

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

The impact of the quality of work life on achieving balance between work life and personal life for working women in the Biskra State Trade Directorate

مهني أشواق²

Mehenni Achouak

قوادرية سميرة¹،

Kouadria Samira

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، samira.kouadria@univ-biskra.dz مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

² جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، achouak.mehenni@univ-biskra.dz مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

تاريخ النشر: 2024-10-31

تاريخ القبول: 2024-05-30

تاريخ الاستلام: 2024-01-10

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى توافر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية ودراسة أثرها في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة. وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لكل من (ظروف العمل، خصائص الوظيفة، أسلوب الإشراف) في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للموظفات بالمديرية، وأنه رغم الجهود المبذولة لتحقيق حياة عمل جيدة إلا أنها غير كافية، لذا وجب بذل جهود أكبر من قبل المسؤولين من أجل مساعدة الموظفات لتحقيق التوازن بين حياة العمل وحياتهن الشخصية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية. المرأة العاملة.

تصنيف JEL: M18, A12

Abstract:

This study aimed to measure the availability of some determinants of the quality of work life and study their impact on achieving balance between work life and personal life for working women in the Biskra State Trade Directorate. A set of results were reached, the most important of which is the presence of an impact for each of (work conditions, job characteristics, and supervision style) in achieving a balance between work life and personal life for female employees in the directorate, and that despite the efforts made to achieve a good work life, they are insufficient. Therefore, greater efforts must be made by officials to help female employees achieve a balance between their work lives and their personal lives.

Keywords: quality of work life, balance between work life and personal life. working woman

JEL Classification Codes : M18, A12.

المؤلف المرسل: مهني أشواق achouak.mehenni@univ-biskra.dz

1. مقدمة:

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

يعتمد نجاح المؤسسات واستمراريتها على الاستغلال الأمثل لمواردها بصفة عامة ومواردها البشرية بصفة خاصة لمواجهة الغموض والتعقيد والتحديات السائدة. لذلك فعلى المؤسسة والتي ترغب بالاحتفاظ بموظفيها وجعلهم يبذلون أقصى مجهوداتهم لتحقيق أهداف مؤسستهم أن تعمل على تلبية احتياجاتهم وتجعلهم يتمتعون بجودة حياة وظيفية عالية المستوى. فجودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً، وهي من أهم الأمور المتعلقة بالسلوك التنظيمي، بحيث يتعدى أثرها الحياة الوظيفية للعامل لتلامس جودة حياتهم الشخصية. وقد قدم العلماء السابقون مجموعة من التعريفات والاقتراحات لما يشكل جودة الحياة الوظيفية حيث تنص على أن الأشخاص جديرون بالثقة ومسؤولون وقادرون على تقديم مساهمة قيمة للمؤسسة، لذا يجب معاملتهم بكرامة واحترام، وبما أن المرأة تمثل الخطوط الأمامية للأسرة والمجتمع. علاوة على ذلك، فهن يشاركن على قدم المساواة في القوى العاملة. فمن الضروري فهم تصور وتوقعات النساء في القوى العاملة فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية. حيث تشير مراجعة الأدبيات إلى أن هناك عددًا قليلاً فقط من الدراسات التي استكشفت مفهوم QWL من هذا المنظور. ولأن المؤسسات الخدمية تمتاز بكون الموظف (المورد البشري) يحتك احتكاكاً مباشراً مع الزبائن وهو ما يدفع للاهتمام أكثر بنفسية مواردها البشرية خاصة من هم بالصفوف الأمامية لأن ذلك سينعكس على تعاملهم مع الزبون.

1.1. إشكالية الدراسة:

كل ما سبق ذكره دفعنا إلى اختيار مؤسسة خدمية والعمل على دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفاتهن من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى العاملات بمديرية

التجارة بولاية بسكرة؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية :

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بمديرية التجارة لولاية بسكرة؟
- ما واقع تحقيق المرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة للتوازن بين حياتها العملية والحياة الشخصية؟
- ما أثر ظروف العمل المعنوية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة؟
- ما أثر خصائص الوظيفة في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة ؟
- ما أثر الأجور والمكافآت في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة ؟

- ما أثر جماعة العمل في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة ؟
- ما أثر أسلوب الإشراف في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة ؟
- ما أثر المشاركة في اتخاذ القرارات في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة :

1. 2. فرضيات الدراسة:

لفحص إدراك الموظفين بالمديرية محل الدراسة لواقع جودة الحياة الوظيفية وأثر ذلك في تحقيق التوازن بين حياة العمل وحياتهم الشخصية قمنا بصياغة الفرضية التالية:

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى العاملات بمديرية التجارة بولاية بسكرة.

H_{11} : يوجد أثر لظروف العمل المعنوية على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_{12} : وجد أثر لخصائص الوظيفة على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_{13} : يوجد أثر للأجور والمكافآت على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_{14} : يوجد أثر لجماعة العمل على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_{15} : يوجد أثر لأسلوب الإشراف على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_{16} : يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات على تخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في مديرية التجارة لولاية بسكرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

1. 3. أهداف الدراسة: نهدف من دراستنا هذه لتحقيق جملة من النقاط أهمها:

- التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية ومستوى تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية بمديرية التجارة لولاية بسكرة.

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

- بحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة.

- التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة من خلال تحليل محددات (أبعاد) جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة.

1. 4. أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تربط بين مفهومين مهمين في مجال إدارة الموارد البشرية، كما أنها تساعد على توضيح وتبسيط المصطلحين والتوصل إلى العلاقة بينهما، بالإضافة إلى أن المرأة في الوقت الحالي وبخروجها للعمل أصبحت تعتبر مورد بشري هام مثلها مثل الرجل، وبالتالي صار لزاما على المؤسسات البحث عن كيفية إدارته وتحفيزه والبحث في كيفية استغلال قدراته ومؤهلاته، وفهم التحديات والمشكلات التي تواجهه خاصة في بيئة العمل ، خاصة ما تعلق بالظروف المادية والمعنوية والأجور والمكافآت وخصائص الوظيفة، جماعة العمل، مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات وكذا تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية للمرأة .

1. 5. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة في دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة بمديرية التجارة لولاية بسكرة.
- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الموظفات بالمديرية محل الدراسة.
- الحدود المكانية والزمانية: مديرية التجارة لولاية بسكرة، وتمت الدراسة خلال شهري أفريل وماي 2023.

2. الإطار النظري للدراسة

يتضمن المبحث تناول مختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة حيث سيتم التطرق إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية والتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية مع الإشارة إلى المرأة العاملة.

2. 1. نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوماً أوسع من سلسلة طويلة من القوانين التشريعية التي بدأت في أوائل القرن العشرين، والتي تشمل قوانين عمالة الأطفال، قانون معايير العمل العادل والذي حدد ساعات العمل بثمانين ساعات في اليوم، وأربعين ساعة عمل في الأسبوع، وقوانين تعويض العمال أثناء إصابات العمل، مع إلغاء العديد من ظروف العمل الخطرة. كما أن المفهوم أوسع من أهداف الحركة النقابية التي أحرزت تقدماً سريعاً في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن الماضي، عندما تم التركيز على الأمن الوظيفي، والإجراءات القانونية الواجب تطبيقها في مكان العمل والمكاسب الاقتصادية للعامل. ولقد شهدت الخمسينيات والستينيات تطوير نظريات مختلفة من قبل

علماء النفس مفادها وجود علاقة إيجابية بين الروح المعنوية للعامل والإنتاجية حيث تؤدي العلاقات الإنسانية المحسنة إلى تعزيز كليهما، مع إدراج عدة محاولات إصلاحية في الستينات للحصول على فرص عمل متكافئة وخطط لإثراء الوظائف (Walton, 1973, p. 12). تم استخدام مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في أواخر الستينيات، حيث نشأ هذا المصطلح مع شركة General Motors و United Auto Worker ولقد تم صياغته من قبل Irving Blueston، والذي بدأ كمتغير يعبر عن مستوى رضا العمال وتطور إلى نهج وسلسلة من البرامج المصممة لزيادة إنتاجية العاملين (Schalock, 1990, p. 102). وقد أصبحت مواقف الإدارة أكثر اهتمامًا برفاهية الأفراد، الأمر الذي يؤكد على العلاقات الشخصية الإيجابية وظروف العمل المحسنة بشكل عام (Boukhemkhem, 2015). كانت أوائل السبعينيات فترة خصبة لتكثيف البحث ومحاولات لتوضيح تعريف جودة الحياة الوظيفية، وقد تجسد ذلك من خلال المؤتمر الدولي حول جودة حياة العمل الذي عقد في الفترة من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 في Arden House، Harriman، بنيويورك. توجت نتائج هذا المؤتمر بضرورة تنسيق الجهود من قبل الباحثين والمنظمات المعنية من أجل بناء مجموعة أسس نظرية في مجال البحث في جودة الحياة الوظيفية. ومنه تم إنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة العملية في أوت 1973، بهدف تعزيز البحث وتبادل المعلومات المتعلقة بالصحة العقلية في العمل (Martel & Dupuis, 2006, pp. 334-335). في عام 1975 قام الباحث Seashore بتقديم تصور لجودة الحياة الوظيفية على أساس ثلاث مستويات من الجهات الفاعلة في بيئة العمل، المتمثلة في الموظف، المؤسسة والمجتمع. وقد اختلف هذا النهج عن المفهوم السابق الذي كان مقتصرًا على الموظفين في أسفل الهرم التنظيمي، استمر الاهتمام بالتكامل الذي بدأه Seashore بعد عشر سنوات بنظرة أكثر شمولية لدور الفاعلين الثلاثة على اعتبار المنظور التكاملي لجودة حياة العمل باعتبارها حركة اجتماعية لها تداعيات تتجاوز الإطار التنظيمي (هريكش و حديد، 2020).

2.2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية

بمرور الوقت تطور العمل في أغراضه وكذلك في مفهومه، فلم يعد مجرد وسيلة للعيش، بل أصبح عملية متعددة الجوانب، حيث تم وضع الإنسان مركزا للاهتمام والقيادة. بعد تطور العمل ظهرت جودة الحياة الوظيفية التي تركز على الفرد. وما همها هو محاولة توفير ظروف عمل جيدة للعامل، حتى يتم انجاز مهامه بارتياح ورفاهية (Timossi, Pedroso, De Francisco, & Pilatti, 2008, p. 3).

2.2.1- تعريف جودة الحياة الوظيفية:

تم نشر العديد من التعريفات حول جودة الحياة الوظيفية سيتم سرد بعضها للتوضيح: عرفها Ford (1973) على أنها نهج أو طريقة يتم فيها استخدام تقنيات أو أساليب لتحسين العمل (Sojka, 2014, p. 284). ووفقا Richard Walton (1977)، فإن جودة الحياة المهنية هي ثقافة العمل التي تعمل كحجر الأساس. بحيث ينبغي الاعتراف بثقافة العمل وتحسينها لتعزيز نوعية الحياة العملية للمؤسسة (Patil & Swadi, 2014). أما Robbins (1989) فقد عرفها على أنها عملية تستجيب من خلالها المؤسسة لاحتياجات الموظفين من خلال

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية
لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في العمل (Verma & Monga, 2015, p. 49). وحسب Nadler و lawler (1983) تعتبر جودة الحياة الوظيفية كطريقة للتفكير في العمل والأشخاص والمؤسسات. تشمل عناصرها الميزة القلق بشأن تأثير العمل على الأشخاص بالإضافة إلى الفعالية التنظيمية والتوجه نحو المشاركة في القرارات التي تؤثر على وظيفة الفرد بشكل خاص والعمل بشكل عام (Baba & Jamal , 1991, p. 379). حدد Sirgy وآخرون (2001) جودة الحياة الوظيفية على أنها رضا الموظف على مجموعة متنوعة من الاحتياجات. في حين يرى البلديسي (2012) بأنها السياسات والإجراءات وكذا العمليات التي تنفذها المؤسسة والرامية إلى تحسين وتطوير الحياة الوظيفية وكذلك الشخصية للعاملين، الأمر الذي ينعكس على أداء المؤسسة واستمرارية نجاحها (محمد السيد، 2018، صفحة 244).

2.2. أهداف جودة الحياة الوظيفية

تهدف جودة الحياة الوظيفية عموماً إلى (Sharma & Swami, 2019, p. 83): تقليل التوتر بين الموظفين وتحفيزهم على التعلم أكثر فأكثر وجعل بيئة العمل صحية لهم، إدخال برامج تنموية جديدة وفعالة بين الحين والآخر، بناء علاقة تقدمية وقت العمل وبعده، رفع مستوى رضا العاملين وكذا معنوياتهم، تحسين الاتصال على جميع مستويات المؤسسة وبناء روح العمل الجماعي فيما بين الموظفين وتعزيز الإنتاجية والالتزام والمساءلة تجاه المؤسسة.

2.2.3- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الدراسات، حيث لا يوجد اتفاق حولها. فوفقاً لـ walton (1973)، يتأثر الموظفون بغض النظر عن مهنتهم، بعدم الرضا عن الحياة في العمل (Fernandes, et al., 2017). وهو نموذج له علاقة مباشرة بدوافع الأفراد واحترام الذات والرضا، مع مراعاة الاحتياجات والرغبات والمسؤولية الاجتماعية للموظفين (Paula, et al., 2022). ولقد حدد Walton ثمانية أبعاد لقياس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي (Kanten, 2014, pp. 254-255): التعويض العادل والمناسب، ظروف عمل صحية وأمنة، استخدام وتطوير القدرات البشرية، فرص النمو الوظيفي، الحياة العملية والحياة الشخصية، الدستورية في تنظيم العمل، الاندماج الاجتماعي، الأهمية الاجتماعية للعمل.

ومن محددات جودة الحياة الوظيفية نجد من يذكرها في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة. الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل المادية..... (البياري، 2018)

2.3. التوازن بين العمل والمنزل (Home- Work Interface(HWI)

يعتبر أيضاً من محددات جودة حياة العمل، وقيم الدرجة التي يشعر بها الموظفون بأن لديهم السيطرة على، متى وأين وكيفية العمل، كما يعكس اعتقاد الفرد بأن لديه حياة مستوفاة داخل وخارج العمل ومدى تقدير الموظفين لدعم أصحاب العمل لحياتهم الشخصية، فالمتطلبات المنزلية يمكن أن تؤدي إلى صعوبة لدى الشخص للحضور إلى

العمل عندما يحتاجون إليه، كما تعني أيضا أنهم لا يمتلكون طاقة كافية عند العمل وفي المقابل يمكن أن يؤدي متطلبات العمل وضغطه إلى شعور الفرد بعدم القدرة على ترك العمل وراءه، وربما لا يتعافى بعد العمل، بالإضافة إلى شعوره بعدم امكانيته للاستثمار في باقي جوانب حياته كما يرغب (Easton & Van Laar, 2012). وتساعد بعض المؤسسات عاملها على تحقيق التوازن بعدة طرق نذكر منها: (خان، ديسمبر 2020)

- تمكين العاملين بالعمل من المنزل في بعض الحالات.

- مشاركة العاملين بعضهم بعضا في أداء العمل.

- توفير الرعاية النفسية والاستشارية للعاملين فيما يخص عائلاتهم والاهتمام بالعمل.

ولطالما اقتصر دور المرأة على الطهي والتنظيف وتربية الأطفال وما إلى ذلك. وكان يُنظر إليها على أنها مانحة للرعاية أو خادمة منزل. لكن الأمر اختلف في الوقت الحالي، فقد أصبح لديهم دور مهم يلعبونه حتى خارج المنزل، ومع تحسن فرص التعليم والعمل اليوم، فقد أصبحت معظم المنازل ذات دخل مزدوج بسبب زيادة النفقات والضروريات. كما أدى التوسع في التعليم العالي إلى تعزيز فرص العمل للنساء وهناك تحول في نماذج الأدوار من ربات البيوت إلى النساء المهنيات الناجحات. ولقد حققت النساء تقدماً هائلاً في كل مناحي الحياة واحذثن بصمة أينما كن. لكن دورها في المنزل لم يتغير كثيراً. فالمرأة لا تزال تقوم بالأعمال المنزلية وترعى أفراد الأسرة وتدير المنزل. ومع زيادة الضغوط في مكان العمل والمطالب المهمة في المنزل، ي صبح التوازن بين العمل والحياة على المحك (Thriveni & Rama, 2012, p. 226).

3. الإطار الميداني للدراسة

يتناول هذا المبحث الجانب الميداني حيث سيتم فيه دراسة اتجاهات المبحوثات حول متغيرات الدراسة ودراسة الأثر وهذا بعد التأكد من معاملات الصدق والثبات وصلاحيّة النموذج.

3. 1. الإطار المنهجي للدراسة:

3. 1. 1 - منهج الدراسة وإجراءاتها:

قبل التطرق إلى منهج الدراسة وإجراءاتها سنخرج على تقديم لمحة حول المديرية محل الدراسة فيما يلي: مديرية التجارة لولاية بسكرة هي هيئة ولائية تأتي على رأس الأجهزة المحلية تابعة للمصالح الخارجية لوزارة التجارة تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 03/ 409 حيث بينت المادة (07) منه كيفية تنظيمها وبينت المادة 03 منها مهامها، أسندت إليها مهمة تنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميادين التجارة الخارجية، ترقية المنافسة والجودة، الحماية الاقتصادية للمستهلك وسلامته، تنظيم النشاطات التجارية والمهن المقننة والرقابة الاقتصادية وقمع الغش.

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهجين التحليلي والوصفي؛ ويتكون مجتمع دراستنا من جميع موظفات مديرية التجارة لولاية بسكرة، والبالغ عددهن 100 موظفة، وتم اعتماد طريقة العينة العشوائية من مجتمع الدراسة

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية
لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

حيث وزعت 60 استبانة وتم استرداد 51 استبانة كانت منها 41 صالحة للتحليل. وقد طلب من المستجيبات تقييم مستوى موافقتهن على فقرات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت.

3.1. 2- ثبات واتساق أداة الدراسة:

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): اختبار الموثوقية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
جودة الحياة الوظيفية	30	0.902	0.949
التوازن بين حياة العمل والحياة الأسرية	06	0.778	0.882
الاستبانة ككل	36	0.916	0.957

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من الجدول يتضح أن معامل الثبات الكلي (AlphaCronbach) لأداة البحث بلغ (0.916) ومعامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل الثبات) بلغ (0.957) وهما معاملان مرتفعان، كما تعتبر جميع معاملات الثبات والصدق مرتفعة أيضا ، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث، مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحياتها للتحليل.

3.2. تحليل البيانات ونتائج الدراسة:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 24 ، وتم استخدام كلا من الإحصاء الوصفي والتحليلي. وسيتم عرض نتائج الدراسة في الأقسام الفرعية التالية:

3.2. 1- خصائص عينة الدراسة

يسعى هذا القسم إلى تحليل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال، كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	08	19.5
	سنة 30 إلى أقل من 45	28	68.3
	أكبر من 45 سنة	05	12.2
	المجموع	41	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

يظهر من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية المبحوثين بالنسبة لمتغير العمر نجد أن الفئة (من 30 إلى أقل من 45 سنة) احتلت أعلى نسبة بـ (68.3%)، في حين نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية من (أقل من 30 سنة) بلغت (19.5%)، أما نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (أكبر من 45 سنة) فقد بلغت (12.2%)، وعليه يمكن القول أن المديرية تضم الفئات العمرية الكبيرة في السن أكثر ويرجع ذلك إلى سياسة التوظيف المعتمدة في المديرية؛ حيث لم يتم التوظيف منذ فترة طويلة (2016) حيث تم التوظيف على أساس الشهادة بعنوان السنة المالية 2016 في الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة وذلك حسب درجة الاستحقاق.

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	06	14.6
	جامعي	11	26.8
	دراسات عليا	24	58.5
	المجموع	41	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

يظهر من خلال الجدول رقم (03) بالنسبة للمؤهل العلمي للمبحوثين نجد أن (14.6%) من أفراد عينة البحث مستواهم التعليمي هو ثانوي فأقل، بينما (26.8%) لديهم شهادة جامعية، في حين أن أفراد المتخرجين من مدارس الدراسات العليا كانت نسبتهم (58.5%)، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن أغلب المبحوثات ذوات مؤهلات علمية عليا، وأغلب هاتهن الفئة متخرجين من طلبة الـ Lmd أي أنهم موظفات وفي نفس الوقت طالبات دراسات عليا.

جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	04	9.8
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	20	48.8
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	29.3
	15 سنة فأكثر	5	12.2
	المجموع	41	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ بالنسبة لمتغير الخبرة في المنصب الحالي نجد أن (12.2%) خبرتهم (15 سنة فأكثر) و (29.3%) من المبحوثين تقع خبرتهم في المجال (من 10 إلى أقل من 15 سنة)، في حين نجد أن (48.8%) بلغت خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، أما المبحوثين الذين تقع خبرتهم (أقل من 05

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية
لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

سنوات) فقد بلغت نسبتهم (9.8%) من مجموع أفراد عينة البحث، ومما سبق يتضح أن أغلبية أفراد البحث لديه مستوى خبرة عالي، وهذا مؤشر يدل على أقدمية العمالة وهو ما يؤكد احصاءات متغير العمر، وعلى القائمين على مديرية الاستفادة من هذه الخبرات.

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	فنية	02	4.9
	إدارية	35	85.4
	إدارية إشرافية	4	9.8
	المجموع	41	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال الجدول رقم (05) يتبين لنا انه بالنسبة لمتغير مجال الوظيفة الحالية فإن غالبية المبحوثين كانوا يشغلون وظائف إدارية حيث بلغت نسبتهم (85، 4%)، في حين بلغت نسبة الوظائف إدارية إشرافية (9.8%) من مجموع المبحوثين، أما نسبة المبحوثين الذين يعملون في وظائف فنية فقد بلغت (4.9%)، ومما سبق يتضح أن أغلبية أفراد البحث يشغلون وظائف إدارية وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المديرية وكثرة الوظائف الإدارية فيها.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	متزوجة	27	65.9
	عزباء	13	31.7
	مطلقة/أرملة	01	2.4
	المجموع	41	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال الجدول رقم (06) بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية الحالية فإن غالبية المبحوثين المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (65.9%)، في حين بلغت نسبة الموظفات العازبات (31.7%) من مجموع المبحوثين، أما نسبة المبحوثين الذين حالتهم الاجتماعية أرامل أو مطلقات فقد بلغت (2.4%)، ومما سبق يتضح أن أغلبية الموظفات متزوجات وهو ما يجعل عبء الموازنة بين حياة العمل والحياة الشخصية أكبر بسبب المسؤولية الزوجية.

3. 2. 2- مستوى جودة الحياة الوظيفية والتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية من وجهة نظر عينة الدراسة:

قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وكذلك بالنسبة لإجمالي المحاور بهدف معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة على مختلف عبارات القياس الواردة في الاستبانة، ويظهر الجدول رقم (07) تلك النتائج كما يلي:

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور التغيير التنظيمي

المستوى	نسب الأهمية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الوظيفية الحياة أبعاد جودة
مرتفع	1	0.778	3.49	ظروف العمل
متوسط	3	0.661	3.37	خصائص الوظيفة
متوسط	7	1.010	2.68	الأجور والمكافآت
متوسط	4	0.908	3.22	جماعة العمل
مرتفع	2	0.921	3.41	أسلوب الإشراف
متوسط	5	0.974	3.000	المشاركة في اتخاذ القرارات
متوسط	30	0.844	3.29	جودة الحياة الوظيفية
متوسط	1	0.888	2.90	التوازن بين حياة العمل والحياة الأسرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

3. 2. 1- جودة الحياة الوظيفية

أ- ظروف العمل المادية:

من الجدول رقم (07) يتبين بالنسبة للبعد الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل بلغ (3.49) وبانحراف معياري (0.778) وهذا يشير إلى اتفاق عام بين المبحوثات ورضاهن عن ظروف العمل المعنوية وهذا ما يظهر من خلال ما دلت عليه العبارات التي أقرت فيها الموظفات بأن مديرية التجارة لولاية بسكرة تتوفر بها بيئة معنوية مناسبة وملائمة للعمل بالنسبة لهن يسوده روح التعاون. وأنهن يشعرن فيها بصداقات طيبة مع زملائهم وباحترام الآخرين لهن. وأن هناك علاقات تقدير واحترام وثقة متبادلة بين الأطراف.

ب- أسلوب الإشراف: يحتل هذا البعد الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (3.41) وبانحراف معياري (0.921) ووفقا لمقياس

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. وقد اتجهت آراء المبحوثات إلى درجة تقدير متوسط على أغلب عبارات البعد، ومن خلال تحليلنا لإجابات المبحوثات على عبارات قياس البعد وجدنا أن مديرية التجارة لولاية بسكرة تتميز بتقديمها لمعلومات واضحة للموظفين والموظفات بها حول ما هو مطلوب منهم، بالإضافة إلى القدرة على تشجيعهن لبذل أقصى جهد ممكن، كما وتعمل على تحديد الأهداف بشكل واضح وتحفيزهن للعمل على تحقيقها، كما أنها تعامل الموظفين والموظفات بإنصاف وتعتبر معيار الأداء الأفضل هو الأساس، إلا أننا سجلنا اتفاق بين المبحوثات حول عدم اشاركهم بشكل فعال في اتخاذ القرارات، ويمكن ارجاع ذلك إلى أن القوانين والمهام تأتي من وزارة التجارة بشكل محدد.

ج - خصائص الوظيفة: يحتل هذا البعد المركز الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل المبحوثات. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (3.37) وبانحراف معياري (0.661) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. وقد اتجهت آراء المبحوثين فيها إلى درجة تقدير متوسط بالنسبة لعبارات القياس التي تدل على شعور الموظفات بأن المهام والوظائف التي يشغلونها مهمة للغاية، ولكن تجدر الإشارة إلى أنه سجلنا من خلال إجابات المبحوثات أنه وبرغم من أن هذه الوظيفة مهمة ومهامها تمتاز بالوضوح والسلاسة إلى أنها لا تتميز بالتحدي فالأعمال والنشاطات في المديرية روتينية ومتكررة. كما ووضحت المبحوثات أنهم يشعرون بالرضا العام عن وظائفهم، وأن حجم العمل مناسب إلا أن هناك مجالات تحتاج إلى تحسين؛ مثل حرية التصرف والتقرير في كل ما يتعلق بالوظيفة، بالإضافة إلى تقدير الجوانب العلمية للمرأة العاملة والتي ترغب في التحدي في وظيفتها وتطوير معارفها وقدراتها إذا ما منح لها الدعم والمرونة الكافية.

د - جماعة العمل: يحتل هذا البعد المركز الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (3.22) وبانحراف معياري (0.908) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. وقد اتجهت أغلب العبارات إلى درجة تقدير متوسط؛ حيث سجلنا من إجابات المبحوثات شعورهن بأهميتهن ومكانتهن وبالانتماء للمديرية وأنهن جزء لا يتجزأ منها، إلا أنه ومن خلال الإجابات استنتجنا أن الإدارة لا تشجع العمل الجماعي، ولا تهتم بتشكيل فرق عمل بين الموظفين، وهو ما يحول دون استفادة المديرية من المعارف الجماعية وافضلية التجميع.

هـ - المشاركة في اتخاذ القرارات: يحتل هذا البعد المركز الخامس من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (3.00) وبانحراف معياري (0.974) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. وقد سجلنا موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على وجود عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات بمديرية التجارة لولاية بسكرة أي أن المديرية لا تتابع الموظفين بشكل مستمر ولا تمنحهم حرية التعبير عن آرائهم فيما يتعلق بالقرارات التي تمس عملهم وهذا يدل على مركزية اتخاذ القرار بالمديرية وغياب عنصر المشاركة الفاعلة للموظفات فيما يتعلق بوظائفهم. وهذا راجع إلى طبيعة

مجال عملها كونها هيئة وزارية فإنها تتولى تنفيذ السياسات والإجراءات المعلنة عنها بشكل رسمي من وزارة التجارة والهيئات الحكومية.

و- الأجور والمكافآت: يحتل هذا البعد المركز السادس من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (2.68) وبانحراف معياري (1.01). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. ومن خلال إجابات المبحوثات حول عبارات القياس للبعد يمكن القول أن الموظفات في مديرية التجارة لولاية بسكرة غير راضيات عن الأجور التي يتقاضونها؛ إذ أنها لا تكفي لتلبية احتياجاتهن الضرورية، كما أنهن يرون أنها لا تعادل الجهد والعمل المبذول من طرفهن، كما تشير النتائج إلى عدم الرضا على توزيع العلاوات والزيادات في الأجور التي لا تقابل الارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة، كما سجلنا استياءهن التي تولد من شعورهن بعدم العدل في توزيع المكافآت بالمديرية.

3. 2. 1- 2- التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية:

حيث نجد أن المتوسط العام للمتغير قد بلغ (2.90) وبانحراف معياري (0.888) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول متوسط. كما نلاحظ من الجدول أيضا أن أغلب العبارات اتجهت أراء المبحوثين فيها إلى درجة تقدير متوسط أما المتوسطات الحسابية للعبارات فقد تراوحت بين (2.32 و 3.37) بانحرافات معيارية بين (0.97 و 1.15) بدرجة تقدير متوسط. وجاءت العبارة " يمكنني أخذ عطلة للعناية بأحد أفراد أسرتي عند الضرورة" الأولى ترتيبا تليها عبارة " يمكنني مغادرة المديرية على الفور عند حدوث أمر شخصي طارئ دون أن يعرضني ذلك لمشاكل مع مديري"، ثم عبارة " لا يكلفني مديري بأعمال إضافية بعد انتهاء دوامي الرسمي"، وقد سجلنا أن إجابات أغلب المبحوثات اتجهت إلى القبول حول هذه العبارات في حين سجلنا عدم موافقة أغلبهن على العبارات " تمنحني وظيفتي وقت كاف لأقضيه مع أسرتي" و " تقوم ثقافة المؤسسة على احترام التزاماتنا العائلية وتلبية احتياجات العمل معا"؛ أي أن الموظفات لا يحصلن على الوقت الكاف لقضائه مع أسرتهن، وقد أبدين قلقهن حول موضوع رعاية ابنائهن أثناء عملهن، وحول مسؤولياتهن حول أسرهن.

وعموما ورغم أن اتجاه المبحوثات حول عبارات القياس للمتغير ككل جاءت بمستوى قبول متوسط يمكن القول أن الموظفات لا يشعرن بالرضا الكافي عن تحقيقهن للتوازن بين الحياة العملية والأسرية، وهذا راجع إلى ضغط العمل وعدم إيجاد الوقت الكاف لقضائه مع أسرهن وحيرتهن عن ابنائهن وقلقهن حول ضرورة إيجاد دور حضانة أو أشخاص محل ثقة لرعايتهم أثناء غيابهن. وعليه على المديرية البحث أكثر في كيفية توفير وسائل الراحة والإجازات الكافية للموظفات ومساعدتهن لتحقيق التوازن المرضي لهن وهو مامن شأنه تحقيق أداء أفضل لهن.

3. 3. اختبار الفرضيات

H₁: يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى المرأة العاملة في مديرية التجارة بولاية بسكرة عند مستوى دلالة 0.05.

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية
لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysais of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول رقم 08 يبين ذلك.

الجدول (08): نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	R	R ²
الانحدار	20.849	6	3.475	10.979	0.000	0.660	0.812
الخطأ	10.761	34	.3160				
المجموع الكلي	31.610	40					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (08) يتضح أن قيمة F المحسوبة بمستوى الدلالة (0.000) وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبهذا نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية. كما يتضح أن معامل الارتباط R بين محددات جودة الحياة الوظيفية بشكلها الإجمالي كمتغير مستقل والمتغير التابع "التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية" يقدر بـ (0.812) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بينهما، كما نلاحظ أن معامل التحديد R² يساوي (0.660) وهذا يعني أن (60.6 %) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والباقي ينسب لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج، وبالتالي ففوة التفسير متوسطة، وبناء على صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة. كما هو مبين في الجدول رقم 7 وذلك كما يلي:

جدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق

التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية بمديرية التجارة بولاية بسكرة

المتغيرات المستقلة	B قيمة	Beta	المحسوبة t قيمة	مستوى الدلالة t
(Constante)	.742		1.389	.174
ظروف العمل المادية	-.472	-.413	-3.590	.001
خصائص الوظيفة	.374	.279	2.224	.033
الأجور والمكافآت	.180	.205	1.552	.130
جماعة العمل	.147	.150	.983	.333
أسلوب الإشراف	.580	.601	3.885	.000

المشاركة في اتخاذ القرار	-0.129	-0.142	-1.069	0.293
--------------------------	--------	--------	--------	-------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

جاءت قيمة ($F=10.979$ ، مستوى الدلالة = 0.000)، وبما أن قيمة دلالة الاختبار أقل من مستوى الدلالة (0.05) فإننا نقبل الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى المرأة العاملة بمديرية التجارة بولاية بسكرة. ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول الأخير أيضا فإنه يوجد أثر لبعض مقومات جودة الحياة الوظيفية المدروسة فقط في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى المرأة العاملة بالمديرية محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05)؛ حيث بينت النتائج عدم وجود أثر لكل من (الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرار) في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى المرأة العاملة بالمديرية محل الدراسة، حيث كان مستوى الدلالة لكل منهم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.005. في حين وجدنا أثر لكل من (ظروف العمل، خصائص الوظيفة، أسلوب الإشراف).

4. خاتمة :

مع تحسن فرص التعليم والعمل اليوم، فقد أصبحت معظم المنازل ذات دخل مزدوج بسبب زيادة النفقات والضروريات. كما أدى التوسع في التعليم العالي إلى تعزيز فرص العمل للنساء وهناك تحول في نماذج الأدوار من ربات البيوت إلى النساء المهنيات الناجحات. ولقد حققت النساء تقدماً هائلاً في كل مناحي الحياة واحذثن بصمة أينما كن. لكن دورها في المنزل لم يتغير كثيراً. فالمرأة لا تزال تقوم بالأعمال المنزلية وترعى أفراد الأسرة وتدير المنزل. ومع زيادة الضغوط في مكان العمل والمطالب المهمة في المنزل، يصبح التوازن بين العمل والحياة على المحك. لذلك ظهرت العديد من الدراسات التي بحثت عن أهم العوامل التي من شأنها أن تساعد في تحقيق هذا التوازن. ورغم أن هذا التوازن يعتبر محدد من محددات الحكم على جودة حياة العمل إلا أن باقي المحددات لها تأثير في تحقيقه. وهو ما حاولنا من خلال دراستنا هذه اثباته من خلال بحث عينة من الموظفات بمديرية التجارة بولاية بسكرة. ويمكن عرض أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي:

- جاءت متغيرات الدراسة وأبعادها جميعا بمستوى متوسط ما عدا ظروف العمل المادية وأسلوب الإشراف. وعموماً ورغم أن اتجاه المبحوثات حول عبارات القياس لكلا المتغيرين جاءت بمستوى قبول متوسط يمكن القول أن الموظفات لا يشعرن بأن المديرية تسعى لتوفي جودة حياة كافية كما لا يشعرن بالرضا الكافي عن تحقيقهن للتوازن بين الحياة العملية والأسرية، وهذا راجع إلى ضغط العمل وعدم إيجاد الوقت الكاف لقضائه مع أسرهن وحيرتهن عن أبنائهن وقلقهن حول ضرورة إيجاد دور حضانة أو أشخاص محل ثقة لرعايتهم أثناء غيابهن. وعليه على

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

المديرية البحث أكثر في كيفية توفير وسائل الراحة والإجازات الكافية للموظفات ومساعدتهن لتحقيق التوازن المرضي لهن وهو مامن شأنه تحقيق أداء أفضل لهن.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة حيث أن (60.6 %) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والباقي ينسب لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج.

- عدم وجود أثر لكل من (الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرار) في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية لدى المرأة العاملة بالمديرية محل الدراسة، حيث كان مستوى الدلالة لكل منهم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.005. في حين وجدنا أثر لكل من (ظروف العمل، خصائص الوظيفة، أسلوب الإشراف).
المقترحات:

على المديرية بذل الجهود أكثر من أجل خلق بيئة عمل جيدة وتعزيز إدراك العاملات لهذه البيئة باعتبارهن محور هام في أداء هذه المؤسسة ونظرا لحساسية عمل هذا النوع من المؤسسات، وبناء عليه يمكننا تقديم بعض المقترحات فيما يلي:

- التفكير في إنشاء حضانة خاصة بأبناء عمال وعاملات المؤسسة خاصة ليكون بالهن مرتاح على أولادهن أو توفير النقل لأبنائهم حتى يطمئن من هذا الجانب، والمرونة في منح الإذن لهن لتنفق أولادهن في المدرسة إن تطلب الأمر.

- الاهتمام أكثر بالبيئة المادية للعمل وتوفير المرافق اللازمة لقضاء فترات الراحة مثل مقهى ومطعم بالمديرية.
- توضيح الأهداف للعمال والعاملات واشراكهن في بعض القرارات خاصة ما تعلق بوظيفتهن، وتوضيح فرص التطور، وتقديم التدريبات والمساعدة اللازمة لذلك.

- الاستماع أكثر لإنشغالات العاملات باعتبارهن حلقة وصل بين المؤسسة والزيائن، وفتح باب الحوار أكثر حتى يتسنى اتخاذ قرارات أكثر فاعلية.

- تحيين أنظمة المكافآت وربطها بمستوى الأداء وارساء أسس عادلة، وجعل معايير تقييم الأداء أكثر شفافية لكل الموظفين والموظفات بالمديرية.

- الاستفادة من التكنولوجيا وتفعيل رقمنة العمليات مما يسهل عمل الموظفات والموظفين في المديرية وأيضا اعتماد التكنولوجيا لإجراء الاجتماعات عن بعد.

- إتاحة الفرصة أكثر من أجل مشاركة الموظفات في اتخاذ القرارات خاصة ما تعلق بوظائفهن وطريقة أدائها أو مستقبلها.

- تشجيع العمل في فريق والتحسيس بأهمية ذلك، وبناء معايير تقييم مرتبطة بالعمل الجماعي.

المراجع المستعملة:

- Patil, S. L., & Swadi, Y. S. (2014). Quality of Work Life : A Review. *Aripex- Indien Journal Of Resarch*, 3(11), 146-148.
- Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, 46(3), 283-299.
- Thriveni, K. K., & Rama, D. V. (2012). Impact of Demographic Variable on Work-Life Balance of Women Employees (with Special reference to Bangalore City). *International journal of Advances Management and Economics*, 1(6), 226-229.
- Verma, P., & Monga, O. P. (2015). Understanding Quality of Work Life in Contemporary World. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 4(4), 49-53.
- Baba, V. V., & Jamal , M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal Of Organizational Behavior*, 12, 379-386.
- Boukhemkhem, D. (2015). Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University. *Economie & Société*, 131-162.
- Easton , S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life* (éd. 1). Portsmouth: University of Portsmouth.
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C. G., Braga, G. A., & Antoniali, L. M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5.
- Kanten, P. (2014). Effect Of Quality Of Work Life (Qwl) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees. *The Journal of Faculty of Economic and Administrative Sciences*, 19(1), 251-274.
- Kalorama Rd, NW, Washington: 1719 .*Quality of life: Perspectives and issues* .(1990) .L Robert Schalock .American Association on Mental Retardation
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Paula, M. V., Marques, A. L., Beraldo, D. F., Couto, L. C., Gonçalves, I. B., & Gonçalves, V. B. (2022). Os Níveis de Qualidade de Vida no trabalho a partir dos Modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo em Uma Instituição Federal de Ensino do Estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 15(1), 139-161.
- Sharma, B. S., & Swami, S. (2019). A Significance of Quality of Work Life. *Inspira-Journal of Commerce, Economics & Computer Science (JCECS)*, 5(2), 82-86.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Dong-Jin, L. (2001). A New Measure of Quality of Work Life(QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Ressearch*, 55(3), 241-302.

أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة

Timossi, L. D., Pedroso, B., De Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. *In XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working life:What Is It. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

جمعة خير الدين، أحلام خان. (ديسمبر 2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر- دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر برناوي بسكرة. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 227.

سماح السيد محمد السيد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. *مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية*، 33(1)، 247-290.

سمر سعيد البياري. (2018). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. *ماجستير، غزة*.

مسعود هريش، و مختار حديد. (2020). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، 6(4)، 10-29.