

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا -
تيسيمسيلت -

The impact of the dimensions of quality of career in improving the performance of employees Pediatric Psychological Center for Children with Disabilities – Tissemsilt-

بوادو فاطيمة¹

¹ جامعة تيسيمسيلت، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، الجزائر، note22@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2022/09/15

تاريخ القبول: 2022/09/12

تاريخ الاستلام: 2022/04/08

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت عينة مكونة من 31 فرد من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور المكافآت، العلاقات الاجتماعية، مشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي) وبين الأداء الوظيفي في المركز، بينما أوضحت الدراسة أن حياة الفرد الشخصية بعيدة كل البعد عن اهتمامات المركز.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي، الأبعاد، العاملون.

تصنيفات JEL: J3، J53، J81، M54

Abstract:

This study aims to identify the dimensions of the quality of the functional life that affect the performance of the workers in Psychological Center of children with disabilities. The study followed the descriptive and analytical approach. The sample of the study contained 31 individuals.

The study concluded that there is a statistically significant relationship between the variables of the dimensions of the quality of functional life (wages and reward system, social relations, participation in making decisions, stability and job security) and the performance of the center. The study showed that the individual's personal life is far from the center's interests.

Keywords: Quality of functional life; Functional performance; Dimensions; Workers.

Jel Classification Codes: J3, J53, J81, M54

اهتمت العديد من الدراسات والأبحاث في السنوات الأخيرة بدراسة مفهوم جودة الحياة والمتغيرات المرتبطة به مثل الرضا عن الحياة في إطار البحث عن الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والمجتمع ليصل بهما إلى الرفاهية، فاعتبار الإنسان كائن بشري يسعى لتأمين احتياجاته الأساسية فقد أهمل جوانب أخرى تتعلق بها، وبالتالي لا بد له من إدراك واستيعاب أهمية ما يمتلكه من طاقات للتطلع لمستقبل أفضل.

وبذلك أصبحت جودة الحياة مهمة لأن عدداً كبيراً من المؤسسات في مختلف القطاعات تهتم بقياسها، وباعتبار تنمية وتطوير الموارد البشرية تؤثر بشكل كبير على أداء ونمو هذه الأخيرة تزايد الاهتمام بهذا المورد الذي لم يعطى له الاهتمام الكافي فيما سبق، فاستخدمت المؤسسات جميع إمكانياتها من أجل مواكبة المستجدات الحاصلة في الوسط العملي، فقامت بتطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل خليتها بتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بها من خلال توفير بيئة عمل صالحة لهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين أداءهم.

مشكلة الدراسة: من خلال ما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة الاجابة على الاشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا بولاية تيسيمسيلت؟

أهداف الدراسة: تتجلى أهداف هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

- التعرف على طبيعة وحجم تأثير أبعاد جودة حياة الوظيفية ومدى مساهمتها في تعزيز وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
 - تساهم الدراسة في الوقوف على نقاط الخلل والضعف داخل المؤسسة بإعطاء أهمية لأداء عاملها ومحاولة الارتقاء به وتطوير أداءها
- أهمية الدراسة:** تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

- محاولة الكشف عن العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين
 - اختلاف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من دراسة لأخرى بين الباحثين ومدى تأثيرها على البيئة العملية
 - التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على أداء العاملين في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا.
- الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة 0.05. ويتفرغ عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين نظام الأجور والمكافآت والأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين لعلاقات الاجتماعية والأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الاستقرار والأمن الوظيفي والأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التوازن بين الحياة والعمل والأداء الوظيفي.

منهج الدراسة: من أجل معالجة الإشكالية وتحليل مركباتها وأبعادها ومناقشة نتائجها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته وطبيعة الموضوع، اما من الناحية التطبيقية فقد تم الاعتماد على اداة الاستبانة للإلمام بالدراسة وإثبات فرضياتها.

تقسيمات الدراسة: من خلال طرح مشكلة الدراسة وتحديد الهدف منها وبغية التفصيل أكثر في موضوعنا، تم تقسيم بحثنا إلى النقاط التالية:

- جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي -أسس ومفاهيم
- إجراءات العمل الميداني بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا -تيسميسيلت-

1- جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي -أسس ومفاهيم

يعتبر موضوع جودة الحياة من المواضيع التي شملت مجالا واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته، والتي ارتبطت بمصطلح الأداء الوظيفي لعدة اعتبارات سيتم من خلال هذه الدراسة التطرق لجميع جوانبها.

1-1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

هناك العديد من العلوم والمجالات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية، مما أدى إلى عدم وجود اتفاق بين العديد من الباحثين والعلماء حول إعطاء مفهوم موحد لها، وإن كان مضمونها واحد بصب في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، ومن بين التعارف التي شملت موضوع جودة الحياة الوظيفية نذكر مايلي:

عرف (جواد الرب، 2008) جودة الحياة الوظيفية على أنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تهدف لتحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وكذا الشخصية، والتي تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين بها.

بينما يعرفها (Lau & May, 1998) بأنها الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للعاملين والتي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المنظمة.

وعرفها (Pizam, 2010) على أنها مدخل يشتمل على مجموعة من قضايا المكافآت والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئة العمل.

أما (GLASIER, 1976) فيعتقد أنها "مفهوما متعلقا بالسلامة، والتعويضات الجيدة إزاء العمل والمساواة والعدالة بين جميع العمال، أما (Katzell, 1975) بعد تحليل الدراسات السابقة حول هذا المفهوم فيمكن القول بان تقييم العاملين لجودة الحياة يتم عندما يكون هنالك شعور ايجابي اتجاه أعمالهم وتفاءل مستقبلي نحو مساهمهم مما يحفز الاستمرار في العمل والإحساس الايجابي اتجاهه والتوافق بين حياة العمل النشيطة والحياة الشخصية مما يؤدي إلى إحداث التوازن بين هاذين المتغيرين" (بن خالد و مبارك، 2015).

حيث يرى (Frederick & Robert, 1999) أنها: "هي أقصى مستوى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة من خلال خبرتهم في المؤسسة".

فجودة الحياة الوظيفية فهي تعني ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، أجور ومكافآت جيدة، بالإضافة إلى قدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهودها لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (عبد الحميد عبد الفتاح، 2004).

مما سبق يمكن الخروج بتعريف شامل لمصطلح جودة الحياة الوظيفية هو: أن جودة الحياة الوظيفية عبارة عن مجموعة من السياسات تقوم بها منظمات الأعمال لتطوير أدائها من خلال الاهتمام بالعاملين وتطبيق مبدأ العدالة بينهم مما يشجع لديهم الرغبة في العمل وبذل جهد أكبر، إضافة لمشاركتهم في اتخاذ القرارات ما يعزز ثقتهم بأنفسهم ومرؤوسيتهم ويكون علاقات جيدة فيما بينهم.

1-2. أهمية جودة الحياة الوظيفية

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التطوير التي تنتهجها مؤسسات الاعمال لتحسين مستوى أدائها وأداء العاملين بها، حيث تكمن أهميتها فيما يلي (اصدارات أمان ، 2016):

- يعبر مصطلح جودة الحياة الوظيفية عن منهج ومنظومة متكاملة يتم من خلالها تحسين وتطوير المورد البشري في المؤسسة باعتباره أهم ما تمتلكه.
- وجود علاقة طردية بين تحقيق وتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة وبين تحقيق أهداف العاملين بها وكذا أهداف عملائها.
- تضمن جودة الحياة الوظيفية وجود بيئة عمل جيدة تساهم في جذب واستقطاب العاملين بالمؤسسة، وبالتالي زيادة الانتماء للمؤسسة من أجل تحسين القدرات والرغبة في العمل، وتطوير وتحسين الأداء.
- تساهم جودة الحياة الوظيفية في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة في بيئة العمل المباشرة.
- تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى سلامة برامجها التي تعدها وتستخدمها بالمؤسسة.
- تعمل جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة على تحديد نقاط القوة لدى مؤسسات الأعمال، واستثمارها بما يخدم مصلحتها لمواجهة التحديات في بيئة العمل الخارجية.
- تساعد جودة الحياة الوظيفية المسؤولين عن المؤسسة في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز تتوافق ومستويات الأداء المختلفة بها، وإيجاد إصلاحات وبدائل لتلك النظم في حالة اكتشاف نقص على مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة.
- تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات الفرد وأهدافه.
- المساعدة على حل المشاكل والخلافات وتخفيف الصراعات بين العاملين والإدارة إن وجدت من خلال تشجيع روح الفريق بينهم وكذا تكوين علاقات عمل أكثر إنتاجية تساهم في رفع الأداء.

1-3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

حتى وان اختلف مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأفراد، كل حسب رؤيتهم إلا أنه يمكن التعرف على بعض المتغيرات أو الأبعاد الأساسية التي تحدد جودة الحياة في الوظيفة الموكلة للموظف باختلاف الباحثين ومن خلال هذه الدراسة وقع اختيارنا على خمسة أبعاد من بين الأبعاد التي أجمع عليها جميع الكتاب والتي تم إسقاطها على الجانب الميداني للدراسة والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

1-3-1. نظام الأجور والحوافز: بغض النظر عن طبيعة المكافآت والحوافز فهي تختلف من مؤسسة لأخرى، ينبغي على المديرين أن يبدوا اهتماما بحوافز موظفيهم كل حسب أدائه، اهتماماته، رغباته، وكذا مراعاة العدالة الداخلية والخارجية للأجر وربطه بالجهد المبذول وفقا للأداء أو الأقدمية والمهارة المكتسبة، فالحوافز التي يحصل عليها الموظف هي نوعان: منها ما هو داخلي، وآخر خارجي. المكافآت الخارجية تقدمها الإدارة للموظفين لتحفيزهم، تكون إما مباشرة كالأجر أو التعويضات، أو عبارة عن محفزات مادية أخرى، كما يمكن أن تأخذ شكل حوافز غير مادية كالتأمين الطبي؛ أما النوع الثالث فيمكن أن يكون غير مادي كالتطوير المهني (العمري واليافى)، (2017).

2-3-1. الإشراف ومشاركة العاملين: يشمل التوجه بالنتائج والقدرة على الرقابة وتحديد الأهداف، وكذا تشارك العمال فيما بعضهم حول حل مشكلات العمل وتوطيد علاقات طيبة مع مرؤوسيهم لتعزيز أدائهم الوظيفي لما يعود على المؤسسة (المصري والأغا، 2014).

3-3-1. الأمان والاستقرار الوظيفي: يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البعد بازدياد أهمية الدور البشري في المؤسسة، وهو مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة من دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الاداء وتوثيق الولاء (عمار والساسي، 2017).

4-3-1. المشاركة في اتخاذ القرار: تعد مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات أحد العوامل الأكثر أهمية من أجل الرقي بمستوى المؤسسة وأداء عاملها، فتتزز لديهم الثقة بعملهم وبالتالي رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم لها، نتيجة شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخلها، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل وتقليل الصراعات التي من شأنها أن تؤثر سلبا على المؤسسة نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها (المصري والأغا، 2014/2013).

5-3-1. العلاقات الاجتماعية: لا يقتصر هدف العاملين على إشباع الحاجات المادية فقط، بل يتعدى ذلك إلى كونهم بحاجة إلى التواصل الاجتماعي سواء مع زملائهم كداعمين لهم، أو مع رئيسهم كمتفهم ومتعاون من جهة ومستمع جيد لأرائهم ومقترحاتهم من جهة أخرى. فكلما كان المدير واعيا ومتفهما لصعوبة المهام التي يقوم بها الموظف كانت العلاقة بينهما إيجابية ذات تأثير على مستوى الأداء، وبالتالي يتوجب على الإدارة التركيز على العلاقات التي تنشأ بين الموظفين ورؤساءهم، فالموظف يقضي وقتا طويلا في العمل يتواصل فيها مع الزملاء، الرؤساء، والعملاء وهذا من شأنه أن يعزز علاقات كافة الأطراف بعضها مع بعض، وبالتالي تكون الصداقة التي تتكون بينهم نتيجة العمل سببا للنجاح، الترقية، المكانة، والدعم (العمري واليافى، 2017).

6-3-1. التوازن بين الحياة والعمل: إن التوازن بين النجاح في العمل وقيام الأفراد بمسؤولياتهم نحو أسرهم هو الداعم الأساسي الذي يحدد جودة الحياة الوظيفية، فالبعض لديه القدرة على تحقيق التوازن بين حياته المهنية والأسرية، بينما لا يستطيع البعض الآخر القيام بذلك، بل يكونون عرضة لبعض الضغوطات والتوتر (المصري والأغا، 2014/2013).

2- الأداء الوظيفي:

تعتمد المؤسسات من أجل تحقيق أهدافها الإستراتيجية على إطارات ومهارات في مجال عملها تكون لديهم القدرة على مساعدتها على التطوير وبالتالي يلعب هنا الأداء الوظيفي الدور الأكبر في تحديد وقياس أداء المؤسسات فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بنشاط وتحفز موظفيها على العمل بفعالية. حيث يعرف الأداء الوظيفي على أنه: "بأنه مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقا، والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف، والانحراف عن الخطط الموضوعة، ووضع الحلول العلمية والعملية التي تكفل تجاوز القصور، وتجنب الانحراف في الإنتاج مستقبلا" (عطية، 2012).

3- مؤشرات الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية والمؤسسات وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات وأهمها (عطية، 2012).

- الإنتاجية والروح المعنوية والعمل كفريق واحد بين الأفراد العاملين وكذا انخفاض معدلات الغياب عن العمل؛
- مدى إنجاز المهام الموكلة لهم والواجبات بدقة وإتقان وسرعة؛
- القدرة على الإبداع والابتكار؛
- درجة الانضباط واحترام النظام الداخلي للمؤسسة وأسلوب التعامل مع الموظفين؛
- قياس الفعالية من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا من قبل المؤسسة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة وفقا للأهداف المخططة مسبقا، ومدى قدرة الفرد على تحقيق ما طلب منه لتحقيق هذه الأهداف؛
- قياس كفاءة المؤسسة من خلال قدرتها على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال.

4- إجراءات العمل الميداني بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا -تيسمسيلت-

4-1. مجتمع الدراسة: يشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين من فئة الإداريين و البيداغوجيين والعمال (متعاقدين) في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا بولاية تيسمسيلت.

4-2. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة ما بين موظف وبيداغوجيين وعمال مهنيين، حيث تم توزيع (32) استبانة خلال فترة الدوام من الساعة الواحدة زوالا وإلى غاية الرابعة عصرا على هذه العينة، وتم استرجاع (32) استبانة، منها (01) مستبعدة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، و(31) الباقية صالحة للتحليل الإحصائي، كما هو موضح بالجدول أدناه.

الجدول 1: الاستبيانات الموزعة والمستوردة

الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستوردة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل
32	32	01	31	97 %

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج توزيع الاستبيانات

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا - تيسيمسليت-

4-3. منهجية وأداة الدراسة: استخدم المنهج الوصفي في البحث الميداني، حيث أخذنا عينة من عمال المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا بولاية تيسيمسليت، وتم استطلاع آرائهم من خلال استبيان، وهو الأداة الوحيدة المستخدمة في هذه الدراسة وذلك بهدف الحصول على البيانات اللازمة من خلال الإجابة على أسئلته. حيث تم تصميمها بما يخدم الدراسة وبالشكل الذي يمكننا من الحصول على بيانات حول المشكلة قيد الدراسة.

وقد تم استخدام مقياس ليكارت خماسي الدرجات لقياس وتقييم متغيرات الجزء الثالث من الاستبيان وذلك حسب جدول ادناه.

جدول 2: مقياس الإجابة على الفقرات

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

المصدر: من اعداد الباحثين

4-4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستقصاء باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS v21، وقد تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات SPSS v21، وهذه الأساليب هي :

- الفاكرونيكس: لمعرفة ثبات عبارات الاستبانة.
- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور.
- المتوسطات الحسابية: لمعرفة مدى انخفاض وارتفاع استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة
- الانحرافات المعيارية: لمعرفة وتقييم درجة تشتت قيم استجابة أفراد العينة عن المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون: لمعرفة وكشف العلاقات بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفرضيات.

4-5. المعالجة الإحصائية للبيانات الشخصية: قبل تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها لابد من تشخيص عينة الدراسة من خلال تفرغ وجدولة البيانات الشخصية، فقد تم استخدام الجزء الأول لتوضيح الخصائص الديمغرافية والشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في:

- **الجنس:**

الشكل 1: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



الجدول 3: أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	13	41.9
	أنثى	18	58.1
المجموع		31	100%

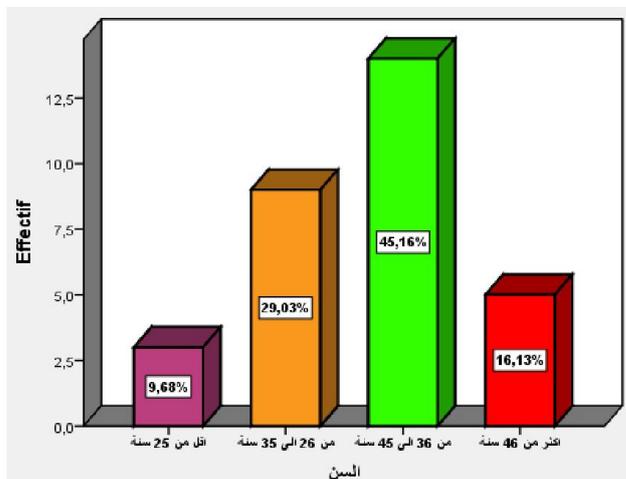
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS v21

ما نلاحظه من الجدول ان نسبة الاناث المشكلة لأفراد العينة والمتمثلة في 58.1 % أكبر من نسبة الذكور التي تقدر بـ 41.9 % وهذا راجع لكثرة فئة الإناث على مستوى المركز هذا من جهة ومن جهة أخرى كون أن المرأة في الجزائر اكتسحت ميدان

الشغل في السنوات الأخيرة، خصوصا أنها فرضت نفسها في الكثير من المجالات بالإضافة إلى ذلك أن العمل التعليمي من الوظائف التي تجذبها الإناث مقارنة بمجالات الأعمال الأخرى التي تتطلب جهدا وأعباء وتنقلات كثيرة.

• السن:

الشكل 2: توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



الجدول 4: أفراد العينة حسب متغير السن

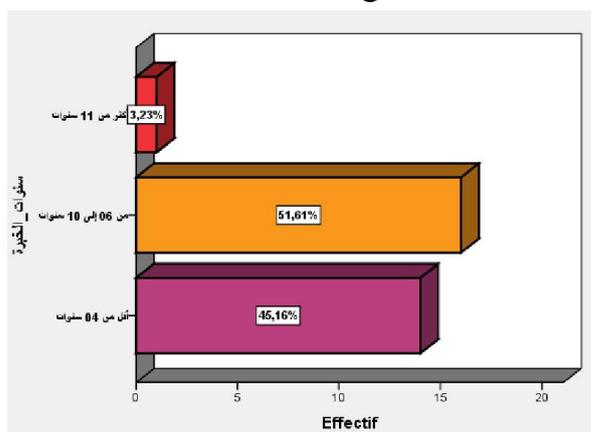
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
السن	أقل من 25 سنة	03	09.7
	من 26 إلى 35 سنة	09	29.0
	من 36 إلى 45 سنة	14	45.2
	أكثر من 46 سنة	05	16.1
المجموع		31	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS v21

ما تم ملاحظته من خلال هذا الجدول ان نسبة 45.2% من افراد العينة يتراوح سنهم (من 36 إلى 45 سنة)، وما نسبته 29% يتراوح سنهم ما بين (من 26 الى 35 سنة)، بينما الفئة التي يفوق عمرها 46 سنة تقدر نسبتها 05% ويمكن القول بان السن في الفئة الثانية والثالثة يفوق وينسب اعلى من الفئة الأولى والرابعة، وهذا يدل على أن اغلب افراد العينة العاملين في هذا المركز يمتلكون الفئة (من 36 إلى 45 سنة)، وهذا راجع ان هذا المركز يضم الفئات التي تقترب من سن الرشد حيث تنصف قراراتها بالعقلانية بصورة جيدة، كما أن هذا السن يكون فيه العطاء والإنتاج بشكل أكبر للارتقاء بالمركز لمستوى تطلعات أفضل.

• عدد سنوات الخبرة:

الشكل 3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



الجدول 5: أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	14	45.2
	من 06 إلى 10 سنوات	16	51.6
	أكثر من 11 سنوات	01	03.2
المجموع		31	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS v21

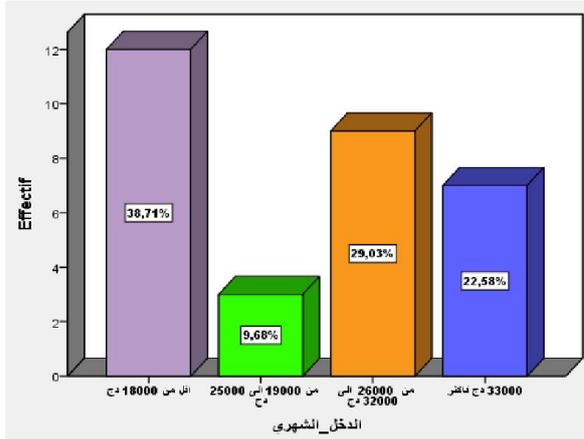
نلاحظ من خلال الجدول أن ما نسبته 45.2% من افراد العينة تتراوح مدة تواجدهم في العمل لمدة اقل من 05 سنوات ،وما يقدر بنسبة 51.6% من عينة الدراسة تتراوح مدة تواجدهم في العمل بين (06-10 سنوات) وبنسبة 01% تفوق مدة تواجدهم

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا - تيسيمسيلت -

في العمل 11 سنوات فما فوق ربما يرجع بروز نسبة الخبرة لأقل من 05 سنوات إلى ان المركز يحاول التجديد في موارده البشرية للاستفادة من الطاقات الفكرية التي تخرجها الجامعات الجزائرية، والتي تكون أكثر قابلية للعمل وأكثر مسامية للتطورات الحاصلة في العالم، أما الموظفين الذين لديهم خبرة من (06-10 سنوات) فتحتل المرتبة الاولى وهذا تزامنا مع فترة افتتاح المركز سنة 2009 وتوظيف اطارات جديدة يستفيد المركز من خبرتهم أنذاك ولحد الساعة.

• الدخل الشهري:

الشكل رقم 4: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدخل الشهري



الجدول 6: أفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري

المتغير	المتعة	الفئة	التكرار	النسبة %
الدخل_الشهري		اقل من 18000 دج	12	38.7
		من 19000 دج إلى 25000 دج	03	09.7
		من 26000 دج إلى 32000 دج	09	29.0
		أكثر من 32000 دج	07	22.6
		المجموع	31	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS v21

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ان النسبة الأكبر من افراد العينة (اقل من 18000 دج) هي من ذوي الدخل المحدود (بنسبة 38.7 %)، تليها نسبة (29 %) للافراد ذوي الدخل الشهري (من 26000 دج الى 32000 دج) متقاربة مع عدد أفراد العينة الذين يتراوح دخلهم الشهري (أكثر من 32000 دج) بنسبة (22.6 %)، في حين تحتل الفئة (من 19000 دج الى 25000 دج) آخر فئة بنسبة (09.7 %)

5- المعالجة الإحصائية لعبارات الاستبيان:

5-1. ثبات صدق المقياس:

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول أدناه يوضح معامل الثبات الخاص بجميع عبارات

الاستبيان:

الجدول 7: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
.900	35

المصدر: بناءً على مخرجات برنامج SPSS v21

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مرتفع إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي 0.900

أي ما نسبته 90 % وهي نسبة عالية يمكن الوثوق بها لاستكمال نتائج الدراسة.

سوف يتم التعرف على درجة تأثير كل متغير من متغيرات الاستبيان وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري درجة الموافقة، وبما أننا استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن الخيارات (غير موافق تماما، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماما) وهو متغير ترتيبي والأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن أوزان الإجابات، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4) تم تقسيمه على عدد الخلايا (4=5/4)، وعليه سيتم تفسير النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول 8: تقسيم مقياس ليكرت وفق درجة الموافقة

الوزن	المتوسط الحسابي المرجح	الاتجاه
1	من 1 إلى 1.80	غير موافق تماما
2	من 1.81 إلى 2.61	غير موافق
3	من 2.62 إلى 3.41	محايد
4	من 3.42 إلى 4.21	موافق
5	من 4.22 إلى 5	موافق تماما

المصدر: من إعداد الباحثين

5-2. تحليل البيانات المتعلقة

نستعرض فيما يلي إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، حسب كل معيار من المعايير الخمسة لتقييم جودة لهم:

• نظام الأجور والمكافآت:

الجدول 9: تقييم جودة الحياة الوظيفية من ناحية بعد نظام الأجور والمكافآت

الرقم	العبارات	التكرارات				المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		م.تماما	موافق	محايد	غ.موافق				
1	أشعر بالرضا من العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا	05	06	04	07	2.71	1.488	54.2%	محايد
2	يتناسب الراتب مع المهام الموكلة لك	00	09	02	10	2.32	1.222	45.5%	غ موافق
3	هناك عدالة فيما يخص توزيع المكافآت بين العاملين بالمركز	03	11	08	04	3.10	1.248	61.9%	محايد
4	يتناسب الراتب مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	02	10	04	07	2.71	1.346	54.2%	محايد
5	يتناسب راتب الموظف في المركز مقارنة مع ما يتقاضاه موظف في مؤسسة خاصة	01	07	03	05	2.16	1.344	43.2%	غ موافق
6	يمنح المركز فرص الترقية، على أسس وقواعد واضحة، حتى لا يشعر العاملون بالظلم	07	08	05	05	3.16	1.463	63.2%	محايد
	الدرجة الكلية					2.69	0.910	53.8%	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من خلال متوسطات الاستجابات المتعلقة بنظام الاجور والمكافآت نجد ان المتوسط المرجح بلغ أعلى قيمة له قدرت بـ (3.16) بدرجة محايد حسب مقياس ليكرت نفس الشيء بالنسبة لباقي العبارات (ع1، ع3، ع4)، راجع الى ان افراد العينة

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا - تيسيمسيلت -

يعتقدون الى حد ما ان المركز يمنح فرص الترقية، على أسس وقواعد واضحة وربما غير مؤمنين بعدالة توزيع المكافآت او عدم وجودها بالأساس، يعود ربما لجهلهم لقواعد وسياسات توزيع المكافآت وعدم تناسب ما يقومون به من مهام مستوى الراتب الذي يتقاضوه، فكانت الاجابات بدرجة غير موافق بمتوسط مرجح بلغ (2.32) في العبارة 2 و العبارة 5.

• العلاقات الاجتماعية:

الجدول 10: تقييم جودة الحياة الوظيفية من ناحية بعد العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارات	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		غ.م.تماما	غ.موافق	محايد	موافق	م.تماما				
7	تسود علاقة الاحترام والتقدير متبادل في العمل بين الموظفين	00	01	03	21	06	4.03	0.657	80.6%	موافق
8	يسود بين الموظفين بالمركز روح الفريق الواحد والتعاون	01	03	06	18	03	3.61	0.919	72.2%	موافق
9	الاتصالات واضحة وسريعة بين العاملين والإدارة مما يولد الثقة بين الإدارة والعامل	01	02	05	19	04	3.74	0.893	74.8%	موافق
10	يوفر المركز رحلات ترفيهية للعاملين	02	05	03	20	01	3.42	1.025	68.4%	موافق
11	يوجد علاقة تواصل فعالة بين الموظفين بغض النظر عن مسؤولياتهم الوظيفية	01	01	03	20	06	3.94	0.854	78.8%	موافق
12	يضمن المركز عدم التمييز بين العاملين	02	04	08	13	04	3.42	1.089	68.4%	موافق
الدرجة الكلية										
							3.62	0.642	72.4%	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

يوضح الجدول أعلاه متوسطات الاستجابات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية نجد ان المتوسط المرجح بلغ أعلى قيمة له قدرت بـ (4.03) بدرجة موافق شأنه شأن باقي الفقرات، وبمتوسط (3.62) للدرجة كلية للبعد وهذا ما يؤكد مدى تقبل العاملين لتوجيهات وتنفيذ أعمامهم الموكلة لهم، فالعلاقة الاجتماعية تكتسب أهمية بالغة حيث أن الفرد يقضي ما يقارب الثماني ساعات في العمل وبالتالي لا بد له من تكوين علاقات يسودها التعاون والتفاعل الايجابي مما ينعكس بدوره على الأداء.

• الاستقرار والأمان الوظيفي:

الجدول 11: تقييم جودة الحياة الوظيفية من ناحية بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

الرقم	العبارات	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		غ.م.تماما	غ.موافق	محايد	موافق	م.تماما				
13	يوفر المركز للعاملين بيئة عمل صحية وآمنة تلي شروط السلامة المهنية	00	05	00	21	05	3.84	0.898	76.8%	موافق
14	يحافظ العاملون على النظام العام بالمركز	00	03	02	23	03	3.84	0.735	76.8%	موافق
15	يشعر العاملون بالاستقرار والأمان الوظيفي بالمركز	01	03	03	20	04	3.74	0.930	74.8%	موافق
16	يتوقع الموظف مستقبلا أفضل في الوظيفة	06	06	07	11	01	2.84	1.214	56.8%	محايد
17	يرغب العاملون في البقاء بالعمل وذلك لشعورهم بالأمان	04	05	10	08	04	3.10	1.221	62%	محايد
18	أعمل في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة	01	02	06	17	05	3.74	0.930	74.8%	موافق

									المتبادلة بين جميع العاملين
موافق	70.4%	0.598	3.52	الدرجة الكلية					

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن المتوسط المرجح لفقرات البعد المتعلقة بالاستقرار والأمن الوظيفي يساوي (3.52) بنسبة 70.4 %، وهذا ما تعكسه متوسطات العبارات (ع13، ع14، ع15، ع18) المدرجة ضمن هذا البعد ما بين (3.74 إلى غاية 3.84) بإتجاه موافق يعني أن هناك موافقة من قبل افراد العينة على أن الاستقرار والأمن داخل المركز من أهم ركائز النجاح، لأنه يرفع درجة الطمأنينة لديهم لتأدية عملهم على أكمل وجه. أما فيما يخص العبارتين (ع16، ع17) بمتوسطات (2.84، 3.10) على التوالي فكانت إجابات الافراد بإتجاه محايد يعكس عدم تأكد أفراد العينة من ما يحويه مستقبلهم الوظيفي.

• المشاركة في اتخاذ القرار:

الجدول 12: تقييم جودة الحياة الوظيفية من ناحية بعد المشاركة في اتخاذ القرار

الرقم	العبارة	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		غ.م.تماما	غ.موافق	محايد	موافق	م.تماما				
19	يتبع المركز سياسات عملية تمكن العاملين باتخاذ القرارات في المهام الموكلة لهم	01	05	04	21	00	3.45	0.888	69%	موافق
20	توجد رغبة لدى العاملين في المشاركة باتخاذ القرارات	02	03	11	13	02	3.32	0.979	66.4%	محايد
21	يساهم العاملون في حل مشكلات العمل	04	03	06	17	01	3.26	1.125	65.2%	محايد
22	يساهم العاملون في المركز بتقدم اقتراحاتهم لتطوير العمل	04	03	04	16	04	3.42	1.232	68.4%	موافق
23	يتحمل كل عامل مسؤولية قراراته الوظيفية	03	03	05	16	04	3.48	1.151	69.6%	موافق
24	يُمنح العاملون بالمركز الصلاحيات الكافية في اتخاذ القرارات فيما يخص الاعمال الموكلة لهم	02	05	07	14	03	3.35	1.082	67%	محايد
		الدرجة الكلية					3.38	0.770	67.6%	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

يوضح الجدول أعلاه متوسطات الاستجابات المتعلقة بالمشاركة أفراد العينة في اتخاذ القرار فنجد ان هناك تذبذب في آرائهم ما بين درجة موافق للعبارات (ع19، ع22، ع23) ومحايد للعبارات (ع20، ع21، ع24) والمتوسط المرجح للبعد ككل بلغ (3.38) بدرجة محايد وهذا ما يفسر مدى مشاركة العاملين إلى حد ما في صنع القرارات التي تتعلق بمجال عملهم، إلا أن هذه النسبة تحتاج إلى دعم يعزز ثقتهم ورغبتهم بأنفسهم لتحسين مستوى أدائهم، إضافة لتزويدهم بالمعلومات التي تساعد على تنفيذ ما طلب منهم ومنحهم الصلاحيات الكافية في اتخاذ القرار.

• التوازن بين الحياة والعمل:

الجدول 13: تقييم جودة الحياة الوظيفية من ناحية بعد التوازن بين الحياة والعمل

الرقم	العبارات	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		غ.م.تماما	غ.موافق	محايد	موافق	م.تماما				
25	يراعي المركز حياة الفرد العائلية مثل حياته الوظيفية	03	06	03	16	03	3.32	1.194	66.4%	محايد
26	يمكنك مغادرة العمل فورا عند حدوث أمر طارئ شخصي	01	01	04	16	09	4.00	0.931	80%	موافق
27	يقدم المركز التأمين الصحي للعاملين دون استثناء	01	03	04	20	03	3.68	0.909	73.6%	موافق
28	يسمح للعمال بالخروج أثناء أوقات العمل الرسمي في حالة الدراسة	02	02	11	11	05	3.48	1.061	69.6%	موافق
29	وقت العمل كافي لإتمام مهامك دون اللجوء لالتهاء منه في المنزل	01	03	02	19	06	3.84	0.969	76.8%	موافق
موافق	الدرجة الكلية					3.66	0.783	73.2%		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسطات الاستجابات المتعلقة بمدى التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية أجمعت على نفس الرأي بدرجة موافق من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد إلا العبارة 25 (يراعي المركز حياة الفرد العائلية مثل حياته الوظيفية) بدرجة محايد ومتوسط مرجح قدر بـ (3.32) ما يلزم المركز على اتباع سياسة المرونة في العمل من أجل تحقيق توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية وضرورة احترام الالتزامات العائلية للعاملين وتقليل عبء العمل حسب قدرة كل فرد ومستوى عطائه.

• الاداء الوظيفي:

الجدول 14: الاداء الوظيفي

الرقم	العبارات	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاتجاه
		غ.م.تماما	غ.موافق	محايد	موافق	م.تماما				
30	يقوم العاملون بتنفيذ ما يطلب منهم في إطار عملهم	00	01	04	22	04	3.94	0.629	78.8%	موافق
31	يحرص العاملون على تحسين الأداء بشكل مستمر	01	01	07	17	05	3.77	0.884	75.4%	موافق
32	يتوافق أداء العاملين مع متطلبات العمل داخل المركز	01	02	04	23	01	3.68	0.791	73.6%	موافق
33	يسعى المركز لتطوير أداء عامله من خلال القيام بدورات وبرامج تكوينية وتدريبية	03	03	04	18	03	3.48	1.122	69.6%	موافق
34	يملك العاملون بالقدرة إلى القيادة وتحمل المسؤولية	00	03	06	16	06	3.81	0.873	76.2%	موافق
35	يقوم العاملون بتنفيذ ما يطلب منهم في إطار عملهم	00	00	01	24	06	4.16	0.454	83.2%	موافق
موافق	الدرجة الكلية					3.80	0.569	76%		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

يوضح الجدول أعلاه أن العبارات قد وقعت ضمن مجال ايجابي بدرجة موافق على التوالي (3.94، 3.77، 3.68، 3.48، 3.81، 4.16) والتي تعكس المتوسط المرجح الكلي لبعد الأداء الوظيفي 3.80 بدرجة موافق وتشنت ضعيف قدره 0.569 ما يدل على أن أدائهم لمهامهم هو ممتاز والقيمة المتدنية للانحراف المعياري تعطي مؤشرا ان أفراد العينة متفقين على تميز أدائهم في عملهم.

6- مناقشة النتائج واختبار الفرضيات

لقد تم استخدام اختبار معامل ارتباط سبيرمان للتأكد من مدى وجود ارتباط بين محاور الاستبيان، حيث كانت نتائج هذا الفحص مبينة من خلال الجدول أدناه:

الجدول 15: معامل الارتباط سبيرمان بين محاور الاستبيان

		Corrélations					
		الاجور والمكافآت	العلاقات الاجتماعية	الاستقرار والامن	اتخاذ القرار	الحياة والعمل	الاداء الوظيفي
الاجور والمكافآت	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	1.000	.509**	.677**	.459**	.012	.367*
	N	31	31	31	31	31	31
العلاقات الاجتماعية	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.509**	1.000	.300	.448*	.140	.516**
	N	31	31	31	31	31	31
الاستقرار الامن	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.677**	.300	1.000	.645**	.316	.380*
	N	31	31	31	31	31	31
اتخاذ القرار	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.459**	.448*	.645**	1.000	.286	.387*
	N	31	31	31	31	31	31
الحياة والعمل	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.012	.140	.316	.286	1.000	.044
	N	31	31	31	31	31	31
الاداء الوظيفي	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.367*	.516**	.380*	.387*	.044	1.000
	N	31	31	31	31	31	31

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: بناءً على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

وفيما يلي مناقشة تفصيلية لنتائج الدراسة واختبار فرضياتها كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يتضح من خلال اختبار العلاقة سبيرمان في الجدول أعلاه انه توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 بين نظام الأجور والمكافآت والأداء الوظيفي، حيث تشير القيمة (sig=0.042) عند مستوى الدلالة 0.05 أن

هناك دلالة إحصائية وعليه يتم رفض فرضية العدم; قبول الفرضية البديلة أي أن نظام الأجور والمكافآت يؤثر على أداء الوظيفي للعاملين بالمركز.

• **الفرضية الفرعية الثانية:** يتضح من خلال اختبار العلاقة سبيرمان في الجدول أعلاه انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين العلاقات الاجتماعية والأداء الوظيفي، حيث تشير القيمة ($\text{sig}=0.003$) عند مستوى الدلالة 0.01 ان هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية، وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي أن العلاقات الاجتماعية في المركز تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز.

• **الفرضية الفرعية الثالثة:** يتضح من خلال اختبار العلاقة سبيرمان في الجدول أعلاه انه توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 بين الامن والاستقرار في المركز والأداء الوظيفي، حيث تشير القيمة ($\text{sig}=0.035$) عند مستوى الدلالة 0.05 ان هناك دلالة احصائية هناك دلالة احصائية وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي أن الامن والاستقرار في المركز يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز.

• **الفرضية الفرعية الرابعة:** يتضح من خلال اختبار العلاقة سبيرمان في الجدول أعلاه انه توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 بين المشاركة في اتخاذ القرار والأداء الوظيفي، حيث تشير القيمة ($\text{sig}=0.032$) عند مستوى الدلالة 0.05 ان هناك دلالة احصائية وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي وجود علاقة طردية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي للعاملين بالمركز.

• **الفرضية الفرعية الخامسة:** يتضح من خلال اختبار العلاقة سبيرمان في الجدول أعلاه انه لا توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 بين التوازن حياة الشخصية والمهنية علاقتها بالأداء الوظيفي، حيث تشير القيمة ($\text{sig}=0.814$) عند مستوى الدلالة 0.05 انه غير دالة احصائية وعليه يتم قبول فرضية العدم أي الحياة الشخصية لا يؤثر على أداء العاملين في المركز.

الجدول 16: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الرقم	البعد	معامل سبيرمان	Sig	مستوى الدلالة	نتيجة الاختبار
1	نظام الأجور والمكافآت	.367*	0.042	دال إحصائيا	رفض فرضية العدم
2	العلاقات الاجتماعية	.516**	0.003	دال إحصائيا	رفض فرضية العدم
3	الاستقرار والأمن الوظيفي	.380*	0.035	دال إحصائيا	رفض فرضية العدم
4	المشاركة في اتخاذ القرارات	.387*	0.032	دال إحصائيا	رفض فرضية العدم
5	التوازن بين الحياة والعمل	.044	0.814	غير دال إحصائيا	قبول فرضية العدم

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS_{v21}

7- خاتمة:

من خلال هذه الدراسة الميدانية لقياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا - تيسيمسيلت- التي قام بإجرائها الباحثين، توصلت الدراسة من خلال البيانات التي تم تحصيلها من إجابات المستقيمين العاملين بالمركز النفسي البيداغوجي إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور المكافآت، العلاقات الاجتماعية، مشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمن الوظيفي) وبين الأداء الوظيفي في المركز، بينما أوضحت الدراسة أن حياة الفرد الشخصية بعيدة كل البعد عن اهتمامات المركز، وبعد تحليل النتائج وتفسيرها خلصت الدراسة للتوصيات التالية:

التوصيات:

- الحرص على تقديم بيئة عمل جيدة للعاملين بتكوين علاقات عمل مبنية على الاحترام وتقدير روح الفريق بينهم.

- توضيح مهام كل موظف وعامل من اجل عدم الوقوع في مشكلة تداخل المهام.
- العدالة في تقييم أداء العاملين بناء على كفاءتهم ودرجة استحقاقهم.
- المرونة في التعامل ومنح العاملين مجال لتطوير مهاراتهم ومساعدتهم في استكمال دراستهم وبالتالي الارتقاء بالمركز وتطويره.
- زيادة الاهتمام بتحسين ظروف العمل في البيئة المادية والمالية في المركز البيداغوجي، وتوفير أدوات العمل المطلوبة مما يؤثر في رفع مردودية العاملين وأدائهم .
- السهر على تحسين بيئة العمل الصحية والأمنة التي تستجيب لشروط السلامة المهنية في المركز للحد من حوادث العمل وتوفير الراحة للعاملين.
- الحرص على توفير التوازن للعاملين بالمركز البيداغوجي بين الجانب المهني والحياة الشخصية للعاملين للحد من ضغوط العمل .

8- قائمة المراجع باللغة العربية:

- اصدارات أمان. (2016). دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. تاريخ الاسترداد 02 02, 2019، عبر موقع: <https://www.aman-palestine.org/data/itemfiles/aa0c1041607f58873f7ba0e27b554661.pdf>
- حمامة عمار، و الشايب محمد الساسي. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 21(لعدد 4)، 371.
- سيد جاد الرب. (2008). مراجع إدارة الأعمال -جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي للنشر.
- عبد الكريم بن خالد، و بوحفص مباركي. (2015). فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 07 (العدد 20)، 117-129.
- العربي عطية. (2012). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية - دراسة ميدانية في جامعة ورقلة. مجلة الباحث، المجلد 10 (العدد 10)، 321-332.
- محمد بن سعيد العمري، و رندة سلامة اليافي. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13(العدد 01)، 65-94.
- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي -دراسة ميدانية-. مجلة الدراسات والبحوث التجارية(العدد02)، 01-51.
- نضال حمدان المصري، و محمد أحمد الأغا. (2014/2013). إطار مقترح لتطبيق منهجية Six Sigma كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية. (الأمانة العامة لجائزة خليفة التربوية، المحرر) الامارات العربية المتحدة.

9- المراجع باللغة الأجنبية

- Frederick, & Robert, E. (1999). A companion to business ethics (éd. published, First). USA: Blackwell companions to philosophy.
- Lau, R., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly, volume 09(Issue 03), 211-226.
- Pizam, A. (2010). International encyclopedia of hospitality management (éd. Second Edition). (E. Ltd, Ed.). Burlington, USA.