



The reality of career quality in university districts from the workers' point of view: Field Study in Female University Residence Constantine2



Received: 03/12/2024; Accepted: 25/11/2025

سمية بن ساعد^{1*}، محمد كعوان^{2*}

1 مخبر علم النفس العمل وإدارة المنظمات (الجزائر)، somia.bensaad@univ-constantine2.dz
2 مخبر التطبيقات النفسية و التربوية (الجزائر)، mohamed.kaouane@univ-constantine2.dz

الكلمات المفتاحية:

جودة الحياة ؛
ارتياح ؛
رفاهية ؛
عمال ؛
إقامة جامعية.

واقع جودة الحياة الوظيفية في الإقامة الجامعية من وجهة نظر العمال: دراسة ميدانية في الإقامة الجامعية للإناث قسنطينة2

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة واقع ومستوى جودة الحياة الوظيفية من منظور موظف اليوم لتحسين أدائه و خلق بيئة مستدامة ، و لجمع معطيات حول متغيرات الدراسة، قمنا بإجراء دراسة ميدانية طبقت على عمال الإقامة الجامعية للإناث لالة فاطمة نسومر قسنطينة 2، و الذي بلغ عددهم الاجمالي 229 عامل ، و اعتمادا على ادبيات الدراسة تم تطوير استمارة استبيان ، تكونت من خمسة أبعاد (المشاركة في إتخاذ القرار ،العدالة في الأجور والمكافآت ، فرص الترقية و التقدم الوظيفي ، فريق العمل، الرضا الوظيفي) ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي كما تم الاستعانة بالعديد من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss ، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الإقامة محل الدراسة كان متوسطا ،كما بينت النتائج عدم وجود فروق بين إجابات افراد العينة في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

Abstract

This study aims to learn the reality and level of career quality from the perspective of today's employee to improve his performance and create a sustainable environment, and to collect data on study variables: A field study was conducted that applied to the female university residency workers of Fatima Nasumar Constantin2, which totalled 229 workers, and based on the study manuals a questionnaire form was developed, consisting of five dimensions (Participation in decision-making, equity in remuneration and rewards, opportunities for promotion and career advancement, work team, job satisfaction) We have relied on the descriptive curriculum and many statistical methods have been used based on the spss statistical package program. The results showed that the quality of career in the place of study was average. The results also showed that there were no discrepancies between the responses of members of the sample in the level of career quality attributable to demographic variables.

Keywords:

quality of life;
comfort;
well-being;
workers;
University residence.

I - مقدمة

يعتبر معظم الخبراء أن الموارد البشرية الفعالة هي أهم مصدر للتفوق التنافسي في المنظمات و أن الجودة ليست مجرد رأس مال، وليست التكنولوجيا أو المنتجات ذات العمل الطويل فقط، في الواقع يعتبر الموظفون قيمة مخفية و أصول برمجية للشركات (chan and wayatt, 2007).

حيث تم الإشارة في الدراسات التي أجريت في الستينات و التي ركزت على نفسية الموارد البشرية في بيئتهم الصناعية الى مصطلح "جودة حياة العمل" وتم اقتراحه في مؤتمر دولي عام 1972 في نيويورك ، وتم التأكيد على دوره في خلق ظروف أفضل للعمل في الثمانينات ، واصبح مصطلح جودة الحياة الوظيفية مصطلحا عاما يشمل مجموعة من الظروف في مجالات متنوعة : مثل التنظيم ، وبيئة العمل و الشركات ، و المؤسسات و كان ذلك ما يعادل مفاهيم كثيرة مثل "إنسانية العمل" في ألمانيا ، "وتحسين ظروف العمل في فرنسا" ، أو "حماية العمل" في ما يخص بعض الدول وخاصة في شرق أوروبا ، وتبقى آراء مختلفة تعكس العديد من الجوانب في حياة العمل (huzzard, 2003) ولكن تبقى الفكرة الهامة في مجال جودة الحياة الوظيفية هي أن تكون مؤسسة جيدة للعمل تعترف بأن للموظفين حياة قبل العمل وبعده ، و أثناء العمل أيضا ، هذه التعرفة بدورها تخلق الثقة والولاء لديهم مما يفيد الجميع و يجعل العمل مكانا أفضل.

وكونوع من أنواع جودة الحياة الوظيفية التي يعيشها الموظفون مفاهيم دينامية و متعددة الأبعاد تتضمن الأمان الوظيفي أنظمة المكافآت و التدريب و فرص التقدم بالإضافة إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وهذا حسب نموذج (walton, 2005).

تختلف معايير و أبعاد جودة الحياة الوظيفية و فقا للآراء العلماء ، و في هذه الدراسة تسليط الضوء على وصف الظروف والكشف على واقع و مستوى جودة الحياة الوظيفية كمفهوم يشير إلى مدى رضا و ارتياح الموظفين في مكان العمل بناء على مجموعة من المعايير والعوامل ، وتشمل هذه الأبعاد مستوى رضا الموظفين ، فرص الترقية والتقدم الوظيفي ، العدالة في نمط الأجور ، المشاركة في اتخاذ القرار.

جودة الحياة الوظيفية هي مفهوم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتجربة الفرد في بيئته الوظيفية وكيفية تأثير هذه البيئة على جودة حياته المهنية والشخصية. إن فهم هذا المفهوم يعتبر أمراً حيوياً في عالم الأعمال وإدارة الموارد البشرية، حيث يلعب دوراً مهماً في جذب المواهب والاحتفاظ بها، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الرضا الوظيفي.. وجاءت مشكلة الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في الإقامة الجامعية من وجهة نظر العمال ؟
- 2- هل يختلف هذا المستوى بالنسبة للفئات العاملة تعزى لبعض المتغيرات الشخصية ؟

أهداف الدراسة:

- 1- وصف الظروف و معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية في الإقامة الجامعية.
- 2- الكشف عن ما اذا كانت هناك فروق في مستوى مؤشرات الجودة الوظيفية بين العمال في الإقامة الجامعية

تعريف جودة الحياة الوظيفية:

عرفها ماضي (2014) : " مجموعة من البرامج المرتبطة بتحسين مختلف جوانب رأس المال البشري و التي تؤثر على الافراد و بيئتهم والذي بدوره ينعكس على الحياة الوظيفية و الاداء و بالتالي يسهم في تحقيق اهداف المؤسسة و الفرد وكل الاطراف ذات الصلة بالتنظيم." (ماضي، 2014، ص63)

عرفها العنزي "إن حياة العمل وجودته تتمثل في جانبين أساسيين أولهما استخدام كل الامكانيات البشرية لعرض زيادة الانتاجية من خلال تطوير الانظمة الانسانية أكثر من الانظمة الاخرى في بيئة العمل." (العنزي وآخرون ، 2014، ص69) على ضوء ما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية : على أنها بيئة العمل الناجحة التي توفر الظروف المادية والمعنوية للموظف بما يتواءم مع احتياجاته الانسانية لأداء مهامه على أكمل وجه. كما تعكس جودة الحياة الوظيفية مجموعة من الجوانب التي تشمل مستوى الراحة والسعادة الناجمة عن العمل، وكذلك الرضا والاستياء من البيئة والظروف الفزيقية. يُعتبر هذا المفهوم متعدد الأبعاد والعوامل.

أهم المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية (QWL)

نجد العديد من المصطلحات تستعمل بالتبادل، و التداخل وعليه في هذا السياق يمكننا ذكر مجموعة من المفاهيم القريبة من مصطلح جودة الحياة الوظيفية أهمها:

الارتياح: (Well-Being)

الحالة النفسية التي لها علاقة بعدة عوامل أهمها الصحة الجسمية وكذا النفسية والتفتح الاجتماعي، فلقد درس Warr الراحة النفسية في العمل والفعالية الذاتية واستخرج عشرة عوامل تحدد أبعاد الارتياح وهي: إمكانية التحكم الشخصي واتخاذ القرار- إمكانية استخدام القرارات الشخصية- طبيعة الأهداف - عدم تكرار إنجاز بنفس الطريقة-الوضوح حول المهنة و اموالها- المردود المادي-الأمن الجسمي- مساندة مسؤولي الإدارة-العلاقات الإيجابية بين الزملاء-الاعتراف (أوميلي، 2017، ص 135).

الراحة بالنسبة Diener يعتبر ناتج عن عاملين أولهما تقييم الفرد لمستوى الرضا العام عن الحياة، والثاني تقييمه لمستوى الانفعالات الإيجابية والسلبية، كما يؤكد على أن الارتياح النفسي يشمل معاني عاطفية مفرحة ومبتهجة كالخبرات الإيجابية المتمثلة في الرفاهية الذاتية مع انخفاض العواطف السلبية (Diener, 2000).

الرفاهية في العمل: (General Well-Being)

الرفاهية هي حالة عاطفية يشعر فيها الفرد بالراحة و يعتبر أنه يعيش حياة متوازنة تقوم على خمسة أركان عواطف إيجابية ، الاستثمار الكامل في الأنشطة ، وجود علاقات حقيقية مع الآخرين ، بالإضافة الى عيش حياة لها معنى أيضا التقدم وتحقيق الأهداف (Siligman, 2011).
يمكننا القول أن الشعور بالرفاه يمكن تحقيقه ، وهذا لا يعني أن الوظيفة مثالية بل أنها مرضية بما فيه الكفاية لتحقيق التوازن لدى الموظفين.
إذا الرفاهية هي حالة عقلية يشعر فيها الموظف بالإيجابية في مكان عمله.

السعادة في العمل: (Happiness at work)

حدد Seligman (2002) ثلاثة مسالك للوصول إلى السعادة من وجهة نظر علم النفس الإيجابي، وهي تتمثل في المشاعر الانفعالات الإيجابية والسرور، كما أن أكثر الأفراد سعادة، هم أولئك الذين يتبعون المسالك الثلاثة (O'Brien, 2008) ومعنى ذلك أن السعادة تتجسد من خلال وجود مشاعر إيجابية، مع غياب أخرى سلبية وكذا الانسجام مع الحياة، بما يحقق الرضا الذي يربط الإحساس العام بالسعادة و السلام الداخلي.
من خلال ما سبق تجدر الإشارة على أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية وكذا المصطلحات المذكورة المرتبطة به، تعبر عن وجود ترابط وعلاقة ضمنية، ولعل القاسم المشترك بين هذه المفاهيم هو الشعور بالرضا وذلك الإحساس الإيجابي الذي يشعر به الفرد ما ينعكس على سلوكه واستجابته مع باقي عناصر محيطه، وتحقيق ذاته بالإضافة على قدرته على تحقيق أهدافه.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

هناك اختلافاً في جوانب معينة لجودة الحياة الوظيفية حسب الموقف أو السياق الذي نتحدث عنه ومع ذلك، فيما يتعلق بالمنظور، نجد أن هناك توافقاً في العديد من الأبعاد و الجوانب المهمة لجودة الحياة الوظيفية .
تُستند هذه الاستنتاجات إلى الأبحاث التي أشار إليها، (والتون 1973) حول جودة الحياة الوظيفية ضمن ثماني محاور مهمة تشمل:

الأجور المناسبة: تعني تقديم مستويات معقولة من الأجور والمكافآت للموظفين، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم المالية وزيادة رضاهم الوظيفي.

العدالة في المعاملة: يجب أن يُعامل الموظفون بعدالة وبالاحترام في العلاقات الوظيفية، ويُعتبر ذلك جزءاً مهماً من جودة الحياة الوظيفية.

ظروف العمل الآمنة والصحية: توفير بيئة عمل آمنة وصحية تساهم في سلامة الموظفين.
تنمية القدرات البشرية: يشمل هذا تقديم فرص لتطوير مهارات ومعرفة الموظفين وزيادة قدراتهم على المستوى الشخصي والمهني.

التطور والسلامة المهنية: يتعلق بتوفير فرص للتطور المهني والصعود في السلم الوظيفي.
الاندماج الاجتماعي: تشجيع بيئة عمل تعزز التواصل والتعاون بين الموظفين وتعزز الروح الجماعية والاندماج الاجتماعي.

الثقة: يجب أن يكون هناك ثقة بين الموظفين وأعضاء الإدارة، وهذا يساعد على تحسين العلاقات وجودة الحياة الوظيفية.
الاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي العام: تشمل هذه المحور تأثير البيئة الاجتماعية العامة على جودة الحياة الوظيفية، بما في ذلك القضايا الاجتماعية والسياسية التي تؤثر على العمل.(جاب الرب ، 2008).

II- الطريقة والأدوات :

منهج الدراسة: نظراً لأن هدف هذه الدراسة هو وصف الظروف وحالة الظواهر ، أي واقع جودة الحياة الوظيفية فالمنهج المناسب هو الوصفي.

ميدان الدراسة : أجريت الدراسة الإقامة الجامعية للبنات لالة فاطمة نسومر قسنطينة.

مجتمع وعينة الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العمال بالإقامة الجامعية لالة فاطمة نسومر والذي بلغ مجمل عددهم 229 عامل ، تم اختيار بطريقة السحب العشوائي و بلغ عددهم 45 عامل

أداة الدراسة: اعتمادا على جوانب الموضوع ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة ، قمنا بتصميم الاستبانة للتغطية وقسمت بدورها الى قسمين:

الجزء الاول : ويقيس المعلومات الشخصية ، ويضم العبارات من (1_4) المتمثلة في: الجنس، السن، طبيعة العمل، سنوات الخدمة.

الجزء الثاني : خاص بمحاور جودة الحياة الوظيفية و المتكون من خمسة أبعاد ، كما تم الاعتماد على مقياس ليكرث الثلاثي (موافق ، محايد ، معارض)

الأساليب الإحصائية : لمعالجة وتحليل البيانات المستعملة في الدراسة تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الاصدار 26 ، كما استخدمنا اساليب الإحصاء الوصفي والإستدلالي.

صدق أداة الدراسة :

صدق الإتساق الداخلي:

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، حيث اتضح أن جميع معاملات الارتباط بين المفردات لمكونة لمقياس جودة الحياة الوظيفية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، مما يدل على صدق الإتساق الداخلي للبند.

الجدول (01):معامل الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية :

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرار			
1	تمنح المؤسسة العمال القدرة على المشاركة في وضع الخطط للأقسام والادارات	0.86	0.01
2	تفتح إدارة المؤسسة باب الاقتراحات للعمال بشكل مباشر	0.82	0.01
3	أشعر بشفافية بيني وبين مديري في المؤسسة	0.89	0.01
4	أشارك في حل المشاكل التي تحدث أثناء أدائي لأعمالي	0.89	0.01
5	يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة للمؤسسة	0.91	0.01
6	تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاركة كافة العاملين	0.77	0.01
عدالة نظم الأجور والمكافآت			
7	أشعر بأن انشغالي يهم الادارة العليا	0.79	0.01
8	أشعر بعدالة الأجر بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملون في نفس الوظيفة في مؤسسات أخرى	0.73	0.01
9	أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء العمال السنوية	0.86	0.01
10	أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العمال	0.91	0.01
11	يتناسب الراتب مع طبيعة أدائي الكلي للعمل	0.91	0.01
فرص الترقى و التقدم الوظيفي			
12	أرى أن مسار وظيفتي واضح وهذا يشعرني بالارتياح	0.66	0.01
13	أجد فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع العمال	0.82	0.01
14	أجد توافق إيجابي بين قدراتي و وظيفتي الحالية	0.66	0.01
15	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس واضحة	0.90	0.01

0.01	0.67	تتاح الترقيات للموظف على أساس الأقدمية و الكفاءة في الأداء	16
0.01	0.69	تعطي المؤسسة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب و تطوير الموظف	17
الرضا الوظيفي			
0.01	0.87	أهتم بسمعة مؤسستي و بتحسّن صورتها في المجتمع	18
0.01	0.88	أعتبر أن مشاكل المؤسسة هي مشاكلي الخاصة	19
0.01	0.85	تتوافق قيمتي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها	20
0.01	0.83	أتبنى ثقافة و قيم المؤسسة وألتزم بالدفاع عنها	21
0.01	0.89	أشعر بالفخر لانتمائي لهذه مؤسسة	22
0.01	0.79	أشعر بالسعادة إذا ما قضيت حياتي المهنية في هذه المؤسسة	23
فريق العمل			
0.01	0.87	يساعد فريق العمل على خلق جو عائلي	24
0.01	0.77	يساهم الموظفون في حل مشكلات المتعلقة بالعمل	25
0.01	0.92	أجد تكاتف و تعاون بيني و بين زملائي في العمل	26
0.01	0.92	يمثل أفراد فريق عملي روح الجماعة في المؤسسة	27
0.01	0.94	أجد بيئة عملي اجتماعية وودية و بدون حساسيات.	28

نلاحظ أن معظم معاملات الارتباط في كل المحاور دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.01) وبذلك تعتبر كل المحاور قوية وموجبة مع الاستبانة ككل، إذن هي صادقة لما وضعت لقياسه.

2- ثبات أداة الدراسة: حسب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، بلغ (0.914) و مما يدل على ان الأداة لها درجة عالية من الثبات و بالتالي يمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة الميدانية.

III- النتائج ومناقشتها :

خصائص العينة المدروسة :

يتم توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل (01): متغير الجنس



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج xl

نلاحظ من خلال الشكل رقم (01)، ان نسبة الذكور اكثر نسبة من الاناث، حيث قدرت نسبة الذكور (53.3%)، بينما نسبة الاناث كانت (46.7%).

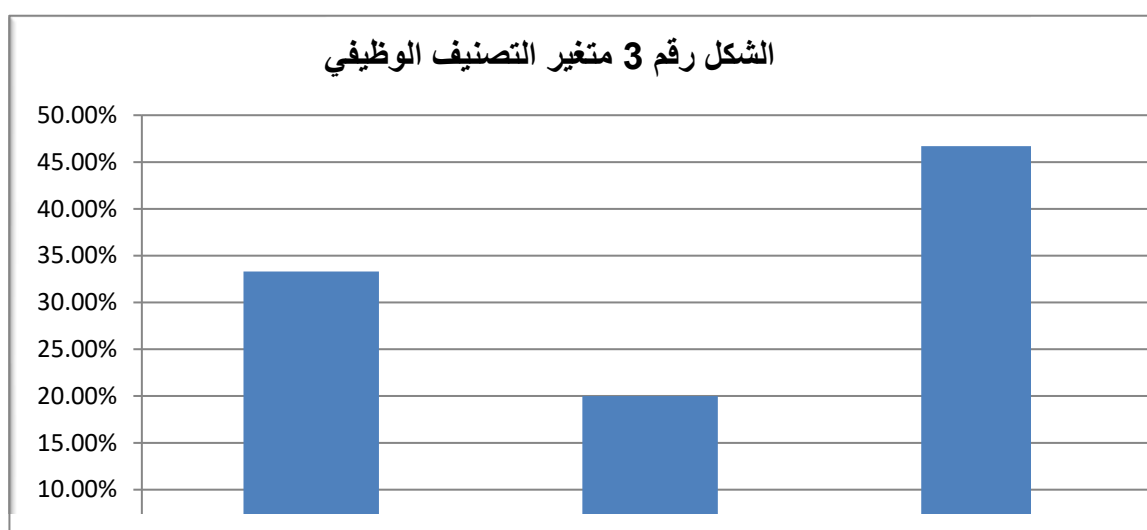
جدول (02) أفراد العينة حسب متغير السن

السن	العدد	النسبة (%)
أقل من 30 سنة	10	22,2 %
من 30 إلى 39 سنة	16	35,6%
من 40 إلى 49 سنة	12	26,7 %
من 50 سنة فأكثر	7	15,6%
المجموع	45	100,0%

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

تدل نتائج الجدول رقم (02)، التنوع في مستوى أعمار أفراد مجتمع الدراسة، مما يعكس وجود خبرات متنوعة مما يخدم أهداف الدراسة، وكانت النسبة الاعلى في المستويات العمرية فئة من (من 30 إلى 39 سنة) التي بلغت النسبة المئوية (35.6%) وتليها فئة (من 40 إلى 49 سنة) بنسبة (26.7%) أما بالنسبة للفئة (أقل من 30 سنة) كانت قليلة نوعا ما بنسبة (22.2%) في حين ترجع أقل نسبة الى الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) بنسبة (15.6%) وهذا راجع طبيعة العمل مع التقدم في العمر يترقى البعض في حين يكون وقت التقاعد للبعض الآخر .

الشكل (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير التصنيف الوظيفي



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج xl

في التصنيف الوظيفي الفئة الأكثر انتشارا في العينة هي (موظف إداري) بنسبة (46.7%) . تليها مباشرة (عون أمن) بنسبة (33.3%).

الجدول (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

مدة الخدمة	العدد	النسبة (%)
أقل من خمس سنوات	10	22,2 %
من خمس إلى عشرة سنوات	22	48,9 %
من إحدى عشرة سنة إلى أقل من خمسة عشرة	9	20,0 %
خمس عشرة سنة فأكثر	4	8,9 %
المجموع	45	100,0 %

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

إذا نلاحظ ان نسبة (22.2%) تتمثل في عدد الأفراد الذين لم تتجاوز خبرتهم 5 سنوات ما يعادل (10) أفراد من عينة الدراسة ، بينما نسبة (48.9%) تتمثل في (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) والذي بلغ عددهم 22 فرد ، بعد ذلك تأتي النسبة الأقل (20%)، للأفراد الذين تتراوح مدة خدمتهم (من 11 الى 15 سنة) والذين تتراوح خبرتهم (15 سنة فأكثر) بنسبة (8.9%)، ومنه يمكن التفسير أن مستوى سنوات الخبرة في المؤسسة محل الدراسة منخفض نوعا رغم التنوع الملحوظ في الفئات.

الجدول (04): التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات العمال على العبارات المكونة لمحور مشاركة العاملين اتخاذ القرار

عبارات محور مشاركة العاملين اتخاذ القرار	غير موافق		محايد		موافق		الانحراف المعياري	النتيجة
	ت	%	ت	%	ت	%		
تمنح المؤسسة العمال القدرة على المشاركة في وضع الخطط للأقسام والادارات	4	8.5	25	53.2	16	34	0,61	متوسطة
تفتح إدارة المؤسسة باب الاقتراحات للعمال بشكل مباشر	4	8.5	24	51.1	17	36.2	0,62	متوسطة
أشعر بشفافية بيني وبين مديري في المؤسسة	4	8.5	23	48.9	18	38.3	0,63	متوسطة
أشارك في حل المشاكل التي تحدث أثناء أدائي لأعمالي	6	10.5	24	51.1	15	31.9	0,66	متوسطة
يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة للمؤسسة	4	8.5	6	12.8	25	53.2	0,59	متوسطة
تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاركة كافة العاملين	3	7.5	25	53.2	17	36.2	0.64	متوسطة
محور مشاركة العاملين اتخاذ القرار								
							0.62	متوسطة

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح بالنسبة لفقرات محور مشاركة العاملين اتخاذ القرار تراوحت متوسطات ها الحسابية بين (1.68_1.88) وانحرافات المعيارية بين (0.59_0.66) أي بدرجة متوسطة، و جاء البند رقم 1 الذي نصه " تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاركة كافة العاملين" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي يساوي (1.88) و انحراف معياري قيمته (0.64)، بينما جاء البند رقم 3 الذي نصه " أشعر بشفافية بيني وبين مديري في المؤسسة" في المرتبة الأخيرة و حصل على أقل متوسط حسابي يساوي (1.68) وانحراف معياري قيمته (0.63) .
مما يدفعنا للقول بأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى إدراك متوسط لمحور مشاركة العاملين اتخاذ القرار و يتضح ذلك من خلال متوسط حسابي يساوي (1.75) وانحراف معياري قيمته (0.62).

الجدول (05): التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات العمال على العبارات المكونة محور الأجور و المكافآت

عبارات محور عدالة الأجور و المكافآت	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
	ت	%	ت	%	ت	%			
أشعر بأن انشغالي بهم الادارة العليا	0.0	0.0	7	15.6	38	84.4	1,15	0.36	منخفضة
أشعر بعدالة الأجر بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملون في نفس الوظيفة في مؤسسات أخرى	2	4.4	21	46.7	22	48.9	1.55	0.58	متوسطة
أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء العمال السنوية	3	6.7	23	51.1	19	42.2	1.64	0.60	متوسطة
أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العمال	14	31.1	16	35.6	15	33.3	1.97	0.81	متوسطة
يتناسب الراتب مع طبيعة أدائي الكلي للعمل	14	31.1	16	35.6	15	33.3	1.97	0.81	متوسطة
المجموع									
							1.65	0.63	متوسطة

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة الجامعية نسومر بولاية قسنطينة بالنسبة لفقرات محور الأجور و المكافآت تراوحت متوسطات ها الحسابية بين (1.15_1.97) وانحرافاتها المعيارية بين (0.36_0.81) أي بدرجة ضعيفة ومتوسطة، وجاء البند رقم 10 الذي نصه " أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العمال " والبند رقم 11 الذي نصه " يتناسب الراتب مع طبيعة أدائي الكلي للعمل " في المرتبة الاولى بنفس المتوسط الحسابي الذي يساوي (1.97) و انحراف معياري قيمته (0.81)، بينما جاء البند رقم 7 الذي نصه أشعر بأن انشغالي يهم الادارة العليا " في المرتبة الأخيرة و حصل على أقل متوسط حسابي يساوي (1.15) وانحراف معياري قيمته (0.36) . مما يدفعنا للقول بأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى إدراك متوسط لمحور العدالة التنظيمية و يتضح ذلك من خلال متوسط حسابي يساوي (1.65) وانحراف معياري قيمته (0.63).

الجدول (06): التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات العمال على العبارات المكونة لمحور فرص الترقية والتقدم الوظيفي

محور الترقية والتقدم الوظيفي	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
	ت	%	ت	%	ت	%			
أرى أن مسار وظيفتي واضح وهذا يشعروني بالارتياح	1	2.2	17	37.8	27	60.0	1.42	0.54	متوسطة
أجد فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع العمال	0	0.0	17	37.8	28	62.2	1.37	0.49	منخفضة
أجد توافق إيجابي بين قدراتي و وظيفتي الحالية	2	4.4	16	35.6	27	60.0	1.44	0.58	متوسطة
تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس واضحة	1	2.2	1	2.2	43	95.6	1.06	0.33	منخفضة
تتاح الترقيات للموظف على أساس الأقدمية و الكفاءة في الأداء	0	0.0	4	8.9	41	91.1	1.08	0.28	منخفضة
تعطي المؤسسة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب و تطوير الموظف	1	2.2	7	15.6	37	82.2	1.20	0.28	منخفضة
المجموع									منخفضة
									0.41
									1.26

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

بالنسبة لفقرات محور فرص الترقية والتقدم الوظيفي تراوحت متوسطات ها الحسابية بين (1.06_1.44) وانحرافاتها المعيارية بين (0.28_0.54) أي بدرجة ضعيفة، وجاء البند رقم 14 الذي نصه " أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العمال " في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي يساوي (1.44) و انحراف معياري قيمته (0.58)، بينما جاء البند رقم 15 الذي نصه " تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في مما يمكننا للقول بأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى إدراك منخفض لمحور الترقية و يتضح ذلك من خلال متوسط حسابي يساوي (1.26) وانحراف معياري قيمته (0.41).

الجدول (07): التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات العمال على العبارات المكونة حول محور الرضا الوظيفي

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق		محايد		غير موافق		محور الرضا الوظيفي
			%	ت	%	ت	%	ت	
منخفضة	0.42	1.14	87.8	36	9.8	4	2.4	1	أهتم بسمعة مؤسستي و بتحسّن صورتها في المجتمع
متوسطة	0.78	1.97	31.1	14	40.0	18	28.9	13	أعتبر أن مشاكل المؤسسة هي مشاكل خاصة
متوسطة	0.75	1.73	44.4	20	37.8	17	17.8	8	تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها
متوسطة	0.55	1.69	55.6	25	17.8	8	26.7	12	أتبني ثقافة و قيم المؤسسة وألتزم بالدفاع عنها
متوسطة	0.86	1.71	42.4	20	24.4	11	31.1	14	أشعر بالفخر لانتمائي لهذه مؤسسة
متوسطة	0.86	1.86	51.1	23	17.8	8	31.1	14	أشعر بالسعادة إذا ما قضيت حياتي المهنية في هذه المؤسسة
متوسطة	0.70	1.68	المجموع						

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح في بنود بعد الفخر التنظيمي أن متوسطها الحسابي تراوح بين (1.14_1.97) وانحرافاتها المعيارية بين (0.42_0.86) أي بدرجات متوسطة وضعيفة، وجاء البند رقم 18 الذي نصه " أعتبر أن مشاكل المؤسسة هي مشاكل خاصة " في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي يساوي (1.97) و انحراف معياري قيمته (0.78)، بينما جاء البند رقم 17 الذي نصه أهتم بسمعة مؤسستي و بتحسّن صورتها في المجتمع " في المرتبة الأخيرة و حصل على أقل متوسط حسابي يساوي (1.14) وانحراف معياري قيمته (0.42) .
مما يدفعنا للقول بأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى إدراك متوسط لمحور الفخر التنظيمي و يتضح ذلك من خلال متوسط حسابي يساوي (1.68) وانحراف معياري قيمته (0.70).

الجدول (08): التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات العمال حول محور فريق العمل

النتيجة	الانحراف	المتوسط	موافق		محايد		غير موافق		محور فريق العمل
			%	ت	%	ت	%	ت	
متوسطة	0.86	1,86	44.4	20	24.4	11	31.2	14	تساعد فرق العمل على خلق جو عائلي
متوسطة	0.86	1,73	53.3	24	20.0	09	26.7	12	يساهم الموظفون في حل مشكلات المتعلقة بالعمل
متوسطة	0.88	1,75	53.3	24	17.8	08	28.9	13	أجد تكاتف و تعاون بيني و بين زملائي في العمل
متوسطة	0.87	1,77	51.5	23	20.0	09	29.9	13	يمثل أفراد فريق عملي روح الجماعة في المؤسسة
متوسطة	0.86	1,73	53.3	24	20.0	09	26.7	12	أجد بيئة عملي اجتماعية وودية و بدون حساسيات
متوسطة	0.86	1.76	محور فريق العمل						

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

حسب فقرات محور فريق العمل تراوحت متوسطات ها الحسابية بين (1.73_1.86) وانحرافات المعيارية بين (0.86_0.88) أي بدرجة متوسطة، وجاء البند رقم 23 الذي نصه " تساعد فرق العمل على خلق جو عائلي " في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي يساوي (1.86) و انحراف معياري قيمته (0.86)، بينما جاء البند رقم 24 الذي نصه " يساهم الموظفون في حل مشكلات المتعلقة بالعمل " والبند رقم 27 الذي نصه " أجد بيئة عملي اجتماعية وودية و بدون حساسيات" في المرتبة الأخيرة، حيث حصلنا على أقل متوسط حسابي يساوي (1.73) وانحراف معياري قيمته (0.86).

مما يدفعنا للقول بأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى إدراك متوسط لمحور فريق العمل و يتضح ذلك من خلال متوسط حسابي يساوي (1.76) وانحراف معياري قيمته (0.86).

الاجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى المتغيرات الشخصية: الجنس، السن، التصنيف الوظيفي، الأقدمية

بالنسبة لمتغير الجنس:**الجدول (09):** يوضح نتائج إختبار (ت) تبعا لاختلاف متغير الجنس

المتغير	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	ذكر	3.39	0.85	0.36	0.78	0.05
	أنثى	3.39	0.56			

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ ان قيم المتوسط الحسابي للجودة بالنسبة لذكور تساوي (3.39) بانحراف معياري قيمته (0.85) وأن قيم المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملات تساوي (3.39) أيضا وبانحراف معياري قيمته (0.56) وهي قيم متشابهة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) تساوي (0.78) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد اختلافات دلالة إحصائية في درجات الجودة لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس. مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس على استجاباتهم حيث إتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة قهيري فاطنة (2020) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية .

بالنسبة لمتغير السن :**الجدول (10):** يوضح نتائج إختبار (ت) تبعا لاختلاف متغير السن :

المتغير	فئات السن	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 30 سنة	10	01.20	0.30	0.36	0.78	0.05
	من 30 إلى 39 سنة	16	01.25	0.29			
	من 40 إلى 49 سنة	12	01.31	0.32			
	50 سنة فأكثر	07	01.30	0.24			

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

نجد أن قيم المتوسط الحسابي للجودة لدى العاملين الأقل من 30 سنة تساوي (01.20) بانحراف معياري قيمته (0.30)، وأن قيم المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 39 سنة تساوي (01.25) بانحراف معياري قيمته (0.29)، كما نلاحظ أن قيم العاملين الذي تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 49 سنة تساوي (01.31) وبانحراف معياري قيمته (0.32)، في حين أن قيم العاملين الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر تساوي (01.30) وبانحراف معياري قيمته (0.24)، وهي قيم متقاربة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعات.

كما نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) تساوي (0.78) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائية في درجات الجودة الوظيفية لدى العاملين تعزى إلى متغير السن . مما يعني اتفاق العينة على أنه لا يوجد تأثير للسن على استجاباتهم.

بالنسبة لمتغير التصنيف الوظيفي:**الجدول (11):** يوضح نتائج إختبار (ت) تبعا لاختلاف متغير التصنيف الوظيفي

المتغير	التصنيف الوظيفي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	عون أمن	15	01.30	0.28	0.67	0.51	0.05
	عامل نظافة	09	01.33	0.33			
	موظف إداري	21	01.21	0.27			

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

قيم المتوسط الحسابي للجودة بالنسبة لصنف عون أمن تساوي (01.30) بانحراف معياري قيمته (0.28)، وأن قيم المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين صنف عمال نظافة تساوي (01.33) بانحراف معياري قيمته (0.33)، في حين أن قيم العاملين صنف موظف إداري تساوي (01.21) وبانحراف معياري قيمته (0.27)، وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعات.

كما نلاحظ أن القيمة الإحصائية لاختبار (ت) تساوي (0.51) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد اختلافات دالة في مستوى الجودة الوظيفية لدى العاملين تعزى إلى التصنيف الوظيفي. مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للتصنيف الوظيفي على استجاباتهم.

بالنسبة لمتغير الأقدمية :**الجدول (12):** يوضح نتائج إختبار (ت) تبعا لاختلاف متغير مدة الخدمة

المتغير	مدة الخدمة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	10	01.15	0.28	0.71	0.55	0.05
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	22	01.31	0.26			
	من 11 سنة إلى أقل من 15 سنة	9	01.27	0.37			
	15 سنة فأكثر	04	01.29	0.25			

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

ان مستوى الجودة لدى العاملين ذوي خبرة أقل من 5 سنوات تساوي (01.15) بانحراف معياري قيمته (0.28)، وأن قيم المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين الذين تتراوح خبرتهم بين 5 إلى 10 سنة تساوي (01.31) بانحراف معياري قيمته (0.26)، كما نلاحظ أن قيم العاملين الذي تتراوح خبرتهم بين 11 إلى أقل من 15 سنة تساوي (01.27) وبانحراف معياري قيمته (0.37)، في حين أن قيم العاملين ذوي خبرة أكثر من 15 سنة تساوي (01.29) وبانحراف معياري قيمته (0.25)، وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعات.

كما نلاحظ أنّ القيمة الإحصائية لاختبار (ت) تساوي (0.55) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد اختلاف في مستوى الجودة الوظيفية لدى العاملين تعزى إلى متغير الخبرة. مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للأقدمية على استجاباتهم.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما هو مستوى إدراك أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة الجامعية لالة فاطمة نسومر بولاية قسنطينة؟

بعد المعالجة الإحصائية للمعطيات، خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة الجامعية لالة فاطمة نسومر بولاية قسنطينة كان متوسطاً، وهذا بناء على نتيجة المتوسط الحسابي الإجمالي المتحصل عليه الذي بلغ (1.77)، ودرجة الانحراف المعياري الكلية التي كانت (0.82) بالنسبة لأغلب محاور الدراسة، حيث جاء في المرتبة الأولى محور فريق العمل وفي المرتبة الثانية محور مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وفي المرتبة الثالثة محور الرضا الوظيفي وفي المرتبة الرابعة محور عدالة نظم الأجور والمكافآت وفي الأخير محور الترقية والتقدم الوظيفي بمستوى منخفض.

قد يعزى ذلك إلى عدة أسباب وهي أن بعض العمال يشعرون بوجود شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات بنسبة متوسطة هذا ما يدل على وجود نوع من الاهتمام لإدارة الإقامة بمشاركة العمال في اتخاذ القرار كما أنها تفتح لهم باب الاقتراحات، أي أنه يوجد نوع من الشفافية في صنع القرارات وهذا ما يؤثر إيجاباً على صنع قرارات مستقبلية ما سيعمل على زيادة الثقة والتجربة لديهم. ونضيف سبباً آخر لرؤية العمال لعدالة الأجر بمستوى متوسط وهو أنهم يتقاضون أجور ومكافآت عادلة التوزيع فيما بينهم وهذا أكد العمال بشعورهم بنوع من الرضا عن الأجر فهو يتناسب مع طبيعة أداؤهم الكلي للعمل. كما أن العلاقات الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة تتميز بنوع من الفاعلية والتعاون بين العمال كفريق واحد إلى جانب وجود الاحترام المتبادل كما يساهم العمال في حل المشكلات المتعلقة والعمل بروح الفريق. إضافة إلى أن العمال لا يجدون فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة للجميع، هذا ما يدل على أن إدارة الإقامة الجامعية لديها ضعف في الجانب التطويري والترقية الوظيفية إذ أنه لا توجد فرص عادلة في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كذلك في الترقية، كما أنها لا تعطي اهتماماً كبيراً للبرامج تدريب وتطوير العمال، وبالتالي فإن هذه السياسة تؤثر سلباً على جودة الحياة الوظيفية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من دراسة قهيري فاطنة (2020) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية، ودراسة دنيا زاد مغنوس، عقون شراف (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية. حيث توصلنا إلى أن مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً واختلقت.

ثانياً مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في استجابات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات (الجنس، السن، مدة الخدمة، التصنيف الوظيفي) **متغير الجنس:** أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة بين العمال في جميع المحاور تعزى لمتغير الجنس (ذكر-أنثى) ويرجع ذلك إلى أن عمال الإقامة الجامعية يمتلكون رؤية متشابهة حول إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن الجنس، وبالتالي متغير الجنس لا يؤثر في إدراك العمال لجودة الحياة الوظيفية.

متغير السن: وكشفت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة بين العمال في جميع المحاور تعزى لمتغير السن ويرجع ذلك لتشابه بيئة العمل، وبالتالي متغير السن لا يؤثر في إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة.

وتتفق نتيجة متغير الجنس و متغير السن مع دراسة قهيري فاطنة (2020) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية، ودراسة دنيا زاد مغنوس، عقون شراف (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، ودراسة عبد الحميد بركات (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية، حيث توصلنا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والسن.

و اختلقت مع نتائج دراسة كل من دراسة شراف عقون ، لقمان بوحذوي (2020) بعنوان جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة راس المال البشري، ودراسة دراسة سناء اسماعيل مرسي (2020) "عنوان تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي.

متغير مدة الخدمة: كما أبرزت نتائج الدراسة عدم وجود فروق عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة بين العمال في جميع المحاور تعزى لمتغير مدة الخدمة وقد يعزى ذلك إلى أن جميع العمال على تنوع سنوات خبراتهم يملكون رؤية متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي متغير الأقدمية لا يؤثر في إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قهيري فاطنة (2020) بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في

المؤسسة الاقتصادية، و دراسة ابتسام عبد الحميد بركات (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية، حيث توصلنا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة، واختلقت مع نتائج دراسة كل من دراسة شراف عقون ، لقمان بوحذوي (2020) بعنوان جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة راس المال البشري، ودراسة دراسة سناء اسماعيل مرسي (2020) "عنوان تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي ، و دراسة دنيا زاد مغنوس، عقون شراف (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، حيث توصلوا إلى وجود فروق تعزى لمتغير الأقدمية وهذا يعود الى طبيعة دراستهم التي كانت مرتبط بالمتغير الاغتراب الوظيفي.

متغير التصنيف الوظيفي: و أيضا كشفت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة بين العمال في جميع المحاور تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي، و يرجع ذلك إلى أن معرفة العمال لجودة الحياة الوظيفية متشابهة و بنفس الدرجة بغض النظر عن المنصب، وبالتالي متغير التصنيف الوظيفي لا يؤثر في إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الإقامة وهذا النتيجة تماشت مع دراسة دنيا زاد مغنوس، عقون شراف (2021) بعنوان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية.

IV- الخاتمة:

ان أهم مصدر في بناء بيانات عمل مستدامة وفعالة هو الجودة. بحيث تأثيرها يمتد بعمق إلى الحياة الشخصية للموظفين وإلى أداء المنظمة بأكملها. فهي تعكس العديد من الجوانب المتعددة التي تؤثر على رفاه الموظفين ورضاهم، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والأداء .

مع تزايد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، يجب على المنظمات الاستثمار في إنشاء بيانات عمل تعزز من هذه الجودة من خلال توفير فرص التطوير والمساواة والعدالة، وضمان سلامة وصحة الموظفين. كما يجب أيضاً أن يكون لديهم رؤية استراتيجية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين . إن فهم جودة الحياة الوظيفية والاستثمار في تحسينها ليس فقط واجباً اجتماعياً بل أيضاً استراتيجية ذكية للمنظمات. فمن خلال تحسين هذه الجوانب، يمكن للمنظمات جذب والاحتفاظ بأفضل المواهب وتعزيز فرص نجاحها في سوق الأعمال المتنافس. ببساطة، جودة الحياة الوظيفية هي عامل رئيسي في بناء منظمات ناجحة وموظفين سعداء وتحقيق تنمية مستدامة.

المراجع

- 1- ابتسام عبد الحميد بركات .(2021) . قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية ، المجلة العلمية للتربية البدنية و علوم الرياضة ، 91(2)، 141-163.
- 2-أوميلي، ح.(2017). الصحة النفسية في ظل مفاهيم علم النفس الإيجابي نموذج الرجوعية التربوية، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 07، 131-142، جامعة سطيف.
- 3-دنيا زاد مغنوس ، عقون شراف . (2021) . قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين .مجلة جديد الاقتصاد ، 16(1) ، 265-291 .
- 4-سناء اسماعيل مرسي.(2020).تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي،مجلةالدراسات والأبحاث البيئية 10(1)، 63-78.
- 5-سيد جاد الرب. (2008) . جودة حياة العمل في منظمات الأعمال العصرية ،القاهرة.
- 6-فاطنة قهيري (2020) ،واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية ، مجلة البديل الاقتصادي ، 6(2)، 27-56 .
- 7-العنزي، سامي بن سامل بن كسار.(2014).سياسات وبرامج الحماية والرعاية للموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية العلوم اجتماعية والادارية ، جامعة نايف .
- 8-ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم. (2014) ، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس
- 9- Ayesha Tabassum.(2012). Inter Relations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty(16)Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh,

European Journal of Business and Management, Vol.4, No.2, , pp 79-89.

- 10- Chan, w, k, wayatt A.T.(2007).**Quality of work life :A study of employees in china assia pacific** businesse review 13(4) :501-517.
- 11- Huzzard.(2003).**The convergence of the Quality of working life and competitiveness A current suedish literaturer Review**-national Institute for working life stock holm.
- 12-Diener, E. (2000). **Subjective wellbeing: the science of happiness and life satisfaction.** Parti 3, emotion-focused approaches, chapter5, 63-73
- 13-O.Brien. M .(2008). **Well-Being and Post-Primary Schooling**, National Council for Curriculum and Assessment, No 6 ,(04),719-727.
- 14-Seligman, M. E. (2002). **Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.** New York, NY. Simon and Schuster.
- 15-Seligman, M. E. P. (2011). **Flourishing: A visionary new understanding of happiness and well-being.** Free Press.
- 16-Walton. RE. (2005). **Quality of work life (qwl) mesmenent** .availabale from <http://wwwsyn.com.QWT.htm>.