

## جودة الحياة في العمل كما يدركها عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس بالبليدة

Quality of Work Life as see it by the Workers of Mediterranean Float Glass  
Company in BlidaLa Qualité de vie au travail comme l'aperçoit les travailleurs de l'entreprise  
Mediterranean Float Glass à Blidaاسماء بن مومن<sup>1</sup>، د. حسن عداد<sup>2</sup><sup>1</sup> جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)<sup>2</sup> جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)

تاريخ النشر: 2019/12/15

تاريخ القبول: 2019/09/24

تاريخ الإرسال: 2019/05/19

ملخص: يهدف المقال إلى دراسة مستوى جودة الحياة في العمل في مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" وهذا من وجهة نظر العمال؛ حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتوزيع مقياس جودة الحياة في العمل على عينة تم اختيارها عرضيا قدرها 80 عاملا وعاملة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى جودة الحياة في العمل كما خلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بجودة الحياة في العمل بالمؤسسات وهذا لتأثيرها على إشباع حاجات العمال وتنمي فيهم الرغبة في العمل والدافعية والانجاز.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل؛ أبعاد جودة الحياة في العمل.

Abstract: The aim of the article is to study the quality of life in the work of the Meditrian Flute Class in Blida. This is from the point of view of the workers. The descriptive approach and the distribution of the quality of life standard were based on a random sample of 80 workers. The results showed a high level of quality of life in work and the study concluded that the importance of quality of life in the work of institutions and this impact on satisfying the needs of workers and develop the desire to work and motivation to achieve.

Keywords: Quality of Work Life; The Dimensions of Quality of Work Life

Résumé : L'objectif de cet article est d'étudier la qualité de vie au travail au sien de L'entreprise Mideetarian Flott Class à Blida du point de vue des travailleurs : et pour atteindre cet objectif nous avons opté pour la méthode descriptive, nous avons procédé au tirage d'un échantillon pris intentionnellement, au nombre de (80), et pour quantifier la variable d'étude nous avons eu recours au questionnaire. Les résultats D'étude ont montré un taux élevé de la qualité de vie au travail et a également conclu L'importance de prendre en considération la qualité de vie au travail dans les institutions, et son impact sur la satisfaction des besoins des travailleurs et le développement du désir de travailler, de la motivation et de la réalisation.

Mots clés : Qualité de vie au Travail ; Les dimensions de la qualité de vie au travail.

\*المؤلف المرسل

## 1. الإشكالية

تعتبر جودة الحياة في العمل ذات أهمية للموظفين لأنها تسمح بالمشاركة القوية لهم في العديد من البرامج المنظمة من طرف المؤسسات علاوة على ذلك ستؤدي الحياة المهنية عالية الجودة إلى تحسين رفاهية العمال والمجتمع. فهي تمثل البناء الذي يشمل رفاهية الموظفين في بيئة العمل ويرى الباحثون أن جودة الحياة في العمل تعود بمجموعة من الفوائد في مكان العمل وخارجه، على سبيل المثال الأسرة، المجالات الاجتماعية (Wright and Cropanzano, 2008).

وفي الواقع يقدم العمل أربعة عناصر من شأنها أن تفسر أهميته في حياة الفرد أولاً: من وجهة النظر الاقتصادية فإنه يساعده على الحصول على دخل. ثانياً: يساعده العمل على تحقيق ذاته مهنياً وهذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحاجة إلى التحقق الاجتماعي. ثالثاً: يشير إلى مستويات التقسيم الاجتماعي حيث يرتبط بمستويات احترام الذات والموافقة الاجتماعية وأخيراً يشير إلى المكان الهام الذي يشغله العمل في حياة الفرد فله دور في تحديد الأفراد اجتماعياً. وأظهرت الأبحاث التي أجريت في مجال علم النفس الصناعي / التنظيمي مثل دراسة كل من (Sirgy & all, 2001) ودراسة (Gröpel and Kuhl, 2009) أنه لجودة الحياة في العمل القدرة على التأثير على الحياة الشخصية للفرد وذلك من خلال تحديد العلاقة بين الحياة المهنية والحياة خارج نطاق العمل، وكيف تؤثر تجارب الحياة في المجال المهني على الجوانب الأخرى من حياة الفرد فجودة الحياة في العمل هو مفهوم متعدد الأبعاد عادة ما يشير إلى الرضا عن الحياة العملية مع توازن العمل / الحياة ، والشعور بالانتماء إلى فريق العمل، والشعور بالذات، والشعور بالجدارة والاحترام (Morin, 2004).

ونظراً لأهمية موضوع جودة الحياة في العمل؛ حيث أصبح محل اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة، جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل من وجهة نظر عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس بالبلدية، وتمثل تساؤل الدراسة في:

ما مستوى إدراك عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس لجودة الحياة في العمل؟

## 2. فرضية الدراسة

يتمتع عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس بمستوى إدراك مرتفع لجودة الحياة في العمل.

## 3. أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل في مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس وهذا من وجهة نظر العمال.

## 4. التعريف الإجرائي لجودة الحياة في العمل

يعبر عن مجموع الدرجات التي يتحصل عليها العامل بعد إجابته على بنود مقياس جودة الحياة في العمل ل (Sirgy & all, 2015).

## 5. الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

تطورت فكرة جودة الحياة في العمل في النصف الثاني من القرن العشرين على وجه الخصوص واستخدم مصطلح جودة الحياة في العمل كمفهوم لأول مرة في مؤتمر علاقات العمل الدولي في آردان هاوس Arden House بنيويورك في عام 1972، حيث أجري فيه تبادل المعارف بين الباحثين وأنشأت أثناءه نظرية ذات مصداقية علمية تهدف لتطوير وأنسنة ظروف العمل.

ومنذ ذلك الحين اكتسبت جودة الحياة في العمل اهتمامًا كبيرًا بين الباحثين والممارسين في مجال علم النفس وأصبحت أحد المواضيع الأكثر تناولا في الدراسات التنظيمية.

ويعتمد نموذج جودة الحياة في العمل الذي اقترحه (Sirgy & all, 2001) على نظريتين سائدتين في استعراض الأدبيات لجودة الحياة في العمل وتمثلان في:

(1) الحاجة إلى الرضا Need-satisfaction

(2) التأثير غير المباشر The spillover theory

تستند نظرية الحاجة إلى الرضا لجودة الحياة في العمل إلى نماذج الحاجة إلى الرضا التي طورها كل من Maslow (1954), McClelland (1961), Herzberg (1966), and Alderfer (1972)

ويتمثل المبدأ الأساسي لنظرية الحاجة إلى الرضا لجودة الحياة في العمل في أن الناس لديهم حاجات أساسية والتي يسعون لتحقيقها من خلال العمل. وتوسيعا لوجهة النظر هذه ذكر (Sirgy et all, 2001) أن الموظفين يشعرون بالرضا عن وظائفهم لدرجة أن وظائفهم تلبي هذه الاحتياجات. الطرح الثاني ل جودة الحياة في العمل، أو كما يسمى التأثير غير المباشر يدل على أن الرضا في العمل يمكنه أن يمتد إلى مجالات أخرى من الحياة. واستنادا إلى وجهات هذين المنظورين اقترح (Sirgy & all, 2001) تعريفاً جديداً ل جودة الحياة في العمل وعرفوا جودة الحياة في العمل على أنها "رضا الموظف على مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج النابعة عن المشاركة والانخراط في العمل .

وعلاوة على ذلك أكد (Sirgy & all, 2001) أن العديد من احتياجات الموظفين داخل وخارج مكان العمل تلبي أساساً من أربعة مصادر تنظيمية. ووفقاً لهم، فإن المصادر التنظيمية الأربعة التي تلبي احتياجات الموظف هي:

بيئة العمل، ومتطلبات الوظيفة، والسلوك الإشرافي، والبرامج المساعدة.

وفي نفس السياق قام (Sirgy & all, 2015) بتحديد أبعاد جودة حياة العمل في مجموعتين من الحاجات الرئيسية: الحاجات العليا والحاجات المرتبة في مستوى أدنى. وتشمل الحاجات المرتبة في مستوى أدنى: حاجات الصحة والأمان، والحاجات الاقتصادية والعائلية.

وتشمل الحاجات العليا: الحاجات الاجتماعية، وحاجات الإنجاز، وحاجات التقدير، والحاجات المعرفية، والحاجات الجمالية.

**الحاجات المرتبة في مستوى أدنى:**

1. **حاجات الصحة والسلامة:** تلبية حاجات الصحة والسلامة تتضمن ثلاثة أبعاد ضرورية

(1) الحماية من سوء الصحة والإصابة في العمل،

(2) الحماية من اعتلال الصحة والإصابة خارج العمل،

(3) تعزيز الصحة والوقاية من الاخطار في العمل.

2. **الحاجات الاقتصادية والعائلية** : تشمل تلبية الاحتياجات الاقتصادية و العائلية ثلاثة أبعاد :

(1) الأجر،

(2) ضمان الوظيفة،

(3) احتياجات عائلية أخرى، مثل توفر وقت كاف من العمل لتلبية احتياجات الأسرة.

**الحاجات العليا:**

3. **الحاجات الاجتماعية** : تلبية الاحتياجات الاجتماعية تنطوي على بعدين :

(1) روح الزمالة في العمل،

(2) وقت الفراغ من العمل.

4. **حاجات التقدير**: تلبية حاجات التقدير تتضمن أيضاً بعدين:

(1) الإقرار وتقدير عمل المرء داخل المنظمة،

(2) الإقرار وتقدير عمل المرء خارج المنظمة.

5. **حاجات الانجاز**: تلبية احتياجات الانجاز ينطوي على بعدين:

(1) تحقيق إمكانيات المرء داخل المنظمة،

(2) تحقيق إمكانيات الفرد كخبير في مجال عمله.

6. **الحاجات المعرفية**: تلبية احتياجات المعرفة ينطوي على بعدين:

(1) التعلم لتعزيز مهارات العمل،

(2) التعلم لتعزيز الكفاءات المهنية.

7. **الحاجات الجمالية**: يتطلب إرضاء الحاجات الجمالية أيضاً بعدين:

(1) الإبداع في العمل ويشير إلى أن الموظفين يتمتعون بفرص الإبداع في حل المشاكل المتعلقة بالعمل،

(2) الإبداع الشخصي والجماليات العامة ويعني ذلك أن الموظفون يعتبرون أن الفرص في العمل تمكن التطور الشخصي

للإحساس الجمالي والتعبير الإبداعي للفرد.

ووفقاً ل(Sirgy & all, 2001) توفر المنظمة الموارد للموظفين المالية وغير المالية وهذه الموارد تعمل على تلبية

الحاجات المختلفة (مثل الحاجات الاقتصادية، والأمنية، والصحية، والاجتماعية والتقديرية) للموظفين.

علاوة على ذلك فإن الرضا عن الحياة في العمل يمتد تأثيره إلى مجالات الحياة الأخرى، وبالتالي التأثير على الرضا التام عن

الحياة والسلامة النفسية للموظفين. وتشير البحوث أيضاً إلى أن تلبية احتياجات الموظفين مثل حاجات التطور المهني،

وحاجات الأمان، والحاجات الاجتماعية والحاجة إلى الاعتراف من شأنها أن تؤثر بشكل إيجابي على صحتهم و رفاههم

النفسي.

## 2.5. الدراسات السابقة

أظهرت الأبحاث التجريبية التي أجريت في مجال علم النفس الصناعي / التنظيمي أنه لجودة الحياة في العمل القدرة على التأثير على الحياة العامة للفرد وذلك من خلال تحديد العلاقة بين الحياة المهنية والحياة خارج نطاق العمل. وكيف تؤثر تجارب العامل في المجال المهني على الجوانب الأخرى من حياة الفرد ويمكن شرح هذه العلاقة بمساعدة نموذج التأثير غير المباشر بحيث يؤكد هذا الأخير أن الرضا عن جانب واحد من حياة الشخص يمتد إلى الجوانب الأخرى من الحياة. ويقترح أيضا أن تجارب العامل في عمله تؤثر على الجوانب الأخرى من الحياة وتؤثر على حياته الشخصية (Loscocco and Roschelle 1991)، وقد برهن الباحثون وجود علاقة إيجابية ما بين العمل والجوانب الأخرى خارج نطاق العمل. وتوسيعا لهذه الفكرة برهن (George and Brief, 1990) أن الرضا عن العمل ينعكس على الجوانب الأخرى من الحياة والعكس صحيح. وأثبتت العديد من الدراسات العلاقة بين رضا الموظفين بالحاجات الأساسية في عملهم ورفاههم النفسي. فعلى سبيل المثال، لاحظ (Chan and Wyatt, 2007)، في دراسته التي أجريت على عمال صينيين أن الرضا بالصحة والسلامة، والاحتياجات الاقتصادية، والعائلية، والاجتماعية، والاعتبارية، والإنجازية والمعرفية تؤثر على الرضا بالحياة والرفاه النفسي العام للعمال. وفي دراسة أجراها دونالد وآخرون (1999) تتمثل أبعاد جودة الحياة المدروسة في العمل في: المحيط المهني، الرضا بالعمل، الرضاء بزملاء العمل، نوعية الإشراف والأمن الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك لاحظوا أيضا أن متغيرات جودة الحياة في العمل تمثل مؤشرات هامة للفعالية التنظيمية الكاملة. وأظهرت نتائج الدراسة التي قام بها (Srivastava, 2007) أن العمال الذين يعتبرون محيط عملهم أكثر أمنا يتعرضون لمستوى منخفض من الاضطرابات النفسية ويظهرون أعراض أقل من الأعراض نفسية-جسدية مقارنة بالذين لديهم نظرة سلبية لبيئة ومحيط عملهم.

وباختصار توصل (Sirgy & all, 2001) في دراستهم أن لجودة الحياة في العمل علاقة إيجابية برضا العمال بحياتهم. علاوة على ذلك أكدوا أن رضا العمال بحاجاتهم بما فيها حاجات الصحة والأمن، والحاجات الاقتصادية، والحاجات العائلية، والحاجات الاجتماعية، والحاجات الاعتبارية، وحاجات الإنجاز والحاجات المعرفية، والحاجات الجمالية (التي أطلقوا عليها اسم جودة الحياة في العمل) والتي تصدر من تجارب العامل في مكان عمله تساهم في الرضا بالعمل والرضا بالجوانب الأخرى من الحياة. وأكد كذلك (Sirgy & all, 2001) أن الرضا بمعظم الجوانب الرئيسية من الحياة (على سبيل المثال، الحياة المهنية والحياة الأسرية، والحياة المنزلية، والحياة الترفيهية) تساهم مباشرة في الرضا بالحياة بأكملها. ولاحظ (Grawitch et all, 2006) في دراستهم أن الرضا بالممارسات في مكان العمل خاصة إشراك العمال، ونمو العمال ونطورهم والاعتراف بالعمال، والتوازن بين الحياة المهنية والحياة العامة والصحة والسلامة تؤثر بشكل معتبر على الصحة النفسية للعمال. علاوة على ذلك فإن الرضا بالعمل والدعم الاجتماعي في مكان العمل يعززان الراحة النفسية للعمال. ومن جهة أخرى قام (Lowe, 2003) بدراسة لاستكشاف العلاقة ما بين تجارب الحياة المهنية والحياة العامة للعمال. وقد لاحظوا أن العمال غالبا ما تكون لديهم نظرة إيجابية لمكان عملهم عند توافر ظروف معينة في مكان العمل وتتمثل الشروط التي حددها في وجود متطلبات كافية، ومكافآت أساسية وخارجية عالية، ودعم اجتماعي جيد، كلها من شأنها أن تساهم في تعزيز صحة وراحة العمال. وتوصل البحث الذي أجراه (Gröpel and Kuhl, 2009) أن تلبية حاجات الفرد في العمل تؤدي إلى حدوث توازن بين الحياة المهنية والسلامة النفسية الذاتية. علاوة على ذلك لاحظوا أن حاجة الإنجاز من خلال الحياة المهنية تساهم في زيادة الراحة النفسية للفرد. في دراسة أخرى أجريت على معلمين المدارس الابتدائية والثانوية لاحظ (Ho and Au, 2006) أن المعلمين ذوي مستوى رضا

بالعمل منخفض قد تعرضوا لاضطرابات نفسية مقارنة بالمعلمين ذوي مستوى رضا عال وكشفت كذلك نتائج دراستهم أن المعلمين ذوي مستوى رضا بالعمل منخفض يعانون من اعتلال الصحة، وواجهوا ضيق نفسي عالي وأعراض الانهيار العصبي. إضافة إلى ذلك، أظهرت الأبحاث السابقة أن الوظائف المتعددة والخصائص التنظيمية مثل: فرص التحكم الشخصي وفرص استعمال المهارات، التنوع في العمل السلامة الجسدية، توافر الأموال، الإشراف الداعم، والعلاقات مع زملاء العمل تؤثر على الصحة العقلية والراحة النفسية للعمال فتصميم العمل والبيئة المهنية بحيث يشمل أبعاد جودة الحياة في العمل (المذكورة أعلاه) يساهم في إحساس العمال بالراحة النفسية. فالتحليل الدقيق للمؤلفات ذات الصلة بالعلاقة ما بين جودة الحياة في العمل وشعور العمال بالراحة النفسية تبين وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة في العمل والراحة النفسية للعمال وبالتالي فهذا يسمح لنا أن نفترض بأن تلبية الحاجات الأساسية للعمال من خلال عملهم في مؤسسة ما (أو جودة حياتهم في العمل) تمتد إلى جوانب الحياة خارج نطاق العمل وتؤثر على راحتهم النفسية. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على متغير الدراسة (جودة الحياة في العمل) وفي تحديد أبعاده، وإثراءه من الناحية النظرية، واستمدت منها كذلك مقياس جودة الحياة في العمل ل (Sirgy & all, 2015) بهدف قياس مستوى جودة الحياة في العمل بالمؤسسة محل الدراسة، كما تم تدعيم نتائج الدراسات السابقة في صياغة الاشكالية وتوظيفها في تحليل النتائج من خلال المقارنة بينها وبين النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، وهدفت الدراسة الحالية في محاولة معرفة مستوى جودة الحياة في المؤسسة الجزائرية بهدف تشخيص الظاهرة موضوع الدراسة كما تم من خلال الدراسات السابقة التعرف على مجموعة من الجوانب منها المنهجية العلمية، والأدوات العلمية المستخدمة فيها، والمراجع الأصلية المتعلقة بموضوع الدراسة.

## 6. منهج البحث

تتعدد المناهج التي يستخدمها الباحثون في العلوم النفسية والاجتماعية للقيام بدراساتهم وفي بحثنا هذا اعتمدنا على المنهج الوصفي فهو المناسب لطبيعة بحثنا. وهو منهج من مناهج البحث في العلوم النفسية والاجتماعية وهو مرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات المتعلقة بالاحالات الإنسانية.

ويقوم المنهج الوصفي على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات ومقبولة أو هو دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها، ولا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

## 7. وصف أداة البحث

تم استخدام مقياس جودة الحياة في العمل ل (Sirgy&all,2015) وقامت الباحثة بترجمته من اللغة الانجليزية إلى اللغة العربية ويتكون المقياس من 16 فقرة تشمل الحاجات المرتبة في مستوى أدنى والحاجات العليا مقسمة على سبعة أبعاد على النحو الآتي:

**الحاجات المرتبة في مستوى أدنى:** وتحتوي على بعدين على النحو الآتي.

**البعد الأول:** حاجات الصحة والسلامة ويتكون من ثلاثة بنود، من بين بنوده: أشعر بالأمان في عملي.

**البعد الثاني:** الحاجات الاقتصادية والعائلية ويشمل على بندين، ومن بين بنود هذا البعد: أنا راض عما أتقاضاه من مقابل في عملي.

الحاجات العليا: وتشمل 05 أبعاد على النحو الآتي.

**البعد الثالث:** الحاجات الاجتماعية ويحتوي بندين: ومن بين بنوده: لدي ما يكفي من الوقت بعيداً عن العمل للاستمتاع بأشياء أخرى في الحياة.

**البعد الرابع:** حاجات الإنجاز ومن بين بنوده: أشعر أن وظيفتي تسمح لي بإدراك كامل إمكانياتي.

**البعد الخامس:** حاجات التقدير ومن بين بنوده: أشعر بالتقدير في العمل في منظمتي.

**البعد السادس:** الحاجات المعرفية ومن بين بنوده: أشعر أنني أعلم دائماً أشياء جديدة تساعد على تحسين عملي.

**البعد السابع:** الحاجات الجمالية ومن بين بنوده: وظيفتي تساعدني على تطوير إبداعي خارج العمل.

علماً بأن بدائل الإجابة المستخدمة هي:

(غالباً) (دائماً) (أحياناً) (نادراً) (أبداً)

واعتمدت الباحثة كما ذكرنا إجابات الفقرات وفق سلم "ليكرت" الخماسي كما يلي:

**الجدول -1-** درجات مقياس "ليكرت"

| التصنيف | أبداً | نادراً | أحياناً | غالباً | دائماً |
|---------|-------|--------|---------|--------|--------|
| الدرجة  | 1     | 2      | 3       | 4      | 5      |

وتم تحديد درجات الموافقة على الفقرات من خلال قيمة المتوسط الحسابي لها كالتالي:

**الجدول -2-** المتوسط المرجح لمقياس "ليكرت"

| المتوسط المرجح   | درجة الموافقة |
|------------------|---------------|
| من 1 الى 1.79    | منخفضة جداً   |
| من 1.8 الى 2.59  | منخفضة        |
| من 2.60 الى 3.93 | متوسطة        |
| من 3.40 الى 4.19 | عالية         |
| من 4.20 الى 5    | عالية جداً    |

## 8. مكان وزمان إجراء البحث

تم إجراء البحث على مستوى مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" (MFG Mediterranean Float Glass)، التابعة لمجمع سفيثال؛ حيث قمنا باختيار كل من وحدة الإنتاج والتحويل كموقع لتطبيق البحث. وهذا خلال شهر مارس الفارط (2019).

### 1.8. التعريف بالمؤسسة ميدان إجراء البحث

تعتبر مؤسسة (MFG Mediterranean Float Glass) (MFG + SPA) فرع من مجمع سفيتال (Cevital)، التابع لرجل الأعمال الجزائري إيسعد رباب، وأنشأت سنة (2007) ويديرها مجموعة من المواهب الشابة من مصلحة البحوث والتطوير.

وتُصنف (MFG) اليوم من بين الأوائل في تصنيع الزجاج على المستوى الإفريقي، يتمركز مقرها الاجتماعي ومصنعها في الاربعاء ولاية -البليدة- على بعد (20) كيلومتر من ميناء الجزائر، وتربع على مساحة تقدر ب (30) هكتار.

فرضت (MFG) نفسها في سوق الزجاج منذ العام الاول من نشأتها، فقد انتقلت من وضعية مستورد الى مصدر بنسبة (100%)، فهي تغطي احتياجات السوق المحلية والعالمية (على المستوى المغاربي: تونس، المغرب، ليبيا، وعلى المستوى الأوروبي: فرنسا، اسبانيا، ايطاليا..).

## 9. عينة البحث

بعد زيارتنا وتفقدنا لوحات المؤسسة موقع تطبيق البحث، قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس كل وحدة بهدف اعطائنا معلومات عن الوحدة من حيث عدد العمال وساعات العمل وكل الظروف المحيطة بالعمل، وبلغ عدد العمال في وحدة الانتاج (80) عاملا أما وحدة التحويل فقد ب (95) عاملا وعاملة، ويرجع السبب في وجود عدد كبير من العمال في وحدة التحويل مقارنة بالوحدات الاخرى لأن هذه الأخيرة خيرة أكثر إلى العامل البشري بينما وحدة التحويل تحتاج الى العامل التقني. وتعمل كل من وحدة التحويل والانتاج بنظام ساعي (4×8) فهتان الوحداتان تعملان (24 سا/24 سا). ارتأينا المرور بجميع الإجراءات الخاصة باختيار العينة ولكن الظروف لم تسمح لنا وهذا راجع لأن أغلب الموظفين منهم من كان في دروة تكوينية ومنهم من كان في إجازة مرضية، وهذا ما أدى بنا الى توزيع الاستبيانات على العمال الذين صادفناهم والذين كانوا متواجدين في الوحدات فانتبهنا إلى اختيار (80) عاملا من كل وحدة حيث بلغ عدد العينة (80) عاملا وعاملة ما يجعلنا نعتبر طريقة اختيارنا للعينة هو عينة بالصدفة (عينة عرضية).

الجدول-3-: توزيع أفراد العينة على مجتمع البحث.

| الوحدات       | عدد العمال | النسبة المئوية |
|---------------|------------|----------------|
| وحدة الانتاج  | 80         | 45.71%         |
| وحدة التحويل  | 95         | 54.28%         |
| المجموع الكلي | 175        | 100%           |

## 10. خصائص عينة البحث

سنورد فيما يلي الجداول التي تحدّد الخصائص الوصفية لأفراد عيّنة البحث بعد تفريغ البيانات، وتتمثل هذه الخصائص في البيانات الشخصية (الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، السن، الأقدمية في العمل) والتي سنتناولها بالترتيب فيما يلي:

- توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الجنس.

الجدول-4-: توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الجنس.

| الجنس   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكور    | 74      | %92.5          |
| إناث    | 06      | %7.5           |
| المجموع | 80      | %100           |

يتضح من الجدول -4- أنّ عدد الذكور في عيّنة البحث يفوق عدد الإناث؛ حيث بلغ عدد الذكور (74) بنسبة قدرت ب (%92.5) بينما عدد الإناث بلغ (06) بنسبة تمثلت في (%7.5) من مجموع أفراد العينة.

- توزيع أفراد عيّنة البحث حسب السن.

الجدول -5-: توزيع أفراد عيّنة البحث حسب السن

| السن    | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| [29-20] | 26      | %32.5          |
| [39-30] | 37      | %46.25         |
| [50-40] | 17      | %21.25         |
| المجموع | 80      | %100           |

يلاحظ من خلال الجدول -5- أنّ الفئة العمرية [39-30] تحصّلت على أعلى نسبة قدرت ب: (%46.25)، تليها الفئة العمرية [29-20] بنسبة: (%32.5)، وأخيراً نجد الفئة العمرية [50-40] بنسبة: (%21.25).

- توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الحالة الاجتماعية.

الجدول -6-: توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الحالة الاجتماعية.

| الحالة الاجتماعية | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| أعزب              | 45      | %56.25         |
| متزوج             | 35      | %43.75         |
| مطلق              | 00      | %00            |
| أرمل              | 00      | %00            |
| المجموع           | 80      | %100           |

تشير النسب المعروضة في الجدول -6- أنّ أغلبية أفراد العيّنة متزوجين وهذا بنسبة (%56.25)، تليها فئة العزاب بنسبة (%43.75)، ثم نجد فئة المطلّقين بنسبة (%00)، وفي الأخير نجد فئة الأرملين بنسبة (%00).

- توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الاقدمية في المهنة.

الجدول -7-: توزيع أفراد عيّنة البحث حسب الأقدمية في المهنة.

| الأقدمية في المهنة   | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| ما بين 1 الى 4 سنوات | 31      | %38.75         |
| من 5 الى 10 سنوات    | 42      | %52.50         |
| 10 سنوات فما فوق     | 07      | %8.75          |

|         |    |      |
|---------|----|------|
| المجموع | 80 | %100 |
|---------|----|------|

يُوضح الجدول -7- توزيع أفراد عينة البحث حسب الاقدمية في المهنة؛ حيث أسفرت النتائج على أنّ أغلبية أفراد العينة من ذوي أقدمية من 05 إلى 10 سنوات وهذا ما تؤكد نسبة (52.50%)، لتليها نسبة (38.75%) لذوي الاقدمية ما بين 05 إلى 10 سنوات في حين بلغت نسبة (8.75%) فقط لمن هم ذوي اقدمية من 10 سنوات فما فوق بحيث بلغ عددهم (09).

- توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي.

الجدول -8-: توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي.

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| ابتدائي          | 00      | %00            |
| متوسط            | 08      | %10            |
| ثانوي            | 52      | %65            |
| جامعي            | 20      | %25            |
| المجموع          | 80      | %100           |

يتبين لنا من الجدول -8- أنّ أكبر نسبة من الأفراد ذو مستوى ثانوي، حيث يُقدّر عددهم ب (52) أي بنسبة (65%)، تليها نسبة الأفراد ذو المستوى الجامعي؛ حيث بلغ عددهم (20) أي بنسبة (25%)، أما بالنسبة للأفراد ذو المستوى المتوسط فقد قُدّر عددهم ب (08) أي بنسبة (10%)، وعليه فإنّ المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث تراوح ما بين المتوسط والثانوي والجامعي.

- توزيع أفراد عينة البحث حسب الموقع الهرمي.

الجدول -9-: توزيع أفراد عينة البحث حسب الموقع الهرمي.

| الموقع الهرمي | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| عامل          | 48      | %60            |
| مسير          | 22      | %27.5          |
| إطار          | 10      | %12.5          |
| المجموع       | 80      | %100           |

يتبين لنا من الجدول -9- أنّ أكبر نسبة من الأفراد تتمثل في فئة العمال؛ حيث يُقدّر عددهم ب (48) أي بنسبة (60%)، تليها نسبة الأفراد من فئة المسيرين؛ حيث بلغ عددهم (22) أي بنسبة (27.5%)، أما بالنسبة للأفراد من فئة إطار فقد قُدّر عددهم ب (10) أي بنسبة (12.5%).

## 11. الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة في العمل

### 1.11 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

قمنا بتوزيع المقياس بعد ترجمته من اللغة الانجليزية الى العربية، إضافة إلى الترجمة العكسية من اللغة العربية الى الانجليزية وتكليفه من الناحية الثقافية، ومن ثم توزيعه على عدد من المحكمين بلغ عددهم (10) من أساتذة في تخصص علم النفس بجامعة

مولود معمري - تيزي وزو - وجامعة الجزائر 02 وأساتذة في تخصص اللغة العربية واللغة الانجليزية، وقد أبدى المحكمون آرائهم حول مدى صحة الترجمة ووضوح العبارات ومدى مناسبتها لغويا بالإضافة الى بعض الملاحظات العامة والتي تم أخذها بعين الاعتبار.

### 2.11. صدق الاتساق الداخلي

بعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة قمنا بتطبيقها ميدانيا على عينة الدراسة وشملت عينة الدراسة (80) عاملا وعاملة من قسم وحدة الانتاج والتحويل بمؤسسة (MFG)؛ حيث وزعنا عليهم مقياس جودة الحياة في العمل واسترجعنا كل الاستبيانات بإجابات كاملة فلم يبدى العمال اي آراء حول وجود غموض في الصياغة اللغوية للعبارات. وبعد تجميع البيانات قمنا بإدخالها عن طريق جهاز الحاسوب باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Corrélation)، لمعرفة الصدق الداخلي للأداة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه الفقرة. ويمثل الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي.

الجدول -10-: نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة في العمل .

| الأبعاد                      | معامل الصدق | مستوى الدلالة |
|------------------------------|-------------|---------------|
| حاجات الصحة والسلامة         | 0.92**      | 0.01          |
| الحاجات الاقتصادية والعائلية | 0.92**      | 0.01          |
| الحاجات الاجتماعية           | 0.93**      | 0.01          |
| حاجات التقدير                | 0.92**      | 0.01          |
| حاجات الانجاز                | 0.87**      | 0.01          |
| الحاجات المعرفية             | 0.93**      | 0.01          |
| الحاجات الجمالية             | 0.83**      | 0.01          |

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق المقياس مرتفع؛ حيث تراوحت نسبة أبعاد جودة الحياة في العمل ما بين (0.93) و(0.83) وكانت دالة عند مستوى (0.01)، وبالتالي يمكننا القول بان معاملات الارتباط لأبعاد المقياس تتمتع بصدق اتساق داخلي مقبول.

### 3.11. الصدق التمييزي:

لحساب الصدق التمييزي قمنا باتباع الخطوات التالية:

- تحديد الدرجة الكلية للمقياس.
- ترتيب الدرجات تنازليا من أعلى درجة إلى أدناها.
- تقسيم المقياس إلى مجموعتين المجموعة الدنيا ذات أدنى درجة والمجموعة العليا ذات أعلى درجة.
- بعدها تم سحب 27% من طرقي التوزيع للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة حيث طبقت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا والجدول رقم (09) يوضح النتائج المتحصل عليها.

## الجدول -11-: معامل التمييز للمقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T | الدلالة المعنوية sig |
|-----------------|-------------------|--------|----------------------|
| 41.07           | 14.07             | 10.57  | 0.000                |
| 69.81           | 1.11              |        |                      |

- من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن قيمة T تساوي (10.57) وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية قدرها (0.000) بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا، هذا ما يدل على صدق المقياس.

## 4.11. الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

بالنسبة لـ "ألفا كرونباخ" فقد تم حسابه بواسطة برنامج الحاسب الآلي وهذا بعد إدخال البيانات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي تم حساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ والجدول رقم (10) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولكل بعد من أبعاد المقياس:

## الجدول -12-: معامل ثبات ألفا كرونباخ

| الأبعاد                      | عدد البنود | معامل ألفا كرونباخ |
|------------------------------|------------|--------------------|
| حاجات الصحة والسلامة         | 03         | 0.80               |
| الحاجات الاقتصادية والعائلية | 03         | 0.97               |
| الحاجات الاجتماعية           | 02         | 0.97               |
| حاجات التقدير                | 02         | 0.98               |
| حاجات الانجاز                | 02         | 0.98               |
| الحاجات المعرفية             | 02         | 0.98               |
| الحاجات الجمالية             | 02         | 0.98               |
| المجموع ككل                  | 16         | 0.80               |

- يتضح من خلال الجدول -12- أن قيمة معاملات الثبات الكلية بلغت (0.80) وتراوحت معاملات ثبات الأبعاد ما بين (0.80-0.98) وهنا يمكننا القول بأن المقياس يتمتع بثبات جيد ومقبول.

## 5.11. طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية ويتضح من خلال الجدول رقم (11) النتائج المتوصل إليها.

الجدول -13: يوضح معامل الثبات بمعادلة جوتمان

| الأبعاد                      | معامل الثبات Split-half coefficient | بعد التعديل بمعادلة Gutmann |
|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| حاجات الصحة والسلامة         | 0.92                                | 0.84                        |
| الحاجات الاقتصادية والعائلية | 0.91                                | 0.93                        |
| الحاجات الاجتماعية           | 0.86                                | 0.92                        |
| حاجات التقدير                | 0.87                                | 0.93                        |
| حاجات الانجاز                | 0.60                                | 0.75                        |
| الحاجات المعرفية             | 0.91                                | 0.95                        |
| الحاجات الجمالية             | 0.65                                | 0.79                        |
| المجموع ككل                  | 0.97                                | 0.98                        |

يتضح من خلال الجدول -13 أن درجة الارتباط لكل بعد تراوحت ما بين (0.79-0.93) مما يدل على العلاقة الارتباطية القوية بين الفقرات، وبالتالي يمكننا القول بأنه معامل ثبات جيد يمكننا تطبيقه على الدراسة الحالية.

## 12. الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة البيانات

قمنا بتفريغ البيانات في برنامج (SPSS) نسخة رقم (20) ومن ثم تحليل الاستبانة باستخدام الاختبارات الإحصائية العلمية، كما تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) وطريقة التجزئة النصفية: لمعرفة ثبات فقرات أداة جودة الحياة في العمل.
2. النسب المئوية والتكرارات: تُستخدم هذه القيم بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فقرات متغير ما، وقد أفادت في وصف عينة الدراسة والتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تضمنتها الدراسة.
3. معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للأداة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.
4. معادلة جوتمان لحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية.
5. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
6. اختبار T test لحساب الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا عند حساب الصدق التمييزي.

## 13. عرض وتحليل نتائج الفرضية:

يتمتع عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس بمستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق مقياس جودة الحياة في العمل ل Sirgy et all بعد أن قامت الباحثة بترجمته على أفراد عينة البحث، والذي من خلاله نستطيع قياس مستوى جودة الحياة في العمل، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مستويات: - مستوى جودة الحياة في العمل المنخفض (من 16-27).

- مستوى جودة الحياة في العمل المتوسط (من 28-47).
- مستوى جودة الحياة في العمل المرتفع (من 48-80).

#### الجدول-14-: يُمثّل نتائج جودة الحياة في العمل

| النسبة المئوية | التكرار | مستوى جودة الحياة في العمل |
|----------------|---------|----------------------------|
| 5%             | 04      | منخفض (من 16-27)           |
| 15%            | 12      | متوسط (من 28-47)           |
| 80%            | 64      | مرتفع (من 48-80)           |
| 100%           | 80      | المجموع                    |

يتبيّن لنا من خلال الجدول -14- أنّ مستوى جودة الحياة في العمل مرتفع، فقد بلغت نسبة جودة الحياة في العمل المرتفعة ب (80%) في حين قدّرت نسبة جودة الحياة في العمل المتوسطة ب: (15%)، بينما حُدّدت نسبة جودة الحياة في العمل المنخفضة ب: (5%).

لقد أظهرت نتائج البحث بعد حساب مستوى جودة الحياة في العمل في مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" ب- البلدية- و هذا في وحدتي الانتاج و التحويل حيث أن العمال يتمتعون بمستوى جودة حياة مرتفع في مؤسستهم و هذا بنسبة مئوية تقدر ب 80%. وهذه النتيجة تعكس المستوى المرتفع لجودة الحياة في العمل بالمؤسسة ما يوجب تعزيزها و الاهتمام بها لأنها تساعد على التنبؤ بشكل قوي باتجاهات العمال ورضاهم عن عملهم بمؤسستهم فجودة الحياة في العمل كما عرفها كارستون (Karston, 1980)، عبارة عن هدف مستمر فهي تمثل التزام كل منظمة للعمل على تحسين وخلق وظائف وبيئة عمل أكثر جاذبية ومرضية وفعالة للناس على كل مستويات المنظمة، فجودة الحياة في العمل كصيرورة تسعى إلى تحقيق هذا الهدف من خلال الحوار الفعال بإشراك العمال في جميع أنحاء المنظمة. وهذا ما يظهر جليا في مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" بالبلدية حيث مجالات الاتصال و النقاش مفتوحة فقد عبر لنا أحد المسيرين: "في كثير من الاحيان نسمع لاقترحات و اراء العمال حول أمور تتعلق بالعمل مثل تغيير أو اصلاح الآلات أو تغيير أوقات العمل أو عند حدوث مشكلة معينة كما عبر لنا أحد العمال ما يلي: "عندما يكون لدينا اقتراحات أو آراء فيما يخص تغيير طريقة العمل أو للحديث عن مشاكلنا نقوم بطرحها على القادة؛ حيث أنّهم يستمعون لنا و ذلك عن طريق المقابلات أو عقد اجتماعات بالمؤسسة و يأخذونها بعين الاعتبار إذ يرون أن الاقتراحات و أفكار العمال لها أهمية كبيرة .

فوجود اللامركزية في اتخاذ القرارات يؤثر ايجابا على مردودية وجودة ما يقدمه العمال وعلى ثقتهم بأنفسهم ورضاهم ما يزيد من دافعيتهم للعمل لأن اتباع الإدارة أسلوب المركزية وعدم تفويض السلطة والصلاحيات يحد من الابداع والتجربة واستعمال العقل ويضعف مبادرات العمال ومساهماتهم في التعامل مع المشاكل الإدارية. وعلى عكس ذلك فاتباع أسلوب اللامركزية يتيح للعمال مجالا للاجتهاد و اقتراح الحلول و البدائل المختلفة ما يساعد على إيجاد مناخ تنظيمي سليم يزيد من ثقة العمال بأن بأنفسهم و بقدرتهم على اتخاذ القرارات وهذا ما تدعو إليه جودة الحياة في العمل من خلال السعي لتحقيق حاجات العمال في بعدي حاجات الانجاز، والابداع وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (Grawitch et al, 2006) والتي توصلت بدورها إلى أن الرضا بالممارسات في مكان العمل خاصة إشراك العمال، ونمو العمال ونظورهم والاعتراف بالعمال، والتوازن بين الحياة المهنية والحياة خارج نطاق العمل والصحة والسلامة تؤثر بشكل معتبر على الصحة النفسية للعمال.

و تتجسد جودة الحياة في العمل في تقدير الادارة لمجهودات عمالها و تحفيزهم و بمدى إيمان إدارة المؤسسة بقدرات و امكانيات و طاقات موظفيها من خلال أبعاد حاجات التقدير، والحاجات الإنجازية، والحاجات المعرفية، فلما تكون إدارة المؤسسة تهتم بتطوير مهارات عمالها من خلال توفير الدورات التدريبية والتكوينية وهذا ما لاحظناه في مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" بالبلدية؛ حيث أن القادة بالمؤسسة يسعون إلى تكوين الموارد البشرية لديهم بمختلف فئاتهم و مناصبهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وهذا بهدف تحفيزهم وحتى يكونوا قادرين على مسايرة التطورات و التحولات الحاصلة في عالم اليوم و يكونوا في مستوى التحديات الجارية من أجل الوصول إلى الجودة المطلوبة، فبرامج التدريب و التكوين تؤثر في العمال عن طريق تطوير مهاراتهم لإنجاز العمل من جهة و من جهة أخرى عن طريق زيادة ثقة العاملين بأنفسهم من حيث قدرتهم على إنجاز المهام الموكلة اليهم وفي تحسين مناخ العمل بالمؤسسة، و في رفع روحهم المعنوية وفي زيادة ثقتهم و انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وكذلك عبر لنا العمال عن رضاهم إلى حد ما بأجورهم ومنح المردودية التي تقدم دوريا أو خلال مواسم الأعياد، وكذا بمدى توفر الأمن وتدابير الوقاية و السلامة في أماكن عملهم فالمؤسسة توفر لهم وسائل الوقاية من أحمية خاصة وخوذات... الخ. وهذا ما شاهدناه عينا بالمؤسسة فهي توفر وسائل الوقاية ليس فقط لعمالها بل للمتربصين أيضا حتى تضمن حمايتهم خاصة في وحدات إنتاج وتحويل الزجاج، ما يعبر عن مدى تطبيق جودة الحياة في العمل بالمؤسسة من خلال إشباع الحاجات الاقتصادية والعائلية، وحاجات الصحة والسلامة، ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة (Gröpel and Kuhl, 2009) التي تفيد في أن تلبية حاجات الفرد في العمل تؤدي إلى حدوث توازن بين الحياة المهنية والسلامة النفسية الذاتية. علاوة على ذلك لاحظوا أن حاجة الإنجاز من خلال الحياة المهنية تساهم في زيادة الراحة النفسية للفرد. وتتفق أيضا مع دراسة (Sirgy & all, 2001) الذين توصلوا إلى أن تلبية حاجات الأفراد في العمل والتي تصدر من تجارب العامل في مكان عمله تساهم في الرضا بالعمل والرضا بالجوانب الأخرى من الحياة.

وتتجسد أيضا جودة الحياة في العمل في مدى وجود الثقة بين الزملاء ومستوى المصارحة و المشاركة وعدم إخفاء المعلومات عن الآخرين من خلال بعد الحاجات الاجتماعية فالمرورث الثقافي و الاجتماعي وكذلك سياسة مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" والتي تدعو إلى الانفتاح و الاندماج بين الثقافات المختلفة للموظفين (أغلبهم من مختلف الولايات)، وهذا ما يتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة **دونالد وآخرون (1999)** التي نصت على أن وجود الدعم الاجتماعي، والعلاقات الجيدة مع زملاء العمل تؤثر على الصحة العقلية والراحة النفسية للعمال وأن تصميم العمل والبيئة المهنية بحيث يشمل أبعاد جودة الحياة في العمل يساهم في إحساس العمال بالراحة النفسية. وهذا ما لاحظناه في سياسة المؤسسة داخل مرفقها والتي تدعو فيها موظفيها إلى إقامة شبكات اتصال فعالة وتعزيز مهارات التواصل بينهم وذلك من أجل تحقيق رؤيا ورسالة المؤسسة على أفضل وجه ولذلك إدارة مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" تسعى إلى وضع مبادئ منطقية على أساس المشاركة حتى توجه سلوكها وتحكم سير عملها و كلها تسير باتجاه الالتزام بفعل ما تقول و تحرص على ألا تفقد موظفيها من خلال الاهتمام، إشباع حاجاتهم من جميع الجوانب بصورة تخلق لهم التوازن النفسي والاجتماعي وهذا ما تهدف إليه جودة الحياة في العمل، وانطلاقا مما سبق يمكن القول بأن فرضية البحث قد تحققت.

#### خاتمة

من خلال ما أظهرته نتائج الدراسة والتي تحمل في طياتها الاهتمام بالأبعاد النفسية و الاجتماعية وكذا الأبعاد التنظيمية لجودة الحياة في العمل، وباعتبار متغير جودة الحياة في العمل حديث التناول من قبل الباحثين فلا يمكن إغفال أهمية هذه الأخيرة في

تحقيق الرفاهية العامة للعامل وتحسين علاقاته في المؤسسة والاهتمام بصحته و الحفاظ عليها في إطار العمل لكونها تؤثر على حياته الشخصية و الاجتماعية، وعليه فإن من واجب كل مؤسسة مهما كان نوعها، أو حجمها، أو طبيعة نشاطها أن تعمل على تحقيق جودة الحياة المناسبة في العمل من خلال تلبية حاجات العامل من جميع النواحي بما فيها: حاجات الصحة والسلامة، والحاجات الاقتصادية والعائلية، والحاجات الاجتماعية، وحاجات التقدير، والحاجات الانجازية، والحاجات المعرفية، والحاجات الجمالية، عن طريق دمج العامل بالمؤسسة بمشاورته من خلال اشراكه في اتخاذ القرارات قبل وضعها والاهتمام بعلاقاته مع زملائه وقدراته ومهاراته لأن هذا كله يعود بالفائدة على العامل في حياته المهنية حياته خارج نطاق العمل، وعلى فعالية المؤسسة، وعلى المجتمع على حد سواء. فقد بينت نتائج الدراسة الحالية ارتفاع مستوى جودة الحياة في العمل بالمؤسسة ميدان الدراسة والتي أثرت بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والصحة والراحة النفسية للعمال من خلال شعورهم بتقدير إدارة المؤسسة لجهودهم والعمل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم ما ساعد في إشباع حاجاتهم وشعورهم بالرضا. ومن وجهة نظرنا فإن نتائج الدراسات السابقة جاءت مدعمة لنتائج الدراسة الحالية رغم اختلاف البيئة، والثقافة التنظيمية، ونوع المؤسسة، وطبيعة نشاطها، فكلما ارتفع مستوى جودة الحياة في العمل من خلال إشباع حاجات العمال كلما ارتفع مستوى رضاهم بالعمل، والحياة خارج نطاق العمل، وراحتهم النفسية، مما يجعل نتائج هذه الدراسة أداة بيد الباحثين في مجال علم النفس بصفة عامة، وعلم النفس التنظيمي بصفة خاصة للقيام ببحوث أخرى تدرس متغير جودة الحياة في العمل بصفته موضوعا هاما وحديث التناول، وكذلك أداة للمسيرين بالمؤسسات لتعميق فهمهم بأهمية تحسين جودة حياة عمل الموظفين.

## المراجع

1. George Jennifer, Brief Arthur, (1990), The Economic Instrumentality of Work: An Examination of the Moderating Effects of Financial Requirements and Sex on the Pay-Life Satisfaction Relationship, Journal of Vocational Behavior, Elsevier, Vol. 37, No 03, pp 357 368.
2. Grawitch Mathew, Trares Shawn, Kohler Jennifer, (2007), Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes, International Journal of Stress Management, American Psychological Association, Vol. 14, No. 3, pp 275 293.
3. Gröpel Peter, Kohl Julius, (2009), Work-Life Balance and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Need Fulfilment, British Journal of Psychology, British Psychological Society UK, Vol. 100, No. 2, pp 365 375.
4. Ho Chang lim, Au Wing Tung, (2006), Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers, Educational and Psychological Measurement, University of California (Santa Barbara), Vol. 66, No. 1, pp 172 185.
5. Loscocco Karyna, Roschelle Anner, (1991), Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review, Journal of Vocational Behavior, Elsevier, Vol. 39, No. 2, pp, 182 225.

6. Lowe Peter, Edwards David, (2005), Taking the Pulse of UK Construction Project Managers' Health: Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Psychological Wellbeing, Engineering, Construction and Architectural Management, Emerald Publishing, Vol. 12, No.1, pp 88 101.
7. Schmitt Neal, Bedian Arthur, (1982), A Comparison of LISREL and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship, Journal of Applied Psychology, American Psychological Association, Vol. 67, No 6, pp 806 817.
8. Sirgy Joseph, Efraty David, Dong Jin Lee, (2001), «A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories». Social Indicators Research, Springer, vol. 55 no 3, 2001, pp 241 301.
9. Sirgy Joseph, Singltapakdi Anusorn, Dong jin Lee, Seanu Kalayane, (2015), The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life, Journal of Business Research, Elsevier, Vol 68, No 2, 2015, pp 60 66.
11. Morin Michel, (2004), Quality of Work Life and Firm Performance at Canada, in V.R.P. Kashyap and Mradula (ed.). Quality of Work Life: Introduction and Perspectives, Hyderabad, India: ICFAI University Press, p86 96.
12. Srivastava Nidhi, (2007), Perceived Work Environment and Employees' Health, Psychological Studies, National Academy of Psychology (NAOP), India. Vol. 52, No. 4, pp 345 347.
13. Wright Thomas, Cropanzanol Russel, (2004), The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest, Organizational Dynamics, Elsevier, Vol. 33, No 4, pp 338 351.