

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مدراء مؤسسة نفطال

The quality level of work life among the managers of the NAFTAL

د. سلمى شيحي^{1*} د. ناجية دايلي²

1- جامعة لمين دباغين - سطيف 2 (الجزائر)، SEL.CHHI@YAH00.FR

2- جامعة لمين دباغين - سطيف 2 (الجزائر)، dailinadjia@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2023/05/29 تاريخ القبول: 2024/02/23

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال، ولتحقيق الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع استبيان بعد التأكد من شروطه السيكمترية على مجتمع الدراسة المكون من 67 مدير، حيث تم استرجاع 63 استبيان أي بنسبة 94%، ومعالجة البيانات تم الاعتماد على المتوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني متوسطة.
-مستوى جودة (الرواتب والمكافآت، والعلاقات الإنسانية في العمل، والاستقرار والأمن الوظيفي، والهيئة الوظيفية المادية والصحية، وبرامج التدريب والنمو المهني، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل) لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني متوسطة.
-مستوى جودة الترقية والتقدم الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني مرتفعة.
الكلمات المفتاحية: الحياة الوظيفية-جودتها-أبعادها-المدير-مؤسسة نفطال.

Abstract:

This current study aimed to reveal the level of quality of working life for the directors of NAFTAL Corporation, and to achieve the goal, the descriptive analytical approach was relied upon, and a questionnaire was distributed after verifying its psychometric conditions to the study population consisting of 67 managers, where 63 questionnaires were retrieved, either a percentage of 94%. And for data processing, the weighted arithmetic mean and standard deviation were used, and the study reached the following results:

* المؤلف المرسل: د. سلمى شيحي

- The level of quality of work life for directors of the Oil Corporation at the national level is medium.

- The level of quality (salaries and bonuses, human relations at work, job stability and security, physical and healthy job profile, training and professional growth programs, and balance between personal life and work) for the directors of NAFTAL at the national level is medium.

- The level of quality of promotion and career advancement for the directors of NAFTAL at the national level is high.

Keywords: working life; its quality; its dimensions; the manager; Naftal Corporation.

مقدمة:

لقد نتجت تغيرات سريعة في المفاهيم الاقتصادية والمهن والوسائل وفنون الإنتاج وأساليب العمل، كل هذه العوامل ساهمت في خلق مناخ أعمال جديد يتميز بالمنافسة الشديدة، هذه الأخيرة التي تشترط على المؤسسات مواكبة هذه التغيرات الحاصلة من أجل ضمان البقاء والاستمرار من خلال التحكم في الوسائل والأساليب الحديثة والتكنولوجيا المتطورة.

وإن هذا التحكم لا يحدث إلا من خلال وجود العنصر البشري، لأنه أهم العناصر الإنتاجية في بيئة العمل، ولأن امتلاك الثروة وحدها لم يعد كافياً لصنع التقدم، بل الأهم هو القدرة على خلق الثروة من خلال ما يملكه البشر من قدرات وإمكانيات وإبداعات، تضمن استثمار الثروات المادية، وبذلك يصبح الإنسان هو هدف التنمية وغايتها، كما أنه أداتها ووسيلتها الناجحة. (السيد، 2002، ص 61).

فالمؤسسات أصبحت تحتاج إلى طاقات وإمكانيات عمالها أي إلى الأداء الأكثر كفاءة وفعالية، وحتى يتحقق هذا الأداء، أي الأداء الأفضل وجب توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمؤسسة ومساعدتهم على بناء علاقات إنسانية فيما بينهم والاهتمام بصحتهم ورفاهيتهم، وبرضاهم، ومنحهم المشاركة في العمل وفي اتخاذ القرارات، وتنمية

كفاءاتهم، وتطوير قدراتهم وتحفيزهم، والاهتمام بسلامتهم وأمنهم، والتوافق بين حياة العمل وحياتهم الشخصية، وهذا ما يدعى بجودة الحياة الوظيفية.

ولقد ارتبط ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية بالفترة التي ارتفع فيها التضخم والكساد الاقتصادي المصاحب بتنوع في الموارد، فكان أن نادى الحكومات وال نقابات المهنية بضرورة توجيه الاهتمام إلى تطوير مجالات العمل من خلال وضع برامج تهدف إلى تحسين نوعية حياة العمل وجعلها أكثر إنسانية (المطرد، 2019، ص11)، وقد تم تقديم المصطلح لأول مرة بواسطة DAVIS في الجمعية الأمريكية الثالثة والأربعون حول العمل المتغير في Arden house بجامعة كولومبيا، وخلص المشاركون إلى أن تحسين مكان العمل وتنظيم طبيعة العمل يمكن أن تؤدي إلى أداء عمل أفضل ونوعية حياة أفضل في المجتمع (Kanten & Sadullah, 2012, p 361).

وأصبحت جودة الحياة العملية من الأمور المهمة لتأسيس واستمرار أي مؤسسة، مما جعل المؤسسات تقوم بتفعيل دور الموارد البشرية لخدمة أهدافها وتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، ولتحقيق هذا الهدف، تم القيام بخلق بيئة عمل ملهمة تعزز تنمية الأفراد في المؤسسات التي يعملون فيها لإنمائها، من خلال جعلهم يشعرون بالأمان والاستقرار، حيث يرتبط نجاح المؤسسات بأداء هؤلاء الأفراد.

وتتناول جودة الحياة الوظيفية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية للعاملين، قصد إشباع احتياجاتهم من الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم (بن خالد و بوحفص، 2015، ص 122)، ورفع الحالة المادية والمعنوية للعاملين تساعد على التخفيف من الضغوط والاحتراق النفسي لديهم وبالتالي إيجاد بيئة عمل إيجابية تعمل على تحقيق الأهداف التي تنشدها تلك المنظمات (المطرد، 2019، ص11)

إن تجويد الحياة الوظيفية للعمال بصفة عامة والمدير بصفة خاصة كونه يدير الإدارة والتي هي محرك المؤسسة، أصبح ضرورة ملحة وواجبة، وهي من القضايا المهمة التي يحتاجها العامل والمؤسسة والمجتمع خاصة في ظل الأوضاع الراهنة.

وتعد الجودة العالية للحياة الوظيفية ضرورية للمؤسسات للاستمرار في جذب العمال والاحتفاظ بهم، حيث أن وجود الحياة الوظيفية هي «فلسفة ومجموعة من المبادئ التي تنص على أن الناس هم أهم مورد في المنظمة لأنهم جديرون بالثقة ومسؤولون قادرون على تقديم مساهمة قيمة، وتجب معاملتهم بكرامة واحترام، وهي في الأساس مفهوم متعدد الأبعاد، وهي طريقة للتفكير حول الأشخاص والعمل وتنظيمه».

(Kanten & Sadullah, 2012, p 361)

وإن الاستثمار في المورد البشري هو الأساس في خلق الثروة، وإن جودة الحياة الوظيفية (QWL) عنصر أساسي في تعزيز دور هذا المورد البشري في المنافسة والاقتصاد، لذا أصبح من المهم الاهتمام بتجويد الحياة الوظيفية له، الأمر الذي له من الأثر الإيجابي الكبير على العامل، والمؤسسة، والمجتمع، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى «إن نوعية الحياة الوظيفية لها دور كبير في التأثير على سلوكيات العاملين مثل الالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، والهوية التنظيمية، والأداء في العمل، وبالتالي زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة». (عطا وعطا، 2018، ص 6) وفي ضوء ما سبق تسعى مؤسسة نفضال -وهي إحدى المؤسسات الجزائرية- إلى تحسين أداؤها، خاصة وأن الاقتصاد الوطني يعتمد عليها بشكل كبير، فمداخلها من العملة الصعبة تمثل 97% من الدخل الوطني، أي هي القوى المحركة التي تعتمد عليها الجزائر في نموها وتطورها، لذا من المهم معرفة مستوى اهتمامها بمواردها البشرية حتى تضمن استمرارها في إحداث النمو والتطور أو تحسين هذا الاهتمام أكثر لزيادة هذا النمو والتطور خاصة وأننا تأكدنا بأن تجويد الحياة الوظيفية للعمال هو أساس

الاستمرار وتحقيق الأهداف. وعليه جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني، وهذا من خلال طرح السؤال التالي:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال؟

1. فرضيات الدراسة:

1.1 الفرضية العامة:

مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.

2.1 الفرضيات الجزئية:

- مستوى جودة الرواتب والمكافآت لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.
- مستوى جودة العلاقات الإنسانية في العمل لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.
- مستوى جودة الاستقرار والأمن الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.
- مستوى جودة الهيئة الوظيفية المادية والصحية لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.
- مستوى جودة برامج التدريب والنمو المهني لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.
- مستوى جودة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.

- مستوى جودة الترقية والتقدم الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال مرتفعة.

2. المفاهيم الإجرائية:

جودة الحياة الوظيفية: Quality of Work Life

هي قدرة الفرد على التمتع بالميزات التي تلي له حاجاته الأساسية من خلال الوظيفة التي يعمل بها، وهي المستوى التي يتحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الحياة الوظيفية الذي أعده الباحث لهذا الغرض.

3. أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال:

- أهمية وجود جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، لكل من العاملين والمنظمة، من زيادة الشعور بالولاء للمنظمة، وزيادة الدافعية، وتقليل المقاومة للتغيير، وزيادة الروح المعنوية، وتوفير عناصر بشرية عالية الكفاءة، وبالتالي زيادة الإنتاجية، وتحقيق جودة مخرجات المنظمة، وكسب ثقة المستهلك.

- الوصول إلى تعميمات فيما يخص مستوى الحياة الوظيفية في المؤسسات الجزائرية.

- وضع ومن خلال نتائج هذه الدراسة للمختصين وصناع القرار دليل على أهمية جودة الحياة الوظيفية من جهة، وواقع هذه الجودة في مؤسسة نفطال من جهة ثانية حتى العمل على تحسينها إلى أقصى مستوى.

- مساعدة صانعي القرار في تحديد القضايا الرئيسية في مكان العمل كما يراها موظفوا مؤسسة نفطال، وتطوير استراتيجيات لمعالجة وتحسين نوعية ظروف الحياة الوظيفية.

- تمثل هذه الدراسة الخطوة الأولى في عملية مستمرة لضمان QWL أفضل للموظفين.

- تعزى أهمية الدراسة الحالية «إلى كونها تركز على مؤسسة مهمة من المؤسسات الجزائرية وهي مؤسسة نفطال».

- مكانة مدراء مؤسسة نفطال ودورهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وأهمية عملهم في بيئة ذات جودة مادية ومعنوية.

4. أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال.
- معرفة مستوى جودة الرواتب والمكافآت لمدراء مؤسسة نفطال.
- معرفة مستوى جودة العلاقات الإنسانية في العمل لمدراء مؤسسة نفطال.

- معرفة مستوى جودة الاستقرار والأمن الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال.
- معرفة مستوى جودة الهيئة الوظيفية المادية والصحية لمدراء مؤسسة.
- معرفة مستوى جودة برامج التدريب والنمو المهني لمدراء مؤسسة نفطال.
- معرفة مستوى جودة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لمدراء مؤسسة نفطال.

- معرفة مستوى جودة الترقية والتقدم الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال.

5. حدود الدراسة:

تتناول الدراسة الحالية موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى مدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني حيث طبقت في الفترة من: 2022/12/01 إلى 2022/12/29.

6. الدراسات السابقة:

دراسة (Gnasl Sarji and Hurahi) (2006): وقد هدفت هذه الدراسة إلى توفير نظرة ثاقبة للمواقف الإيجابية والسلبية لموظفي مستشفيات جامعة طهران للعلوم الطبية من جودة حياتهم، تكونت العينة من 908 موظف من 15 مستشفى، وهي عينة عشوائية طبقية، وأظهرت النتائج أن غالبية الموظفين 90 غير راضين عن الصحة والسلامة المهنية، وعن دخلهم، وعن التوازن بين الوقت الذي يقضونه في العمل ومع أسرهم، كما أشارت إلى أن عملهم لم يكن ممتعاً ولا مرضياً، وقد أظهرت هذه الدراسة واقع QWL في مؤسسة مهمة (المستشفى) من مؤسسات دولة عربية، وقد ساعدت هذه الدراسة، الدراسة الحالية في توضيح أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية.

دراسة (Mohamed J Almalki et Al) (2012): وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين QWL ونية دوران ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة السعودية، وتم استخدام المسح الشامل للمجتمع الإحصائي ب 805 ممرضة في منطقة جازان،

وتتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وعلى T Test وANOVA، في معالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إلى أن المستجيبين كانوا غير راضين عن حياتهم العملية، مع ما يقارب من 40 أشاروا إلى نية الدوران من مراكز الرعاية الصحية، وكانت نية الدوران مرتبطة بشكل كبير بـ QWL حيث كلما كانت QWL منخفضة زادت نية الدوران. (Almalki et al.,2012)، ولقد ساعدت هذه الدراسة، الدراسة الحالية في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وكذا في إثراء الجانب النظري من حيث إثباتها لأهمية جودة الحياة الوظيفية.

دراسة Selahattin Kanten & Omer Sodullah (2012): وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بجودة الحياة العملية والعمل، وأجريت في مصنع الرخام في بوردور أكبر شركات التصدير للرخام في تركيا، على عينة تتكون من 180 موظف، وأظهرت النتائج إلى وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمشاركة في العمل، حيث أن موظفي الياقات الزرقاء وموظفي الياقات البيضاء لديهم مستويات مختلفة من المشاركة في العمل لصالح الموظفين الذين وفرت لهم جودة حياة وظيفية أكثر، أي كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زادت المشاركة في العمل. (Kanten, Sadullah, 2012, p-p: 360-366) وقد ساعدت هذه الدراسة، الدراسة الحالية في توضيح أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية، وأيضاً في إثبات أهمية هذه الدراسة.

دراسة عمار حمادة ومحمد الساسي الشايب (2017): وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة. (حمامة والشايب، 2017، ص-368-380)

دراسة زهرة بختاوي وجهيدة ضيات (2020):

وهدف هذه الدراسة إلى قياس جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة من خلال التطرق إلى مستويات إدراكها من طرف العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار، وقد أظهرت النتائج أن مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بمستوى فوق المتوسط، وأن العناية بتحسين أبعاده تسهم في تحسين مستويات الأداء وتطوير الإنتاجية. (بختاوي وضيات، 2020، ص-ص 85، 101)

وتجب الإشارة إلى أن هذه الدراسة والدراسة أعلاه (دراسة حمامة عمار والشايب محمد الساسي 2017) شبهتان بالدراسة الحالية، إلا أنهما تختلفان عنها من حيث العينة ومكان إجرائهما، أحدهما في بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار، والأخرى على أساتذة جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، وبالتالي يمكن من خلالهما ومن خلال دراسات أخرى لنفس الموضوع أن نتمكن من الوصول إلى تعميمات عن واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الجزائرية.

دراسة شماء مسفر القحطاني (2021): وتناولت هذه الدراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية بالنسبة لشاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، وقد أسفرت النتائج عن الآتي: مستوى جودة الحياة الوظيفية بمستوى متوسطة في جميع أبعاده (القحطاني، 2021)، إن هذه الدراسة ثرية جدا، وتم الاعتماد عليها في إنجاز الدراسة الحالية، حيث تم الاتصال بصاحبها عبر الإيميل وهي من الكويت، وتجاوبت معنا بإرسال لنا مجموعة من المراجع القيمة، كما اعتمدنا في صياغة بنود الاستبيان عليها، ووجهتنا للأساليب الإحصائية المناسبة لدراستنا.

7. تعريف جودة الحياة الوظيفية:

تعرف «بأنها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية لمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة». (القحطاني، 2021، ص 6)

هي «شعور الشخص بالرضا والسعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية، والاجتماعية والتعليمية، والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه». (عطا، وعطا، 2018، ص 17)

«هو مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها مؤسسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للعمال، من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية تحقيقاً لرضاهم الوظيفي، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة». (السيد. س، 2018، ص253)

«هي مستوى التمييز في العمل وشروطه المادية والمعنوية التي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل بها، من خلال المساهمة في تحقيق الرضا والتوازن في أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام».

(Kumar & Shani, 2013, p 2)

QWL هي «عبارة عن بناء ديناميكي متعدد الأبعاد يتضمن حالياً مفاهيم مثل الأمن الوظيفي وأنظمة المكافآت والتدريب وفرص التقدم الوظيفي والمشاركة في صنع القرار».

وهي «الفكرة القائلة بأن العمل أو المؤسسة يجب أن تدرك أن الموظفين لديهم حياة قبل العمل وبعده، هذا الاعتراف بدوره يخلق الثقة والولاء بين الموظفين، ويفيد الجميع». (Gnasj Saraji, H. Durgali, 2006, p 15)

وعليه يمكن تعريف QWL: بأنها «توفير بيئة عمل ذات جودة مادية ومعنوية، وهي تشتمل جانبين، جانب يتمثل في المناخ التنظيمي، الذي يجب توفر فيه شروط تؤدي إلى تحقيق الجانب الثاني وهو إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، وتحقيق الجانبين تكون النتيجة الرضا العام للعمال والأداء الجيد وزيادة الإنتاجية».

8. منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأن موضوع الدراسة يتعلق بوصف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني.

9. مجتمع وعينة الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على كل مدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني والبالغ عددهم 67 مديرا، وقد تم استرجاع 63 استبيانا، أي بنسبة 94%.

10. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

الخصائص السيكومترية للأداة:

1.1.10. الصدق:

أ. صدق الاتساق الداخلي لمحور الرواتب والمكافآت:

جدول رقم (01): صدق الاتساق الداخلي لمحور الرواتب والمكافآت.

العبارة	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1. نظام واضح للأجور والمكافآت.	0.658**	0.00
2. يتم منعي جوائز شخصية مناسبة.	0.296*	0.01
3. توفر حوافز ومكافآت عادلة.	0.478**	0.00
4. الأجور كافية لإشباع الحاجات الأساسية.	0.545**	0.00
5. تناسب الرواتب مع الخبرات والمؤهلات العلمية.	0.498**	0.00
6. تشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للراتب الأصلي.	0.608**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارة المحور تتراوح ما بين 0.296

و0.658 وهي قيم دالة إحصائيا بقيمة دلالة $p=0.00$ ما يعني أن عبارات المحور ترتبط

مع المستوى الكلية للمحور، وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي، وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

ب. صدق الاتساق الداخلي لمحور العلاقات الإنسانية في العمل:

جدول رقم (02): صدق الاتساق الداخلي لمحور العلاقات الإنسانية في العمل

العبارات	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
7. يتم التعامل مع الزملاء في العمل بكل ود واحترام.	0.380**	0.00
8. يتم التفاعل والاتصال بين الزملاء باختلاف المستويات الوظيفية.	0.638**	0.00
9. المعاملة من طرف الإدارة تكون بإنصاف.	0.403**	0.00
10. تكون هناك مشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة بين الزملاء في العمل.	0.690**	0.00
11. تقديم يد العون من الإدارة في حل المشكلات الخاصة بالموظف.	0.415**	0.00
12. يسود بين الموظفين التعاون وروح الفريق الواحد.	0.575**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور تتراوح ما بين 0.380 و0.690 وهي قيم دالة إحصائيا بقيمة دلالة $p=0.00$ ما يعني أن عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

ج. صدق الاتساق الداخلي لمحور الاستقرار والأمن الوظيفي:

جدول رقم (03): صدق الاتساق الداخلي لمحور الاستقرار والأمن الوظيفي

العبارات	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
13. توفر الإمكانيات المادية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي.	0.294*	0.019
14. توفر مناخ تنظيمي يتسم بالأمن والاستقرار الوظيفي.	0.641**	0.00
15. توفر التأمينات اللازمة عند التعرض للحوادث.	0.426**	0.00
16. أشعر بالولاء والانتماء للعمل.	0.727**	0.00
17. أهتم بوضع ومستقبل المؤسسة.	0.361**	0.00
18. توجد لدي رغبة في البقاء في هذا العمل.	0.708**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور تتراوح ما بين 0.294 و0.727 وهي قيم دالة إحصائيا بقيمة دلالة تتراوح ما بين $p=0.01$ و $p=0.00$ ما يعني أن عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

د. صدق الاتساق الداخلي لمحور الهيئة الوظيفية المادية والصحية:

جدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لمحور الهيئة الوظيفية المادية والصحية

العبارة	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
19. ملاءمة التجهيزات المكتبية مع احتياجات العمل الوظيفية.	0.538**	0.00
20. تطبق الشركة قوانين الأمن والسلامة المهنية للعاملين.	0.550**	0.00
21. توفر ظروف العمل المادية المناسبة من حيث مستوى الحرارة والإضاءة والتهوية.	0.455**	0.00
22. تصميم مكاتب العمل ملائم ومريح.	0.606**	0.00
23. مكتب بعيد عن أماكن الضوضاء.	0.542**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارة المحور تتراوح ما بين 0.455

و0.606 وهي قيم دالة إحصائية بقيمة دلالة $p=0.00$ ما يعني أن عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

هـ. صدق الاتساق الداخلي لمحور برامج التدريب والنمو المهني:

جدول رقم (05) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور برامج التدريب والنمو المهني

العبارة	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
24. توفر الدورات التدريبية التي تتوافق مع منصبك.	0.315*	0.01
25. التوزيع العادل في الحصول على الدورات التدريبية.	0.719**	0.00
26. التشجيع المستمر من الإدارة على التنمية المهنية والتدريب.	0.338**	0.00
27. تلي الدورات التدريبية احتياجاتك المستقبلية.	0.653**	0.00
28. تشمل البرامج التدريبية للعاملين التدريب الإداري والتكنولوجي معا.	0.574**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارة المحور تتراوح ما بين 0.315

و0.719 وهي قيم دالة إحصائية بقيمة دلالة تتراوح ما بين $p=0.00$ و $p=0.01$ ما يعني أن عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

و. صدق الاتساق الداخلي لمحور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:

جدول رقم (06): صدق الاتساق الداخلي لمحور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل

العبارة	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
29. تراعي الشركة ظروف العاملين الشخصية وتمنح التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.	0.325**	0.00
30. ملاءمة نظام الإجازات (المرضية، الطارئة).	0.524**	0.00
31. تناسب وقت الدوام مع المتطلبات الشخصية والوظيفية.	0.447**	0.00
32. مرونة القوانين واللوائح عند تقديم إجازة للضرورة.	0.711**	0.00
33. يسمح لك بمغادرة العمل على الفور عند حدوث أمر طارئ شخصي.	0.283*	0.01

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور تتراوح ما بين 0.283

و 0.711 وهي قيم دالة إحصائياً بقيمة دلالة تتراوح ما بين $p=0.00$ و $p=0.01$ ما يعني أن

عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

ز. صدق الاتساق الداخلي لمحور نظام الترقية والتقدم الوظيفي:

جدول رقم (07): صدق الاتساق الداخلي لمحور نظام الترقية والتقدم الوظيفي

العبارة	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة
34. توظف الإدارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	0.701**	0.00
35. توفر لي الوظيفة فرصاً للتقدم الوظيفي تتوافق وتنسجم مع قدراتي.	0.315*	0.01
36. تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.	0.458**	0.00
37. تتوفر إمكانية الانتقال إلى منصب إداري أعلى بإنصاف.	0.413**	0.00

يظهر من نتائج الجدول قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور تتراوح ما بين 0.315

و 0.701 وهي قيم دالة إحصائياً بقيمة دلالة تتراوح ما بين $p=0.00$ و $p=0.01$ ما يعني أن

عبارات المحور ترتبط مع المستوى الكلية للمحور وهو ما يعرف بالاتساق الداخلي وبالتالي فالمحور يتمتع بخاصية الصدق.

2.1.10. ثبات الأداة:

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة.

جدول رقم (08): قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة.

37	عدد العناصر
0.79	معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach

يتبين من نتائج الجدول أن قيمة معامل الثبات لجودة الحياة يساوي 0.79 وهي أكبر من قيمة الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات 0.70 وعليه يمكننا القول إنه يتمتع بخاصية الثبات.

11. الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات:

تم الاعتماد على المتوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، SPSS.

12. عرض النتائج ومناقشتها:

1. 12. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (09): نتائج عينة الدراسة لجودة الرواتب والمكافآت لمدراء مؤسسة نفضال على

مستوى الوطني.

العبارات	التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1. نظام واضح للأجور والمكافآت.	ت	8	40	15	2.11	0.60	متوسط
	%	12.7	63.5	23.8			
2. يتم منحي جوائز شخصية مناسبة.	ت	12	39	12	2.00	0.62	متوسط
	%	19.0	61.9	19.0			
3. توفر حوافز ومكافآت عادلة.	ت	21	35	7	1.78	0.63	متوسط
	%	33.3	55.6	11.1			
4. الأجور كافية لإشباع الحاجات الأساسية.	ت	10	45	8	1.97	0.54	متوسط
	%	15.9	71.4	12.7			
5. تناسب الرواتب مع الخبرات والمؤهلات العلمية.	ت	13	38	12	1.98	0.63	متوسط
	%	20.6	60.3	19.0			
6.تشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للراتب الأصلي.	ت	22	26	15	1.89	0.76	متوسط
	%	34.9	41.3	23.8			
الرواتب والمكافآت							
					1.96	0.26	متوسط

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور الرواتب والمكافآت يساوي 1.96، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 1.78 و 2.11، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة الرواتب والمكافأة لكن بمستوى متوسطة، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشنت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية الأولى: مستوى جودة الرواتب والمكافآت لمدرء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة.

2.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (10): نتائج عينة الدراسة لجودة العلاقات الإنسانية لمدرء مؤسسة نفضال على

مستوى الوطني.

العبارات	التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
7. يتم التعامل مع الزملاء في العمل بكل ود واحترام.	ت	0	56	7	2.11	0.32	متوسط
	%	0	88.9	11.1			
8. يتم التفاعل والاتصال بين الزملاء باختلاف المستويات الوظيفية.	ت	33	23	7	1.59	0.69	منخفض
	%	52.4	36.5	11.1			
9. المعاملة من طرف الإدارة تكون بإنصاف.	ت	10	44	9	1.98	0.55	متوسط
	%	15.9	69.8	14.3			
10. تكون هناك مشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة بين الزملاء في العمل.	ت	17	28	18	2.02	0.75	متوسط
	%	27	44.4	28.6			
11. تقديم يد العون من الإدارة في حل المشكلات الخاصة بالموظف.	ت	17	39	7	1.84	0.60	متوسط
	%	27	61.9	11.1			
12. يسود بين الموظفين التعاون وروح الفريق الواحد.	ت	8	31	24	2.25	0.67	متوسط
	%	12.7	49.2	38.1			
العلاقات الإنسانية في العمل					1.93	0.28	متوسط

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور العلاقات الإنسانية في العمل يساوي 1.93 ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة العلاقات الإنسانية في العمل لكن بمستوى متوسطة، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية

ما بين 1.59 و 2.25، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق بمستوى من منخفضة إلى متوسطة على عبارات العلاقات الإنسانية في العمل، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية الثانية: مستوى جودة العلاقات الإنسانية في العمل لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني مرتفعة.

3.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (11): نتائج عينة الدراسة لجودة الاستقرار والأمن الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال على مستوى الوطني.

العبارات	التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
13. توفر الإمكانيات المادية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي.	ت	13	49	1	1.81	0.43	متوسط
	%	20.6	77.8	1.6			
14. توفر مناخ تنظيمي يتسم بالأمن والاستقرار الوظيفي.	ت	19	31	13	1.90	0.71	متوسط
	%	30.2	49.2	20.6			
15. توفر التأمينات اللازمة عند التعرض للحوادث.	ت	9	53	1	1.87	0.38	متوسط
	%	14.3	84.1	1.6			
16. أشعر بالولاء والانتماء للعمل.	ت	7	25	31	2.38	0.68	مرتفع
	%	11.1	39.7	49.2			
17. أهتم بوضع ومستقبل المؤسسة.	ت	7	44	12	2.08	0.55	متوسط
	%	11.1	69.8	19			
18. توجد لدي رغبة في البقاء في هذا العمل.	ت	12	29	22	2.16	0.72	متوسط
	%	19	46	34.9			
الاستقرار والأمن الوظيفي							
متوسط							

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور الاستقرار والأمن الوظيفي يساوي 2.05 ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة الاستقرار والأمن الوظيفي لكن بمستوى متوسطة، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 1.81 و 2.38، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق بمستوى متوسطة إلى مرتفعة على

عبارات محور الاستقرار والأمن الوظيفي، ويتضح من الجدول أن العبارة رقم 16 والتي تنص على: أشعر بالولاء والانتماء للعمل جاءت بمستوى مرتفعة وهو امر غريب من جهة وإيجابي من جهة أخرى، لما يحققه من انعكاسات إيجابية على المؤسسة، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية الثانية: مستوى جودة الاستقرار والأمن الوظيفي لمدراء مؤسسة نفطال على المستوى الوطني مرتفعة.

4.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

جدول رقم (12): نتائج عينة الدراسة لجودة الهيئة الوظيفية المادية والصحية لمدراء

مؤسسة نفطال على المستوى الوطني لمحور.

العبارات		التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
19.ملاءمة التجهيزات المكتبية مع احتياجات العمل الوظيفية.	ت	2	46	15	2.21	0.48	متوسط	
	%	3.2	73	23.8				
20.تطبق الشركة قوانين الأمن والسلامة المهنية للعاملين.	ت	17	30	16	1.98	0.73	متوسط	
	%	27	47.6	25.4				
21.توفر ظروف العمل المادية المناسبة من حيث مستوى الحرارة والإضاءة والتهوية.	ت	6	45	12	2.10	0.53	متوسط	
	%	9.5	71.4	19				
22.تصميم مكاتب العمل ملائم ومريح.	ت	4	43	16	2.19	0.53	متوسط	
	%	6.3	68.3	25.4				
23.مكتبك بعيد عن أماكن الضوضاء.	ت	14	27	22	2.13	0.75	متوسط	
	%	22.2	42.9	34.9				
الهيئة الوظيفية المادية والصحية								
					2.12	0.32	متوسط	

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور الهيئة الوظيفية المادية والصحية يساوي 2.12، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 1.98 و2.21، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة الهيئة الوظيفية المادية والصحية لكن بمستوى متوسطة، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد

أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية الرابعة: مستوى جودة الهيئة الوظيفية المادية والصحية لمدراء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة.

5.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

جدول رقم (13): نتائج عينة الدراسة لجودة برامج التدريب والنمو المهني لمدراء مؤسسة نفضال على مستوى الوطني.

العبارات						
مستوى التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بمستوى كبيرة	بمستوى متوسطة	بمستوى ضعيفة	التكرار والنسبة
متوسط	0.30	1.94	1	57	5	ت
			1.6	90.5	7.9	%
متوسط	0.79	1.83	15	22	26	ت
			23.8	34.9	41.3	%
متوسط	0.46	1.83	2	48	13	ت
			3.2	76.2	20.6	%
متوسط	0.81	1.92	18	22	23	ت
			28.6	34.9	36.5	%
متوسط	0.55	2.22	18	41	4	ت
			28.6	65.1	6.3	%
متوسط	0.32	1.96	برامج التدريب والنمو المهني			

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور برامج التدريب والنمو المهني يساوي 1.96، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 1.83 و2.22، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة برامج التدريب والنمو المهني لكن بمستوى متوسطة، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية الخامسة: مستوى جودة برامج التدريب والنمو المهني لمدراء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة.

6.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

جدول رقم (14): نتائج عينة الدراسة لجودة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لمدراء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني.

العبارات	التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
29. تراعي الشركة ظروف العاملين الشخصية وتمنح التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.	ت	10	52	1	1.86	0.40	متوسط
	%	15.9	82.5	1.6			
30. ملائمة نظام الإجازات (المرضية، الطارئة).	ت	39	22	2	1.41	0.56	منخفض
	%	61.9	34.9	3.2			
31. تناسب وقت الدوام مع المتطلبات الشخصية والوظيفية.	ت	13	45	5	1.87	0.52	متوسط
	%	20.6	71.4	7.9			
32. مرونة القوانين واللوائح عند تقديم إجازة للضرورة.	ت	24	22	17	1.89	0.81	متوسط
	%	38.1	34.9	27			
33. يسمح لك بمغادرة العمل على الفور عند حدوث أمر طارئ شخصي.	ت	10	45	8	1.97	0.54	متوسط
	%	15.9	71.4	12.7			
التوازن بين الحياة الشخصية والعمل							
					1.77	0.26	متوسط

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل يساوي 1.77 ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لكن بمستوى متوسطة، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 1.41 و 1.97، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق بمستوى من منخفضة إلى متوسطة على عبارات محور التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم رفض الفرضية الجزئية السادسة: مستوى جودة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل لمدراء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة.

7.12. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

جدول رقم (15): نتائج عينة الدراسة لجودة نظام الترقية والتقدم الوظيفي لمدراء مؤسسة نفضال على مستوى الوطني.

العبارات	التكرار والنسبة	بمستوى ضعيفة	بمستوى متوسطة	بمستوى كبيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
34.توظف الإدارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	ت	12	25	26	2.22	0.75	متوسط
	%	19.0	39.7	41.3			
35.توفر لي الوظيفة فرصا للتقدم الوظيفي تتوافق وتنسجم مع قدراتي.	ت	2	38	23	2.33	0.54	متوسط
	%	3.2	60.3	36.5			
36.تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.	ت	2	25	36	2.54	0.56	مرتفع
	%	3.2	39.7	57.1			
37.تتوفر إمكانية الانتقال إلى منصب إداري أعلى بإنصاف.	ت	1	24	38	2.59	0.53	مرتفع
	%	1.6	38.1	60.3			
نظام الترقية والتقدم الوظيفي							
					2.42	0.28	مرتفع

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي الموزون لمحور نظام الترقية والتقدم الوظيفي يساوي 2.42 ما يعني أن عينة الدراسة تتفق على جودة نظام الترقية والتقدم الوظيفي بمستوى مرتفعة، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين 2.22 و 2.59، ما يعني أن عينة الدراسة تتفق بمستوى من متوسطة إلى مرتفعة على عبارات محور نظام الترقية والتقدم الوظيفي، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وعليه يتم قبول الفرضية الجزئية السابعة: مستوى جودة نظام الترقية والتقدم الوظيفي لمدراء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة. وفيما يلي جدول يوضح ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفضال.

جدول رقم (16): ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمدرء مؤسسة نفضال.

المحور	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
الرواتب والمكافآت	1.96	0.26	متوسطة	04
العلاقات الإنسانية في العمل	1.93	0.28	متوسطة	06
الاستقرار والأمن الوظيفي	2.05	0.30	متوسطة	03
الهيئة الوظيفية المادية والصحية	2.12	0.32	متوسطة	02
برامج التدريب والنمو المهني	1.96	0.32	متوسطة	05
التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	1.77	0.26	متوسطة	07
نظام الترقية والتقدم الوظيفي	2.42	0.28	مرتفعة	01
جودة الحياة	2.02	0.17	متوسطة	

من خلال الجدول يمكن ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى مدرء مؤسسة نفضال تنازلياً: نظام الترقية والتقدم الوظيفي بمتوسط حسابي موزون 2.42، أي أن مستوى الجودة الوظيفية على مستوى هذا البعد مرتفعة، يليه كل من الهيئة الوظيفية المادية والصحية، والاستقرار والأمن الوظيفي، والرواتب والمكافآت، وبرامج التدريب والنمو المهني، والعلاقات الإنسانية في العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية، بمتوسطات حسابية موزونة: 2.12، 2.05، 1.96، 1.96، 1.93، 1.77 على الترتيب، أي مستوى جودة الحياة الوظيفية على مستوى هذه الأبعاد هي متوسطة، وقد كانت الانحرافات المعيارية على مستوى كل بعد أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على مستوى تشتت منخفضة مقبولة في إجابات أفراد العينة.

وبناء على ما سبق ذكره يمكن رفض الفرضية العامة التي تنص على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدرء مؤسسة نفضال على المستوى الوطني مرتفعة.

توصلت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لمدرء مؤسسة نفضال متوسطة، وكذلك بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الرواتب والمكافآت، والعلاقات الإنسانية في العمل، والاستقرار والأمن الوظيفي، والهيئة الوظيفية المادية والصحية، وبرامج التدريب والنمو المهني، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل) كانت

بمستوى متوسطة، إلا فيما يخص المحور المتعلق بنظام الترقية والتقدم الوظيفي فقد كان بمستوى مرتفعة، كما أن هناك عبارة وهي رقم 16 من محور الاستقرار والأمن الوظيفي والتي تنص على: أشعر بالولاء والانتماء للعمل جاءت بمستوى مرتفعة وهو أمر غريب من جهة وإيجابي من جهة أخرى، لما يحققه الولاء من انعكاسات إيجابية للمؤسسة.

وترجع النتائج إلى أن القادة في مؤسسة نفطال يدركون أهمية المورد البشري في تحقيق الثروة، لذا من المهم الاهتمام بتجويد الحياة الوظيفية الخاصة بهذا المورد خاصة المدير منه، فالأمر يؤدي إلى نتائج آنية ومستقبلية عالية كما وكيفا، وبالتالي زيادة فاعلية مؤسسة نفطال، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية خاصة وأنها تريد الدخول السوق الإفريقي والعالمي في مجال توزيع وتسويق المنتجات البترولية، وكذا تحقيق التنمية الاقتصادية، فتجويد الحياة الوظيفية ينعكس على أداء العاملين نتيجة رضاهم ومشاعرهم الإيجابية والرفع من معنوياتهم، أما عدم توفير جودة حياة وظيفية ملائمة له من النتائج السلبية طبعاً، وهو أمر أثبتته العديد من الدراسات مثل دراسة (Almalki, 2012)، والتي توصلت إلى أن نية دوران العمل مرتبطة بشكل كبير بـ QWL، حيث كلما كانت QWL منخفضة زادت نية الدوران. كما أن هناك دراسة توصلت إلى أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زادت المشاركة في العمل (Kanten Sadullah). (2012, p-p: 360-366)، وتوصلت أيضاً (بختاري وضيّات، 2020، ص-ص: 85-101) إلى أن العناية بتحسين أبعاده جودة الحياة الوظيفية تسهم في تحسين مستويات الأداء وتطوير الإنتاجية.

وأما النتيجة المتعلقة بالعبارة رقم 16 من محور الاستقرار والأمن الوظيفي والتي تنص على: أشعر بالولاء والانتماء للعمل جاءت بمستوى مرتفعة، رغم أن العبارات الأخرى جاءت بمستوى متوسطة، فالأمر يرجع إلى وعي أفراد العينة أي المدراء بأهمية

المؤسسة التي ينتسبون إليها كون أن هدفها الأساسي هو ضمان استقرار الأسعار وتوفير المواد البترولية على المستوى الوطني أي يريدون للجزائر السير قدما، فنحن نجد أن أسعار المواد البترولية في الشمال نفسه في أقصى الجنوب رغم تكاليف النقل المرتفعة، حتى لا تحدث أزمات مثل التي تشهدها بعض الدول الأوروبية.

وإن المحور المتعلق بنظام الترقية والتقدم الوظيفي فقد كان بمستوى مرتفعة، هذا دليل على أن نفطال تسعى فعلا إلى تجويد الحياة الوظيفية لمدراءها ولا تتجاهل ذلك، أما باقي المحاور كانت بمستوى متوسطة كون ورغم سعي نفطال لتجويد الحياة الوظيفية إلا أن مدراءها والذين هم جامعيون وأكفاء يتوقعون ويرغبون ويتطلعون دائما في الأكثر، فهم يصنفون ضمن الفئة المتواجدة في أعلى هرم سلم الحاجات لماسلو أي في مستوى إشباع الحاجة إلى تقدير وتحقيق الذات.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Saraji & Dargahi, 2006)، وأظهرت النتائج أن غالبية الموظفين (90%) غير راضيين عن الصحة والسلامة المهنية، وعن دخلهم، وعن التوازن بين الوقت الذي يقضونه في العمل ومع أسرهم، كما أشارت إلى أن عملهم لم يكن ممتعا ولا مرضيا، ودراسة (Almalki, 2012) التي توصلت إلى أن المستجيبين كانوا غير راضين عن حياتهم العملية، ودراسة (بختاري وضيّات، 2020) حيث أظهرت النتائج أن مستوى إدراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بمستوى فوق المتوسط، وقد تشابهت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (القحطاني، 2021) والتي أسفرت نتائجها على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة بمستوى متوسطة في جميع أبعاده (القحطاني، 2021).

الخاتمة:

وفي الأخير يمكن القول إن جودة الحياة الوظيفية تعتبر ركيزة أساسية في بيئة العمل لما لها من آثار إيجابية على العامل وعلى مكان العمل، لذا تسعى مؤسسة نفطال إلى تحسينها، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المؤسسة، وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل، ولتحسين جودة الحياة الوظيفية لمدراء مؤسسة نفطال نقدم مجموعة من الاقتراحات:

- العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية وجعلها بمستوى مرتفعة.
- مراجعة نظام الأجور والمكافآت، ووضع نظام أكثر تحفيز وعدالة.
- تشجيع وتحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين.
- توفير مناخ تنظيمي يتسم بالأمن والاستقرار الوظيفي
- الحرص على الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية، وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة.
- مراعاة ظروف العاملين الشخصية ومنحهم التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.
- التوزيع والتشجيع المستمر والتوزيع العادل للدورات التدريبية.

المراجع والمصادر:

1. بختاوي، زهرة، وضيأت جهيبة، (2020). جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات: دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار، أعمال الملتقى الوطني: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر-أبعاد وتحديات-.
2. بن خالد، عبد الكريم وبوحفص، مباركي، (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 20.
3. حمامة، عمار والشايب، محمد الساسي، (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الوادي، 4(21)، 368-380.
4. السيد، سماح السيد محمد، (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية.
5. السيد، لمياء محمد أحمد، (2002). العولمة ورسالة الجامعة: رؤية مستقبلية، ط 1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
6. عطا، رجب أحمد، عطا، أسامة أحمد، (2018). كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بالغردقة، العدد 2.
7. القحطاني، شماء مسفر، (2021). جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في الإدارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، رسالة ماجستير، الكويت.
8. المطرود، نوف بدر. تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
9. Saraji, G Nasl & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). Iranian J Publ Health, Vol. 35, No. 4, pp. 8-14
10. Kumar, Surya & Shani. N. (2013). A study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. International Journal of Management. Vol 4. Issue 1. pp 01-05.
11. Almalki, Mohamed J, et al. (2012). The Relationship between Quality of Work Life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC Health Services Research. Online <http://www.biomedcentral/1472-6963>.
12. Kanten, Selahattin. & Sadullah, Omer. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. Procedia-Social and Behavioral Sciences. Vol 64. Turkey. pp 360-366.