

أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس بتبسة

The effect of Quality of Work Life in enhancing Job Satisfaction on the employees of Somiphos company-Tebessa

عطية أمال^{1*}، العيفة محمد².

¹ جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي (الجزائر)، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، amel.attia@univ-tebessa.dz

² جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي (الجزائر)، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، mohammed.laifa@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/06/30

تاريخ الاستلام: 2023/04/14

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس-تبسة، حيث تم اتباع المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة بالرجوع إلى المقالات، الكتب والأطروحات، ومنهج دراسة الحالة في الجانب الميداني بإسقاط الدراسة النظرية على مؤسسة سوميفوس - تبسة، وتم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدام برنامج spss لمعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ مستوى الدلالة 0,000، وبلغ معامل الارتباط 0,883 وهو موجب وقوي. الكلمات المفتاحية: جودة، جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي، بيئة العمل، مورد بشري.

تصنيف Jel: O15, M54, J28, N3.

Abstract:

This study aimed at analyzing the impact of the quality of work life on job satisfaction among employees of the Somiphos company –tebessa. Where the descriptive method was followed by describing the phenomenon by referring to articles, books and thesis, and the case study approach in the field aspect by dropping the theoretical study on the company under study, and the questionnaire was adopted as a data collection tool, and the spss program was used to process the data. The study concluded that there is a statistically significant effect of the dimensions of the quality of work life combined on job satisfaction in the company under study, and there is a statistically significant effect of the quality of work life on job satisfaction in the company under study at a significant level of 5% where the level of the significance reached 0,000, and the correlation coefficient reached 0,883 which is positive and strong.

Keywords: quality, quality of work life, job satisfaction, work environment, human resource.

Jel Classification Codes: N3, J28, M54, O15.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

تفرض تحديات القرن الواحد والعشرين على المؤسسات المعاصرة حتمية تبني العديد من المفاهيم منها مصطلح جودة الحياة الوظيفية كمصطلح متشعب يتطلب الاهتمام وتحديث برامجه بشكل مستمر لارتباطه بالموارد البشري الذي بات أحد أهم أصول المؤسسة المعنوية إلى جانب الأصول المادية.

ومن بين المفاهيم ذات الصلة الوثيقة بالعامل الرضا الوظيفي الذي لاقى اهتماما بالغاً اليوم حيث ترمي من خلال تعزيزه تحقيق أهدافها المسطرة، ومن بين الأساليب التي تتبناها المؤسسات اليوم جودة الحياة الوظيفية كأحد أهم الأدوات التي تتعلق بالعامل بشكل مباشر بحيث يمكن أن تفتح مجالات تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي له من خلال بناء برامج تعنى بجودة الحياة الوظيفية.

أولاً: السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.

ويتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- هل لكفاية الراتب وعدالته أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.
- هل للتوازن بين العمل والحياة الشخصية أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.
- هل لفرص النمو الوظيفي واستغلال القدرات وتطويرها أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.
- هل لصحية ظروف العمل والتكامل الاجتماعي أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.
- هل للتمسك بمبادئ العمل أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة؟.

ثانياً: الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للدراسة

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية تم صياغة فرضية رئيسية تتجزأ منها فرضيات فرعية كما يلي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاية الراتب وعدالته على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص استغلال القدرات وتطويرها على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصحية ظروف العمل على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكامل الاجتماعي على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمسك بمبادئ العمل على الرضا الوظيفي لدى عمالي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية متغيرين الدراسة بالنسبة للعامل والمؤسسة فجودة الحياة الوظيفية من المصطلحات التي لاقت اهتماماً بالغاً من قبل الباحثين على المستوى الكلي والجزئي الأمر الذي أثار تسارع المؤسسات المعاصرة لتبنيه نظراً لارتباطه الوثيق بالعامل، أما الرضا الوظيفي فيعتبر نتيجة الجهود التي تبذلها المؤسسات من خلال تصميم برامج ونظم فعالة من شأنها تحقيق رضا العامل ومن ثم تعزيز أدائه لتصل في النهاية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

رابعاً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التحقق من الأثر جوده الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي بمؤسسة سوميفوس-تبسة؛
- معرفة مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس-تبسة؛
- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تسليط الضوء على الأبعاد الحقيقية لجودة الحياة الوظيفية التي تتبناها مؤسسة سوميفوس-تبسة.

خامساً: منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الجانب النظري من الدراسة وتوضيح مفهوم جودة الحياة الوظيفية ومعرفة مختلف أبعادها حسب آراء الباحثين، وتسليط الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي وأهم مسبباته، وكذا أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي، حيث تم الرجوع إلى مصادر المعلومات من كتب ومقالات وملتقيات، وتم اتباع منهج دراسة الحالة وذلك بإسقاط الدراسة النظرية على الجانب التطبيقي من خلال عرض الجداول وتحليل ونتائج الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة

سيتم في هذا الجزء التطرق لبعض الدراسات السابقة المتنوعة والتي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي كمايلي:

1. دراسة Ayesha Tabassum (2012) بعنوان:

« Interrelation between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh».

"العلاقات التبادلية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش".

- هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (تعويض مناسب وعادل، ظروف عمل آمنة وصحية، فرصة للنمو المستمر والأمن، فرصة لاستخدام القدرات البشرية وتمييزها، الاندماج الاجتماعي في تنظيم العمل، مساحة العمل والحياة الإجمالية، الأهمية الاجتماعية لحياة العمل) كمتغيرات مستقلة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش كمتغير تابع، واكتشاف الأبعاد الحقيقية لجودة الحياة الوظيفية في القطاع الجامعي الخاص في بنغلاديش، إضافة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على إدراك أعضاء هيئة التدريس لجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي. تم استخدام تقنية أخذ العينات الإحصائية pps المناسبة مع العينة لاختبار 12 جامعة خاصة للمسح، واعتماد طريقة العينات العشوائية المنتظمة لاختيار العينة من بين 1428 عضو هيئة تدريس يعملون بدوام كامل (مجتمع الدراسة)، وتم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات من خلال توزيع 72 استبانة مناصفة بين الذكور والإناث وتم استرجاعها كاملة وكلها صالحة للتحليل، حيث استخدم مقياس ليكارت لقياس العلاقة المتبادلة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي.

- وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباط موجب بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش، ويحقق بعدا التعويض المناسب والعادل وحقوق العاملين الدستورية في المنظمة المرتبتين الأوليتين من ناحية أكبر قيمة معامل ارتباط موجب، أما بعد فرص استغلال القابليات وتطويرها فيحقق أقل قيمة معامل ارتباط موجب، وبينها بقية الأبعاد متتالية وكلها تحقق نسب متفاوتة لمعامل الارتباط تعبر عن العلاقة المتبادلة بينها وبين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش.

2. دراسة محمد إبراهيم كامل صويص (2018) بعنوان:

واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 9، العدد 2، جامعة قناة السويس.

- هدفت الدراسة إلى تحديد واقع جودة الحياة الوظيفية بمكوناتها في تحقيق الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية والكشف عن مستوى الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية، تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرار، عدالة نظم الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، الالتزام التنظيمي) كمتغيرات مستقلة وبين مستوى الرضا الوظيفي كمتغير تابع في الجامعات الفلسطينية، الكشف عن الفروق بين متوسط التقديرات حول دور جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الجامعة، سنوات الخدمة). وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ليعبر عن الظاهرة كميًا وكيفيًا، واعتماد الاستبيان كأداة للدراسة حيث تم اختيار عينة عشوائية قدرت بـ 60 مفردة من الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية وتم توزيع الاستبانة عليهم، وتم استخدام برنامج spss لمعالجة البيانات وتحليلها.

- وقد خلصت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، هناك علاقة بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرار، عدالة نظم الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، الالتزام التنظيمي) والرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% حول جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% حول الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الجامعة) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% حول الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير العمر، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% حول جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجامعة.

3- دراسة خالد خلفي ويوسف بوكديرون (2021) بعنوان:

"دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر".

- هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة والخروج بتوصيات من شأنها زيادة تلك النسبة، معرفة أي بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية المستخدمة في النموذج يحظى بأعلى نسبة رضا لدى أفراد العينة، اختبار مدى الاختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة وذلك تبعاً لبعض الصفات الديمغرافية. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة بأسلوب دراسة الحالة في الجانب الميداني، واعتماد الاستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيع 113 استبانة على عينة قصدية للدراسة وتم استرجاع 69 استبانة وكلها صالحة للتحليل، وتم استخدام برنامج spss لمعالجة البيانات وتحليلها.

- وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية تعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة، هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% لجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية مرتبة (المشاركة بالقرارات، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، خصائص الوظيفة، مكان العمل) على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة.

4- المقارنة مع الدراسات السابقة وإضافة الدراسة الحالية: تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسة الأجنبية في اختيار أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية (أبعاد والتون)، إضافة إلى اعتماد نفس الأداة للدراسة ألا وهي الاستبيان، أما الدراستين العربية والمحلية فقد تشابهتا مع الدراسة الحالية في المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي واختيار أداة الدراسة وتقارب حجم العينة، أما إضافة الدراسة الحالية تمثلت في اختيار مؤسسة إقتصادية عمومية واختيار عينة من عاملها لتحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على تعزيز الرضا الوظيفي.

المحور الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

1. أولاً: مدخل نظري لجودة الحياة الوظيفية

2. نشأة وتعريف جودة الحياة الوظيفية

برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأول مرة نهاية ستينات القرن العشرين، وتم التركيز عليه خلال الفترة 1969-1984 في الولايات المتحدة الأمريكية بسبب انتشار السلوكات السالبة في بيئة العمل الأمريكية كمعدلات الغياب، التخريب والإضرابات التي أدت في النهاية إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج. (جاد الرب، 2008)

وقد تباين الباحثون في إعطاء تعريف موحد لجودة الحياة الوظيفية وسبب ذلك اختلاف الزوايا التي ينظر بها هؤلاء الباحثين لهذا المصطلح وحسب نتائج الدراسات التي قام بها.

- تعرف على أنها "مجموعة السياسات التي تساهم في التقليل من المخاطر النفسية والاجتماعية المتعلقة بظروف العمل كالإجهاد والمعاناة بشكل عام في العمل ومنها سياسة تغيير توجهات الفرد نحو العمل والمنظمة، تحسين ظروف العمل وتعزيز مشاركة الموظفين، حرص المنظمة على تبنى المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين عن طريق الوفاء بالتزاماتها القانونية". (christophe & palmero, 2013, p. 172)

- يرتكز التعريف أعلاه حول مبدأ تخفيف الضغوط النفسية والاجتماعية التي من شأنها تذليل الحياة الوظيفية، من خلال تغييب دورها في عرقلة سير برامج وسياسات جودة الحياة الوظيفية إلى جانب تحسين بيئة العمل بشكل عام وتعزيز مشاركة العاملين.

غير أنه في بعض الوظائف كأعمال البناء والحفر والأشغال العمومية لا يمكن التقليل من المخاطر خاصة في بعض المناطق الصحراوية والجبليّة.

- يعرفها Werther & Davis بأما: "إتاحة ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ومرتبات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحمدي بالوظيفة، وتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل". (محمود، 2016، صفحة 23)

- أوضح التعريف الذي جاء به Werther & Davis أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب نظريته بحيث يمكن أن تعبر عن جودة الحياة لدى العامل ومن خلال منحه حظوظ واسعة للتأثير على عمله وبذل جهد أكبر لتحقيق ما تسعى إليه المؤسسة.

- أما al et Swamy عرفها على أنها: "مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة". (حمادة بن محمد العيد، 2019، صفحة 13)

حصر التعريف الذي أتو به al et Swamy تعريف جودة الحياة الوظيفية في رضا العامل عن مدى تلبية المؤسسة لحاجياته الشخصية والعملية في أثناء قيامه بعمله، في حين تم إهمال الجوانب المعنوية والنفسية والصحية إضافة إلى العلاقات مع العاملين.

- وعرفت جودة الحياة الوظيفية من طرف al & Commeirasal على أنها "ظروف العمل التي يتوقعها الموظف فيما يخص علاقاته الاجتماعية، محتوى عمله، وبيئة العمل وآثارها على تطويره المهني والشخصي". (Commeiras, Eggrickx, & Georgescu, 2019, p. 39)

حصر التعريف أعلاه جودة الحياة الوظيفية في الظروف الملائمة التي يتوقعها العامل فيما يتعلق بمحتوى العمل وبيئته وآثارها على تقدمه المهني والشخصي، إضافة إلى علاقاته الاجتماعية. في حين قد تختلف توقعات عامل على آخر يشغل أو لا يشغل نفس الوظيفة، وبالتالي ستختلف بالضرورة حاجات وطموحات عامل على آخر إلى جانب وجوب قياس انعكاس تلك التوقعات على أداء العامل وأهداف المؤسسة.

3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

ترتكز جودة الحياة الوظيفية على عدة أبعاد وعناصر تختلف حسب اختلاف آراء الباحثين وسيتم عرض مجموعة من الأبعاد التي استند إليها الباحثون بناء على دراساتهم:

طرح المغربي عدة عناصر وأبعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي: الثقة والاحترام المتبادل، فرص الحصول على التقدير وتحقيق الذات، الاتصالات الفعالة، الأهداف الواضحة، الوظيفة ذات المعنى والأهمية والتي تتميز بالتحدي والتنوع، السلوك القيادي والإستراتيجي الفعال، المعاملة العادلة والمنصفة، الأجور والمكافآت والمزايا والخدمات. (عبدالفتاح المغربي، 2004، صفحة 9)

قسم ماضي خليل إسماعيل أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى أبعاد مرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشرافي بالعمل، الإلتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم)، أبعاد مرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، توازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، العلاقات الاجتماعية)، الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية (الأجور والمكافآت المادية والمعنوية، الترقى والتقدم الوظيفي). (محمود، 2016، صفحة 19)

وسيكون التركيز في هذه الدراسة على الأبعاد التي حددها walton والتي تمثلت في رواتب كافية وعادلة، ظروف عمل صحية، فرص استغلال القدرات وتطويرها، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي، التوازن بين الحياة والعمل، التمسك بمبدئية العمل التنظيمي. (علي العنزي و علي صالح، 2008، صفحة 50)

ثانيا: مفهوم الرضا الوظيفي

1. تعريف الرضا الوظيفي

- يعرف سترونج الرضا الوظيفي على أنه: "حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بداية يومه دون أية نقيصة" (البارودي، 2015، صفحة 38)

يشرح التعريف أعلاه أن الرضا الوظيفي للعامل يعبر عنه من خلال الجوانب المادية والمعنوية المتواحدة والمحيطه بالعمل والتي من شأنها جعل العامل محترما ومبادرا لعمله.

- ويعرف لوك "LOCKE" الرضا الوظيفي على أنه: "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة أو المهنة، على شرط أن تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات الفرد". (الهاشمي و مراد، 2014، صفحة 119)

يركز المفهوم الذي أدلى به لوك على طريقة تأويل الفرد لمدى اشباع المثيرات المحيطة به لحاجياته، الأمر الذي قد لا يلبى حاجيات فرد آخر يشغل وظيفة مشابهة، أي أن عناصر وظيفة معينة تحقق رضا العامل ولا تعزز رضا عامل آخر يشغل نفس الوظيفة.

من خلال التعريفات المذكورة يمكن استخلاص تعريف للرضا الوظيفي بأنه يعبر عن حالة من الطمأنينة يشعر بها العامل جراء المؤثرات والحوافز التنظيمية ونتيجة للعلاقات الاجتماعية الطيبة مع العاملين والمدراء في بيئة العمل.

2. أبعاد الرضا الوظيفي

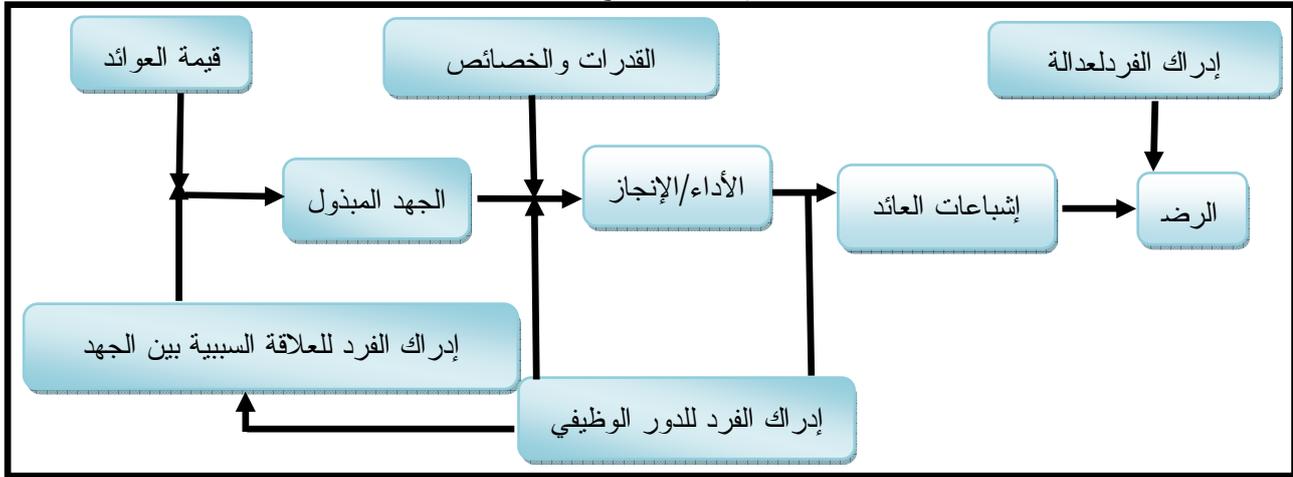
لقد اختلف الباحثون في تسمية أبعاد الرضا الوظيفي بين محددات وعناصر وعوامل مؤثرة ومسببات يمكن تلخيصها في الآتي:

- الأجر: هناك دراسات أجريت في الوم أ وفي المصانع الانجليزية أشارت إلى وجود علاقة طردية بين مستوى دخل الفرد والرضا عن العمل، لذا أصبح إشباع الحاجات الفيزيولوجية والشعور بالأمن وبلوغ المكانة الاجتماعية كلها تتحقق عن طريق الأجر. إلا أن بعض الباحثين وعلى رأسهم "هرزبرغ" يرون أن الأجر لا يؤدي إلى مشاعر الرضا وإنما هو عامل يساعد على تجنب مشاعر عدم الرضا. (البارودي، 2015، صفحة 128).

- مضمون العمل: تمثل المسؤوليات التي تحتويها الوظيفة وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز والترقية أهمية بالغة بالنسبة للعامل، فعندما يمنح العامل مهام وصلاحيات لإنجاز عمله سيؤثر ذلك بشكل مباشر على مستوى رضاه. (الرحاحلة و العزام، 2011، صفحة 176)

- **نمط الإشراف:** يعتبر الإشراف من بين عوامل بيئة العمل التي تؤثر على مستوى رضا العامل، فحسب نتائج الدراسات التي قام بها الباحثون في هذا المجال فإن هناك علاقة قوية بين نمط الإشراف المعمول به داخل المنظمة ورضا العامل، إذ حتى وإن كان أجر العامل مرتفعا وعمله مستقرا وآمنا فإن معاملة المشرفون له لها تأثير على رضاه، كما وجب الإشارة إلى النمط القيادي الديمقراطي الذي يؤثر تأثيرا إيجابيا على رضا العامل لما يشتمل عليه من مبادئ كالمساواة وتكافؤ الفرص. (الهاشمي و مراد، 2014، صفحة 131)
- **فرص الترقية:** تعد الترقية الفرصة المناسبة التي تتيحها المنظمة للفرد وفقا لكفاءته فهي بذلك تعزز من الرضا الوظيفي لديه، دون الإغفال عن إشباع حاجات النمو لدى ذوي الحاجات العليا. (الراحلة و العزام، 2011، صفحة 177)
- **جماعة العمل:** يؤثر الانتماء إلى مجموعة من العمال أثناء تأدية عمله على رضاه الوظيفي حسب ما يتلقاه من منفعة أو توتر فيكون إيجابيا أو سلبيا، فكلما تطابقت أهداف العامل مع أهداف الجماعة زاد رضاه الوظيفي نظرا لشعوره بالارتياح في التعبير عن رأيه. (الهاشمي و مراد، 2014)
- **ساعات العمل:** تؤثر أوقات العمل على الرضا الوظيفي للعامل، فكلما كان هناك توازن بين أوقات العمل والراحة وكلما قل الإجهاد زاد رضا العامل. (البارودي، 2015، صفحة 135)
- **الظروف البيئية للعمل:** تؤثر ظروف العمل وبيئته على الرضا الوظيفي للعامل مثلالإضاءة والحرارة والرطوبة، فكلما كانت العوامل البيئية جيدة وملائمة أدى ذلك إلى زيادة الرضا الوظيفي للعامل. (البارودي، 2015، صفحة 136)
- ومن المؤشرات المعبرة عن الرضا الوظيفي ولاء الموظف ومشاركته في القرارات التي تخص عمله إضافة إلى إلتزامه التنظيمي تجاه عمله، كما أن هناك مؤشرات تدل على عدم الرضا منها ترك الخدمة والغيابات. (محمد ديري، 2011، صفحة 45).
- ويمكن تفسير العلاقة التي تربط بين أداء العامل والعائد الذي يحصل عليه كجزء على جهده المبذول من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (01): نموذج بورتر ولولر



المصدر: محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002. ص 219.

يشرح الشكل أعلاه العلاقة السببية بين العائد الذي سيحصل عليه العامل جراء جهده أثناء العمل باستخدام قدراته وإمكاناته الفردية واستغلالها في تأدية دوره الوظيفي بإنجاز المهام الموكلة له وأداء مختلف الأنشطة التابعة لوظيفته، مما يحقق له الإشباع من خلال العائد كمقابل وبالتالي يتحقق رضاه مع إدراكه لعدالة العائد حيث يكون مناسباً وموائماً للمجهود المبذول من طرفه.

ثالثا: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي

يمكن توضيح أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي من خلال العلاقة التي تربط بينهما كما أشار لها العديد من الباحثين من خلال دراساتهم:

لقد ذكر والتون (1975) أن عدم الرضا عن الحياة الوظيفية هو مشكلة تؤثر على جميع العمال تقريبا في المدى القريب أو البعيد بغض النظر عن المناصب التي يشغلونها، حيث أن الإحباط والملل والغضب الشائع لدى الموظفين سيكون مكلفا سواء بالنسبة للمؤسسة أو العامل، وبالتالي فإن جودة الحياة الوظيفية تحفز الرضا الوظيفي (Tabassum, 2012, p. 80)، كما تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين (المهيبي، 2005، صفحة 275)، حيث أنه من الأهداف العامة من تصميم وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين (جاد الرب، 2008، صفحة 13).

إن بيئة العمل تتمثل في خصائص معينة كالحرارة والرطوبة، محتوى وساعات العمل وعوامل أخرى كلها تؤثر على الرضا الوظيفي، حيث أن علاقة الرضا بالخوافز يكون بإيجاد التوازن بين المدخلات (المجهودات المبذولة من طرف العامل) والعوائد (ما يحققه العامل من هذا العمل). (خالفي و بوكدر، 2021، صفحة 21)

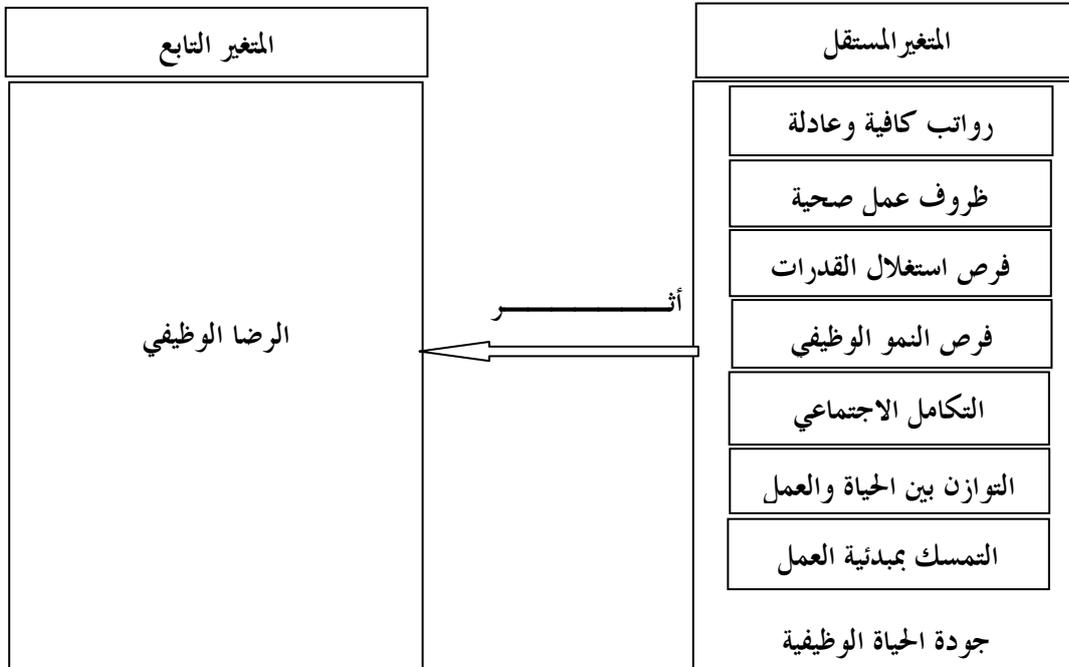
المحور الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

يتم في هذا المحور عرض نموذج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، الأداة المعتمدة في الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات، وتحليل وعرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

أولاً: نموذج الدراسة

يعبر نموذج الدراسة عن الأثر الذي يحدثه المتغير المستقل على المتغير التابع والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم (02): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على فرضيات الدراسة

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

من الضروري تحديد المجتمع والعينة المسحوبة منه لتطبيق الدراسة عليها، حيث يعتبر المجتمع الإحصائي معروف ويتكون من جميع العاملين في مؤسسة سوميفوس بتبسة، وقد بلغ إجمالي حجم المجتمع 120 عاملا حسب مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وتم توزيع الإستبانات عليهم وتم استرداد 58 استبانة، وبعد تفحص الإستبانات تم استبعاد 3 استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبالتالي يصبح عدد الإستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل 55 استبانة أي بنسبة 91,66% من مجموع الاستبانات الموزعة.

الجدول رقم (01): تداول الاستبيان.

الإستبانات	العدد	النسبة %
الموزعة	60	100
التي لم يتم استرجاعها	2	3,33
غير صالحة للتحليل	3	5
المسترجعة والصالحة للتحليل	55	91,66

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يلاحظ أن عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل قدر بـ 55 استبانة بنسبة 91.66% وهي نسبة مقبولة جدا لأغراض البحث العلمي.

ثالثا: أداة الدراسة

باعتبار إستمارة الإستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات، تم الإستعانة بها في جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات. حيث اشتملت على جزئين أساسيين موضحين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): توزيع أسئلة الإستبيان على محاور الدراسة.

الأبعاد وعدد الأسئلة (الفقرات)		محاور الدراسة	
05	كفاية الراتب وعدالته	35	جودة الحياة الوظيفية
05	التوازن بين العمل والحياة الشخصية		
05	فرص النمو الوظيفي		
05	فرص استغلال القدرات وتطويرها		
05	صحية ظروف العمل		
05	التكامل الاجتماعي		
05	التمسك بمبادئ العمل التنظيمي		
/		10	الرضا الوظيفي
		45	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بعد التصميم النهائي لأداة الدراسة سيتم اختبار ثبات، من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): قيمة معامل الثبات ألف كرونباخ لمحاور الإستبانة.

رقم الفقرة في استبانة الإستبانة	اسم المتغير	معامل الثبات ألف كرونباخ
من الفقرة 01 إلى 35	جودة الحياة الوظيفية	0,966
من الفقرة 36 إلى 45	الرضا الوظيفي	0,931
من 01 إلى 45	معامل الثبات الكلي	0,973

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ" الكلي يساوي 0,973 أي أنه أكبر من 0,7 وبنسبة 97,3% هذا يدل على ثبات أداة الدراسة وبالتالي يمكن اعتماد استبانة الإستبيان لإجراء الدراسة.

رابعا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة في المحور الأول

يتناول هذا الجزء تحليل إجابات الأفراد المبحوثين على أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (04): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول (جودة الحياة الوظيفية).

الرقم	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب البعد
01	كفاية الراتب وعدالته	3,58	0,9120	مرتفع	7
02	التوازن بين العمل والحياة الشخصية	3,73	0,7559	مرتفع	3
03	فرص النمو الوظيفي	3,72	0,7847	مرتفع	4
04	فرص استغلال القدرات وتطويرها	3,84	0,6701	مرتفع	2
05	صحية ظروف العمل	3,72	0,8290	مرتفع	5
06	التكامل الاجتماعي	3,64	0,7135	مرتفع	6
07	التمسك بمدئية العمل التنظيمي	3,87	0,6934	مرتفع	1
	إجمالي درجة المحور	3,72	0,6253	مرتفع	/

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه تم قياس جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية من خلال 7 أبعاد بـ 35 عبارة حيث اتضح أن إجابات أفراد العينة على هذه الأبعاد تتجه كلها نحو درجة مرتفع، حيث سجل متوسط حسابي لإجمالي المحور بقيمة 3,72 أي بدرجة مرتفع حسب مقياس ليكرات الخماسي المستخدم أي أن الرواتب التي يتقاضاها العاملون بالمؤسسة محل الدراسة عادلة وكافية بالنسبة لهم، كما أن هناك توازن بين حياة العاملين الشخصية وحياتهم العملية بحيث لا تؤثر مشاكل العمل على الأسرة والعكس صحيح، إضافة إلى أن العاملين يحظون بفرص للنمو والتقدم في الوظيفة إلى جانب فرص استغلال المؤسسة لقدراتهم الشخصية، أما عن ظروف العمل فهي صحية ولا يشوبها مخاطر مهنية، كما أن هناك علاقات اجتماعية طيبة بين العاملين عموما، حيث يمسك أغلبهم بمدئية العمل التنظيمي لأن المؤسسة تطبق المساواة بينهم كما تلتزم المؤسسة أخلاقيا واجتماعيا أمام حياتهم.

خامسا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على الخور الثاني

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات الأفراد المبحوثين على عبارات محور الرضا الوظيفيين خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (05): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الرضا الوظيفي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارات
01	أشعر بتوفر الاحترام من طرف رئيسي المباشر.	4,02	0,798	مرتفع	1
02	أشعر بتوفر الاحترام من طرف زملائي في العمل.	4,05	0,773	مرتفع	2
03	أشعر بتوزيع عادل للمهام والوظائف.	3,64	0,962	مرتفع	5
04	أنا راضي عن عملي الحالي.	3,79	0,986	مرتفع	4
05	أنا راضي عن راتي.	3,52	1,160	مرتفع	9
06	أشعر بالرضا عن أوقاتي عملي.	3,54	1,175	مرتفع	7
07	أشعر بالرضا عن أدائي.	4,02	0,863	مرتفع	3
08	أشعر بالرضا عن أنشطة مؤسستي ومنهجها.	3,63	1,054	مرتفع	8
09	املك حرية العمل بالطريقة التي أريدها.	3,73	1,136	مرتفع	6
10	أشعر بالرضا عن بيئة عملي المادية.	3,48	1,191	مرتفع	10
	درجة إجمالي الخور	3,74	0,7691	مرتفع	/

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه تم قياس متغير الرضا الوظيفي من خلال 10 عبارات حيث أن إجابات أفراد العينة على هذا المحور تتجه بشكل عام نحو درجة مرتفع، حيث سجل متوسط حسابي بقيمة 3,74 أي بدرجة مرتفع حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم، مما يدل على أن العاملين يشعرون بالاحترام من طرف زملائهم من جهة ورؤسائهم في العمل من جهة أخرى كما يشعرون بتوزيع عادل للمهام والوظائف، إلى جانب ذلك فهم راضون عن رواتبهم وأدائهم وبالإضافة إلى بيئة وأوقات عملهم، كما يملكون حرية القيام بأعمالهم.

سادسا: نتائج اختبار الفرضيات

من أجل اختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد Regression linear multiple

الممثل بالمعادلة التالية:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + a_7X_7 + B$$

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي

نتيجة الاختبار	القيمة Sig	القيمة T	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
قبول H_0	0,085	1,756	الرضا الوظيفي	كفاية الراتب وعدالته
قبول H_0	0,356	0,932	الرضا الوظيفي	التوازن بين العمل والحياة الشخصية
قبول H_0	0,168	1,401	الرضا الوظيفي	فرص النمو الوظيفي
رفض H_0	0,011	2,630	الرضا الوظيفي	فرص استغلال القدرات وتطويرها
قبول H_0	0,524	0,642	الرضا الوظيفي	صحية ظروف العمل
قبول H_0	0,781	-0,280	الرضا الوظيفي	التكامل الاجتماعي
رفض H_0	0,012	2,620	الرضا الوظيفي	التمسك بمبادئ العمل التنظيمي
رفض H_0	0,000	F=24,38	الرضا الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

1. اختبار الفرضيات الفرعية

– الفرضية الفرعية الأولى تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاية الراتب وعدالته على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاية الراتب وعدالته على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,085 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكفاية الراتب وعدالته على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

– الفرضية الفرعية الثانية تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,356 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

– الفرضية الفرعية الثالثة تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس-تبسة-عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,168 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو الوظيفي على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

– الفرضية الفرعية الرابعة تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص استغلال القدرات وتطويرها على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص استغلال القدرات وتطويرها على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,011 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لفرص استغلال القدرات وتطويرها على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

- الفرضية الفرعية الخامسة تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصحية ظروف العمل على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصحية ظروف العمل على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,524 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصحية ظروف العمل على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

- الفرضية الفرعية السادسة تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكامل الاجتماعي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكامل الاجتماعي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,781 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكامل الاجتماعي على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

- الفرضية الفرعية السابعة تنص على:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمسك بمبادئ العمل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمسك بمبادئ العمل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة بلغ 0,012 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمسك بمبادئ العمل التنظيمي على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

2. اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة				/
قيمة Sig	قيمة F	معامل التحديد	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
0,000	24,38	0,781	0,883	
Y=0,192X ₁ +0,125X ₂ +0,210X ₃ +0,299X ₄ +0,071X ₅ -0,32X ₆ +0,249X ₇ -0,458				

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ **0,883** وهو ارتباط طردي قوي، وهذا دليل على أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة والرضا الوظيفي، أما معامل التحديد R^2 بلغ **0,781** مما يعني أن نسبة **78,1%** من التغيرات في الرضا الوظيفي تعود لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبقى مستغيرات رجعا إلى متغيراتها أخرى لم يشملها نموذج الدراسة، أما بالنسبة لقيمة F المحسوبة بلغت **24,38**، كما أن مستوى الدلالة بلغ **0,000** وهو أقل من مستوى المعنوية **0,05** مما يؤكد معنوية الأثر.

وعلى ضوء ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية **5%**.

الخاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول إن الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة يتحقق من خلال مجموعة من العناصر التي تعبر في مجملها عن جودة الحياة الوظيفية باعتبارها حاجس المؤسسات المعاصرة لمواكبة التطور المستمر في كافة المجالات ولتحقيق ما تصبو إليه. وعليه وحسب نتائج الدراسة فإن هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة (كفاية الراتب وعدالته، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، فرص النمو الوظيفي، صحة ظروف العمل) على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما توصلت إليه دراسة (Tabassum, 2012)، كما أن لكل من بعدي (فرص استغلال القدرات وتطويرها، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي) كل على حدا أثر ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي. بمستوى دلالة بلغ **0,011** و **0,012** على التوالي، كما خلصت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة. بمعامل ارتباط طردي قوي بلغ **(0,883)**، ومستوى الدلالة بلغ **(0,000)** وهذا ما توصلت إليه دراسة (صويص 2018) ودراسة (خالفي وبوكردون 2021) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وعليه تم تأكيد الفرضية الرئيسية البديلة أي أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة سوميفوس -تبسة- عند مستوى معنوية **5%** وعليه يمكن استنتاج أن:

- قيام المؤسسة بتوفير الامكانيات المادية والمعنوية كما تتبنى سياسة الاحتفاظ بالعاملين ذوو المهارات وتدريبهم.
- أن العاملين يتمتعون ببعض الاستقلالية في العمل كالمراقبة الذاتية والتخطيط.
- هناك عدالة ومساواة بين العاملين في منح الامتيازات وفرص للترقية.
- تستند مؤسسة سوميفوس على قوانين عمل وتعليمات واجبة أكثر من اسنادها لمبادئ اجتهادات المديرين .
- تلتزم المؤسسة محل الدراسة أخلاقيا واجتماعيا أمام حياة العاملين.

التوصيات والاقتراحات

- تكثيف جهود المديرين والمسؤولين في المؤسسات لتعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية باعتبارها مصدر الرضا الوظيفي والابداع والابتكار لدى العامل.
- السهر على تحسين الجوانب المادية والمعنوية للعاملين التي من شأنها تعزيز روح المبادرة لديهم وكذا تحسين مستوى أدائهم.
- تبني نظام تقليص أيام العمل أو ساعات العمل الذي بدأت بعض الدول المتقدمة بالعمل به سنة 2023، والذي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي ومن ثم تحسن الأداء والإنتاجية للمؤسسة.

1. البارودي م. أ. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. الرحاحلة ع. & العزام ز. أ. (2011). السلوك التنظيمي في المنظمات. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
3. الهاشمي ل. & مراد ب. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
4. الهيتي م. خ. ع. (2005). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
5. حمامة بن محمد العيد ع. (2019). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالإستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الوادي. 13 p.
6. خالفي م. خ. & بوكديرون م. (2021). جوان. (دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال. 21, 07(03),
7. سيد محمد حاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: مطبعة العشري.
8. عبدالفتاح المغربي ع. أ. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. 9, 02,
9. علي العنزي م. س. & علي صالح أ. (2008). رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
10. محمد ديرري ز. (2011). السلوك التنظيمي. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
11. محمود ع. م. (2016). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسؤولي الأنشطة الترويجية. مصر، جامعة قناة السويس: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

References in english

1. christophe, j., & palmero, s. (2013). *Todo List Resso Ressources humaines*. France: Imprimerie Sepec.
2. Commeiras, N., Eggrickx, A., & Georgescu, I. (2019). Changements Incertitudes Et Qualité de Vie au Travail, Le cas d'un regroupement de Laboratoires de Biologie Médicale. *Association De Gestion Des Ressources Humaines*, 2(31), 39.
3. Tabassum, A. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 04(02), 82.