



جامعة بلحاج بوشعيب- عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة

جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالأداء الوظيفي

(دراسة ميدانية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب

عين تموشنت)

تحت إشراف الأستاذ:

سعدي عربية

من إعداد وتقديم الطالبة:

- بلحسن أسماء

تاريخ المناقشة: 2024/06/22

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقبوالاسم	الرتبة	الصفة
برجيل محمد	أستاذ محاضر ب	رئيسا
سعدي عربية	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
بلقاسمي بوعبد الله	أستاذ متعاقد	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل الذي بتوفيق منه وفضل منه تمكنت من إنجاز هذه المذكرة كما أتقدم بالشكر الجزيل للدكتورة "سعدى عربية" المشرفة على المذكرة، التي ساعدتني في إنجاز هذا العمل المتواضع، وقدمت لي ملاحظات وتوجيهات، فكانت نعم العون بروحها الطيبة وخلقها الرفيع وتواضعها، فجزاها الله عنا خير جزاء.

الشكر موصول أيضا الى كافة أساتذة علم النفس عمل وتنظيم بجامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت ، كما أتقدم أيضا بالشكر الجزيل للحالات التي تعاونت معي في إنجاز هذا العمل.

كلهم شكرا

إهداء

الحمد لله وكفى و الصلاة و السلام على الحبيب المصطفى و أهله و من و في أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة لجهد

والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله تعالى و أدامهما نورا لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني و لاتزال من إخوة و أخوات و إلى رفيقات المشوار اللواتي

قاسمتني لحظاته رعاهم الله إلى كل من كان لهم أثر على حياتي و إلى كل من أحبهم قلبي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج ولاية عين تموشنت، من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وللوصول إلى البيانات اللازمة، ثم استخدام إستبيانين لقياس جودة الحياة الوظيفية الأداء الوظيفي تم تطبيقهم على عينة مكونة من 70 عامل إداري من مجتمع مكون من 85 عامل إداري.

تم الإعتماد على برنامج الإحصائي (spss) نسخة 20 في معالجة المعطيات، و تم استخدام الأساليب الإحصائية و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت

- يوجد مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت

-توجد علاقة إرتباطيه ذات دلالة إحصائية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

الكلمات المفتاحية:جودة الحياة، جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي، عمال إداريين.

Abstract :

The study aimed to identify the Relationship between the quality of work life and job performance among workers in the administration of the presidency of belhaj bouchaib university ain temouchent province. In order to achieve the objectives of the study ,the descriptive approach was relied upon, and to obtain the necessary data ,two questionnaires were used to measure the quality of work life and job performance on a sample of 70 administrative workers from a population of 85 administrative workers, the statistical program(SPSS) version 20 was relied upon to process the data and statistical methods were used .the study reached the following results :

There is a high level of quality of work life among workers in the administration of the presidency of belhaj bouchaib university in ain temouchent .

There is a high level of job performance among the workers of the administration of the presidency of belhaj bouchaib university in the state of ain temouchent.

There is a statically significant correlation between the quality of work life and job performance among workers in the administration of the presidency of belhaj bouchaib university in the state of ain temouchent.

Keywords : quality of life, quality of work life, job performance, administrative workers.

الفهرس:

أ	شكر و تقدير
ب	إهداء.....
ج	الملخص:
هـ	الفهرس:
ط	قائمة الجداول:
1	مقدمة:

الفصل الأول: الإطار المنهجي

4	الإشكالية:
5	-فرضيات الدراسة:
5	-أسباب اختيار الموضوع:
5	-أهمية موضوع الدراسة:
6	-أهداف الدراسة:
6	-التعريفات الاجرائية:
6	-الدراسات السابقة:
14	-التعقيب على الدراسات.....

الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية

16	تمهيد:
----	--------------

- 1-تعريف جودة الحياة الوظيفية : 17.....
- 2-أبعاد جودة الحياة الوظيفية : 17.....
- 3-أهمية جودة الحياة الوظيفية : 19.....
- 4-معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية: 20.....
- 5-عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية: 20.....
- 6-طرق قياس جودة الحياة الوظيفية : 21.....
- خلاصة: 23.....

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

- تمهيد: 25.....
- 1-تعريف الأداء الوظيفي : 26.....
- 2-أهمية الأداء الوظيفي : 26.....
- 3-محددات الأداء الوظيفي : 27.....
- 4-عناصر الأداء الوظيفي : 28.....
- 5-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: 28.....
- 6-خطوات تحسين الأداء الوظيفي : 29.....
- خلاصة: 31.....

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد : 33.....
- اولا : الدراسة الاستطلاعية : 34.....

- 1-أهداف الدراسة الاستطلاعية : 34
- 2-منهج الدراسة الاستطلاعية : 34
- 3-المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية : 34
- 4-المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية : 34
- 5-خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية : 35
- 6-أدوات الدراسة الاستطلاعية : 37
- 7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة : 38
- 8-مجتمع الدراسة : 41
- 9-عينة الدراسة الاستطلاعية 41
- ثانيا : الدراسة الأساسية:..... 41
- 1-منهج الدراسة الأساسية : 41
- 2-المجال الزمني للدراسة أساسية 41
- 3-المجال الجغرافي للدراسة أساسية : 41
- 4-مجتمع الدراسة : 42
- 5-عينة الدراسة الأساسية:..... 42
- 6-خصائص عينة الدراسة الأساسية: 42
- 7-أدوات الدراسة الأساسية : 44
- 8-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية : 44

الفصل الخامس: عرض ومناقشة الفرضيات

- تمهيد : 46

46.....	1- عرض نتائج الفرضية الأولى :
50.....	2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :
51.....	3- عرض نتائج الفرضية الثانية :
53.....	4- مناقشة الفرضية الثانية :
54.....	5- عرض نتائج الفرضية الثالثة :
54.....	6- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :
57.....	خاتمة:
57.....	التوصيات:
60.....	قائمة المراجع:
67.....	الملاحق:

قائمة الجداول:

35	الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس
35	الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن
36	الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير مؤهل العلمي
36	الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الخبرة
37	جدول (5) يبين بدائل إجابات إستبيان جودة الحياة الوظيفية
37	جدول (6) يبين بدائل إجابات إستبيان الأداء الوظيفي
38	الجدول رقم (7) يبين معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمتغير جودة الحياة الوظيفي
39	الجدول رقم (8) يبين معامل ثبات ألفا كرونباخ لإستبيان جودة الحياة الوظيفية
40	الجدول رقم (9) يبين معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي
40	الجدول رقم (10) يبين معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الأداء الوظيفي
42	الجدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس
43	الجدول رقم (12) : توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن
43	الجدول رقم (13) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب مؤهل العلمي
44	الجدول رقم (14) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة
47	الجدول (15) يبين توزيع المستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة لجودة الحياة الوظيفية
47	الجدول (16) يبين توزيع الكلي للمستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة لجودة الحياة الوظيفية
48	الجدول رقم (17) يوضح المتوسطات و الانحراف المعياري لمتغير جودة الحياة الوظيفية

51	الجدول (18) يبين توزيع المستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة للأداء الوظيفي
52	الجدول (19) يبين توزيع الكلي للمستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة للأداء الوظيفي
52	الجدول رقم (20) يوضح المتوسطات و الإنحراف المعياري لمتغير الأداء الوظيفي
54	الجدول رقم (21) يبين العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي

مقدمة

مقدمة:

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر و هذا ما دفع معظم المؤسسات و المنظمات إلى زيادة الإهتمام بالموارد البشرية، و توفير مجموعة من الأبعاد الأساسية و التي تتمثل في توفير بيئة عمل آمنة و صحية، و دعم و مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات و توفير قدر كاف من الرعاية الإجتماعية و الإقتصادية و الصحية.(عزة جلال، 2020، ص5)

إذ تعتبر جودة الحياة الوظيفية للعاملين هي المحرك الأساسي و القوى الدافعة للعمل في كافة ميادين الأعمال التي تهتم بدعم مواردها البشرية و تلبية إحتياجات الموظفين داخلها للرفع من شعور و استقرار لديهم و بالتالي توفير بيئة عمل سعيدة و جذابة و فعالة لهم يتحقق من خلالها الأهداف المنشودة (بنت السلطان احمد السديري، عبد الرحمان الشماشي، 2022، ص2) ، و عليه فإن الأداء الوظيفي هو ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها و على كل فالأداء يكون نتيجة إمتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول و إدراك الدور و مستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة و خاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (قهاوجي، 2018، ص25). فقد ترتبط جودة الحياة الوظيفية بشكل وثيق بأداء الموظفين، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا والسعادة في بيئة عملهم يكونون أكثر استعداداً لتحقيق الأداء الوظيفي الممتاز يُظهر أن الموظفين الذين يعيشون تجارب إيجابية في بيئة العمل، ويتمتعون بجودة حياة وظيفية عالية، يبدون مستويات أعلى من التفاني في العمل، والإبداع، والإخراط في بشكل عام، وبما أن العمل هو جزء أساسي من حياة الفرد، فإن إدارة الشركات والمؤسسات يجب أن تولي إهتماماً كبيراً لتوفير بيئة عمل صحية ومحفزة تعزز جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تحفز الأداء الوظيفي المتميز ثم اعتمدنا في دراستنا على الجانبين أساسيتين الأول تمثل في الجانب النظري الذي يضم ثلاثة فصول و هي :

الفصل الأول: تمحور حول تقديم موضوع الدراسة وتتضمن إشكالية الدراسة التي تفرعت الي فرضيات الدراسة ثم أسباب اختيار الموضوع ثم إبراز أهميتها وأهدافها ثم تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة ثم التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

الفصل الثاني: مفهوم جودة الحياة الوظيفية، أبعاد جودة الحياة الوظيفية ،أهمية جودة الحياة الوظيفية معوقات جودة الحياة الوظيفية ،عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية، طرق قياس جودة الحياة الوظيفية .

الفصل الثالث: مفهوم الأداء الوظيفي، أهمية الأداء الوظيفي ،محددات الأداء الوظيفي ،عناصر الأداء الوظيفي ،العوامل المؤثر في الأداء الوظيفي و طرق تحسين الأداء الوظيفي.

أما الجانب الميداني ضم فصلين :

الفصل الرابع : الدراسة الاستطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة الاستطلاعية، المجال الزمني و الجغرافي للدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة الاستطلاعية ،الخصائص السيكومترية للدراسة الاستطلاعية، مجتمع الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الاستطلاعية ،و كذلك الدراسة الأساسية بمختلف إجراءاتها.

الفصل الخامس: تناول عرض نتائج فرضيات الدراسة و مناقشتها و التوصيات، خاتمة .

الفصل الأول

الإطار المنهجي

الإشكالية :

إن من أهم ما يميز جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي أن وجودهما لا يقتصر في منظمة أو آخر أو مجال دون آخر.

إذ يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة و يحقق الإشباع لحاجاتهم و رغباتهم (حماد و آخرون،2018، ص23). وهذا ما أدى إلى تزايد إهتمام المنظمات بأهمية جودة الحياة الوظيفية و إرتباطها بالموظفين في أعمالهم و الشعور بأهمية ما يقومون به، وعليه فإن الأداء الوظيفي يعتبر درجة تحقيق و إتمام المهام و المسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها المورد البشري و بما يحقق أهداف المؤسسة و هذا من خلال تحسين هذا الأداء من حيث الجودة و النوعية بواسطة التدريب المستمر للعاملين (حداد،2018، ص145) ،حيث تعتبر علاقة جودة الحياة الوظيفية بالأداء الوظيفي علاقة متبادلة يؤثر كل منهما على الآخر فعندما يشعر الموظف بالسعادة في عمله يكون أكثر إستعدادا في بذل جهد إضافي في أداء مهامه بكفاءة و فعالية و تحقيق نتائج إيجابية مما يعود بالفائدة على المؤسسة ككل من خلال تحقيق أهدافها، و هذا ما أشارت إليه نتائج دراسة سيد محمد جاد الرب (2014) على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين جيدا.

و هذا ما نريد التوصل إليه في دراستنا الحالية هو معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء

الوظيفي و من هنا و انطلاقا مما سبق عليه صياغة التساؤلات التالية:

-ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت ؟

-ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت؟

- هل توجد علاقة إرتباطيه ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت ؟

-فرضيات الدراسة :

-يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

- يوجد مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

-توجد علاقة إرتباطيه ذات دلالة إحصائية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

-أسباب اختيار الموضوع :

-الرغبة في التعرف على موضوع جودة الحياة الوظيفية .

-عدم التطرق لهذا الموضوع من قبل في حدود علم الطلبة .

-نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية جودة الحياة الوظيفية ودورها في الأداء الوظيفي .

- إرتباط الموضوع بميدان تخصص إدارة الأعمال.

-أهمية موضوع الدراسة :

-إن موضوع جودة الحياة الوظيفية أصبح محل إهتمام الباحث ينفي السنوات الأخيرة ،نظرا لما يترتب عن توفير شروط جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات من نتائج ايجابية على العامل،وعلى المنظمة،وعلى المجتمع

بصفة عامة، من خلال إشباع حاجات الفرد النفسية و الإجتماعية و الإقتصادية، تعود بالمنفعة على المنظمة من خلال تحقيق رضا أعمالها و التزامهم بأهدافها و ولائهم لها.

- أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

- التعريفات الإجرائية:

وفيما يلي تعريف المتغيرات البحث تعريفًا إجرائيًا:

جودة الحياة الوظيفية: تعرف بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في الإستبيان المستخدم في الدراسة

الأداء الوظيفي : يعرف بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في الإستبيان المستخدم في الدراسة.

- الدراسات السابقة :

- الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية :

1-رياض بن حسن الهاشمي علي بن محمد العضايلة (2017) :بعنوان اثر جودة الحياة الوظيفية على

الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات

العسكرية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، وهي (برنامج مستشفى

قوى الامن ومدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية ومدينة الملك عبد العزيز الطبية) واعتمدت الدراسة النهج الوصفي التحليلي، وقد تم إختيار عينه عشوائية طبقه من العاملين في هذه المستشفيات، وتم توزيع (450) إستبانته وبلغ عدد الاستبيانات الراجعة (403) استبانته بنسبة (89,5%)صالحة للتحلي الإحصائي، وبعد إجراء التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الى :

أن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المستشفيات العسكرية كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية(3,18) كما وجد أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية من وجهة نظر العاملين كانت بدرجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي(3,26) ، وكما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين لجودة الحياة الوظيفية والتي تعزى لمتغير (الجنسية والخبرة) ،حيث كانت النتائج لصالح غير السعوديين و ذوي الخبرة أقل من 6 سنوات، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين لجودة الحياة الوظيفية والتي تعزى للمتغيرات(جهة العمل، والعمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والتصنيف الوظيفي، وطبيعة العمل، والنوع الإجتماعي).

2-فاطنة بن عامر ،أحمد بن غربي ،منور مارييف(2021) : بعنوان التمكين المهني و علاقته بجودة

الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء و الغاز بتلمسان:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى و نوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها و التمكين المهني بمختلف أبعاده، كذلك كما تهدف الدراسة الى تحديد الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس طبعة المنصب) ،شملت الدراسة عينة مكونة من 114 موظفا على ضوء متغيرات الدراسة تم إسخدام إستبيان جودة الحياة في العمل معدل من قبل الباحث بن خالد (2017)و

إستبيان التمكين المهني ليو بكر ساخي (2016) و معامل الارتباط بيرسون و معامل الفروق "ت" لعينتين مستقلتين و تحليل التباين الأحادي "ف" لاختبار فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية الى :

أن مستوى جودة الحياة الوظيفية و التمكين المهني لدى عينة الدراسة مرتفع و أنه توجد علاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية في العمل و متغير التمكين لدى عينة الدراسة .

3-بن مومن أسماء(2022) بعنوان :جودة الحياة في العمل و علاقتها بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية لدى عينة من مؤسسة مديتريان فلوت كلاس - بالبلدية: -

هدف هذا البحث إلى معرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والإلتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مؤسسة مديتريان فلوت كلاس بالبلدية، ولتحقيق أهداف البحث تم الإعتماد على المنهج الوصفي لإعداد الجانب النظري من البحث من جهة، و لتحليل البيانات و متغيرات البحث إحصائياً والكشف عن طبيعة العلاقة والفروق القائمة بين متغيرات البحث من جهة أخرى، وتكون مجتمع البحث من (275) و عاملة، سحبت منه عينة بالصدفة قدر عددها ب (150) عاملا و عاملة، وتم ترجمة و تكييف مقياس جودة الحياة في العمل ل (Sirgy et (2001) , و لتصميم إستبيان الإلتزام التنظيمي من قبل الباحثة بالإضافة إلى برنامج التحليل الاحصائي (spss) نسخة (20) كأداة للتحليل الاحصائي :

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

وقد توصل البحث إلى أن عمال مؤسسة مديتريان فلوت كلاس يتمتعون بمستويات مرتفعة من جودة الحياة في العمل والإلتزام التنظيمي، كما توجد علاقة طردية موجبة دالة إحصائيا بين جودة الحياة في العمل بمختلف أبعادها والإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "مديتريان فلوت كلاس" بالبلدية، ولا يوجد إختلاف في مستويات جودة الحياة في العمل تبعا لمتغيرات (الأقدمية في العمل، والهيكلي الهرمي والمستوى التعليمي)، كما لا يوجد إختلاف في مستويات الإلتزام التنظيمي تبعا لمتغيرات (الأقدمية في العمل، والمستوى التعليمي)،

بينما تم التوصل إلى وجود إختلاف في مستويات الإلتزام التنظيمي تبعا لمتغير الهيكل الهرمي لدى عمال مؤسسة ميدتريان فلوت كلاس بالبلدية

-الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

1-حسن محمود حسن ناصر (2010): بعنوان الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أنماط القيادة السائدة في المنظمات الأهلية الفلسطينية و التعرف على الأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية و كذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية، كما هدفت الى تحديد مدى تأثير المتغيرات الشخصية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، الجنس) و مدى تأثير المتغيرات التنظيمية (مصروفاتها، عمرها الزمني، عدد الموظفين) على تقديرات العاملين للنمط القيادي السائد و أثره على الأداء الوظيفي، و قد إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي و لتحقيق أهداف الدراسة قام بتصميم إستبانة كأداة للدراسة و تكون مجتمع الدراسة من (138) منظمة أهلية فلسطينية تعمل في قطاع غزة تم توزيع الإستبانة على عينة الدراسة فبلغت (340) من (مديرين، و رؤساء أقسام، و أخرى)، تم إسترداد (291) إستبانة كما تم إستخدام برنامج ال (spss) لتحليل بيانات الدراسة .

و توصلت الدراسة إلى النتائج من أهمها :

إن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر إستخداما في المنظمات الأهلية الفلسطينية يليه النمط القيادي الأوتوقراطية و أخيرا النمط القيادي الحر .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العام للأداء الوظيفي كان جيدا .

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي و الحر المستخدم في المنظمات الأهلية الفلسطينية و مستوى الأداء الوظيفي ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأتوقراطي المستخدم في المنظمات الأهلية الفلسطينية و مستوى الأداء الوظيفي في هذه المنظمات .

2-سيد علي محمد سيد علي حمزة (2012): بعنوان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بدولة الكويت و علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية المختارة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية المختارة وهي: تكنولوجيا المعلومات والقيادة والمناخ التنظيمي وطبيعة الدور وعبء العمل وضغوطه والحوافز. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في دولة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٠ - ٢٠١١ و عددهم ما يقارب (١٧٠) موظفاً شكّلوعينة الدراسة إستجاب (١٥٥) أي ما نسبته (٩١.٢%). جمعت لبيانات إستبيان مكونة من (٧٥) فقرة الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية المختارة: تكنولوجيا المعلومات والقيادة والمناخ التنظيمي وطبيعة الدور وعبء العمل وضغوطه والحوافز.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

أُمنسوى الأداء الوظيفي للمستجيبين كان عالياً وأن هناك إرتباطاً دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha(0.05) \leq$ بين مستوى الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية المختارة في المكتبات الجامعية المقصودة كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha(0.05) \leq$ في العلاقة بين مستوى الأداء الوظيفي لدى المستجيبين والمتغيرات التنظيمية المختارة جميعها تعزى إلى متغيرات جنس العاملين ودائرة العمل والمؤهل العلمي والتخصص سنوات الخبرة لديه.

3-هديل بسام شاهر السكر(2019) :بعنوان"القيادة الخادمة وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الملكية الأردنية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الخادمة بأبعادها السبعة (التصور، و المعالجة العاطفية، و وضع المرؤوسين أولاً، و مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، و التعامل الأخلاقي، و التمكين، وخلق قيمة للمجتمع) على الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية. ولتحقيق هذا الهدف إعتمدت الباحثة على المنهج الكمي، حيث تم تطوير إستبانة مكونه من (38) فقرة، و تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الملكية الاردنية والبالغ عددهم (80) موظف بعد إستثناء بعض الفئات وهم (الطيارين، والمضيفين، والسائقين، والمراسلين)، ولأغراض هذه الدراسة تم إختيار العينة بالطريقة الميسرة والمكونة من (260) موظف، إسترجع (201) إستبانا صالحا للتحليل وبنسبة بلغت (77%). وفي سبيل تحليل بيانات الدراسة والوصول إلى النتائج تم إستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) بإستخدام البرنامج الاحصائي المتقدم (AMOS،V20)بالإضافة إلى برنامج الحزم الإحصائية(SPSS).

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

وجود مستوى متوسط في ممارسة سلوكيات القيادة الخادمة من قبل القادة في الملكية الأردنية، بالإضافة إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في الملكية الاردنية، وأظهرت النتائج أن القيادة الخادمة ومن خلال بعديها (التمكين ومساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح) تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي وبنسبة(44%)، في حين يؤثر بعد التعامل الأخلاقي بشكل سلبي على الأداء الوظيفي. كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر واضح لأبعاد القيادة الخادمة الأخرى المتمثلة بالتصور، والمعالجة العاطفية، وخلق قيمة للمجتمع على الأداء الوظيفي.

-الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي :

1-سيد محمد جاد الرب (2014) : بعنوان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية و قام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات رئيسية و مجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض و إستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات و بلغ حجم المجتمع (3254) و بلغت عينة الدراسة (344) و كانت العينة عشوائية طبقية كما تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) كرمزة إحصائية لإدخال و معالجة و تحليل البيانات .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين .
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى الى المتغيرات الشخصية و الوظيفية بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى الى المتغيرات (الفئة العمرية المؤهل العلمي سنوات الخدمة و مدة العمل) .
أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية و أن الأبعاد لها تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقى و التقدم الوظيفي العلاقات الإجتماعية الإستقرار و الأمان الوظيفي المشاركة في إتخاذ القرارات برامج التدريب و التعلم التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية.

2 - خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية :

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية و قام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات رئيسية و مجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث .

إستخدم الباحث المنهج التحليلي لهذا الغرض و استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات و بلغ حجم المجتمع (3254) و بلغت عينة الدراسة (344) و كانت العينة العشوائية طبقية كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كرمزة إحصائية لإدخال و معالجة تحليل البيانات .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الشخصية الوظيفية بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات (الفئة العمرية ،المؤهل العلمي ،سنوات الخدمة و مدة العمل) .

أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية و أن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقى و التقدم الوظيفي ،العلاقات الإجتماعية ،الإستقرار والأمان الوظيفي،المشاركة في إتخاذ القرارات ،برامج التدريب و التعلم ،التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

-التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد إستعراضنا للدراسات السابقة لا بد من مناقشتها و التعليق عليها :

-من حيث المنهج :

تنوعت الدراسات في إستعراضها للمنهج المتبع فإتفقت بعض الدراسات في إستخدامها المنهج الوصفي كدراسة بن مومن أسماء (2022) بينما إختلفت هذه الدراسات مع دراسة رياض بن حسن الهاشمي علي بن محمد العضايلة (2017) و دراسة حسن محمود حسن الناصر (2010) و دراسة سيد محمد جاد الرب (2014) ودراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) في تبنيها المنهج الوصفي التحليلي و دراسة هديل بسام شاهر السكر (2019) بإعتمادها على المنهج الكمي.

-من حيث الأدوات :

أما من حيث أداة الدراسة فإتفقت معظم الدراسات التي تم عرضها في استخدامها للاستبيان ما عدا دراسة سيد محمد جاد الرب (2014) و خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) إختلف ومعهم في إستخدامهم قائمة الإستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات .

-من حيث النتائج :

إختلفت النتائج من دراسة إلى أخرى فكل دراسة أسفرت إلى عدة نتائج مختلفة و هذا حسب الهدف الذي سعت إليه كل دراسة.

الفصل الثاني

جودة الحياة الوظيفية

تمهيد:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية مفهوم يتعلق بمدى رضا الفرد عن جوانب حياته المتعلقة بالعمل والمهنة التي يقوم بها و يتأثر هذا المفهوم بعدة عوامل تشمل البيئة العامة للعمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والفرص للنمو والتطوير المهني، وغيرها من الجوانب .

1-تعريف جودة الحياة الوظيفية :

-عرفها ماضي" بأنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري و التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد و بيئتهم الإجتماعية و الثقافية والصحية ،و الذي بدوره ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد و الأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة "(ماضي، 2014،ص 63)

-عرفها (محمد اشتيوي) : بأنها تعبير عن توافر العوامل المرضية المحببة الآمنة في مكان العمل بما يدعم رضا الموظفين إضافة الى توفير نظام المكافآت و فرص للنمو الوظيفي المناسبة(هركيش،2017، ص27)

-عرفها روبينز : "بأنها هي لإستجابة المنظمة لإحتياجات العاملين لديها من خلال تطوير آليات تضمن مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات المؤثرة فيهم " (ديوب، 2014، ص207)

-جودة الحياة الوظيفية :تعرف بأنها تلك المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا بحيث تشبع إحتياجات العاملين و تسهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات (بركبية،2017، ص23)

2-أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

أ-الأجور و الرواتب :

تمثل الأجور و الرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين و العاملين و توجيه هذا الأداء و بالتالي توجه الدافعية العاملين في إتجاه معين، حيث أن علاقة بين إتجاه الرواتب و الأجور ذو علاقة قوية تؤدي الى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج و النتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة، و كذلك على

مستوى الخدمة أي كلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل جهد وتحسين مستوى الأداء. (بن سالم، بوختالة، 2023، ص29)

ب- المشاركة في إتخاذ القرارات :

وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد ، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق إنتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والإرتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في إتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة و الذي ينشا نتيجة تضارب القرارات و المركزية في إتخاذها (بن خليفة وآخرون، 2022، ص14).

ج-الإستقرار والأمان الوظيفي :

يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة و الإستقرار و الإلتناء لبيئة العمل و الإطمئنان فهو من الحاجات التي تؤدي وراءه إستمرارية السلوك البشري و استقراره و تساهم في رفع الروح المعنوية و تحسين مستوى الأداء و زيادة الإنتاجية (الضاوية، خليل، 2021، ص8).

د: فرص الترقى والتقدم الوظيفي :

تعمل المؤسسة على توسيع ترقيات الموظفين في أطار الترقيات الرسمية او برامج تطوير الوظيفة مما يولد لدى الموظفين شعور قوي بالولاء للمؤسسة و بالتالي تحافظ المنظمة على كوادرها البشرية و تعطيهم فرصة للترقى (العفيفي، 2020، ص17).

ر- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية :

يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف و حياته الوظيفية أهم اكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل و الموظفين على حد سواء و من أهم برامج تحقيق التوازن بين الحياة و العمل هي وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم و تطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات و شهادات تعليمية في المستقبل دعم الموظفين من خلال تقديم الخدمات توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين و لعائلاتهم الإجازات العادية مدفوعة الأجر(فلاق و آخرون ،2020، ص10).

3-أهمية جودة الحياة الوظيفية :

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال ما تقدمه برامجها داخل المنظمة و التي تعالج جملة من

النقاط نوضحها في التالي :

-زيادة درجة الرضا الوظيفي .

-زيادة انتماء العاملين وولائهم و تحقيق التكامل و الفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم.

-تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل و الحفاظ على سلامة العاملين (ماضي، 2014، ص67).

-إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا منهم.

-العمل على التطوير الفكري وزيادة المعرفة.

-حل المشكلات جميعا سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة .

-تصميم أنظمة أجور و مكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم (بكوش، محجوبي،2020، ص10).

4- معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

بالرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلا أن هنا كعوامل 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 الإستعداد لتفويض السلطة .
 - إرتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائق،بالنظر إلى إرتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من إجمالي التكاليف .
 - عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لإفتقارهم للتدريب والتطوير .
- هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة .(بومجان وآخرون،2018، ص126)

5-عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

تتناول جودة حياة الوظيفية الجهود و الأنشطة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي هي :

1-نظم المقترحات:

إن جودة حياة الوظيفية الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسئولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار إن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة " صندوق المقترحات بدلاً من ذلك، يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط، وبعد تلقي التعليقات من المشرف هذا الإلتزام يجب

أن يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار الشركة ، أما إذا رأى المشرف في إقتراحات العامل نقد ضمنى لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع وفي النهاية يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية. (بن خالد، 2015، ص123)

2- نظام الاتصالات

تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (2002) o. Stéohane بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة ، وهي مجموعة من الأنشطة الإتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة .

3- مجهودات المنظمة :

إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الإستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي. (صالح، 2018، ص27)

6- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية :

- حدد والتون مجموعة من المعايير لتقديم و تقييم برامج جودة الحياة الوظيفية وهي :

-مدى كفاية و عدالة نظام الأجور و التعويضات

-مدى توافر ظروف عمل صحية و أمنة

-الفرص المتاحة لإستخدام و تنمية قدرات العاملين

-التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة

-أهمية التزام المنظمة بمسؤوليات الاجتماعية

التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل و حياته الشخصية(عقون، يوخدوني،2020، ص ص82-83)

خلاصة:

بعد التطرق إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية نستنتج أن لها دور بارز في تحسين رضا الموظفين وأدائهم في العمل عندما يتمتع الموظفون ببيئة عمل مشجعة و مريحة يزيد ذلك من مستوى راحتهم و إرتياحهم النفسي مما ينعكس إيجابا على مستوى إنتاجيتهم و الجودة التي يقدمونها في العمل لذا يعتبر الإهتمام بتعزيز جودة الحياة الوظيفية أمرا حيويا لنجاح الموظفين و المؤسسات على حد سواء لذا، يجب على الشركات والمؤسسات الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية وتبني إستراتيجيات مستدامة لتحسينها.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

تمهيد:

يشير الأداء الوظيفي إلى كفاءة وفعالية الشخص في أداء واجباته ومسؤولياته في بيئة العمل و يمثل تقيماً لمدى تحقيق الفرد للأهداف والمخرجات المرجوة منه في إطار الوظيفة التي يقوم بها. يُعتبر فهم الأداء الوظيفي أمراً أساسياً لإدارة الموارد البشرية وتطوير العمل، حيث يساهم في تحديد قدرات وإحتياجات الموظفين، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

1-تعريف الأداء الوظيفي :

-يعرفه أندرو:الأداء هو تفاعل لسلوك الموظف و أن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد و قدرات الموظف في المنظمة .(بن سلطان العنقري،2011، ص18)

-تعرفه وسيلة حمداوي:أنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله و كمية و جودة العمل المقدمة من طرفه .(بولخوة، 2012، ص77)

-يعرفه سلطان (2004) :بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام و الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد .(ناصر،2010، ص52)

-يعرفه شارل نيكولاس: بأنه نتائج السلوك فالسلوك هو النشاط الذي تقوم به الموارد البشرية إما إنتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك (حداد،2018، ص144)

الأداء الوظيفي : هو قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله يمكن أن نميز بين كمية و نوعية الجهد المبذول و كذا نمط الإدعاء المستعمل .(برا هيمي، عباسي،2017، ص13)

2-أهمية الأداء الوظيفي :

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي :

•أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك الى نجاح خطط التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في الدولة(فرطاس واخرون،2020، ص43)

•الأداء الوظيفي للأفراد العاملين والإجتهاد ليحوز على المهارة ويكتسب الخبرة، والإستفادة منها لتقديم عمل أو أداء دون قيمة أي أنه يعطي الشخص أو يمكنه من حصوله على الكفاءة المهنية.

• استثمار الوقت ذلك بانضباط الموظف بساعات العمل، أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله و يتفانى في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل .

- مؤشرات الأداء تعتبر بمثابة نوع من الحوافز للتنظيم البشري داخل المنظمة إذا ارتكزت على أسس سليمة .
- يساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين.(محي الدين، اومدور، 2022، ص75)

3-محددات الأداء الوظيفي :

أن الأداء الوظيفي هو القيام بالأنشطة و المهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، و هو ينتج من تظافر عدة عناصر من شأنها أن تؤثر على هذا الأداء سلبا أو إيجابا، و يطلق على هذه العناصر محددات الأداء، و تتمثل هذه المحددات في ما يلي :

أ-**الجهد:** يشير الى النتائج من حصول الفرد على التدعيم الحوافز الى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته. (شغلة، 2020، ص98)

ب-**القدرات:** هي الخصائص الفردية المستخدمة لأداء عمل ما و هي لا تتغير و لا تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة .

ج-**إدراك الدور:**يشير إلى الاتجاه أن يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل و تقوم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميته الأداء مهامه بتعريف و إدراك دوره و الكفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. (بابوري، 2016، ص41)

4-عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء الوظيفي من عدة عناصر هي :

أ-المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المهارة المهنية و المعرفة الفنية و الخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة و المجالات المرتبطة بها .

نوعية العمل و تشمل الدقة و النظام و الإتقان و البراعة و التمكن الفني و القدرة على تنظيم و تنفيذ العمل و التحرر من الأخطاء. (خويلدي، 2016، ص4)

ب-كمية العمل و تعني كمية العمل الذي يستطيع أي موظف انجازه في الظروف العادية و مدى سرعة الانجاز.

ج-المثابرة و الوثوق :و يدخل فيها التفاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة. (العبري،2021، ص24)

5-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

أ-غياب الأهداف المحددة :فالمؤسسة التي لاتملك خطط تفصيلية لعملها و أهدافها لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك (عثمان،2023، ص291)

ب-مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين فعدم الرضا الوظيفي و إنخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف و إنتاجية أقل و الرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية و الشخصية للموظف (بغالية ، خيرات، 2019، ص96)

ج-التسيب الإداري: يعتبر التسيب الإداري من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء العاملين، فالتسيب الإداري يعني ضياع ساعات مهدورة من العمل .

د-عدم المشاركة في الإدارة: إن ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات من العوامل التي ساهمت في إيجاد فجوة بين القيادات الإدارية العليا والموظفين في المستويات الدنيا و ينتج عنه ضعف المشاركة والعمل الجماعي ضعف الشعور بالمسؤولية لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا بدوره يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى العاملين (فروج، شعشوعة،2019، ص14)

6-خطوات تحسين الأداء الوظيفي :

أ-تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: يمثل تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن أداء المعيار أهمية عند كل من الإدارة و العاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن عملية التقييم و عما إذا كانت عملية التقييم تمت بموضوعية .

ب-الحد من الصراعات التنظيمية بين الإدارة و العاملين :يتم ذلك من خلال تحديد أسباب التدني أداء العاملين و من هذه الأسباب الدوافع و الفاعلية و العوامل الموقفية في بيئة المنظمة و العمل حيث أن الفاعلية تعكس المهارات و القدرات التي يتمتع بها العاملون و تتأثر الدوافع بعدة متغيرات خارجية كالأجور و الحوافز إضافة الى المتغيرات الذاتية و العوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء مثل ظروف العمل و المواد المستخدمة (البلبيسي،2012، ص26)

ج-تطوير خطة عمل للوصول إلى حلول: و تتمثل في وضع خطة عمل للحد من مشاكل الأداء ووضع الحلول المناسبة لها و ذلك بالتعاون بين الإدارة و العاملين من جهة و بين الإدارة و الجهات الاستشارية المختصة في تطوير الأداء من جهة أخرى.

د-الإتصالات المباشرة:تعد الإتصالات المباشرة بين المشرفين و العاملين ذات أهمية في تحسين الأداء لذا

يجب تحديد محتوى الإتصال و أسلوبه و أنماطه المناسبة(خلوف، 2013، ص271)

خلاصة:

يظهر الأداء الوظيفي أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف الشخصية و المؤسسية إذا تم توفير الدعم اللازم و تهيئة بيئة عمل ملائمة ملائمة يمكن للموظفين ان يظهروا على مستوياتهم من الإنتاجية و الفاعلية و من ثم يعتبر تعزيز الأداء الوظيفي مسؤولية مشتركة بين الموظفين و أرباب العمل لضمان التطوير المستمر و النجاح المستدام في العمل .

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد التطرق إلى الجانب النظري تطرقنا في الفصل الأول إلى تحديد الإشكالية و فرضياتها و أهداف هذه الدراسة و اتجهنا إلى جودة الحياة الوظيفية و عناصرها في الفصل الثاني و من ثم التعرض إلى الأداء الوظيفي في الفصل الثالث و بالتالي نعرض في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية التي تشمل الدراسة الإستطلاعية و عناصرها ثم الدراسة الأساسية و عناصرها .

أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

1-أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- التعرف على ظروف الدراسة الأساسية
- التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة.
- معرفة مكان و عينة الدراسة .
- التعرف على مجتمع الدراسة و خصائصه .

2-منهج الدراسة الاستطلاعية :

تم استخدام المنهج الوصفي .

3-المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة الاستطلاعية من 2024/03/05 إلى 2024/03/13

4 -المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

أجريت هذه الدراسة برئاسة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

5- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

أ-الجنس

الجدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	اناث	ذكور	المجموع
التكرار	19	11	30
النسبة المئوية	%63,3	%36,7	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس جاءت كالتالي أن نسبة الاناث تفوق نسبة الذكور بحيث تقدر نسبتهن ب %63,3 مقارنة بالذكور التي تقدر نسبتهم ب %36,7.

ب-السن

الجدول رقم (2) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

السن	اقل من 30	30 - 40	41 - 50	المجموع
العدد	6	12	12	30
النسبة المئوية	%20,0	%40,0	%40,0	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب السن تراوحت ما بين 30-41 و 41-50 حصلت على أعلى مجموع الأفراد و التي تقدر بنسبة %40,0 ثم تليها فئة أقل من 30 والتي تقدر ب %20,0.

ت-المؤهل العلمي

الجدول رقم (3) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير مؤهل العلمي

المؤهل	بكالوريا	ليسانس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	11	13	4	2	30
النسبة	%36,7	%43,3	%13,3	%6,7	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي جاء كالتالي أن الفئة الذين لديهم مستوى ليسانس هم أكثر انتشارا بنسبة %43,3 ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم فئة بكالوريا بنسبة %36,7 ثم تليها فئة ماجستير بنسبة %13,3 ثم تليها الفئة الأخيرة وهي فئة دكتوراه بنسبة %6,7.

د-الخبرة

الجدول رقم (4) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة

الخبرة	5 سنوات	10 - 5	10 - أكثر	مجموع
تكرار	9	11	10	30
النسبة	%30,0	%36,7	%33,3	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة جاءت كالتالي أن فئة الموظفين الذين لديهم خبرة 10 - 5 سنوات هم أكثر انتشارا بنسبة %36,7 ثم تليها فئة 10 سنوات فما فوق بنسبة %33,3 ثم تليها فئة 5 سنوات بنسبة %30,0.

6- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

من أجل قياس متغيرات الدراسة تم استخدام الاستبيانين لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

1-إستبيان جودة الحياة الوظيفية: تم الاعتماد على إستبيان جودة الحياة الوظيفية المأخوذ من مذكرة فروج أحمد و شعشوعة ياسين (فروج، شعشوعة، 2019) بعنوان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الاداء الوظيفي يتكون الإستبيان من 20 فقرة تتم الإجابة عليها وفق بدائل الاستجابات على الشكل التالي (غير موافق تماما ، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماما) .

جدول (5) يبين بدائل إجابات إستبيان جودة الحياة الوظيفية

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

2-إستبيان الأداء الوظيفي: تم الاعتماد على إستبيان الأداء الوظيفي المأخوذ من مذكرة فروج أحمد وشعشوعة ياسين (فروج، شعشوعة، 2019) بعنوان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي، يتكون الاستبيان من 10 فقرات تتم الإجابة عليها وفق بدائل الإستجابات على الشكل التالي (غير موافق تماما، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماما) .

جدول (6) يبين بدائل إجابات إستبيان الأداء الوظيفي

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

7- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

-إستبيان جودة الحياة الوظيفية :

أ-الصدق: تم حساب صدق الإتساق الداخلي وذلك عن طريق عرض إستبيان على الموظفين بحساب

معامل الارتباط .

الجدول رقم (7) يبين معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمتغير جودة الحياة

الوظيفية:

معامل الارتباط	معامل الارتباط	الفقرات	الفقرات
0,34 **	0,46 **	الفقرة 11	الفقرة 1
0,54 **	0,51 **	الفقرة 12	الفقرة 2
0,58 **	0,50 **	الفقرة 13	الفقرة 3
0,61 **	0,60 **	الفقرة 14	الفقرة 4
0,61 **	0,56 **	الفقرة 15	الفقرة 5
0,61 **	0,34 **	الفقرة 16	الفقرة 6
0,49 **	0,30 **	الفقرة 17	الفقرة 7
0,56 **	0,62 **	الفقرة 18	الفقرة 8

0,62 **	الفقرة 19	0,69 **	الفقرة 9
0,62 **	الفقرة 20	0,40 **	الفقرة 10

يبين الجدول رقم (7) أن معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية جاء دالا عند مستوى الدلالة (0,01) و هذا يدل على مدى الاتساق الموجود بين الفقرات و الدرجة الكلية للاستبيان و بالتالي هو صادق يمكن الاطمئنان عليه.

ب-الثبات :

من اجل التأكد من أداة الاستبيان قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الشكل التالي :

الجدول رقم (8) يبين معامل ثبات ألفا كرونباخ لإستبيان جودة الحياة الوظيفية:

المتغير	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	20	0,87

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لجودة الحياة الوظيفية جاء مرتفعا 0,87، مما يدل على ثبات الاستبيان .

-إستبيان الأداء الوظيفي :

أ-الصدق: تم حساب صدق الإتساق الداخلي وذلك عن طريق عرض إستبيان على الموظفين بحساب معامل الارتباط.

الجدول رقم (9) يبين معامل الارتباط لكل فقرة بالدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي :

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
0,51 **	الفقرة 6	0,70 **	الفقرة 1
0,58 **	الفقرة 7	0,54 **	الفقرة 2
0,52 **	الفقرة 8	0,22 **	الفقرة 3
0,43 **	الفقرة 9	0,48 **	الفقرة 4
0,45 **	الفقرة 10	0,64 **	الفقرة 5

يبين الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لاستبيان الأداء الوظيفي جاء دالاً عند مستوى الدلالة (0,01) و هذا يدل على مدى الإتساق الموجود بين الفقرات و الدرجة الكلية للاستبيان و بالتالي هو صادق يمكن الإطمئنان عليه.

ب-الثبات :

من أجل التأكد من أداة الاستبيان قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الشكل التالي :

الجدول رقم (10) يبين معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الأداء الوظيفي

المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي	10	0,60

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لإستبيان الأداء الوظيفي مرتفعا 0,60 مما يدل على ثبات الاستبيان .

8-مجتمع الدراسة :

بلغ حجم مجتمع الدراسة الإستطلاعية المتمثل في عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت 85 عاملا إداريا .

9-عينة الدراسة الاستطلاعية

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة قصديه من الموظفين الإداريين برئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت حيث بلغ حجمها (30) مفردة و تم تطبيق أدوات الدراسة لاختبارها .

ثانيا : الدراسة الأساسية:

1-منهج الدراسة الأساسية :

تم استخدام على المنهج الوصفي .

2-المجال الزمني للدراسة أساسية

لقد أجريت الدراسة الأساسية من 2023/03/13 الى 2023/03/19

3-المجال الجغرافي للدراسة أساسية :

أجريت الدراسة الأساسية في جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت وهو نفس المكان الذي أجريت فيه الدراسة الاستطلاعية .

4-مجتمع الدراسة :

بلغ حجم مجتمع الدراسة الأساسية المتمثل لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت 85عاملا.

5-عينة الدراسة الأساسية:

تم إختيار عينة الدراسة الأساسية بطريقة قصديه من الموظفين الإداريين برئاسة جامعة بلحاج بوشعيب حيث بلغ حجم عينة الدراسة الأساسية 85 تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة بطريقة مباشرة و تم إسترجاع 75استبيان وقد ألغيت 5 لعدم إستكمال المعلومات.

6-خصائص عينة الدراسة الأساسية:

1-الجنس

الجدول رقم (11)يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	27	43	70
النسبة المئوية	38,6%	61,4%	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب الجنس لدى جاءت كالتالي أن نسبة الاناث

تفوق نسبة الذكور بحيث تقدر نسبتهم ب 61,4%مقارنة بالذكور التي تقدر نسبتهم ب 38,6%

2- السن

الجدول رقم (12) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

السن	اقل من 30	30 - 40	41 - 50	المجموع
التكرار	14	33	23	70
النسبة المئوية	20,0%	47,1%	32,9%	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي جاءت كالتالي ان الفئة تراوحت

ما بين 30 - 40 حصلت على أعلى مجموع الأفراد و التي تقدر بنسبة 47,1% متفاوتة و تليها فئة سنة 41

- 50 سنة تقدر ب 32,9% ثم تليها فئة أقل من 30 بنسبة 20,0%.

3- المؤهل العلمي

الجدول رقم (13) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مؤهل العلمي

المؤهل	بكالوريا	ليسانس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	32	26	10	2	70
النسبة	45,7%	37,1%	14,3%	2,9%	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة جاءت كالتالي أن فئة الموظفين الذين لديهم مستوى

بكالوريا هم أكثر إنتشارا بنسبة 45,7% ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم فئة ليسانس بنسبة 37,1% ثم تليها

فئة ماجستير بنسبة 14,3% ثم تليها الفئة الأخيرة وهي فئة دكتوراه بنسبة 2,9%.

4-الخبرة

الجدول رقم (14) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة

الخبرة	5 سنوات	10 - 5	10 - أكثر	مجموع
تكرار	25	23	22	70
النسبة	%35,7	%32,9	%31,4	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) توزيع العينة حسب الخبرة جاءت كالتالي ان فئة الموظفين الذين لديهم خبرة 5 سنوات هم أكثر انتشارا بنسبة %35,7 ثم تليها فئة 5 - 10 سنوات فما فوق بنسبة %32,9 ثم تليها فئة 10 - أكثر بنسبة %31,4

7-أدوات الدراسة الأساسية :

من أجل إختبار الفرضيات تم إستخدام نفس أدوات الدراسة الاستطلاعية لجودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي بعد التأكد من خصائصها السيكومترية.

8-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية :

من أجل تحليل معطيات الدراسة تم إستخدام الحزمة الإحصائية (spss) في نسخها 20 و قد تم إستخدام المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري و كذلك معامل الارتباط بيرسون.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الفرضيات بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى إجراءات الدراسة الميدانية والتي تضم الدراسة الإستطلاعية والدراسة الأساسية.

1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت.

لإختبار هذه الفرضية سوف نقوم بحساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإستجابات أفراد العينة على فقرات إستبيان جودة الحياة الوظيفية لكن قبل ذلك يجب علينا حساب المتوسط النظري و تحديد مستويات تفسير الاستجابات .

- تحديد مستويات تفسير الاستجابات : لقد تم الإعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات لتحديد 3 مستويات (مرتفع،متوسط،منخفض) لقياس المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد العينة على عبارات إستبيان جودة الحياة الوظيفية فكان ذلك من خلال حساب :

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} / \text{عدد المستويات}) = (5 - 1) / 4 = 1,33$$

$$\text{طول الفئة} = 1,33$$

و بالتالي نتحصل على المدرج المبين في الجدول رقم (15) بهدف تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة في كل عبارة من الإستبيان.

الجدول (15) يبين توزيع المستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة لجودة الحياة الوظيفية

مدى الاستجابات	مستوى الاستجابات
2,33-1	منخفض
3,67-2,34	متوسط
5-3,67	مرتفع

طول الفئة = (أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد المستويات) = (50-10 / 40 = 3 / 13,33)

طول الفئة = 13,33

الجدول (16) يبين توزيع الكلي للمستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة لجودة الحياة

الوظيفية

مدى الاستجابات	مستوى الاستجابات
23,33-10	منخفض
36,67-23,34	متوسط
50-36,68	مرتفع

الجدول رقم (17) يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لمتغير جودة الحياة الوظيفية

مستوى جودة الحياة الوظيفية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	
مرتفع	0,58	4,15	توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين	1
مرتفع	0,96	3,78	يتم فحص معدات الوقاية بشكل مستمر	2
مرتفع	0,68	3,97	تحرص الإدارة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل	3
مرتفع	0,78	4,01	يسود بين العاملين في العمل التعاون و روح الفريق الواحد	4
مرتفع	0,60	4,25	هناك علاقة تقدير و إحترام متبادل بين الرؤساء و المرؤوسين	5
مرتفع	0,67	4,05	أشعر أني جزء هام من فريق عملي	6
مرتفع	0,77	4,01	أحس دائما بالراحة و الهدوء أثناء تواجدي مع زملاء العمل	7
متوسط	0,93	3,62	يوجد نظام أجور ملائم داخل المؤسسة	8
متوسط	0,93	3,05	يتميز نظام المكافآتو التعويضات بالعدالة	9
متوسط	1,07	2,77	تكفي الأجور لسد إحتياجات الموظفين و طلباتهم	10
متوسط	0,91	3,35	يعامل الرئيس المرؤوسين بعدالة و أنصاف	11
مرتفع	0,56	4,05	يوضح لي رئيسي أهداف العمل و المطلوب مني	12

13	تشجع الإدارة العاملين على المشاركة في عملية إتخاذ القرارات	3,75	0,78	مرتفع
14	يبادر العاملون بتقديم إقتراحات لتطوير العمل و حل المشكلات	3,87	0,79	مرتفع
15	يشعر العاملون بالإستقرار الوظيفي و لا يعانون من أي تهديد بالإستغناء عنهم	3,50	1,00	متوسط
16	يشعر الموظف بالإرتياح في عمله و لا تتوفر لديه رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرص عمل بديلة خارج المؤسسة	3,34	0,93	متوسط
17	تعتبر الحالة الإقتصادية للمؤسسة جديدة فهي لاتعاني من شح في التمويل أو توفير الموارد المالية	3,21	1,01	متوسط
18	أعتقد بان قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة	3,40	0,90	متوسط
19	يسير نظام التوظيف و الترقية داخل المؤسسة بشكل سليم دون وجود أية دور للوساطة او المحسوبية	3,57	0,86	متوسط
20	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية و التقدم الوظيفي للعاملين	3,90	0,78	مرتفع
	جودة الحياة الوظيفية	73,68	8,86	مرتفع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي الكلي لجودة الحياة الوظيفية قدر ب73,68 و الإنحراف المعياري يساوي 8,86 و هو مستوى مرتفع مقارنة مع المستوى النظري ،أما فقرات الإستبيان(11فقرة) جاءت بمستوى مرتفع و بالتالي يمكننا القول أن هناك مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة المدروسة مقارنة بالمتوسط النظري .

2-مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

-يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

توصلت دراستنا الى أنه يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت وقد إنفقت هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات و منها دراسة بن مومن أسماء(2022)،بعنوان جودة الحياة في العمل و علاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية لدى عينة من مؤسسة مديتران فلوت كلاس - بالبلدية-توصلت الدراسة إلى أن عمال مؤسسة مديتران فلوت كلاس يتمتعون بمستويات مرتفعة من جودة الحياة في العمل و انفق كذلك مع دراسة فاطنة بن عامر و أمحمد بن غربي ومنور ماريف (2021)، بعنوان التمكين المهني و علاقه بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء و الغاز بتلمسان توصلت الدراسة الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة مرتفع. و اختلفت مع دراسة رياض بن حسن الهاشمي علي بن محمد العضايلة (2017) ، بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها توصلت الدراسة الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المستشفيات العسكرية كانت بدرجة متوسطة .

يمكننا تفسير نتائج هذه الفرضية الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء مرتفع لأنه يرتبط بتأثير العوامل المختلفة على رضا وسعادة الموظفين في بيئة العمل. عندما توفر الشركة بيئة عمل مشجعة ومريحة، وتقدم فرص التطوير والتقدم المهني، وتؤمن بأهمية التواصل والتفاعل الإيجابي، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول و الرضا من العاملين كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم و هذا يؤدي للحصول على أداء أفضل فيمكن لذلك أن يؤدي إلى تحسين جودة حياة الموظفين الوظيفية بشكل عام لتلبية احتياجاتهم وتعزيز رضاهم وسعادتهم الشخصية والمهنية.

3- عرض نتائج الفرضية الثانية :

- يوجد مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت لإختبار هذه الفرضية سوف نقوم بحساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإستجابات أفراد العينة على فقرات إستبيان الأداء الوظيفي لكن قبل ذلك يجب علينا حساب المتوسط النظري و تحديد مستويات تفسير الاستجابات .

- تحديد مستويات تفسير الاستجابات : لقد تم الإعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات لتحديد 3 مستويات (مرتفع, متوسط, منخفض) لقياس المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد العينة على عبارات إستبيان الأداء الوظيفي فكان ذلك من خلال حساب :

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} / \text{عدد المستويات}) = (5 - 1 / 4 = 1,33)$$

$$\text{طول الفئة} = 1,33$$

و بالتالي نتحصل على المدرج المبين في الجدول رقم (18) بهدف تحديد مستوى الأداء الوظيفي.

الجدول (18) يبين توزيع المستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة للأداء الوظيفي

مستوى الاستجابات	مدى الاستجابات
منخفض	1-2,33
متوسط	2,34-3,67
مرتفع	3,67-5

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} / \text{عدد المستويات}) = (50 - 10 / 40 = 13,33)$$

$$\text{طول الفئة} = 13,33$$

الجدول (19) يبين توزيع الكلي للمستويات وفق التدرج المستخدم في الأداة للأداء الوظيفي

مستوى الاستجابات	مدى الاستجابات
منخفض	23,33-10
متوسط	36,67-23,34
مرتفع	50-36,68

الجدول رقم (20) يبين المتوسطات و الإنحراف المعياري لمتغير الأداء الوظيفي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاداء الوظيفي
1	4,21	0,67	مرتفع
2	4,25	0,62	مرتفع
3	4,35	0,72	مرتفع
4	2,70	1,06	متوسط
5	3,20	1,14	متوسط
6	3,82	0,85	مرتفع
7	4,05	0,65	مرتفع
8	4,42	0,52	مرتفع

مرتفع	0,56	4,28	إهتمام المؤسسة بالأمنو السلامة المهنية للعاملين يزيد من ولائنا لها على الإنجاز أكثر	9
مرتفع	0,62	3,98	النظام الإداري يشجعني لبذل جهد أكبر للارتقاء في السلم الوظيفي	10
مرتفع	3,87	39,31	الأداء الوظيفي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(20) أعلاه أن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي قدر ب39,31 و الإنحراف المعياري يساوي 3,87 و هو مستوى مرتفع مقارنة مع المستوى النظري ،أما فقرات الإستبيان(8 فقرات) جاءت بمستوى مرتفع و بالتالي يمكننا القول أن هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى أفراد العينة المدروسة مقارنة بالمتوسط النظري.

4-مناقشة الفرضية الثانية :

يوجد مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

توصلت دراستنا الى أنه يوجد مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت وقد إنفقت هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات منها دراسة هديل بسام شاهر السكر(2019) ،بعنوان القيادة الخادمة وأثرها على الأداء الوظيفي توصلت النتائج الى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في الملكية الاردنية و اتفقت كذلك مع دراسة حسن محمود حسن ناصر (2010)،بعنوان الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين حيث توصلت هذه الدراسة الى أن مستوى العام للأداء الوظيفي كان جيدا و مرتفع و اتفقت كذلك مع دراسة سيد علي محمد سيد علي حمزة (2012)، بعنوان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بدولة الكويت و علاقتهم ببعض المتغيرات التنظيمية المختارة و توصلت هذه الدراسة الى أن مستوى الأداء الوظيفي للمستجيبين كان مرتفعا.

و يمكننا تفسير نتائج هذه الفرضية التي تشير الى إرتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب و هذا يعود على العمال الذين يتقاضون المكافآت و تحفيز الموظفين فعندما يشعر الموظفون بالإعتراف بجهودهم وتقديرها، قد يزيد ذلك من إستعدادهم لتقديم أداء متميز و كذلك الثقة و الإحترام عندما يشعر الموظفون بأنهم محترمون و مُثمنون في مكان عملهم، يكونون أكثر راحة وسعادة و يمكن أن يكون لذلك تأثير إيجابي على استعداد الموظفين لتحقيق أداء متميز وزيادة كفاءتهم في العمل.

5- عرض نتائج الفرضية الثالثة :

-توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال ادارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

الجدول رقم (21) يبين العلاقة الإرتباطية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي :

متغيرين	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي	0,47	69	دالة عند مستوى دلالة (0,01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن قيمة "ر" المحسوبة بلغت (0,47) و عليية فهي دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و لهذا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي .

6-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

توصلت دراستنا الى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت وقد إتفقت هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات منها دراسة سيد محمد جاد الرب (2014) ،بعنوان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية توصلت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين و كذلك اتفقت مع دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) ،بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية توصلت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين.

و من خلال الدراسات التي سبق ذكرها نقوم بتفسير الفرضية الحالية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت حيث أن علاقة جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي علاقة متبادلة يؤثر كل منهما على الأخرى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا والسعادة في بيئة العمل عادة ما يظهرون أداءً أفضل وأكثر إنتاجية وفعالية في أداء مهامهم. وبالعكس، إذا كانت هناك قضايا في بيئة العمل تؤثر سلباً على رضا الموظفين وسعادتهم، فقد ينعكس ذلك سلباً على أدائهم وفعاليتهم.

خاتمة

خاتمة:

و في الأخير يمكن إستنتاج بأن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي فعندما يشعر الموظفون بالرضا و الراحة في بيئة عملهم فإنهم يكونون أكثر إستعداد لتقديم أفضل ما لديهم و تحقيق الأهداف المنشودة حيث هدفت دراستنا الى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت و قد توصلت نتائج الدراسة الى :

-وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت .

-وجود مستوى مرتفع للأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت

-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة رئاسة جامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت.

وبالتالي سيعمل تحسين جودة الحياة الوظيفية على تعزيز الأداء الوظيفي لتحقيق النجاح الفردي والمؤسسي.

التوصيات:

التوصيات العلمية :

-الحرص على وجود مختصين في علم النفس العيادي والعمل و تنظيم لتخفيف الضغوطات النفسية في العمل للموظفين لكي لا يؤثر على أدائهم الوظيفي .

-على الباحثين الإهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لأنه موضوع حساس و جد مهم.

التوصيات العملية :

-الإهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة لما في ذلك من اثر كبير على إنتاجية العاملين و أدائهم الوظيفي .

-تطوير نظام الأجور والعلاوات داخل المؤسسة لدفع العمال لبذل جهد أكبر والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- بابوري، مريم.(2016). تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للمورد البشري دراسة ميدانية بالمركب المعدني حمام دباغ قالمة [شهادة ماستر].جامعة 8 ماي 1945، قالمة .
- براهيم، عبد العالي وعباسي، السعيد. (2017). اثر ضغوط العمل على أداء العاملين دراسة حالة المديرية الجهوية الضرائب الوادي[شهادة ليسانس].جامعة قاصدي مباح، ورقلة .
- بركيبة، ثورية.(2017). إدراك الاساتذة لجودة الحياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بورقلة[شهادة ماستر]. جامعة قاصدي مباح ورقلة
- بسام شاهر السكر، هديل. (2019). القيادة الخادمة وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة الملكية الاردنية[رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك، الأردن.
- بغالية، ملكية و خيرات،عائشة.(2019).تخطيط المسار الوظيفي و الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت[شهادة ماستر]. جامعة عبد الرحمن ابن خلدون، تيارت.
- بكوش، آسية ومحجوبي، أميرة.(2020). اثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية بشركة الكهرباء و الطاقات المتجددة تقرت[شهادة ماستر أكاديمي]. جامعة قاصدي مباح، ورقلة.
- البليسي، اسامة زياد يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة[رسالة ماجستير].الجامعة الإسلامية، غزة.
- بن حسن الهاشمي، رياض و بن محمد العضايلة، علي. (2017). اثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،المجلد 13،العدد1،صص 1-30.

- بن خالد، عبد الكريم. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني جامعة احمد دراية ولاية ادرار الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 20، ص 117-129
- بن خليفة، خالد وعاشور، لطفي وشريفي، معراج. (2022). جودة الحياة الوظيفية و اثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح و العطور بالوادى [شهادة ماستر أكاديمي]. جامعة الشهيد حمه لخضر، بالوادى.
- بن سالم، إبراهيم أنيس و بوختالة، عبد الكريم. (2023). اهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة EMBAG [شهادة ماستر]. جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج.
- بن سلطان العنقري، عبد العزيز. (2011). اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين مع التطبيق على امانة الطائف. جامعة الطائف.
- بن عامر، فاطنة و بن غربي، امحمد و ماري، منور. (2021). التمكين المهني و علاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء و الغاز بتلمسان. مجلة روافد للدراسات و الأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 1، ص 60-77.
- بن مومن، أسماء. (2022). جودة الحياة في العمل و علاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية لدى عينة من مؤسسة مديتريان فلوت كلاس بالبليدة [شهادة دكتوراة]. جامعة مولود معمري، تيزيوزو.
- بنت السلطان أحمد السديري، ديمة و عبد الرحمن الشماشي، أريج. (2022). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بحافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 54 ، ص 1-37

- بولخوة، أمال. (2012). الأنماط القيادية السائدة و علاقتها بالأداء الوظيفي للموظف دراسة ميدانية ببعض مؤسسات الضمان الاجتماعي لولاية أم البواقي [شهادة ماستر]. جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي .
- بومجان، عادل و أقطي، جوهره و الوافي، خالد.(2018). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية ، مجلد 18، العدد 02، ص121- 134.
- حداد، بختة. (2018). أثر المناخ التنظيمي و ضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة [شهادة دكتوراة]. جامعة الجزائر 3
- حسن محمود، حسن الناصر. (2010). الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الاهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية غزة.
- حمادو، طارق و عتيق العربي، عثمان و بن حامد، ياسين. (2018). جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية في بعض ثانويات ولاية الوادي [شهادة ليسانس]. جامعة الشهيد حمه لخضر، بالوادي
- خلوف، زهرة.(2013). الثقافة التنظيمية كاحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 9، صص275-276.
- خويلدي، خديجة. (2016). أثر الأنماط القيادية للمقاول على اداء العاملين دراسة حالة المؤسسة مؤمن لإنتاج الدقيق [شهادة ماستر أكاديمي]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة .
- ديوب، أيمن حسن. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات.مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 30، العدد 1، ص195-224

- سيد علي محمد، سيد علي حمزة. (2012). مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بدولة الكويت و علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية المختارة [درجة ماجستير].الجامعة الأردنية .
- شغلة، عايده. (2020).المناخالتظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي [شهادة ماستر].جامعة 8ماي،1945قالمة .
- الشنطي، محمود عبد الرحمن. (2016). اثر أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية.المجلة الاردنية في إدارة الأعمال،المجلد 12،العدد 1،ص ص31-57
- صالح، زينب. (2018). جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة دراسة ميدانية على عينة من عمال اتصالات الجزائر [شهادة ماستر]. جامعة قاصدي مرياح،ورقلة
- الضاوية، حرمة و خليل، منال. (2021). جودة حياة العمل و أثرها على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة سونلغاز [شهادة ماستر أكاديمي]. جامعة احمد دراية،بادرار .
- العبري، علي ابن سعيد بن راشد. (2021). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية و العلوم التطبيقية و دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط [شهادة ماجستير]. جامعة الشرقية.
- عثمان، مريم. (2023). دور مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة. مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات ، المجلد 9،العدد 1 ، ص284-301.
- العفيفي، محمد عبد الله عبد الرحمن . (2020) . اثر جودة الحياة الوظيفية على جودة القرارات الادارية في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال في قطاع غزة [رسالة ماجستير].جامعة القدس.

- عقون، شرافو بوخدوني، لقمان.(2020). جودة الحياة الوظيفية و دورها في استدامة الراس المال البشري. مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية،مجلد5،العدد2،صص78-94
- فرطاس، أميرة و رزقي، إكرام وسامعي،هند. (2020). اثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز] شهادة ماستر [. جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
- فروج، احمد و شعشوعة،ياسين. (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها عن الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة باتيمتال_ عين الدفلى [شهادة ماستر]. جامعة الجبالي، بونعامة.
- فلاق، صليحة و ججيق، زكية و زروخي، فيروز. (2020). جودة الحياة الوظيفية على أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،بجامعة شلف. مجلة أبحاث و دراسات التنمية، المجلد 7، العدد 1، ص ص05-20
- قهواجي، أمينة. (2018).صراع الدور و تأثيره على الأداء الوظيفي.مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ،مجلد02 ، العدد12 ،ص ص24-37
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم . (2014). بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية [درجة دكتوراه].جامعة قناة السويس.
- محي الدين، نورة و اومدور،مفيدة.(2022). دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بالمحافظة العقارية لولاية قالمة [شهادة ماستر] . جامعة 8 ماي 1945،قالمة
- ناصر، حسن محمود حسن. (2010).الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين [درجة ماجستير].الجامعة الإسلامية، غزة.
- نصر، عزة جلال مصطفى. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر آليات مقترحة. مجلة الإدارة التربوية، العدد26

- هركيش، مسعود. (2017). اثر جودة الحياة العمل على الأداء الوظيفي دراسة حالة أساتذة جامعة محمد الصديق بن يحيى الطب تاسوت بولاية جيجل [شهادة ماستر] . جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.

الملاحق

الملاحق:



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -



كلية الآداب و اللغات

قسم العلوم الاجتماعية

استبيان

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس عمل وتنظيمو تسيير الموارد البشرية اضع بين ايديكم هذا الاستبيان فالرجاء التكرم بالاجابة عن عبارات الاستبيان علما انه لا توجد اجابة صحيحة او خاطئة و انما الاجابة التي ترونها مناسبة و ذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة التي تمثل وجهة نظرك علما ان اجابتم سوف تحاط بالسرية و لن تستخدم الا لاغراض البحث العلمي شاكرين تعاونكم وثقتكم بنا

تقبلوا مني فائق الاحترام و التقدير.

البيانات الشخصية:

-الجنس: ذكر أنثى

-العمر: اقل من 30 من 30-40 سنة 41 سنة اكبر من 50 سنة

-المؤهل العلمي: بكالوريا ليسانس ماجستير دكتوراه

أكثر من 10 سنوات

من 5-10 سنوات 5 سنوات : -الخبرة المهنية :

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة :

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1 توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين					
2 يتم فحص معدات الوقاية بشكل مستمر و امن					
3 تحرص الإدارة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل					
4 يسود بين العاملين في العمل التعاون و روح الفريق الواحد					
5 هناك علاقة تقدير و احترام متبادل بين الرؤساء و المرؤوسين					
6 اشعر أني جزء هام من فريق عملي					
7 أحس دائما بالراحة و الهدوء أثناء تواجدي مع زملاء العمل					
8 يوجد نظام أجور ملائم داخل المؤسسة					
9 يتميز نظام المكافآت و التعويضات بالعدالة					
10 تكفي الأجور لسد احتياجات الموظفين و طلباتهم					
11 يعامل الرئيس المرؤوسين بعدالة و أنصاف					
12 يوضح لي رئيسي أهداف العمل و المطلوب مني					

					13 تشجع الإدارة العاملين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات
					14 يبادر العاملون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل و حل المشكلات
					15 يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي و لا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم
					16 يشعر الموظف بالارتياح في عمله و لا تتوفر لديه رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرص عمل بديلة خارج المؤسسة
					17 تعتبر الحالة الاقتصادية للمؤسسة جيدة فهي لا تعاني من شح في التمويل أو توفير الموارد المالية
					18 اعتقد بان قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة
					19 يسير نظام التوظيف و الترقية داخل المؤسسة بشكل سليم دون وجود أية دور للوساطة أو المحسوبية
					20 توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية و التقدم الوظيفي للعاملين

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة :

العبارات	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1 يلتزم العاملون بتأدية الأعمال بكفاءة و فعالية					
2 التزم بتطبيق قوانين و سياسات المؤسسة					
3 ابذل الجهد الكافي لانجاز عملي بالدقة اللازمة و إنهاء جميع الواجبات المتعلقة بوظيفتي					
4 أتردد في القيام بالأعمال شديدة الصعوبة					
5 يؤثر الراتب الذي تتلقاه نوعا ما في مستوى عطائك للمؤسسة					
6 لدى العاملين المعرفة الكاملة بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم					
7 يوجد توافق بين مؤهلي العلمي و قدراتي العملية و درجتي الوظيفية					
8 الشعور بالتقدير و الاحترام يحفزني دائما على بذل جهد اكبر داخل المؤسسة					
9 اهتمام المؤسسة بالأمن و السلامة المهنية للعاملين يزيد من ولائنا لها على الانجاز أكثر					
10 النظام الإداري يشجعني لبذل جهد اكبر للارتقاء في السلم الوظيفي					



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Ain T'émouchent Belhadj Bouchaib
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في / /
19 أفريل 2024

رقم: 15... / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2024

رخصة تربص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة: جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت

الطالب (ة): بلحاج بوشعيب

تاريخ الميلاد: 19.03.1992

المسجل في: السنة: الثانية ماستر 2023-2024
تخصص: علم النفس عمده وتثقيم وتيسر الموارد البشرية

وذلك لإجراء دورة تدريبية داخل مصالحكم الخاصة والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم
تربسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيراً لمذكرة التخرج السنة الجامعية 2024/2023.

تاريخ فترة التدريب: 19.03.2024 - 19.03.2024

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم،
والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعمد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا، سيدتي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.



المسؤول البيداغوجي



المؤسسة المستقبلية

المدير الفرعي

المستخدمين والتكوين

المستقبلية

والتكوين

إمضاء: سليمان بن يحيى

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب / طريق سيدي بلعاس، ص.ب 284 عين تموشنت - الجزائر
UNIVERSITY AIN TEMOUCHENT BELHADJ BOUCHAIB
BP 284 Route de SIDI BELABBES - AIN TEMOUCHENT-46000 - ALGERIE