

جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في ظل متغير الخبرة، والرتبة المهنية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية منطال تلمسان-

The professional quality of life of the Algerian worker in the light of the changing experience and professional rank – field study of the Public Institution METAL Tlemcen

نوارنور الدين *

جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم النفس العمل والتنظيم، مخبر

البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته nouredine.nouar@univ-tlemcen.dz

صوفي عبد الوهاب

جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم النفس العمل والتنظيم، مخبر

البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته Abdelouaheb.soufi@univ-tlemcen.dz

تاريخ القبول: 2024 /06/06

تاريخ الإرسال: 2024 /01/27

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في مؤسسة العمومية منطال بولاية تلمسان، كما تهدف الدراسة إلى تحديد الفروق في مستوى جودة المهنية التي تعزى لمتغيرات الشخصية (الرتبة و الخبرة المهنية)، شملت الدراسة عينة مكونة من 54 موظفا على ضوء متغيرات الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستبيان جودة الحياة في العمل المعدل من طرف الباحث بن خالد (2017)، وتم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss22 وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية منخفضة بالمؤسسة العمومية منطال بولاية تلمسان، كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الرتبة المهنية بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة بالنسبة للعامل الجزائري بمؤسسة منطال تلمسان.

الكلمات المفتاحية: العامل الجزائري؛ المؤسسة العمومية؛ الخبرة المهنية؛ الرتبة المهنية؛ جودة الحياة المهنية.

ABSTRACT

This study aims to reveal the quality of professional life of the Algerian worker in the public institution Mantal in the state of Tlemcen, and also aims to identify the differences in the level of professional quality that are used for personality variables (rank and professional experience), the study included a sample of 54 staff members in the light of the study's variables, The descriptive curriculum and the quality of life questionnaire in the modified work were relied upon by researcher Khalid (2017) The study found that the quality of professional life of the public institution is low in the State of Tlemcen. The study also found that there are differences in the quality of professional life attributable to the occupational class variable, while there are no differences attributable to the variable experience for the Algerian worker of Tlemcen.

Keywords: Algerian worker; Public Enterprise; Professional Experience; Professional rank; Quality of professional life.

مقدمة:

تعتبر جودة الحياة المهنية من أهم المعايير الهامة المطلوبة في بيئة العمل، لدى تسعى المنظمات الناجحة والمتطورة في العالم إلى السهر على توفيرها لعمالها، إن الواقع المهني الذي يشهده العالم في ظل التغيرات التي مست بيئة و مجالات العمل، والتي ليست الجزائر بمعزل عنها، والتي أصبحت تطرح تحديات كبيرة للمهتمين في المجال المهني و التنظيمي من أجل تفعيل و تثمين دور إدارة الموارد البشرية في الواقع المهني الجزائري وتحسينه، حيث تشير (SEWID, 2017) أن جودة الحياة المهنية تسعى إلى تحقيق الموائمة بين العامل ومؤسسته والذي ينتج عنه رفع كفاءة المؤسسة وزيادة إنتاجها، أما الأعلى والشركسي يذكر: "بأن جودة الحياة المهنية ترتبط بمجموعة من العناصر المتكاملة ممثلة في بيئة عمل جيدة، إشراف جيد، أجور مغرية، جماعة عمل في إطار دعم علائقي متميز، والذي ينتج عنه انسجام مهني من أجل تطوير المؤسسة" (Alam&AL-Cherkassy, 2017) ، إن المؤسسة العمومية الجزائرية وفي ظل هذه التحولات التي أصبحت تلازمها أصبح من الضروري عليها الاهتمام بالعنصر البشري المحرك لها ، وضرورة تفعيل دور جودة الحياة المهنية في محيطها المهني من أجل ضمان نجاحها، بقاءها، واستمراريتها.

- الإشكالية : إن الاهتمام بالواقع المهني للعامل الجزائري في المؤسسة العمومية يعتبر من أهم الانشغالات التي سيتوجب الوقوف عليها من طرف إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تفعيل دور جودة الحياة المهنية في محيط العمل وهذا لما تكتسيه من أهمية بالغة في تحقيق الانسجام بين العامل ومؤسسته والذي يترتب عنه زيادة الولاء المهني للمؤسسة، ودوران العمل، وتحسين الأداء المهني الفعلي للعامل، و زيادة دافعيته في العمل، وفي هذا الإطار حاولت دراسة (رفاف، مزيان، 2019) لمعرفة مستوى جودة حياة العمل لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية لصناعات السيارات ببشار بلغت 50 فردا وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فرق في كل أبعاد جودة حياة العمل تعزى لمتغير الخبرة، وكذا وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة المهنية، أما دراسة (آشتوي ، 2015) والتي تهدف الى دراسة اتجاهات العاملين في بلدية غزة وتوصل فيها إلا أنه لا توجد فروق في اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل تعزى لمتغيري سنوات الخدمة والدرجة الوظيفية. أما دراسة (المغربي، 2004) فحاولت معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية في المراكز الطبية وتحديد أثرها على الإستغراق الوظيفي، وقدرت عينة الدراسة 350 فردا وخلصت الدراسة أنه لا يوجد اختلاف معنوي بين فئات الإداريين والأطباء والفنيين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة حياة العمل بالمراكز الطبية المتخصصة ، أما دراسة (بن خاد ، 2017) فجاءت للكشف عن عوامل جودة الحياة في العمل، وعوامل الثقافية التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي والبحث عن التأثير المعنوي بينهما وبلغت عينة الدراسة 312 فردا وتوصلت الدراسة إلى أن توفر عوامل جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية متوسط في المؤسسة قيد الدراسة .

- تساؤلات الدراسة:

- السؤال الاستكشافي : ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بالمؤسسة الوطنية لصناعات النسيجية منطال بولاية تلمسان؟ ويتفرع منه التساؤلات التالية :

- هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة بالمؤسسة الوطنية لصناعات النسيج منطال بولاية تلمسان تعزى لمتغير الخبرة المهنية ؟
- هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة بالمؤسسة الوطنية لصناعات النسيج منطال بولاية تلمسان تعزى لمتغير الرتبة المهنية ؟
- الفرضيات الجزئية لدراسة :
 - مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في المؤسسة الوطنية لصناعات النسيج منطال بولاية تلمسان متوسط .
 - توجد فروق في مستوى جودة حياة مهنية لدى العامل الجزائري بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية منطال بولاية تلمسان تعزى إلى متغير الخبرة.
 - توجد فروق في مستوى جودة حياة مهنية لدى العامل الجزائري بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية منطال بولاية تلمسان تعزى إلى متغير الرتبة المهنية .
 - أهداف الدراسة:
 - معرفة مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في المؤسسة العمومية لصناعات النسيج منطال بتلمسان .
 - دراسة الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المؤسسة منطال بتلمسان.
 - دراسة الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الرتبة المهنية
- أهمية الدراسة
 - الكشف عن واقع البيئة المهنية للعمل في المؤسسة العمومية الجزائرية منطال بتلمسان.
 - الكشف عن نمط وطبيعة العلاقات المهنية في المؤسسة العمومية منطال بتلمسان.
 - دور مصالحي إدارة الموارد البشرية في تثمين وتفعيل دور جودة الحياة المهنية في مجال المهني وتحسين بيئة العمل المهنية للعامل الجزائري .
 - دور المشرفين المهنيين في تفعيل دور العلاقات المهنية داخل بيئة العمل.
 - الكشف عن تطبيق معايير جودة العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- ضبط المصطلحات:
 - *جودة الحياة المهنية : هي ما يقيسه استبيان جودة الحياة المهنية، وهي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال استبيان جودة الحياة المهنية المقدم لعينة الدراسة.
 - *الخبرة المهنية: متغير الخبرة يمثل عدد سنوات الخدمة التي قضها العامل في منصب عمله.

***الرتبة المهنية :** هي الرتبة التي تمنحها المؤسسة محل الدراسة للعامل وتنصبه فيه على أساس المستوى التعليمي المتحصل عليه والخبرة، وهذه الرتبة هي : (الإطار ، المساعد، المنفذ).

1- الإطار النظري للدراسة :

1-1- مفهوم جودة الحياة المهنية: يعرفها: (جاد الرب): "بأنها العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي ترتبط بحياة العمل للعاملين، و كذا حياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق أهداف الإستراتيجية للمنظمة". (جاد الرب، 2008، 9)

ويذكر إفلوفيك (1991) Havlovic بأنها : "تعبّر عن الظروف والبيئة الصحية المشجعة لمكان العمل التي تدعم وترقي وتزيد من رضا الموظفين، وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، ونظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للنمو وتحقيق من خلال الاهتمام بالجوانب الإنسانية في بيئة العمل لضمان تحسين الإنتاجية ". (Havlovic,1991، 498)

1-2- خصائص جودة الحياة المهنية :

- يذكر جاد الرب (2009) بأن جودة الحياة المهنية ترتبط بجملة من الخصائص تتمثل في:
- جودة الحياة المهنية عملية متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارة المتواجدة داخل المنظمة.
 - هي ليست برنامجا ينتهي بعد فترة زمنية معينة ، وإنما هي عمليات مخططة سواء في الأجل القصير أو الطويل تتماشى مع استراتيجيات المنظمة.
 - هي عملية تتميز بالديمومة والاستمرارية وتساهم في تنمية روح و ثقافة المؤسسة.
 - تسعى لتنمية و تطوير المؤسسة لبلوغ أهدافها،
 - تهدف إلى تطوير العمال و تحسين وضعيتهم المادية والمهنية في العمل.
 - تتجلى مظاهرها في زيادة الالتزام المهني ، والرفع من الكفاية الإنتاجية والفعالية في العمل مما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وكذا تلبية مطالب العملاء والمجتمع، وإتاحة الفرصة لتطوير من طرف الإدارة العليا، والسعي إلى تطوير المهارات العاملين مع تفعيل دور التعرف على الحقوق وإدراك الواجبات تجاه المنظمة، الذي يعتبر من مقومات جودة الحياة المهنية. (جاد الرب ، 2009، ص ص 64-65)

1-3- أهداف جودة الحياة المهنية :

- إعطاء الاهتمام والرعاية لأفكار العاملين داخل المنظمة.
- تنمي روح الالتزام والدافعية في العمل ، وحب المبادرة والإبداع لدى العامل.
- تنمي روح التفاعل الاجتماعي من خلال تفعيل دور الاتصال التنظيمي في بيئة العمل داخل المنظمة.
- متابعة العمال وتطوير مساهمهم المهني من خلال التكوين والتدريب وتفعيل برامج الجودة .
- تفعيل دور فرق العمل والاهتمام بالأداء الجماعي في بيئة العمل .
- الاهتمام بالعامل وتحسين ظروفه المادية والمعنوية، لرفع من فعاليته وأدائه في العمل.(جاد الرب ، 2008 ، 10)

4-1-أبعاد جودة الحياة المهنية :

1-4-1-ظروف العمل: وتشمل كل من:

أولا- بيئة العمل المادية: تشمل الظروف الفيزيائية للعمل كل من: الرطوبة، التلوث، التهوية، الحرارة،-وسائل العمل
صحية وأمنة وكلها عوامل مهمة ترفع من كفاءة العامل إن تحققت في محيط العمل.
ثانيا- بيئة العمل المعنوية: تتعلق بطبيعة الاتصالات داخل محيط العمل عبر كافة المستويات، ونمط العلاقات
المهنية بين الرئيس والمرؤوس، المبنية على الاحترام و الثقة المتبادلة للجميع.

2-4-1-خصائص الوظيفة: هي مجموع الصفات والمهارات المطلوبة للقيام بالعمل في وظيفة ما، ويتم تنميتها وتطويرها
عن طريق الدعم و التحفيز و التدريب المستمر في محيط العمل .

3-4-1-الأجور و المكافآت: تهتم أغلب المنظمات بنظام الأجور والمكافآت، وتخصص لذلك الوقت والجهد الكبير في
سبيل بناء وتقويم نظام الأجور والمكافآت، والذي يتضمن العدالة في التوزيع مما يحقق رضا العاملين.

4-4-1-جماعة العمل : يعبر عن التكامل الاجتماعي في المنظمة، و هو تشكيل أو تنظيم من العاملين يحكمون
أنفسهم ذاتيا ويسعون لحل مشكلات العمل فيها بالمشاركة مع الإدارة، مما يجلب الابتكار والإبداع معا. (العنزي، صالح،
2009، 54)

5-4-1-أسلوب الرئيس في الإشراف: يعتبر عنصر الإشراف في محيط العمل مهم للغاية، وهو يحدد العلاقة
التفاعلية بين العامل ورئيسه من خلال اتخاذ القرارات ، وحل المشاكل التي تواجه العمال مع توفير المعلومات المهمة
للإنجاز للعمل.

6-4-1-المشاركة في القرارات : يتعلق الأمر بفتح المجال أمام العمال وإشراكهم في اتخاذ القرارات المرتبطة بمجال
عملهم ، و تحفيزهم على حل المشاكل التي تواجههم حسب طبيعة وتخصص عملهم، مع توفير المعلومات الضرورية عنه
وتحديد أهداف العمل بدقة.

2- الإجراءات المنهجية لدراسة :

1-2-منهج الدراسة: اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، الذي يعتمد على وصف وتحليل النتائج المتواصل إليها إحصائيا.

2-2-الحدود المكانية والزمانية : تمت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعات النسيجية منطال بولاية

تلمسان، من 15 جوان إلى غاية 15 جويلية 2023 .

3-2-مجتمع الدراسة : يتمثل مجتمع الأصلي للبحث في الأفراد العاملين بالمؤسسة العمومية لصناعات النسيجية

منطال بولاية تلمسان ، وبلغ عددهم 198 فرد.

4-2 - عينة الدراسة

تم سحب أفراد العينة من مجتمع الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة ، التي تسحب بطريقة تكون لكل
مفردة من المجتمع فرصة متساوية لأن تكون ضمن العينة المختارة، حيث تم استلام قائمة العمال من مصلحة الموارد

البشرية بالمؤسسة قيد الدراسة، أين قام الباحث بتقييم أسماء العمال و اعتمد على طريقة القرعة (الصندوق) في سحب أفراد العينة، ونتيجة لهذه العملية بلغ عدد أفراد الدراسة الاستطلاعية 30 فردا ، في حين بلغ حجم الدراسة الاساسية 54 فردا التي جرت بنفس الطريقة أيضا.

2-5- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

الجدول رقم (01) يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغيري الرتبة والخبرة المهنية

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	9	30%
مساعد	11	36.7%
منفذ	10	33.3%
المجموع	30	100%
الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من 01-5 سنوات	6	20%
من 6-10 سنوات	1	3.3%
من 11-15 سنوات	4	13.3%
من 16-20 سنوات	6	20%
أكثر من 20 سنة	13	43.3 %
المجموع	30	100%

المصدر : (من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS)

يبين الجدول رقم(01) خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية لكل من متغيري الرتبة والخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن متغير الرتبة المهنية شملت 3 فئات عمالية تمثلت في فئة: (فئة الإطارات- فئة المساعدين - فئة المنفذين) وأن هناك تباين في ما يخص التكرار و نسب المئوية للفئات، وأن النسبة الغالبة شملت فئة المساعدين بتباين طفيف مع فئة المنفذين حسب نتائج الجدول رقم (01)، في حين جاءت فئة الإطارات بنسبة قدرت ب 30 % ويفسر ذلك بأن الفئة العمالية (مساعد و منفذ) ضرورية للغاية في المؤسسة وهي موزعة على كافة الورشات التي تعتبر العصب المحرك لنشاط الإنتاجي داخل المؤسسة، أما فئة الإطارات فتسعى إلى توجيه العمال داخل الورشات ومتابعة عمل الآلات، و التسيير والإدارة، أما فيما يخص متغير الخبرة المهنية فنلاحظ من خلال الجدول وجود خمس مستويات لسنوات الخبرة وأن الفئة الغالبة هي صاحبة الخبرة التي تفوق 20 سنة بنسبة مئوية قدرة ب 43.3 % وبعدها عمال 13 عامل وهذا يدل على أن المؤسسة تملك اليد العاملة التي تملك الخبرة الكافية و المطلوبة لإنجاز للعمل، وجاء في المرتبة الثانية أصحاب الخبرة الممتدة من 16 الى 20 سنة وكذا سنوات الخبرة من 01 سنة الى 5 سنوات بنسبة تقدر ب 20 % وبعدها قدر ب 6 أفراد، وجاء في المراتب الأخيرة كل من سنوات العمل من 11 الى 15 سنة و تلاها في الأخير سنوات العمل من 06 إلى 10 سنوات من إجمالي عينة الدراسة الاستطلاعية، و نستنتج من خلال الجدول أن المؤسسة تملك فعليا اليد العاملة التي تمتلك الخبرة والتجربة المهنية انطلاقا من عينة الدراسة الاستطلاعية وبناء على النتائج المؤشرة في الجدول رقم (01).

6-2- أداة الدراسة: تم الاعتماد على استبيان جودة الحياة المهنية، والمستوحى من مقياس عبد الفتاح المغربي (2004)، وتم استخدام نسخة معدلة له من قبل بن خالد (2017) في دراستنا هذه.

6-2-1- وصف أداة الدراسة: تتكون أداة الدراسة من 43 بنداً مقسمة على 07 أبعاد على الشكل كالتالي:

- بيئة العمل المادية: 07 بنود من البند 1 إلى 7.
- بيئة العمل المعنوية : 06 بنود من البند 1 إلى 6.
- خصائص الوظيفة : 06 بنود من البند 1 إلى 6.
- الأجور والمكافئات: 06 بنود من البند 1 إلى 6.
- جماعة العمل : 06 بنود من البند 1 إلى 6.
- أسلوب الرئيس في الإشراف 06 بنود من البند 1 إلى 6.
- المشاركة في القرارات 06 بنود من البند 1 إلى 6.

3- الخصائص السيكومترية للاستبيان :

3-1- صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (02) يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد جودة الحياة المهنية

أبعاد جودة الحياة المهنية	عدد الفقرات	ع1	ع2	ع3	ع4	ع5	ع6	ع7	معامل الصدق
- بيئة العمل المادية	07	0.937	0.936	0.940	0.944	0.940	0.937	0.937	0.93
- بيئة العمل المعنوية	06	0.934	0.935	0.937	0.935	0.936	0.935	0.935	0.93
- خصائص الوظيفة	06	0.934	0.935	0.936	0.938	0.935	0.935	0.935	0.93
-الأجور والمكافئات	06	0.939	0.939	0.939	0.938	0.938	0.936	0.936	0.98
- جماعة العمل	06	0.936	0.934	0.937	0.936	0.934	0.936	0.936	0.93
- أسلوب الرئيس في الإشراف	06	0.934	0.934	0.935	0.933	0.934	0.935	0.935	0.93
- المشاركة في القرارات	06	0.936	0.935	0.934	0.935	0.936	0.935	0.935	0.93

المصدر: (من إعداد الباحثان استناداً على مخرجات برنامج spss)

يبين الجدول رقم (02) يمثل صدق الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد جودة الحياة المهنية، حيث نلاحظ أن جل معاملات الصدق لفقرات الأبعاد جاءت مرتفعة جداً، وهذا يؤكد صدق العبارات لما وضعت لقياسه، حيث انحصر معامل الصدق الداخلي لها بين القيمة 0.944 و المتعلقة بالعبرة رقم 4 المدرجة في بعد بيئة العمل كأعلى قيمة وقيمة المقدرة ب : 0.933 كأقل قيمة وشملت عبارات رقم 4 لبعد أسلوب الرئيس في الإشراف، كما أن أبعاد جودة الحياة المهنية جاءت مرتفعة جداً وانحصر معامل صدق الأبعاد بين قيمة 0.98 كأعلى قيمة لبعد الأجور والمكافئات و 0.93 لجل الأبعاد الستة الأخرى التي اشتركت في هذه القيمة، وعليه فالأداة تتميز بدرجة صدق عالية جداً وهي مناسبة لأغراض لدراسة.

2-الثبات : لقد تم التأكد من ثبات الأداة عن طريق عن معامل الثبات لتجزئة النصفية وكذا معامل ألفا كرو نباخ .

الجدول رقم (03) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

معامل الثبات	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة (سبيرمان براون)	ألفا كرونباخ
فقرات الاستبيان 43	0.91	0.95	0.93

المصدر: (من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات برنامج spss)

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن معامل الارتباط النصفية للأداة بطريقة التجزئة النصفية قبل التصحيح بلغت قيمته 0.91 ، وبعد تصحيحه بمعادلة (سبيرمان براون) بلغت قيمته 0.95 ، وهذا يدل على أنه يتميز بدرجة ثبات قوية ، أما بطريقة ألفا كرونباخ فبلغ معامل الثبات قيمة (0.93) مما يدل على أن الاستبيان يتميز بدرجة ثبات عالية وهو صالح لأغراض الدراسة.

3-3- الصدق الذاتي: تم حساب معامل (الصدق الذاتي لعينة الدراسة الاستطلاعية الأولية والمقدرة بـ 30) حيث بلغت قيمته 0.96 من خلال أخذ الجد التربيعي لألفا كرونباخ لعينة الدراسة الاستطلاعية المقدرة بـ 0.93 .
4-3- الأساليب الإحصائية المستعملة: تم تحليل المعطيات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SpssV23) وذلك باستخدام الأساليب التالية:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Coefficient Alpha): وذلك لقياس ثبات أداة البحث..
- معامل الصدق الذاتي لقياس صدق أداة البحث.
- الجداول البسيطة للبيانات الشخصية المتعلقة بالدراسة .
- مقاييس الإحصاء الوصفي (Mesures Descriptive Statistique): وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون R_p ، لقياس درجة الارتباط بين متغيرات .
- معامل الفروق T.test لمجموعة واحدة.
- تحليل التباين الأحادي One Way Anova.

4-الدراسة الأساسية: بعد التأكد من صدق أداة الدراسة تم إجراء الدراسة الأساسية على عينة قدرها 54 فرد مع استثناء عينة الدراسة الاستطلاعية المقدرة بـ 30 فرد من الدراسة .

1-4- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم : (04) يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري الرتبة والخبرة المهنية

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	8	14.8%
مساعد	18	33.3%
منفذ	28	51.9%
المجموع	54	100%
الخبرة المهنية	التكرار	النسب المئوية

من 01-5 سنوات	01	19 %
من 6-10 سنوات	09	16.7%
من 11-15 سنوات	29	53.7%
من 16- إلى 20 سنوات	11	20.4%
أكثر من 20 سنة	4	7.4%
المجموع	54	100%

المصدر: (من إعداد الباحثان استنادا على مخرجات برنامج spss)

يوضح الجدول رقم (04) خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري الرتبة والخبرة المهنية ، حيث شملت عينة الدراسة الأساسية ثلاثة فئات عمالية هي (الاطارات، المساعدين المنفذين)، حيث نلاحظ من خلال الجدول ان الفئة الغالبة لهذه العينة شملت فئة المنفذون بنسبة 53.7 % واحتلت المرتبة الأولى ثم المساعدون وأخيرا الإطارات، ويرى الباحث أن فئة المنفذون والمساعدون تمثل جوهر العملية الإنتاجية بالمؤسسة محل الدراسة. وتبقى فئة الإطارات مكلفة بالتسيير والتوجيه والمتابعة سواء على مستوى الورشات أو على مستوى عمل الإدارة قصد ضمان السير الحسن للعمل بالمؤسسة محل الدراسة، أما فيما يخص متغير الخبرة المهنية فنجد هناك تباين في سنوات الخدمة وعدد العمال المرتبط بها، وشملت خمس مستويات كما هي موضحة في الجدول أعلاه، وكان المستوى الغالب محصور بين (11 إلى 15 سنة) بعدد بلغ 29 عامل ونسبة مئوية بلغت 53.7 %، تلاها أصحاب الخبرة المهنية بين (16 إلى 20 سنة) وهذا يفسر على أن المؤسسة تملك العمال أصحاب الخبرة والتجربة المهنية ، في حين بلغ عدد العمال من (6 إلى 10 سنة) 9 عمال وفي المرتبة ما قبل الأخيرة والأخير كل من عمال أكثر من 20 سنة بعدد 04 وعمال أصحاب 5 سنوات بعدد قدره 01 عامل وأرجع الباحث ذلك إلى أن المؤسسة تسعى للحفاظ على عمالها أصحاب الكفاءة والخبرة والتجربة المهنية ونقص التوظيف للفئات الجديدة وهذا نظرا لمتغيرات الاقتصادية الخارجية وشراسة المنافسة مع المؤسسات الخاصة الخارجية في الأسواق ، التي تملي عليها الحفاظ على أصحاب الخبرة والتجربة نظرا لما يترتب عن إدخال العمال الجدد من تدريب وتكوين في العمل .

2-4- عرض النتائج:

4-2-1- عرض نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى يوجد مستوى متوسط لجودة الحياة المهنية بمؤسسة

منطال بتلمسان ولتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك من خلال حساب مدى متوسطات إجابة افراد العينة و الانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبيان ، وذلك من خلال حساب مدى متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة ، كما يلي: المدى = أعلى قيمة - أدنى قيمة بمعنى (05 - 01 = 04) ثم نقوم بقسمة المدى على عدد نقاط (فئات) مقياس ليكارث، أي (04 / 5 = 0.80) ثم بعد ذلك نقوم بزيادة 0.80 لكل نقطة (فئة) من نقاط (فئات) مقياس ليكارث لتكون الفقرات متساوية، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (05) يبين مدى متوسطات الحسابية

مجال المتوسط الحسابي	درجة المقياس	مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري
من 01 إلى 1.80 درجة	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة عالية
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة عالية جدا

يبين الجدول -05- كيفية تحديد المستويات بالنسبة لمتغير جودة الحياة المهنية بناء على درجة القطع

يوضح الجدول رقم (05) تحديد مستويات جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بناء على المتوسطات الحسابية لمقياس الدراسة حيث من المجال [01 الى 1.80] درجة المقياس توافق درجة غير موافق بشدة وهي تعبر عن مستوى منخفض جدا لجودة الحياة المهنية لدى العامل في حين نجد أن القيمة المحصورة من المجال [1.81 الى 2.60] درجة المقياس توافق درجة غير موافق وتعبر عن مستوى منخفض عموما لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، المجال [2.61 الى 3.40] درجة توافق درجة محايد وتعبر عن مستوى متوسط لجودة الحياة المهنية، أما المجال [3.41 الى 4.20] درجة توافق درجة المقياس درجة موافق وهي تعبر عن درجة عالية لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، أما قيمة المجال [4.21 الى 5] درجات فهي تعبر عن درجة موافق بشدة في المقياس وتعبر عن مستوى عالي جدا لجودة الحياة المهنية .

الجدول رقم (06) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات أبعاد جودة الحياة المهنية

عبارات القياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية النسبية	ترتيب العبارة	الاتجاه العام
بيئة العمل المادية	54	2,950	0,463	56%		درجة متوسطة
أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة	54	2,815	0,933	56%	5	درجة متوسطة
أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث	54	2,889	1,093	55%	4	درجة متوسطة
أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية	54	2,759	0,910	25%	6	درجة متوسطة
أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة	54	2,611	0,878	26%	7	درجة متوسطة
أعمل في بيئة عمل مناسبة من التكيف الحراري	54	3,111	1,110	46%	3	درجة متوسطة
وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة	54	3,222	0,925	56%	2	درجة متوسطة
وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وأمنة	54	3,241	1,027	56%	1	درجة متوسطة
بيئة العمل المعنوية	54	2,142	0,534			درجة منخفضة
أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع اطرافه	54	2,241	0,642	56%	2	درجة منخفضة
أتمتع بحرية العمل في وظيفتي	54	2,278	0,811	56%	1	درجة منخفضة
توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل	54	2,056	0,656	56%	4	درجة منخفضة
أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة	54	2,222	0,965	56%	3	درجة منخفضة
أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي	54	2,019	0,687	56%	6	درجة منخفضة
أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المؤسسة	54	2,037	0,613	56%	5	درجة منخفضة
خصائص الوظيفة	54	2,083	0,501			درجة منخفضة

تميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية	54	2,056	0,878	56%	3	درجة منخفضة
اشعر بالمسؤولية عن كل ما اقوم به	54	1,833	0,505	56%	5	درجة منخفضة
امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	54	1,630	0,487	56%	6	درجة منخفضة جدا
لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	54	2,889	1,093	56%	1	درجة متوسطة
حجم العمل في وظيفتي مناسب	54	2,111	0,572	56%	2	درجة منخفضة
تتميز مهام عملي بالتحدي و المتعة	54	1,981	0,812	56%	4	درجة منخفضة
الأجور المكافئات	54	3,370	0,622	درجة متوسطة		
انا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي	54	3,778	0,904	56%	3	درجة عالية
تعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل	54	3,574	1,092	56%	5	درجة عالية
افهم بشكل تام نظام الأجور و المكافئات في مؤسستي	54	3,241	1,258	56%	6	درجة متوسطة
اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي	54	3,222	1,076	56%	1	درجة متوسطة
اجري عادل بالنظر الى مهارتي ومجهودي	54	3,611	1,054	56%	2	درجة عالية
ادائي الفردي يحدد مقدار اجري ومكافئتي	54	2,796	1,234	56%	4	درجة متوسطة
جماعة العمل	54	2,068	0,346	درجة منخفضة		
اشعر بانني جزء هام من جماعة العمل	54	1,852	0,452	56%	3	درجة منخفضة
يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية	54	2,352	0,872	56%	5	درجة منخفضة
لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل	54	1,870	0,339	56%	6	درجة منخفضة
يتبادل افراد فريق العمل مشاعرهم بحرية	54	2,315	0,609	56%	1	درجة منخفضة
شترك اعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	54	2,111	0,664	56%	2	درجة منخفضة
أدى اعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة	54	1,907	0,446	56%	4	درجة منخفضة
أسلوب الإشراف	54	2,154	0,575	درجة منخفضة		
يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات	54	2,241	0,889	56%	6	درجة منخفضة
يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	54	2,241	0,799	56%	1	درجة منخفضة
يعطي رئيسي معلومات كاملة لمؤوسه	54	2,111	0,538	56%	5	درجة منخفضة
يعلمنا رئيسنا بعدالة وانصاف	54	2,074	0,773	56%	2	درجة منخفضة
يوضح لنا رئيسنا اهداف العمل بشكل محفز	54	2,185	0,754	56%	3	درجة منخفضة
يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن	54	2,074	0,723	56%	4	درجة منخفضة
المشاركة في القرارات	54	2,457	1,104	درجة منخفضة		
لدي قدرة لتأثير على القرارات التي تمس عملي	54	2,556	0,965	56%	2	درجة منخفضة
استطيع ان اشارك براي في حل مشكلات عملي	54	3,370	5,899	56%	1	درجة متوسطة
احصل على معلومات كاملة عن اهداف عملي	54	2,315	0,773	56%	4	درجة منخفضة
احصل على معلومات مناسبة عن انجاز عملي	54	2,019	0,455	56%	6	درجة منخفضة
استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل	54	2,093	0,446	56%	3	درجة منخفضة
لدي قدر مناسب من الحرية في اداء عملي	54	2,389	0,960	56%	5	درجة منخفضة
جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري	54	2,460	0,339	درجة منخفضة		

يمثل الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات أبعاد جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في مؤسسة منطال بولاية تلمسان وجاءت على النحو التالي :

1- **بيئة العمل المادية :** جاء توافر عوامل بيئة العمل المادية لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بمؤسسة منطال بتلمسان بدرجة متوسطة تقدر ب: 2.95 وهي تندرج ضمن مجال التقدير المحصور بين : [2.61 - 3.40] وشملت فقرات هذا البعد توافر وسائل العمل الصحية والأمنه وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.24 وانحراف معياري قدره 1.02 تلاها وسائل العمل المدرجة لنشاط المؤسسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.22 وانحراف معياري قدره 0.92 بدرجة متوسطة ، أما فيما يخص التكيف الحراري و خلو بيئة العمل من التلوث وكذا الرطوبة فجاءت بدرجة متوسطة حسب نتائج الجدول أعلاه ، أما فيما يخص مؤشرات التهوية والإضاءة فاحتل المراتب الأخيرة لمخرجات هذا البعد ، ويرجع ذلك إلى أن المؤسسة تسعى جاهدة الى توفير وسائل العمل الآمنة و الصحية لما لها من أثر بالغ على زيادة فعالية النشاط المهني و الرفع من كفاءة الإنتاج خاصة في ظل المنافسة الاقتصادية وتطور وسائل الإنتاج المرتبطة بطبيعة هذا النشاط المهني ، الذي يضمن الكفاءة في العمل وتحسين جودة الأداء ، كما تسعى المؤسسة إلى تحسين محيط العمل الفيزيقي ، وحماية العمال من التلوث خاصة وأن بعض الورشات تتعامل مع المواد الكيميائية ذات الصلة بالعملية الإنتاجية حيث أن ظروف العمل تؤثر بشكل بالغ ومباشر على سلوك وأداء العامل ، لما يشعره الأفراد من راحة أثناء العمل وهو ما تناولته دراسة (Darren,juline,2007) حيث أغلب إجابات المفحوصين تصب في عدم الرضا عن الجانب الصحي والسلامة و السلامة المهنية ، عكس ما توصلنا إليه في دراستنا والتي جاءت فيها معايير ظروف العمل المادية المتعلقة بجودة الحياة المهنية بدرجة متوسطة .

2- **بيئة العمل المعنوية :** جاء توافر عوامل بيئة العمل المعنوية لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في المؤسسة محل الدراسة بدرجة منخفضة وشملت كافة فقرات هذا البعد وجاءت في مجال التقدير بمتوسط حسابي قدره 2.14 وانحراف معياري قدره 0.53 ، ويرى الباحث أن العلاقات الإنسانية في بيئة العمل تلعب دورا كبيرا في خلق التوافق بين العامل ومؤسسته من جهة ومن جهة أخرى بينه وبين زملاء العمل وكذا المشرفين على العمل ويؤدي هذا التوافق إلى زيادة الرضا عن العمل وتحقيق التوافق النفسي وزيادة الدافعية والالتزام بالعمل ، وهذا ما لم نجده فعليا في هذه المؤسسة فيما يتعلق بهذا البعد ، وهذا راجع لنقص الوعي بأهمية هذا الجانب وما له من انعكاسات على الحياة المهنية للعامل ، في ظل تركيز المؤسسة على كمية الإنتاج والمنافسة الخارجية قصد ضمان مكانتها في ظل التحديات والتهديدات التي تواجهها في الأسواق الخارجية .

3- **خصائص الوظيفة :** جاء توافر عوامل خصائص الوظيفة لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بدرجة منخفضة وقدر متوسطها الحسابي ب: 2.08 وانحراف ف معياري قدره 0.50 في مجال التقدير المحصور بين : [1.81 الى 2.60] حيث جاءت عبارة رقم 1 في المركز الأول كما هي موضحة في الجدول في درجة تقدير بمتوسط حسابي متوسط قدر ب: 3.22 يتعلق الأمر بحرية التصرف أثناء القيام بالعمل ، وجاءت عبارات هذا البعد بدرجة

منخفضة قدرة بمتوسط حسابي محصور بين (2.11 و 1.96) شمل أربعة فقرات أما العبارة أمتلك المهارات اللازمة لا أداء وظيفتي فجاء بدرجة منخفضة جدا ويفسر الباحث ذلك أن جودة الحياة المتعلقة بهذا البعد منخفضة بالمؤسسة لنظر غياب الوعي من طرف الإدارة لأهمية هذا الجانب في حياة العامل و المؤسسة على حد سواء، وهذا راجع للمتغيرات الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة والتي شهدتها الجزائر في ظل إفلاس العديد من المؤسسات الاقتصادية التي أصبح تولي أهمية للإنتاج قصد ضمان ديمومتها وبقائها في ظل المتغيرات والتحديات الخارجية التي تواجهها هذا ما حال بينها وبين تفعيل معايير خصائص الوظيفة ، خاصة وأن طبيعة الإنتاج داخل المؤسسة تركز على عمل الألة بصورة كبيرة للغاية وهذا ما أشارت إليه دراسة (Xhakallori,2013) التي أظهرت عدم رضا الموظفين لجودة الحياة المهنية لدى موظفي الصحة النفسية في ألبانيا.

4- الأجور والمكافآت: جاء توافر عوامل الأجور والمكافآت لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بمؤسسة منطال بتلمسان بدرجة متوسطة قدر متوسطها الحسابي ب: 3.37 و انحراف معياري قدر ب 0.62، و انحصرت عباراته بين مجال التقدير العالية والمتوسطة، ويرى الباحث أن المؤسسة تسعى الى تحسين مكانة العامل من خلال تحسن نظام الأجور وتحسين قيمة التعويضات المتعلقة بالعمال انطلاقا من تقييم الأداء الذي يتوافق مع سياسة المؤسسة المرتبطة بزيادة إنتاجها ورفع من أرباحها الخارجية الذي ينعكس حتما في نظام الزيادات والعلوات المرتبطة بتقييم الأداء و الزيادة في الأجور قصد تحقيق العدالة التي يسعها إليها العامل، حيث يرى (Dupuis,2009) أن الأجور لديها أولوية مهمة في حياة الأفراد و المنظمة في تحقيق مستويات أداء عالية، ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال العدالة في منح أجور تتناسب وقدرات ومهارات العامل

5- جماعة العمل : جاء توافر عوامل جماعة العمل لجودة الحياة المهنية للعامل الجزائري بمؤسسة منطال بتلمسان بدرجة منخفضة قدر متوسطها الحسابي ب: 2.06 وانحراف معياري قدر ب 0.34 في مجال التقدير منخفض وجاءت كل عبارات هذا البعد منخفضة وانحصرت بين قيمتي (2.31 إلى 1.87) مجال منخفض و يفسر الباحث ذلك لأن جودة الحياة المهنية تؤكد على تكوين فريق عمل منسجم بالتعاون بين أعضاء الفريق واستغلال القدرات والمهارات لدى الأعضاء ونقل المعلومات ومهارات وقدرات تؤهلهم لتشخيص المشكل واقتراح البدائل أو الحلول ومعالجتها وهذا ما لم نجده فعليا في مؤسسة منطال وهذا راجع إلى وجود فجوة بين العمال و تفاوت في أعمار العمال، مع وجود فجوة في ما يخص التفاعل بين الشرائح الشيبانية الحديثة في العمل وذو الخبرة القديمة في هذه المؤسسة .

6- أسلوب الرئيس في الإشراف: جاء توافر عوامل أسلوب الرئيس في الإشراف لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بدرجة منخفضة في مجال التقدير حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة: 2.15 يوافق درجة منخفضة أما الانحراف المعياري فبلغ قيمة 0.57 وجاء كل عبارات أسلوب الرئيس في الإشراف مخفضة في المؤسسة محل الدراسة ، وهذا إن دل إنما يدل على أن أسلوب الرئيس في هذه المؤسسة غير مناسب وغير فعال، وهذا يجعل العمال يفتقرون لعنصر التشجيع والمبادرة في العمل، ويتعلق الأمر بالمشاركة في اتخاذ القرارات والتمكين الإداري للعامل

على مستوى المؤسسة، وقدرة الرئيس ضعيفة على تحفيز رؤوسه لبذل أقصى جهد ممكن، وتتفق مع دراسة (بن خالد، 2017) التي بينت بعد أسلوب الرئيس في الإشراف منخفض لدى موظفي القطاع الصحي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بأدرار.

7- المشاركة في اتخاذ القرارات : جاء توافر عوامل المشاركة في اتخاذ القرارات لجودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بالمؤسسة العمومية منطال بولاية تلمسان بدرجة منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة قدرها 2.45 و انحراف معياري قدره 1.10 وجاء المتوسط الحسابي لكل عبارات هذا البعد منخفض ، ويرى الباحث أن عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات غير مفعّل على مستوى المؤسسة مما يعيق توجهات العامل ونظراته الفعلية لجودة الحياة خاصة فيما يتعلق بعنصر المشاركة في اتخاذ القرارات وأهميته في زيادة الولاء والالتزام والدافعية في العمل الذي يضمن فعليا نجاعة عمل المؤسسة و زيادة فعاليتها من خلال الاهتمام بتفعيل دور المشاركة في اتخاذ القرارات وتمكين العمال، الذي يشجع على الابتكار وينمي الدافعية ويساهم في تطوير كفاءة العامل وزيادة ثقته بالمؤسسة وهذا ما أشارته إليه فعليا دراسة (Manjunath,2011) التي خلصت إلى عدم وجود رضا لدى العاملين عن المشاركة في اتخاذ القرارات بيئة العمل، ومع دراسة (ديوب، 2014) التي بينت أن هناك مشاركة تكاد تكون محدودة في صناعة القرارات في بيئة العمل في قطاع الاتصالات.

- وجاءت جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في المؤسسة محل الدراسة في إطارها العام بدرجة منخفضة قدرة قيمتها بمتوسط حسابي قدره 2.46 وانحراف معياري قدره 033 وهي تقع في مجال التقدير المنخفض [1.81 إلى 2.60] وهذا يدل على أن عوامل جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري غير متحققة فعليا بالمؤسسة محل الدراسة ، ولا تلي تطلعات العامل الجزائري الذي يطمح في تحسين عواملها فعليا من المؤسسة محل الدراسة . ويتم مقارنة المتوسط الافتراضي (النظري) وأبعاده مع المتوسط الحسابي، كالتالي :

الجدول رقم(07) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات لأبعاد جودة الحياة المهنية

أبعاد جودة الحياة المهنية	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	الرتبة
بيئة العمل المادية	20.65	21=7×3	0,463	1
بيئة العمل المعنوية	12.85	18=6×3	0,534	6
خصائص الوظيفة	12.49	18=6×3	0,501	7
الأجور والمكافئات	20.22	18=6×3	0,622	2
جماعة العمل	17.71	18=6×3	0,346	3
أسلوب الرئيس في الإشراف	12.92	18=6×3	0,575	5
المشاركة في القرارات	14.74	18=6×3	1,104	4
جودة الحياة المهنية	103.76	129	0,339	منخفضة

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين خلال الجدول رقم (07) المتوسطات الحسابية والفرضية لأبعاد جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية له ، واعتمد الباحث في حساب المتوسط الفرضي على الطريقة التالية : عدد فقرات استبيان جودة الحياة المهنية هي 43 فقرة .

- لدينا سلم ليكرث الخماسي محصور بين: الدرجة 1 والدرجة 5 و الدرجة الوسطية للمقياس هي الدرجة 3 .
- لحساب المتوسط الفرضي نقوم بضرب الدرجة الوسطية لسلم X عدد فقرات الاستبيان المقدر بـ 43 فقرة
- و لتحديد المتوسطات الفرضية للأبعاد نضرب عدد الفقرات لكل بعد في الدرج الوسطية 3 كما هو مبين في الجدول (7).
- و عليه المتوسط الفرضي هو: $129 = 43 \times 3$ يمثل المتوسط الفرضي لاستبيان جودة الحياة المهنية.
- المتوسط الحسابي يتم حسابه عن طريق برنامج Spss و الذي قدر بـ 103.
- نقوم بتحديد المدى = أعلى قيمة - أدنى قيمة بمعنى (05 - 01 = 04)
- ثم نقوم بقسمة المدى على عدد نقاط (فئات) مقياس ليكرث، أي (04 / 5 = 0.80) ثم بعد ذلك نقوم بزيادة 0.80 لكل نقطة (فئة) من نقاط (فئات) مقياس ليكرث لتكون الفقرات متساوية وذلك حسب الجدول رقم (08).
- الجدول رقم (08) يمثل تصنيف مستوى المقياس إلى خمسة مستويات و هي موضحة في الجدول كما يلي :

مجال التقدير	1 ---- 1.80	181 ---- 2.40	2.41 ---- 3.40	3.41 ---- 4.20	4.21 ---- 5
الدرجات المتحصل عليها	43 الى 77.4	78 الى 103	104 الى 146	147 الى 180	181 الى 215
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

يبين الجدول رقم (8) مستويات جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري حسب مقياس ليكرث الخماسي ولتحديد مستوى تقدير مجال جودة الحياة المهنية في المؤسسة محل الدراسة، نقوم بمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي من خلال الجدول رقم (07) المشار إليه سابقا والذي بين أن المتوسط مستوى الحسابي لجودة المهنية أصغر من المتوسط الفرضي، ولتحديد مستوى جودة الحياة المهنية فإن الجدول رقم (08) يوضح ذلك بالتفصيل حيث يقع مجال التقدير في المستوى المنخفض المحدد بمجال التقدير المحصور بين [1.81 الى 2.60] وعليه فانه موافق لدرجات المحصورة بين (درجة 78 الى 103 درجة)، وهذا يجعلنا نستنتج أن مستوى جودة الحياة المهنية للعامل الجزائري منخفض فعليا لعينة الدراسة المستهدفة بناء على النتائج السابقة.

4-2-2- عرض نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على أنه : توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الخبرة لدى عمال شركة منطال بتلمسان وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار الفروق One way anova للكشف عن الفروق بين متوسطات درجة جودة الحياة المهنية والجدول التالي يوضح النتائج .

- الجدول رقم (08) يوضح الفرق في مستوى جودة الحياة المهنية حسب لتغير الخبرة المهنية باستخدام معامل ANOVA

المتغير	طبيعة المنصب	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	مستوى الدلالة sig	الدلالة الإحصائية	القرار
جودة الحياة المهنية	اطار	8	2.548	.6216	6.53	0.02	توجد دلالة	توجد فروق
	مساعد	18	2.649	.2903				
	منفذ	28	2.314	.1573				
	المجموع	54	2.460	2.460				

المصدر: (من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss)

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتضح أن متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعات النسيجية منطال بولاية تلمسان جاءت على النحو التالي : فئة المساعدين جاءت في الرتبة الأولى و تتكون من 18 مساعد بمتوسط حسابي قدره 2.649 وانحراف معياري قدره 0.293، أما الرتبة الثانية لفئة منفذين فتتكون من 28 منفذ بمتوسط حسابي قدره 2.0314 وانحراف معياري قدره 0.153، وفي الرتبة الثالثة فكانت لفئة الإطارات و تكونت من 8 إطارات بمتوسط حسابي قدره 2.548 وانحراف معياري قدره 0.616، وبلغت قيمة F 6.53 عند قيمة المعنوية sig = 0.002 أصغر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل الفرض البديل القائل توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بمؤسسة منطال تعزى لمتغير الرتبة المهنية لصالح منصب مساعد.

3-2-4- عرض نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها: توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير

الخبرة المهنية.

-الجدول رقم(09) يوضح الفرق في مستوى جودة الحياة المهنية حسب لتغير الخبرة المهنية باستخدام معامل ANOVA

مصادر الاستبيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	Sig
مجموع درجات الاستبيان ككل	بين المجموعات	0.514	4	0.128	1.125	0.356
	داخل المجموعات	5.598	49	0.114		
	المجموع الكلي	6.112	53	/		

من خلال الجدول رقم(09) يوضح لنا هناك تباين بين المجموعات حيث بلغت قيمة F 1.125 عند مستوى المعنوية 0.356 وهي أكبر من مستوى الدلالة المقدر ب 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري حسب متغير الخبرة المهنية في المؤسسة العمومية لصناعات النسيجية منطال بتلمسان .

5- مناقشة النتائج:

1-5- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى جودة الحياة المهنية بمؤسسة منطال بتلمسان متوسط في حين أظهرت النتائج أن جودة الحياة المهنية بمؤسسة منطال منخفضة، وبلغت متوسط حسابي قدره: 103.76 وهي قيمة أقل من المتوسط الفرضي الذي قدر ب 129 درجة، وانحراف معياري قدره: 0.339 وهذا ما دفع الباحثان إلى تبني فرضية مغايرة تؤكد أن مستوى جودة الحياة المهنية مستوى منخفض بالمؤسسة محل الدراسة قد يعود ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة وظروف العمل الصعبة التي يزاوّل فيها العامل مهامه خاصة المادية منها والتي يسعى العامل إلى تحسينها من طرف المؤسسة والتي يرى أن فيها تأثير مباشر على سلامته الصحية، لذى يتطلع العامل إلى تحسينها من طرف المؤسسة والتي تؤثر سلبا على عمله وأدائه ورضاه عن واقع جودة الحياة المهنية، كما أن غياب الدعم وفرص النمو ضئيلة للعامل خاصة وأن المؤسسة ذات طابع صناعي و تجاري وأن المزايا المادية التي يتلقاها من المؤسسة ضئيلة ولا تلي احتياجاته مقارنة بمجهوداته التي يقدمها في العمل، كما أن غياب التمكين وتفويض السلطة للعامل في بيئة عمله و حسب مجال

تخصصه ضئيلة مقارنة مع توقعاته لها، هذا ما انعكس فعلا على واقع جودة الحياة المهنية المعاشة بالنسبة إليه، وهذا ما أكدته دراسة (المغربي، 2004) و التي شملت عينة قدرها 310 من الأطباء والإداريين والفنيين في المراكز الطبية وخلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل. منخفضة، وجاءت معاكسة لدراسة (بن خالد، 2017) الذي جرت بالمراكز الصحية وخلصت إلى أن مستوى جودة الحياة العمل جاء متوسط بها وأرجع الباحثان ذلك حسب تصورهما إلى اختلاف عينة الدراسة وطبيعة العمل و الطابع التنظيمي لكل مؤسسة (اقتصادية، استشفائية).

2-5 - مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الرتبة المهنية لدى العامل الجزائري في مؤسسة منطال، وأظهرت النتائج أن هناك تباين بين فئات مساعد، منفذ، إطار حيث بلغت قيمة (ف) 6.925 ودالة إحصائية لصالح فئة مساعد وجاءت هذه الفرضية لتؤكد ما توصلت إليه دراسة (رفراف، مزيان، 2019) التي سعت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية في ضوء متغير الرتبة والخبرة المهنية، وخلصت الدراسة على أنه توجد فروق تعزى لمتغير الرتبة المهنية ويفسر الباحثان ذلك إلى أهمية الموقع الذي يحتله المساعد إذ يعتبر جوهريا من الناحية التنظيمية فهو يعتبر حلقة وصل بين الإطارات من جهة والمنفذين من جهة أخرى، وهذا ما دفعه بحكم خصوصية عمله والمهام الموكلة إليه أن يتبنى دور فعال وحيوي في سياق المهام الموكلة إليه، كما يعتبر حلقة وصل بين الإطارات والمنفذين من جهة والإدارة من جهة أخرى في تكيف القرارات الصادرة من الإدارة العليا مع وضعية العمال المنفذين الذين يشرف عليهم، وهذا ما يخلق توازن وفعالية في دوران العمل الذي ينعكس إيجابا على العمال والمؤسسة على حد سواء .

3-5- نتائج الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في مؤسسة منطال تعزى لمتغير الخبرة المهنية حيث أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة 0.356 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما أكدته دراسة (أشتوي، 2015) ، والذي توصل فيها إلى أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وأرجع الباحثان ذلك أن العمال غير راضين عن واقع و أبعاد جودة الحياة المهنية المعاشة داخل المؤسسة و انعكس ذلك سلبا على إدراكهم لها، في ظل نقص الاهتمام بمعايير الجودة وعدم تحسين ظروف و بيئة العمل للعمال من طرف المؤسسة مما أثر سلبا على إدراكهم لجودة الحياة بالنسبة لكل من الإطارات، المساعدين، والمنفذين، رغم الاختلاف بين الفئات العمالية فيما يخص سنوات العمل، كما أن العوامل الحاكمة لجودة الحياة المهنية لا تمثل تطلعات الفئات العمالية بالمؤسسة محل الدراسة وجاءت معاكسة لدراسة (رفراف، مزيان، 2019) والتي توصلت إلى وجود فروق في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وكان الفارق لصالح العمال الأقل خبرة من خمس سنوات، ويرجع ذلك إلى اختلاف عينة الدراسة وخصوصية نشاط كل مؤسسة علاوة على البيئة المهنية والتنظيمية لكل للمؤسسة .

خاتمة:

تتمحور هذه الدراسة حول الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري في مؤسسة منطال تلمسان وكذا البحث عن الفروق في مستوى جودة الحياة التي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة المهنية في المؤسسة محل الدراسة ، وقد كانت نتائج الدراسة بعضها متوافق مع الفرضيات والبعض الآخر غير متوافق ، حيث خلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بمؤسسة منطال تلمسان جاءت منخفضة ، كما توصلت إلى أنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الرتبة بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة بالنسبة للعامل الجزائري بمؤسسة نطال تلمسان .

توصيات الدراسة:

- ضرورة تفعيل الطرق العلمية الحديثة في العمل وتجاوز الطرق الكلاسيكية من خلال تفعيل دور الإدارة بالأهداف وإعادة النظر في دور الموارد البشرية من خلال تثمين المورد البشري والسعي إلى تحسين بيئة العمل .
- السهر على تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية للعامل الجزائري بمؤسسة منطال تلمسان
- تفعيل دور الاتصال التنظيمي في المؤسسة و تثمين جهود العاملين في ورشات العمل والاهتمام بهم .
- ضرورة الحرص على تفعيل و تنمية معايير جودة العمل من طرف المؤسسة لصالح العمال باعتبارهم أحد الركائز المهمة التي تساهم في زيادة الإنتاجية والرفع من أداء المؤسسة.
- تفعيل معايير جودة الحياة الوظيفية في محيط العمل وتحسينها ومسايرة التغيرات التي يشهدها العالم في هذا المجال
- تنمية المعارف وتطوير الخبرات في مجال العمل عن طريق برامج التدريب والتكوين.
- استعمال الطرق والأساليب الحديثة في العمل، بما يتماشى مع التغيرات التكنولوجية الحديثة في محيط العمل.
- تفعيل دور إدارة الموارد البشرية وضرورة الاهتمام بتحسين وتطوير محيط العمل للمؤسسة العمومية الجزائرية..

المراجع

- آشتيوي، محمد عبد،(2015)، "اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية و الإقتصادية، 1(3)، 15-57.
- بن خالد، عبد الكريم،(2017)، جودة الحية العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2.
- جاد الرب، سيد محمد،(2009)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية(ط1)، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- جاد الرب، سيد محمد،(2008)، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة (ط2)، الجزائر: دار البصائر للنشر والتوزيع.

-
- جاد الرب، سيد محمد،(2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية(ط1)، القاهرة: مطبعة العشري.
 - دبوب، أيمن حسن،(2014)، " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات سوريا"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، 30(1)، 195-224.
 - رفراف، مزيان،(2019)، "جودة حياة العمل في ظل متغير الخبرة والرتبة المهنية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لسيارات الصناعات بولاية بشار"، مجلة البشائر الاقتصادية، 5(3)، 472-458.
 - العنزي، سعد علي، و صالح، أحمد علي.(2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، عمان : دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع.
 - المغربي، عبد الفتاح .(2004). "جودة الحياة والعمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية "مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (2)، 15-2.
 - Alama, M., & Al-Cherkassy, A. (2017). The quality of work life and its impact on administrative creativity: An-empirical study in Al Asmarya University for Islamic Sciences, Journal of Economic and Political Sciences, (9), 184-223.
 - Darren v, Julian A, simon E,(2007), WORK-Related QUALITY Of Life Scale For Healthcare Workers ,Journal of Advanced Nursing , (3), p 325-333.
 - Dupuis. G, Martel.J, p .Voir al. C . Bibeau L Noémie H-B,(2009), la Qualité de Vie Au Travail, Bilan De Connaissances ,L'inventaire Systémique De Qualité De Vie Au Travail ,Centre DE lioison sur L'intervention E la prévention psycho sociales, Canada.
 - Havlovic.Sj, (1991).Quality of Work Life and humane source outcomes, outcomes, Industrialo resourcse, .30.
 - Lediana Xhakollari Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania Mediterranean ,Journal of Social Sciences Vol. 4 (1) January 2013 PP 529 – 534.
 - Manjunath & Sherikurian, Impact of QWL of the hotel employees in customer satisfaction a Study on star hotels in Bangalore, SAJTH, V 4, N2, 2011.
 - Sewid, G. (2017). Quality of working life and its relationship to professional responsibility and achieve sustainable development among workers of spinning and weaving factories in Menofia Governorate, Journal of Psychological Guidance, (52), 123-189.

الملاحق:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبوبكر بلقايد - تلمسان-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة البحث

أخي الفاضل - أختي الفاضلة:

أضع بين أيديكم استمارة البحث والتي تهدف إلى دراسة جودة الحياة المهنية للعامل الجزائري بمؤسسة منطال بولاية تلمسان، أجو منكم التعاون معنا في انجاز هذه الدراسة ، بحيث الاستبيان يتضمن مجموعة من العبارات التي تحتاج منك الاجابة عليها وذلك بوضع علامة (x) في المكان المناسب، مع الإشارة أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي، وفي الأخير اشكركم على كرم التعاون معنا في انجاز هذه الدراسة .
البيانات الشخصية : الرجاء التأشير بالعلامة في الخانة المناسبة .

الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

السن: 20 إلى 30 سنة ☐ 30 سنة إلى 40 ☐ 40 سنة إلى 50 سنة ☐ 50 سنة إلى 60 سنة ☐ 61 سنة فما فوق ☐

الوظيفة : إطار ☐ مساعد ☐ منفذ ☐

الخبرة المهنية :

من 01 إلى 5 سنوات ☐

من 05 سنوات إلى 10 سنوات ☐

من 11 سنة إلى 15 سنة ☐

من 16 سنة إلى 20 سنة ☐

من 20 سنة فما فوق ☐

استبيان جودة الحياة المهنية موجه لعمال مؤسسة منطال بتلمسان

جودة الحياة المهنية	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أولاً: بيئة العمل أ - بيئة العمل المادية :					
1-أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة.					
2 - أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث					
3- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية					
4- أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة					
5- أعمل في بيئة عمل مناسبة من التكيف الحراري					
6- وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة					
7 - وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وأمنة					
ب -- بيئة العمل المعنوية					
1-أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه					
2 - أتمتع بحرية العمل في وظيفتي					
3 - توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل					
4- أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة					
5 - أشعر بالرضا عن الانجاز الذي احققه في عملي					
6 - أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المؤسسة					
ثانيا : خصائص الوظيفة					
1- تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية .					
2 - أشعر بالمسؤولية عن كل ما اقوم به					
3 - أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي					
4 - لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي .					
5 - حجم العمل في وظيفتي مناسب					
6 - تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة					
ثالثا : الأجور والمكافئات					
1 - أنا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل في عملي					
2- يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل					
3- أفهم بشكل تام نظام الأجور و المكافئات في مؤسستي					
4- أجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي					

					5- أجري عادل بالنظر الى مهارتي ومجهودي.
					6- أدائي الفردي يحدد مقدار أجري ومكافئتي .
					رابعا : جماعة العمل .
					1- أشعر باني جزء هام من جماعة العمل .
					2- يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية .
					3- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل
					4- يتبادل أفراد فريق العمل مشاعرهم بحرية .
					5- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم .
					6- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة .
					خامسا: أسلوب الرئيس في الإشراف
					1- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات
					2- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل
					3- يعطي رئيسي معلومات كاملة لمؤوسه
					4- يعلمنا رئيسنا بعدالة وإنصاف
					5- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز .
					6- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن .
					سادسا : المشاركة في القرارات
					1- لدي قدرة لتأثير على القرارات التي تمس عملي
					2- أستطيع ان اشارك برأي في حل مشكلات عملي .
					3- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي .
					4- أحصل على معلومات مناسبة عن إنجاز عملي .
					5- أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل
					6- لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي .