



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية



الرقم التسلسلي:

القسم: الإدارة و التسيير الرياضي

الرمز:

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: إدارة وتسيير المنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

جودة حياة العمل الإداري وعلاقتها بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل

دراسة ميدانية بمقر مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

إشراف الأستاذ الدكتور:

مجادي رابح

إعداد الطالب:

بوقرة عبد المجيد

السنة الجامعية: 2023-2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية



الرقم التسلسلي:

القسم: الإدارة و التسيير الرياضي

الرمز:

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: إدارة وتسيير المنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

جودة حياة العمل الإداري وعلاقتها بالرفاهية النفسية والاجتماعية في بيئة العمل

دراسة ميدانية بمقر مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

إشراف الأستاذ الدكتور:

مجادي رباح

إعداد الطالب:

بوقرة عبد المجيد

السنة الجامعية: 2023-2024

إهداء



بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل المتواضع لوالديا الكرميين في الأول و الآخر

إلى كل من علمني حرفا من يوم دخولي المدرسة إلى يومنا هذا

إلى عائلتي الصغيرة = زوجتي وابنتي = حفظهما الله

إلى من ساعدني من قريب أو من بعيد و أخص بالذكر أخي ومدبرتي الدائم عمر

الذي أبي إلا أن يترك بصته في هذا العمل المتواضع

إلى إخوتي وأخواتي اللاتي لم يبخلن عليا في صغري وكبري بكل شيء

شكر و عرفان

أولاً وقبل كل شيء، نحمد الله ونشكره على نعمه التي لا تعد ولا تحصى و
بفضله أعاننا على إنجاز هذا العمل وإتمامه ، والذي أرجو أن يكون في
المستوى المطلوب على الأقل

الحمد لله الذي هدانا إلى نور العلم و ميزنا بالعقل و وهبنا القوة و
التوفيق .

أتوجه الشكر الموصول إلى الأستاذ الدكتور راجح مجادي الذي لم يبخل علي
بالتوجيهات و قبل الإشراف على عملي هذا و كله عزم و دعم لي .
كما أتوجه بالشكر إلى كل من أعطاني من وقته و من مجهوده ، إلى كل من
صبر معي و تحمل لأجلي .

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

و شكرا

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	إهداء	01
	شكر	02
	قائمة المحتويات	03
	قائمة الجداول	04
	الملخص باللغة العربية و الإنجليزية	05
أ-ب	مقدمة	07
الجانب المنهجي		
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة		
5	أهداف الدراسة	08-01
3	الإشكالية	09-02
4	فرضيات الدراسة	10-03
5	أهمية الدراسة	11-04
5	تحديد المفاهيم و المصطلحات	12-05
8	الدراسات السابقة	13-06
10	مميزات الدراسة الحالية	14-07
الجانب النظري		
الفصل الثاني : جودة حياة العمل الإداري		
13	تمهيد	15
14	ماهية جودة حياة العمل الإداري	16
14	1. أهمية جودة حياة العمل الإداري	17
16	2. أهداف جودة حياة العمل الإداري	18
17	3. أبعاد جودة حياة العمل الإداري	19
25	4. النظريات المفسرة لجودة حياة العمل الإداري	20
26	5. أسس و معايير جودة حياة العمل الإداري	21
28	6. برامج جودة حياة العمل الإداري	22
30	خلاصة	23
الفصل الثالث : ماهية الرفاهية في العمل		
32	تمهيد	24
33	ماهية الرفاهية في العمل	25
33	1. التطور التاريخي للرفاهية في العمل	26
33	2. أهمية الرفاهية في العمل	27

34	3. أبعاد الرفاهية في العمل	28
35	4. النظريات المفسرة للرفاهية في العمل	29
35	5. النظريات المفسرة للرفاهية في العمل	30
37	6. النظريات المفسرة للرفاهية في العمل	31
38	7. معيقات الرفاهية في العمل	32
40	خلاصة	33
الجانب التطبيقي		
الفصل الرابع : منهجية الدراسة		
43	تمهيد	34
44	1- الدراسة الاستطلاعية	35
44	2- منهج الدراسة	36
44	3- متغيرات الدراسة	37
45	4- مجتمع وعينة الدراسة	38
45	5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة	39
46	6- تصميم الدراسة و المعالجة السيكومترية	40
47	خلاصة	41
الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج		
49	1- عرض وتحليل النتائج	42
49	1-1- متغير جودة حياة العمل الإداري	43
53	1-2- متغير الرفاهية في العمل	44
58	خلاصة	45
الفصل السادس : الاستنتاجات والاقتراحات المستقبلية		
60	الاستنتاج العام	46
61	الاقتراحات والفرضيات المستقبلية	47
61	1- الاقتراحات	48
61	2- الفرضيات المستقبلية	49
63	قائمة المصادر والمرجع	50
68	قائمة الملاحق	51

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
45	ثبات أداة الدراسة بمعامل ألفا كرومباخ	01
49	نتائج المتغير (جودة حياة العمل الإداري)	02
53	نتائج المتغير (الرفاهية في العمل)	03
55	العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والرفاهية الاقتصادية	04
56	العلاقة الارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية والمعنوية والرفاهية الاجتماعية	05
57	العلاقة الارتباطية بين جودة حياة العمل الإداري والرفاهية في العمل	06

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا إلى تحديد علاقة تحسين جودة حياة الفرد العامل و الرفاهية في مكان العمل ، وذلك لأن الموظف بحاجة ماسة إلى أن يتم النظر إلى ظروفه المعنوية و المادية و الصعوبات النفسية والاجتماعية وتوصلنا إلى أن بلوغ الأهداف التنظيمية يتطلب توفير مجموعة من الشروط الصحية التي تجعل الفرد العامل يشعر بالراحة عند تواجده في مكان العمل مما يدفعه ذلك إلى إنجاز المهام المطلوبة منه دون اعتراض أو مقاومة .

وباعتبار العمل الإداري محور كل العملية المؤسسية، سلطنا الضوء على عدة نقاط تساهم في تحسين جودة العمل وعلى أهم النقاط التي تساهم في تحقيق الرفاهية بالنسبة للموظف الإداري .

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية :

Study summary:

Our study aimed to determine the importance of improving the quality of life of the individual worker in order to realize well-being in the workplace, because there is an urgent need to look at his moral and material conditions and psychological and social difficulties. We concluded that achieving organizational goals requires providing a set of health conditions that make the individual The worker feels comfortable when he is in the workplace, which prompts him to complete the tasks required of him without objection or resistance.

Considering administrative work as the focus of the entire institutional process, we highlighted several points that contribute to improving the quality of work and the most important points that contribute to achieving well-being for the administrative employee.

مقدمة

تعتبر الرفاهية الهدف الأسمى الذي يسعى إليه الفرد في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية و التكنولوجيا الراهنة، حيث يختلف هذا المفهوم باختلاف شخصيته، اتجاهاته والبيئة التي نشأ فيها وظروفها ، لكن يتفق الجميع على أن الرفاهية هي مصدر للسعادة والرضا، لذلك فتحقيقها أصبح من بين المواضيع المهمة التي يجب البحث فيها وفي كيفية تحقيقها في الواقع المعاش كنمط جديد للحياة، فإذا تحدثنا عن الفرد كموظف فإن الرفاهية في مكان العمل ترتبط بمدى تحقيق الجودة في مختلف أبعاد المناخ التنظيمي، لاسيما أن قدرة المنظمة على التأثير في الفرد العامل ودفعه نحو تحقيق أهدافها يرتبط بمدى قدرتها على جعله سعيدا وراض بمهامه و وجوده في المؤسسة، بالتالي يعتبر مفهوم جودة حياة العمل من المفاهيم المتداولة التي تهدف إلى تطوير المنظمة من خلال توفير للفرد الراحة والرفاه في منصب عمله والذي يدفعنا نحو ربط بين الرفاهية وجودة حياة العمل وأن كلاهما يسعى لتحقيق التوازن النفسي و الاجتماعي والفسيولوجي للموظف من خلال إشباع حاجاته المختلفة والاهتمام بمتطلباته والصعوبات التي تواجهه في مكان العمل من أجل الوصول به إلى أعلى مستويات الرضا بل الولاء للمنظمة التي ينتمي إليها.

لذلك تعتبر جودة حياة العمل من بين الاستراتيجيات الفعالة في تحقيق الرفاه في مكان العمل بل يؤثر ذلك على حياة الفرد بالإيجاب في حياته الشخصية والاجتماعية حيث لا يمكن الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية بالتالي تحقيق الجودة في حياة العمل يؤدي إلى تحقيق الرفاهية النفسية والاجتماعية التي بدورها تجعل الفرد متوازنا يساهم في التطوير والتنمية ويخدم المحيطين به كما يسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة .

لهذا جاء موضوع دراستنا لدراسة علاقة جودة حياة العمل الإداري بالرفاهية في العمل ، دراسة ميدانية بمقر مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة . حيث جاءت دراستنا مقسمة إلى ثلاثة جوانب ، جانب منهجي وجانب نظري وجانب تطبيقي ، وقد تناولنا في الجانب النظري ما يلي :

الفصل الأول وجاء تحت عنوان الإطار العام للدراسة و تناولنا فيه (إشكالية الدراسة فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة، مميزات الدراسة الحالية).

أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان جودة حياة العمل الإداري ، حيث تناولنا من خلال هذا الفصل متغير جودة حياة العمل الإداري بأبعاده المختلفة.

وفي الفصل الثالث المعنون بـ ماهية الرفاهية في العمل فقد تناولناه بالدراسة النظرية حيث تطرقنا إلى عدة نقاط تبين وتشرح ماهية الرفاهية في العمل.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تناولنا فيه:

الفصل الرابع و الذي جاء تحت عنوان منهجية الدراسة ، حيث تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية ومنهج الدراسة ، متغيرات الدراسة و مجتمع وعينة الدراسة ، بعدها تطرقنا إلى الخصائص السيكومترية ، ثم تصميم الدراسة و المعالجة السيكومترية .

أما عن الفصل الخامس و الذي جاء تحت عنوان عرض وتحليل ومناقشة البيانات ، تم من خلاله عرض وتحليل النتائج للمتغيرين محل بالإضافة إلى خلاصة الفصل .

وفي الأخير وفيما يخص الفصل السادس و الأخير فقد جاء تحت عنوان الاستنتاجات و الاقتراحات المستقبلية فقد احتوى على الاستنتاج العام و الاقتراحات والفرضيات المستقبلية .

الجانب المنهجي

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- الإطار العام للدراسة:

1-1- الإشكالية:

يحتل العمل مكانا كبيرا في حياة الناس ، ويلعب دورا هاما من خلال تأثيره على صحة ورفاهية الأفراد وغالبا ما يؤثر على الحياة الشخصية والعامة ، فهو مهم من الناحية الاقتصادية، ومن الناحية الاجتماعية أيضا فقد بينت العديد من الأبحاث أن جودة الحياة في العمل مؤشر هام عن الرضا عن الحياة، الصحة، و الرفاه النفسي للموظفين

كما أن الموارد البشرية هي أعلى الموارد للمنظمات ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها ، وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنيا ومعنويا.

إن الاهتمام بجودة حياة العمل الإداري داخل الشركات والمنظمات الداعمة لإيجاد بيئة عمل ملائمة وأمنة وصحية تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة والعدالة التنظيمية واتخاذ القرارات جميعها من جهة والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية ، إضافة إلى ذلك فإن جودة حياة العمل الإداري تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها و إسعادهم و زيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والعائلية ، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم مما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يحقق ما يسمى بالرفاهية في العمل ، هذه الأخيرة تعتبر الهدف الأسمى الذي يسعى إليه العامل في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية الراهنة . (الفضل، 2007، صفحة 67)

كما يختلف هذا المفهوم باختلاف اتجاهاته والبيئة التي نشأ فيها و ظروفها لكي يتفق الجميع على أن الرفاهية هي مصدر للسعادة والرضا ، لذلك فتحقيقها أصبح من بين المواضيع المهمة التي يجب البحث فيها وفي كيفية تحقيقها في الواقع المعاش كنمط جديد للحياة ، فإذا تحدثنا عن الفرد كعامل فإن الرفاهية في مكان العمل ترتبط بمدى تحقيق الجودة في مختلف أبعاد المناخ التنظيمي ، لاسيما قدرة المنظمة على التأثير على الفرد العامل ودفعه نحو تحقيق أهدافها و يرتبط بمدى قدرتها على جعله سعيدا أو راض بمهامه وبوجوده في المؤسسة ، وبالتالي تعتبر جودة حياة العمل الإداري من المفاهيم المتداولة التي تهدف إلى تطوير المؤسسة من خلال توفير عامل الراحة والرفاهية في منصب عمله ، والذي يدفعنا نحو الربط بين الرفاهية وجودة حياة العمل الإداري ، حيث أن كلاهما يسعى لتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي الفيزيولوجي للعامل من خلال إشباع حاجاته المختلفة و الاهتمام بمتطلباته والصعوبات التي

تواجهه في مكان العمل من أجل الوصول به إلى أعلى مستويات الرضا بل الولاء التام للمؤسسة التي ينتمي إليها ، فجودة الحياة تعتبر من بين الاستراتيجيات الفعالة في تحقيق الرفاهية في مكان العمل ، بل يؤثر ذلك على الفرد بالإيجاب في حياته الشخصية والمهنية لاسيما الفصل بينهما ، التي بدورها تجعل الفرد متوازنا ويساهم في تطوير التنمية ويخدم المحيطين به ، كما يسعى للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة ، في ضوء ما سبق طرحه فإن المورد البشري في المؤسسات هو الثروة النادرة التي تسعى لتوفيرها كميًا وكيفيًا وبالشكل الذي يزيد من أدائها وفعاليتها ، لذلك ارتأينا من خلال هذه الدراسة معرفة مدى تواجد أبعاد جودة حياة العمل الإداري و دورها الفعال في الارتقاء بمنظومة العمل ، فالتركيز والاهتمام بهذا المفهوم يقود إلى الطرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية في المؤسسة من أجل تحقيق النتائج والرفاهية بأبعادها المختلفة داخل العمل وبالتالي الزيادة في الإنتاجية . (الفضل، 2007، صفحة 68)

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول الكشف عن وجود علاقة من عدمها بين جودة حياة العمل الإداري والرفاهية في العمل الإداري

وعليه يمكن أن نطرح التساؤل التالي : هل هناك علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل الإداري ورفاهية العمل الإداري؟

ويمكن تجزئة هذا التساؤل الرئيسي إلى التساؤلات الفرعية التالية :

- هل هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرفاهية ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية والمعنوية والرفاهية الاجتماعية للعاملين الإداريين؟

1-2-1- فرضيات الدراسة: من خلال التساؤلات السابقة خلصنا إلى الفرضيات التالية:

1-2-1- الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة العمل الإداري و رفاهية العمل .

1-2-2- الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية .

- توجد علاقة ارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية و الرفاهية الاجتماعية .

1-3- أهمية الدراسة :

الاهتمام بأهم ركائز البيئة التنظيمية وهي المورد البشري ، وذلك برفع فاعلية جودة حياة العمل الإداري من خلال عدة مؤشرات من بينها صحة ظروف العمل الإداري المادية والمعنوية ، الأمن والاستقرار ، الرضا و دعم الكفاءات وتشجيعها ودعم المشرفين في المؤسسة .

لذا فإنه عندما تتعامل المؤسسة مع العاملين بها وفق هذه المؤشرات الايجابية و العادلة ، فإن ذلك سينعكس عليهم بشكل إيجابي من خلال العطاء والجهد المتفاني لخدمة أهداف المؤسسة ، إضافة إلى ذلك أن الاهتمام برفاهية العاملين من خلال تحسين جودة حياة العمل الإداري يعتبر اليوم من المتطلبات الضرورية ، لأنه سينعكس على رفاهيتهم وعلى توازن حياة العمل الإداري مع حياة العاملين في المؤسسة ، أي حياة العامل العائلية في المجتمع ، ومنه جاءت أهمية هذه الدراسة لإلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين المتغيرين جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية الاجتماعية والنفسية في بيئة العمل .

1-4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التي قام بها الطالب إلى :

- معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية .
- معرفة العلاقة بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية و الرفاهية الاجتماعية .
- معرفة العلاقة بين جودة حياة العمل الإداري و رفاهية العمل.

1-5- تحديد المفاهيم و المصطلحات:

1-1- تعريف جودة حياة العمل الإداري: قبل التطرق إلى تعريف جودة حياة العمل الإداري ينبغي إعطاء تعريف للمصطلحات المكونة لهذا المفهوم.

1-1-1- الجودة :

1-1-1- لغة : الجودة من الفعل جود و الجيد نقيض الرديء، و أيضا جاد الشيء جودة و جود أي صار جيدا و أجاد و جاد أتى بالجيد من فعل و قول (عيشة، 2020)

مصطلح الجودة يعني طريقة حياة ، فمثلا نقول عن سلعة أنها ذات جودة عالية عندما تلبي توقعاتنا أو تزيد أكثر ، بينما هي في الواقع تعكس المطابقة و القدرة على القيام بالشيء كما هو مطلوب ، وقد اتخذت كلمة جودة من الكلمة اللاتينية "Qualitas" و التي تعني بالإنجليزية "The quality" و بالفرنسية "Tel que" أي بمعنى " كما هو " (شرف، 2020)

1-1-2- اصطلاحا: يلاحظ أن كل تعريفات مصطلح الجودة تهتم بجودة المنتجات أو العمليات في المنظمة . والجودة تعني القدرة على إتقان عمل الأشياء ، فهي تختصني طريقة ص بالحصول على منتج أو خدمة تحتوي مجموعة صفات تلبى حاجات و رغبات و توقعات المستفيدين الظاهرة والضمنية عن طريق منتجات وعمليات خالية من العيوب أو بأقل قدر ممكن منها (السعودي، 2010، صفحة 26) ومنه نخلص إلى مفهوم جودة حياة العمل الإداري كالتالي :

جودة حياة العمل الإداري: تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل الإداري نتيجة لتنوع أبعاد المفهومين و إن كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية حيث نورد ما يلي :

تعرف جودة حياة العمل الإداري على أنها توقعات الموظفين اتجاه منظمات العمل من حيث العدالة و الأجور و التعويضات و وجود بيئة آمنة وصحية و تنمية القدرات البشرية و وجود الاستقرار و الأمان الوظيفي و التوازن بين الحياة الشخصية والعمل (معمر ، 2018، صفحة 11)

عرفها (Swany) و آخرون بأنها : " مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة " (الشنطي، 2016، صفحة 17)

وعرفها (Afsar) بأنها : "ليست فقط آراء الموظفين و مواقفهم و توقعاتهم عن وظائفهم ولكن أيضا توفير كل شروط رضا الموظفين و احتياجاتهم الوظيفية و كذا تصورهم لهذا الارتياح والظروف". (الشنطي، 2016، صفحة 14)

كما عرفها (Fanict، Lewis،Goodman) بأنها : "مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية و تطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابيا على إنتاجية و كفاءة و عمل المنظمة " (زاهر، 2016، صفحة 109)

ويعرفها سعد العنزي و أحمد صالح بأنها : " مجموعة البرامج والتقنيات و الأساليب الإدارية والعمليات المخطط لها والمستمرة ، الهادفة إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة في الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا ، ومن ثم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و الأهداف الشخصية للعاملين" (صالح، 2009، صفحة 38)

وفي تعريف آخر لـ (G.S.Sandhyanaair) : جودة حياة العمل ليست مفهوما وحدويا ولكن تم اعتبارها ضمن التسلسل الهرمي من وجهات النظر التي لا تشمل فقط العوامل القائمة على العمل مثل : الرضا الوظيفي و الرضا بالأجر و العلاقات مع زملاء العمل ، و لكن تشمل أيضا العوامل التي تعكس بشكل واسع الرضا عن الحياة المتمثلة في مشاعر الرفاه . (المغربي، 2007، صفحة 207)

1-1-3- التعريف الإجرائي لجودة حياة العمل : يمكن تعريف جودة حياة العمل الإداري بأنها مجموعة من العمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة العملية والشخصية للعاملين فيها ، و الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة و العاملين إيجابيا ، فتحقق المنظمة أهدافها و تطلعاتها و في الوقت نفسه تلبي و تشبع رغبات موظفيها.

2- الرفاهية في العمل :

أ- معنى الرفاهية في اللغة : رفه : الرفاهة والرفاهية أي بمعنى السعة و التمتع
ب- اصطلاحا : أي رغد و لين العيش . رفه عيشه ، فهو رفيه ، و أصل الرفاهية : الخصب والسعة في المعاش. (منظور، 1990، صفحة 15)

ومنه خلصنا إلى مفهوم تعريف الرفاهية في العمل على أنها :

حالة تعزيز الصحة النفسية و الجسدية للفرد ، نتيجة لحكم عام إيجابي لما يتعلق بجميع العوامل المتعلقة بالظروف التي تؤدي فيها عمله . (Chloé, 2017, p. 13)

كما يرى (Clip) بأن " هذا المفهوم يشير إلى حالة الفرد في عمله المتميزة بشعور إيجابي متعلق بالتمنية ، الراحة والرضا وبصفة عامة الرفاهية تشمل الحالة الجسمية والنفسية للفرد في ظل توفر الظروف و الشروط المناسبة للقيام بمهام ونشاطات كل وظيفة مع غياب الأمراض المهنية ، حوادث العمل ، العنف في العمل ... إلخ. (Medzo-M'engone, 2016, p. 35)

و وفقا للاشينجر و آخرون (Laschinger et al) أن رفاهية مكان العمل تتمثل بالرضا الوظيفي للعاملين و تكون أعلى عند وجود العلاقات الإيجابية مع المدراء و الزملاء ، كما ان الرفاهية في مكان العمل هي حصول العاملين على الصحة النفسية و الجسدية ، أي يجب أن تكون بيئة العمل خالية من الإجهاد و توفر لهم السلامة المهنية ، كما لا بد أن تكون بيئة العمل مثيرة و مجزية و محفزة و ممتعة ، ويضيف أن أماكن العمل المليئة بالسعادة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمة . (Laschinger, 2011, p. 124)

كما يتم تعريف الرفاه في العمل على أنه جميع العوامل المتعلقة بالظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل ، حيث يلتزم كل صاحب عمل قانونيا بضمان وتعزيز رفاهية موظفيه ، حيث يمارس مهنته ويحرص على تحسين ظروف عمله و ضمان سلامته و العناية بصحته و مكافحة مخاطر الحوادث. (إسحاق، 2019، صفحة 19)

ج- التعريف الإجرائي للرفاهية في العمل :

يمكننا القول أن الرفاهية في العمل بأنها الصحة العقلية و الجسدية و العاطفية و الاقتصادية العامة لموظفك . و يتأثر بعوامل مختلفة مثل علاقاتهم بزملائهم و بأرباب العمل و القرارات التي يتخذونها و الأدوات و الموارد التي يمكنهم الوصول إليها ، بالإضافة إلى ساعات العمل و الأجور و سلامة مكان العمل لها أيضا تأثير كبير على الرفاهية في العمل.

1-6-الدراسات السابقة :

1-6-1- دراسة علي حسين عبد الزهرة :بعنوان " التأثير الوسيط للرفاهية في العمل التنظيمي في العلاقة بين القيادة و المخرجات التنظيمية "دراسة ميدانية في جامعة بابل " وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، 2015 .

هدفت الدراسة إلى اختيار العلاقة بين القيادة والمخرجات التنظيمية في جامعة بابل من خلال الدور الوسيط للرفاهية التنظيمية في العمل ، إذ قام الباحث إلى قياس علاقات الارتباط و التأثير بين مختلف متغيرات البحث و اختيارها ، و لتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، بالإضافة إلى مجموعة من المقاييس الأجنبية الرصينة التي تناولت متغيرات البحث ، و قد اشتملت عينة البحث على 171 فردا من القيادات الإدارية في جامعة بابل و كلياتها ، في حين تمثلت الاستبانة الأداة الرئيسية لقياس متغيرات الدراسة، ثم أجرى تحليل البيانات من خلال مجموعة من الأدوات الإحصائية المتقدمة .

و قد أثبتت نتائج البحث صحة فرضيات البحث و على ضوءها صيغت مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها علاقة سببية بين القيادة و الرفاهية التنظيمية في مكان العمل والمخرجات التنظيمية ، و أن هذا التأثير الإيجابي للرفاهية التنظيمية في العمل و بمرور الزمن سيشجع العاملين و يحفزهم على تحسين مستوى أدائهم، و بالتالي زيادة المخرجات التنظيمية للجامعة المبحوثة .

1-6-2- دراسة نهاد إسماعيل الشنطي : بعنوان " واقع جودة حياة العمل الإداري في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان " 2016.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل الإداري في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي الوزارة.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ، حيث اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 162 موظف في الوزارة ، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنه تتوافر جودة حياة العمل الإداري في وزارة الأشغال العامة و الإسكان بدرجة متوسطة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة حياة العمل الإداري تعزى إلى متغير (الجنس، العمر ، المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة) .

و قد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوى جودة حياة العمل الإداري للعاملين في المجال الإداري في وزارة الأشغال العامة و الإسكان من خلال صرف الرواتب بانتظام ، و إتاحة الفرصة لهم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات و حل المشكلات .

1-6-3- دراسة وبولي حليلة: بعنوان " جودة حياة العمل الإداري و أثرها في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين " دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية ، 2020 .

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح أثر جودة حياة العمل الإداري في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة جيجل ، مما ساعد الباحث في إجراء الجانب التطبيقي وفق أدوات جمع البيانات .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- أن مفهوم جودة حياة العمل الإداري يركز على الاهتمام والعناية بالموارد البشري و هو من المفاهيم الحديثة نسبيا ، حيث يدرس الأساليب التي تستخدمها الإدارة في المنظمات قصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين ، و من ثم إشباع حاجاتهم و رغباتهم و تحقيق أهدافها ؛

- تطبيق مفهوم جودة حياة العمل الإداري يفرض ضرورة التعاون البناء بين المنظمة والعاملين ، إذ لا بد للمنظمة أن توفر الإمكانيات اللازمة لتطبيق البرامج المختلفة المتعلقة بجودة حياة العمل الإداري ، كما ينبغي على الأفراد إظهار الاهتمام و التفاعل اللازم لإنجاح هذا البرنامج ؛

- وجود مستويات عالية لجودة حياة العمل الإداري يقلل من المعايير غير المرغوبة كالغيابات و حوادث العمل ، ويعظم من المعايير المرغوب فيها كالرضا الوظيفي و تحسين الأداء ؛

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الدراسات السابقة قد تناولت الموضوع محل الدراسة باستعمال المنهج الوصفي التحليلي في الغالب ، باعتباره الأداة الملائمة لإجراء دراسة من هذا النوع ، وباعتباره أيضا يمكن إلى نتائج ذات دلالة علمية في مثل هكذا مواضيع ، بالإضافة إلى ذلك ركزت الدراسات السابقة على العنصر البشري باعتباره محور العملية الإدارية ككل و في كل المؤسسات .

هذا وقد خلصت الدراسات السابقة إلى أن جودة حياة العمل الإداري تقترن بتوفير مختلف الحاجات المادية والمعنوية للفاعلين في العملية الإدارية بكل أطيافهم.

1-7- مميزات الدراسة الحالية :

- تطرقت الدراسة الحالية إلى طرح الموضوع من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية و محاولة الكشف عن العلاقة بين هذين العاملين و جودة حياة العمل الإداري.

- الدراسات السابقة اعتمدت على عدة مناهج لدراسة المتغيرات ، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي .

- اختصت الدراسة الحالية بمعالجة الموضوع لدى فئة العاملين الإداريين في قطاع الشباب و الرياضة .

الجانب النظري

الفصل الثاني

ماهية جودة حياة العمل الإداري

تمهيد :

تعتبر جودة حياة العمل الإداري من بين التحديات التي تواجه المؤسسات ، خاصة تلك التي تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية و الدخول إلى الأسواق العالمية ، فمفهوم الجودة لا يرتبط فقط بالمنتجات سواء كانت سلع أو خدمات أو أفكار ، وإنما يرتبط أيضا بنمط حياة الفرد العامل في مكان العمل و الذي يقضي فيه معظم يومه بالتالي فتوفير مؤشرات الجودة في الوسط المهني يفتح الكثير من الفرص للمنظمة و ذلك من خلال استقطاب الكفاءات المهنية و رفع مستوى الإنتاجية كما و نوعا ، وعموما فإن دراسات تحسين الإنتاجية تتفق مع جودة حياة العمل الإداري في المنظمات مما يولد ما يسمى بالرفاهية داخل العمل ، هذه الأخيرة التي لها تأثير كبير و إيجابي على سلوكيات العمل وبنائه على أداء المنظمة .

ماهية جودة حياة العمل الإداري

1. أهمية جودة حياة العمل الإداري :

تعتبر جودة حياة العمل الإداري من بين التحديات التي تواجه المؤسسات خاصة تلك التي تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية و الدخول إلى الأسواق العالمية فمفهوم الجودة لا يرتبط فقط بالمنتجات سواء كانت سلع أو خدمات أو أفكار و إنما ترتبط أيضا بنمط حياة الفرد العامل في مكان العمل و الذي يقضي فيه معظم يومه و بالتالي فتوفير مؤشرات الجودة في الوسط المهني يفتح الكثير من الفرص للمنظمة و ذلك من خلال استقطاب الكفاءات المهنية و رفع مستوى الإنتاج كما و نوعا .

كما تساهم في تحسين مزاج العاملين الإداريين و التقليل من الصراعات بينهم إضافة إلى الرفع من مستوى الأداء و الرضا لديهم ، مما يزيدهم في الدافعية للعمل و يجعلهم مرنين أمام التغيير و قبول الأهداف المسطرة ، و هو كل ما تسعى إليه كل منظمة في ظل التغيرات الاجتماعية و التنظيمية الراهنة ، فإرضاء العامل الإداري أصبح من أسمى أهداف المنظمات و ذلك بعد إدراكهم لمدى أهمية الفرد باعتباره موردا يجب استغلاله أحسن استغلال مع توفير كل متطلبات الراحة و الرفاه له ، والذي يساهم بطبيعة الحال في الحفاظ على صحته .

حيث أن أهمية جودة حياة العمل الإداري لا تكمن في اعتمادها كأداة تنظيمية يتم اللجوء إليها وقت الحاجة و إنما تصبح جزءا من ثقافة المنظمة بحيث يتم استخدامها بشكل مستمر حتى تصبح أسلوب حياة يجب أن تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات.(الدمراش، 2018، صفحة 16)

إن الاهتمام بجودة حياة العمل الإداري في المنظمات ليس أمرا اعتباطيا بل هو راجع إلى المزايا التي تتحقق من تطبيق برامجها ، و مساهمتها المعتبرة في تحقيق أهداف المنظمة ، يمكن أن نلخص مدى اهتمام المنظمات بتطبيق جودة العمل الإداري إلى عدد كبير من الأسباب منها :

- الحرص على خلق موظف مستقر و زبون دائم في المنظمة ؛

- شدة المنافسة ، و ارتفاع معدل نمو الجودة ؛

- مشاكل ترك الموظفين للوظيفة ، سواء كان جسما أو نفسيا أو اجتماعيا ؛

- التركيز على الإنتاجية ، و العوامل الاجتماعية و الإنسانية في بيئة العمل ؛

- توجه حاجات الموظفين للتحرر من الهياكل التقليدية الجامدة للموظف ؛

- تطور احتياجات و طموح الموظفين ، حيث أصبح الموظف أكثر تعليما و وعيا ، ما أدى به للتطلع نحو تحقيق ذاته و الحصول على أقصى المكتسبات في وظيفته ، و ليس فقط في كسب قوته من أجل المعيشة .(شميلان، 2019، صفحة 216)

و يؤدي نجاح تطبيق برامج جودة حياة العمل الإداري إلى تحقيق عدد من المزايا للمنظمة ، حيث تساهم في :

- تحفيز العاملين الإداريين و تحسين الإنتاجية ، و تشجيع عمليات خلق و إنتاج و تبادل المعرفة ؛

- التوازن و الانسجام بين حياة العمل الإداري و الحياة الشخصية ؛

- زيادة المرونة و الرضا الوظيفي و جذب العاملين المتميزين ؛

- استدامة الميزة التنافسية ؛

- توفير المناخ الملائم لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ؛

- تحسين جودة المنتجات و الخدمات و كفاءة أداء العاملين ؛

- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر متعة ؛

- زيادة مشاركة العاملين الإداريين في اتخاذ القرارات .(Achte I. Delaflore J-L. FabreC, p. 69)

2. أهداف جودة حياة العمل الإداري :

و من أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير جودة حياة بيئة العمل الإداري ما يلي :

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين و المساعدة على زيادة انتمائهم إلى المنظمة ، و عدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى ؛

- زيادة انتماء العاملين و ولائهم و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم ، و تقليص عدد الحوادث و حجمها و نوعها إلى أدنى مستوى ممكن ؛

- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم و الإبداع .(السالم، 2009، صفحة 351)

بالإضافة إلى :

- زيادة ثقة العامل الإداري و المشاركة في حل المشكلات ؛

- زيادة الرضا الوظيفي و الفاعلية التنظيمية و المساهمة في توفير قوة عمل إداري أكثر مرونة ؛

- تحسين الظروف المادية في مكان العمل مما يساهم في الحفاظ على صحة العمال البدنية و النفسية؛

- التقليل من حوادث العمل من خلال وضع خطط مدروسة فيما يخص الوقاية و السلامة المهنية ؛

- تحسين المناخ العام للمنظمة من خلال التقليل من الصراعات التنظيمية من خلال توفير متطلبات

العمل و حاجات الفرد العامل الضرورية .(المغربي، المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، 2007، صفحة 268)

أما أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل الإداري فتتمثل في ما يلي :

- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية و العملية و تنمية خبراتهم و قدراتهم ؛

- التحسين من حياة الفرد العامل في مكان العمل بما يرفع من مستوى رضاه و يحسن من علاقاته ؛

- الحصول على مستوى مناسب من الأجور و العلاوات و الترقيات ؛

- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية و الأمنية و الاجتماعية و حاجات المكانة و التقدير و تحقيق

الذات ؛

- التقليل من العبء الوظيفي الذي يشعر به الفرد العامل و ذلك من خلال وضع استراتيجيات فعالة لكل عملية التنسيق و التنظيم و طبيعة الاتصال و نمط القيادة و غيرها .

و إجمالاً يمكن القول بأن فاعلية جودة حياة العمل الإداري تساهم في فاعلية المنظمة ككل ، و العكس صحيح ، كما أن جودة حياة العمل الإداري تهدف إلى إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل ، و زيادة الثقة و والانتماء لدى العاملين ، و تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة ، من خلال توفير قوة عمل أكثر مرونة و ولاء و دافعية للعمل .(حميد، 2017، الصفحات 14-15)

3. أبعاد جودة حياة العمل الإداري :

اختلف العلماء و الباحثون في تحديد أبعاد جودة حياة العمل الإداري حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم ، و يتناول الباحث آراء بعض العلماء و الباحثين حول أبعاد جودة حياة العمل الإداري مثل : (تعويضات عادلة ، ظروف عمل صحية و آمنة ، و فرص تطوير القدرات البشرية ، الأمن الوظيفي ، مرونة المهام الوظيفية و جداول الأعمال ، الانتباه لعملية التصميم الوظيفي و مخطط السير، والتعاون بين اتحادات العمال و الإدارة و تطوير فرص عمل فعالة).(Dhaka, 2011, p. 20)

و أضاف Cohan و آخرون بأن جودة حياة العمل الإداري تتواجد في مكان العمل حين تتوفر عناصر كالمشاركة في اتخاذ القرارات ، و الإثراء الوظيفي ن وتخفيض التفاوت في المراكز الوظيفية ، و المشاركة في المكاسب . (سيد، 2008، صفحة 05)

و حدد Straw&Heckscher عناصر جودة حياة العمل الإداري بأنها : (الأمان الوظيفي ، النظام الأفضل للمكافآت و الأجور العادلة و المرتفعة ، وفرص الترقية و التقدم الوظيفي. (Ahmadi, 2012, p. 246)

أما Andy & al فحدد عناصر جودة حياة العمل الإداري بأنها : (مشاركة العاملين ، و الأمن الوظيفي ، و الأجور و المكافآت ، و السلوك الإشرافي).(al, 2008, p. 151)

و أضاف Walton بأن أبعاد جودة حياة العمل الإداري تتمثل في " عدالة الأجور و التعويضات ، ظروف عمل صحية و آمنة ، الفرص المتاحة لتنمية و تطوير القدرات البشرية ، الفرص المستقبلية للنمو و الأمان الوظيفي ، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة ، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة ، التوازن بين الحياة الوظيفية و الشخصية للعامل ، المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للمنظمة (Ayesha, p. 79).

و من خلال ما سبق ، سيتناول الباحث أبعاد جودة حياة العمل الإداري التي استخدمها كمتغيرات مستقلة للدراسة ، حيث يرى الباحث أن هذه الأبعاد أكثر الأبعاد التي تمس بيئة العمل في الشبكة و الأكثر شيوعا في الدراسات السابقة و هي كالتالي :

أ. **الأمن و الصحة المهنية:** حيث يؤثر الأمن و الصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين و حالتهم بصفة خاصة ، و على أدائهم بصفة عامة ، بالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل ، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة و تحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله ، و بالتالي هي مسؤولية شاملة لأقسام المنظمة جميعها ، و ذلك لانعكاسها على سلامة و صحة الموارد البشرية و فاعلية الأداء . (السعيد، 2009، صفحة 350)

كما و يُعد العنصر البشري الثروة الحقيقية و المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة ، فالأجهزة و الأدوات و الآلات الضخمة ن مهما بلغت درجة تطورها و تعقيدها ، ستبقى غير مفيدة و لا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها و يوظفها . و بما ان العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية ، فإنه من العدل و الإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة أو الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل . (محمد، 2012، صفحة 09)

كما عرفها عباس بأنها : " تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ، و من أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث " و تكمن أهمية الأمن و الصحة المهنية في التالي :

- تقليل تكاليف العمل .

- توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر .

- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة و العاملين . (محمد، 2012، صفحة 19)

ب. **العلاقات الاجتماعية:** تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية مثل (الاحترام المتبادل ، التعاون و الانتماء للجماعة ، الإيمان بالهدف العام ، الحرص على المصلحة العامة و التجرد من الأنانية ...إلخ) ، و هي التي يجب أن تسود أفراد المنظمة و المتعاملين معها جميعا ، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية على الإنتاجية و مستويات الأداء . فقد أجريت العديد من الدراسات منها دراسة أجراها معهد "مستقبل العمل " في مدينة بون الألمانية عام 2009 ، حيث وجدت أن الشركات التي تقوم بتوظيف عمال يرتبطون معا بعلاقة صداقة طيبة تحقق إنتاجا أفضل

مقارنة بغيرها من الشركات الأخرى ، و كذلك أُجريت دراسة على العاملين في إحدى الشركات البريطانية ، خلصت إلى أن التواصل الاجتماعي و العلاقات الطيبة بين الزملاء في العمل يمكن أن يزيد من إنتاجية العامل الأقل كفاءة ، و هذا يؤدي إلى آثار إيجابية على المؤسسات ، حيث أن الحوافز المعنوية لا تقل أهمية عن الحوافز المادية ، كما أن جوهر العلاقات الإنسانية داخل الوظيفة العامة أمر مهم لا بد أن تعكسه القيادة الإدارية ، ويصبح أسلوب القائد في التعامل مع موظفيه ، و التأكيد عليه في تعامل الموظفين مع المراجعين ، و لابد من توفير الركائز المهمة لنجاح العمل ، و ذلك بتوفير بيئة عمل ناجحة يتم فيها احترام الموظف ويُعطى قدره من الرعاية ، و يتعهد بالتطوير حتى يصبح مكان العمل أمرا مرغوبا ، و لابد أيضا أن يكون القائد القدوة في التعامل مع الموظفين كافة بسواسية و عدالة و إنصاف و إيجاد متابعة للتأكد من نمط و أسلوب تعامل الموظف مع المراجعين .

كما أن أثر العلاقات الإنسانية على جو العمل سلاح ذو حدين ، فإذا كانت إيجابية فإن روح العائلة و المحبة تسود مكان العمل ، و يصبح هناك مستوى عالي من التعاون و المشاركة والاستمتاع بالعمل و إنجازه بالشكل المطلوب . أما إذا سادت العلاقات السلبية في محيط العمل ، فإنها تولد المشاكل و النزاعات و تعرقل سير العمل ، و تسبب كثرة الغياب و الاستئذان أو التأخر على العمل ، و غالبا ما تؤدي إلى ترك العمل في هذه المنظمة .

وبالتالي ، نجد الاهتمام بالجانب الإنساني في التعامل مع الأفراد في المنظمة يعد عاملا مهما في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإنتاجية و الإبداع ، و أن مسؤولية توفير هذا المناخ تقع بالدرجة الأولى على القائد الذي يعمل من خلال قراراته الموضوعية ، و بطريقة تعامله الإيجابي في تعزيز العلاقات بين الأفراد لدفعهم لبذل المزيد من الجهود و رفع مستويات الأداء . لذا ، فإن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديدها بالمستويات التالية :

- العلاقات بين المرؤوسين .

- العلاقات بين الرؤساء .

- العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين .(خليل، 2014، صفحة 93)

و بالتالي فإن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعا لحاجاته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينها، لذلك فإن المنظمة التي تنتج للأفراد فرصة التفاعل و الاتصال مع الأفراد الآخرين ، فإن الرضا الوظيفي للعاملين و الأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعا و العكس صحيح .

و لقد أوردت دراسة Lediana& hakollari، 2013 أن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب ؛ بل تقود إلى أداء أفضل و متعة و التزام و رضا من قبل العاملين.

ت. الأجر والرواتب : تتعد التسميات المستخدمة في الدول بالنسبة لما يدفع للأفراد إزاء عملهم في مؤسسات وشركات الدولة ، فكثير من الدول تفرق بين مصطلحين أساسيين هما : مصلحة الأجر (Wages) هو عبارة عن " المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد الذين يقومون بأعمال الإنتاج المباشر ، ويطلق عليهم اسم العمال " ، أما الراتب (Salary) فهو عبارة عن " المبلغ النقدي الذي يُدفع للأفراد إزاء الأعمال التي يقومون بها . (ناصر، 2004، صفحة 16)

و تمثل الأجر و الرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين و العاملين و توجيه هذا الأداء ؛ و بالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين ، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية و الأجر علاقة قوية ، تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج و النتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة ، و كذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة ، فقصور هذه الأجر على تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين ، يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء ، مما يترتب عليه نتائج خطيرة و سلبية على المنظمة . (ناصر، 2004، صفحة 13)

كما تشكل الأجر المصدر الرئيس لحياة الأفراد و لأسرهم ، خاصة في بلدان العالم الثالث ، حيث ترتفع نسبة الإعالة ، مما يجعل هذا الأجر المحدد الرئيس لمستوى المعيشة لهذه الأسرة و أفرادها . (ناصر، 2004، صفحة 17)

لذا تعتبر الأجر من اهم الحوافز المادية التي تحث الأشخاص لبذل الجهد والعمل ، إذ أنه كلما زاد الأجر ، زاد حافز العامل على بذل الجهد و تحسين مستوى الأداء . (السعيد، 2009، صفحة 27)

و من جهة أخرى ، أكدت معظم النظريات و الدراسات الميدانية على تأثير الأجر و المكافآت على إنتاجية الفرد ، و يرجع ذلك لكونها وسيلة تشبع أكثر من حاجة لدى الفرد ، كالحاجات الفسيولوجية ، الشعور بالأمن ، المكانة الاجتماعية . كما يرى تايلور، أن معظم نواحي سلوك الفرد يمكن التأثير عليها من خلال الحوافز المادية . وفي السياق نفسه أكدت دراسات هيرزبرج أن الحوافز المادية عامل أولي يمنع مشاعر الاستياء من العمل لكنها في الوقت ذاته لا تحقق الرضا عن العمل . (ناصر، 2004، صفحة 13)

و تأسيسا على هذه الأهمية ، لا بد أن يعكس أجر الفرد توازنا بين ما يساهم به من جهد و بين ما يحصل عليه في شكل أجر و مكافآت نقدية ، و اختلال هذا التوازن سيعكس حالة من

الإحباط و انخفاض للروح المعنوية و الشعور بعدم العدالة ، و بالتالي انخفاض مستوى أداء الفرد. (ناصر، 2004، صفحة 17)

كما أنه حينما يعتقد الناس أنهم يحصلون على أجور و مكافآت غير عادلة ، فإن ذلك من شأنه أنه يخل لديهم إحساسا بعدم الرضا ؛ لذلك لا بد أن تحرص المنظمة على بناء نظام للأجور و المزايا الإضافية ، يستشعر معه الأفراد بالعدل في المعاملة .

و يضيف (ناصر) أن الأجور تلعب دورا مهما في قرار الفرد في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها ، أو الانتقال منها ، حيث تحتل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد و ذلك لأسباب عدة ، أهمها :

- يشكل الأجر المصدر الأساس للأفراد و لأسرهم ، و خاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الإعالة ، مما يجعل الأجر المحدد الرئيس للمستوى المعيشي للأفراد و أسرهم .

- يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه ، و ذلك من خلال ما يؤمنه الأجر للفرد من حاجات .

- يلعب الأجر دورا مهما في تحديد الحالة المعنوية و النفسية للأفراد ، و بالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي و المعنوي .

- يمثل الأجر مقياسا لقيمة الفرد و أهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها ، فبقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر ، و العكس صحيح . (ناصر، 2004، صفحة

23)

ث. الإشراف و مشاركة العاملين في الإدارة : وجدت الإدارة في المنظمة الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن و عدم تركيز القرار في يد فرد واحد ، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات ، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم ، و تعمي انتمائهم للمنظمة ، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة ، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع ، لتطوير العمل و الارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن ، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة ، و الذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذها . (أمين، 2010، صفحة

15)

فعملية مشاركة العاملين في الإدارة عرفها (كيث وجيرليغ) بأنها : "ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية و الملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة و مهامها و مشكلاتها " . ويتطلب النمط التشاركي توافر شرطين ضروريين هما :

- توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المؤسسة ، إضافة إلى الثقة بالنفس لدى المديرين أو العاملين .

- توفر مستوى عال من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية ، وصناعة القرار على أساس تعاوني .
(محمد ا.، 2009، صفحة 14)

فإن المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات تضمن الاتفاق على الأهداف المشتركة و السعي لتحقيقها ، كما تحفظ الموظف من أي قرارات عشوائية قد تطل مستقبه و أمنه الوظيفي ، عن طريق ضمان المشاركة في صنعها و التصويت عليها ، فعدم إشراك الموظف في اتخاذ القرارات يؤدي به إلى الشعور بالاغتراب و الصراع الداخلي لعدم الاقتناع التام ببعضها ، أو عدم مبالاته بتنفيذها كونه لم يشارك في صنعها ، فمشاركة الموظف الفاعلة في اتخاذ القرار يبعد شعور الموظف بأنه مجرد آلة تحرك من قبل الإدارة كيفما و متى شاعت ، و يشعره بدوره الفعال داخل المنظمة ، الأمر الذي ينعكس إيجابا على طاقته و إبداعه داخل المؤسسة. (إبراهيم، 2007، صفحة 161)

و يرى جاد الرب أنه كلما زادت مشاركة العاملين تزداد فرص تطبيق جودة حياة العمل الإداري ، فالمشاركة لها آثار و نتائج إيجابية ، حيث تعتبر عنصرا أساسيا لنجاح مبادرات و برامج جودة حياة العمل الإداري في بيئة العمل التشغيلية و الإدارية و الإشرافية و من أهم هذه النتائج :

- الثقة التنظيمية بين العاملين و أصحاب العمل و النقابات العمالية .

- الأمان الوظيفي ، و عدم الخوف من الطرد ، أو الاستغناء عن الموظفين .

- الأمان الوظيفي في بيئة العمل ، مما يجعل هذه البيئة صحية و آمنة ، و خالية من الأمراض و الحوادث و الأخطار المهنية .

- حصول العاملين على حقوقهم المالية و الوظيفية ذ.

- إثراء المناقشات التي تتم من خلال مختلف لجان المشاركة يتولد عنها أفكار إبداعية و حلول ابتكارية ، و هذا يؤدي إلى ما يسمى بمنظمات التعلم . (سيد، 2008، صفحة 92)

لذلك فإن الأهمية التي توليها المنظمات المختلفة لمسؤولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المنظمات في ظل السباق العلمي و التكنولوجي و الحضاري المعاصر يتطلب اعتماد الرؤية

العلمية الواضحة في اتخاذ القرار و إسهام كافة العاملين في المنظمة للمشاركة باتخاذها وفقا لطبيعة الأداء المناط بأي منهم في العمل ، إذ أن هذا الإسهام و المشاركة من قبل الأفراد بالقرارات تجعل سبل الالتزام بالتنفيذ واجب مناط بأي منه ، و يمثل أعلى صور البناءات التنظيمية الناجحة في الوقت الحاضر. (أمين، 2010، صفحة 17)

إن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية ، و المشاركة في تحديد كل من المكافآت والمعدلات الوظيفية ، إنما يساهم و يساعد بشكل كبير في تحسين إنتاجية المنظمة .

ج. الأمان والاستقرار الوظيفي: يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة ، وتزداد أهمية هذا البند بازدياد أهمية الدور البشري الذي ليعب دورا محوريا في المنظمة . فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة و الاستقرار و الانتماء لبيئة العمل و الاطمئنان ، و هو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري و استقراره ، و تساهم في رفع الروح المعنوية و تحسين مستوى الأداء ، و زيادة الإنتاجية ، و تحسين نوعية الخدمة المقدمة .

لذا ، فإن الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد الموظف في المنظمة نفسها بدون انتقاص من الأقدمية ، أو الأجر ، أو حق المعاش ، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية ، فهو محدد مهم لصحة العاملين ، و رفاهيتهم الجسدية و النفسية ، و الاحتفاظ بالموظفين ، و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي ، و الأداء الوظيفي . (خليل، 2014، صفحة 92)

كما يعد الأمان و الاستقرار الوظيفي بتوفير مجموعة من الضمانات و المنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون ، مثل : الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية ، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ، و رفع الروح المعنوية ، و بالتالي تحسين الأداء و توثيق الولاء. (محمود، 2006، صفحة 26)

فقد اجتهد العديد من علماء الإدارة لوضع الخطوات الأولى لتفسير موضوع الاستقرار الوظيفي بمكان العمل ، و إدراك الدور الذي تلعبه المنظمة في تحسين الظروف المادية و المعنوية التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاستقرار في العمل و التكيف مع الظروف جميعها و التعامل معها .

ح. الترقية و التقدم الوظيفي : الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين ، و معنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة ، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي ، و إن كان لا بد من دعومات و معايير يستند إليها في عملية الترقية . و بالتالي لا بد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة ، و كذلك مصلحة المؤسسة ذاتها ، و العمل

قدر الإمكان على تجنب ردة الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية ، و الذين لم تشملهم هذه الترقية . (منصور، صفحة 39)

فالترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب أعلى من وظيفته الحالية ، و تبعا لذلك سيتم إعادة تحديد واجبات و مسؤوليات الفرد . و تعتبر الترقية من الحوافز المعنوية ، و كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية ؛ لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالبا ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة . ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية أو حسب الكفاءة أو كليهما . (محمود، 2006، صفحة 49)

ويرى (العنبي) أنه يمكن إجمال أهداف الترقية فيما يلي :

- توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل ، و ذلك لعلهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء ، و بين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه .

- الاحتفاظ بالموظفين المتميزين و عدم إعطائهم مبررا لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الجهات .

- تساعد عملية الترقية المنظمة الإدارية على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها ما يضمن لها الاستمرارية ويجنبها أزمات بفقدان العاملين فيها .

- تعتبر وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة أو العمل مدرسة يتعلم فيها العامل العمل الجديد كل يوم و لا يشعر بالملل أو النهاية لطموحاته أو لقدراته . (مطني، 2010، صفحة 16)

لذا ؛ فإن الترقيات عامل مهم من عوامل الرضا الوظيفي ، فأى موظف عندما ينتمي إلى المنظمة فإنه يتطلع دائما إلى المراكز العليا رغبة منه في التقدم و النمو ، و كلما كانت فرص الترقية أقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي ، و العكس صحيح .

و يرى الباحث من خلال ما سبق أن أبعاد جودة حياة العمل الإداري ما هي إلا عملية تشاركية و شاملة ، تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات حياة العمل الإداري و متطلبات الحياة الشخصية و الأسرية للموظفين ، و تحقيق الأمن الوظيفي و العدالة في نظم الأجور و الحوافز ، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة المهنية و التكامل الاجتماعي و التعاطي بشكل أكبر مع قضايا الموظفين ، و تأمين ظروف عمل مناسبة و آمنة لهم ، من أجل رفع مستوى معيشتهم و توفير البيئة التنظيمية الملائمة ، لنقل الشبكة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها وللموظفها بالمزيد من التطور و النجاح و العمل بطريقة تأمن قدرتها على تحقيق استراتيجياتها ، و كذلك تقدم أدائها التنافسي .

4. النظريات المفسرة لجودة حياة العمل الإداري :

يرتكز مفهوم جودة الحياة في العمل على نظريتين أو مدرستين كل منها تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع ، الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات الأفراد ، أما الثانية فتقوم على أساس المقاربة التقنية الاجتماعية ، وسنحاول التطرق إلى كل منها على حدا ، و إن كان تعريف جودة حياة العمل الإداري يختلف من دولة إلى أخرى - حسب مورثها الثقافي و التاريخي - .

1.4. اتجاه مدرسة الموارد البشرية :

يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية و الخارجية للفرد ، و يؤكد على دور الفرد في المنظمة المشاركة في اتخاذ القرار ، الاستقلالية ...الخ على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا و أن فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة و الانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات ، و حرية التعبير لدى العمال ، و التعرف على الصراعات و حلها بشكل سريع و بذل الجهود لذلك ، و التأكيد على الجانب الاجتماعي و النفسي من أجل تهمين التمثلات الذهنية و المفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد . (Lyne J, 2003, p. 215)

2.4. المقاربة التقنية الاجتماعية :

طور هذا الاتجاه من طرف (Fred Emery Eric Trist 1982) و زملائهم في لندن و قد نشر من طرف (David 1977،Louis) و يعتقد هذا الأخير أن مفهوم جودة الحياة في العمل يجب أن يراعي العمال و محيطهم العام مع إعطاء أهمية لمنظمات العمل ، و كذلك أيضا الجانب الإنساني إن كان مهما و الذي يسمى بالنسق التقني الاجتماعي ، كما هناك من يرى أن هذا المفهوم يجب أن يراعي إعادة بناء نماذج وطرق العمل التكيف التكنولوجي ، تعديل النسق التنظيمي، و حسب رأيهم فإن جودة الحياة في العمل يجب أن تراعي المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى مما يتيح صيرورة التعلم الديناميكية لتحقيق التطور ، و هذا يتفق مع المفهوم الذي أتى به (Srinivas 1980) حول تحسين حياة العمل على النحو الجشطلتي (Gestalt) ، الذي يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية و التكنولوجية التي لا تتحقق إلا بإشراك العنصر البشري فيها . (Johanne, 1983, p. 568)

و على حسب هذا النموذج فإن عملية الأداء تتحقق باتحاد الجانب الاجتماعي و التقني لكل منظمة ، فالجانب الاجتماعي و الذي يتمثل في العامل البشري و الأدوار و العلاقات ، نظام الاتصالات ، السلطة

، المسؤوليات ، أنظمة التقويم و التقييم ، و ميكانزمات التكيف ، اندماج الفرد داخل التنظيم و الخدمات داخل المؤسسة (التوظيف و الانتقاء و التكوين) أما الجانب التقني لاسيما الإجراءات ، التجهيزات ، البرامج ، الحواسيب... الخ ، و إن جودة الحياة في العمل تتعزز عن طريق التفاعل بين هذين الجانبين .

إضافة إلى إعادة تنظيم العمل و المنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة ، حيث أن الفعالية تقتضي استعمال و تجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد ، و التي تؤدي إلى العدالة و الديمقراطية في الوسط المهني و التشجيع على التشاور و تسيير و إدارة المشاكل في العمل و جعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية كما يشير إلى ذلك (B، 1993، صفحة 347)، حيث يعتبر الوسط المهني فضاء للاندماج و تنشئة الفرد حيث يسمح للفرد بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة و تحقيق علاقات اجتماعية .

و ما يلاحظ حول هذين الاتجاهين أنهما مكملين لبعضهما البعض إذا كانا مندمجين ، هذا ما يؤكد (Jenkins 1981) الذي حاول التوافق بين هذين الطرحين عندما يؤكد أن مفهوم جودة الحياة في العمل تشمل و تغطي جميع العوامل المتمثلة في البرامج و التقنيات و النظريات و أنماط التسيير و التنظيم ، حيث أن الهدف العام من جودة الحياة في العمل هو التحقق من أن المنظمات و صيرورتها تسيير على نحو صحيح ، مما يتيح للإدارة الاستغلال الأمثل لمؤهلات و قدرة الأفراد على نحو يصبح فيه العامل أكثر حيوية و إرضاء لحاجاته ، مما يؤثر على فعالية المنظمة . (Johanne, 1983, p. 570)

5. أسس ومعايير قياس جودة حياة العمل الإداري :

إن المعايير المستعملة في قياس جودة حياة العمل الإداري في العمل غالبا ما تتمثل في التكوين الحركية و التطور ، سلامة العمال ، فرص التطور ، المكافآت و التعويضات عن العمل ، الأمن في العمل ، الأجور العادلة في العمل ، الرضا عن العمل ، المسار المهني للعامل و المشاركة في العمل ، تسيير العمل الالتزام المهني... الخ، و على العموم فإن الرضا عن العمل يعتبر المعيار الغالب في قياس جودة حياة العمل الإداري و تأثير ظروف العمل على جودة حياة العمل الإداري مثل الضوضاء ، البرودة ، الحرارة الاهتزازات الرطوبة و انتشار المواد الكيميائية و غيرها .

حسب (Lawler، 1975) معايير قياس جودة الحياة في العمل يجب أن يحترم أربعة و هي :

(Dupuis G, 2009, p. 21)

- يجب أن يكون صادقا ، يعني أن يقيس الجوانب المهمة لجودة الحياة في العمل .

- يجب أيضا أن يتسم بالصحة و الوضوح حتى يتسنى الإجابة على الاستمارات و الاستبيانات التي تستعمل من طرف الباحثين و الممارسين .

- يجب أن يتسم بالموضوعية حتى يصبح قابل للتحقق و ممكن التحكم فيه .

- يجب أن يراعي الفروق الفردية داخل نفس المنظمة .

و هناك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة في العمل انطلاقا من أعمال (Dupuis،2004) ، إذ يؤكد أن طريقة القياس عموما تستند إلى معايير الحكم على الشعور بالرضا أو عدمه ، و يؤكد على أهمية الأخذ بعين الاعتبار الظروف البيئية و النظرة الوقتية في قياس الرضا ، مع الأخذ في الحسبان وجهة نظر العمال و المستخدمين و المجتمع في عالم الشغل . و التي تعتبر معيار من معايير لقياس الجودة في العمل و تسمح بالتشخيص التنظيمي و إعطاء الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها انطلاقا من قاعدة مخطط التدخل لإيجاد الحل على الجانب الذي تم الإجابة عليه و معرفة أين يمكن المشكل من خلال : (Dupuis G, 2009, p. 37)

- المكافآت غن العمل : الأجور، الأرباح الهامشية ، ضمان المكافآت .

- المسار المهني : إمكانية التطور التحويل من مكان العمل ، التكوين و الإتقان .

- أوقات العمل : ساعات العمل الإضافية للعمل ، التغيب لأسباب عائلية .

- الجو السائد مع زملاء العمل : الشعور بالانتماء المنافسة ، العلاقة مع الزملاء .

- العلاقة مع رؤساء العمل : العلاقة السائدة مع رئيس العمل .

- الخصائص الفيزيائية لمحيط العمل : مكان العمل ، معدات و وسائل العمل .

- العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف فعالية العمل ، نوع الوظيفة الكفاءة في العمل ، الاستقلالية ،

تنوع المهام .

- تبادل الأحاسيس و المشاعر الانجاز على أرض الواقع ، المشاركة في اتخاذ القرار .

- العوامل الداعمة للعاملين : التكفل أثناء الغياب ، تقسيم المهام العلاقة مع النقابة ، مصادر

المساعدة المتاحة لدى العاملين .

تتميز هذه المعايير بالفعالية و سهولة الاستعمال و البعد عن التعقيد و إمكانية الاعتماد عليها و قياسها على جميع العاملين و في مختلف القطاعات و التعرف على الحاجات الخاصة للعاملين و السماح بمقارنة النتائج بنتائج أخرى .

6. برنامج جودة حياة العمل الإداري :

يشير " الهيئي " أنه على الرغم من التقدم التقني يبقى دور الموارد البشرية دورا فعالا في تخطيط و تنفيذ نشاطات المنظمة ، لذا بات لزاما على المنظمة وضع هدف تحسين جودة حيان العمل ضمن أسبقيات الأهداف الإستراتيجية و خاصة في بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة و تسابق مستمر بين المنظمات في الحصول على أهم و أثمن مورد لعملياتها و هو المورد البشري الذي يعد مصدر الجذب في المنظمة و المورد الذي يتطلب مراعاة خاصة في الاستخدام ، و أن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية و مندفعة و محفزة و ذات ولاء عالي لأعمالها و على درجة عالية و قدرة فائقة في الإبداع و الابتكار ، كما أن مفهوم تحسين جودة حياة العمل هو أي نشاط تمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية و النمو و التقدم ، و يذهب آخرون إلى عدها عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملين و الإدارة و المالكين كيف يمكن أن يكونو قوة مقابلة لقوة المنافسين بهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة ، فجوانب حياة العمل المحسنة لدى هؤلاء تتحقق من خلال توافر المؤشرات التالية (عبدالرحيم، 2003، صفحة 275) :

- إشراف جيد على العاملين .
- ظروف عمل نفسية و اجتماعية جيدة .
- وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة و المكافأة .
- علاقات عمل جيدة .
- مشاركة عالية و كفاءة في صنع القرارات .
- قدرة عالية في التكيف مع الضغوط البيئية .

و حيث إن نجاح تطبيق برامج تحسن جودة حياة العمل الإداري يعتمد عادة على ثلاث أطراف رئيسية هي : (الأفراد العاملين و كفاءة إدارة الموارد البشرية و الدعم المالي و المعنوي للبرامج من قبل الإدارة العليا) .

فإن من مستلزمات برامج تطبيق جودة حياة العمل كما ذكرها الهيئي (عبدالرحيم، 2003، صفحة 304) :

- تحسين العلاقة بين المديرين و العاملين .
- الاهتمام بمصلحة و حقوق العاملين .
- اعتماد قنوات اتصال واضحة .
- إشاعة روح الثقة و التعاون بين الإدارة و العاملين .
- منح فرص المشاركة في القرارات و قبول الاقتراحات . إعادة النظر بأنظمة الأجور و الحوافز .

- إعادة تصميم الوظائف .

- توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان و الراحة .

في حين يرى Swamy وآخرون أن التركيز على برامج تحسين جودة حياة العمل يزيد من اطمئنان و رضا الموظفين حيث يمكن أن يؤدي إلى مزايا مختلفة للموظفين و المنظمة ، إن التنفيذ الفعال لأنشطة جودة حياة العمل مثل الوقت المرن ، الإثراء الوظيفي ، و توسيع فرص العمل ن و الثقافة فرق العمل المستقلة ، و هذه التدخلات تضمن الاستفادة الكاملة من إمكانات العامل من خلال زيادة مشاركته مما يجعل العمل أكثر فعالية (Swamy, 2015, p. 28) .

كما هناك من يرى أن برامج جودة الحياة في العمل هي تلك البرامج الشاملة و التي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمال و التغييرات الثقافية الواسعة ، و هي البرامج التي تشمل الوظائف و نظم الأجور و هي صيرورة بفضلها تستطيع المنظمة الاستجابة إلى حاجات و متطلبات عمالها في إطار ميكانزمات التطور الذي يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار فيما يخص اتجاههم نحو وظائفهم (Achte I . Delaflore J-L, 2010) .

من جهة أخرى تعتبر برامج جودة حياة العمل الإداري مصطلح عادة ما يتضمن المبادرة الإدارية والمتعددة

لتحسين الكفاءة التنظيمية و زيادة الرضا الوظيفي للعاملين ، و أن الرفع و النهوض بجودة الحياة في العمل يعتبر التزام جماعي يستلزم (سيد، 2008، صفحة 60) :

- على المنظمة إشراك العمال و أرباب العمل الشركاء الاجتماعيين و كل الفئات و من جميع المستويات .

- كيفية التصرف من أجل عملية التغيير .

- تشجيع كل المبادرات المساهمة في تطوير الكفاءات و الارتقاء و الرفاهية في العمل .

- حسن التصرف حتى يصبح العمل وسيلة للراحة النفسية و البدنية و الفكرية للأفراد .

- تفعيل مبدأ أن العمل هو فضاء للاندماج و العدالة الاجتماعية .

- مبدأ أن يجد كل فرد مكانه ضمن الوسط المهني .

خلاصة

من خلال الطرح السابق يرى الطالب أن ماهية جودة حياة العمل الإداري مرتبطة أساساً بما تحققه في الواقع من خلال النتائج التي يمكن الوصول إليها من طرف العاملين باعتبارهم حجر الأساس لدى كل المؤسسات ، حيث أن سلوكيات الفرد العامل أضحت من بين الأولويات التنظيمية مما وجب الحرص على تطبيق البرامج التي تساعد على تسهيل العمل الإداري بجودة عالية في وقت أقل و بمجهود أقل.

كما ركز الطالب في هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان " ماهية جودة حياة العمل الإداري " في البداية بمفهوم جودة حياة العمل الإداري الذي خلص بأن جودة حياة العمل الإداري ظهرت لتواكب سياسة التغيير و التطوير التنظيمي ، و قد تناول الباحث بالتفصيل ستة أبعاد لجودة حياة العمل الإداري حيث أن هذه الأبعاد ما هي إلا عملية تشاركية شاملة ، الهدف منها تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية و متطلبات الحياة الشخصية و الأسرية للموظفين ، كما أشار الطالب إلى برامج الجودة في حياة العمل باعتبارها مجموعة من الأنشطة و الخطط الهدف منها تحسين بيئة العمل.

الفصل الثالث

ماهية الرفاهية في العمل

تمهيد :

يعد مفهوم الرفاهية مفهوما متغيرا غير ثابت ، حيث له عدة تفسيرات تختلف من دولة إلى أخرى و من وقت لآخر ، وبالتالي فالرفاهية في العمل مهما تعددت المفاهيم فإنه يشير عموما إلى حالة السعادة والاكتماء ، لاسيما أن الرفاهية عادة وفي الغالب تأخذ منحى مادي أكثر بالإضافة إلى المنحى النفسي والاجتماعي والمهني ، فالرفاهية بالإضافة إلى كونها مفهوما متغيرا فهي أيضا مفهوما واسعا يشمل كل جوانب حياة الفرد باختلاف البيئات التي يتواجد فيها ، فالرفاهية دوما مصطلح مقترن بتحقيق السعادة والرضا .

ماهية الرفاهية في العمل

1. التطور التاريخي للرفاهية في العمل :

شكلت رفاهية الموظفين ، منذ بداية التصنيع ؛ مصدر قلق كبير بين مختلف الاختصاصيين الاجتماعيين، و غيرهم من الزعماء الأسباب إنسانية ، و كان يعتقد أن العمال يستحقون ، فقط ، الحصول على تكلفة العمل المنجز في الصناعة ، و أن جوانب العمل الأخرى ، كقضايا الصحة ، وحالة العمل ، و السلامة ، و الأمن ؛ يجب ألا تشكل جزءا ضروريا في عقود العمل (Mishra, 2017, p. 180).

أدى ذلك إلى استغلال الموظفين في مكان العمل ؛ ما اثر سلبا على جودة الحياة لدى الموظفين ، إلى جانب انخفاض أجور العمال ؛ التي لم تكن كافية لتلبية نفقات العامل اليومية . بعد ذلك تحولت فكرة الصناعة في جميع أنحاء العالم ، حيث تبلورت في زيادة أجور العمال كلما زادت ساعات العمل والإنتاجية لديهم ؛ ما أدى بالموظفين للعمل لساعات إضافية - فوق طاقتهم - من أجل الحصول على متطلبات الحياة الأساسية ، مما دفع الحكومات للتدخل بسن القوانين لكل الصناعات ، و أكدت أن الصناعات ليست لتحقيق الربح فقط ؛ ظهر ذلك في تقديم خدمات إضافية لبيئة العمل و العمال.

كما تم التحول من الاهتمام بالقضايا المالية و الأجور إلى الاهتمام بجودة و رفاهية الحياة ، سواء كان ذلك في بيئة العمل بشكل خاص أو في المجتمع بشكل عام ، و ازداد الاهتمام بدراسة الرفاهية التنظيمية في العقود الأخيرة ن نبع ذلك الاهتمام من الكثير من التجارب و النظريات ن و تمت دراسة الرفاهية التنظيمية بمؤشرات إيجابية ؛ كالمشاركة في العمل و الرضا الوظيفي ، و من جهة أخرى ؛ تمت دراستها بمؤشرات سلبية ، كالإرهاق و الإدمان على العمل و الإحباط ، و الغضب ، و المواقف السلبية ، وغيرها (Ilies, p. 27)

كما شهد العالم التقدم و الاهتمام في جودة حياة العمل ، حتى وصل الاهتمام إلى رفاهية الإنسان منذ نهاية الحرب العالمية الثانية ، و تحديدا منذ عام 1950م . و في البداية وجد رفاة الموظفين مكانه في السياسات المتعلقة بالضمان الاجتماعي بوصفه واجبا أخلاقيا لصاحب العمل ؛ يقتضي تحسين حياة الموظفين ، و ينص القانون على الحد الأدنى من التسهيلات التي يجب أن تعطى للموظفين أثناء العمل في مرافق العمل (Mishra, 2017, p. 184).

2. أهمية الرفاهية في العمل :

و يشير (Cropanzano Wright) إلى أن الأفراد الأكثر رفاهية في العمل هم أكثر استفادة من الفرص المتاحة في بيئات عملهم و كذلك هم أكثر مساعدة لزملائهم في العمل و أكثر ثقة و تفاؤل.

إذ أن تحقيق الرفاهية داخل العمل ، له تأثير واضح و ملموس في السلوكيات داخل بيئة العمل ، مما ينعكس ذلك في المخرجات التنظيمية و إنتاجية المنظمة و فعالية أدائها .

و استنادا إلى الدراسات التي أجريت إلى أن المنظمات الأكثر تحقيقا للرفاهية في العمل تتمتع بالآتي :
(Del Lunco, 2014, p. 09)

- العاملون هم الأكثر إبداعا ، و قادرين على إحداث التغيير الإيجابي .
- يوجه العاملون فيها على القيام (بأفضل ما يمكن) و ليس فقط حل المشكلات .
- تشجيع العمل الجماعي و الرؤية الإيجابية .
- القادة يعملون على خلق بيئة عمل تعزز التعاون داخل المنظمة .

3. أبعاد الرفاهية في العمل :

يمكن القول أن الرفاهية في العمل تتألف من جوانب مختلفة من الأبعاد و المؤشرات . إذ استخدمت الدراسات مقاييس متنوعة لهذه الجوانب ، و من ضمن ذلك التدابير السلبية و الإيجابية فضلا وعن التدابير الذاتية و التشخيص (الهدف) . إذ يتم تحديد الرفاهية في العمل من حيث الفسيولوجية مقياس الصحة ، و الأعراض النفسية للضغط مقياس للرفاهية الفكرية و مقياس الرفاهية الاجتماعية (Pahkin, 2015, p. 40)

1.3. الرفاهية الفكرية :

و هو مكان العمل الذي تظهر فيه متطلبات الصحة الفكرية إذ قبل سنوات عدة ، كان اعتقاد الاقتصاديين أن المقياس الوحيد المتعارف عليه لقياس للرفاه هو الدخل (و قد انحرف النظرة مؤخرا لصالح نهج بديل ، أو ما يدعى (بالوظائف) أي إنجازات و ما يمتلكه الشخص مثل صحته ، و تعليمه ، و متوسط العمر المتوقع ، و ما إلى ذلك يعتقد أن ينظر إليها بأنها المتغيرات التنسيقية لقياس الرفاه ، فإن التصور الأساسي الذي يجب معالجته قبل الانتقال إلى هذا النهج الحديث هي ما إذا كانت قادرة على عرض صور للرفاه تختلف اختلافا واضح عن تلك التي يمكن استخراجها بالرجوع إلى النهج القائم على الداخل (Balestrino, 2016, p. 03).

2.3. الرفاهية الجسدية :

و هو مكان العمل الذي تتوافر فيه ما تحتاجه الصحة الجسدية و يشعر فيه العاملون بدرجة كبيرة من الرضا . و يركز الرفاه الجسدي تقييم الرفاه الفردي من حيث ما يستطيع الشخص عمله بالفعل أو أن يكون بالنظر إلى ما يقوده إلى السلع و اهتماماته الشخصية و الظروف الخارجية التي تؤثر على استعمال السلع التي من حقه .

و تشكل هذه الأفعال و الخصال رفاه شخص ما و تسمى (وظائف) أمثلة نموذجية هي : (الصحة و طول العمر و التغذية و التعليم و القدرة على تقديم حياة اجتماعية كاملة للترفيه عن الأصدقاء و ما إلى ذلك .) . أي قدراته العامة على الانجاز ، و تدعى " مجموعة القدرة " (Cojocaru, 2014, p. 102) .

و بهذا المعنى ، فإن الأداء الوظيفي (أي مستوى الرفاهية) هو الأعمال الفعلية لمجموعة مختلفة من المهام . و كما ذكر سابقا ، و لكن أيضا على بعض السمات الشخصية (مثل العمر و الجنس و معدل الأيض و الحمل و الوضع داخل الأسرة) الظروف الخارجية توفر شبكة الأمان الاجتماعي ، الظروف الوبائية التي ستؤثر على قدرة الشخص على تحويل الصفات إلى إنجازات (Balestrino, 2016, p. 04) .

3.3 الرفاهية الاجتماعية :

فالمجتمع يتكون من مجموعات الأفراد فيكون من اليسر أن يشتمل توزيع الدخل على ما يحقق سعادات الناس جميعا . فمستوى المعيشة يعتمد بدرجة كبيرة على القدرة الشرائية للدخل المستلم ، ذلك أن السعي للمصلحة الذاتية بصورة فردية و تنافسية هو مصدر القدر الأكبر من الخير العام ، فثمة (يد خفية Invisible Hand) تساعد السعي لتحقيق المصلحة الذاتية و توجيه الناس في السوق نحو أسلم الغايات عاقبة (جالبريث، صفحة 77) .

إلا أن جالبريث في تحليله للمسلمة الكلاسيكية هذه يؤكد على أن (اليد الخفية إنما هي مجرد استعارة لغوية ... و لم يكون آدم سميث بحاجة إلى دعم روحاني لحجته إذ كان أحد رجال عصر التنوير " كان الحديث عند سميث يدور و على نطاق محدود حول المقدمات المادية و المؤسسية لنمو الرفاهية و حول النظام الاجتماعي الذي يساعد في تحقيق السعادة و تذليل البؤس .

4. النظريات المفسرة للرفاهية في العمل :

أولا : النظرية التصاعدية (الرفاه الموضوعي)

تتص النظريات التصاعدية على أن السعادة تأتي من الرفاهية التي نعيشها في مختلف مجالات الحياة أو من التأثيرات الإيجابية المرتبطة بأحداث الحياة و السعادة العامة تتوافق مع إضافة الملذات الصغيرة لهذا المفهوم .

و يعتبر الفرد صفحة نظيفة تتأثر ببيئته و بالتالي يخزن واقعا يتم اختياره بموضوعية ، في هذا السياق الرفاهية ليس سوى مجموعة الجوانب الإيجابية و السلبية التي يواجهها الشخص و بالتالي فإن الأحداث

الموجودة في الأبعاد المختلفة لحياة الفرد (الأسرة و المهنة) هي التي تشكل مستوى الرفاهية التي يشعر بها ، يتم تصنيف هذه النظرية من أسفل إلى الأعلى ، لأن الرفاهية غي الحياة تستمد مصدرها من الرضا الفرعي الذي يتم من خلاله تحديدها بالكامل (Sabella Achete, 2010, p. 31)

ثانيا : النظريات من أعلى إلى أسفل (الرفاهية الذاتية)

تقر النظرية التنازلية مفهوما يتبع منطقا معكوسا ، بحيث يكون لمستوى الرفاهية تأثيرا على جميع مجالات الحياة ، و لن يكون الفرد سلبيًا في تفسير واقعه ، و سيصبح مرشحا لتفسيريا لبيئته لذلك تفترض النظريات أن الأفراد لديهم استعداد لتفسير أحداث الحياة بطريقة إيجابية أو سلبية ، و بالتالي ستكون هنا كخصائص ثابتة للشخصية و التي من شأنها أن تؤثر على تقييم رفاهية ، بعبارة أخرى لن تكون الرفاهية في العمل هي التي من شأنها أن تسهم في الرفاهية العامة ، و لكن الرفاهية العامة هي التي تجعل الفرد سعيدا في وظيفته .

من الممكن التعرف على الأبعاد المختلفة للسعادة الذاتية و هي مجزأة بين تيارين نظريين يمثلان أبعاد متميزة و ثالثا بإتباعها نهج تكاملي للمفهومين :

- البعد العاطفي أو البعد المتعة .

- البعد المعرفي .

- تكامل مفاهيم اللذة .

البعد العاطفي يسعى إلى قياس جودة الحياة من وجهة نظر ذاتية و تم تسليط الضوء على فكرة الرفاهية النفسية من قبل دنير ، في الثمانينات إذ نشر استخدام مصطلح الرفاهية الذاتية . و غالبا ما يستخدم بالتبادل مع مصطلح السعادة لوصف هذا المجال من السعادة .

أما البعد المعرفي نشأ فكرة الرفاهية النفسية في الثمانينات من القرن الماضي و تشير إلى تحقيق الإمكانيات الكاملة للفرد و تقرير لمصير .

و قد تأثرت الرفاهية بشدة بعمل RYFF، و ترتبط بشكل عام بمفاهيم قبول الذات و العلاقات الإيجابية مع الآخرين و الاستقلالية .

تكامل مفاهيم اللذة : يهدف إلى تحديد المقاربات سواء كانت السعادة تتوافق أكثر مع الواقع .

بحث يرى البعض أن الرفاهية بناء متعدد الأبعاد ، و يرى دنير و معاونوه أو زملاؤه أن الرفاهية الذاتية هي الأساس للرفاهية لأن التأثيرات الإيجابية و الرضا في الحياة يمكن أن تنبع من مظاهر مثل

وجود إيجابي للعلاقات الشخصية و وجود أهداف ذات مغزى للنفس (Sabella Achete, 2010, p. 32).

ثالثا : نظريات مكملة للنظريات العامة

أ/نظرية التكيف : لم يتضمن العديد من النظريات في هذا المفهوم ، بحيث يفترض بأن الأفراد يتأقلمون مع الأحداث ، سواء كانت سعيدة أو لديهم تأثير قصير الأجل على السعادة .

ب/نظرية المعايير : تتضمن خلال التقييم ، مقارنة بين الحالة الحالية و معايير معينة ، يمكن أن يكون هذا المعيار مقارنة اجتماعية مع الآخرين ، و الفرق بين الهدف المحقق يتأثر بمستوى الطموح و طريقة تفسير حدث فيما يتعلق بالسياق ، هذا الأخير تم إنشاؤه بواسطة جميع التجارب .

ج/نظرية الهدف : قريبة جدا من المفاهيم السابقة و غالبا ما يتم تضمينها فيما بينها ، و تقترح أن يكون الفرد سعيدا إذا كان قادرا على تلبية احتياجاته و تحقيق أهدافه (يمكن تأسيسها من الاحتياجات أو القيم أو الأعراف الاجتماعية) بحيث أن السعادة تعتمد على التكامل المتناغم للأهداف أو تحقيقها أو التقدم نحو هذا الإنجاز (Sabella Achete, 2010, p. 33)

5. النظريات المفسرة للرفاهية في العمل : و هي كالتالي (محمد أ.، 2019، صفحة 09) :

1.5 : الرفاهية الاقتصادية : تعني الرفاهية الاقتصادية توفر السلع و الخدمات ، التي يحتاج أن يفتتها الأفراد و يشترونها بالنقود ، و غالبا ما يرتبط مفهوم الرفاهية الاقتصادية بالرفاهية المادية .

2.5 : الرفاهية الاجتماعية : هي عبارة عن أساليب منظمة من الخدمات و المؤسسات الاجتماعية هدفها مساعدة الجماعات و الأفراد على تحقيق مستوى مناسب من المعيشة و الصحة ، كما تهدف إلى تحسين الوضع المعيشي لهم بما يتواءم مع احتياجات المجتمع ، و بمعنى آخر الرفاهية الاجتماعية عبارة عن مجموعة من العوامل التي تساعد الأفراد على الوصول إلى مستويات مثالية من نوعية الحياة .

3.5 : الرفاهية الروحية : هو مصطلح حديث في علم النفس ، و له العديد من التعريفات كطيب العيش و جودة الحياة و الهناء النفسي و كلها معان إيجابية ، و تتضمن هذه الرفاهية رفاهية المزاج و العواطف و الرضا الشخصي عن الحياة العامة و الخاصة للفرد . و هي تعني التواصل المنتظم مع النفس الداخلية في فترات منتظمة .

4.5 : الرفاهية الجسدية : و هي اختيار أسلوب حياة يومي مثل الروتين اليومي و عادات الأكل التي تنعكس على الصحة الجسدية

5.5 : الرفاهية الفكرية : الرفاهية الفكرية تعني الانخراط و المشاركة في النشاطات الفكرية ، حيث أن هذه النشاطات تؤثر بشكل مفيد و إيجابي على الفرد ، كما أنها تتيح للفرد فرصة اكتساب المهارات و المعرفة و التي تقلل من التوتر و تساعد على تحسين صحة الفرد العقلية أيضا .

6.5 : الرفاهية العاطفية : تشكل الرفاهية العاطفية جزءا مهما من الصحة العامة للفرد ، و عندما يفقد الفرد الرفاهية العاطفية فإنه سوف يعاني من السلبية و التوتر و التعب و هو بالتالي يفقد قدراته على التعامل مع التحديات اليومية في حياته (محمد أ.، 2019، صفحة 14)

يمكن تحسين أنواع الرفاهية هذه من خلال إتباع مجموعة من الطرق ، و فيما يلي نذكر أبرزها (محمد م.، 2014، صفحة 37) :

- **التواصل :** حيث يعتبر الاتصال و التوصيل بين الأشخاص من أبرز الوسائل التي يتم إتباعها للتحسين من الرفاهية ؛ فمن خلال التواصل يتم زيادة عدد المعارف و تتوسع دائرة الأشخاص من حولنا ؛ مما يفتح آفاقا جديدة أمام الفرد .

- **الفعالية :** من الطرق التي تزيد من الرفاهية لدى الفرد هي الفعالية ، و الفعالية هنا تعني معرفة الاهتمامات و النشاطات التي يتقنها الفرد ، و اتخاذها كعادات يومية .

- **الانتباه :** يتم ذلك من خلال تركيز الانتباه على النقاط الإيجابية في حياة الفرد و محاولة تكثيفها مع الابتعاد عن النواحي السلبية بكل صورها .

- **الاستمرارية :** عادة ما يطلق مفهوم الاستمرارية لتحقيق الرفاهية على الاستمرارية في العالم ، التي تعطي دافعا قويا للاستمرار في تعلم سبل و وسائل المعرفة و التطور و التعلم للوصول إلى الرفاهية .

- **العطاء :** من الطرق الرئيسية لزيادة الرفاهية بجميع حالاتها و صورها هو العطاء ، فكلما قام الشخص بالتقديم و العطاء لمن حوله انعكست عليه سبل الرفاهية و أحسن بها .

6. معيقات الرفاهية في العمل (بوجمعة، 2019، صفحة 89) :

1.6 : موقف الإدارة : يتطلب تطبيق برامج جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل جو من الديمقراطية في مكان العمل ، لذا يوجب على المدراء أن تكون لهم الرغبة القوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع مرؤوسيهيم ، و منحهم فرصة التعبير عن آرائهم و المشاركة بقوة في جميع الشئلة المنظمة ، إلا أن ذلك صعب التحقق ، لأن كثير من المدراء يعتبرون التخلي عن بعض صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم ، لذلك تكون هناك معارضة قوية ضمن مثل هكذا برامج .

2.6 : موقف الاتحادات والنقابات العمالية : قد يتولد عن الاتحادات و النقابات العمالية شعور بأن الرفاهية في العمل تسعى إلى تسريع وتيرة أداء العمل و تحسين الإنتاجية ، دون دفع أي عوائد كافية للعاملين ، أي أنه مجرد وسيلة لزيادة الأداء و الإنتاجية ، و لإزالة هذه المخاوف يجب على الإدارة ترويج برامج جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية داخل حياة العمل لتفسير أهدافها ، و الفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها .

3.6 : التكلفة المالية : ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية و المصاريف اليومية التشغيلية لتحقيق الرفاهية في العمل ضخمة تفوق قدرة المؤسسة ، علاوة على أنه يوجد ما يضمن فاعلية و نجاعة تطبيق هذه الرفاهية ، مما يدعو من سماع هذا القرار و التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة و منح أجور جيدة ، وتبديد المخاوف يجب تطبيق ذلك بعناية و حذر ضمن ميزانية محددة مسبقا وصولا إلى النتائج المرجوة.

و أشار كل من كردال و حسين إلى أن أهم معوقات تطبيق الرفاهية التنظيمية تتمثل في نقص للموارد ، سواء على المستوى البيئية المحيطة ، أو على مستوى المنظمة . فعلى مستوى البيئة المحيطة عندما تكون معدلات البطالة مرتفعة ، بالإضافة إلى سوء الاقتصاد ، و عدم توفر البنية الأساسية في المجتمع ، يقل الاهتمام بالرفاهية التنظيمية داخل العمل ، سواء من جهة الجهات الحكومية المراقبة ، أو من جهة الاتحاد العمالية ، كذلك عندما تفتقد المنظمات للموارد المالية ، أو التنظيمية يقل اهتمامها بالموارد البشري.

إن مفهوم الرفاهية في العمل ظهر ليواكب سياسات التطورات و التحولات التي تعرفها المنظمات . وليقلل من حالات التوتر و القلق التي سادت خوفا من الاستغناء عنهم ، أو تخفيضا لمعدلات أجورهم ، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين و من ثم تعظيم أهمية استخدام و ترشيد أداء الموارد البشرية و اعتبارها إحدى الاستراتيجيات الفعالة في تحسين الأداء

الوظيفي للعاملين (Ahmad, 2018, p. 191)

خلاصة:

في هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان " ماهية الرفاهية في العمل " تناول الباحث المتغير المتعلق بالرفاهية في العمل ، هذا الأخير الذي لا يقل أهمية عن جودة حياة العمل الإداري داخل المؤسسة ، و ذلك بتناول لمختلف أبعاده و مؤشرات المتعلقة به و التي تشمل كل من الرفاهية الفكرية و الرفاهية الجسدية بالإضافة إلى الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية بالإضافة إلى المعوقات التي تحول دون تحقيق الرفاهية داخل المنظمة .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد :

بعدما تناولنا في الفصول السابقة المفاهيم المتعلقة بموضوع جودة حياة العمل الإداري و علاقتها بالرفاهية في العمل ، سوف نحاول في هذا الفصل تجسيد ما طرح من أهداف و ما أثارته الإشكالية من قضايا و تساؤلات تحتاج إلى التحقق .

سنتطرق في هذا الفصل إلى النقاط التالية :

الدراسة الاستطلاعية ، منهج الدراسة ، متغيرات و مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات و الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ، ثم نخرج إلى خطوات الدراسة الميدانية في الختام.

1- الدراسة الاستطلاعية :

الخطوة الأولى التي قمنا بها هي الدراسة الاستطلاعية التي لها أهمية كبيرة ، حيث تعتبر القاعدة التي يبنى عليها الباحث تصورات الأولية حول دراسته و ميدان تطبيقها.

ولقد تم الاتصال بمديرية الشباب و الرياضة لولاية مسيلة من أجل أخذ المعلومات عن عدد الموظفين الإداريين العاملين بالمديرية وذلك لهدف استطلاع مجتمع البحث للشروع في تطبيق الدراسة الحالية.

ملاحظة: بعد تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) ، قام الطالب باختبارها ميدانيا من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على خمسة (05) موظفين ، وذلك من أجل التعرف على مدى ملاءمة الأداة و صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجله وكذا مناسبتها لخصائص عينة الدراسة.

2-منهج الدراسة :

منهج البحث العلمي هو عملية منظمة لتقصي الحقائق و الفرضيات عن طريق إتباع مجموعة من المناهج المعتمدة ، التي توصل الباحث إلى نتائج تؤكد صحة الحقائق و تقيس مدى قابليتها للتطبيق ، أو تثبت الفرضيات أو تنفيها أو تعديلها (قاسم، 1999، صفحة 247) .

من خلال هذا تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على رصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين في فترة زمنية أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث الشكل و المضمون .

و بما أن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على جودة حياة العمل الإداري و علاقتها بالرفاهية في العمل استخدمنا المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع الموضوع و أهدافه، من خلال صياغة الإشكالية و كذا تحديد أدوات جمع البيانات بالإضافة إلى المساعدة في جمع البيانات و الحقائق و تصنيفها و تحليلها تحليلًا دقيقًا و تفسيرها مما يوصل إلى نتائج الدراسة .

3-متغيرات الدراسة :

في البحث العلمي، يتم دراسة العلاقة بين المتغير المستقل، والمتغير التابع؛ لفهم التأثير الذي يمكن أن يكون للمتغير المستقل على المتغير التابع، كما يعتبر المتغير المستقل هو العامل الذي يتحكم فيه الباحث، أو يتم اختياره بشكل مستقل، بينما المتغير التابع هو الذي يتأثر بتغير المتغير المستقل ، وعلى هذا الأساس حددنا المتغيرين في دراستنا على النحو التالي :

المتغير المستقل : حياة العمل الإداري

المتغير التابع : الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل

4- مجتمع و عينة الدراسة :

الأصل في البحث العلمي هو دراسة عناصر مجتمع ككل ، و لتعذر ذلك في كثير من الأحيان مثلا بسبب كبر حجم مجتمع الدراسة أو صعوبة الوصول لجميع العناصر ، لذا يكتفي الباحثون في كثير من الأحيان بعدد من العناصر حسب ما هو متاح حسب الإمكانيات (الوقت - الجهد - التمويل المادي) و هذا ما تمثله عينة الدراسة (إدريس، 2012).

بناء على ذلك يمكن تعريف العينة بأنها عدد محدد أو جزء من إجمالي عدد مفردات مجتمع الدراسة محل الاهتمام ، ذلك بشرط أن تمثل المجتمع تمثيلا دقيقا . بعبارة أخرى يمكن تعريف العينة بأنها مجموعة من الوحدات التي يجب أن تتصف بنفس مواصفات مجتمع الدراسة (الدر، 2017).

بما أن مقر مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة ليس بها عدد قليل من مفردات مجتمع الدراسة ، قمنا بإجراء الدراسة على كل الأفراد الإداريين العاملين وعددهم 35 موظف إداري ، بحيث تم احتساب 100% من المجتمع المدروس (30 عامل إداري).

ويعد جمع الاستمارات الموزعة استطاع الباحث أن يسترجع كل الاستمارات بنسبة 100% و جميعها صالحة للتحليل .

5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (الصدق ،الثبات و الموضوعية) :

تم توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) على 05 أفراد من أفراد العينة ، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث ، بعد ذلك تم اختبار ثبات الأداة باستعمال معامل الثبات ألفا كرومباخ كما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (01) يوضح ثبات أداة الدراسة بمعامل ألفا كرومباخ

درجة الثبات	معامل ألفا كرومباخ	إستمارة الاستبيان
قوي	0.684	

أما فيما يخص صدق الاستبيان فقد استعمل الطالب طريقة الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، حيث وصلنا إلى النتيجة (0.827) بحيث تعتبر هذه القيمة مقبولة و ذات دلالة لغايات هذه البحوث.

6- تصميم الدراسة و المعالجة السيكومترية :

من أجل معرفة نوع العلاقة الارتباطية تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون ، وهذا على مستوى الفرضيات الثلاث ، ويحسب معامل الارتباط بيرسون بالشكل التالي :

01 - معامل الارتباط:

ويمكن اختصار المعادلة السابقة كالتالي :

خلاصة :

وهنا نلاحظ أن المنهجية البحثية تكون بدايتها من تحديد المشكلة .حيث تعتبر المشكلة هي القلم الرئيسي في تحديد خطوط سير عملية تنفيذ البحث. ولهذا لا بد أن يكون تحديد المشكلة قد جرى بشكل صحيح من حيث جودة الاختيار والقدرة على دراسة تلك المشكلة في ظل إمكانيات الباحث الفكرية أولاً ثم المادية؛ وفي هذا الفصل تم التطرق من قبل الباحث إلى سبب اختياره لدراسة هذه الحالة ، وما هي طريقة اختيار عينة الدراسة والهدف والنتائج المرجوة التي ستقدمها هذه الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل النتائج:

1-1- متغير جودة حياة العمل الإداري :

الجدول رقم (02) : يوضح نتائج المتغير (جودة حياة العمل الإداري)

الدالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرارات	العبارات		
00.0	0.182	176.1	83.3	25	نعم	تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم	أولاً : التكامل الاجتماعي
			16.7	5	لا		
			76.7	23	نعم	يدعم المشرف العلاقات الإنسانية بين الموظفين	
			23.3	7	لا		
			83.3	25	نعم	هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين	
			16.7	5	لا		
			100	30	نعم	هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين	
			00	00	لا		
			66.7	20	نعم	يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض	
			33.3	10	لا		
			100	30	نعم	المشكلات التي تصادقك في العمل تؤثر على حياتك العائلية	
			00	00	لا		
			66.7	20	نعم	تقوم بالموازنة بين العمل و حياتك العادية	
			33.3	10	لا		
00.0	0.315	1.333	66.7	20	نعم	يتم توزيع المكافآت على أساس معين	ثانياً : العدالة التنظيمية
			33.3	10	لا		
			50	15	نعم	تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة	
			50	15	لا		
			00	00	نعم	المؤسسة تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية	
			100	30	لا		
			50	15	نعم	راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على أدائك	
			50	15	لا		
50	15	نعم	تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين				
50	15	لا					
00.0	0.345	1.333	83.3	25	نعم	ارتفاع مستوى الأجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل	ثالثاً : صحة ظروف العمل المادية و المعنوية
			16.7	5	لا		
			33.3	10	نعم	لديك دخل إضافي	
			66.7	20	لا		
			83.7	25	نعم	الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل	
			16.7	5	لا		
			50	15	نعم	الرفاهية المادية تخفف عنك أعباء العمل	
			50	15	لا		
83.3	25	نعم	الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية				
16.7	5	لا					
	0.247	1.370	100	30	المجموع		

من خلال معطيات الجدول (02) لمتغير جودة حياة العمل الإداري نجد :

- بالنسبة للتكامل الاجتماعي : نسبة 83.3% من إجابات المبحوثين بينت أن هناك تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم ، التي تعكس الاستقرار و العمل الجماعي و تأدية المهام الموكلة إليهم ، مما يؤثر على سير المؤسسة و تحقيق أهدافها ، في حين صرح عدد من أفراد مجتمع البحث أنه لا يوجد تعاون في أداء المهام بنسبة 16.7% .

أما بالنسبة لدعم المشرف للعلاقات الإنسانية بين الموظفين ، فجاءت إجابة الموظفين بنعم بنسبة 76.7% مما يوحي أن التكامل الاجتماعي يبنى أساسا على العلاقات الإنسانية ، مما يدعم الموظف في أداء مهامه و عمله الذي بدوره يساهم في استقرار عمل المؤسسة في حد ذاتها.

كما جاءت نسبة 83.3% من المبحوثين من يرون أن هناك عدالة في توزيع المهام بين الموظفين وهي النسبة الغالبة ، بينما يرى 16.7% من المبحوثين انعدام توزيع المهام بطريقة عادلة .

كما جاءت نسبة 100% تصرح بوجود تفرقة بين الموظفين ، مما يساهم سلبا في تعطيل التكامل الاجتماعي و العدالة الاجتماعية بين الموظفين داخل المؤسسة .

أما فيما يخص تصريح المبحوثين بأن هناك تشجيع للموظفين على مساعدة بعضهم البعض كانت بنعم بنسبة 66.7% ، على عكس ما صرح به الآخرين و ذلك بنسبة 33.3% ، كذلك من ناحية المشكلات التي تصادف الموظفين في العمل و مدى تأثيرها على حياته العائلية فكانت إجابة الأغلبية التامة بنسبة 100% ، وهذا يعود إلى انعكاسات الحياة الوظيفية على الحياة الاجتماعية بشكل كبير جدا و هذا ما تعكسه نتائج البحث.

- بالنسبة للعدالة التنظيمية ، حيث جاءت نسبة 66.7% من المبحوثين تبين أن توزيع المكافآت يتم بشكل عادل و هذا مؤشر على اعتماد المؤسسة على نظام العدالة مما ينعكس بالإيجاب على الموظفين من خلال تحفيزهم على الأداء الجيد في العمل و المحافظة على الاستقرار بمكان العمل ، بالمقابل نجد ما نسبته 33.3% من المبحوثين صرحوا بعدم وجود توزيع عادل للمكافآت و هذا ما يؤثر على الاستقرار داخل المؤسسة و على تحقيق الأهداف المسطرة.

جاءت نسبة 50% من إجابات المبحوثين فيما يخص ضمان المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة مما يساهم في القيام بالعمل المسند بصورة جيدة ، في حين أنه يرى 50% من المبحوثين العكس تماما ، حيث يرون أن المؤسسة لا تضمن متطلبات الصحة الجيدة في مكان العمل مما يعرقل الوصول إلى الأهداف المسطرة للمؤسسة .

أما فيما يخص التسهيلات التي تقدمها المؤسسة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية فكانت كل إجابات المبحوثين تنفيها بشكل قاطع و بنسبة 100% ، مما يوحي إلى أن ليس للمؤسسة دخل في الموازنة بين الحياة المهنية للموظفين و حياتهم الشخصية ، و هذا قد يؤثر سلبا على أداء المؤسسة و تحقيق الأهداف المسطرة .

كما جاءت ما نسبته 50% من إجابات المبحوثين فيما يخص أن الراحة النفسية مع زملاء العمل تنعكس على الأداء ، في حين أنه 50% من إجابات المبحوثين المتبقية تنفي أن الراحة النفسية مع زملاء العمل تنعكس على الأداء.

أما فيما يخص الشعور بالرضا على طريقة التعامل بين الإدارة و الموظفين فقد انقسمت إجابات المبحوثين إلى ما نسبته 50% بين مؤيد و غير مؤيد لهذا الطرح .

كما جاءت ما نسبته 83.7% تؤيد أن ارتفاع مستوى الأجر يحقق الاستقرار في مكان العمل ، و هذا يرجع إلى أن الأجر المرتفع يحقق معظم الاحتياجات المادية للموظفين مما يساهم في الاستقرار الوظيفي، في حين أن ما نسبته 16.7% تنفي أن لمستوى الأجر علاقة بتحقيق الاستقرار في مكان العمل .

أما فيما يخص الدخل الإضافي فقد كان ما نسبته 33.3% ليس لهم دخل إضافي و ذلك تبعا للمهام المسندة إليهم ، في حين يمتلك 66.7% من الموظفين دخلا إضافيا من منطلق توفير دخلا إضافيا يغطي مختلف احتياجاتهم المادية .

أما فيما يخص الأجر الذي يتقاضاه الموظف يحقق الاستقرار في مكان العمل فكانت 83.7% من الموظفين تقر بأن الأجر الذي يتقاضونه يحقق الاستقرار في مكان العمل ، في حين 16.7% المتبقية كانت إجاباتهم بأن الأجر المتقاضى لا يحقق استقرار في مكان العمل .

جاءت نسبة 50% من إجابات المبحوثين تؤيد أن الرفاهية المادية تخفف أعباء العمل ، في حين أن 50% المتبقية عكسية مما يوحي أن لكل موظف توجهاته في هذا الباب .

نجد نسبة 83.3% من إجابات المبحوثين صرحوا بأن الأجر المتقاضى يلبي الاحتياجات في الحياة اليومية و هذه الفئة غالبا ما يكون الدخل عندها مرتفعا، في حين أننا نجد ما نسبته 16.7% من إجابات المبحوثين ترى بأن الأجر المتقاضى لا يلبي الاحتياجات في الحياة اليومية ، و ذلك راجع في الغالب لتدني الأجر المتقاضى و عدم وجود دخل إضافي لهذه الشريحة .

من خلال ما سبق لنتائج الجدول أعلاه و حسب إجابات أفراد العينة و بعد دراسة التكرارات و النسب المئوية نستنتج أن المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغ (1.370) و بانحراف معياري قدر بـ (0.247) ، هذا يشير إلى وجود ترابط و تناسق بين عبارات المحور الأول يمكن من دراسة العلاقة الارتباطية بين المحور الأول و الثاني .

و تشير جودة حياة العمل الإداري إلى جملة العوامل التي تؤثر على رضا العامل عن وظيفته و جودة حياته العملية ، و يعتبر التكامل الاجتماعي ذلك الشعور بالاندماج و الانتماء إلى فريق العمل والمؤسسة ، و توافر الفرص للتواصل و التعاون و التفاعل الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا والولاء و الإنتاجية و تقليل مستوى التوتر و الضغوط النفسية .

كما أن العدالة التنظيمية تتعلق بالمعاملة العادلة و المتساوية للعاملين و توزيع الفرص و المكافآت والموارد بشكل عادل و منصف ، و يؤدي ضعف العدالة التنظيمية إلى زيادة الشعور بالظلم و التمييز والاحتياج ، مما يؤثر على رضا الموظف و يقلل من الإنتاجية و المساهمة الفعالة في العمل ، في حين نجد أن صحة ظروف العمل المادية و المعنوية تشمل بيئة عمل صحية و آمنة و ملائمة ، بما في ذلك المعدات و الأدوات اللازمة للعمل و الحماية من الأخطار ، إضافة إلى توفر دعم الأسرة و توازن العمل والحياة الشخصية ، كما يتضمن هذا العنصر التركيز على الجوانب المعنوية و النفسية مثل التحفيز والإدارة الفعالة للموظفين و التفكير الإبداعي و التطوير المهني .

1-2- متغير الرفاهية في العمل :

الجدول رقم (03) : يوضح نتائج المتغير (الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في العمل)

الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرارات		العبارات	
				نعم	لا		
00.0	0.1996	1.190	50	15	نعم	الشعور بالانتماء إلى مكان العمل	أولاً : الرفاهية الاجتماعية
				15	لا		
			83.3	25	نعم	تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك	
				5	لا		
			83.3	25	نعم	تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك	
				5	لا		
			83.3	25	نعم	تظهر امتنانك لزملائك	
				5	لا		
			83.3	25	نعم	لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك	
				5	لا		
			83.3	25	نعم	يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك و يساعد في الحصول عليها	
				5	لا		
83.3	25	نعم	يدعم المشرف على عملك الانتماء و التماسك بين الأعضاء في أداء مهامهم				
	5	لا					
00.0	0.345	1.333	83.3	25	نعم	ارتفاع مستوى الأجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل	ثانياً : الرفاهية الاقتصادية
				5	لا		
			33.3	10	نعم	لديك دخل إضافي	
				20	لا		
			83.3	25	نعم	الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل	
				5	لا		
			50	15	نعم	الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك أعباء العمل	
				15	لا		
83.3	25	نعم	الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية				
	5	لا					
المجموع							
	0.272	1.240	100	30			

- بالنسبة للرفاهية الاجتماعية ، جاءت نسبة 50% من إجابة المبحوثين بشعورهم بالانتماء في مكان العمل ، و هذا مؤثر إيجابي بالنسب لهم مما يزيد من ولائهم للمؤسسة و أنهم جزء منها و يعملون على تحقيق أهدافها الخاصة ، بينما نسبة 50% يقولون بأنه لا يوجد انتماء في مكان العمل .

كما جاءت نسبة 83.3% من إجابة المبحوثين بأنهم يحظون بالقبول الاجتماعي من قبل الزملاء و هذا ما يعزز الشعور بروح الفريق و العمل في جو يسوده التعاون ، بينما جاءت نسبة 16.7% إجاباتهم عكسية و هي نسبة قليلة جدا .

- بالنسبة للرفاهية الاقتصادية ، جاءت نسبة 83.3% من إجابات المبحوثين تؤكد أن ارتفاع الأجر يحقق الاستقرار في مكان العمل ، حيث يمكن للموظف أن يكون له دور في تحسين حياة عمله لأن الجانب المادي عادة ما يمنح للموظفين الاستقرار في مكان عملهم ، مما يوحي أن أكثر أبعاد جودة حياة العمل الإداري التي ما زالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة من وجهة نظر الإداريين تمثلت في (الأجر ، المكافآت ، ظروف بيئة العمل المعنوية ، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ... إلخ) ، وهو ما يتوافق مع ما تم التوصل إليه حيث تؤكد مديرية الشباب والرياضة - محل الدراسة - كوظيفة عمومية تشهد محدودية الدخل الشهري و الذي يعد م ن أهم مميزات حياة العمل الجيدة الذي يرتبط انخفاض وجودها أو قلتها من أسباب عدم تحقيق الرفاهية الاقتصادية في العمل .

كما أكدت النسب أن معظم العاملين الإداريين لديهم دخل إضافي 66.7% من المبحوثين أكدوا ذلك ، و ذلك لتعويض النقص المادي المتقاضى ، حيث هذا الأخير لا يلبي الحاجات اليومية للموظف في الوقت الراهن .

كما أن ما نسبته 83.3% من الموظفين عبروا عن أن الأجر المتقاضى يحقق لهم الاستقرار في مكان العمل من منطلق أن مناصبهم نوعية بالمقارنة مع زملائهم حيث يتقاضون أجرا أكبر من زملائهم .

جاءت نسبة 50% من إجابات المبحوثين تؤكد أن الرفاهية الاقتصادية تخفف أعباء العمل ، في حين أن 50% المتبقية نفت ذلك .

كما أكدت الغالبية من الموظفين أن الأجر المتقاضى يحقق و يلبي الحاجات اليومية في حياتهم بنسبة 83.3% من إجمالي الإجابات .

من خلال نتائج الجدول أعلاه ، وحسب إجابات أفراد العينة و بعد دراسة التكرارات و النسب المئوية نستنتج أن المتوسط الحسابي للمحور بلغ (1.240) و بانحراف معياري قدر بـ (0.272) عند مستوى الدلالة (0.00) . هذا يشير إلى وجود ترابط و تناسق بين عبارات المحور الثاني تمكن من دراسة العلاقة الارتباطية بينه و بين المحور الأول .

ومنه نجد أن أشكال الرفاهية في العمل تتعدد ، وهي عادة ما تنقسم إلى ثلاث فئات رئيسية (الرفاهية العاطفية ، الرفاهية الاقتصادية ، الرفاهية الاجتماعية) ، حيث تشمل الرفاهية العاطفية الجوانب النفسية و العاطفية للموظفين ، و تتضمن الشعور بالراحة و التحمل و الاستقرار العاطفي في مكان العمل ، ويمكن تحقيق هذه الرفاهية من خلال توفير بيئة عمل إيجابية و صحية و داعمة للموظفين ، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الزملاء و الإدارة .

كما تتعلق الرفاهية الاقتصادية بالمستوى المادي للموظفين و تشمل مثلا الحصول على الرواتب و المزايا الملائمة و العادلة ، و فرص النمو المهني و الترقية ، و تعتبر هذه الرفاهية مهمة جدا لتوفير الراحة المالية للموظفين و تحسين جودة حياتهم ، في حين تشمل الرفاهية الاجتماعية الجوانب الاجتماعية للموظفين و تتضمن الشعور بالانتماء و التعاون والاحترام في مكان العمل ، و تمثل هذه الرفاهية تحديا كبيرا في بعض الثقافات المختلفة ، و يمكن تحقيقها من خلال تعزيز التنوع و الشمولية في العمل و توفير فرص التعلم و التطوير .

2- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات:

2-1 مناقشة الفرضية الأولى : هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية

الجدول رقم (04) : يوضح العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة
العدالة التنظيمية	1.209	0.332	0.676	0.00	ارتباطية
الرفاهية الاقتصادية	1.962	0.365			

من خلال الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية بلغ (1.209) بانحراف معياري قدر بـ (0.332) ، و المتوسط الحسابي للرفاهية الاقتصادية بلغ (1.962) بانحراف معياري بلغ (0.365) ، وعليه فإن معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية بلغ ((0.676) عند مستوى الدلالة (0.00) . مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين ، أي أن أفراد العينة من الموظفين الإداريين يتمتعون بالرفاهية الاقتصادية النابعة من العدالة التنظيمية التي توفرها المؤسسة التي يعملون بها ، خاصة فيما يخص المكافآت والترقيات بمختلف أنواعها الممنوحة من قبل المؤسسة .

فعنصر العدالة يحتل المركز الأول من بين عناصر إدارة العلاقات الإنسانية في أهمية تشكيل الثقافة المؤسسية في المنظمة و السلوك الإيجابي لدى أعضاء العمل . هذا ما أكدته الدراسات التي تناولت موضوع العدالة إذ أن شعور الموظف بوجود عدالة منصفة سواء من جانب منح المكافأة و الترقية أو من جانب توزيع المهام سيقبل من حدة الصراعات و التوتر بين الموظفين وكذلك بين الموظف و المسؤولين.

2-2- مناقشة الفرضية الثانية : هناك علاقة ارتباطيه بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية و الرفاهية الاجتماعية .

الجدول رقم (05) : يوضح العلاقة الارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية و الرفاهية الاجتماعية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة
صحة ظروف العمل المادية و المعنوي	1.190	0.345	0.576	0.00	ارتباطية
الرفاهية الاجتماعية	1.333	0.345			

يتضح من خلال نتائج الجدول (05) أن المتوسط الحسابي لصحة ظروف العمل المادية و المعنوية بلغ (1.190) بانحراف معياري مقدر بـ (0.345) ، بينما المتوسط الحسابي للرفاهية الاجتماعية بلغ (1.333) و بانحراف معياري قدر بـ (0.345) .

وعليه معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.576) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يوحي و يشير إلى أن العلاقة الارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية من جهة و الرفاهية الاجتماعية من جهة أخرى علاقة ارتباطيه قوية .

نجد أن هذه النتائج من الدراسة تتفق مع دراسة نهاد إسماعيل الشنطي التي أكدت على أن الرفاهية الاجتماعية لا تكون إلا من خلال سلامة ظروف العمل سواء المادية منها أو المعنوية ، حيث أن تناسب ساعات العمل و الظروف الملائمة داخل المؤسسة تعمل على إعطاء جو مناسب من أجل العمل بسلاسة و مرونة دون أي ضغوطات خارجية ، كما أن التسهيلات التي تمنحها المؤسسة للموظفين تساعد على إنجاز أعمالهم بكل قابلية داخل بيئة عمل ملائمة .

فعمل المؤسسة على تحسين مستوى جودة بيئة العمل بحيث يتم التناسب بين مهام العمل و الأوقات المحددة لإنجازها و تحسين ظروف العمل المادية و المعنوية المناسبة للعمل سيعود بالإيجاب الموظف، ويحقق بذلك الانتماء و الولاء والاندماج لتحقيق أهداف المؤسسة ، وهذا ما أكدت عليه حركة العلاقات الإنسانية التي ركزت على العناصر التنظيمية و التي تنظر إلى المؤسسة على أنها مجتمع إنساني و تخلص إلى أن العلاقات الإنسانية تهدف إلى تحفيز الأفراد للوصول إلى أعلى كفاءة ممكنة، وتحفزهم كذلك على التعاون المثمر و خلق روح العمل الجماعي والبناء لتحقيق الأهداف المشتركة وإشباع رغبات العاملين واحتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والعاطفية ، لأن إشباع هذه الحاجات كفيل بتحقيق الرفع من مستوى الأداء و تحقيق الرفاهية في العمل داخل المؤسسة.

2-3- مناقشة الفرضية العامة: هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة العمل الإداري و رفاهية العمل.

الجدول رقم (05) : يوضح العلاقة الارتباطية بين جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة
جودة حياة العمل الإداري	1.756	1.320	0.967	0.00	ارتباطية
الرفاهية في العمل	1.782	1.003			

من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين صحة جودة العمل الإداري و رفاهية العمل لدى عينة الدراسة ، و بما أن نتيجة مستوى الدلالة صفري و معامل الارتباط بيرسون (0.967) فإن طبيعة العلاقة ارتباطية .

كما يتضح من خلال نتائج الجدول رقم 12 أن المتوسط الحسابي لجودة العمل الإداري بلغ (1.756) و بانحراف معياري قدر بـ (1.320) بينما بلغ المتوسط الحسابي لرفاهية العمل (1.782) و بانحراف معياري قدر بـ (1.003) ، وعليه فإن معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل بلغ (0.969) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين متغيرين ، أي أنه كلما تحسنت جودة حياة العمل الإداري كلما زادت الرفاهية في العمل و العكس صحيح .

من خلال هذه النتائج توصلنا إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغيرين ، هذه النتائج تتفق مع دراسة علي حسين عبد الزهرة التي أكدت أن التأثير الإيجابي للرفاهية التنظيمية في العمل و بمرور الزمن سيشجع العاملين و يحفزهم على تحسين مستوى أدائهم .

من جهة أخرى تعني رفاهية العمل الظروف التي يعيشها العامل في مكان العمل بما في ذلك المستوى المادي و البيئي و الاجتماعي و النفسي ، كما أن رفاهية العمل تتأثر بمختلف العوامل مثل الراتب ، و التوازن بين العمل و الحياة الشخصية ، العلاقات الاجتماعية في مكان العمل ، الأمان و الصحة و السلامة .

خلاصة :

من خلال مناقشتنا للدراسة الراهنة المشكّلة في "جودة حياة العمل الإداري و علاقتها بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في العمل " واعتمادا على المداخل النظرية التي ساعدتنا في تحديد تصور محدد عالجا من خلاله متغيرات الدراسة عن طريق تدعيمه مختلف الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا بالبحث من خلال الكشف عن العلاقة بين متغيرين ، حيث اعتمدت الدراسة على طرق منهجية تستجيب لأهداف الدراسة الميدانية التي أجريت بمقر مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة و ذلك بهدف إثبات أو نفي للفرضية العامة، التي توصلنا من خلالها إلى جملة من النتائج المتعلقة بالدراسة حيث جاءت هذه النتائج على النحو التالي :

- أن لجودة حيات العمل الإداري علاقة بالرفاهية في العمل .
- أن عدالة المكافآت و الترفيات لها علاقة بتحقيق الرفاهية الاقتصادية .
- أن الأجر الذي يتقاضاه الموظف يساهم في تحقيق حاجاته المادية و أهداف المؤسسة ، أي أن هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية .
- أن الظروف الصحية في مكان العمل يعتبر مؤشرا لتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة ، بمعنى أن هناك علاقة قوية بين صحة ظروف العمل و الرفاهية الاجتماعية .

و يمكن القول أن فرضيات الدراسة تحققت و أن الفرضية العامة قد تم إثباتها من خلال تحقق الفرضيات الجزئية ، و من خلال كل ما سبق توصلنا إلى أن :

- هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و الرفاهية الاقتصادية .
- هناك علاقة ارتباطية بين صحة ظروف العمل المادية و المعنوية من جهة و الرفاهية الاجتماعية من جهة أخرى .
- هناك علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في العمل .

الفصل السادس

الاستنتاجات والاقتراحات

1- الاستنتاج العام:

تم من خلال هذه الدراسة البحث عن علاقة جودة حياة العمل الإداري بالرفاهية في العمل و ذلك بغرض الإجابة على الإشكالية الرئيسية و الأسئلة الفرعية المطروحة ، حيث تم في الجانب النظري التطرق إلى أهم المفاهيم لكل من جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل .

و قد كان اختيارنا لمقر مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة قصد إسقاط الجانب النظري على أرض الواقع باعتبارها تمكنا من التعرف على علاقة جودة حياة العمل الإداري بأبعادها المختلفة بالرفاهية في العمل داخل المؤسسة محل الدراسة .

و من أهم ما توصلنا إليه خلال هذه الدراسة ما يلي :

- أن مفهوم جودة حياة العمل الإداري منهج و منظومة متكاملة مرتبطة بكافة السياسات التي يمكن من خلالها تحسين و تطوير الرأس المال البشري في المنظمة؛
- السياسات الفعالة لجودة حياة العمل الإداري التي تنتجها المنظمة تؤدي إلى جلب الموارد البشرية المتميزة بالمهارات والكفاءات و المعارف و الحفاظ عليها ، مع توفير قوة عمل أكثر مرونة و رفاهية بالعمل ؛
- توفر رفاهية بالعمل في المنظمة يقوي قدرتها التنافسية ؛
- من أهم فوائد جودة حياة العمل الإداري في المنظمة زيادة رضا العاملين مما يؤدي إلى التقليل من معدل حوادث العمل و الإصابات و الغيابات و كذا التقليل من دوران العمل ؛
- توفرت جودة حياة العمل الإداري بدرجة متوسطة و ذلك من وجهة نظر الموظفين في مقر مديرية الشباب و الرياضة بالمسيلة .

2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية:

2-1- الاقتراحات

- 01 . القيام بدراسة تحليلية لعلاقة جودة حياة العمل الإداري بالعوامل المؤثرة في الرفاهية في العمل مثل الراتب و الموقع الجغرافي ، و التوازن بين الحياة العملية و الشخصية و غيرها .
- 02 . البحث عن العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل .
- 03 . تطوير أدوات و مقاييس جديدة لقياس جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل .
- 04 . دراسة تأثير العوامل النفسية على جودة حياة العمل الإداري مثل الإحباط و التوتر و التعب الذهني و كيفية التعامل معها .
- 05 . الاهتمام بالعوامل الثقافية و الاجتماعية التي قد تؤثر على جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل ، مثل الثقافة المؤسسية و القيم الاجتماعية و الدينية .
- دراسة تأثير العوامل البيئية على جودة حياة العمل الإداري و الرفاهية في العمل مثل ظروف العمل و التلوث و توافر المرافق الصحية و التعليمية في المنطقة المحيطة بمكان العمل .
- 06 . توزيع المهام و الوظائف بين الموظفين داخل المؤسسة بشكل عادل و التي تعمل على تعزيز ثقافة العدالة و السعي إلى عدم تضارب أداء المهام و التنسيق فيما بينهم .
- 07 . تطوير العلاقات الاجتماعية في العمل مما يساهم في زيادة و تحسين الأداء داخل المؤسسة مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام .

2-2- الآفاق المستقبلية:

- هناك علاقة بين إشراك العاملين الإداريين في قرارات المؤسسة و الرفاهية النفسية في العمل .
- هناك علاقة بين عملية التخطيط و التنظيم و الرفاهية النفسية والاقتصادية في العمل .
- هناك علاقة بين أهداف المؤسسة و الرفاهية في العمل.

قائمة المصادر

والمراجع

- المراجع باللغة العربية :

1. ابن منظور ، لسان العرب ، تصحيح : أمين محمد عبد الوهاب محمد الصادق العبيدي ، دار إحياء التراث العربي ، ط 1018 ، بيروت لبنان ، 1990.
2. أبو ليفة ، سناء مصطفى محمد ، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة و روحانية مكان العمل : دراسة لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة ، المجلة العربية لإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، المجلد 39، العدد 4 ، جامعة أسيوط ، مصر ، 2019.
3. أحمد بوجمعة ، أثر حياة العمل في التقليل من حوادث العمل دراسة حالة مؤسسة مطاحن سوفيا الوادي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2019.
4. إصلاح الدين محمد الهتبي ، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية ، المجلد 20، العدد 02، سوريا 2004.
5. بحر يوسف ، و أبو سويرح أيمن ، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة ، الجامعة الإسلامية ، 2010.
6. تسيير زاهر ، أثر جودة الحياة العمل في الالتزام التنظيمي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، المجلد 38، العدد 01 ، سوريا ، 2016.
7. جاد الرب سيد ، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية ، دار الفكر العربي للنشر ، مصر ، 2008.
8. جون كنيث جالبيرت ، تاريخ الفكر الاقتصادي ، الماضي صورة الحاضر ، ترجمة : احمد فؤاد بلبع ، عالم المعرفة للنشر و التوزيع ، الكويت .
9. حلاوة ، عماد المنصور ، غموض الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة : الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2015.
10. حيدر علي السعودي ، إدارة تكاليف الجودة استراتيجيا ، الطبعة العربية دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010.
11. الدمراش ، أحمد محمد ، جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ، دار الحكمة للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2018.
12. الرفاعي محمد ، الإدارة بالمشاركة و أثرها على العاملين و الإدارة، رسالة ماجستير ، جامعة سانت كليمانس العالمية ، كلية الإدارة ، بريطانيا ، 2009.
13. السالم مؤيد سعيد ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة مدخل استراتيجي تكاملي ، دار إثراء للنشر ، عمان ، 2009.

14. سعد علي العنزي ، أحمد علي صالح ، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009.
15. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، ط1، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2007.
16. عبد الوهاب بن شباب بن شميلان ، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي و قياس أثرها على أداء العاملين ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 39 العدد 02، المنظمة العربية للتنمية ، السعودية ، جوان 2019.
17. العتيبي ، عطاء الله بن مطني ، الترفيات الوظيفية و علاقتها بالرضى الوظيفي للعاملين في جوازات مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2010.
18. فارس محمود أبو معمر ، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة ، مذكرة مكملة للمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية في الجامعة الإسلامية غزة ، 2018.
19. قاسمي محمود ، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة ، رسالة ماجستير ، بسكرة الجزائر 2006.
20. لطفي ، طلعت إبراهيم ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة و النشر ، مصر ، 2007.
21. ماضي ، خليل ، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ، رسالة دكتوراه ، جامعة قناة السويس ، مصر ، 2014.
22. مشرور محمد الأمين و حسيني إسحاق ، الرفاهية في العمل و الوقاية من المخاطر السيكو اجتماعية ، و الملتقى الوطني حول الرفاهية و المستوى المعيشي في الجزائر ، جامعة معسكر ، الجزائر ، 17 ديسمبر 2017.
23. مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي ، ط1، دار إثراء للنشر و التوزيع ، عمان 2009.
24. ناصر ، سومر أديب أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام في سورية دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير ، جامعة تشرين ، كلية الاقتصاد سورية ، 2004.
25. نهاد عبد الرحمن الشنطي ، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل -دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة و الإسكان ، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الدولة و الحكم الرشيد ، جامعة الأقصى ، غزة ، 2016.

26. الهابيل ، وسيم إسماعيل و عايش ، علاء محمد ، تقييم إجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين ، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، الجامعة الإسلامية ، المجلد رقم 20 ، العدد 02 ، 2012.
27. هاشم عيسى عبد الرحمن أبو حميد ، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى في غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة جامعة الأقصى ، غزة ، 2017.

الهيبي ، خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان 2003

المراجع باللغات الأجنبية :

28. Achte I . Delaflore J-L، F. C. (2010). Comment Concillier La Performance Et Le Bien-Eter Au Travail ? Organisation ، Management And Dscision Science. Duphin Université de paris.
29. Ahmad A ; Omar، Z. & Jamal، N. A. "Workplace spirituality among Malaysian Employees in hospitality and educational organizations" ، Pertanika journal of social Sciences & Humanities ، 26 ، 2018.
30. Ahmadi، F.، & Salavati،M. "A Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in Kurdistan province"، Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business، Vol. 4، No.1، (2012).
31. Ayesha، T، "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh European"، Journal of Business and Management، Vol. 4، No.2، (2012)
32. Balestrino، A.، & Sciclone، N. (2016). Should we use functionings instead of income to measure well-being? Theory، and some evidence from Italy. Rivistainternazionale di scienze sociali.
33. Clermont B. (1993)، La Qualité De Vie Au Travail Et L'efficacité Des Enseignants، Revue Des Sciences De L'éducation، Vol. 19، N° 2.

34. Cojocaru, C. L. (2014). ORGANIZATIONAL WELL-BEING. Scientific Bulletin" Mircea cel Batran" Naval Academy, 17(2).
35. Cropanzano, R. & Wright, T. (2001). "When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis". Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(3).
36. Danford, Andy, et al. "Partnership, high performance work systems and quality of working life", New Technology, Work and Employment, Vol.23 No.3,(2008).
37. Del Junco, Julio García. EspasandinBustelo, Francisco, Jeremias Dutschke, Georg Michael,Palacios Florencio, Beatriz, (2014)," An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies", ATINER CONFERENCE PAPER SERIES No: SME2013-0855, Athens Institute for Education and Research.
38. Dhaka, D., Jahan, K., Rahman, T., & Tabassum, "A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", World Journal of Social Sciences, Vol.1, No.3, (2011).
39. Dupuis G, Martel J- P, Voirol. C. Bibeau L, Noémie H-B ; La Qualité De Vie Au Travail, Bilan De Connaissances L'inventaire Systémique De Qualité De Vie Au Travail, Centre De Liaison Sur L'intervention Et La Prévention Psychosociales, Canada |; (2009).
40. Dupuis. G, Inventaire Systémique De Qualité De Vie (Isqv) Et Inventaire Systémique De Qualité De Vie Au Travail (Isqvt) Laboratoire D'études Sur La Psychologie De La Santé Et La Qualité De Vie, Des Outils Pour Changer Le Monde, Canada.(2004).
41. Sabella Achete,jeam-lucDelaplore et all,comment concilier la performance et le bienetre au travail : 2010 ; paris.

قائمة الملاحق



معهد علوم وتكنولوجيا النشاطات البدنية والرياضية
Institute of Science and Technology of Physical and Sports Activities

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohammed Boudiaf of M'sila



قسم الإدارة و التسيير الرياضي

جودة حياة العمل الإداري و علاقتها بتحقيق الرفاهية في بيئة العمل

السيدة (ة) الكريمة (ة) تحية طيبة

في إطار إعداد مذكرة تخرج لطور الماستر ، ضمن تخصص علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، قسم الإدارة و التسيير الرياضي

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان من أجل الإجابة عليه بكل موضوعية مع العلم أن معلوماتكم التي تفضلون بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة .

ولكم مني جزيل الشكر و التقدير على حسن تعاملكم معنا

ملاحظة : ضع علامة (X) في المكان الذي تراه مناسب

تحت إشراف البروفيسور

إعداد الطالب :

مجاوي رابح

بوقرة عبد المجيد

السنة الجامعية : 2024-2023

أولاً : التكامل الاجتماعي

- (1) هل هناك تعاون بين الموظفين في أداء المهام ؟ نعم لا
- (2) هل يدعم المشرف على العمل العلاقات الإنسانية بين الموظفين ؟ نعم لا
- فيما يتمثل هذا الدعم :
- (3) هل هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين ؟ نعم لا
- (4) هل هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين ؟ نعم لا
- (5) هل يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض ؟ نعم لا
- (6) هل المشكلات التي تصادفك في العمل تؤثر على حياتك العائلية ؟ نعم لا
- (7) هل تقوم بالموازنة بين العمل و حياتك العادية ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب نعم ، كيف يتم ذلك :

ثانياً : العدالة التنظيمية

- (8) على أي أساس يتم توزيع المكافآت ؟
- على أساس التميز في أداء المهام
- على أساس الفعالية و المردودية
- على أساس الكفاءة المهنية
- (9) هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة ؟ نعم لا
- (10) هل تهتم بمشاعر و مصلحة زملائك في العمل ؟ نعم لا
- (11) هل المؤسسة التي تعمل بها تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية؟ نعم لا
- (12) هل تعتقد أن راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على أدائك ؟ نعم لا
- (13) هل تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الإدارة و الموظفين ؟ نعم لا

ثالثاً : الرفاهية الاقتصادية

- (14) هل ارتفاع مستوى الأجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟ نعم لا
- (15) هل لديك دخل إضافي ؟ نعم لا
- (16) هل الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟ نعم لا
- (17) هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك أعباء العمل ؟ نعم لا
- (18) هل تعتقد أن الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية ؟ نعم لا

رابعاً : الرفاهية الاجتماعية

- (19) هل تشعر بالانتماء في مكان عملك ؟ نعم لا
- (20) هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك ؟ نعم لا
- (21) هل تحضرا بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك ؟ نعم لا
- (22) هل تظهر امتنانك لزملائك ؟ نعم لا
- (23) هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك ؟ نعم لا
- (24) هل يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك و يساعد في الحصول عليها؟ نعم لا
- (25) هل يدعم المشرف على عملك الانتماء و التماسك بين الأعضاء في أداء مهامهم؟ نعم لا

مخرجات spss

```

COMPUTE العدالة_التنظيمية(Q08)=MEAN(Q09,Q10,Q11,Q12,Q13).
EXECUTE.
COMPUTE العدالة_التنظيمية(Q14)=MEAN(Q15,Q16,Q17,Q19).
EXECUTE.
COMPUTE الرفاهية_الاقتصادية(Q14)=MEAN(Q15,Q16,Q17,Q19).
EXECUTE.
COMPUTE الرفاهية_الاجتماعية(Q20)=MEAN(Q21,Q22,Q23,Q24,Q25,Q26).
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى_التعليمي الحالة_الاجتماعية الأقدمية الأجرة
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Fréquences

		Remarques
Sortie obtenue		28-MAY-2024 14:54:32
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
	Syntaxe	FREQUENCIES الجنس السن VARIABLES= المستوى_التعليمي الحالة_الاجتماعية الأقدمية الأجرة /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	02:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Descriptives

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:55:37
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES Q01 الجنس VARIABLES= Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 التكامل الاجتماعي Q07 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07
/STATISTICS=MEAN STDDEV.
التكامل الاجتماعي

Descriptives

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:56:28
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07 التكامل_الاجتماعي /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل هناك تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم؟	30	1667,1	37905,٠
هل يدعم المشرف على العمل العلاقات بين الموظفين؟	30	2333,1	43018,٠
هل هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين؟	30	1667,1	37905,٠
هل هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين؟	30	0000,1	00000,٠
هل يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض؟	30	3333,1	47946,٠
هل المشكلات التي تصادفك في العمل تؤثر على حياتك العائلية؟	30	0000,1	00000,٠
هل تقوم بالموازنة بين العمل وحياتك العادية؟	30	3333,1	47946,٠
التكامل_الاجتماعي	30	1762,1	18257,٠
N valide (liste)	30		

العدالة_التنظيمية
DESCRIPTIVES VARIABLES=Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Remarques

Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:57:27
Commentaires	

Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13 العدالة_التنظيمية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	02:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
على اي اساس يتم توزيع المكافآت؟	30	3333,1	47946,٠
هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة؟	30	5000,1	50855,٠
هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في العمل؟	30	4333,1	50401,٠
هل المؤسسة التي تعمل بها تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية؟	30	0000,2	00000,٠
هل تعتقد ان راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على ادائك؟	30	5000,1	50855,٠
هل تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الادارة والموظفين؟	30	5000,1	50855,٠
العدالة_التنظيمية	30	3333,1	34575,٠
N valide (liste)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q14 Q15 Q16 Q17 Q19
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:58:17
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q14 Q15 Q16 Q17 Q19 الرفاهية_الإقتصادية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل ارتفاع مستوى الاجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟	30	1667,1	37905,٠
هل لديك دخل اضافي ؟	30	6667,1	47946,٠
هل الاجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟	30	1667,1	37905,٠
هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل ؟	30	5000,1	50855,٠
هل تعتقد ان الاجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية ؟	30	1667,1	37905,٠
الرفاهية_الإقتصادية	30	3333,1	34575,٠
N valide (liste)	30		

الرفاهية_الاجتماعية DESCRIPTIVES VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:58:51
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 الرفاهية_الاجتماعية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل تشعر بالانتماء في مكان عملك ؟	30	5000,1	50855,0
هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك ؟	30	1667,1	37905,0
هل تحضرا بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك ؟	30	1667,1	37905,0
هل تظهر امتنانك لزملائك ؟	30	0000,1	00000,0
هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك ؟	30	1667,1	37905,0
هل يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك ويساعد في الحصول عليها ؟	30	1667,1	37905,0
هل يدعم المشرف على عملك الانتماء والتماسك بين الاعضاء في اداء مهامهم ؟	30	1667,1	37905,0
الرفاهية_الاجتماعية	30	1905,1	19969,0

N valide (liste)	30		
------------------	----	--	--

```

COMPUTE x=MEAN(التكامل_الاجتماعي،العدالة_التنظيمية).
EXECUTE.
COMPUTE y=MEAN(الرفاهية_الإقتصادية،الرفاهية_الاجتماعية).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT التكامل_الاجتماعي
/METHOD=ENTER الرفاهية_الاجتماعية.
    
```

Régression

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:08:39
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT التكامل_الاجتماعي /METHOD=ENTER الرفاهية_الاجتماعية.
Ressources	Temps de processeur	03:00:00:00
	Temps écoulé	02:00:00:00

Mémoire requise	3808 octets
Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الاجتماعية ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : التكامَل_الاجتماعي
 b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	257 ^a ,	066,	033,	17955,

a. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الاجتماعية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	064,	1	064,	986,1	170 ^b ,
de Student	903,	28	032,		
Total	967,	29			

a. Variable dépendante : التكامَل_الاجتماعي
 b. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الاجتماعية

Coefficients^a

Modèle	B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1 (Constante)	456,1	201,		229,7	000,
الرفاهية_الاجتماعية	235,-	167,	257,-	409,-1	170,

a. Variable dépendante : التكامَل_الاجتماعي

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN

العدالة التنظيمية /DEPENDENT
الرفاهية_الإقتصادية. /METHOD=ENTER

Régression

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:09:56
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT العدالة_التنظيمية /METHOD=ENTER الرفاهية_الإقتصادية.
Ressources	Temps de processeur	03:00:00:00
	Temps écoulé	04:00:00:00
	Mémoire requise	3808 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الإقتصادي b ₅	.	Introduire

- a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية
 b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	000 ^a ,1	000,1	000,1	00000,0

a. Prédicteurs : (Constante), الرفاهية_الإقتصادية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	467,3	1	467,3	.	. ^b
de Student	000,0	28	000,0		
Total	467,3	29			

a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية
 b. Prédicteurs : (Constante), الرفاهية_الإقتصادية

Coefficients^a

Modèle	B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1 (Constante)	000,0	000,0		.	.
الرفاهية_الإقتصادي	000,1	000,0	000,1	.	.

a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT التكامَل_الاجتماعي
 /METHOD=ENTER الرفاهية_الإقتصادية.

Régression

Remarques

Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:10:46
Commentaires	
Entrée	Données
	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOU1.sav
Jeu de données actif	Jeu_de_données0
Filtre	<sans>

	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT التكامل_الاجتماعي /METHOD=ENTER الرفاهية_الإقتصادية.
Ressources	Temps de processeur	05:00:00:00
	Temps écoulé	06:00:00:00
	Mémoire requise	3808 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الإقتصادي b _٥	.	Introduire

- a. Variable dépendante : التكامل_الاجتماعي
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	166 ^a ،	028،	007،-	18321،

a. Prédicteurs : (Constante) الرفاهية_الإقتصادية

ANOVA ^a					
Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression de Student	027،	1	027،	798،	379 ^b ،
Total	940،	28	034،		
	967،	29			

a. Variable dépendante : التكامل_الاجتماعي
b. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الإقتصادية

Coefficients ^a					
Modèle	B	Coefficients non standardisés		t	Sig.
		Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	293،1	135،		553،9	000،
الرفاهية_الإقتصاديّة	088،-	098،	166،-	893،-	379،

a. Variable dépendante : التكامل_الاجتماعي

COMPUTE العدالة_التنظيمية(Q08)=MEAN(Q09،Q10،Q11،Q12،Q13).
EXECUTE.
COMPUTE العدالة_التنظيمية(Q14)=MEAN(Q15،Q16،Q17،Q19).
EXECUTE.
COMPUTE الرفاهية_الإقتصادية(Q14)=MEAN(Q15،Q16،Q17،Q19).
EXECUTE.
COMPUTE الرفاهية_الاجتماعية(Q20)=MEAN(Q21،Q22،Q23،Q24،Q25،Q26).
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى_التعليمي الحالة_الاجتماعية الأقدمية الأجرة
/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques		
Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:54:32	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى التعليمي الحالة الاجتماعية الأقدمية الأجرة /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur 02:00:00:00
	Temps écoulé 01:00:00:00

Statistiques

	خاصية الجنس	خاصية السن	خاصية المستوى التعليمي	خاصية الحالة الاجتماعية	خاصية الأقدمية
N	Valide 30	30	30	30	30
	Manquant 0	0	0	0	0

Statistiques
خاصية الأجرة

N	Valide	Manquant
	30	0

Table de fréquences

Descriptives

Remarques

Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:55:37
Commentaires	
Entrée	Données C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAUI.sav
Jeu de données actif	Jeu_de_données0
Filtre	<sans>
Pondération	<sans>
Scinder un fichier	<sans>
N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.

	Syntaxe	DESCRIPTIVES Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 التكامل_الاجتماعي Q07 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07
التكامل_الاجتماعي
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:56:28
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOU1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07 التكامل_الاجتماعي /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل هناك تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم؟	30	1667,1	37905,٠
هل يدعم المشرف على العمل العلاقات بين الموظفين؟	30	2333,1	43018,٠
هل هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين؟	30	1667,1	37905,٠

هل هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين؟	30	0000,1	00000,0
هل يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض؟	30	3333,1	47946,0
هل المشكلات التي تصادفك في العمل تؤثر على حياتك العائلية؟	30	0000,1	00000,0
هل تقوم بالموازنة بين العمل وحياتك العادية؟	30	3333,1	47946,0
التكامل الاجتماعي	30	1762,1	18257,0
N valide (liste)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

		Remarques
Sortie obtenue		28-MAY-2024 14:57:27
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13 العدالة_التنظيمية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	02:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
على اي اساس يتم توزيع المكافآت؟	30	3333,1	47946,0
هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة؟	30	5000,1	50855,0

هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في العمل؟	30	4333,1	50401,٠
هل المؤسسة التي تعمل بها تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية؟	30	0000,2	00000,٠
هل تعتقد ان راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على ادائك؟	30	5000,1	50855,٠
هل تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الادارة والموظفين؟	30	5000,1	50855,٠
العدالة التنظيمية	30	3333,1	34575,٠
N valide (liste)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q14 Q15 Q16 Q17 Q19
/STATISTICS=MEAN STDDEV.
الرفاهية_الإقتصادية

Descriptives

Remarques		
Sortie obtenue	28-MAY-2024 14:58:17	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q14 Q15 Q16 Q17 Q19 الرفاهية_الإقتصادية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل ارتفاع مستوى الاجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل؟	30	1667,1	37905,٠
هل لديك دخل اضافي؟	30	6667,1	47946,٠

هل الاجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟	30	1667,1	37905,٠
هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل ؟	30	5000,1	50855,٠
هل تعتقد ان الاجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية ؟	30	1667,1	37905,٠
الرفاهية_الإقتصادية	30	3333,1	34575,٠
N valide (liste)	30		

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

		Remarques
Sortie obtenue		28-MAY-2024 14:58:51
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
	Syntaxe	DESCRIPTIVES VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 الرفاهية_الاجتماعية /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
هل تشعر بالانتماء في مكان عملك ؟	30	5000,1	50855,٠
هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك ؟	30	1667,1	37905,٠

هل تحضنا بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك؟	30	1667,1	37905,٠
هل تظهر امتنانك لزملائك؟	30	0000,1	00000,٠
هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك؟	30	1667,1	37905,٠
هل يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك ويساعد في الحصول عليها؟	30	1667,1	37905,٠
هل يدعم المشرف على عملك الانتماء والتماسك بين الاعضاء في اداء مهامهم؟	30	1667,1	37905,٠
الرفاهية_ الاجتماعية	30	1905,1	19969,٠
N valide (liste)	30		

COMPUTE x=MEAN(التكامل_ الاجتماعي، العدالة_ التنظيمية).
EXECUTE.
COMPUTE y=MEAN(الرفاهية_ الاقتصادية، الرفاهية_ الاجتماعية).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT التكامل_ الاجتماعي
/METHOD=ENTER الرفاهية_ الاجتماعية.

Régression

Remarques		
Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:08:39	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.

	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT التكامل_الاجتماعي /METHOD=ENTER الرفاهية_الاجتماعية.
Ressources	Temps de processeur	03:00:00:00
	Temps écoulé	02:00:00:00
	Mémoire requise	3808 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الاجتماعية ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : التكامل_الاجتماعي
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	257 ^a ,	066,	033,	17955,

a. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الاجتماعية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	064,	1	064,	986,1	170 ^b ,
de Student	903,	28	032,		
Total	967,	29			

a. Variable dépendante : التكامل_الاجتماعي
b. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الاجتماعية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	456,1	201,٠		229,7	000,٠
الرفاهية_ الاجتماع ية	235,٠-	167,٠	257,٠-	409,٠-1	170,٠

a. Variable dépendante : التكمال_ الاجتماعي

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
العدالة_ التنظيمية /DEPENDENT
الرفاهية_ الإقتصادية. /METHOD=ENTER

Régression

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:09:56
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT العدالة_ التنظيمية /METHOD=ENTER الرفاهية_ الإقتصادية.
Ressources	Temps de processeur	03:00:00:00
	Temps écoulé	04:00:00:00

Mémoire requise	3808 octets
Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الإقتصادي ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية
 b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	000 ^a ,1	000,1	000,1	00000,0

a. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الإقتصادية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig. ^b
1 Régression	467,3	1	467,3	.	.
de Student	000,0	28	000,0		
Total	467,3	29			

a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية
 b. Prédicteurs : (Constante)، الرفاهية_الإقتصادية

Coefficients^a

Modèle	B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1 (Constante)	000,0	000,0		.	.
الرفاهية_الإقتصادي ^b	000,1	000,0	000,1	.	.

a. Variable dépendante : العدالة_التنظيمية

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN

/DEPENDENT التكامل_الاجتماعي
/METHOD=ENTER الرفاهية_الإقتصادية.

Régression

		Remarques
	Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:10:46
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
	Syntaxe	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT التكامل_الاجتماعي /METHOD=ENTER الرفاهية_الإقتصادية.
Ressources	Temps de processeur	05:00:00:00
	Temps écoulé	06:00:00:00
	Mémoire requise	3808 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الرفاهية_الإقتصادي b ₅	.	Introduire

- a. Variable dépendante :
التكامل_الاجتماعي
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	166 ^a ,	028,	007,-	18321,

a. Prédicteurs : (Constante)
الرفاهية_الإقتصادية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	027,	1	027,	798,	379 ^b ,
de Student	940,	28	034,		
Total	967,	29			

a. Variable dépendante :
التكامل_الاجتماعي
b. Prédicteurs : (Constante)
الرفاهية_الإقتصادية

Coefficients^a

Modèle	B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1 (Constante)	293,1	135,		553,9	000,
الرفاهية_الإقتصادية	088,-	098,	166,-	893,-	379,

a. Variable dépendante :
التكامل_الاجتماعي

RELIABILITY
/VARIABLES= التكامل_الاجتماعي_العدالة_التنظيمية_الرفاهية_الإقتصادية_الرفاهية_الاجتماعية
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue	28-MAY-2024 15:14:38
Commentaires	
Entrée	Données
	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUI.sav
Jeu de données actif	Jeu_de_données0
Filtre	<sans>
Pondération	<sans>
Scinder un fichier	<sans>
N de lignes dans le fichier de travail	30

	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
	Syntaxe	RELIABILITY التكامل_الاج /VARIABLES= تماعي العدالة_التنظيمية الرفاهية_الإقتصادية الرفاهية_الاجتماعية /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	0,100
	Exclu ^a	0	0,
	Total	30	0,100

- a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
684,	4

FREQUENCIES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07 Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16
Q17 Q19 Q20
Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26
/ORDER=ANALYSIS.

		Fréquences
		Remarques
Sortie obtenue		28-MAY-2024 15:41:10
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\MXP TAIBECHE\Desktop\00 0\SAADAOUUI.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
	Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES=Q01 Q02 Q03 Q04 Q05 Q06 Q07 Q08 Q09 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	02:00:00:00
	Temps écoulé	01:00:00:00

Statistiques

		هل هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين؟	هل هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين؟	هل يدعم المشرف على العمل العلاقات بين الموظفين؟	هل هناك تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل تقوم بالموازنة بين العمل وحياتك العادية ؟	هل المشكلات التي تصادفك في العمل تؤثر على حياتك العائلية؟	هل يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض؟	على اي اساس يتم توزيع المكافآت؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة؟	هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في العمل؟	هل المؤسسة التي تعمل بها تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية؟	هل تعتقد ان راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على اداك؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الادارة والموظفين؟	هل ارتفاع مستوى الاجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل؟	هل لديك دخل اضافي؟	هل الاجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل؟	هل تعتقد ان الاجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية؟	هل تشعر بالانتماء في مكان عملك؟	هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل تحضا بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك؟	هل تظهر امتنانك لزملائك؟	هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك؟	هل يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك ويساعد في الحصول عليها؟
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

Statistiques

		هل يدعم المشرف على عملك الانتماء والتماسك بين الاعضاء في اداء مهامهم؟		
N	Valide	30		
	Manquant	0		

Table de fréquences

		هل هناك تعاون بين الموظفين في أداء مهامهم؟			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

		هل يدعم المشرف على العمل العلاقات بين الموظفين؟			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	23	7,76	7,76	7,76
	لا	7	3,23	3,23	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل هناك مساواة في توزيع المهام بين الموظفين ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
	Total	30	0,100	0,100	

هل هناك تفرقة في المعاملة بين الموظفين ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	30	0,100	0,100	0,100

هل يتم تشجيع الموظفين على مساعدة بعضهم البعض ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	20	7,66	7,66	7,66
	لا	10	3,33	3,33	0,100
	Total	30	0,100	0,100	

هل المشكلات التي تصادفك في العمل تؤثر على حياتك العائلية ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	30	0,100	0,100	0,100

هل تقوم بالموازنة بين العمل وحياتك العادية ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	20	7,66	7,66	7,66
	لا	10	3,33	3,33	0,100
	Total	30	0,100	0,100	

على اي اساس يتم توزيع المكافآت؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	20	7,66	7,66	7,66
	لا	10	3,33	3,33	0,100
	Total	30	0,100	0,100	

هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	0,50	0,50	0,50
	لا	15	0,50	0,50	0,100
	Total	30	0,100	0,100	

هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في العمل ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	17	7.56	7.56	7.56
	لا	13	3.43	3.43	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل المؤسسة التي تعمل بها تقدم تسهيلات لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	30	0.100	0.100	0.100

هل تعتقد ان راحتك النفسية مع زملاء العمل تنعكس على ادائك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	0.50	0.50	0.50
	لا	15	0.50	0.50	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل تشعر بالرضا على طريقة التعامل بين الادارة والموظفين ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	0.50	0.50	0.50
	لا	15	0.50	0.50	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل ارتفاع مستوى الاجر يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3.83	3.83	3.83
	لا	5	7.16	7.16	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل لديك دخل اضافي ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	3.33	3.33	3.33
	لا	20	7.66	7.66	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل الاجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار في مكان العمل ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3.83	3.83	3.83
	لا	5	7.16	7.16	0.100
Total		30	0.100	0.100	

هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	0,50	0,50	0,50
	لا	15	0,50	0,50	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل تعتقد ان الاجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك في حياتك اليومية ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل تشعر بالانتماء في مكان عملك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	0,50	0,50	0,50
	لا	15	0,50	0,50	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية مع زملائك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل تحضا بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل تظهر امتنانك لزملائك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	30	0,100	0,100	0,100

هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل يحاول المشرف على عملك معرفة احتياجاتك ويساعد في الحصول عليها ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	

هل يدعم المشرف على عملك الانتماء والتماسك بين الاعضاء في اداء مهامهم ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	25	3,83	3,83	3,83
	لا	5	7,16	7,16	0,100
Total		30	0,100	0,100	



تصريح بالنزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه:

الطالب (ة): بوقرة عبد المجيد

الحامل بـ ب.ت.و / ش.س رقم: C00626746

الصادرة بتاريخ: 2023/05/01 عن (داكرة/بلدية): قارمونت

الولاية: المسيلة

المسجل بقسم: الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص: إدارة الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

عنوان المذكرة: جودة حياة العمل الإداري وسلاقتها بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل

- دراسة ميدانية بلديّة الشباب والرياضة لولاية المسيلة

ماستر

ليسانس

ضمن متطلبات نيل شهادة:

أصريح بشرفي بأنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات المهنة

النزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز المذكرة.

شاهد على التوقيع
المصدق
حمام الضعفة
80
80
حسن عقي
2024

توقيع المعني