

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير

العقاري (OPGI) بولاية المسيلة

Life Dimensions on The achievement of job satisfaction among employesses of the office of promotion and Real Estate Managment M'sila City

محمد بريكي، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، المركز الجامعي عبد الله مرسلبي بتيبازة (الجزائر)،

Briki.Mohammed@cu-tipaza.dz

تاريخ النشر: 2023/03/31

تاريخ القبول: 2023/03/09

تاريخ الاستلام: 2022/10/13

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لاختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة، حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع بيانات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 30 موظف، والتي حددت بطريقة عشوائية. كما توصلت نتائج الدراسة التطبيقية وجود أثر أبعاد لجودة الحياة الوظيفية (العلاقات الإجتماعية، الأجور والمكافآت العادلة، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالمسيلة، كما توصلت إلى أنه ليس لبعد الأمان والاستقرار الوظيفي أثر في تحقيق الرضا الوظيفي.

كلمات مفتاحية: أبعاد جودة حياة وظيفية، رضا وظيفي، علاقات إجتماعية، أجور ومكافآت عادلة، أمان واستقرار وظيفي، توازن بين حياة شخصية وحياة وظيفية.

تصنيفات JEL : O15 ، J28 ، J81

Abstract:

This study aims to test the nature of the impact of quality of career life in achieving job satisfaction among employees at the Office of Promotion and Real Estate Management in M'sila, where the questionnaire tool was

relied on to collect the data of the 30 members of the study sample, which were randomly determined.

The results of the applied study also found that there is a dimensional impact of the quality of career life (social relations, fair wages and rewards, balance between personal life and career life) in achieving job satisfaction among the employees of the Bureau of Promotion and Real Estate Management in M'sila, and it also found that the dimension of job security and stability has no impact on achieving job satisfaction.

Keywords: Dimensions of quality of career life, job satisfaction, social relations, fair wages and rewards, job security and stability, balance between personal and career life.

Jel Classification Codes: O15, j28, J81

1. مقدمة:

أدى تطور المؤسسات من وضعها التقليدي إلى وضعها الحالي إلى الاهتمام بالسلوك الإنساني في بيئة العمل، التي يعتبر فيها الفرد هو المحور أو المحرك الذي تخلق به المؤسسة القيمة المضافة التي تحقق الميزة التنافسية وتستندبها، من خلال توفير الأساليب الأساسية التي تزيد من جودة الحياة الوظيفية للموظفين بغية تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يعد هذا الأخير الركيزة الأساسية في نجاح وتميز المؤسسات وتحسين الفعالية التنظيمية، من هذا المنطلق تمت صياغة طرح التساؤل التالي:

ماهو أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية

والتسيير العقاري (OPGI) بولاية المسيلة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تمت صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت العادلة و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟

بغية الإجابة على تساؤل الدراسة و الأسئلة الفرعية السابقة تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

والتي تنقسم إلى الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت العادلة و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

1.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي حسب وجهة الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة، ومعرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت العادلة، الأمان والاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة

الشخصية والحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

2.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في معرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى المؤسسات العمومية، لأن شعور العاملين بالرضا الوظيفي والاستقرار النفسي يرفع في رغبتهم في العطاء والانجاز، بحيث ان هذا الأخير ينعكس على تحقيق الأهداف المرجوة، لذا جاءت هذه الدراسة لتوجيه انتباه المسؤولين في المؤسسات العمومية لوضع الخطط والبرامج التي تعزز من الرضا الوظيفي وتكوين مناخ ملائم للعاملين، إضافة إلى مساهمة النتائج والتوصيات المقدمة من هذه الدراسة في زيادة الوعي بأهمية تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية.

3.1 منهج الدراسة:

تماشيا مع أهداف وإشكالية الدراسة تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي في الجانب النظري باستخدام أسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي للدراسة.

4.1 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا من جميع الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة (Opgi M'sila)، وهذا بالاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة قدرها 30 موظفا.

5.1 حدود الدراسة: بغية تحقيق أهداف البحث، قمنا برسم حدود الدراسة كما يلي:

- البعد المكاني: يتضمن الجانب الميداني دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري - المسيلة -.
- البعد الزمني: تمت الدراسة في شهر ماي 2022.
- البعد البشري: اشتملت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 30 موظف بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة .

6.1 الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى: ل (سامر أحمد محمد طلبه النجار، 2020) بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية، (مقال: المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 11، العدد 01، الجزء 02، جامعة قناة السويس، مصر)، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (خصائص وظروف العمل، الأجور والمكافآت والمزايا، الاستقرار والأمان الوظيفي، تطوير القدرات البشرية، التوازن بين الحياة، المشاركة في اتخاذ القرار) على مستوى الرضا الوظيفي بقطاع ريادة الأعمال، كما توصلت إلى أن اتجاهعاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطا، واتجاههن نحو التوازن بين الحياة الأسرية والحياة الأسرية كان مرتفعا، بينما كان اتجاههن إلى بعد المشاركة في اتخاذ القرارات منخفضا على غرار اتجاههن لباقي الأبعاد كان متوسطا، في حين كان الاتجاه نحو الرضا الوظيفي متوسطا.
- الدراسة الثانية: ل (خالد خالفي، يوسف بوكدر، 2021) بعنوان: دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر، (مقال: مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 07، العدد 03، جامعة الشلف، الجزائر)، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية من خلال (أسلوب الإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، مكان العمل وخصائص الوظيفة) في عملية تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة، وأن بعد المشاركة بالقرارات هو الأكثر تأثيرا على رضا أفراد العينة.
- التعقيب على الدراسات السابقة: من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ أنها تتشابه وتتداخل مع الدراسة الحالية كوننا درسنا نفس المتغير المستقل (جودة الحياة والوظيفية)

ونفس المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وأيضا من حيث أداة الدراسة (استبيان)، أما ما يميز هذه الدراسة أنها تدرس الأثر بين المتغيرين بأبعاد مختلفة وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بالإضافة إلى إجراء الدراسة التطبيقية على الموظفين بالقطاع العمومي المتمثل في ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية المسيلة.

2. الإطار النظري

1.2 جودة الحياة الوظيفية:

عُرف مصطلح جود الحياة الوظيفية منذ ظهوره بداية سبعينيات القرن الماضي العديد من التعاريف والتي في مضمونها نجد أن جودة الحياة الوظيفية هي جودة العلاقة بين الموظفين وبيئتهم الوظيفية، أي حالة من التوافق الذي يشعر به الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، حيث أنّ هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجابا وبشكل عام على حياة الفرد والأداء التنظيمي (خالفي و بوكدرن، 2021، صفحة 18).

وهي "مفهوم يستخدم للتعبير عن رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع"، وهي أيضا "إحساس الفرد بالسعادة والرضا في ضوء ظروف الحياة السائدة (يعقوب، 2021، صفحة 145)".

بناءً على ما تقدم ذكره يمكننا القول بأنّ جودة الحياة الوظيفية هي " عبارة عن برنامج متكامل يهدف إلى تحسين وتنمية قدرات المورد البشري في المؤسسة عن طريق تهيئة مناخ و بيئة عمل صحية وآمنة وظيفيا، مع ضمان فرص الترقية والتدرج الوظيفي".

كما تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الباحثين حيث حاول الباحثين (حيرش و هزرشي، 2022، الصفحات 17-18) تلخيص هذه الأبعاد في الجدول التالي:

الجدول 01: أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق الدراسات السابقة

اسم الباحث	الأبعاد
(Walton, 1890)	الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، التدريب وتنمية القدرات، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت العادلة، التكامل الاجتماعي.
(المغربي، 2004)	ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.
(جاد الرب، 2008)	تصميم الوظيفة وخصائصها، الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل المادية والمعنوية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت العادلة، إتاحة فرص الترقية والتدرج الوظيفي.
(العنزي وصالح، 2009)	كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، النمو الوظيفي، فرص استغلال القدرات بمبدئية العمل التنظيمي.
(Hamidi & Mohamadi, 2012)	فرص النمو والأمان الوظيفي، الحياة الإجتماعية للعمل، التكامل الاجتماعي في مكان العمل، الأجور والتعويضات العادلة، توفير بيئة عمل صحية و آمنة، التوازن بين العمل والحياة الأسرية، القدرة على التقدم والتطور الدستورية في تنظيم العمل.
(ماضي، 2016)	الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

المصدر: (حيرش و هزرشي، 2022، الصفحات 17-18).

من خلال الجدول السابق يتضح لنا اتفاق كبير بين آراء الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية،

رغم كثرتها ولهذا ارتأينا إلى اختيار أربعة أبعاد تتناسب مع أغراض دراستنا بالمؤسسة محل الدراسة وهي :

- **بعد العلاقات الإجتماعية:** إذ يشير إلى أنّ حياة الإنسان بطبيعتها حياة إجتماعية، كونه إجتماعي بالطبع ولا يمكنه العيش خارج الجماعة، يتفاعل مع أعضائها بحيث يعتمد كل منهم على الآخر، لأن العلاقات بين البشر هي أساس الحياة الإجتماعية (أوبختي و بوجنان، 2021، صفحة 27).
- **بعد الأجور والمكافآت العادلة:** تحتم أغلب المؤسسات اليوم بنظام الأجور والمكافآت وعدالته، فهي بمثابة العوامل الدافعة الذاتية للعمال التي توفر الشعور الإيجابي لديهم، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل (قهيري و كسنة، 2018، صفحة 670)
- **بعد الأمان والاستقرار الوظيفي:** هو بقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول طواعية ورغبة دون تركها حين تتوفر لديه البدائل، إذ يرتبط بعوامل الرضا الوظيفي الاجتماعية، المادية أو النفسية، حيث أنه من مظاهره نجد: قلة الشكاوي، الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل، قلة حوادث العمل، المواظبة على العمل والشعور بالأمان (حجاج، 2015، صفحة 73).
- **بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:** أي الممارسة التي تساعد الموظفين على إدارة أعمالهم بشكل أفضل، وهي سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعمل في نفس الوقت، من خلال مستوى الرضا الذي يتحقق في أدوار متعددة في الحياة (بوطالب و نجيمي، 2020، صفحة 187).

2.2 الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أحد أبرز مكونات بيئة العمل ضمن مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية، إذ يشغل اهتمام الباحثين من ناحية حدوثه والعوامل المؤثرة فيه، والأساليب التي تمكن المؤسسات من تحقيقه.

هناك من يعرف الرضا الوظيفي على أنه " مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفة، إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيمة المهمة بالنسبة له (بربار و بن الحاج، 2021، الصفحات 63-79)"، حيث يطلق تعبير الرضا عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله

فيصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الإجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل، بمعنى أنه يوجد بينه وبين وظيفته ارتباط وتفاعل لتحقيق أهداف مهنية واجتماعية، أي أنه يتطلع لمراكز أعلى تحقق له الاستقلالية القيام بمسؤولياته على النحو الذي يميزه عن الآخرين ويجعله يتطور وظيفيا (بوخلوة و قمو، 2016، صفحة 165)". وعليه فإن الرضا الوظيفي هو ردود الفعل العاطفية للموظف اتجاه المؤسسة نتيجة توفر مجموعة من الشروط التي تقلص الفجوة بين توقعات الموظفين وظروف العمل الواقعية.

3. الإطار التطبيقي

1.1 خصائص عينة الدراسة:

– أداة الدراسة: تتمثل أداة هذا البحث في أداة الاستبيان والذي تم تقسيمه كما في الدول التالي:

الجدول 03: الصورة النهائية للاستبيان.

عدد العبارات	اقسام الاستبيان	
	المحور 01: الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة	
(06) عبارات	بعد العلاقات الاجتماعية	المحور 02: جودة الحياة الوظيفية
(06) عبارات	بعد الأجور والمكافآت العادلة	
(07) عبارات	بعد الأمان والاستقرار الوظيفي	
(07) عبارات	بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	
(16) عبارات	المحور 03: الرضا الوظيفي	
42 عبارة	مجموع عبارات الاستبيان	

المصدر: من إعداد الباحث.

- ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان؛ أنه يعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، وتحت نفس الظروف والشروط، باستخدام معامل الثبات ألفا كرو نباخ، للحكم على دقة القياس، حيث يزيد معاملته عن القيمة المعيارية (0.6)، والجدول التالي يوضح ما يلي:

الجدول 04 : نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لمحاو الدراسة.

المحاو	البعد	معامل ألفا كرو نباخ
محور 02: جودة الحياة الوظيفية	بعد العلاقات الإجتماعية	0.87
	بعد الأجور والمكافآت العادلة	0.85
	بعد الأمان الاستقرار الوظيفي	0.81
	بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	0.86
محور 03: الرضا الوظيفي		0.83

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ألفا كرو نباخ لأبعاد محور (جودة الحياة الوظيفية) تتراوح بين (0.81) كأدنى قيمة و (0.87) كأعلى قيمة، وقيمة المعامل نفسه لمحور (الرضا الوظيفي) هي (0.83)، أي أكبر من القيمة المعيارية للاختبار 0.6 (الحد الأدنى)، وهي قيم ممتازة ومناسبة، وهذا ما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

- خصائص عينة الدراسة: نلخصها في الجدول التالي:

الجدول 05: توزيع الافراد حسب خصائص العينة

Total	Percent	Total	Frequency	الخصائص	
100.0	43.3	30	13	ذكر	الجنس
	56.7		17	أنثى	
100.0	50	30	15	أقل من 30	السن
	20		06	من 31-40 سنة	

	13.3		04	من 41-50 سنة	
	16.7		05	أكثر من 51 سنة	
100.0	50	30	15	أعزب	الحالة الاجتماعية
	50		15	متزوج	
100.0	3.3	30	1	رئيس قسم	المستوى الوظيفي
	10		3	رئيس مصلحة	
	60		18	موظف	
	26.7		08	ما عدا ذلك	
100.0	50	30	15	جامعي	المستوى التعليمي
	46.7		14	ثانوي	
	3.3		1	متوسط	
	-		-	ابتدائي	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05) وبالنظر إلى تكرارات العينة، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب:

- متغير الجنس: بعدد 17 بنسبة 56.7% لصالح الاناث في حين بلغ عدد الذكور 17 وبنسبة 43.3%، وهذا راجع إلى كون طبيعة العمل في المؤسسة محل الدراسة إداري بحت ولا يحتاج إلى قوة الرجال.
- متغير السن: بعدد 15 فرد بنسبة 50% لصالح الفئة العمرية أقل من 30 سنة، والباقي بنسب متفاوتة قليلا، وهذا ما يفسر توجه الدولة الجزائرية نحو تشغيل الشباب وتقليص نسب البطالة لدى الفئات العمرية المتخرجة حديثا.
- متغير الحالة الاجتماعية: بعدد 15 فرد بنسبة 50% لصالح فئة أعزب، و بعدد 15 فرد بنسبة 50% لصالح فئة متزوج.

- متغير المستوى الوظيفي: بعدد 18 فرد بنسبة 60% لصالح رتبة موظف وهي أكبر نسبة مما يدل ان المؤسسة محل الدراسة لا تحتوى على مستويات إدارية كثيرة، والباقي بنسب متفاوتة قليلا.
- متغير المستوى التعليمي: بعدد 15 فرد بنسبة 50% لصالح فئة الجامعيين، وبعدد 14 فرد بنسبة 46.7% لصالح فئة الثانوي، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحوي طاقات ذات مستوى جيد، وأن سياسة استقطاب المؤسسة للفئات ذات الشهادات الجامعية ناجحة.

2.2 تحليل عبارات محاور الاستبيان:

✓ تحليل عبارات المحور الأول:

من خلال تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 30 مفردة نلاحظ أن:

- معظم المتوسطات جاءت بدرجة متوسطة لبعء العلاقات الاجتماعية، كما أن معظم قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن المتوسط الحسابي للبعء ككل بلغ (3.23) بانحراف (0.36) وقيمة اختبار T-Test غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).
- أغلب المتوسطات جاءت بدرجة متوسطة لبعء الأجور والمكافآت العادلة كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن المتوسط الحسابي للبعء ككل بلغ (3.14) بانحراف (0.32) وقيمة اختبار T-Test جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).
- أن أغلب المتوسطات جاءت بدرجة متوسطة لبعء الأمان والاستقرار الوظيفي، كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن المتوسط الحسابي للبعء ككل بلغ (3.34) بانحراف (0.39) وقيمة اختبار T-Test جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).
- أن معظم المتوسطات جاءت بدرجة متوسطة لبعء التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، كما أن معظم قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى

الدلالة (0.05)، حيث أن المتوسط الحسابي للبعد ككل بلغ (2.98) بانحراف (0.27) وقيمة اختبار T-Test جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى توافر أبعاد الدراسة جاءت بدرجة متوسطة حيث أن:

- **بعد العلاقات الاجتماعية:** ضعف مبدأ الاحترام والتقدير بين الموظفين في كل المستويات الإدارية والدوائر، قلة تبادل الزيارات الاجتماعية بين الموظفين، أيضاً عدم توفير العدالة التنظيمية مع احترام الرؤساء للالتزامات العائلية للموظف.
 - **بعد الأجور والمكافآت العادلة:** عدم تناسب الأجر مع احتياجات ورغبات الموظف، وجوب مكافئة الموظفين على الأداء المتميز والإبداع الفردي والجماعي، عدم تحديث نظام حوافز كل فترة.
 - **الأمان والاستقرار الوظيفي:** عدم تدريب الموظفين طيلة مساهم المهني وتدريبهم في مراحل متقطعة، عدم تنمية شعور الموظف بالأمان في منصبه وعدم تهديده، وضرورة إحساس الفرد بأنه هو أهم من الوظيفة.
 - **التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:** عدم مراعاة الظروف الشخصية للموظفين، وعدم السماح بتأدية جزء من المهام في المنزل كنوع من التمكين الإداري وأيضاً السماح للموظفين بتنمية مهاراتهم خارج المؤسسة كالدراسة وحضور الدورات التكوينية.
- ✓ تحليل عبارات المحور الثالث (الرضا الوظيفي):

أغلب المتوسطات لإجابات أفراد عينة الدراسة (30 فرد) على محور الرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الإحصائية T-Test جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ (3.03) بانحراف (0.47) وقيمة اختبار T-Test جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى توافر محور الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى: إحساس الموظفين بالروتين، عدم توفير المؤسسة سبل الراحة

للموظف، نظام الترقية يجب أن يقوم على أساس الأداء المتميز وكفاءة الموظف، إحساس الموظف بالأمان والاستقرار الوظيفي وتوافق حياته المهنية مع حياته ورغباته الخاصة، علاقة الموظف الجيدة مع مديره وزملائه.

2.3 مناقشة فرضيات الدراسة:

✓ مناقشة الفرضية الرئيسية: التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة

الحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليين:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال (الملحق رقم 03) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي بلغت (0.73) وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي انه كلما ارتفعت درجات جودة الحياة الوظيفية كلما ارتفعت معها درجات الرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة (R) 0.54 أي أن جودة الحياة الوظيفية تفسر حوالي 53 % من التباين في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (32.86) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 5.73 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

✓ مناقشة الفرضيات الفرعية:

➤ مناقشة الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين

العلاقات الإجتماعية و تحقيق الرضا لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر بعد العلاقات الاجتماعية على المتغير التابع تم

صياغة الفرضيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الإجتماعية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الإجتماعية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال (الملحق رقم 03) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بعد العلاقات الاجتماعية والرضا

الوظيفي بلغت (0.45)، وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي انه كلما ارتفعت درجات العلاقات الاجتماعية كلما ارتفعت معها درجات الرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة (R) 0.21 أي أن بعد العلاقات الاجتماعية يفسر حوالي 21 % من التباين في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (7.45) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.73 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة

(0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الإجتماعية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

➤ مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين

الأجور والمكافآت العادلة و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر بعد الأجور والمكافآت العادلة على المتغير التابع
تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت العادلة و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت العادلة و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال (الملحق رقم 03) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد الأجور والمكافآت العادلة والرضا الوظيفي بلغت (0.21) وهي قيمة موجبة انه كلما ارتفعت درجات الأجور والرواتب كلما ارتفعت معها درجات الرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة (R) 0.26 أي أن الأجور والمكافآت العادلة تفسر حوالي 26 % من التباين في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (9.88) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .
وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.14 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه " هناك أثر ذو دلالة معنوية لبعء الأجور والرواتب على الرضا الوظيفي في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI في المسيلة " .

➤ مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي على المتغير التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال (الملحق رقم 03) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد الأمان والاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي بلغت (0.33) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما ارتفعت درجات بعد الأمان والاستقرار الوظيفي كلما ارتفعت معها درجات الرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة $0.11SquarR$ أي أن بعد الأمان والاستقرار يفسر حوالي 11 % من التباين في الرضا الوظيفي، لكن بالنظر الى قيمة (F) نجد انها بلغت (3.50) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار غير معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 1.87 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

➤ مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة".

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية على المتغير التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال (الملحق رقم 03) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية والرضا الوظيفي بلغت (0.67)، وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي انه كلما ارتفعت درجات التوازن بين العمل والحياة الخاصة كلما ارتفعت معها درجات الرضا الوظيفي، في حين بلغت قيمة (R) 0.45 أي أن التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية يفسر حوالي 45 % من التباين في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (23.76) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 4.87 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

4. خاتمة:

بناء على ما تقدم به الباحث يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي من المواضيع البارزة في تسيير الموارد البشرية التي على أساسها تبني المؤسسات علاقتها مع موظفيها وبها يتحدد الولاء التنظيمي والسعادة في العمل، من خلال عمليات متكاملة ومخططة ومستمرة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات داخل المؤسسة بما يتوافق مع استراتيجيات المؤسسة واهداف ومصالح الموظفين، وفي ضوء الإطار النظري والتطبيقي للدراسة ونتائجها ومناقشتها جاءت نتائج الدراسة التطبيقية كالتالي:

- مستوى اتجاه الموظفين نحو أبعاد جودة الحياة التنظيمية كان بدرجة متوسطة؛

- مستوى اتجاه الموظفين نحو محور الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة؛

كما يقترح الباحث التوصيات التالية:

- ضرورة زيادة الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية باعتبارها مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المؤسسة؛
- إتاحة الفرصة للموظفين لبناء علاقات اجتماعية بين بعضهم البعض أو مع مدراءهم وهذا بإقامة ملتقيات اجتماعية وتبادل زيارات عائلية وخلق فضاء للتبادل المعرفي وفق عادات وتقاليد المجتمع الجزائري؛
- إجراء عملية مراجعة مستمرة لنظم الأجور والمكافآت، وتحسين المستوى المادي للموظفين بوضع الخطط والقواعد العادلة والمستمرة على أسس واضحة و موضوعية لتقديم الأجور، وكذلك تحسين المستوى الترفيهي لتغطية الجوانب الاجتماعية.
- ضرورة زيادة الاهتمام بدرجات الأمان والاستقرار الوظيفي للموظفين ومنحهم الثقة في عدم قيام الإدارة بالاستغناء عنهم تحقيق للرضا الوظيفي الذي يفعل الولاء التنظيمي؛
- إظهار حرص الإدارة الدائم على خلق التوافق والتوازن بين حياة الموظفين الشخصية والمهنية، مما يقلل من الضغط الوظيفي ويمنع من الاحتراق أو الجمود.

5. قائمة المراجع:

• الأطروحات:

المداني حجاج. (2015). القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي (رسالة ماجستير). الجزائر: جامعة عمار ثليجي الأغواط.

• المقالات:

أمينة حيرش، طارق هزرشي. (2022). جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، 01، ص ص 10-32.

باديس بوخلوة، و سهيلة قمو. (2016). أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مقارنة بين مؤسستي مطاحن الواحات العمومية ومطاحن جيدع الخاصة بتقوت. المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، 02، ص ص 161-182.

- جهيد بوطالب، عيسى نجيمي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي - دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10(01)، الصفحات 179-198.
- خالد خالفي، يوسف بوكديرون. (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 07(03)، الصفحات 10-32.
- سالم يعقوب. (2021). آليات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 04، الصفحات 143-151.
- فاطنة قهيري، محمد كسنة. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية - دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة-. مجلة دراسات وأبحاث، 10(03)، الصفحات 666-691.
- نصيرة أوبختي، و التوفيق بوجنان. (2021). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر- دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية- مجلة ع الإنسانية الإجتماعية، 07(02)، ص 23-42.
- نور الدين بربار، و جلول ياسين بن الحاج. (2021). محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية. مجلة العلوم الاقتصادية، 17(1)، الصفحات 73-79.