما يلعب العامل النفسي دور مهم في ضمان الاستقرار الوظيفي فعدم حصول العامل على الاحترام ، التقدير يؤدي إلى التوتر النفسي و عدم الاتزان مع بيئة العمل مما ينتج عنه عدم الشعور بالرضا عن العمل و الاحساس بالتقدم ، بالتالي ميزات هذه العوامل تضمن تحقيق مستقبل مهني مضمون ، و يتقدم في وظيفته. بحيث نجد أن دراستنا الحالية تطابقت مع دراسة "بركات سعيدة 2021" التي توصلت إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي ، وبالمقابل نجد أن نتائج دراستنا اختلفت مع دراسة "بوشراب عمار 2021" التي توصلت إلى أن عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يتمتعون بمستوى متوسط من الاستقرار الوظيفي .

الفرضية الثالثة :

- وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي .

لقد تبين من خلال نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، حيث جاءت مطابقة لتوقعاتنا السابقة ، بالرغم من وجود جودة متوسطة إلا أنهم يتمتعون باستقرار وظيفي مرتفع ، ربما ذلك راجع لانعدام فرص عمل أفضل بنفس مزايا مناصبهم الحالية ، إذ يمكن القول أن الاستقرار الوظيفي للعمال مرهون بمدى توفير جودة الحياة المهنية من قبل المؤسسة التي تتجلى في سهولة التأقلم مع بيئة العمل و خلق جو من التفاهم مع الزملاء والاحترام ، الأجر المحفز ، العلاوات و بطبيعة الحال يصبح العامل راض عن عمله ما يدفعه لتحسين أداءه و يعود بالنفع على المؤسسة برفع الإنتاج.

بالتالي نجد أن نتائج دراستنا الحالية مطابقة مع دراسة "سمية ختة 2018" التي تناولت موضوع جودة الحياة في العمل وعلاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي حيث توصلت إلى أن هناك علاقة بين المتغيرين ،

فقد جاءت الدراستين متطابقتين رغم الاختلاف الموجود في كل من مجتمع الدراسة و الميدان الذي أجريت فيه هاتين الدراستين.

الاستنتاج العام

حاولنا في هذه الدراسة الحالية الكشف عن المستوى الحقيقي لكل من جودة الحياة في العمل و الاستقرار الوظيفي و كذا الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين هذين المتغيرين لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو . و بعد الإلمام بجوانب الموضوع من الناحية النظرية ، قمنا بإعداد أداة الدراسة المناسبة و تطبيقها على عينة مكونة من 43 أستاذة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع الأساتذة المنتسبين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري المقدر عددهم ب 195 أستاذ ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق (SPSS 26) و بعد عرضها و تحليلها و مناقشتها توصلنا إلى النتائج التالية :

- تبين أن 81.4% من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو لديهم مستوى متوسط من جودة الحياة في العمل .
- تبين أن 53.5% من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو لديهم مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي .
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو .

اقتراحات الدراسة :

بعد أن قمنا باستعراض نتائج الدراسة الميدانية واعتمادا على النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة يمكن ان نقدم مجموعة من التوصيات، والاقتراحات التي نأمل أن تساعد متخذي القرار في المؤسسة الجامعية على تحسين العوامل التي تؤثر في مستوى جودة الحياة في العمل. وقد تم عرضها فيما يلي :

- إعادة النظر في ظروف العمل الطبيعية والفيزيائية وتهيئة أماكن العمل وفقا لما يضمن الراحة للعامل
- الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية في المؤسسة من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتصميم المكتب المريح ، وتوفير درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الجيدة ، والطلاء المناسب وأدوات العمل المطلوبة لما في ذلك من أثر كبير على أداء العاملين.
- العمل على إعادة دراسة وهيكلة نظام الحوافز ليصبح أكثر فعالية ويشمل ذلك زيادة المكافآت، الجوائز التشجيعية، الترقية، الثناء والتقدير وزيادة أيام الإجازة ، تخفيف أعباء عمل ، جداول عمل مرنة، منح علاوات وغيرها بما يسمح للعاملين بالحصول على المرود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر و يساهم في توفير حياة وظيفية كريمة.
- توفير فرص ترقية عادلة و متنوعة تأخذ كفاءة الافراد بعين الاعتبار ولا تقتصر فقط على الاقدمية.
- المساعدة في تطوير الذات والارتقاء بمستوى العلمي والمهني من خلال إلحاق الاساتذة بدورات تدريبية متخصصة ، وتوفير المنح التعليمية والبعثات للخارج للارتقاء بالعاملين وتحسين أدائهم .
- الحرص على مشاركة الاساتذة في الإدارة واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم داخل الجامعة وإشعارهم بالمسؤولية وتشجيعهم على تنفيذها.
- الحرص على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية لعاملها لتجنب ضغوط العمل
- الاهتمام أكثر بالخدمات الاجتماعية المقدمة للأساتذة مما يضمن رفع من الروح المعنوية من خلال توفير مجموعة من الخدمات مثل: النقل، تحسين الخدمات ، السكن...
- انتهاج سياسات فعالة في تطبيق جودة الحياة الوظيفية، مما يؤهل استقطاب المهارات والكفاءات البشرية والاحتفاظ بها وكذا تعزيز القدرات التنافسية.
- تعزيز مستوى الثقة بين الادارة و الأساتذة وذلك من خلال معالجة الشكاوي والتظلمات بشكل موضوعي.

المراجع

❖ قائمة المراجع

1-المراجع باللغة العربية

- 1-الأحسن حمزة 2015 ، مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي و انعكاساتها على تقدير الذات لديهم .دراسة ميدانية في الجزائر رسالة دكتوراه علوم في تخصص علم النفس العمل وتنظيم جامعة الجزائر 02 .
- 2- أحمد بوجمعة 2019، أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل .دراسة حالة مؤسسة مطاحن سوفيا الوادي .شهادة ماستر في علم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية خيضر بسكرة.
- 3- إسماعيل عريهرة 2020 ، المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعاملين .دراسة ميدانية لمنظمة بابن اندستري بالمسيلة .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل.جامعة محمد بوضياف المسيلة .
- 4- بخلى ريمة 2016، علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي .دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء جيجل .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص العمل وتنظيم .جامعة الصديق بن يحي جيجل.
- 5- براهيم سيهام 2015، ظروف العمل و تأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين .دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الاجر بالمسيلة .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.جامعة محمد بوضياف المسيلة .
- 6- برحيل رشيد سارة 2021، الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصناعية الاقتصادية في الجزائر .دراسة حالة بمؤسسة الإسمنت بن ضياف عين تيموشنت .شهادة ماستر في علم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية .جامعة بلحاج بوشعاب عين تيموشنت .
- 7- بركات سعيدة 2021، الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بغض المتغيرات الديموغرافية .دراسة ميدانية استكشافية لبعض ابتدائيات مقاطعة سيدي خويلد بولقلا . شهادة ماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية .جامعة قصادي مرياح ورقلة .
- 8- بن منصور رفيقة 2014 ، الاستقرار الوظيفي و علاقته بالأداء العاملين في القطاع الخاص .دراسة ميدانية بالمؤسسات الخاصة صرموك للمشروبات سطيف .رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل . جامعة الحاج لخضر باتنة .

- 9- التجاني بره ، عبد المجيد فطیحزة سعد 2020، مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي .دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية بولاية ايليزي .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي .
- 10- جبلي فاتح 2006، الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني . دراسة حالة مؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت وحدة الخروب قسنطينة . رسالة ماجستير في العلوم الاجتماع والتنمية تسيير الموارد البشرية . جامعة منتوري قسنطينة .
- 11- جلال مريم 2020، التصورات الاجتماعية للطبيب المختص حول جودة الحياة في العمل على مستوى المؤسسات الاستشفائية العمومية و المتخصصة .دراسة ميدانية على مستوى الشرق الجزائري. رسالة دكتوراه في علم النفس العمل تخصص منجمت المنضمت .جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2.
- 12- خالد بن خليفة ، لطفى عاشور ، معراجي شريف 2022، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية .دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح والعتور بالوادي .شهادة ماستر في علوم التسيير .جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .
- 13- خليفة شنوف 2019 ، علاقة جود الحياة الأكاديمية بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي ، شهادة ماستر في علم النفس المدرسي .
- 14- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي 2014 ،جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة تطبيقية على الجامعة الفلسطينية .رسالة ماجستير في الفلسفة و إدارة الأعمال ، جامعة قناة السويس .
- 15- رميش إيمان 2022، المعوقات التنظيمية و علاقتها بجودة الحياة الوظيفية .دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف انموذجا .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .جامعة محمد بوضياف مسيلة .
- 16- سرور لعمارة 2017 ، تقييم أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعوان الشبه الطبي .دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية بالطاهير جيجل .شهادة ماستر في علوم التسيير الموارد البشرية.جامعة محمد بن الصديق بن يحي جيجل .
- 17- سلاوي حليلة 2016 ، العوامل السوسيو تنظيمية للاستقرار الوظيفي في المؤسسات الجزائرية. دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أدرار .رسالة ماجستير في علم الاجتماع والمنظمات تخصص مناجمت واتصال .جامعة أحمد دراية أدرار .

- 18- سمر سعد البياري 2018 ، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة .رسالة ماجستير في إدارة الأعمال .الجامعة الإسلامية بغزة .
- 19- سمية ختة 2018 ، جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي .دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بالمسيلة .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .جامعة محمد بوضياف المسيلة .
- 20- عادل بومجان ، اقطي جوهره ، ط .د.خالد الوفي 2018 ، جودة الحياة الوظيفية و اثارها على الأداء الوظيفي .دراسة حالة كلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة بسكرة .مجلة العلوم الإنسانية.المجلد 18.العدد 02 صفحة 121 ، 143.جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر .
- 21- عزاوي حمزة ، العقبي الأزهر 2018، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب ، نماذج ناجحة) .مجلة الآفاق العلمية .مجلد رقم 10 .العدد 02 .جامعة بسكرة .
- 22- عزاوي حمزة 2019، ظروف العمل و علاقتها بالاستقرار الوظيفي للعمال .دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ابن سينا أدرار.رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم.جامعة محمد خيضر بسكرة .
- 23- عكيف محمد، عكرود ياسين 2018، جودة حياة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بمؤسسة ENIEM شهادة ماستر في علم النفس العمل وتنظيم تخصص تسيير الموارد البشرية.جامعة مولود معمري تيزيوزو .
- 24- عموري فادية ، العباسي رمزي ، سباع أحمد الصالح 2019 ، أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين للإدارات العليا .دراسة حالة مجمع عموري .مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة .المجلد رقم 04 .العدد 02. صفحة 121، 134. جامعة حمة لخضر الوادي الجزائر .
- 25- محروق سمر ، بوجلي حليلة 2020، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .شهادة ماستر في علوم تسيير الموارد البشرية .جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل .
- 26- المداني الحاج 2015 ، القيم التنظيمية و علاقتها بالاستقرار الوظيفي . دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي بالأغواط . رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل
- 27- مطلاوي ربيع ، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسات الجزائرية.مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية .العدد 13 .جامعة العربي التبسي تبسة .

- 28- معراجي سالم 2017، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي .دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة سونالغاز الجزائر الشرق .شهادة ماستر في علم النفس.
- 29- مقدم هالة 2018، الاتصال الرسمي و الاستقرار المهني للعمال بالمؤسسة .دراسة ميدانية بديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري ولاية ورقلة .شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .جامعة قصادي مرياح ورقلة .
- 30- ميادة ممدوح الزيني 2021، جودة الحياة المهنية مدخل للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال .مجلة تطوير الأداء الجامعي JUPD المجلد رقم 15.العدد 01
- 31- نميش زويده ، قدور بن عبد هوارية ، مقدم ساهل 2018 ، أبعاد جودة الحياة لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية .مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية .العدد 34 .جامعة بن احمد وهران 02 الجزائر .
- 32- نهاد عبد الرحمان الشنطي 2016 ، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقتها بأخلاقية العمل .دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة و الإسكان .رسالة ماجستير في إدارة الدول.جامعة الاقصى بغزة .
- 33- نوال بوضياف 2020، جودة الحياة الوظيفية و مدى اسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي و الانتاج في المنظمات .مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية .العدد 09 .جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Keneth c.land ,ALEX c.Michalos , M.joseph sirgey 2012 .handbook of social Indecators and quality of life research .SPRINGER science bisness media dordrch heidelberg .london new york .
- 2-Normela ,Daude 2010 , invistigating the relationship between quality of work life and organisation comitment amongst employes in malysian firms .international journal of bisness and managment .vol 05.number10.

الملاحق

جامعة مولود معمري لولاية تيزي وزو

كلية علوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إستبيان بحث

أستاذيأستاذتي

في إطار إنجاز مذكرة التخرج ماستر تخصص علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان " جودة الحياة في العمل وعلاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو "، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ، راجين منكم الإجابة على جميع عباراته، وذلك بوضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة ، ونحيطكم علما بأن الإجابات سوف تبقى محفوظة في غاية السرية و لن تستخدم إلا لغرض الدراسة العلمية . ولكم جزيل الشكر مسبقا على مساهمتكم في إثراء هذا الموضوع.

أولاً: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : سنة
- 3- الحالة الاجتماعية : أعزب (عزباء) متزوج(ة) مطلق(ة) أرملة(ة)
- 4- سنوات الأقدمية : سنة
- 5-الوضعية المهنية: دائم مؤقت

ثانيا : اقرأ جميع العبارات التالية ، ثم ضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لها.

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارات
					1- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة.
					2- أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث.
					3- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية.
					4- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة.
					5- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحرارية.
					6- وسائل العمل في هذه الجامعة متوفرة.
					7- وسائل العمل في هذه الجامعة صحية وآمنة .
					8- أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.
					9- أتمتع بحرية عمل وظيفتي.
					10- توجد صداقات حميمة بيني و بين زملائي في العمل.
					11- أشعر بالراحة النفسية في هذه الجامعة .
					12- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي.
					13- أشعر بجودة التعامل مع زملائي في الجامعة.
					14- تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية.
					15- أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به .
					16- أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.
					17- لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي .
					18- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
					19- تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة.
					20- أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل في عملي.
					21- يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل.
					22- أفهم بشكل تام نظام الاجور و المكافآت في منظمتي .
					23- أجرى عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي .
					24- أجرى عادل بالنظر الى مهاراتي و مجهودي.

					25-أدائي الفردي يحدد مقدار أجري و مكافأتي.
					26-أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.
					27- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.
					28- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل.
					29- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.
					30- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم .
					31- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة و متكاملة.
					32- تشجعني الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات.
					33- تمتلك الإدارة قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
					34- تعطي الإدارة معلومات كاملة لمروؤسيه .
					35- تعاملنا الإدارة بعدالة و إنصاف .
					36- توضح لنا الإدارة أهداف العمل بشكل محفز .
					37- تتمتع الإدارة بقدرة عالية على تحمس مروؤسيه لبذل أقصى جهد ممكن.
					38- لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.
					39- أستطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي.
					40- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي.
					41- أحصل على معلومات مناسبة عن انجاز عملي .
					42- أستمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل .
					43- لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي.

ثالثاً: إليكم العبارات التالية ، ثم ضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لها.

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارات
					1- أشعر بالاطمئنان و الاستقرار في وظيفتي الحالية .
					2- أتلقى الشكر و التقدير من طرف الإدارة عند إتقاني لعملي.
					3- العلاقات المهنية الجيدة مع زملائي تحفزني على العمل أكثر والإبداع فيه.
					4- تتوفر في وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية و التكنولوجية .
					5- تستمتع الإدارة لانشغالات الأساتذة و مشاكلهم.
					6- أرغب في ترك الوظيفة الحالية و البحث عن وظيفة أخرى .
					7- أمارس وظيفة الحالية في بيئة مشجعة للعمل.
					8- وظيفتي الحالية تضمن لي مزايا غير متوفرة في وظيفة أخرى.
					9- توفر لي وظيفتي الحالية فرص عديدة للترقية .
					10- أتغيب عن عملي بحجة التمارض .
					11- أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهني في وظيفتي الحالية .
					12- أحب وظيفتي الحالية.
					13- تسمح وظيفتي الحالية بطرح أفكارى و مشاركتها .
					14- الأجر المادي الذي أتقاضاه يتناسب مع متطلبات وظيفتي الحالية.
					15- أرغب في الانتقال من الجامعة الحالية و الاستقرار في جامعة أخرى .
					16- لا يسمح لي برنامج العمل بأخذ فترات الراحة .
					17- أعمل ما بوسعى للمحافظة على وظيفتي الحالية.
					18- أشعر بالمسؤولية عند ممارسة التدريس .
					19- يتم توزيع الواجبات المهنية و لوائحها بطريقة عادلة .
					20- ألبأ إلى التغيب عن عملي .
					21- وظيفتي الحالية تحقق لي متطلبات العيش الكريم.

1. الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة

1.1. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس

		Sexe			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	MAL	21	48,8	48,8	48,8
	FEMEL	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

2.1. توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن

		Age			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30-40	26	60,5	60,5	60,5
	41-50	15	34,9	34,9	95,3
	plus50	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

3.1. توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية

		situationF			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	MARIE	32	74,4	74,4	74,4
	CELIB	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

4.1. توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية

		Ancienneté			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moin10	21	48,8	48,8	48,8
	10-20	20	46,5	46,5	95,3
	21-30	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

5.1. توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

الوضعية المهنية

		Situ Prof			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	permanent	31	72,1	72,1	72,1
	vacataire	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

2. الفرضية الأولى: (الإحصاءات الوصفية)

توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري

Statistiques

totall1		
N	Valide	43
	Manquant	0
Moyenne		2,14
Ecart type		,413

الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة ومدى مستوى تمتعهم بجودة حياة في العمل

		total1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	1	2,3	2,3	2,3
	2	35	81,4	81,4	83,7
	3	7	16,3	16,3	100,0
Total		43	100,0	100,0	

3. الفرضية الثانية: (الإحصاءات الوصفية)

توقعنا فيها وجود مستوي مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري

Statistiques

total2		
N	Valide	43
	Manquant	0
Moyenne		1,53
Ecart type		,505

الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى الاستقرار الوظيفي

		total2			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	20	46,5	46,5	46,5
	2	23	53,5	53,5	100,0
Total		43	100,0	100,0	

4. الفرضية الثالثة :

توقعنا فيها وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل و مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

نتائج معامل ارتباط بيرسون (pearson)

		total1	total2
total1	Corrélation de Pearson	1	,799**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	43	43
total2	Corrélation de Pearson	,799**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	43	43

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

قيمة معامل ألفا كرونبيخ

قيمة معامل "ألفا كرومباخ" لمقياس جودة الحياة في العمل

بنود المقياس

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	43	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

قيمة معامل "ألفا كرومباخ"

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,913	43

قيمة معامل "ألفا كرومباخ" لقياس مستوى الاستقرار الوظيفي

بنود المقياس

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	43	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

قيمة معامل "ألفا كرومباخ"

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,703	21