

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: تسيير عمومي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
إعداد الطالب(ة):
جعفر نورة

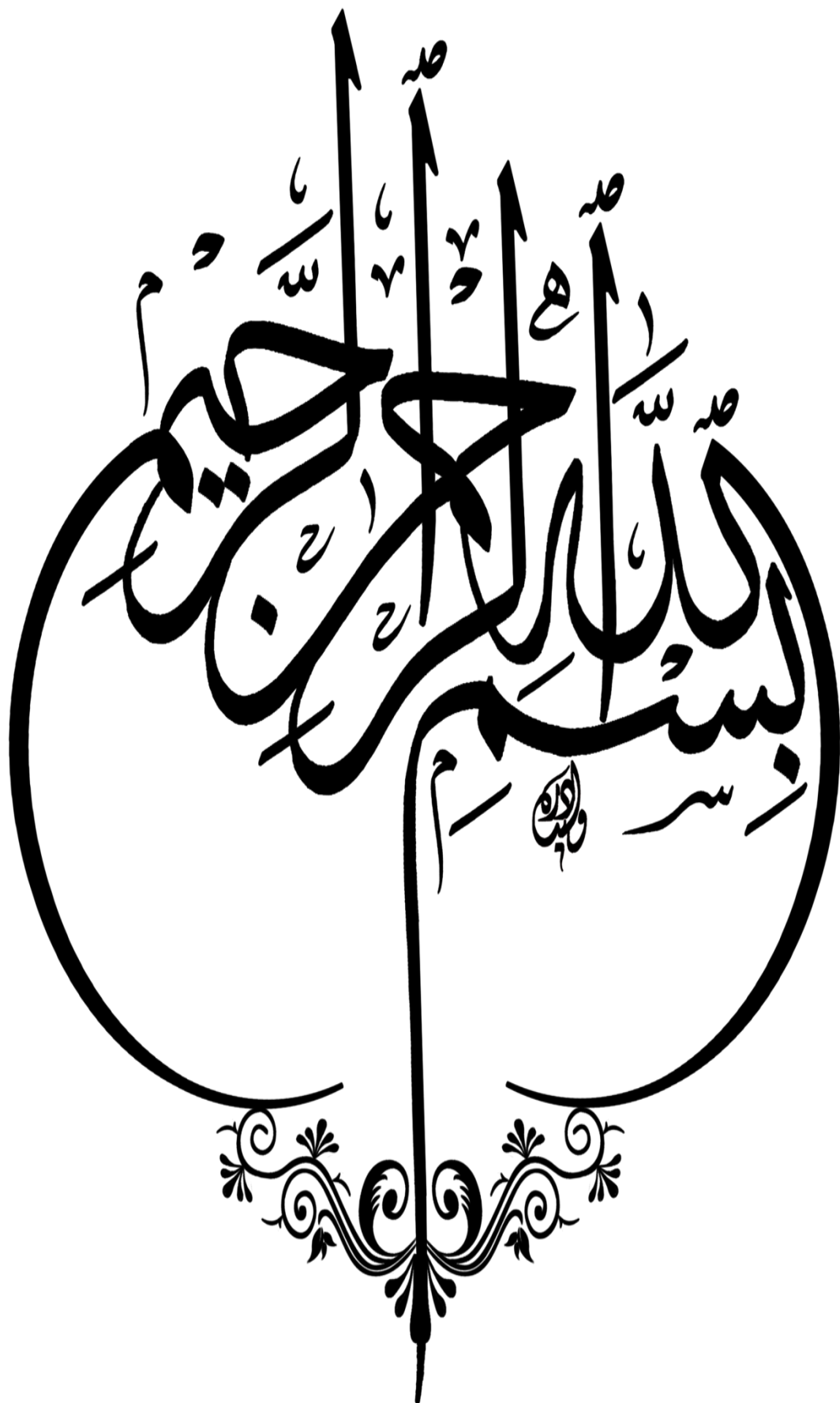
تحت عنوان

أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي
دراسة حالة جامعة المسيلة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
ميمون الطاهر	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
		مشرفا ومقررا
		مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر وتقدير

اشكر الله العلي القدير الذي انعم علي بنعمة العقل والدين. القائل في محكم تنزيله " وفوق كل ذي علم عليم " سورة يوسف آية 76صدق الله العظيم .

وقال رسوا الله" صلى الله عليه وسلم ": من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فان لم تجدوا ما تكافئونه بيه فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموهرواه أبو داوود

وفاء وتقديرا واعترافا مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين لم يألوا جهدا في مساعدتنا في مجال البحث العلمي، واخص بالذكر الأستاذ الفاضل ميمون طاهر على هذه الدراسة وصاحب الفضل في توجيهي ومساعدتي طيلة هذه الدراسة في تجميع المادة العلمية، فجزاه الله كل خير

إهداء

احمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث .
إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب، إلى من كلت أنامله
ليقدم لنا لحظة

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان
يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى

يا من احمل اسمك بكل فخر

يا من يرتعش قلبي لذكرك

يا مدرستي الأولى في الحياة

أبي الغالي على قلبي أطل الله في عمرك .

إلى حكمتي وعلمي، إلى أدبي وحلمي

إلى طريقي المستقيم، إلى طريق الهدايا

إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أُمي الغالية

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي

إلى سندي وقوتي وملادي بعد الله

إلى من اظهروا لي ما أجمل في الحياة إخوتي

إلى كل من علمني حرفا وعلمني علما انفع بيه وانتفع بيه أساتذتي

الكرام

وأخص بالذكر الدكتور المحترم أستاذي الفاضل ميمون طاهر

إلى الأخوات اللواتي لم تلهن أُمي ... إلى من تحلو بالإخاء

وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم

سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة سرت إلى من كانوا معي على

طريق النجاح والخير صديقاتي

نورة

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

مقدمة:.....أ

الفصل الأول: الإطار النظري لأثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي

تمهيد:.....5

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية.....6

المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية.....6

المطلب الثاني: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية.....7

المطلب الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية.....9

المطلب الرابع: أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية.....11

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي.....13

المطلب الأول: ماهية وأهمية الأداء الوظيفي.....13

المطلب الثاني: أنواع وأبعاد الأداء الوظيفي.....15

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.....17

المطلب الرابع: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالأداء الوظيفي.....20

المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....23

المطلب الأول: الدراسات السابقة.....23

المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة.....27

خلاصة:.....29

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والدراسة الميدانية

المبحث الأول: عموميات حول جامعة محمد بوضياف.....31

المطلب الأول: تعريف بجامعة محمد بوضياف.....31

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف	31
المبحث الثاني: تحديد عينة وأدوات الدراسة، تحليل النتائج.....	34
المطلب الأول: تحديد نموذج، عينة، أدوات الدراسة.....	34
المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج.....	37
خلاصة: Erreur ! Signet non défini.	
الخاتمة:.....	61
قائمة المصادر والمراجع.....	65
الملاحق.....	67

قائمة الجداول

- جدول رقم 1: عدد ونسب الاستبانات الموزع، المسترجعة والمفقودة..... 35
- جدول رقم 2: مقياس ليكرت الخماسي..... 36
- جدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس..... 37
- جدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن..... 38
- جدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي..... 39
- جدول رقم 6: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة..... 40
- جدول رقم 7: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة..... 41
- جدول رقم 8: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمن والصحة المهنية..... 42
- جدول رقم 9: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية..... 43
- جدول رقم 10: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأجور والرواتب..... 44
- جدول رقم 11: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الإشراف والمشاركة..... 45
- جدول رقم 12: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمان والاستقرار..... 46
- جدول رقم 13: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الترقية والتقدم الوظيفي..... 47
- جدول رقم 14: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات محور الأداء الوظيفي..... 48
- جدول رقم 15: يمثل الانحدار الخطي للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي 50
- جدول رقم 16: يمثل الانحدار الخطي للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي 51
- جدول رقم 17: يمثل الانحدار الخطي للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي..... 53
- جدول رقم 18: يمثل الانحدار الخطي للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي 54
- جدول رقم 19: يمثل الانحدار الخطي للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي..... 56
- جدول رقم 20: يمثل الانحدار الخطي للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي 57
- جدول رقم 21: يمثل الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي 59

قائمة الأشكال

- شكل رقم 1: الهيكل التنظيمي لجامعة محد بوضياف بالمسيلة..... 33
- شكل رقم 2: نموذج الدراسة 34
- شكل رقم 3: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس 37
- شكل رقم 4: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن 38
- شكل رقم 5: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي..... 39
- شكل رقم 6: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي 40
- شكل رقم 7: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة..... 41
- شكل رقم 8: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الامن والصحة المهنية..... 42
- شكل رقم 9: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية 43
- شكل رقم 10: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الاجور والرواتب 44
- شكل رقم 11: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الإشراف والمشاركة 45
- شكل رقم 12: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمان والاستقرار 46
- شكل رقم 13: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الترقية والتقدم الوظيفي 47
- شكل رقم 14: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات محور الأداء الوظيفي..... 49
- شكل رقم 15: يمثل الانحدار الخطي للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي..... 50
- شكل رقم 16: يمثل الانحدار الخطي للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي 52
- شكل رقم 17: يمثل الانحدار الخطي للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي..... 53
- شكل رقم 18: الانحدار الخطي للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي..... 55
- شكل رقم 19: يمثل الانحدار الخطي للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي..... 56
- شكل رقم 20: يمثل الانحدار الخطي للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي 58
- شكل رقم 21: يمثل الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي 59

مقدمة

مقدمة:

اهتمت المنظمات في الآونة الأخيرة على العنصر البشري وذلك للتغيرات المستمرة التي تواجهها في شتى المجالات لكون المورد البشري يعتبر من أغلى الموارد التي تمتلكها فهو جوهر موارد المنظمات ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولا يقل أهمية عن الموارد الأخرى بل وأصبح هو العنصر الرئيسي في استمرارية وبقاء أي منظمة ناجحة. ولهذا كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها تشعرهم بالرضا نحو المنظمة ومدركين لأهمية وإمكانية وثقة ما يقدمون.

من هنا جاء مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والذي يؤكد على إيجاد بيئة عمل يتوفر فيها دعم ومشاركة دمج الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية أفضل وأفضل لهم بما يسهم في رفع الأداء والإنتاجية وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم.

إن دور جودة الحياة الوظيفية له أهمية كبيرة من خلال المساهمة في تحسين أداء الموظفين ومساعدتهم في تحقيق رسالتهم وأهدافهم فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا عن العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد راضين بشكل كامل على وظائفهم مما يؤدي في النهاية إلى الحصول على أداء أفضل.

إشكالية الدراسة: مما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية

ما واقع جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها على أداء الموظفين في المؤسسة العمومية؟

ومن هنا تنبثق مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما ماهية جودة الحياة الوظيفية وفيما تكمن أهميتها؟
- ما ماهية الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية؟
- ما هي علاقة جودة الحياة الوظيفية بالأداء الوظيفي؟

وللإجابة على هذه التساؤلات نطرح الفرضيات التالية:

الفرضيات:

بهدف السيطرة على موضوع البحث والإجابة على الإشكالية، نقترح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- و تتدرج من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للأمن والصحة المهنية على الأداء الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للعلاقات الاجتماعية على الأداء الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للأجور والرواتب على الأداء الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للإشراف والمشاركة على الأداء الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للامان والاستقرار على الأداء الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للترقية والتقدم الوظيفي على الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة: نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالي:

- معرفة واقع تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية؛
- معرفة مدى حاجة المؤسسة إلى التحسين من جودة الحياة الوظيفية؛

• التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة؛

• قياس مدى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة؛

• قياس مستوى الأداء الوظيفي في جامعو محمد بوضياف بالمسيلة؛

• إيجاد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراستنا هذا في تناوله لموضوع يتسم بالحدثة من جهة، ومن جهة أخرى كونه بعيدا عن الاهتمام في كثير من المؤسسات الجزائرية، وعليه فان أهمية بحثنا هذا تتجلى في البحث عن كيفية تهيئة الأرضية والبيئة السليمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في القطاع العمومي.

حدود الدراسة:

• الحدود الزمنية: امتدت هذه الدراسة من 06ماي إلى غاية 01 جوان

• الحدود المكانية: اجري الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

منهج الدراسة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للفصل الأول من خلال استخلاصه من الدراسات السابقة والمقالات العلمية، أما الفصل الثاني استخدمنا فيه المنهج التجريبي حيث تمت المعالجة باستخدام استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة مستنتجة من الفصل الأول وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

تقسيم الدراسة:

بغرض دراسة الموضوع تم تقسيمه إلى فصلين وضم كل من الفصل الأول والثاني ثلاث مباحث وأتى هذا التقسيم بغرض الإلمام بكل جوانب هذه الدراسة وعدم إهمال أي جانب، وتم التقسيم كالتالي:

- **المقدمة:** تضمنت إشكالية البحث والفرضيات المناسبة لها وكذلك مبررات اختيار الموضوع، أهداف البحث وأهميته، حدود البحث، منهج البحث، وكذلك الصعوبات التي تعرضنا لها أثناء البحث.
- **الفصل الأول:** بحيث تضمن ثلاث مباحث نوقش في المبحثين الأول والثاني نظريا متغيرات الدراسة المتمثلة في جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، أما بالنسبة للمبحث الثالث فقد تم فيه عرض عدة دراسات سابقة وأهم النتائج التي توصلت إليها وأيضا القيمة المضافة للدراسة الحالية.
- **الفصل الثاني:** متعلق بالدراسة الميدانية ويشتمل بدوره أيضا على ثلاث مباحث تطرق المبحث الأول إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وإعطاء نبذة مختصرة عنها، والمبحث الثاني ع رضت فيه عينة الدراسة والأدوات المستخدمة في التحليل، نأتي إلى المبحث الثالث وهو الأهم الذي اشتمل على تحليل نتائج الدراسة واختبار صحة الفرضية الرئيسة وكذا الفرضيات الفرعية كل على حدى.
- **الخاتمة:** وتم فيها التوصل إلى النتائج وتقديم التوصيات والنصائح المناسبة.

الفصل الأول

الإطار النظري لأثر جودة الحياة الوظيفية على
الأداء الوظيفي

تمهيد:

كثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والتي ركزت على تحليل ودراسة المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات، وذلك لحاجة الأفراد في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء المنظمة بشكل عام، وكذلك تحقيق الإشباع في حاجاتهم ورغباتهم، لهذا يجب على المنظمة أن تعمل على تحقيق الرضا والتحفيز للموظفين من أجل الحفاظ على موردها البشري.

واعتمادا على ما سبق، ومن أجل الإلمام بجوانب الموضوع سنقوم بتقسيم هذا الفصل

إلى مبحثين:

- المبحث الأول: ماهية جودة الحياة الوظيفية
- المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

تُعبّر جودة الحياة الوظيفية على أنها توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والأجور والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تتنوع مفهوم الحياة الوظيفية كنتيجة لتنوع جوانب دراسة الباحثين للعناصر المختلفة للحياة الوظيفية، حيث نذكر من هذه المفاهيم ما يلي:¹

✓ هي الفترة التي يقضيها الفرد في ممارسة نشاط اقتصادي أو تجاري أو صناعي أو له علاقة بالإنتاج بغية تحقيق قيمة مضافة مقابل عائد مادي أو معنوي؛

✓ مجهود إداري واقتصادي واجتماعي يستهدف منه العامل أو المشتغل إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته؛

✓ هي الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من حاجاته الطبيعية من السلع والخدمات التي يساهم الجهد البشري أيضا في إيجادها؛

أما بخصوص جودة الحياة الوظيفية، فإن هذا المفهوم ظهر ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، ول يخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنه أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال.²

¹ - محمد عبد الله رشدي، استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009، ص 41.

² - جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية، الاسماعيلية، 2003، ص 356.

ومن التعريفات السابقة يمكن إعطاء تعريف عام ومختصر لجودة الحياة الوظيفية كالتالي:

هي بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة وتحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة¹.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

لجودة الحياة الوظيفية أهمية بالغة ولها أهداف سنتطرق لها فيما يلي:

أولاً: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية بالآتي²:

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها؛
- استثمار الكفاءات والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصاً بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة؛
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم؛
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل وولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة؛
- زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل؛
- تحسين أداء الموظفين، وزيادة ولاؤهم للمؤسسة.

¹ احمد فروج، ياسين شعشوعة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إدارة

أعمال، جامعة الجبيلي بونعامة، عين الدفلى، 2019، ص7.

² سمر سعيد البباري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في

قطاع غزة، مذكرة ماجستير، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018، ص13.

ثانياً: أهداف جودة الحياة الوظيفية

تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة الحياة الوظيفية بين الموارد البشرية (الموظفين) والمنظمة فلكل منهم أهدافه، فالاهتمام المتزايد بالموظفين والإدارة الجيدة للحياة الوظيفية لهم سيقود إلى تكوين كفاءة بشرية عالية وراغبة في العمل، فكلما أدرك الموظفون دعم الإدارة لهم وقوة مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم والتدرج الوظيفي؛ كلما زاد ذلك من إخلاصهم وولاءهم للمنظمة وشعورهم بالانتماء إليها.

يمكن إبراز أهم أهداف المنظمة من تطبيق جودة الحياة الوظيفية بالعناصر التالية¹:

1. مقابلة احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموظفين في المستويات المختلفة وتزويدهم بالتوجيه الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم لتحقيق مسار وظيفي ناجح لهم بالمنظمة يتوافق مع تطلعاتهم ومواهبهم؛

2. تقليل معدل دوران العمل والتغيب وإصابات العمل، مما يزيد من دافعية ورضا الموظفين، ويؤدي إلى تهيئة وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة وإعداد قيادات مؤهلة ومتكاملة المهارات.

أما أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل فيمكن حصرها بما يأتي:

1. اختيار الموظفين للشواغر الوظيفية بما يتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية لهم وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين؛

2. الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي؛

3. إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات؛

أخيراً انطلاقاً من كون المورد البشري هو مصدر مهم لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمات، ولأن بنجاحه ضمان لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفون

¹ - احمد فروج، ياسين شعشوعة، مرجع سابق، ص15.

بجودة عالية وكرامة ومما لا شك فيه أن كل ما سبق ذكره يعود بفوائد عالية على المنظمة كزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين بها.

المطلب الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

اقترح الباحثون أبعاداً متعددة تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية من اتجاهات مختلفة تقوم على الأساس الذي قدمت من أجله كل دراسة وفيما يلي سنقدم الأبعاد الأكثر شيوعاً والتي اتفقت عليها معظم الدراسات¹:

1-الأمن والصحة المهنية:

يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله. وبالتالي، هي مسؤولية شاملة لأقسام المنظمة جميعها، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء وكفاءته².

2- العلاقات الاجتماعية:

تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية على الإنتاجية ومستويات الأداء. فقد أجريت العديد من الدراسات، منها دراسة أجراها معهد "مستقبل العمل" في مدينة بون الألمانية عام 2009 وجدت أن الشركات التي تقوم بتوظيف عمال يرتبطون معاً بعلاقات صداقة طيبة تحقق إنتاجاً أفضل مقارنة بغيرها من الشركات الأخرى، وكذلك أجريت دراسة على العاملين في إحدى الشركات البريطانية، خلّصت إلى أن التواصل الاجتماعي والعلاقات الطيبة بين الزملاء في العمل يمكن أن يزيد من إنتاجية

¹ - احمد فروج، ياسين شعشوعة، مرجع سابق، ص 8، 9، 10.

² - السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان، 2009،

العامل الأقل كفاءة، وهذا يؤدي إلى آثار إيجابية على المؤسسات، حيث إن الحوافز المعنوية لا تقل في الأهمية عن الحوافز المادية، ولا بد توفير الركائز المهمة لنجاح العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل ناجحة، يتم فيها احترام الموظف، ويعطي قدره من الرعاية¹.

3- الأجور والرواتب:

وتمثل الأجور والرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي، توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث إن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين، يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة.

4- الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة:

وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات هو أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزز انتمائهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن².

¹ - ماضي خليل إسماعيل، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر، 2004، ص 9.

² - محمد الرفاعي، الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية، كلية الإدارة، بريطانيا، 2009، ص 14.

5- الأمان والاستقرار الوظيفي:

يعد الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أيه منظمة لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة¹.

6- الترقية والتقدم الوظيفي:

الترقية من أهم القرارات التي تُتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، وان كان لا بد من دعائم ومعايير يستند إليها في عملية الترقية، وبالتالي لابد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية.

المطلب الرابع: أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية، وان كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال.

حيث اعتبرت دراسة إحدى الدراسات أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال عوامل هيرزبرج الصحية والمتمثلة بالمقاييس التالية:²

- معدلات الأداء الوظيفي؛
- درجة الرضا الوظيفي للعاملين؛
- سياسة الأجور؛

¹ هاشم عيسى عبد الرحمن أبو حميد، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017، ص1.

² احمد فروج، ياسين شعشوعة، مرجع سابق، ص10.

- سياسة الشركة؛

- مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين؛

بينما ترى دراسة أخرى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقاييس كمية من جانب ومقاييس وصفية من جانب آخر، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي¹:

- معدل دوران العمل؛

- معدل الغياب الطويل؛

- إنتاجية العاملين؛

- درجة الرضا الوظيفي.

بينما توصل جاد الرب إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها ويعظم المعايير المرغوب فيها، واشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة الوظيفية على ما يلي²:

- معدلات حوادث العمل؛

- معدلات الشكاوى؛

- معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل؛

- معدلات الغياب والتغيب؛

- معدلات دوران العمل.

نلاحظ أن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث إلى آخر طبقاً للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث للوصول إليه والنتائج المأثورة الحصول عليها، ولطبيعة عمل كل منظمة تجري بها الدراسة.

¹ - ماضي خليل إسماعيل، مرجع سابق، ص70.

² - جاد الرب سيد محمد، مرجع سابق، 2008، ص29.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو ذلك النشاط الذي يعكس كل الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقه ويرتبط بالمرجات التي تسعى المؤسسات بمختلف توجهاتها إلى تحقيقها ولاشك أن الأداء الوظيفي يدل على ما يتمتع بيه الموظفون في المؤسسات بصفة عامة وكذا المعرفة الصحيحة لقدراتهم داخل المؤسسة من مهارات في الأداء المناسب للعمل المطلوب انجازه.

المطلب الأول: ماهية وأهمية الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث من قبل المفكرين والباحثين، ولهذا سيتم التطرق في هذا المبحث إلى ماهية وأهمية الأداء الوظيفي.

• ماهية الأداء الوظيفي: تعددت التعريفات للأداء الوظيفي نذكر منها ما يلي¹:

تعريف الأداء حسب D.Kaiserguber J.Handrieu يعتبر الأداء عند هذين الكاتبين عند إصدار حكم علي الشرعية الاجتماعية لنشاط معني ونستنتج من هذا التعريف أن الأداء مرتبط بفعل ومعرفة اجتماعية بما يقود الاكتساب قبول اجتماعي الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة إلى جانب الشرعية الاقتصادية ؛

ويعرف أيضا " انه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن تقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول نوعية الجهد نمط الأداء؛

قاموس الموسوعة العالمية: هو انجاز العمال كما جيب أن تتجز أي إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة مرتبط بدرجة تحقيق وإمام مهام وظيفته "أذن الأداء هو سلوك يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل الإدارة المنظمة بما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب

¹ مديحة حموش، الاتصال الرقمي وتأثيره على الاداء الوظيفي، مذكرة ماستر، علوم الاتصال والاعلام، كلية العلوم الانسانية، المسيلة، 2020/2019، ص30.

وتعرف رواية حسن الأداء الوظيفي بأنه " يشري إلى درجة تحقيق وإتمام المكونة الوظيفية للفرد وهو عكس الكيفية التي يحقق أو يتبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد؛

كما عرفها (اندرود) بأنه: تفاعل سلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته؛ كما عرفها (هاينز) بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من العمال.

الأداء الوظيفي: هو إقناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حيث لو توفرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى؛

• أهمية الأداء الوظيفي:

تكمُن الأهمية البالغة للأداء الوظيفي في أي منظمة من خلال النقاط التالية¹:

- ✓ هي عملية ملموسة مثل الإنتاج الصناعي، أو عملية غير ملموسة مثل تقديم الخدمات في المجالات المختلفة والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري) الذي يدير العملية ويحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد المستخدمة فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري، وبذلك تحقيق الربح؛
- ✓ إن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يجعلنا نصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية وأفضل قدرة وأقل كلفة وأكثر ربح؛

¹ - لحوم نجوى، إدارة المسار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر، تنظيم وعمل، علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص23.

✓ إن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس ودوافع قدرات الرؤساء والقادة أيضاً؛

✓ كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، مرحلة الريادية)؛

✓ كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

المطلب الثاني: أنواع وأبعاد الأداء الوظيفي

تعددت أنواع الأداء الوظيفي على حسب معيارين كما إن للأداء الوظيفي أبعاد سنراها فيما يلي:

• أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى أنواع حسب معيار المصدر أو معيار الشمولية¹:

1) حسب معيار الشمولية:

حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي:

✓ **الأداء الكلي:** وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب لنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر؛

وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستثمارية والشمولية والربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية؛

✓ **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن

¹ مديحة حموش، مرجع نفسه، ص36.

ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

(2) حسب معيار المصدر:

وفقا لهذا المعيار يمكن تقسية الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الداخلي والأداء الخارجي.

✓ **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة أي انه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم؛
- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال؛
- **الأداء المالي:** ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

✓ **الأداء الخارجي:**

وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثها ولا كن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب.

• **أبعاد الأداء الوظيفي:**

يشير أداء الفرد للعمل إلى القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي¹:

¹ حدة بوغراب، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماستر، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المسيلة، 2014/2013، ص34.

1. **كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة؛

2. **نوعية الجهد المبذول:** يقصد بها مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة ففي بعض الأعمال لا يهم سرعة الأداء وكميته وإنما تهتم نوعية وجودة الجهد المبذول، ويندرج تحت هذا المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس مدى مطابقة المنتج للمواصفات والتي تقيس مدى خلوه من الأخطاء ودرجة الإبداع والابتكار في الأداء؛

3. **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي نؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.

المطلب الثالث: محددات الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

أولاً: محددات الأداء الوظيفي

تسعى كل المنشآت إلى زيادة إنتاجها من خلال توفير الأجواء المنتسبة والملائمة للفرد التي تجعله أكثر فعالية في أداء عمله، وأداء العاملين يمكن تحديده في ثلاثة عوامل رئيسية تطرق إليها " أحمد صقر عاشور " خلال تعريفه للأداء حيث يرى أن: " أداء الفرد في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته لأعلى الأداء وإدراكه على المحتوى عمله ولدوره الوظيفي " ¹...

¹ احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة، 1989، ص26.

ويمكن صياغة هذا التعريف بالمعادلة التالية: الأداء = الدافع + القدرات + الإدراك
ومن أجل فهم المعادلة السابقة نتطرق إلى كل عامل على حدى:

1. **الدافع:** تناول الكثير من الباحثين موضوع الدافع من جوانب مختلفة، وأهم من تعرض لمفهومه نجد "موزاي" بحيث يرى أنه " رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستقلاليه"¹؛

ما عرفه أيضاً (ماكليلان) بأنه " حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة "²؛

2. **القدرات:** وهي الخصائص الشخصية المستخدمة في الوظيفة، حيث تعتبر القدرات من بين العوامل المحددة للأداء فهي مرتبطة بالسرعة والدقة في الأداء وتشير القدرة إلى ما يستطيع الفرد إنجازه من خلال أعمال سواء كانت فكرية أو عقلية؛

3. **إدراك الدور الوظيفي:** يخضع الفرد في المنظمة لعدد من المؤثرات التي تشكل وعيه وسلوكه فهو يتلقى توجيهات من مشرف العمل وردود فعله ورأيه فيما يؤديه من عمل وما يكسبه من تصرف كما يتعامل مع زملائه في أمور تتعلق بأداء العمل، وعليه يمكن تعريف الإدراك بأنه عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاه حواس الفرد عن هذه المؤثرات، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن الإدراك يعني التصورات والانطباعات التي يعتقد الفرد من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلالها³؛

ويعتبر أداء الفرد في عمله محصلة تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته عليه وإدراكه لمحتوى عمله وأدائه الوظيفي، ومن أجل تحقيق المستوى المرضي من الأداء لابد من توفير الحد الأدنى من الإلتقان في كل مكون من مكونات الأداء وهذا يعني أنه إذا بذل الفرد مثلاً جهداً فائقاً في عمله وكان يتمتع بقدرات فائقة ولكنه غير مدرك لدوره ولا يفهمه فإن أداءه

¹ مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الجزء الثاني،

2007، ص302.

² مجدي احمد محمد عبد الله، مرجع نفسه، ص302.

³ حدة بوغراب، مرجع سابق، ص36.

بالضرورة لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير من العمل فإن هذا العمل لن يكون أبدا موجها في الطريق الصحيح، لذا فإن أداء الأفراد ينطلق من مدركاتهم وانطباعاتهم حول الشيء أثناء تأدية عملهم.

• ثانيا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

لقد تعددت أساليب الباحثين عند تصنيفهم للعوامل المؤثرة على الأداء العمالي في المؤسسات الإنتاجية ومن أهمها¹:

نجد الدكتور "عبد العزيز هيكل" قسم العوامل المؤثرة في المؤسسات الإنتاجية إلى ثلاث مجموعات:

✓ مجموعة العوامل العامة؛

✓ مجموعة العوامل التقنية والتنظيمية؛

✓ مجموعة العوامل الإنسانية؛

أما الدكتور "علي السلمي" فقد صنفها ضمن مجموعتين:

✓ مجموعة العوامل التكنولوجية؛

✓ مجموعة العوامل البشرية: والمتمثلة في التعليم والمعرفة، الخبرة، التدريب، التكوين

النفسي والقدرة الشخصية بينما اعتمد "منصوري سعدان" على تقسيم العوامل المؤثرة على

الأداء الاقتصادي في الوحدات الإنتاجية إلى مجموعتين تتمثلان في:

✓ مجموعة العوامل الذاتية والمتمثلة في العوامل التنظيمية؛

✓ مجموعة العوامل الموضوعية: تشمل العوامل الاجتماعية والفنية.

¹ منصوري سعدان، تقييم وترشيد الاداء في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف،

الجزائر، 1997، ص16.

المطلب الرابع: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالأداء الوظيفي

أظهرت العديد من الدراسات، أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها المختلفة سيؤدي حتماً إلى زيادة الإنتاجية، والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا والأداء الوظيفي في منظمات الأعمال، إضافة إلى ذلك إشباع حاجات العاملين بكافة أشكالها المادية والاجتماعية والمعنوية وحاجات الأمان والاستقرار الوظيفي، وفيما يلي سنتطرق إلى أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين¹:

1- الأمن والصحة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: تؤثر الظروف العمل داخل المنظمة على درجة تقبل الفرد لبيئة عمله، حيث أن إيجاد عمل تتسجم أوهاميه الموارد البشرية ودورها في التفوق والتميز على الآخرين يجعل من هذه البيئة مصادر لجذب العاملين ومن ثم تؤدي إلى تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي وفاعليته؛

2- العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: يرى الباحث أن توطيد العلاقات الاجتماعية مع كافة العاملين في المنظمة سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، تتوقف على درجة تفضيل الفرد للانتماء وقوة الحاجة الاجتماعية لديه وهذا ينعكس بالضرورة على الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي على فاعليته وكفاءة الأداء لدى هؤلاء الأفراد.

3- الأجور والمكافآت المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: إن الأجور والمكافآت بأشكالها المختلفة الجديدة والتقليدية هامة جداً لنجاح المنظمة، وتعد وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين في المنظمة، وهناك علاقة تبادلية بين الأجور والمكافآت المادية والمعنوية من جانب والأداء الوظيفي وإنتاجية العاملين من جانب آخر، ففي بعض الأوقات تحتاج المنظمة إلى إتباع سياسة الأجور المرتبطة بالأداء، وفي أوقات أخرى تحتاج إلى زيادة الأجور المرتبطة بالأداء، وكلتا الحالتين يتوقف على طبيعة عمل وسياسات المنظمة المتبعة والبيئة التنافسية التي تعمل بها.

¹ - احمد فروج، ياسين شعشوعة، مرجع سابق، ص18، 19، 20.

4- السلوك القيادي والإشراف وعلاقته بالأداء الوظيفي: إن السلوك القيادي والإشرافي الفعال في العمل يؤثر في جوانب المنظمة المختلفة فالقائد الفاعل هو الذي يتمتع بمواهب ومهارات وقدرات وراثية ومكتسبة، وتكون لديه القدرة على تمكين العاملين وإيجاد بيئة تعاونية، وتعزيز مبدأ المشاركة، وتشجيع العاملين على المبادرة والإبداع في اتخاذ القرارات، بالتالي فإن تحقيق أداء وانجاز وإنتاجية عالية في المنظمة يتطلب سلوكا قياديا ونمطا إشرافيا فعالا متميزا يؤثر بإيجابية في سلوك العاملين في المنظمة بمختلف المستويات والإدارات والأقسام العامة في المنظمة.

5- المشاركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي: إن الأفراد العاملين في المنظمة يميلون غالبا إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها في المنظمة، وهذا يتوقف على السياسات التنظيمية التي تتبعها المنظمة ومدى المساحة التي تسمح بها قيادة وإدارة المنظمة العمليات المشاركة للعاملين وخاصة فيما يتعلق في عملية صنع واتخاذ القرارات، فإذا كانت مشاركة بناءة قائمه على الممارسة الحقيقية من قبل المنظمة والعاملين معا لتحديد الأهداف وحل المشكلات وانجاز المهام تحسين ظروف العمل ورفع كفاءة الأداء على مستوى الفرد أو المنظمة، كل ذلك يشكل نقطة أساسية في نجاح منظمات الأعمال بغض النظر عن حجمها ونوعها.

6- الأمان والاستقرار الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: إحساس العامل بالأمان والاستقرار الوظيفي وعدم شعوره بالتهديد من خلال إمكانية التخلي عنه في أي لحظة من طرف المنظمة من شأنه الرفع من معنوياته ويساعده على التركيز أكثر في تحقيق أهداف المنظمة عوضا عن التفكير في البحث عن وظيفة أخرى، حيث أن الاستقرار والأمان الوظيفي تعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة فهو عنصر وعامل نجاح جوهري في أية مؤسسة لأنه يخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسستهم مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم وبذل قصارى جهدهم في تحقيق الأهداف مما يحقق نجاحها وتطورها واستمراريتها.

7- الترقية والتقدم الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: إن نظم الترقية والتقدم والوظيفي للعاملين في المنظمة يتوقف على إعطاء عنصر الكفاءة والإبداع والتفوق في أداء العمل الأهمية اللازمة عند الترقية من قبل المنظمة وإدارتها، وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على معدلات الإنتاجية والأداء للعاملين والمنظمة ككل، وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة للفرد من خلال إشباع حاجات التميز لديه وطموحاته التي يسعى لها، وتحقيق أهداف المنظمة من خلال تحقيق الإنتاجية المطلوبة لضمان الاستمرارية والبقاء والمنافسة والنجاح.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات السابقة

لاستكمال الجانب النظري لموضوعنا وجب علينا الاضطلاع والإلمام بالأبحاث والدراسات الميدانية السابقة التي عالجت نفس الموضوع أو احد جوانبه والتي لها ارتباط بالموضوع قيد الدراسة، وفيما يلي بعض الدراسات السابقة:

1- دراسة احمد فروج، شعشوعة ياسين بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة تطبيقية مؤسسة باتيمتال _ عين الدفلى _ شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال 2019/2018

- **الهدف من الدراسة:** لتجانس وكبر حجم مجتمع الدراسة الكلي فقد تم اقتصار تطبيق الدراسة على الإطارات وأعوان التحكم، والبالغ عددهم حوالي 75 موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والإستبانة الإصدار 24 لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم توزيع 45 إستبانة SPSS كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبرنامج استرد منهم 37، وتبين أن 35 استبانته فقط تحقق الشروط المطلوبة، وتم صياغة فرضية واحدة رئيسية وستة فرضيات فرعية لتغطية كافة جوانب الدراسة.

- **أهم النتائج التي توصلت إليها" الدراسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بمؤسسة باتيمتال - عين الدفلى حسب أفراد عينة الدراسة، كما تبين أن بعدا لأجور والرواتب يعتبر من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير على الأداء الوظيفي، بينما يعتبر بعد الترقية والتقدم الوظيفي أقل بعدا من أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا على الأداء الوظيفي داخل مؤسسة باتيمتال.

2- دراسة ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مصر، جامعة قناة السويس، 2014.

- **الهدف من الدراسة:** وهي دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء بالنسبة للعاملين في عدة جامعات فلسطينية.

- **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:** وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية أو لأداء الوظيفي للعاملين.

من أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية والاستقرار والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والفئة العمرية وسنوات الخدمة ومدة العمل.

3- دراسة أسامة زياد يوسف البليسي (2012) بعنوان " :جودة الحياة الوظيفية وأثارها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة:"

- **الهدف من الدراسة :** التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها .

- **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :** يوجد تأثير إيجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة، وبالتالي جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

إن الأبعاد الأكثر تأثيراً على أداء العاملين تتمثل في خصائص وظيفية، وبيئة العمل المادية، وتوازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، وعلاقات جماعات العمل بالإضافة إلى التعامل مع العملاء.

4- دراسة بن منصور، رفيقة، بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في

القطاع الخاص" رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014

- **الهدف من الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وتقصى العوامل التنظيمية المادية، والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في كلا المتغيرين.

- **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:** هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة، نظرا لعدم حصولهم على الإشباع الكافي الذي يزرع فيهم الرغبة في العمل، وأن أداء العمال خالي من الفاعلية والتميز بسبب سياسة الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تضعه المؤسسة كإستراتيجية للعمل، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والتي منها ضرورة المحافظة على الموارد البشرية للمؤسسة خاصة ذوي الخبرة والكفاءة عن طريق التحفيز وضرورة كسب انتماء العمال للقطاع الذي يعملون به وإشعارهم بالطمأنينة والأمان على مسارهم الوظيفي.

5- دراسة بشرى عبد العزيز العبيدي (2013) بعنوان "دور بيئة العمل في تعزيز الرضا

الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات" :

- **الهدف من الدراسة:** يهدف هذا البحث إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وما هي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلبيًا أو إيجابًا من خلال فرضيتين رئيسيتين حول علاقة الارتباط والتأثير بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين . ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع إذ اختيرت عينة منهم بلغ عدد أفرادها (65) فردا.

- **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:** أظهرت النتائج إن هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين .بالمصنع محل البحث، إذ بلغ الوسط الحسابي 3.08 وكذلك جاء ترتيب المحاور الأربعة للبحث كآلاتي :حيث احتل محور أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى

في درجات الرضا ثم تلاه محور طبيعة ومحتوى الوظيفة ثم جاء محور ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة وأخيرا محور ظروف العمل المادية، كما ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل وأداء العاملين.

6- دراسة نجلاء عبد السلام محمود دسوقي (2015) بعنوان " تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس:"

- الهدف من الدراسة: استهدف هذا البحث دراسة تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والعلاقات الارتباطية بينهما. وقد أجريت الدراسة على عينة صدفية بلغ قوامها 100 عضو من هيئة التدريس في كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية.

- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أظهرت النتائج ما يلي:

- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى المهارات الإدارية وبين كل من مستوى جودة حياة العمل و(مدة الحياة الزوجية- متوسط الدخل الأسري- الدرجة الوظيفية).

- وجد أن مستوى جودة حياة العمل من أكثر المتغيرات المؤثرة على مستوى المهارات الإدارية.

7- دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004) بعنوان " جودة حياة العمل وأثرها في تنمية

الاستغراق الوظيفي " :

- الهدف من الدراسة: يتمثل الهدف الجوهرى لهذه الدراسة في التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وبيان

أثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة.

- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أوضحت الدراسة عدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفنيين، إلا في عاملي الأجور

والمكافآت، كما أظهرت النتائج أن إدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية يختلف من وظيفة إلى أخرى ومن فئة عمرية إلى أخرى ومن فترة زمنية إلى أخرى.

المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة

اتفقت معظم الدراسات السابقة على وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، إلا أنها اختلفت في تصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأولوية في أثرها على الأداء الوظيفي، حيث أظهرت دراسة (ماضي) بأن كل من فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وكذا الاستقرار والأمان الوظيفي تحظى بالأولوية بالنسبة للعمال في الجامعات الفلسطينية، وتزيد من ولائهم وطاقاتهم الإنتاجية، بينما اختلفت معها دراسة (فيروز) في فنادق جدة حيث أظهرت أن بيئة العمل المادية، وتوازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، وأيضا علاقات جماعات العمل ذات أهمية أكبر بالنسبة لسابقتها على مردود العاملين.

بينما ركزت دراسة (بن منصور) على الأمان والاستقرار الوظيفي وتبيين أثره على الأداء الوظيفي للعمال، والتي أفضت إلى وجود علاقة سببية بين هذين المتغيرين وأنا سلوك العمال اتجاه المؤسسة مرتبط بشكل كبير بمدى شعورهم بأمان واستقرار حياتهم الوظيفية معها .

أما دراسة (العبيدي) فبدورها قد ركزت على دور بيئة العمل في تعزيز رضا العاملين الذي عادة ما ينعكس ذلك إيجابا على سلوكهم وأدائهم الوظيفي وكذا ولائهم للمنظمة كما أنها صنفت أسلوب القيادة والإشراف في المرتبة الأولى من حيث التأثير على رضا العاملين وأدائهم، أما دراسة (نجلاء) التي اعتمدت على دراسة جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى المهارات الإدارية وبين كل من مستوى جودة حياة العمل و(مدة الحياة الزوجية- متوسط الدخل الأسري- الدرجة الوظيفية)، وبالنسبة لدراسة (عبد الفتاح) سعت غالى الوقوف على

طبيعة جودة حياة العمل وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة.

خلاصة:

بعدما تطرقنا إلى الجانب النظري من دراستنا واطلعنا على العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية توصلنا إلى وجوب النظر إلى الجانب المعنوي والنفسي للموظفين مع إلزامية توفير بيئة عمل مناسبة من أجل المحافظة على الموارد البشرية للمنظمة.

قدمنا في هذا الفصل نظرة عامة على جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي وتوصلنا إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها صلة وثيقة بأداء الموظف والذي بدوره تطرقنا إلى تعريفه وذكر أهم محدداته والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الثاني

الاطار التطبيقي والدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد التعرف على الجانب النظري يمكن أن نتطرق إلى الجانب الميداني الذي يعتبر أهم خطوة في البحث العلمي، وعليه سنحاول إسقاط الدراسة النظرية ومحاولة تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وكذا دراسة كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي وأيضاً تطرقنا في هذا الفصل إلى اختبار صحة الفرضيات وتحليل النتائج المتوصل إليها اعتماداً على الاستبانة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: عموميات حول جامعة محمد بوضياف

المبحث الثاني: تحديد عينة وأدوات الدراسة، تحليل النتائج.

المبحث الأول: عموميات حول جامعة محمد بوضياف

من أجل التوصل إلى أهداف الدراسة بما يتوافق مع موضوع الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات التي تم تطبيقها على مستوى جامعة محمد بوضياف.

المطلب الأول: تعريف بجامعة محمد بوضياف

انشات جامعة ولاية المسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات النظرية، وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي، أما في عام 2001 أصبحت جامعة، مع أربع كليات و23 قسم.

حاليا يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مخبرا للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حاليا حوالي 1265 موظفا من متعاقدين ودائمين.

ومن المعروف عن الجامعة جودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي 1402 والذين يقدمون دروسا في شتى الميادين لحوالي 29629 طالبا.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف

يتألف الهيكل التنظيمي للإدارة العليا لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة من عدة مستويات إدارية، حيث يضم المستوى الأعلى كلا من رئاسة الجامعة، المجلس الإداري، المجلس العلمي.

في حين تقع في المستوى الثاني نيابات رئاسة الجامعة وعددها أربعة(04)، نيابة رئاسة الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتعليم العالي وتضم: مصلحة التعليم والتدريب ومصلحة الشهادات والمعدلات، نيابة رئاسة الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي في ما بعد التدرج، وتضم: مصلحة التكوين لما بعد التدرج والتدريب الجامعي، مصلحة التكوين المتواصل، ومصلحة الشهادات والمعدلات، نيابة رئاسة

الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتنشيط والتظاهرات العلمية، وتضم: مصلحة العلاقات الخارجية والتنشيط والتظاهرات العلمية ومصلحة التعاون والتبادل والشراكة، نيابة رئاسة الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه، وتضم: مصلحة الإحصاء ومصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة، في حين يضم المستوى الأدنى محافظ المكتبة المركزية والتي تضم: مصلحة الاقتناء، مصلحة المعالجة، مصلحة البحث ومصلحة التوجيه، عمادات الكليات والمعاهد، وتضم: كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية كلية الآداب واللغات.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد تسيير التقنيات الحضرية، كلية الرياضيات والإعلام الآلي، كلية التكنولوجيا، كلية العلوم، معهد العلوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية، وفي الأخير الأمانة العامة وتضم: المديرية الفرعية لشؤون الموظفين والتكوين، المديرية الفرعية للنشاطات، المديرية الفرعية للمحاسبة والميزانية والمديرية الفرعية للوسائل العامة والصيانة.

سنتطرق فيما يلي إلى عرض نموذج الدراسة وتحديد عينة وأدوات الدراية وكذا تحليل النتائج، واختبار صحة الفرضيات.

شكل رقم 1: الهيكل التنظيمي لجامعة محد بوضياف بالمسيلة



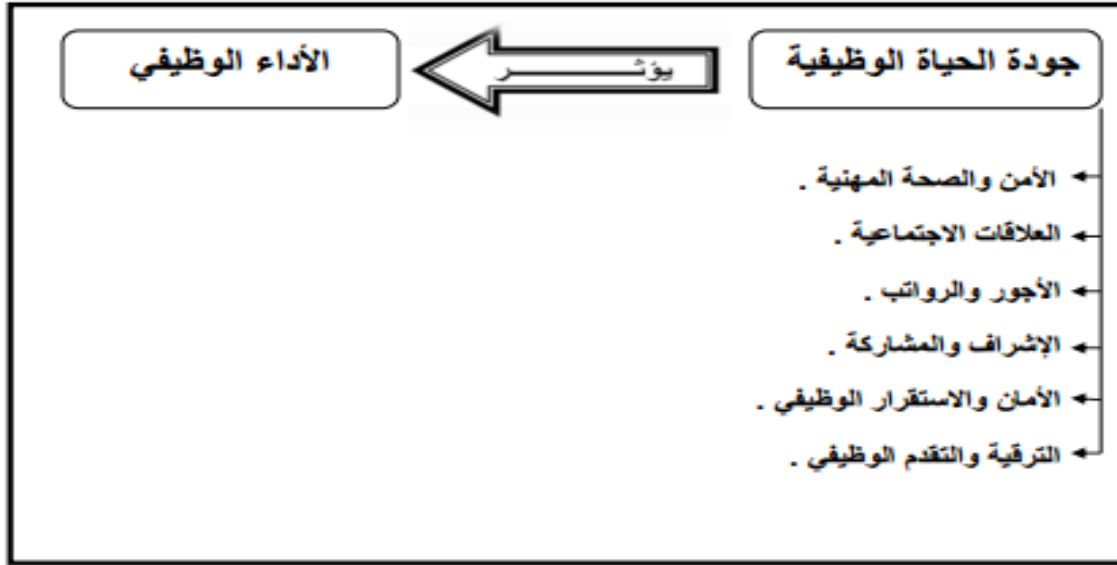
المبحث الثاني: تحديد عينة وأدوات الدراسة، تحليل النتائج

المطلب الأول: تحديد نموذج، عينة، أدوات الدراسة.

الفرع الأول: نموذج الدراسة.

اعتمدنا على نموذج دراسة متكون من متغيرين اثنين، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي والذي يستند على فرضية أن هناك علاقة وتأثير لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك أن شعور العامل برضا عن وظيفته يضمن تحقيق الوصول إلى الأداء المطلوب، وفي هذا الصدد فإن العلاقة الظاهرة بين هذه الدراسة تنعكس في كون:

الشكل رقم 2. نموذج الدراسة



المصدر : من اعداد الطالبة

الفرع الثاني: وصف عينة الدراسة.

إذا كان مجتمع الدراسة يتكون من جميع أساتذة وموظفي جامعة محمد بوضياف، فإن دراستنا اختصت بعينة منهم فقط، حيث قمنا بتوزيع 60 استبانة. وبعد تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد عينة الدراسة تم استرجاع 57 استبانة ما نسبته 95% وكان عدد لاستبانة المفقودة 3 أي بنسبة 5% والجدول التالي يبين عدد ونسب الاستبيانات الموزعة، المسترجعة المعتمدة والملغات والمفقودة.

جدول رقم 1: عدد ونسب الاستبانات الموزع، المسترجعة والمفقودة.

الاستبانة	المسترجعة	المفقودة	المجموع
العدد	57	3	60
النسبة	95%	5%	100%

المصدر: إعداد الطالبة

الفرع الثالث: عرض منهجية وأدوات الدراسة.

نحاول من خلال هذا المطلب بيان الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة

البيانات المجمعة:

أدوات جمع البيانات:

سنحاول في البداية تبين ما اعتمدنا عليه في الدراسة الميدانية كأساليب أساسية، حيث

اعتمدنا في جمع البيانات والمعلومات فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة على المصادر

التالية:

- المعايضة الميدانية لمؤسسة الدراسة (الملاحظة): حصلنا على رسالة توصية من جامعة

محمد بوضياف يفيد ارتباط الطالبة بدراسة الماجستير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير قسم علوم التسيير على أساسه تم الحصول على موافقة لتطبيق الدراسة

الميدانية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- الإستبانة (أداة الدراسة).

محتوى الاستبيان:

احتوى الاستبيان على مقدمة من أجل تقديم الموضوع المستقصي منهم، وتعريفهم

بالهدف الأكاديمي وتشجيعهم على المشاركة فيه لذلك تم تقديم الدراسة على أساس أنها في

إطار أكاديمي، كما بينا أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستحظى بالسرية

التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط كما احتوى الاستبيان على صفحتين

تتضمن 27 سؤالاً مقسمة إلى جزئين:

- الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، بحيث يتضمن 5 أسئلة خاصة، والتي من الممكن أن تساهم في تفسير النتائج.

- الجزء الثاني: يناقش فرضيات الدراسة وتم تقسيمه إلى محورين كالتالي:

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وضم 17 عبارة وزعت على ستة أبعاد كما يلي:

- البعد الأول: الأمن والصحة المهنية ضم 3 عبارات.

- البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية ضم 3 عبارات.

- البعد الثالث: الأجور والرواتب ضم 3 عبارات.

- البعد الرابع: الإشراف والمشاركة ضم 3 عبارات.

- البعد الخامس: الأمان والاستقرار الوظيفي ضم 3 عبارات.

- البعد السادس: الترقية والتقدم الوظيفي ضم عبارتين.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة وضم بدوره 10 عبارات.

الأدوات الإحصائية والقياسية المستخدمة: تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكرت

الخماسي والذي يحتمل خمس إجابات، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة لفقرات

الاستبيان، وبسهل بالتالي ترميز وتنميط الإجابات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 2: مقياس ليكرت الخماسي¹

مقياس ليكرت	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط المرجح	من 1 - 1.8	من 1.81 - 2.6	من 2.61 - 3.4	من 3.42 - 4.2	من 4.21 - 5
درجة الموافقة	منخفض بشدة	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع بشدة

¹ عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام موضوعات مختارة، ص 538.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

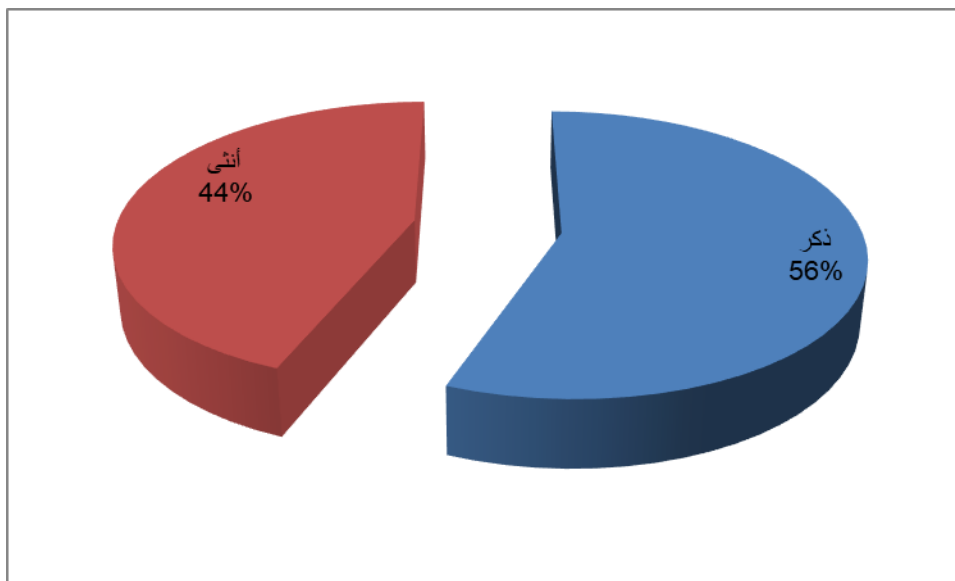
المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	33	55.9%
أنثى	26	44.1%
الإجمالي	59	100%

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 3: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

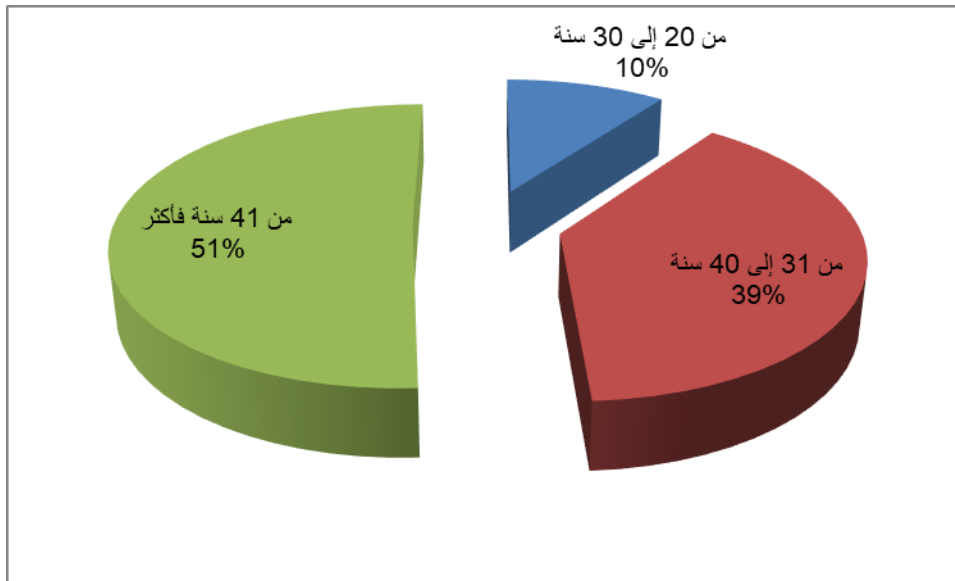
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 59 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 33 فرد بنسبة 55.9 %، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 26 فرد أي ما نسبته 44.1 % .

جدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	6	10.2%
من 31 إلى 40 سنة	23	39%
من 41 سنة فأكثر	30	50.8%
الإجمالي	59	100%

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 4: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

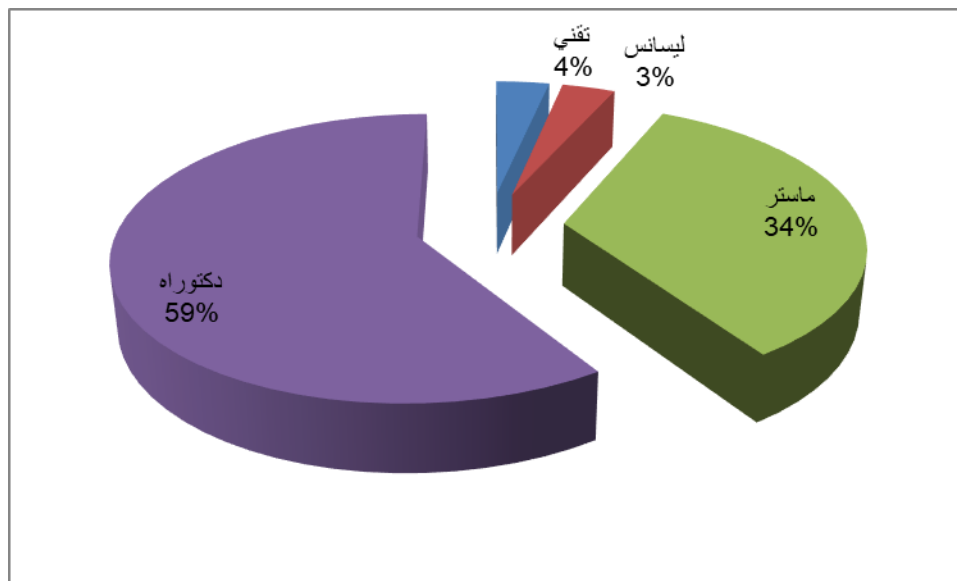
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 59 فرداً، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين سنهم من 20 إلى 30 سنة قدر بـ 06 أفراد بنسبة 10.2%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 31 إلى 40 سنة قدر بـ 23 فرد أي ما نسبته 39 %، أما عدد الأفراد الذين يفوق سنهم 41 سنة فقد قدر بـ 30 فرد أي ما نسبته 50.8% وهم الأعلى نسبة .

جدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
تقني	2	3.4%
ليسانس	2	3.4%
ماستر	20	33.9%
دكتوراه	35	59.3%
الإجمالي	59	100%

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 5: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

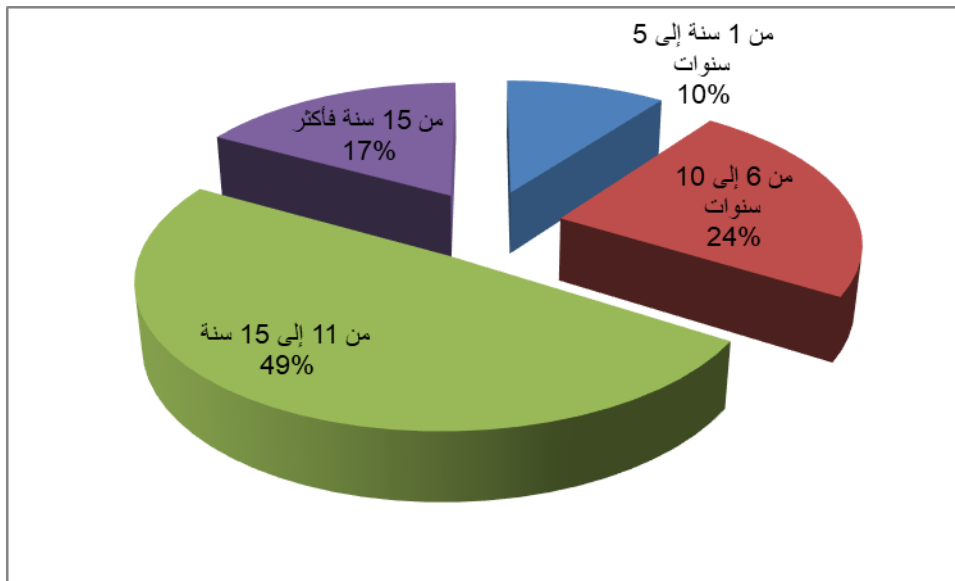
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 59 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد ذوي المستوى التعليمي تقني قدر بـ 3.4%، ونفس النسبة السابقة تمثل الأفراد ذوي المستوى التعليمي ليسانس، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد ذوي المستوى التعليمي ماستر قدر بـ 20 فرد بنسبة 33.9%، أما الأفراد ذوي المستوى التعليمي دكتوراه فقد قدر عددهم بـ 35 فرد بنسبة 59.3% وهم الأعلى نسبة

جدول رقم 6: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
من 1 سنة إلى 5 سنوات	6	10.2%
من 6 إلى 10 سنوات	14	23.7%
من 11 إلى 15 سنة	29	49.2%
من 15 سنة فأكثر	10	16.9%
الإجمالي	59	100%

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 6: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

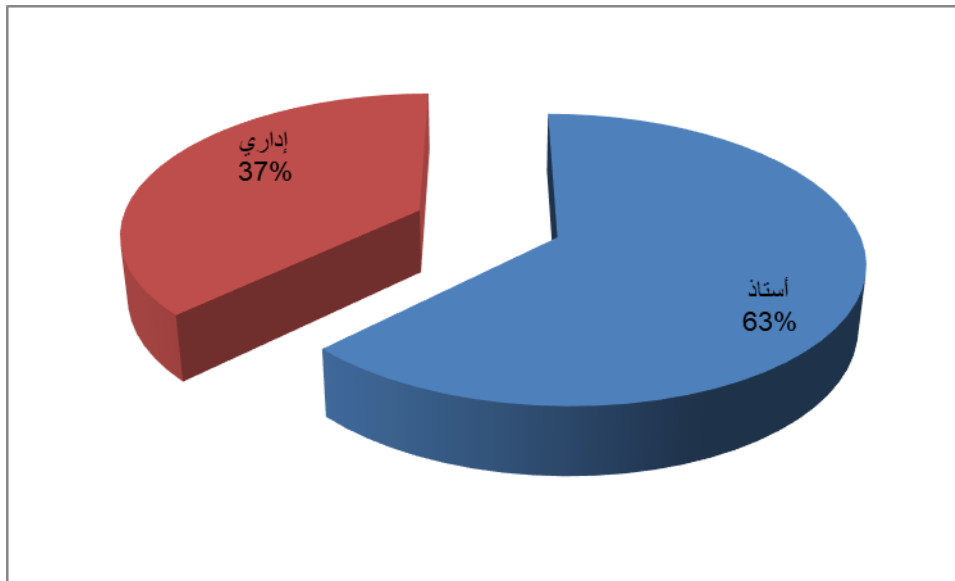
من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 59 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تتراوح الخبرة لديهم بين سنة و 05 سنوات قدر بـ 06 أفراد بنسبة 10.2%، في حين عدد الأفراد الذين تتراوح الخبرة لديهم بين 6 إلى 10 سنوات قدر بـ 14 فرد بنسبة 23.7%، أما الأفراد الذين تتراوح الخبرة لديهم بين 11 إلى 15 سنة فقد قدر عددهم بـ 29 فرد بنسبة 49.2% وهم الأعلى نسبة، وفي الأخير الأفراد الذين تفوق الخبرة لديهم 15 سنة والمقدر عددهم بـ 10 أفراد بنسبة 16.9%.

جدول رقم 7: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	37	62.7%
إداري	22	37.3%
الإجمالي	59	100%

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 7: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 59 فرد، نلاحظ أن عدد الأساتذة قدر بـ 37 أستاذ بنسبة 62.7 % وهم الأعلى نسبة، في حين نلاحظ أن عدد الإداريين قدر بـ 22 إداري أي ما نسبته 37.3 %.

2- تحليل عبارات المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

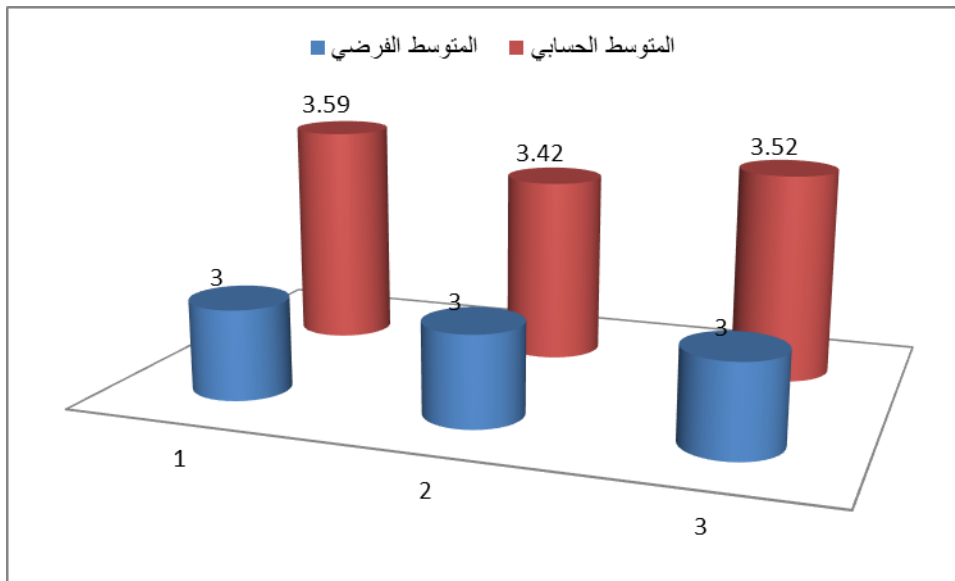
2-1- تحليل عبارات البعد الأول: الأمن والصحة المهنية

جدول رقم 8: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمن والصحة المهنية

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
1	توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية لكم	3.59	.949	4.801	.000	عالية
2	يتم مراقبة شروط السلامة بشكل مستمر	3.42	1.053	3.08	.003	عالية
3	تحرص الإدارة على اتباعكم لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل	3.52	1.11	3.605	.001	عالية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 8: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الامن والصحة المهنية



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد الأمن والسلامة المهنية نلاحظ أن جميع متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الأمن والصحة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

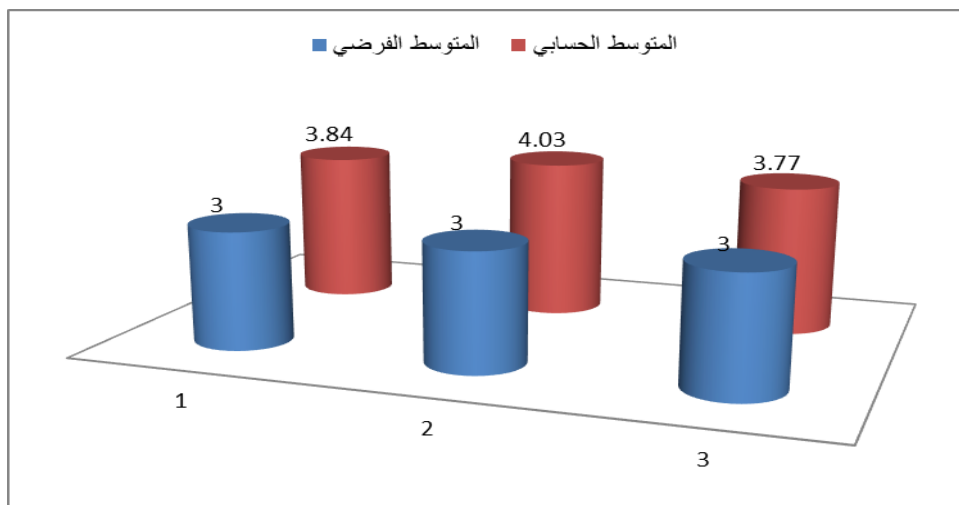
2-2- تحليل عبارات البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية

جدول رقم 9: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
4	تعملون في جو يسوده التعاون وروح الفريق	3.84	.886	7.339	.000	عالية
5	هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بينكم وبين رؤسائكم	4.03	.909	8.73	.000	عالية
6	تحسون دائماً بالراحة والهدوء اثناء تواجدكم مع زملاء العمل	3.77	1.00	5.98	.000	عالية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 9: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد العلاقات الاجتماعية



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد العلاقات الاجتماعية نلاحظ أن جميع متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى العلاقات الاجتماعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

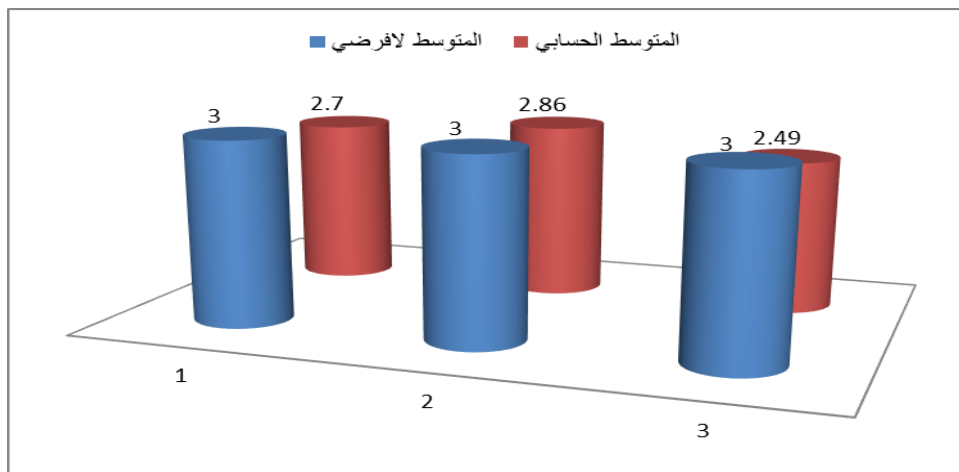
3-2- تحليل عبارات البعد الثالث: الأجور والرواتب

جدول رقم 10: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأجور والرواتب

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
7	تشعرون بالرضا عن الاجور ورواتب مناصبكم	2.7	1.22	-1.59	.117	متوسطة
8	يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة	2.86	1.20	-.86	.393	متوسطة
9	تكفي الاجور لسد احتياجاتكم	2.49	1.22	-3.19	.002	منخفضة

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 10: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الاجور والرواتب



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد الأجور والرواتب نلاحظ أن جميع متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الأجور والرواتب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة متوسط.

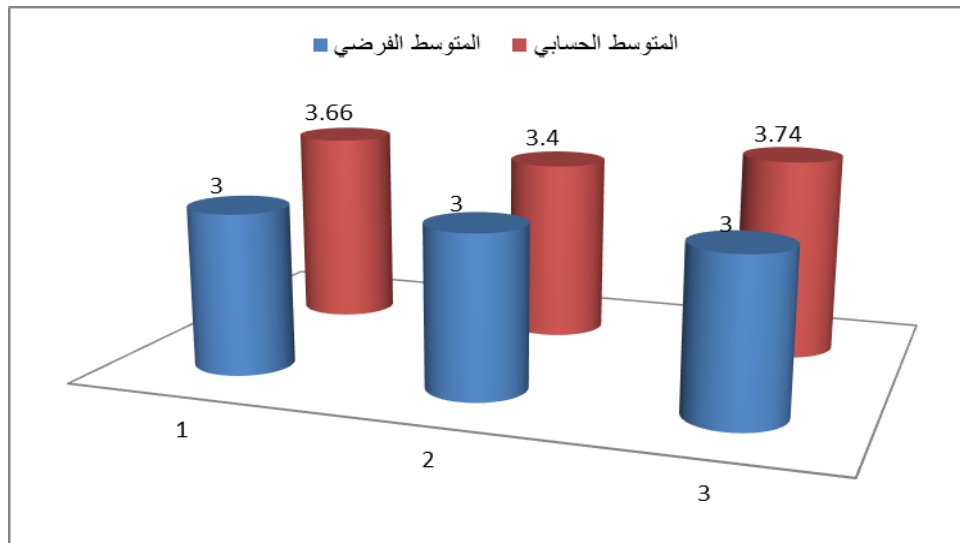
4-2- تحليل عبارات البعد الرابع: الإشراف والمشاركة

جدول رقم 11: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الإشراف والمشاركة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
10	يعالكم الرئيس بعدالة وانصاف	3.66	.993	5.112	.000	عالية
11	تشجعكم الادارة على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات	3.40	1.11	2.800	.007	عالية
12	تبادرون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات	3.74	1.02	5.577	.000	عالية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 11: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الإشراف والمشاركة



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد الإشراف والمشاركة نلاحظ أن جميع متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الإشراف والمشاركة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

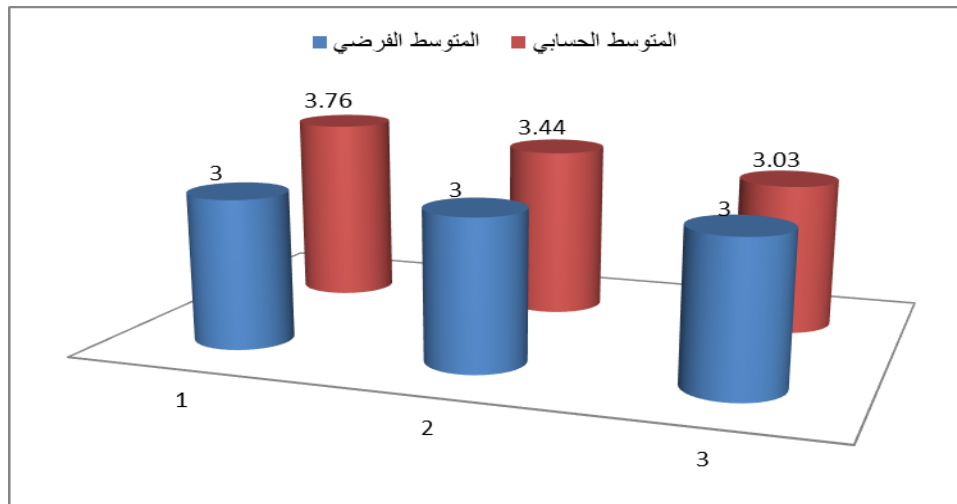
2-5- تحليل عبارات البعد الخامس: الأمان والاستقرار

جدول رقم 12: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمان والاستقرار

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
13	تشعرون بالاستقرار الوظيفي	3.76	.953	6.147	.000	عالية
14	لا تتوفر لديكم رغبة حالية او مستقبلية في البحث عن فرض عمل بديلة خارج المؤسسة	3.44	1.11	3.027	.004	عالية
15	تعتبر الحالة الاقتصادية للمؤسسة جيدة	3.03	.964	.270	.788	متوسطة

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 12: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الأمان والاستقرار



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد الأمان والاستقرار نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الأمان والاستقرار من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

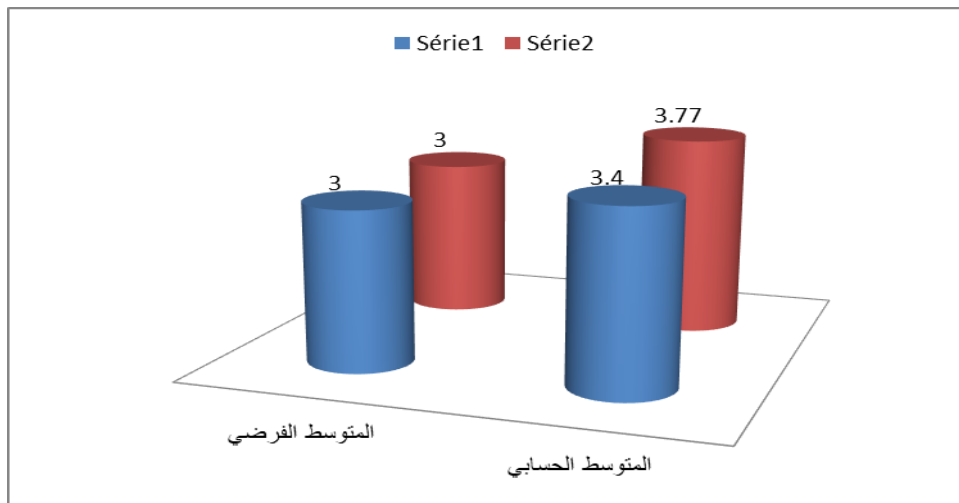
2-6- تحليل عبارات البعد السادس: الترقية والتقدم الوظيفي

جدول رقم 13: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الترقية والتقدم الوظيفي

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
16	نعتقدون بان قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة	3.40	1.17	2.657	.010	عالية
17	توجد لكم فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي	3.77	1.00	5.98	.000	عالية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 13: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات بعد الترقية والتقدم الوظيفي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على بعد الترقية والتقدم الوظيفي نلاحظ أن جميع متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن جميع قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الترقية والتقدم الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

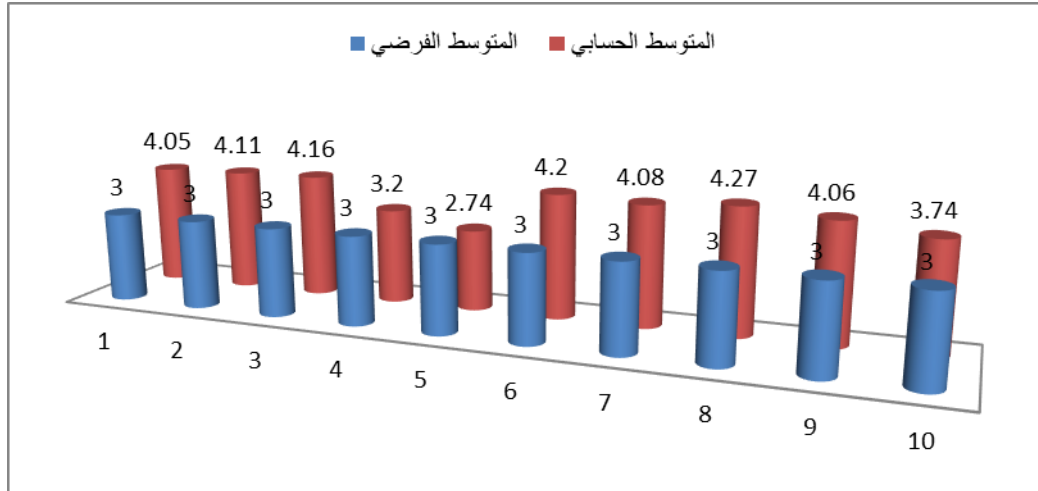
3- تحليل عبارات المحور الثالث: الأداء الوظيفي

جدول رقم 14: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات محور الأداء الوظيفي

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	المستوى
18	تلتزمون بأداء مهامكم بكفاءة وفعالية	4.05	.839	9.618	.000	عالية
19	تلتزمون بتطبيق قوانين وسياسات المؤسسة	4.11	.744	11.5	.000	عالية
20	تبدلون الجهد الكافي لإنجاز مهماتي بالدقة اللازمة وانهاء جميع الواجبات المتعلقة بوظيفتي	4.16	.69	12.8	.000	عالية
21	اتردد في القيام بالمهام شديدة الصعوبة	3.20	1.24	1.257	.214	متوسطة
22	يؤثر الراتب الذي تتقاضاه نوعاً ما في مستوى عطائكم للمؤسسة	2.74	1.22	-1.5	.117	متوسطة
23	لديكم المعرفة الكاملة بطبيعة المهام الموكلة اليكم	4.20	.866	10.6	.000	عالية
24	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية	4.08	.952	8.7	.000	عالية
25	الشعور بالتقدير والاحترام يحفزني دائماً على بذل جهد أكبر داخل المؤسسة	4.27	.906	10.7	.000	عالية
26	اهتمام المؤسسة بالأمن والسلامة المهنية للعاملين يزيد من ولائنا لها ويحفزنا على الانجاز أكثر	4.06	.907	9.0	.000	عالية
27	النظام الإداري يشجعني لبذل جهد أكبر للارتقاء في السلم الوظيفي	3.74	.842	6.7	.000	عالية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 14: يوضح المتوسطات الحسابية وقيم t لعبارات محور الأداء الوظيفي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (59) فرد على محور الأداء الوظيفي نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت مرتفعة كما أن أغلب قيم اختبار الدلالة الاحصائية T-Test جاءت دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح المتوسطات الحسابية وليست الفرضية.

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتفع.

الفرضية الفرعية الأولى: للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للأمن والصحة المهنية على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي.

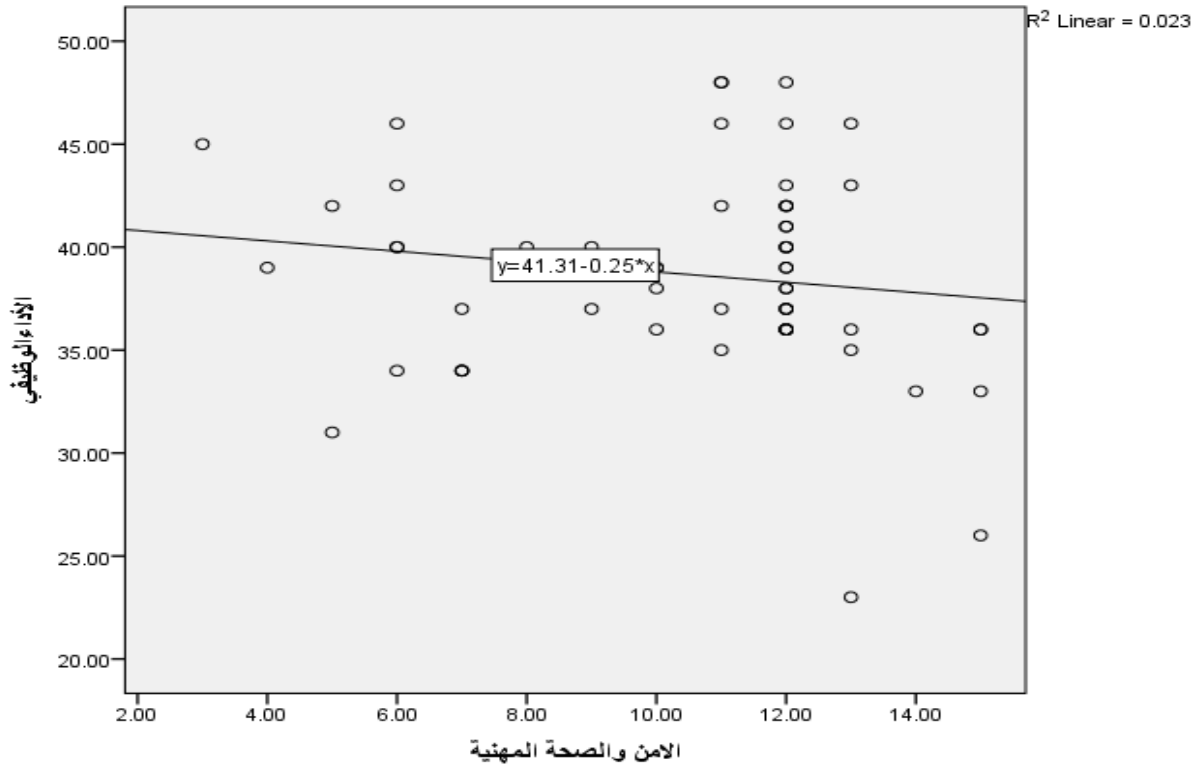
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 15: يمثل الانحدار الخطي للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
غير معنوي	0.25	-1.15	0.25	1.33	R Squar0.02 R 0.15	الأمن والصحة المهنية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 15: يمثل الانحدار الخطي للأمن والصحة المهنية أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الأمن والصحة المهنية والأداء الوظيفي بلغت (0.15) وهي قيمة موجبة وطرديّة ضعيفة، أي أنه كلما زادت درجات الأمن والصحة المهنية كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة $R \text{ Squar} 0.02$ أي أن الأمن والصحة المهنية تفسر حوالي 0.02 بالمئة من التباين في

الأداء الوظيفي، لكن بالنظر لقيمة (F) نجد أنها بلغت (1.33) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار غير معنوي.

وبالنظر الى قيمة (T) نلاحظ انها بلغت -1.15 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بـ "لا يوجد أثر للأمن والصحة المهنية على أداء الموظف العمومي".

الفرضية الفرعية الثانية: للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للعلاقات الاجتماعية على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي.

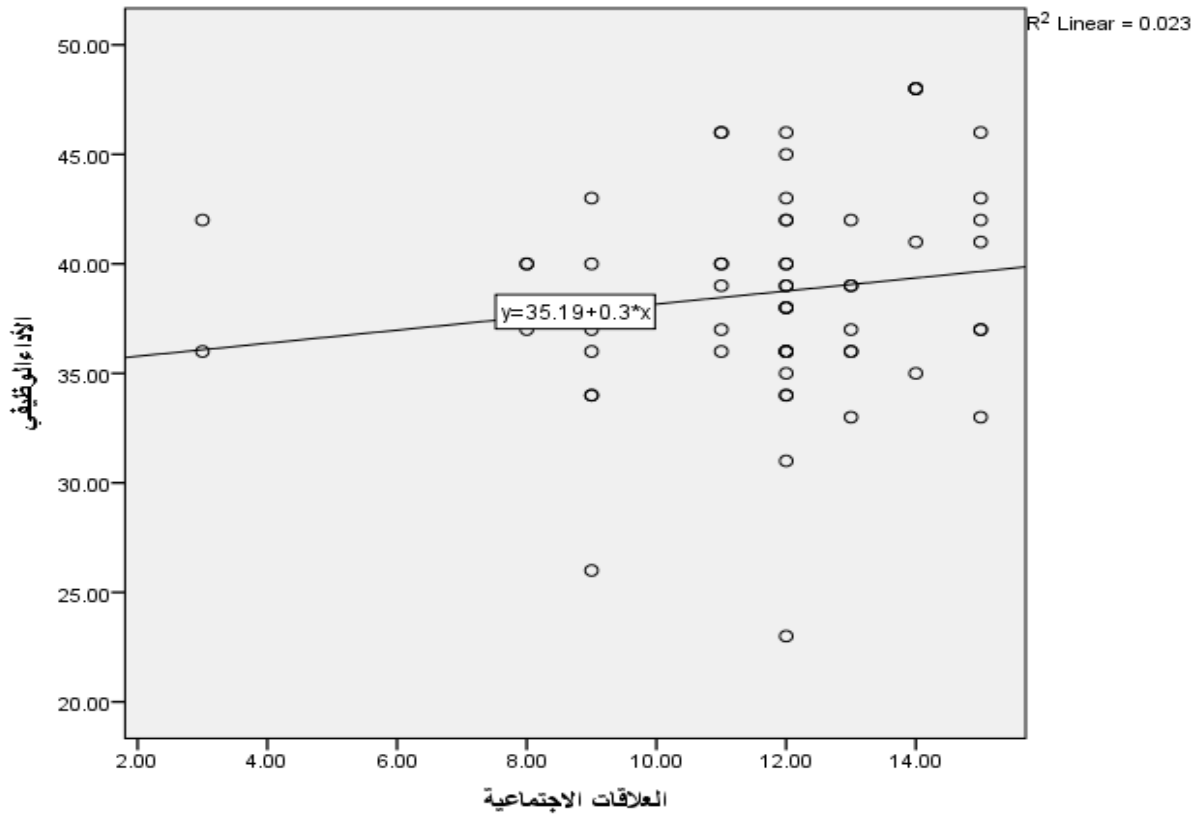
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 16: يمثل الانحدار الخطي للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
غير معنوي	0.24	1.16	0.24	1.36	R Squar0.02 R 0.15	العلاقات الاجتماعية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 16: يمثل الانحدار الخطي للعلاقات الاجتماعية أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين العلاقات الاجتماعية والأداء الوظيفي بلغت (0.15) وهي قيمة موجبة وطرديّة ضعيفة، أي أنه كلما زادت درجات العلاقات الاجتماعية كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة R^2 0.02 أي أن العلاقات الاجتماعية تفسر حوالي 0.02 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، لكن بالنظر لقيمة (F) نجد أنها بلغت (1.36) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار غير معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 1.16 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بـ "لا يوجد أثر للعلاقات الاجتماعية على أداء الموظف العمومي".

الفرضية الفرعية الثالثة:

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة

الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للأجور والرواتب على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي.

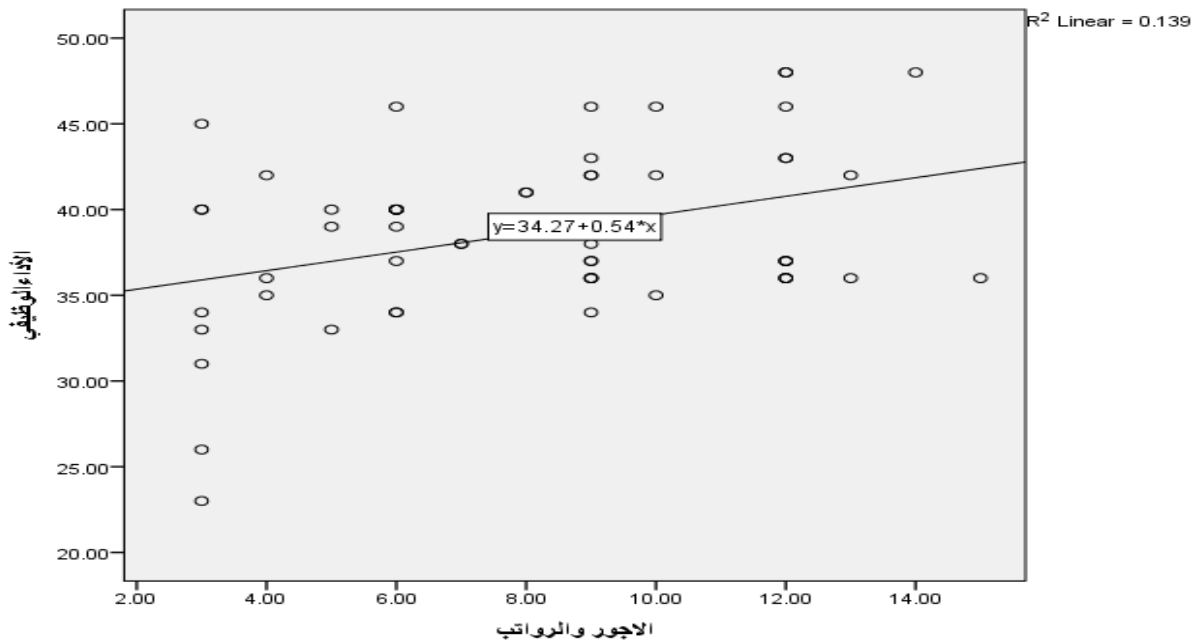
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 17: يمثل الانحدار الخطي للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي.

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
معنوي	0.00	3.02	0.00	9.16	R Squar0.12 R 0.37	الأجور والرواتب

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 17: يمثل الانحدار الخطي للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الأجور والرواتب والأداء الوظيفي بلغت (0.37) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما زادت درجات الأجور والرواتب كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة R^2 0.12 أي أن الأجور والرواتب تفسر حوالي 12 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (9.16) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر الى قيمة (T) نلاحظ انها بلغت 3.02 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " للأجور والرواتب أثر على أداء الموظف العمومي " .

الفرضية الفرعية الرابعة: للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للإشراف والمشاركة على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي.

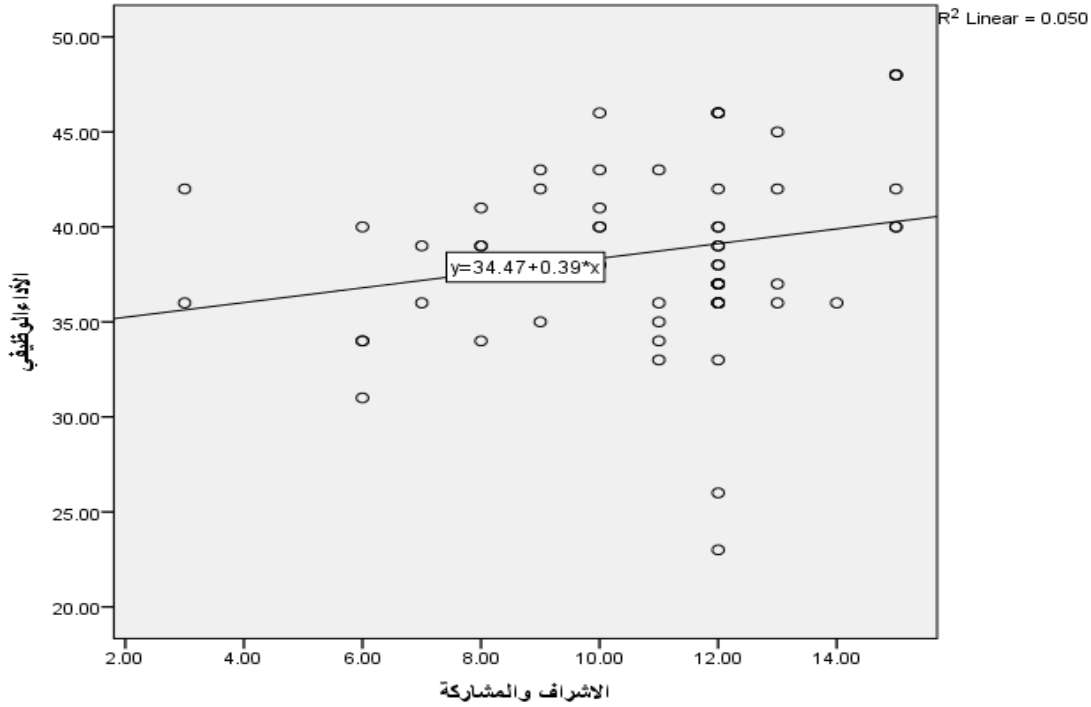
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 18: يمثل الانحدار الخطي للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
غير معنوي	0.09	1.72	0.09	2.97	R Squar0.05 R 0.22	الإشراف والمشاركة

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 18: يمثل الانحدار الخطي للإشراف والمشاركة أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الإشراف والمشاركة والأداء الوظيفي بلغت (0.22) وهي قيمة موجبة وطردية ضعيفة، أي انه كلما زادت درجات الإشراف والمشاركة كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة Squar $R^2 = 0.05$ أي أن الإشراف والمشاركة تفسر حوالي 0.05 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، لكن بالنظر لقيمة (F) نجد أنها بلغت (2.97) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار غير معنوي.

وبالنظر الى قيمة (T) نلاحظ انها بلغت 1.72 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بـ "لا يوجد أثر للإشراف والمشاركة على أداء الموظف العمومي".

الفرضية الفرعية الخامسة: للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي.
لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة أثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للأمان والاستقرار على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي.

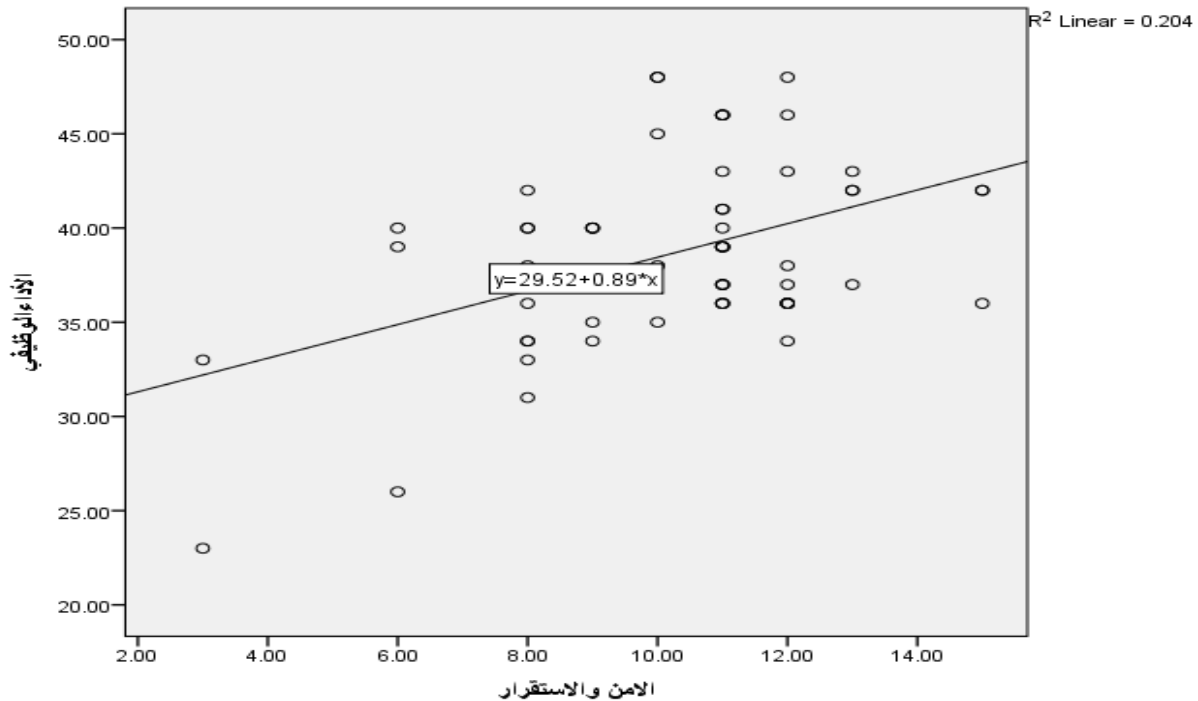
والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 19: يمثل الانحدار الخطي للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي.

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
معنوي	0.00	3.82	0.00	14.60	R Squar0.20 R 0.45	الأمان والاستقرار

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 19: يمثل الانحدار الخطي للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي.



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الأمان والاستقرار والأداء الوظيفي بلغت (0.45) وهي قيمة موجبة وطردية، أي انه كلما زادت درجات الأمان والاستقرار كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة $0.20R$ Squar أي أن الأمان والاستقرار يفسر حوالي 20 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (14.60) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر الى قيمة (T) نلاحظ انها بلغت 3.82 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " للأمان والاستقرار أثر على أداء الموظف العمومي ".
الفرضية الفرعية السادسة: للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي.
لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر للترقية والتقدم الوظيفي على أداء الموظف العمومي.

H_1 : للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي.

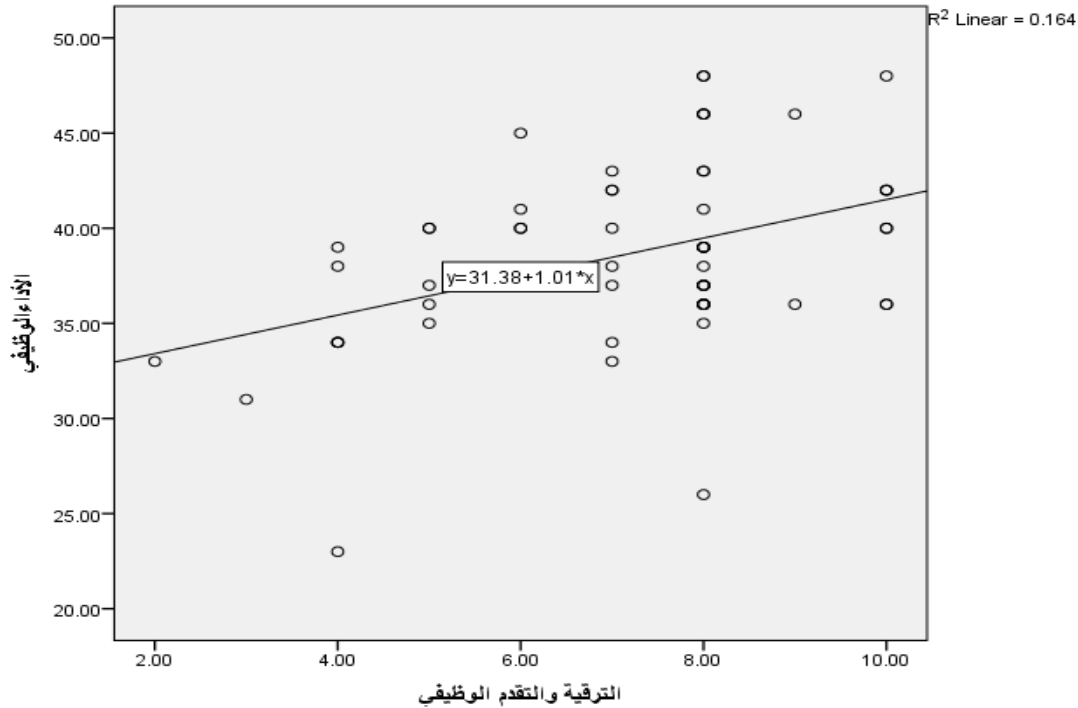
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 20: يمثل الانحدار الخطي للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
معنوي	0.00	3.35	0.00	11.22	R Squar 0.16 R 0.40	الترقية والتقدم الوظيفي

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 20: يمثل الانحدار الخطي للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الترقية والتقدم الوظيفي والأداء الوظيفي بلغت (0.40) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما زادت درجات الترقية والتقدم الوظيفي كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة Squar $0.16R$ أي أن الترقية والتقدم الوظيفي تفسر حوالي 16 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (11.22) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.35 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " للترقية والتقدم الوظيفي أثر على أداء الموظف العمومي".

الفرضية العامة: لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي.

لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم

صياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0 : لا يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي.

H_1 : لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي.

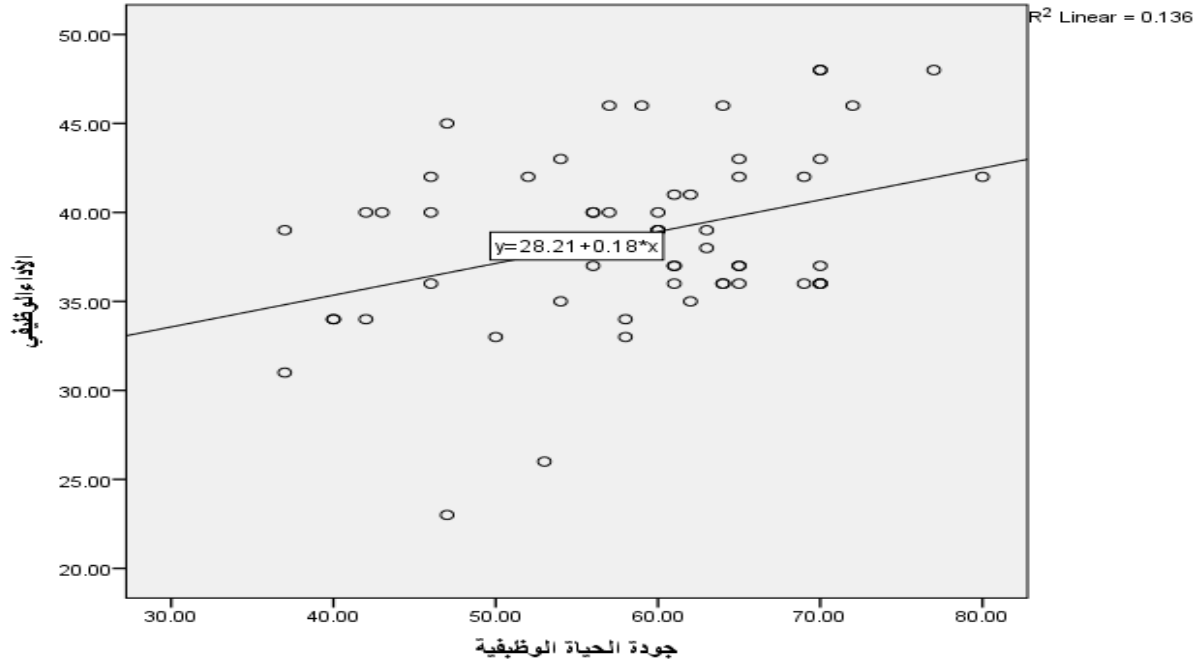
و النتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 21: يمثل الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي

نوع الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الأداء الوظيفي	
معنوي	0.00	2.99	0.00	8.97	R Squar0.13 R 0.36	جودة الحياة الوظيفية

المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

شكل رقم 2: يمثل الانحدار الخطي لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي



المصدر : من اعداد الطالبة حسب مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي بلغت (0.36) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما زادت درجات جودة الحياة الوظيفية كما ارتفعت معها درجات الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة Squar 0.13R أي أن جودة الحياة الوظيفية تفسر حوالي 13 بالمئة من التباين في الأداء الوظيفي، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (8.97) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.99 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بـ " لجودة الحياة الوظيفية أثر على أداء الموظف العمومي".

الخاتمة

الخاتمة:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية العنصر الأساسي لخلق بيئة عمل آمنة وصحية توفر الأجواء المناسبة للموظفين من خلال المشاركة في عمليات الإدارية واتخاذ القرار وكذلك الاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية، وذلك من أجل تحقيق التوازن بين بيئة العمل ومتطلبات العائلية، وهذا ما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي الذي يعتبر غاية كل منظمة، فهو النشاط الذي يعكس أهداف ووسائل اللازمة لتحقيقه.

نتائج الدراسة: بعد دراستنا للموضوع تم التوصل إلى مجموعة من النتائج:

- يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي جامعة محمد بوضياف
- تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي للعاملين.
- جودة الحياة الوظيفية عملية تنظيمية شاملة تتم من خلال تضافر جهود المنظمة من أجل خلق جو يتسم بالعدالة.
- من دوافع تحسين جودة الحياة الوظيفية إعداد قوة عمل أرضية ومندفعة ذات قدرة على الإبداع والابتكار.

اقتراحات الدراسة

بالنظر إلى النتائج المتوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:

- الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة محمد بوضياف لما في ذلك من أثر كبير على إنتاجية العاملين وأدائهم الوظيفي.
- إتاحة الفرصة أمام الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يزيد الثقة من قدراتهم ومهاراتهم.
- تنمية روح الفريق لدى العاملين ودفعهم إلى العمل سويا ولحل مشاكل التراكمات والضغطات العملية.

- تحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر السلامة والصحة المهنية.
- تحسين الظروف المعيشية للموظفين من خلال صرف الرواتب بانتظام وكاملة دون أية تأخير في الوظيفة.
- الاهتمام بتحسين مستوى الرواتب لتتلاءم مع غلاء المعيشة لإشباع حاجات الموظفين.
- تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين الموظفين وتوزيع واجبات العمل بعدالة بينهم، وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأداء المتميز من الموظفين مع مراعاة العدالة بينهم.
- منح الترقّيات الوظيفية المبنية على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء بعدالة وإنصاف بين جميع الموظفين.
- متابعة الموظفين بشكل مستمر وتزويدهم بالمعلومات التي تساعد في تنفيذ أعمالهم.
- توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.
- استخدام طرق النقد الإيجابي مع الموظفين عند ارتكاب الأخطاء، مما يمنح الموظفين الثقة بأنفسهم ويزيد من إقبالهم على العمل والشعور بالاطمئنان والراحة النفسية.

آفاق الدراسة

- ✚ دراسة جودة حياة العمل على ممارسات الموارد البشرية.
- ✚ دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية.
- ✚ دراسة جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية
- ✚ إعداد دراسة مقارنة بين جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام والقطاع الخاص.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. محمد عبد الله رشدي، استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009.
2. جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية"، الاسماعيلية، 2003.
3. احمد فروج، ياسين شعشوعة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إدارة أعمال، جامعة الجيلالي بونعامة، عين الدفلى، 2019.
4. سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018.
5. السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان، 2009.
6. ماضي خليل إسماعيل، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر، 2004.
7. محمد الرفاعي، الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية، كلية الإدارة، بريطانيا، 2009.
8. هاشم عيسى عبد الرحمن أبو حميد، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017.
9. مديحة حموش، الاتصال الرقمي وتأثيره على الاداء الوظيفي، مذكرة ماستر، علوم الاتصال والاعلام، كلية العلوم الانسانية، المسيلة، 2020/2019.

10. لحوم نجوى، إدارة المسار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر، تنظيم وعمل، علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
11. حدة بوغراب، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماستر، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المسيلة، 2014/2013.
12. احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة، 1989.
13. مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الجزء الثاني، 2007.
14. منصوري سعدان، تقييم وترشيد الاداء في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، الجزائر، 1997.
15. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام موضوعات مختارة.

الملاحق

الملحق رقم 1: الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تسيير عمومي



استبيان

بصدد القيام بدراسة عملية لنيل شهادة ماستر أكاديمي في التسيير العمومي، والمتمثلة في موضوع:

أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي -دراسة ميدانية على عينة من موظفين جامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

يسرنا أن نقدم لكم الاستمارة ونرجو منكم الإجابة على تساؤلاتها، مع فائق التقدير والاحترام.

القسم الأول: البيانات الشخصية

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر: من 20 سنة إلى 30 سنة ☐ 31 سنة إلى 40 سنة ☐ 41 سنة فأكثر ☐
3. المستوى التعليمي:

تقني ☐	ليسانس ☐	ماستر ☐	دكتوراه ☐
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	----------------------------------
4. الوظيفة: أستاذ ☐ إداري ☐
5. الخبرة المهنية:

من 1 سنة إلى 5 سنة ☐	من 6 سنة إلى 10 سنة ☐
من 11 سنة إلى 15 سنة ☐	من 15 سنة فأكثر ☐

القسم الأول: محاور الاستبيان

العبارات					
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	
العبارات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية					
الامن والصحة المهنية					
					01 توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية لكم
					02 يتم مراقبة شروط السلامة بشكل مستمر
					03 تحرص الادارة على اتباعكم لإجراءات الوقاية والسلامة اثناء العمل
العلاقات الاجتماعية					
					04 تعملون في جو يسوده التعاون وروح الفريق
					05 هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بينكم وبين رؤسائكم
					06 تحسون دائما بالراحة والهدوء اثناء تواجدكم مع زملاء العمل
الاجور والرواتب					
					07 تشعرون بالرضا عن الاجور ورواتب مناصبكم
					08 يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة
					09 تكفي الاجور لسد احتياجاتكم
الاشراف والمشاركة					
					10 يعاملكم الرئيس بعدالة وانصاف
					11 تشجعكم الادارة على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات
					12 تبادرون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات
الامان والاستقرار					

13	تشعرون بالاستقرار الوظيفي				
14	لا تتوفر لديكم رغبة حالية او مستقبلية في البحث عن فرض عمل بديلة خارج المؤسسة				
15	تعتبر الحالة الاقتصادية للمؤسسة جيدة				
الترقية والتقدم الوظيفي					
16	تعتقدون بان قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة				
17	توجد لكم فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي				
العبارات الخاصة بالأداء الوظيفي					
18	تلتزمون بأداء مهامكم بكفاءة وفعالية				
19	تلتزمون بتطبيق قوانين وسياسات المؤسسة				
20	تبدلون الجهد الكافي لإنجاز مهامي بالدقة اللازمة وانهاء جميع الواجبات المتعلقة بوظيفتي				
21	اتردد في القيام بالمهام شديدة الصعوبة				
22	يؤثر الراتب الذي تتقاضاه نوعا ما في مستوى عطائكم للمؤسسة				
23	لديكم المعرفة الكاملة بطبيعة المهام الموكلة اليكم				
24	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية				
25	الشعور بالتقدير والاحترام يحفزني دائما على بذل جهد أكبر داخل المؤسسة				
26	اهتمام المؤسسة بالأمن والسلامة المهنية للعاملين يزيد من ولائنا لها ويحفزنا على الانجاز أكثر				
27	النظام الاداري يشجعني لبذل جهد أكبر للارتقاء في السلم الوظيفي				

الملحق رقم 2: ملاحق SPSS

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	33	55.9	55.9	55.9
	أنثى	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 إلى 30 سنة	6	10.2	10.2	10.2
	من 31 إلى 40 سنة	23	39.0	39.0	49.2
	من 41 سنة فأكثر	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

المستوى التعليمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تقني	2	3.4	3.4	3.4
	ليسانس	2	3.4	3.4	6.8
	ماجستير	20	33.9	33.9	40.7
	دكتوراه	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

الوظيفة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ	37	62.7	62.7	62.7
	إداري	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

الخبرة المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 1 سنة إلى 5 سنوات	6	10.2	10.2	10.2
	من 6 إلى 10 سنوات	14	23.7	23.7	33.9
	من 11 إلى 15 سنة	29	49.2	49.2	83.1
	من 15 سنة فأكثر	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
a1	59	3.5932	.94902	.12355
a2	59	3.4237	1.05378	.13719
a3	59	3.5254	1.11967	.14577

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
a1	4.801	58	.000	.59322	.3459	.8405
a2	3.089	58	.003	.42373	.1491	.6983
a3	3.605	58	.001	.52542	.2336	.8172

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
b4	59	3.8475	.88695	.11547
b5	59	4.0339	.90907	.11835
b6	59	3.7797	1.00117	.13034

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
b4	7.339	58	.000	.84746	.6163	1.0786
b5	8.736	58	.000	1.03390	.7970	1.2708
b6	5.982	58	.000	.77966	.5188	1.0406

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
c7	59	2.7458	1.22606	.15962
c8	59	2.8644	1.20998	.15753
c9	59	2.4915	1.22295	.15922

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
c7	-1.593-	58	.117	-.25424-	-.5737-	.0653
c8	-.861-	58	.393	-.13559-	-.4509-	.1797
c9	-3.194-	58	.002	-.50847-	-.8272-	-.1898-

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
d10	59	3.6610	.99326	.12931
d11	59	3.4068	1.11601	.14529
d12	59	3.7458	1.02710	.13372

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
d10	5.112	58	.000	.66102	.4022	.9199
d11	2.800	58	.007	.40678	.1159	.6976
d12	5.577	58	.000	.74576	.4781	1.0134

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
e13	59	3.7627	.95302	.12407
e14	59	3.4407	1.11836	.14560
e15	59	3.0339	.96430	.12554

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
e13	6.147	58	.000	.76271	.5144	1.0111
e14	3.027	58	.004	.44068	.1492	.7321
e15	.270	58	.788	.03390	-.2174-	.2852

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
f16	59	3.4068	1.17618	.15313
f17	59	3.7797	1.00117	.13034

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
f16	2.657	58	.010	.40678	.1003	.7133
f17	5.982	58	.000	.77966	.5188	1.0406

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
q18	59	4.0508	.83921	.10926
q19	59	4.1186	.74475	.09696
q20	59	4.1695	.69858	.09095
q21	59	3.2034	1.24263	.16178
q22	59	2.7458	1.22606	.15962
q23	59	4.2034	.86662	.11282
q24	59	4.0847	.95210	.12395
q25	59	4.2712	.90650	.11802
q26	59	4.0678	.90714	.11810
q27	59	3.7458	.84268	.10971

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
q18	9.618	58	.000	1.05085	.8321	1.2695
q19	11.537	58	.000	1.11864	.9246	1.3127
q20	12.859	58	.000	1.16949	.9874	1.3515
q21	1.257	58	.214	.20339	-.1204	.5272
q22	-1.593	58	.117	-.25424	-.5737	.0653
q23	10.666	58	.000	1.20339	.9775	1.4292
q24	8.751	58	.000	1.08475	.8366	1.3329
q25	10.771	58	.000	1.27119	1.0350	1.5074
q26	9.041	58	.000	1.06780	.8314	1.3042
q27	6.798	58	.000	.74576	.5262	.9654

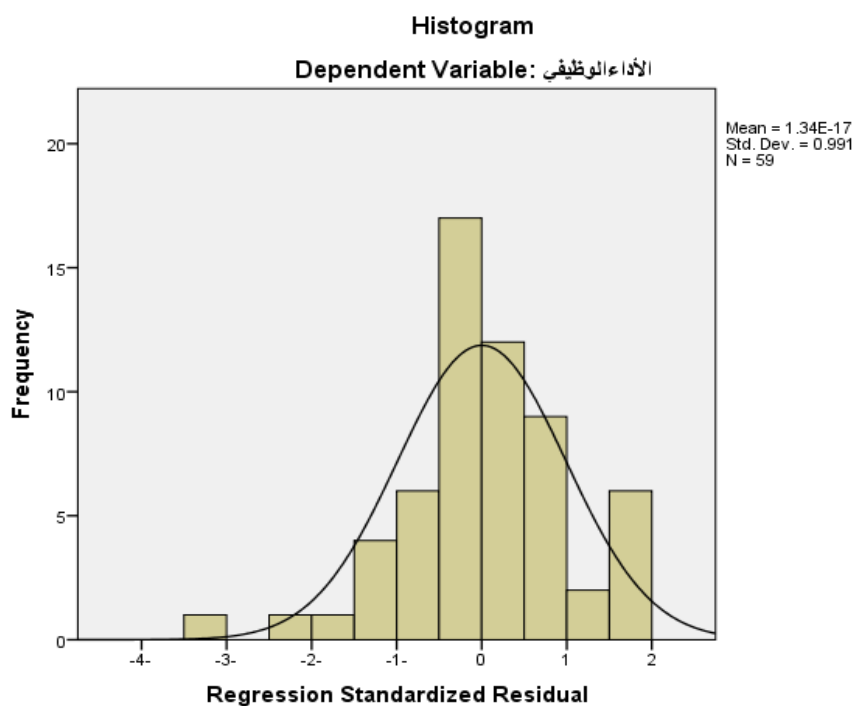
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	. الامن والصحة المهنية ^b		Enter
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.151 ^a	.023	.006	4.85908
a. Predictors: (Constant), . الامن والصحة المهنية				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	31.412	1	31.412	1.330	.254 ^b
	Residual	1345.809	57	23.611		
	Total	1377.220	58			
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), . الامن والصحة المهنية						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41.307	2.380		.000
	. الامن والصحة المهنية	-.251-	.218	-.151-	.254
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.5422	40.5540	38.6610	.73592	59
Residual	-15.04419-	9.70483	.00000	4.81701	59
Std. Predicted Value	-1.520-	2.572	.000	1.000	59
Std. Residual	-3.096-	1.997	.000	.991	59
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	العلاقات الاجتماعية ^b		Enter
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.153 ^a	.023	.006	4.85758
a. Predictors: (Constant), العلاقات الاجتماعية				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

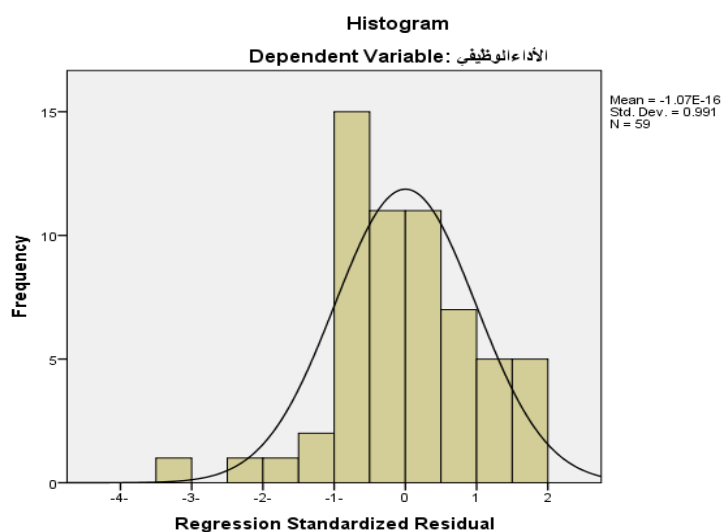
ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	32.244	1	32.244	1.366	.247 ^b	
Residual	1344.976	57	23.596			
Total	1377.220	58				
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), العلاقات الاجتماعية						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.187	3.039		11.580	.000
	العلاقات الاجتماعية	.298	.255	.153	1.169	.247

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.0805	39.6559	38.6610	.74561	59
Residual	-15.76202	8.64209	.00000	4.81552	59
Std. Predicted Value	-3.461	1.334	.000	1.000	59
Std. Residual	-3.245	1.779	.000	.991	59

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	. الاجور والرواتب ^b		Enter

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

b. All requested variables entered.

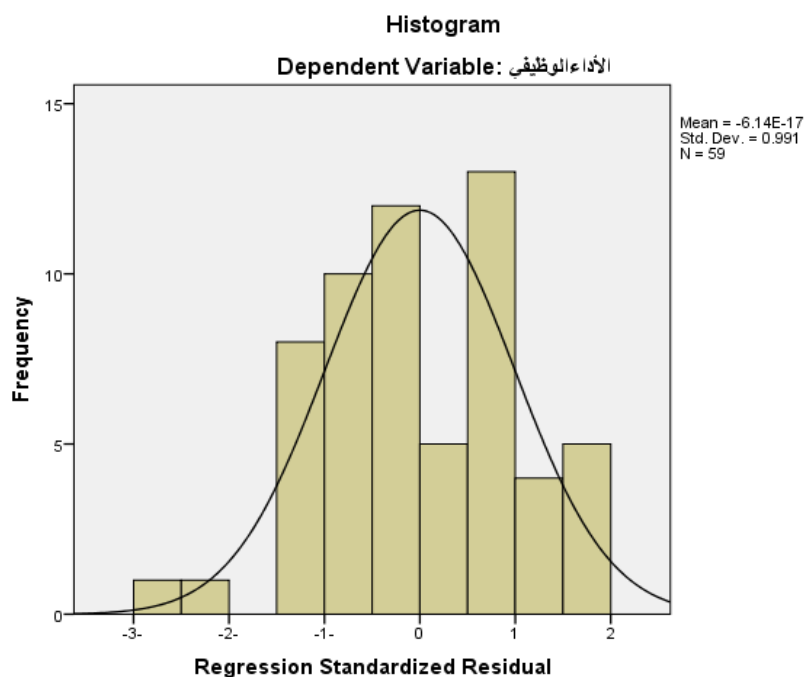
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.139	.123	4.56221

a. Predictors: (Constant), الاجور والرواتب
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190.837	1	190.837	9.169	.004 ^b
Residual	1186.383	57	20.814		
Total	1377.220	58			
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					
b. Predictors: (Constant), الاجور والرواتب					

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.269	1.567		.000
	الاجور والرواتب	.542	.179	.372	.004
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.8954	42.4006	38.6610	1.81392	59
Residual	-12.89539-	9.10461	.00000	4.52271	59
Std. Predicted Value	-1.525-	2.062	.000	1.000	59
Std. Residual	-2.827-	1.996	.000	.991	59
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	. الاشراف والمشاركة ^b		Enter
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.050	.033	4.79203
a. Predictors: (Constant), الاشراف والمشاركة				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

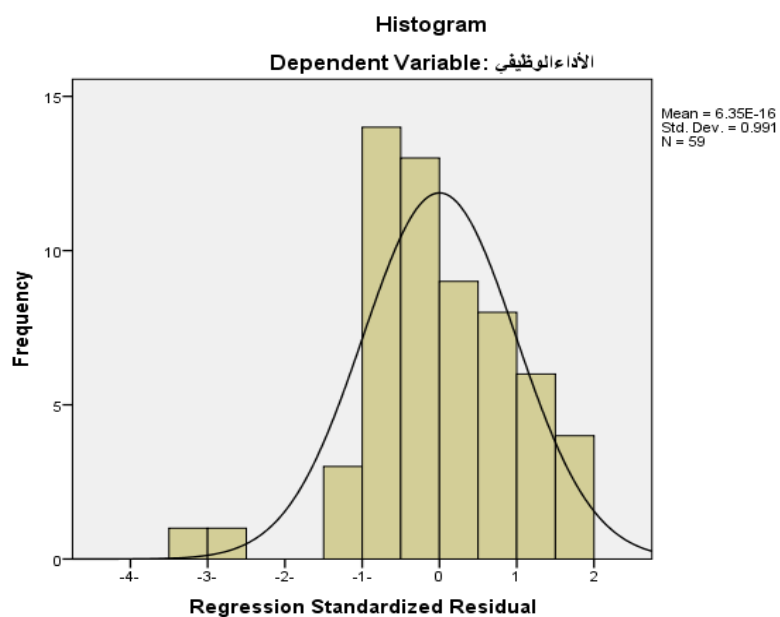
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.297	1	68.297	2.974	.090 ^b
	Residual	1308.924	57	22.964		
	Total	1377.220	58			
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), الاشراف والمشاركة						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.471	2.508		13.743	.000
	الإشراف والمشاركة	.387	.225	.223	1.725	.090

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.6336	40.2831	38.6610	1.08514	59
Residual	-16.12071	7.71694	.00000	4.75054	59
Std. Predicted Value	-2.790	1.495	.000	1.000	59
Std. Residual	-3.364	1.610	.000	.991	59

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الامن والاستقرار ^b		Enter

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

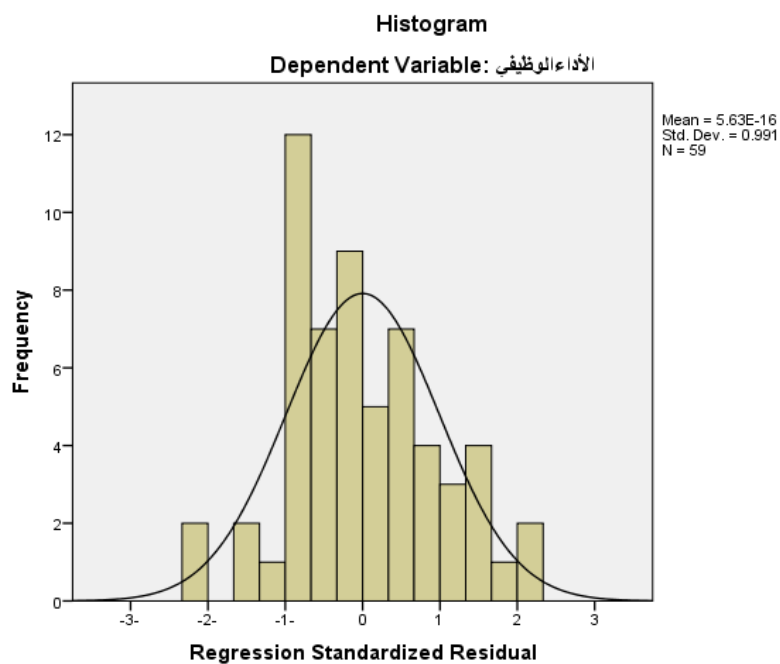
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.190	4.38564
a. Predictors: (Constant), الامن والاستقرار				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	280.893	1	280.893	14.604	.000 ^b	
Residual	1096.327	57	19.234			
Total	1377.220	58				
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), الامن والاستقرار						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.525	2.458		12.012	.000
	الامن والاستقرار	.892	.234	.452	3.822	.000
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.2021	42.9115	38.6610	2.20068	59
Residual	-9.20213-	9.55075	.00000	4.34766	59
Std. Predicted Value	-2.935-	1.931	.000	1.000	59
Std. Residual	-2.098-	2.178	.000	.991	59
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	. الترقية والتقدم الوظيفي ^b		Enter
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.164	.150	4.49303
a. Predictors: (Constant), الترقية والتقدم الوظيفي				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

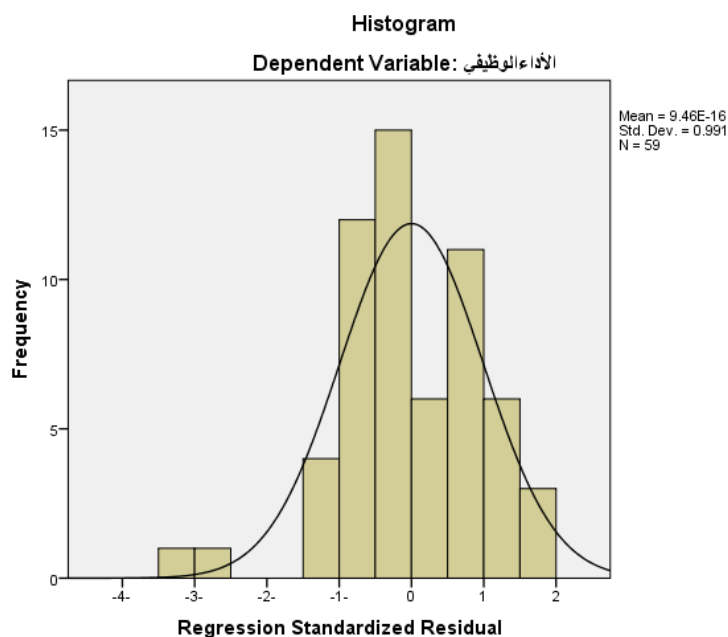
ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	226.543	1	226.543	11.222	.001 ^b	
Residual	1150.677	57	20.187			
Total	1377.220	58				
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), الترقية والتقدم الوظيفي						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.384	2.250		13.951	.000
	الترقية والتقدم الوظيفي	1.013	.302	.406	3.350	.001

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.4093	41.5100	38.6610	1.97634	59
Residual	-13.48481	8.51519	.00000	4.45413	59
Std. Predicted Value	-2.657	1.442	.000	1.000	59
Std. Residual	-3.001	1.895	.000	.991	59

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	جودة الحياة الوظيفية ^b		Enter

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

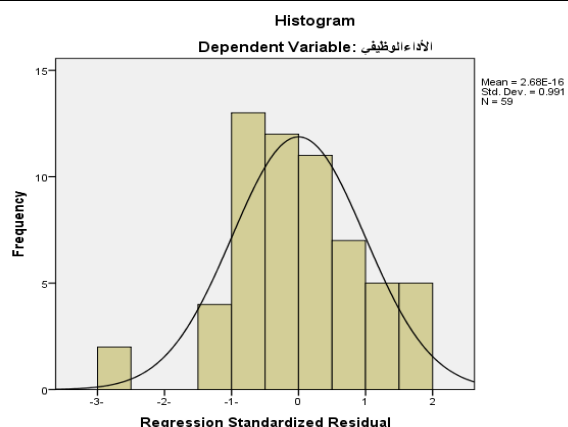
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.121	4.56889
a. Predictors: (Constant), جودة الحياة الوظيفية				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	187.361	1	187.361	8.976	.004 ^b
	Residual	1189.859	57	20.875		
	Total	1377.220	58			
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), جودة الحياة الوظيفية						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.213	3.538		.000
	جودة الحياة الوظيفية	.178	.060	.369	.004
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.8165	42.4905	38.6610	1.79732	59
Residual	-13.60110	8.39890	.00000	4.52933	59
Std. Predicted Value	-2.139	2.131	.000	1.000	59
Std. Residual	-2.977	1.838	.000	.991	59
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					



الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة وإداريين جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة الكلي فقد تم اقتصار تطبيق الدراسة على مجموعة من أساتذة وإداريين الجامعة والذي بلغ عددهم 60 موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبرنامج spss لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم توزيع 60 استبانة استرد منهم 59 استبانة. وتم صياغة فرضية واحدة رئيسية وستة فرضيات فرعية لتغطية كافة جوانب الدراسة.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حسب أفراد عينة الدراسة، كما تبين أن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير كبير على أداء الموظف العمومي

Abstract:

The study aimed to identify the quality of career and its impact on the level of career performance of the professors and administrators of Mohamed Boudiaf University in Mesila, and due to the large size of the total study community, the application of the study was limited to a group of 60 university professors and administrators, and the researcher used the analytical descriptive approach, questionnaire as a key tool for data collection, and the spss program to test the hypotheses of the study, where 60 questionnaires were distributed, of whom 59 questionnaires were recovered. One main hypothesis and six sub-hypotheses were formulated to cover all aspects of the study.

