

تاريخ القبول: 2020/08/31

تاريخ الإرسال: 2019/10/04

تاريخ النشر: 2020/09/20

## تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر: دراسة قياسية

Evaluation of wellbeing at work in Algeria:  
econometric studyأ. دهكال أسماء<sup>1</sup>، أ.د. مختاري فيصل<sup>2</sup>جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ( الجزائر)، a.dehkal@univ-mascara.dz<sup>1</sup>جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر ( الجزائر)، mokhtarifaycal@gmail.com<sup>2</sup>

## المخلص:

تتلخص أهمية موضوعنا محل الدراسة في معرفة معنى الرفاهية في العمل من خلال الجانب النظري وأيضاً من خلال دراسة ميدانية تطبيقية لعينة من العمال في الجزائر من خلال تسليط الضوء على نوعية حياة العمل في الجزائر. استهدفت هذه الدراسة تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر، لتحقيق هدف الدراسة تم تقديم استبيان و تقسيمه على عينة عشوائية في مختلف المؤسسات الجزائرية حيث تم الاعتماد على اختبار المتوسطات لمعرفة أثر مختلف المحددات العامة للرفاهية سواء الاقتصادية أو الاجتماعية على الرفاهية في العمل و خلصت الدراسة إلى أن الرفاهية في العمل لعينة الدراسة لا ترتبط فقط بالدخل إنما بعوامل أخرى.

**الكلمات المفتاحية:** الرفاهية، العمل، نوعية الحياة، الدخل، الرفاه الوظيفي.

## Abstract:

The importance of our subject of research is to know the meaning of wellbeing at work work through the theoretical side and also through an applied field study of a sample of workers in Algeria by highlighting the quality of work life in Algeria.

The aim of this study was to evaluate the wellbeing at work in Algeria. To achieve the goal of the study, a questionnaire was presented and divided into a random sample in various Algerian institutions. The study of the averages was used to determine the effect of different general determinants of welfare, whether economic or social, on welfare at work. The welfare at work of the study sample is not only related to income but other factors.

**Keywords:** welfare, work, quality of life, income, job well-being.

المؤلف المرسل: أ. دهكال أسماء، الإيميل: A.DEHKAL@UNIV-MASCARA.DZ

## 1. مقدمة:

يعد موضوع الرفاهية في العمل مفهوم جديد لتطوير أداء العاملين حيث احتل هذا الموضوع الصدارة في جدول أعمال كبرى المؤسسات الاقتصادية، لأن العامل لم يعد يبحث عن منصب عمل فقط بل أصبح مهتم أكثر بالعوامل المتعلقة بظروف العمل التي يتم فيها تنفيذ العمل كالسلامة في العمل ، وحماية صحة العامل، والعامل النفسي-الاجتماعي الناجم عن العمل ، وبيئة العمل ، النظافة المهنية.

تعد الحياة المشتركة والثقة المتبادلة من العوامل الأساسية لتحقيق الرفاهية الفردية والفعالية الجماعية وتجدر الإشارة الى ان مستوى الدخل و نوعية الحياة في العمل لها تأثير إيجابي على دافعية وإنتاجية الموظفين: أكثر سعادة ، سيعملون بشكل أفضل! وبالتالي فإن الرفاهية في مكان العمل مريح للموظفين وللمؤسسة.

من خلال ما تقدم تتمثل إشكالية الدراسة في ما يلي: ما هي محددات الرفاهية في العمل في الجزائر ؟

وقصد تبسيط الدراسة سنقوم بالإجابة على بعض الأسئلة الفرعية من خلال النقاط التي سنتطرق إليها في الورقة البحثية، أولاً: ما هي محددات الرفاهية بصفة عامة، ثانياً: ما هي مؤشرات الرضا في العمل في المؤسسة؟ وأخيراً، ما هي إبعاد الرفاهية في العمل؟؛ من خلال ما تقدم، سوف نحاول معالجة الموضوع من خلال ثلاث نقاط: يتناول الجزء الأول الجانب النظري والمفاهيمي، من خلال التطرق إلى الجذور الفلسفية للرفاهية وأنواعها، أما في الجزء الثاني تم عرض مختلف مؤشرات الرفاهية إضافة إلى أهم الدراسات السابقة حول موضوع الرفاهية في العمل وبالنسبة للجزء الثالث تم تقديم الدراسة التطبيقية من خلال استبيان وعرض مختلف النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة القياسية.

**2. الإطار النظري والمفاهيمي للرفاهية:** الرفاهية مصطلح قديم جداً تأثر بالعديد من التوجهات عبر الزمن، فقد ظهر هذا المفهوم للمرة الأولى من طرف فلاسفة اليونان القديمة، حيث جزء كبير من مفكري اليونان ركزوا على دور السعادة في الوجود البشري وظهرت عدة تعريفات حسب اختلاف التوجهات الفكرية.

## 1.2 الجذور الفلسفية لتطور مفهوم الرفاهية

**1.1.2 المقاربة التلذذية:** أو يعرف بمذهب المتعة " *hédonique* "، هو مصطلح قديم جداً لأن أسسه تعود إلى ما قبل التاريخ فقد تطرق عدة فلاسفة مثل *epicure* و *platon*؛ وقد ساهم هذين الآخرين في خلق هذا المفهوم فبالنسبة لهم الهدف من الحياة هو بلوغ أقصى حد من المتعة وعليه فإن الرفاهية تمثل لحظة تلذذ كاملة، أكد *hobbes* إن الرفاهية ضرورة إنسانية بحتة<sup>1</sup>.

يرى رواد هذه المقاربة عامة، أن هناك أسبقية للمتعة الروحية على المتعة الحسية أو الجسدية. فالنظرة المهنية تركز على تقييم ذاتي للرفاهية حيث يقارن فيها الفرد بين العناصر السلبية والإيجابية للحياة، كما أن كل من *Kahman et al* سنة

1999، يعرفون الرفاهية "باللذة ضد الألم" كما انهما يعتبران أن الافراد يحاولون دائما بلوغ أقصى حد من التحصيل المادي و مضاعفة اللذة الناتجة عنها<sup>2</sup>.

إن دراسة الرفاهية في البحوث المعاصرة حسب هذه المقاربة بدأت في منتصف القرن العشرين من خلال تيار يبحث عن كيفية قياس نوعية الحياة من خلال نظرة ذاتية "subjectif". تتمثل في أعمال "Diener<sup>3</sup>" في سنوات الثمانينيات الذي يعتبر المرجع الرئيسي لمختلف الأعمال المقدمة في هذا المجال<sup>4</sup>، حيث سمحت بإبراز مصطلح الرفاهية الذاتية الذي يتكون من محورين، وجود أسبقية المشاعر الإيجابية على السلبية؛ أما المحور الثاني يتمثل في الرضا في الحياة إضافة الى الاشباع الى أقصى الحدود للراغبات واحتكاك كل ما يتم منيه في الحياة بمختلف ميادينها وفي نظرة عملية أخرى، يستعمل باحثون آخرون في هذا المجال تركيبية من المعايير التي تسمح بقياس الآثار الإيجابية والسلبية للرضا، فمجموع هذه المعايير تعطي قياسا للرفاهية، هذه النظرة تم انتقادها لأنها لا تسمح بشرح العلاقات بين مختلف الإبعاد الرفاهية الذاتية<sup>5</sup>.

**2.1.2 المقاربة الوصلية:** يعد "COWN" أن الرفاهية يجب أن تتضمن مكونات واضحة فيما يتعلق بالسلوك و الحالة النفسية و الجسمانية و ليس بغياب المشاعر السلبية فقط<sup>6</sup>؛ إن الرفاهية في ظل هذا التيار الفكري (الوصولي) برز في سنوات الثمانيات بعد ان أخذ بدوره من اعمال "ارسطو"<sup>7</sup> حيث اعتبر أن الرفاهية هي مجرد فكرة للسعادة وأن السعادة هي تيار تجعل من الإنسان عبدا لغرائزه، والرفاهية هنا ترتكز على مبادئ تحقيق الذات<sup>8</sup> وتقرير المصير<sup>9</sup> وبعبارة أخرى الرفاهية هي العيش في توافق مع القيم الذاتية كما أشار "RYFF"، الذي يعتبر من رواد هذا المذهب والمدافع عنه، وحسب النتائج التي تحصل عليها، فإن الرفاهية يمكن أن

تتلخص في قبول الذات للعلاقات الإيجابية مع الغير، الانتقال الذاتي والتحكم في المحيط، معرفة الهدف في الحياة والتطور الشخصي<sup>10</sup>.

## 2.2 اقتصاد الرفاهية

اقتصاد الرفاه (welfare economics) هو فرع من علم الاقتصاد يُعنى بإدخال القيم الأخلاقية والمفاهيم الإنسانية في عمليات التحليل الاقتصادي وفي معالجة النظم الاقتصادية وتقييمها. ففي هذا الحقل تتلازم الجوانب الاقتصادية مع جوانب اجتماعية معينة وتتداخل معطياتها، ولاسيما أن البحث فيه يتعلق بتحقيق أهداف اقتصادية ذات مضامين اجتماعية من أجل مجتمع الرفاه أو من أجل نظام اجتماعي، تكون الدولة بموجبه مسؤولة عن رفاه مواطنيها أفراداً أو جماعة، يقوم على مفهوم التكافل الاقتصادي والاجتماعي بين مواطني الدولة الواحدة.<sup>11</sup>

3. محددات الرفاهية: تحليل موجز لبعض الدراسات السابقة حول الرفاهية في العمل:

الرفاهية مفهوم يصعب تعريفه نظراً لأبعاده المختلفة، فقد اختلف الباحثون في هذا الفرع من الاقتصاد على إيجاد مؤشر شامل لقياس الرفاهية؛ سنحاول في هذا الفصل تقديم مؤشرات و محددات قياس الرفاهية الذاتية بصفتها موضوع دراستنا، كما نشير أن هناك محددات موضوعية اعتبرت وما تزال تعد من أهم محددات الرفاهية نذكر منها: مؤشر PIB، مؤشر السعادة، IDH لنختم ذلك بعرض أحدث الدراسات حول محددات الرفاهية في العمل

### 1.3 طرق قياس الرفاهية الذاتية:

من الانتقادات الموجهة للرفاهية الذاتية هو اعتماده بشكل كبير ومبالغ فيه على خبرة المتعة والتأثيرات الإيجابية، فالناس يسعون إلى المتعة ويحاولون تجنب الألم، ويرجع ذلك إلى تفعيل دور مركز اللذة في الدماغ، ولكن الناس متفاوتون في

ذلك، فهناك من يملك الخبرة الكافية فيعرف التأثيرات الإيجابية والعوامل التي تحقق له المتعة، وهناك من لا يمتلك الخبرة فيقدم على بعض الأعمال ظنا منه أنها تحقق له المتعة فيقع في الألم، ومن الأساليب الأخرى المستخدمة في قياس رفاهية الفرد الذاتية<sup>12</sup>: المقابلات مع الاستبيانات، الدراسات الاستقصائية المستعرضة، التصاميم الطولية والتجريبية، طرق أخذ العينات، مقاييس الجوانب المعرفية الفسيولوجية.

وتحتاج الرفاهية الذاتية إلى مزيد من البحوث لزيادة الموثوقية، وتدعيم قاعدة بيانات غالوب الهائلة على السعادة وتطويرها، و من أجل ذلك تم استحداث أكثر من قاعدة بيانات لدراسة هذا الموضوع منها: -قاعدة البيانات العالمية للسعادة، مسح القيم العالمية، أوروبا روميتر، مسح الاجتماعي الأوروبي، لاتينو باروميتر<sup>13</sup>.

### 2.3 الرفاهية في العمل : دراسات سابقة

لقد أجريت دراسات وبحوث مستفيضة حول العلاقات بين السعادة والنجاح في العمل، الزيادة في التمويل إجراء استطلاعات عالمية كبرى لجميع العلماء شملت 98% من سكان العالم، من مناهاتن الحضارية (بأمريكا) إلى السهول النائية في كينيا، وتضمنت أهم الاستطلاعات ما يأتي ( مرتبة حسب الأهمية):

**1- استطلاع غالوب العالمي:** حسب هذا الاستطلاع تم فصل الرفاهية إلى فئتين: الفئة الأولى تركز على الهدف ( الناتج المحلي الإجمالي- الصحة- العمالة- محو الأمية- الفقر)، والفئة الثانية: الذاتية ( التقييمية- كيف تقيمن حياتك؟ - الخبرة- ما واجهته في الحياة اليومية). ومن خلال الدراسات المستفيضة التي أجرتها المنظمة خلصت إلى خمسة عناصر رئيسة ضرورية للرفاهية العامة هي: الرفاهية الوظيفية، الرفاهية الاجتماعية، الرفاهية المادية، الرفاهية الجسمية، الرفاهية المجتمعية.

2-دراسة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية<sup>14</sup>: في هذه الدراسة وباستعمال معلومات حول 7000 عامل من بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وذلك من اجل تكملة القياسات النوعية للعمل عن طريق جمع معلومات مباشرة من العمال من خلال مجموعة كبيرة من متغيرات مواصفات العمل الحالي من خلال الاجابة عن عشرين سؤال من خلال 6 المكونات التالية وذلك لتقييم نوعية العمل: الأجر: هناك علاقة ايجابية بين الدخل والرضا الوظيفي، ساعات العمل: أصبحت ساعات العمل مهمة جدا وفقا لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وجد اعلى متوسط الساعات في الجمهورية التشيكية وأيرلندا واليابان والمكسيك وتركيا والولايات المتحدة في حين دول شمال أوروبا (فرنسا وألمانيا) وهولندا والنرويج تظهر أدنى الأرقام كما انه لوحظ ان الرجال يعملون ساعات اطول من النساء والشباب بدورهم يعملون ساعات اطول من النساء وكبار السن .

3-المسح بطريقة واي way<sup>15</sup>: شملت العينة 1014 أجير فرنسي أما المعايير فهي كالتالي: حجم المؤسسة، قطاع النشاط، منطقة الانتماء، الجنس والعمر وتم العمل على العينة من خلال لاستطلاع عبر الانترنت عبر برنامج WAY ومن أهم النتائج المسجلة<sup>16</sup>: 61 بالمئة من العمال متحمسون في عملهم ، كل العمال لم يشهدوا بأنهم متحمسون بشكل متساو، ويمكن شرح ذلك من خلال أن اجراء المؤسسات الصغيرة ظهوروا متحمسين اكثر من العمال الاجراء للشركات الكبرى. أقر 66 بالمئة من الاجراء الفرنسيين قاموا بالحكم الجيد على المحيط الاجتماعي لمؤسستهم

4-التحقيق الخامس الأوربي 2010: بهدف إعطاء معطيات دقيقة حول ظروف العمل في أوروبا، تم وضع مقارنة منهجية حول ظروف العمل في 2010. فقد خضعت العينة إلى مسار متعدد المراحل، حيث تم تقسيم كل بلد إلى أقسام حسب

الجهة و درجة التعمير، وتم استخراج وحدات أولية كعينات عشوائية، ثم تم استخراج عينة عشوائية من العائلات حسب كل وحدة، أما بالنسبة لنتائج التحقيق<sup>17</sup> فإن أغلبية العمال في بلدان الإتحاد الأوربي (27) يشغلون مناصب تمنح هامشا من الإبداع، 52% من العمال المستجوبين يستطيعون حل مشاكل غير متوقعة و75% منهم يستطيعون تطبيق أفكارهم في العمل؛ أما بالنسبة ل 55% من العمال المستجوبين أجابوا بأن كفاءاتهم تتلاءم مع مناصبهم، 13% صرحوا بأنهم يحتاجون آلة التكوين و32% صرحوا بأنهم يملكون كفاءات تسمح لهم بتولي مناصب أعلى. أما 43% من الأحرار و29% من العمال يتمنون تخفيض ساعات عملهم وبالعكس 11% من الأحرار و14% من العمال يريدون العمل أكثر.

#### 5- دراسة KINNUNEN et al ، 2000: هدفت هذه الدراسة إلى فحص

العلاقة بين مدركات عدم الأمان الوظيفي وأسبقياته ونواتجه التنظيمية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها ( 210 ) مفردة من العاملين في ثلاث منظمات كندية، أفادت النتائج أن الإناث كن أكثر إدراكا لعدم الأمان الوظيفي مقارنة بالرجال<sup>18</sup>.

#### 6- دراسة Elst, Cuyper & Witt, 2011 : هدفت هذه الدراسة إلى

الوقوف على الدور الذي تؤديه الملكية النفسية في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوتر وفي هذا السياق، فقد قام الباحثون بفحص اثنين من البدائل، هما: الملكية النفسية باعتباره عائق للعلاقة ما بين عدم الأمان الوظيفي والعديد من النواتج التنظيمية (وقد خص الباحثون من تلك النواتج: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوتر النفسي والنية نحو ترك العمل) والملكية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والنواتج التنظيمية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها 121 مفردة من العاملين بالعديد من المنظمات المتنوعة، أوضحت النتائج أن



الملكية النفسية لا يعوق العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوتر النفسي والنية نحو ترك العمل<sup>19</sup>.

7- دراسة **Erkmen & Esen** ، 2012: هدفت هذه الدراسة إلى فحص الدور التوسطي للملكية النفسية في العلاقة بين مراكز التحكم الداخلي والالتزام التنظيمي. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها 166 مفردة من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات وعبر تحديد شكلين رئيسيين للملكية النفسية، هما: الترقية والوقائية (وتشمل أربع أبعاد تتمثل في: الكفاءة الذاتية والمساءلة والشعور بالانتماء والهوية الذاتية أشارت النتائج إلى أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين مراكز التحكم الداخلي والالتزام تتوسط العلاقة بين مراكز التحكم الداخلي والالتزام التنظيمي<sup>20</sup>.

#### 4. الدراسة التطبيقية لمحددات الرفاهية في العمل في الجزائر

بعد التعرف على المتغيرات والمؤشرات المستخدمة لقياس الرفاهية، جاء هذا الجزء لدراسة الرفاهية في العمل في الجزائر من خلال تطبيق استبيان يشمل مؤشرات الرفاهية ومعرفة العلاقة بين الدخل والرفاهية و اعتمدنا في ذلك على مجموعة من الاختبارات الاحصائية.

#### 1.4 منهجية وبيانات الدراسة

##### 1.1.4 قديم لمجتمع الدراسة:

تتمثل الدراسة كما تعرفنا في مما سبق في تقييم الرفاهية في العمل. هذا الموضوع يواجه مجموعة من التحديات والاشكاليات التي يصعب قياسها مثل السعادة، الحالة الصحية وظروف العمل والعلاقات المهنية لذا فاسهل طريقة لقياسه هو عن طريق استبيانات التي تقدم الى الأفراد. هذا ما حاولنا تطبيقه في المؤسسات الجزائرية، بعد أن تعرفنا على بعض دراسات الدول الأخرى في قياس وتقييم الرفاهية

التي تمت مناقشته في الجزء السابق. أما في يخص العينة التي اخترناها فهي عينة عشوائية تضم موظفين رجال ونساء حيث تم الاعتماد على الطريقة العادية في تقسيم الاستبيان حيث تم جمع 210 استبيان اجابات مكتملة و تم الاعتماد على برنامج SPSS 20 لدراسة و تحليل النتائج .

#### 2.1.4 محاور الاستبيان

تم وضع استبيان لتقييم الرفاهية في الجزائر وعلاقته ببعض المتغيرات التي من شئنها تحقيق هدفنا ومعرفة مدى رفاهية العامل في الجزائر من خلال دراسة تسعة محاور شملت المتغيرات الأساسية. شروط وساعات العمل، الصحة والعمل، لأجر والتحفيزات، النقل،، والعائلة والعمل، العلاقات المهنية. المحيط المؤسسي. وأخيرا مقياس الرفاهية في العمل؛ وقد شملت الاستمارة مجموعة كبيرة من الاسئلة كلها اسئلة مغلقة اجوبتها محددة .كان على المستجوب اختيار الاجابة المناسبة في رأيه فقط وقد شملت محاور الاستبيان ما يلي:

**المحور الأول:** شملت أسئلة تخص المتغيرات الأساسية للشخص المبحوث (المستجوب) من حيث الجنس (ذكر/أنثى) مستواه التعليمي السن والحالة العائلية إضافة إلى قيمة دخله، **المحور الثاني** فقد شمل كل ما يتعلق بشروط وساعات العمل من تامين اجتماعي وعن ساعات العمل وتوافق المؤهل العلمي مع العمل وكذا توافق العمل مع ساعات العمل، أما **المحور الثالث** فقد شمل الصحة وعلاقتها بالعمل. بالنسبة **للمحور الرابع** فقد شمل الاجر والتحفيزات من خلال اسئلة عن توافق الاجر وظروف العمل والرضا على الاجر والتحفيزات، **المحور الخامس** وشمل هذا المحور كل ما يتعلق بالنقل وعلاقته بالعمل أما **المحور السادس** يشمل العائلة والعمل من خلال اسئلة حول معنويات العامل وعلاقته بالعائلة ومشاكل العامل في العمل وما مدى تأثيرها على العائلة. **المحور السابع** فقد شمل العلاقات

المهنية من خلال اسئلة حول علاقة العامل برئيسه وما مدى مساعدة الرئيس للمرؤوس في العمل وعلاقة المهنية للعامل مع زملائه وسهولة او صعوبة تأدية المهام بين الزملاء وفي العمل، **المحور الثامن** فقد شمل اسئلة حول المحيط المؤسساتي وكان ذلك حول تنمية القدرات ومحيط العمل وكذا الاتصال داخل المؤسسة والامن وختمنا المحور بالسؤال بصفة عامة عن الرضا المحيط المؤسساتي في العمل و أخيرا شمل **المحور التاسع** اسئلة عن الرفاهية في العمل من خلال تساؤلات عن الرضا عن العمل و الشروط التي تحقق الرفاهية بالنسبة للعامل من امن و محيط مؤسساتي وتحفيزات واجر كما اعتمدنا من خلال هذا المحور سلم لقياس السعادة من 0 الى 10 لتحديد مدى سعادة العامل في عمله

#### 2.4 دراسة وصفية لعينة الدراسة

**1.2.4 معامل الصدق والمصدقية:** تم اختيار واستخدام معامل الثبات الفا كرونباخ لقياس مدى ثبات اداة القياس من ناحية التنسيق الداخلي للعبارات ويمكن القول ان الحد الادنى لقيمة معامل الفا يجب ان يكون 0.70 وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل على ثبات اكبر لاداة القياس .

اما النتائج الخاصة بصدق الاستبيان وقيمة هذا المعامل كلية فقد كانت

كالآتي :

#### جدول 01 درجة وصدق الاستبيان

عدد العبارات	Alpha de Cronbach الفا كرونباخ
61	0,720

المصدر: SPSS20

من الجدول نلاحظ ان معامل الثبات الاجمالي لمتغيرات الدراسة يساوي 0.720 وبالتالي يمكننا القول ان الاستبيان ثابت

#### 2.2.4 توزيع العينة حسب مؤشرات الدراسة

انطلاقاً من الجداول الإحصائية و التي تعذر عرضها في الورقة البحثية و ذلك نظراً لتعدد المؤشرات تم تلخيص نتائجها فيما يلي :

**الجنس:** كان مجموع المستجوبين والذين تعادل نسبتهم 47.62 % يمثلون الذكور و52.38 % من مجموع الفئة يمثلون الإناث، أما لمتغير **العمر** فنلاحظ أن 19.52 % من العينة المستجوبة يمثلون الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 18 - 30 سنة في حين أخذت الفئة التي يتراوح عمرها بين 30 - 40 سنة بـ 27.62 % أما يتجاوز عمرهم 40 سنة فما فوق باقي النسبة و المقدرة بـ 52.86 % من العينة المستجوبة. بالنسبة **للحالة الاجتماعية** كانت نسبة المطلقين تقدر بـ 6.6 % ونسبة الأفراد العزاب من العينة المستجوبة تقدر بـ 37.62 %

أما باقي النسبة المقدرة بـ 55.71 تمثل الأفراد المتزوجون من العينة المستجوبة، بالنسبة لمتغير **المستوى التعليمي**، تبين لنا النسب بأن أغلبية المبحوثين ذو مستوى جامعي حيث تقدر النسبة المئوية بـ 68.10% و هي أكبر نسبة لأنها تحتوي على حاملي شهادة الليسانس و شهادة الماستر أما الأفراد ذو المستوى الثانوي فقدرت النسبة الخاصة بهم بـ 22.86 % تليها نسبة الأفراد ذو المستوى التعليمي المتوسط مقدرة بـ 3.33 % و المتخرجين من مؤسسات أخرى للتعليم و التكوين بنسبة 3.33%

**قطاع العمل:** من خلال النسب الموضحة أمامنا نلاحظ أن أغلبية الفئة المستجوبة تعمل بالقطاع العام حيث قدرت نسبتهم بـ 93.33 % في حين قدرت نسبة الفئة العاملة بالقطاع الخاص بـ 6.66

أما بالنسبة **لمجال الدخل:** نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين النسب المتعلقة بمجال دخل أفراد العينة المستجوبة بأن نسب 31.90 % منهم يتراوح

دخلهم ما بين 25.000 دج و 35.000 دج ونسبة الأفراد الذي يتراوح دخلهم بين 35.000 دج و 45.000 دج تقدر بـ 20.48 % ، ثم الفئة التي يتراوح مجال دخلها بين 10.000 دج و 25.000 دج بنسبة % 19.05 و 10 % للفئة التي مجال دخلها بين 45.000 دج و 55.000 دج و الفئة التي دخلها بين 55.000 دج و 70.000 دج فقدرت بـ 8.57 %

أما مؤشر ساعات العمل نلاحظ بأن أفراد العينة المستجوبة الراضون عن ساعات العمل تمثل نسبتهم 45.24 % أما الراضون جدا فتقدر النسبة الخاصة بهم بـ 21.90 % وغير الراضين بنسبة تقدر بـ 18.10 % وغير الراضين تماما بـ 14.76 %

أما بالنسبة لمؤشر اهتمام الرئيس في العمل برفاه مرؤوسيه: نسبة 33.33 % موافقون إلى حد ما على اهتمام الرئيس برفاه مرؤوسيه و 29.05 % الموافقون جدا ثم 20.95 % مثلت الفئة المستجوبة الغير موافقة و 16.67 % هي النسبة الخاصة بالفئة الغير موافقة تماما على اهتمام الرئيس برفاه مرؤوسيه أما مقياس من 0 غير سعيد إلى 10 سعيد جدا فلاحظنا أن الفئة السعيدة الراضية بعملها تقدر بـ 55.24 كأكبر نسبة و 23.33 للفئة الغير % سعيدة و في الأخير الفئة الغير سعيدة جدا بنسبة تقدر بـ 21.4

### 3.4 الاختبارات الاحصائية

1.3.4 العلاقة بين الرفاهية في العمل ومؤشرات الدراسة: سوف نعلم في تحليلنا على اختبار المتوسطات: يستخدم اختبار المستقل لفحص فرضية اختلاف الوسيط الحسابي بين مجموعتين مستقلتين /  $H_0$ : تساوي التباين /  $H_1$ : عدم تساوي التباين؛ إذا كانت sig أقل من 0.05 نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية أما إذا كان هذا الاختبار غير معنوي تكون

sig أكبر من 0.05 فأنا أقبل الفرضية العديمة القائلة بأنه ليس هناك اختلاف في التباين لهذا ندرس الشطر الثاني من الجدول في اختبار فرضيات تساوي المتوسطات فلدينا الفرضيات /  $H_0$ : تساوي المتوسطات ( يوجد أثر ) /  $H_1$ : عدم تساوي المتوسطات ( لا يوجد أثر)؛ إذا كانت sig أقل من 0.05 نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة عدم تساوي المتوسطات

### 1 قطاع العمل — التحفيزات

		Test de Levene sur l'égalité des variances		t	Sig. (bilatérale)
		F	Sig.		
في أي قطاع تعمل	Hypothèse de variances égales	139,389	,000	5,104	,000
	Hypothèse de variances inégales			3,513	,001

المصدر: SPSS20

نلاحظ أولاً نتائج اختبار ( levene ) المستخدم لفحص افتراض تجانس التباين في المجتمعين نتائج هذا الاختبار بينت  $sig=0.00$  أقل من 0.05 بالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية و إذا انتقلنا إلى اختبار المتوسطات نعتمد على السطر الثاني نجد أن  $sig = 0.000$  أقل من 0.05 بالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية .

## 2- تنمية القدرات \_\_\_\_\_ المؤهل العلمي

		Test de Levene sur l'égalité des variances			
		F	Sig.	t	Sig. (bilatérale)
تنمية القدرات	Hypothèse de variances égales	,095	,758	-4,184	,000
	Hypothèse de variances inégales			-4,248	,000

المصدر SPSS20 :

نلاحظ بأن sig = 0.758 أكبر من 0.05 بالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأن التباينات متساوية و إذا إنتقلنا إلى إختبار تساوي المتوسطات نجد أن لدينا sig أقل من 0.05 فهي تساوي 0.00 بالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية

## 3 الحالة العائلية \_\_\_\_\_ شروط العمل

		Test de Levene sur l'égalité des variances			
		F	Sig.	t	Sig. (bilatérale)
هل انت	Hypothèse de variances égales	,526	,469	-,133	,894
	Hypothèse de variances inégales			-,133	,894

المصدر : SPSS20

لدينا  $\text{sig} = 0.526$  أكبر من 0.05 بالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأن التباينات متساوية و إذا إنتقلنا إلى إختبار تساوي المتوسطات نجد أن لدينا أكبر  $\text{sig}$  من 0.05 فهي تساوي 0.894 و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأن المتوسطات متساوية.

#### 4- ساعات العمل \_\_\_\_\_ مجال الدخل

		Test de Levene sur l'égalité des variances			
		F	Sig.	t	Sig. (bilatérale)
كم ساعة تعمل في اليوم	Hypothèse de variances égales	,122	,728	-1,031	,307
	Hypothèse de variances inégales			-1,181	,245

المصدر: SPSS20

لدينا  $\text{sig} = 0.728$  أكبر من 0.05 بالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأن التباينات متساوية و إذا إنتقلنا إلى إختبار تساوي المتوسطات نجد أن لدينا أكبر  $\text{sig}$  من 0.05 فهي تساوي 0.894 و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأن المتوسطات متساوية.



## 5 قطاع العمل ————— هل توفر مؤسستك وسيلة نقل

		Test de Levene sur l'égalité des variances		t	Sig. (bilatérale)
		F	Sig.		
في أي قطاع تعمل	Hypothèse de variances égales	416,769	,000	8,220	,000
	Hypothèse de variances inégales			4,052	,000

المصدر SPSS20 :

لدينا  $\text{sig} = 0.00$  أقل من  $0.05$  بالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية و إذا إنتقلنا إلى إختبار تساوي المتوسطات نجد أن لدينا  $\text{sig}$  أقل من  $0.05$  فهي تساوي  $0.00$  بالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن التباينات غير متساوية

## 4.4 نتائج الدراسة

بعد قيامنا باختبار تساوي المتوسطات، خلصت الدراسة أن الرفاهية في العمل ليست مرتبطة بالدخل.

ترتبط الرفاهية في العمل بالمحددات التالية: ساعات العمل، الحياة العائلية و شروط العمل، الدخل، المحيط المؤسستي.

ترتبط الرفاهية في العمل للمستجوبين الجزائريين بأغلب محدداته و ليس الدخل فقط و هذا ما يدفعنا لرفض فرضية الدراسة القائبة بأن الدخل هو المحدد الرئيس للرفاهية في العمل.

### 5. خاتمة

لقد ظهر العمل وتطور بتطور الفكر البشري باعتباره ضرورة ملحة لا غنى عنها ومن اجل الحفاظ على النظام لابد من قوانين تنظم العلاقات العامة لدى ادى كل ذلك الى ظهور قانون العمل فكل دولة خصوصياتها والتي نجد من بينها قانون العمل الجزائري وتطور قانون العمل الجزائري بتطور المؤسسات الاقتصادية الذي كان مرهونا بتمايز الأنظمة الاقتصادية؛ إن العلاقات المهنية في الجزائر تنظمها مبدئيا أحكام القانون 11/90 إضافة الى القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط وكذا القوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والاحكام القانونية التنظيمية وكما سبق واشرنا فان علاقات العمل مستمدة أيضا من معاهدات دولية للعمل صادقت عليها الجزائر كالمعاهدات المتعلقة بساعات العمل والراحة القانونية والتأمينات والتعويض عن الحوادث .... وتجدر الاشارة الى انه في ظرف قياسي استطاع قانون العمل الجزائري ان يؤسس هيكلًا يضمن للعامل ورب العمل على حد سواء أهم الحقوق الضرورية لضمان سير المصلحة العامة

خلصت دراستنا إلى أن الرفاهية في العمل ليست مرتبطة بالدخل، بل ترتبط بالمحددات التالية: ساعات العمل، الحياة العائلية وشروط العمل، الدخل والمحيط المؤسسي. إذن ترتبط الرفاهية في العمل للمستجوبين الجزائريين بأغلب محدداته وليس الدخل فقط.

**المراجع:**

<sup>1</sup> Kahneman D, Diener E, Schwarz N. (1999), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation, P: 15

<sup>2</sup> المصدر نفسه

<sup>3</sup> (1946)، باحث أمريكي، اشتهر بأبحاثه في مجال الرفاهية الذاتية.

<sup>4</sup> المصدر نفسه

<sup>5</sup> Cresier, J, Clarification conceptuelle du bien-être au travail  
Université de Caen Basse-Normandie, NIMEC EA 969 p4

<sup>6</sup> Cowen E L. (1994), "The enhancement of psychological wellness: Challenges and opportunities", *American Journal of Community Psychology*, Vol 22, p 149-179

<sup>7</sup> أرسطو (384 ق.م - 322 ق.م) هو فيلسوف يوناني، تلميذ أفلاطون ومعلم الإسكندر الأكبر، وواحد من عظماء المفكرين، تغطي كتاباته مجالات عدة، منها الفيزياء والميتافيزيقيا والشعر والمسرح والموسيقى والمنطق والبلاغة واللغويات والسياسة والحكومة والأخلاقيات وعلم الأحياء وعلم الحيوان..وهو واحد من أهم مؤسسي الفلسفة الغربية.

<sup>8</sup> Ryff C D. (1995), "Psychological well-being in adult life".  
*Psychological Science*, Vol 4, n°4, p 99-104

<sup>9</sup> المصدر نفسه

<sup>10</sup> المصدر نفسه

<sup>11</sup> محمد بشارة كيارة. "اقتصاد الرفاه". الموسوعة العربية.

<sup>12</sup> حازم شوقي محمد محمد الطنطاوي، ترجمة الفصل الثالث من كتاب: علم النفس الإيجابي: النظرية، البحوث، التطبيقات، عنوان الفصل: السعادة والرفاهية الذاتية عبر الأمم،

<https://www.researchgate.net/.../trjmt-alfsl-althalth-mn-ktab-lm-alf>

<sup>13</sup> السعادة والرفاهية الذاتية عبر الأمم.

<sup>14</sup> Clark,A ,E1998 مؤشرات الرضا في العمل طبعات

<sup>15</sup> <http://labrh.opinion-way.com>,enquete du bien être au travail des salaries, décembre 2012

<sup>16</sup> Hugues Cazenave, « Les études en ligne – Livre blanc »  
OpinionWay , 2008 .

<sup>17</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.html>

<sup>18</sup> المجلة الأردنية، إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد 2، ص 175

<sup>19</sup> المجلة الأردنية، إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد 2، ص 175

<sup>20</sup>المرجع نفسه.