



مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية
الترقيم الدولي الموحد (ISSN): 2716-8174
EISSN: 2800-0803
مجلد (5)، عدد (1)/جويلية 2024 / ص: 55-67



جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالارتياح النفسي لدى العمال-دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة-

The quality of work life and its relationship to psychological well-being among workers - a field study at the Skikda Port Corporation -

أمينة درغيش^{1*}، شيماء زروقي²

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، minayft12@gmail.com

² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، chaimazer474@gmail.com

تاريخ القبول: 2024-07-09

تاريخ الاستلام: 2024-07-06

ملخص:

هدفت الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية، والعلاقة بين أبعادها (نظام الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الأمن والصحة المهنية) والارتياح النفسي، وقد تم استخدام استبيان وزع على عينة مقدرتها ب70 عاملا، وقد توصلت الدراسة إلى أن طبيعة العلاقة موجبة ووجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الارتياح النفسي

Abstract

The study aimed to find out the nature of the relationship between the quality of work life and psychological satisfaction among port institution workers, and the relationship between its dimensions (wage system, balance between personal and work life, security and occupational health) and psychological satisfaction. A questionnaire was used and distributed to a sample estimated at 70 workers. The study concluded The nature of the relationship is positive and there is a relationship between the dimensions of the quality of work life and psychological satisfaction among the workers of the Skikda Port Corporation.

Keywords: quality of work life, psychological satisfaction

المقدمة:

تعتبر الكفاءات البشرية أهم مصدر للعمل والإنتاج داخل المؤسسة الأمر الذي فرض عليها خلق بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة لهم، من شأنها أن تحقق الشعور بالسعادة الوظيفية والأمان الوظيفي، كما تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي فهي محصلة عناصر تنظيمية مختلفة مثل نظام الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الأمن والصحة المهنية، كلها تنمي مشاعر الانتماء والثقة التنظيمية اتجاه المؤسسة باعتبارها وسط وواقع اجتماعي منتج للثقافة وليس فقط هيئة اقتصادية، فالاندماج الوظيفي الجيد للعامل قد يكون له أثر إيجابي في حياته المهنية اليومية وخاصة على المستوى النفسي والشعور بالارتياح النفسية داخل بيئة العمل.

إذ يعتبر الارتياح النفسي مؤشرا على سعادة العامل وسلامته النفسية كما يرتبط ارتباطا وثيقا بالصحة النفسية التي يشعر بها العامل وتقديره لذاته، حيث أشارت دراسات أن التوجه الإيجابي وتقبل المهنة يخلق للفرد رغبة عالية للعمل، ويرفع من مستويات السعادة لديه، فإحساس الفرد بأهمية وتقدير الآخرين له، وحب مهنته سيشعره بالسعادة التي تمثل جزء مهم من الرفاهية (تازي، 2023)

1. الإشكالية:

ونظرا لأن مفهومي جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي في العمل من أهم مداخل علم النفس الإيجابي فمن الواجب التركيز في البحث والتطبيق للتعرف على حقيقة العلاقة بينهما يساعد على تحقيق مستويات الأداء المطلوبة ومنه جاءت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

-ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسية لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-الأسئلة الفرعية:

-ما مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة؟

-ما مستوى إدراك الارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة؟

-ما طبيعة العلاقة بين نظام الأجور والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-ما طبيعة العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-ما طبيعة العلاقة بين الأمن والصحة المهنية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

2- فرضيات الدراسة:

-طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي ارتباطية موجبة لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-الأسئلة الفرعية:

- مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة

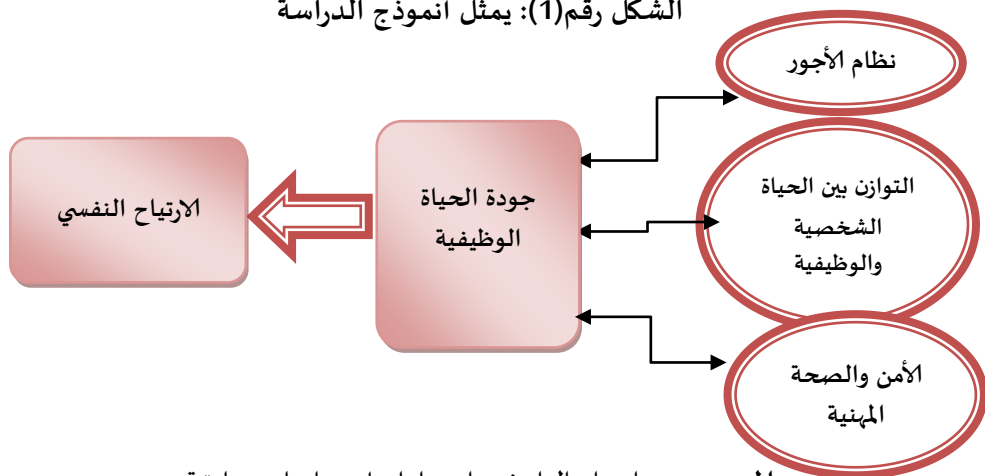
- مستوى إدراك الارتياح النفسي مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة

-طبيعة العلاقة بين نظام الأجور والارتياح النفسي ارتباطية موجبة لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-طبيعة العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والارتياح النفسي ارتباطية موجبة لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

-طبيعة العلاقة بين الأمن والصحة المهنية والارتياح النفسي ارتباطية موجبة لدى عمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

الشكل رقم(1): يمثل أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على دراسات سابقة

3-أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذا البحث في الموضوع المهم الذي تناوله وهو جودة الحياة الوظيفية الذي يعتبر من اهم التوجهات الحديثة التي تركز عليها مختلف البحوث في السلوك التنظيمي لتعزيز أداء المؤسسات، بالإضافة إلى الارتياح النفسي كأحد مفاهيم علم النفس الايجابي والتي سنركز على توضيحه من خلال تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسككدة.

4-الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

1-4دراسة Prachi Shah و Bhuvanendran (2023) بعنوان: Work Life Balance and

Psychological Well-being among Disability Rehabilitation Professionals

هدفت الدراسة إلى تحديد وتحليل العوامل المختلفة للتوازن بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي. وكذلك قياس أثر التوازن بينهما. وكانت عينة الدراسة 25 متخصصا في إعادة تأهيل الإعاقة، حيث استخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة لوجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في الارتياح النفسي. (Bhuvanendran & Prachi Shah , 2023)

2-4دراسة El-Maksoud, Mona Mohamed و Metwaly, Safaa Mohamed

Abd (2018) بعنوان: Impact of quality of working life on the psychological well-being and marital adjustment among female nurses

كان الهدف من هذه الدراسة هو دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرفاه النفسي والتكيف الزواجي بين الممرضات، حيث استخدمت استبانة وزعت على عينة قصدية مقدرة ب208 ممرضة، وقد توصلت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرفاه النفسي لدى عينة البحث. (Metwaly & El-Maksoud,, 2018)

5-مصطلحات الدراسة:

1-5مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

هي عملية تحسين ظروف وبيئة العمل والتي تخلق الشعور بالرضا الوظيفي والسلامة والأمن الوظيفي وتحسن الحياة الوظيفية والشخصية لدى العمال، كما تهدف إلى الرفع

من فاعلية ومساهمة العاملين فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة وتحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة.

2-5 مفهوم الارتياح النفسي:

يمكن تعريفه إجرائيا بأنه: الراحة الداخلية التي يشعر بها العامل وقدرته على ارتقائه ونموه الشخصي بكفاءة خرين، وشعوره بالسعادة والرضا لوجود هدف لحياته وفاعلية، وتواصله الإيجابي مع الآخرين وأنه يتمتع بحالة صحية جيدة من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية

6-الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-6منهج الدراسة: انطلاقة من طبيعة الموضوع الذي يدرس العلاقة بين كل جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع بوصف دقيق وتفصيلي.

2-6مجتمع الدراسة وعينته:

مجتمع الدراسة هو مجموع الأفراد الذين تجمعهم علاقات وخصائص معينة، حيث يبلغ عدد مجتمع الدراسة من 75 عامل على مستوى مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة، وقد تم تطبيق المسح الشامل لعينة البحث

3-6حدود الدراسة:

-الحدود الزمانية: امتدت الدراسة الميدانية من 2024/04/10 إلى غاية 2024/04/16

-الحدود المكانية: المؤسسة المينائية لسكيكدة

-الحدود البشرية: عمال مديرية الموارد البشرية

4-6أداة الدراسة: انطلاقا من مشكلة بحثنا فقد قمنا بتصميم استبيان لقياس متغيرات الدراسة، وقد اعتمدنا في بناء بنودها على الدراسات السابقة والموروث النظري كدراسة (Metwaly & El-Maksoud , 2018) و (Bhuvanendran & Prachi Shah , 2023). وقد قسمت الاستمارة إلى محورين تناول أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الترتيب: نظام الأجور من البند1 إلى البند4، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية من البند5 إلى البند8، الأمن والصحة المهنية من البند 9 إلى البند12. أما المحور الثاني فتضمن الارتياح النفسي والذي تكون من 15بند. ولقد صممت استمارة البحث تبعا للمقياس الذي وضعه العالم

ليكرت الخماسي سنة 1932م، (LIKERT SCALE)، الذي يعطي خمس استجابات لكل عبارة من عبارات الاستمارة

الجدول رقم(1) يمثل أوزان استجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة

الدلالة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
القيمة	5	4	3	2	1
الفئة	4,2-5	3,4-4,2	2,6-3,4	1,8-2,6	1-1,8
درجة الموافقة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد تم توزيع 50 استبيان أُلغيت منها 6 استبيانات لعدم صلاحيتها، وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يعطي خمس استجابات لكل عبارة من عبارات الاستمارة تحدد مستوى موافقتهم عليها، و تعطى للإجابات أوزانا رقمية تمثل درجة الإجابة على العبارة، حيث تكون الدرجات بالترتيب 1.2.3.4.5. في حالة البنود الايجابية و5.4.3.2.1 في

حالة البنود السلبية. حيث وزعت 75 استبانة وتم استرجاع 70 استبانة صالحة 5-6-الأدوات الإحصائية المستخدمة: من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات تمت الاستعانة ببعض المقاييس الاحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS)، والمتمثلة في (معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بارسون، اختبارات)

7-نتائج الدراسة:

1-7-صدق أداة الدراسة(الاستبانة)

الجدول رقم(2) يمثل صدق أداة الدراسة.

البند	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البند	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
1	0.000	0.548	15	0.000	0.742
2	0.000	0.610	16	0.002	0.521

0.572	0.000	17	0.438	0.000	3
0.496	0.000	18	0.513	0.000	4
0.681	0.000	19	0.532	0.000	5
0.537	0.000	20	0.616	0.000	6
0.495	0.000	21	0.544	0.000	7
0.565	0.000	22	0.664	0.000	8
0.643	0.000	23	0.635	0.002	9
0.521	0.002	24	0.510	0.000	10
0.601	0.000	25	0.564	0.001	11
0.549	0.000	26	0.578	0.000	12
0.457	0.000	27	0.502	0.000	13
			0.687	0.000	14

*دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01 *دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0,05

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من خلال الجدول رقم(1) أن قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من 0,05، كما أن قيم معامل الارتباط كانت موجبة ومرتفعة حيث تراوحت ما بين 0.438 و0.742 ويمكن تفسير ذلك بأنه يوجد ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير، وعليه الاستبانة تتميز بالصدق البنائي.

7-2 ثبات الاستبانة:

الجدول رقم(3) يمثل نتائج اختبار ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
0,697	4	بعد نظام الأجور
0,710	4	بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
0,723	4	بعد الأمن والصحة المهنية
0,703	12	جودة الحياة الوظيفية

0.740	15	الارتياح النفسي
-------	----	-----------------

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع عبارات الأبعاد جاءت بمعامل ثبات أكبر من 0.697 وهي درجة عالية من الثبات، حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين (0.697 و0.740)، وعليه فإن عبارات الاستبيان على درجة عالية من الثبات والاستقرار وصالحة لما أعدت له.

8- عرض ومناقشة النتائج:

8-1 عرض ومناقشة الفرضية العامة:

الجدول رقم(4) يمثل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي

المتغيرات	معامل الارتباط بارسون	الدلالة الإحصائية sig	القرار الإحصائي
جودة الحياة الوظيفية الارتياح النفسي	0,610	0.001	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون كانت موجبة مرتفعة حيث قدرت ب 0.610 وذلك عند مستوى الدلالة (0.001) وهي أقل من 0.05، وبالتالي نستنتج وجود علاقة ارتباطية موجبة مرتفعة ودالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

8-2 عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم(5) يمثل نتائج اختبار T-test للفرضية الجزئية الأولى:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	4.21	0.72	30.394	2.647	69	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

بلغ المتوسط الحسابي 4,21 ، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت 30.394 وهي أكبر من T الجدولية 2,647، وقيمة مستوى الدلالة تساوي sig= 0,000 وهي أقل من مستوى الحرية 0,05، ومنه يمكن القول بأن الفرضية مقبولة والتي تنص على أن: "مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة."

3-8 عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم(6) يمثل نتائج اختبار T-test للفرضية الجزئية الثانية:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الارتياح النفسي	4.01	0.61	30.662	2.647	69	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يتضح ان المتوسط الحسابي 4.01 ، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت 30.66 وهي أكبر من T الجدولية 2,647، وقيمة مستوى الدلالة تساوي sig= 0,000 وهي أقل من مستوى الحرية 0,05، ومنه يمكن القول بأن الفرضية مقبولة والتي تنص على أن: "مستوى إدراك الارتياح النفسي مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة."

4-8 عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم(7) يمثل العلاقة بين نظام الأجور والارتياح النفسي

المتغيرات	معامل الارتباط بارسون	الدلالة الإحصائية sig	القرار الإحصائي
نظام الأجور	0.576	0.000	دالة إحصائية
الارتياح النفسي			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون كانت مرتفعة حيث قدرت بـ 0.57 وذلك عند مستوى الدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,05)، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد نظام الأجور والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

8-5 عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

الجدول رقم(8) يمثل العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والارتياح النفسي

المتغيرات	معامل الارتباط بارسون	الدلالة الإحصائية sig	القرار الإحصائي
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية الارتياح النفسي	0,634	0.000	دالة إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون كانت مرتفعة حيث قدرت بـ 0.63 وذلك عند مستوى الدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباطيه موجبة بين بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

8-6 عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

الجدول رقم(9) يمثل العلاقة بين الأمن والصحة المهنية والارتياح النفسي

المتغيرات	معامل الارتباط بارسون	الدلالة الإحصائية sig	القرار الإحصائي
الأمن والصحة المهنية الارتياح النفسي	0,548	0.000	دالة إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون كانت مرتفعة حيث قدرت بـ 0.54 وذلك عند مستوى الدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباطيه موجبة بين بعد الأمن والصحة المهنية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة.

9-تفسير النتائج:

تم تفسير النتائج كما يلي:

- طبيعة العلاقة ارتباطيه موجبة مرتفعة ودالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة. ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى

اهتمام المؤسسة المينائية لسكيدة بمختلف الجوانب المرتبطة بزيادة أداء العامل بصفة عامة، ويظهر ذلك خصوصا في توفير مزايا عديدة مثل المنح والعلاوات ومختلف نشاطات التحفيز التي تقوم بها كل سنة لتكريم العمال الأكفاء، بالإضافة بيئة العمل الآمنة التي تتوفر على شروط السلامة والصحة المهنية، كلها تساهم في خلق حياة وظيفية مستقرة للعامل تشعره بازتياح نفسي وإدراك ذاتي بدوره الاجتماعي والوظيفي الإيجابي في بيئة العمل. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Bhuvanendran & Prachi Shah, 2023) توصلت لوجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في الارتياح النفسي. كما اتفقت مع دراسة (Metwaly & El-Maksoud) وقد توصلت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرفاه النفسي لدى عينة البحث.

"مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيدة." ويرجع هذا لوعي العمال وإدراكهم للبيئة الوظيفية الجيدة التي يعملون بها فهي تساعدهم على العمل بكل أريحية وهذا نتيجة توفر عدة عوامل إدارية تنظيمية ومادية وفرتها المؤسسة المينائية لسكيدة لضمان رضا العمال وتحقيق الجودة، وهذا ما أكده (خالد، 2015) بأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم متوافق مع المفاهيم الإدارية الحديثة مثل الإدارة بالأهداف و الإدارة بالجودة، فهو ينطلق من توفير بيئة عمل آمنة و صحية و هادئة إلى المشاركة و الإدارة الذاتية في العمل التنظيمي، حيث تساهم في إشباع حاجات العاملين مما يولد الشعور بالرضا الوظيفي و تحفيزهم على بذل الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية

"مستوى إدراك الارتياح النفسي مرتفع لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيدة. ويمكن تفسير ذلك إلى مدى إشباع حاجات العامل(الأمن، الانتماء، المكانة الاجتماعية تقدير الذات..) بالإضافة إلى توفر الصلابة النفسية كأحد الأسس النفسية التي تعزز من الارتياح النفسي لمواجهة المواقف المختلفة والتصدي لها فهي تساهم في زيادة مستوى الارتياح النفسي له.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد نظام الأجور والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيدة. ويعود ذلك إلى أهمية الجانب المادي لدى العامل والعدالة التنظيمية التي تتبعها المؤسسة المينائية في توزيعها للأجور، ونقصد بنظام الأجور هنا المكافآت والتعويضات والاستحقاقات التي تقدمها المؤسسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا ما أكده (عقون و عكون، 2021) أن الأجور أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وعامل هام في دفع العاملين للتميز و توفير البيئة التنافسية التي تدع العاملين إلى بذل أقصى جهد لتليل المكافآت.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة. ويعزو الباحثين هذه النتيجة للتأثير الإيجابي بين بيئة العمل الوظيفية والحياة الشخصية للعامل ساهمت بشكل كبير في تحقيق الارتياح النفسي والتوافق المهني فالموازنة بين هذين المطلبين الأساسيين تساعد في التخفيف من وطأة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال سياسة المؤسسة الداخلية كتقديم الرعاية الاجتماعية والنفسية للعمال. وهذا ما تطرق إليه (البليسي، 2012) أن بعض الشركات والمنظمات تساعد الموظفين على التوفيق بين مسؤوليات العمل والعائلة وتحسين صحتهم واستمتاعهم بالحياة بعدة طرق مثل السماح للموظفين بالعمل الجزئي ومشاركة العاملين السماح للموظفين بقضاء بعض ساعات العمل في المنزل تخصيص حسابات مالية لرعاية الموظفين وتقديم الخدمات الاستشارية في شؤون العمل والعائلة

-وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد الأمن والصحة المهنية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة. ويمكن تفسير ذلك لإجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تتبعها المؤسسة المينائية لصيانة وتحسين بيئة العمل خاصة في ظل تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، فهي تشبع حاجات الأمن الخاصة بالعمال وتجعله يحس بالحماية والأمان الوظيفي.

خاتمة:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى أحد أهم المواضيع في علم النفس الإيجابي وهو جودة الحياة الوظيفية، فالأفراد الذين يمتلكون جودة حياة وظيفية يكونوا أصحاب أداء عالي، فعالية و تميز، وهذا ما ينعكس على أداء المؤسسة ككل، لهذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتياح النفسي لدى عمال المؤسسة المينائية لسكيكدة، وقد توصلت الدراسة إلى أن طبيعة العلاقة موجبة ومرتفعة وهذا ما يعكس استراتيجية وسياسة المؤسسة الرامية إلى تحقيق أهدافها من خلال خلق بيئة جيدة للعمال وشعوره بتحقيق أهدافه الخاصة أيضا.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلنا إليها خلصنا إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن للمؤسسة المينائية أخذها بعين الاعتبار وهي كالتالي:

- الاهتمام بالحوافز المعنوية لدى العمال
- المتابعة والتقييم لبرامج جودة الحياة الوظيفية من طرق إدارة الموارد البشرية
- المحافظة على المستوى المرتفع للإرتياح النفسي للعامل داخل المؤسسة
- تقديم برامج إرشادية نفسية دورية من طرف مختص المؤسسة.

المراجع:

1. Bhuvanendran, & Prachi Shah . (2023). Work Life Balance and Psychological Well-being among Disability Rehabilitation Professionals. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 10(02).
2. Metwaly , S., & El-Maksoud, , M. (2018). Impact of quality of working life on the psychological well-being and marital adjustment among female nurses. *Egyptian Nursing Journal*, 15(03), 258-267.
3. أسامة زيادة يوسف البليسي. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ،. *مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال*. غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
4. أمينة تازي. (2023). الرفاهية النفسية لدى الموظفين. *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية*، 15(01)، 127-132.
5. دنيا زاد عقون، و شراف عكون. (2021). قياس جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين. *مجلة جديد الاقتصاد*، 16(1).
6. عبد الكريم بن خالد. (2015). فلسفة إدارة الجودة الوظيفية في المجال المهني. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية* (20).