

أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا

- دراسة حالة مجمع عموري -

The impact of the quality of work life on functional engagement of employees in senior management**-Case Study: Amouri Group-**عموري فادية¹، العباسي رمزي²، سباع أحمد الصالح³¹ جامعة حمه لخضر. الوادي (الجزائر)، amouri-fadia@univ-eloued.dz² جامعة حمه لخضر. الوادي (الجزائر)، labbaci-ramzi@univ-eloued.dz³ جامعة حمه لخضر. الوادي (الجزائر)، sebaa-ahmedsalah@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/12/23

تاريخ الاستلام: 2019/09/27

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري، ولقياس هذا الأثر تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة ومعالجتها احصائيا ب (spss)، تكونت عينة الدراسة من (35) عامل بالإدارة العليا للمجمع، ومن أهم نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعده النمط القيادي والاشرائي، وبعده التوازن بين الحياة والعمل لدى العاملين على تنمية الاستغراق الوظيفي، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعده كل من: (الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي) لدى العاملين على تنمية الاستغراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الاستغراق الوظيفي، مجمع عموري.

تصنيف JEL: L38, D07.

Abstract:

This study aims to find out the impact of the quality of work life on the functional engagement of the senior management workers in Group Amouri, we distributed (35) questionnaires to senior management, The study concluded: the presence of a statistically significant impact on the level of significance (0.05) of the dimensions: (leadership style and supervision, balance between life and work) among workers on the development of functional engagement, and the absence of statistically significant impact at the level of significance (0.05) of the dimensions: (stability and job security, progress and career advancement) among workers on the development of functional engagement

Keywords: Quality of work life; Functional engagement; Group Amouri.**Jel Classification Codes:** L38, D07.

1. مقدمة :

تعتبر جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة خاصة في ميدان إدارة الموارد البشرية حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم، واضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل، وقد توجهت منظمات الأعمال المعاصرة نحو تكثيف الجهود لتحسين نوعية حياة عمل موظفيها من خلال الاهتمام بكافة أبعاده، ولإدراكها بدوره في تحقيق أهداف واستراتيجيات المنظمة، وقد ارتبط مفهوم جودة حياة العمل بمصطلح الاستغراق الوظيفي لدى العامل باعتبار هذا الأخير يعبر عن اندماج الموظف بمنصبه وبيئة عمله ويمثل أحد أهداف المنظمات التي تسعى جاهدا الى تنمية الاستغراق الوظيفي لموظفيها من خلال الاهتمام بأبعاد جودة الحياة وتحسينها، ومراعات متطلبات المورد البشري.

وفي ضوء ما سبق عمد الباحثين الى السعي لكشف طبيعة تأثير أبعاد جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري - بسكرة - ومن خلال تحديد مشكلة الدراسة بطرح التساؤل الرئيسي التالي:
- ما مدى أثر أبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري - بسكرة -؟

• فرضيات الدراسة:

تنطلق الدراسة من فرضية صفرية مفادها: أثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة تتفرع منها أربع فرضيات فرعية هي:

- لا يؤثر النمط القيادي والإشرافي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%.
- لا يؤثر الاستقرار والأمان الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%.
- لا يؤثر التقدم والترقي الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%.
- لا يؤثر التوازن بين العمل والحياة على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%.

• أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى توافر أبعاد جودة حياة العمل لدى العاملين بمجمع عموري - بسكرة -
- الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري - بسكرة -
- التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري - بسكرة - تقديم التوصيات والمقترحات للمؤسسة محل الدراسة، لتنمية الاستغراق الوظيفي لدى عاملها.

• منهج الدراسة:

لتمكن من الإجابة عن الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها الفرعية التي فرضها علينا الموضوع الذي تحت المعالجة وطبيعة ونوع المعلومات المتوفرة عنه وطريقة تحليلها وجب علينا استخدام أسلوب الوصف، وكذلك المنهج التجريبي المتمثل في دراسة الحالة

2. مفاهيم أساسية حول جودة حياة العمل

1.2 مفهوم جودة حياة العمل:

تعد جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، ولقد تعددت وتنوعت المفاهيم والتعاريف حولها بتعدد وجهات نظر العلماء والباحثين في هذا المجال.

تعريف جودة حياة العمل: أسندت لها العديد من التعاريف نذكر منها:

يعرفها شي روز واخرون بأنها: "فلسفة تعتبر بأن الموظفين هم أئمن مورد داخل المنظمة، وأنهم يستطيعون أن يقدموا اسهامات جيدة، وقيمة للمنظمة، لذا يجب أن يعاملوا باحترام، وبكرامة"^(Che Rose et al, 2006)

وتعرف بأنها: " ظروف عمل جيدة، وإشراف مناسب ومرتببات، ومكافئات مادية كافية، ومقدار الاهتمام، وعلاقات عمل تسمح بقدر من المشاركة في صنع القرارات، والاحساس بوجود دور في تحقيق النتائج التنظيمية" ² (Werther & Davis, 2002) ومن خلال ما تقدم يرى الباحثين أن جودة حياة العمل تتمثل بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على أفضل مستويات للأداء، وبذلك تحقق المنظمة أهدافها واستراتيجياتها مع تحقيق رضا العاملين وتطلعاتهم.

أهمية وأهداف جودة حياة العمل:

تكمن أهمية وأهداف جودة حياة العمل في العديد من النواحي نذكر منها:

● أهمية جودة حياة العمل ³ (هاشم عيسى، 2017):

- تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، وحل جميع المظالم وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات؛
- مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في أعضاء العمل بالعديد من الأفكار الجيدة والبناءة التي تساعد في عملية تحسين الأبعاد الخاصة بعمليات التصنيع وظروف العمل وتحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها؛
- زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام؛
- انخفاض معدل غياب العاملين في المؤسسة وزيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة واستثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية.

● أهداف جودة حياة العمل:

حسب "نصار" فإن الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال جودة الحياة الوظيفية هي كالآتي:

- تحسين الرضا الوظيفي؛
- تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين ما ينمي المشاعر الايجابية بينهم؛
- تحسين إنتاجية العاملين؛
- تعزيز التعلم في بيئة العمل؛
- تكوين الصورة الأفضل للمؤسسة في جذب والاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم. ⁴ (ساخي بوبكر، 2016)

● أبعاد جودة حياة العمل:

اقترح الباحثون أبعاداً متعددة تشكل مفهوم جودة حياة العمل من اتجاهات مختلفة، وقد قمنا باختيار عدداً من الأبعاد الرئيسية تخص هذه الدراسة، وتشمل:

- الاستقرار والأمان الوظيفي: يعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل، كما يعرف الاستقرار المهني على أنه مقدار جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة. ⁵ (بن منصور رفيقة، 2014)

- النمط القيادي والإشرافي: ويعرف على أنه "السلوك أو التصرف الذي يصدر عن المدير لدى مؤسسته والتي تجعله بشكل ما مميزا عن غيره في أسلوب الإدارة الذي يتبعه في طريقة ادارته وبذلك يدركها مرؤوسيه⁶. (توفيق حامد طولبية، 2008)
- وهناك علاقة قوية بين نمط القيادة والإشراف ورضا العاملين عن أعمالهم المطلوبة منهم، ويؤدي إلى ، لا يكسب ولاءهم ، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة مرؤوسيه تعزيز مشاعر الاستياء اتجاهه، اما القائد أو الرئيس الذي يعتمد على الاسلوب الديمقراطي في القيادة يجعل المرؤوسين موضع اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم في العمل والمنظمة، وهذا له تأثيره على رضاهم عن العمل⁷. (محمد سرور الحريري، 2012)
- التوازن بين الحياة والعمل: وهي السياسات والإجراءات التي تضعها المنظمة بهدف تمكين العاملين من أداء أعمالهم بكفاءة، وفي نفس الوقت توفير المرونة لهم للتعامل مع الشؤون الشخصية والعائلية⁸. (نصار ايمان ، 2013)
- برامج الأمن والسلامة: تعد من المهام التي توليها ادارة الموارد البشرية أهمية استثنائية، مستهدفة من خلالها تأمين وتوفير البيئة الصحية، والسلامة المهنية لجميع العاملين لديها، والحفاظ عليهم من الاثار الناجمة عن المخاطر الناتجة عن العمل ، وتقليل اثر الحوادث والاصابات المهنية والصحية من خلال إعداد البرامج الوقائية والعلاجية في مجال الاعمال والانشطة الانتاجية⁹. (حمود خيضر، وخرشه ياسين، 2010)
- التقدم والترقي الوظيفي: مهما كانت معايير الترقية فإن على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة أن تولي اهتمام كبيرا بالأفراد الذين سوف تتم ترقيتهم، بتهيئة الظروف المناسبة ومتابعتهم في تأديتهم لمهامهم الجديدة، وللترقية أنواع: الترقية الاجتماعية، الترقية في الفئة والدرجة، والترقية السائلة، الترقية الجافة، وتستند عليها إلى شروط ترتكز في أساسها على ضرورة وضع سياسات محكمة للتكوين والتدريب وعلى وجوب توفر منصب شاغر، وتهدف الترقية في الأساس إلى تحفيز العاملين للرفع من مستوى الإنتاج وتحسينه، والرفع من كفاءة العامل ومهارته لأن كل منصب أعلى يفرض مسؤوليات أكبر تتفاوت في الصعوبة والأهداف.

2.2 مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي

لقد تم تناول موضوع الاستغراق الوظيفي بطرق عديدة، واهتم الكثير من الباحثين بدراسة هذا الموضوع كونه يمثل

أحد المفاتيح المهمة للمنظمات ذات الأداء العالي، وكونه يتعلق بالموارد البشرية باعتبارها أتمن الموارد في المنظمة.

- تعريف الاستغراق الوظيفي: هناك العديد من التعاريف أسندت لهذا المصطلح نذكر منها:

يعرفها (swemm) بأنها "القدرة على التأثير على الموظفين -على عقولهم وقلوبهم ونفوسهم ، لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق. ويطور الموظفون الملتزمون شعور الاتحاد مع منظماتهم ويرغبون أن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص لأنهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفيا واجتماعيا مع رؤية ورسالة وغرض المنظمة"¹⁰.

(Sweem, Susan, 2008)

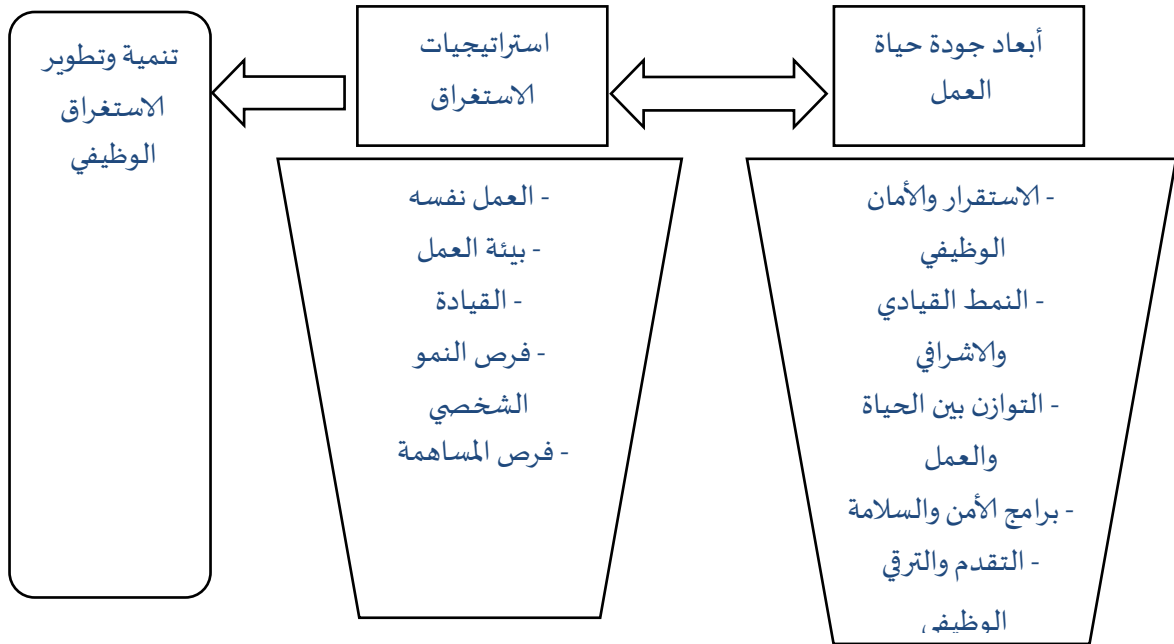
• أهمية الاستغراق الوظيفي:

- ان أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. ويمكن تجسيد أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال النقاط الآتية:¹¹ (شيماء عصمة محمد أمين، واخرون، 2018)
- ان الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي؛
 - تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم؛
 - يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دورا مهما في تطبيق التغيير التنظيمي؛
 - عندما يشعر الأفراد لعاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن؛
 - يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة.

• العلاقة المترابطة ما بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي:

- يقترح (Tiwari) لتطوير وتنمية الاستغراق الوظيفي مجموعة من الاستراتيجيات كالآتي:¹² (هاشم فوزي العبادي، مرجع سبق ذكره)
- العمل نفسه: تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه، وبالتالي الاستغراق أساس على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف؛
 - بيئة العمل: ستهتم استراتيجية زيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل المعنية بشكل عام بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد؛
 - القيادة: ينبغي لاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق، وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها؛
 - فرص النمو الشخصي: وينبغي أن يستند وضع استراتيجية توفير فرص التطوير والنمو الى خلق ثقافة التعلم. الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين والموظفين عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار؛
 - فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة، بل إنها أيضا تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها.
- ويتضح لنا من خلال هذه الاستراتيجيات المقترحة لتطوير وتنمية الاستغراق الوظيفي أنها تشمل مختلف أبعاد جودة حياة العمل، وهذا ما يبرز الترابط وعلاقة التأثير التي يساهم فيها كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل كاستراتيجية تتبناها المنظمة لتنمية الاستغراق الوظيفي وبالتالي تحسين أداء المورد البشري. ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال الشكل التالي:

الشكل 1: العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على دراسات سابقة

من الشكل أعلاه نلاحظ أن أبعاد جودة حياة العمل هي انعكاس للاستراتيجيات المستخدمة لتنمية الاستغراق الوظيفي، وبالتالي تساهم جودة حياة العمل وتؤثر أبعادها في تحسين وتنمية الاستغراق الوظيفي.

3. الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية

1.3 تقديم ميدان الدراسة:

يقع مجمع عموري في شارع الزعاطشة رقم 6 بسكرة، تقدر المساحة الإجمالية للمؤسسة بـ 960 متر مربع، يعتبر مجمع عموري بسكرة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة الأولى المتخصصة في الصناعة في الجزائر، ونشاطه الأساسي هو إنتاج مادة الأجر، حيث أنه رغم المنافسة الشديدة التي يشهدها قطاع الإنتاج وتوزيع المنتجات من طرف المستثمرين الخواص والأجانب، وشركاؤه الأساسيين الإخوة عموري، حيث استطاع المجمع الصمود أمام هذه المنافسة، عكس الكثير من المؤسسات الأخرى التي كان مصيرها الإغلاق، وهذا ما يطرح السؤال عن تلك الجهود التي بذلتها الإطارات المسيرة للمجمع والعاملين سواء على مستوى التسيير أو النشاط العملي، وخاصة في مجال التخطيط الاستراتيجي باعتباره العمود الفقري لأي تقدم.

- عينة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع 40 استبانة من مجموع (120) عامل بالإدارة العليا بمجمع عموري بسكرة، وتم استعادة 35 استبانة بنسبة استجابة بلغت 87.5%، وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

- البعد الزمني: أنجزت الدراسة الميدانية خلال سنة (2018-2019).

- حدود الدراسة: تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتيسير الوصول إلى استنتاجات منطقية ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة النظرية، وذلك بوضع حدود للإشكالية، مع ضبط الإطار الذي

يسمح بالفهم الصحيح للمسار المقترح لتحليلها ومنهجية اختبار فرضياتها، ولتحقيق ذلك سوف نحاول إنجاز هذا البحث ضمن الحدود والأبعاد التالية:

- البعد النظري: رغم أن القيمة المضافة للبحث تتجلى في جزئه التطبيقي إلا أن الإحاطة بجوانب معرفية ذات الصلة بحقل جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي في المنظمة ضرورية جداً، حيث كانت الدعامة الأساسية لطرح إشكالية البحث وصياغة فرضياته والوصول إلى استنتاجات منطقية.

- البعد التطبيقي: يصنف هذا البحث ضمن البحوث التطبيقية والتي تهدف إلى دراسة وقائع ميدانية من خلال مسح ميداني على عينة من مجتمع الدراسة ومحاولة الإجابة على الإشكالية المقدمة واختبار الفرضيات من خلال التحليل العلمي، وبغية التركيز على جوانب القيمة المضافة المحتملة في البحث.

- البعد المفاهيمي: بسبب خصوصية الدراسة النظرية التي تتطلب تحديد الإطار المفاهيمي للإشكالية، سنتعرض في البحث إلى مجموعة من المفاهيم والتي لا يمكن الاستغناء عنها كونها تعتبر مفاتيح للفهم، وسوف نتناول في بحثنا هذا أهم المفاهيم وهي: جودة حياة العمل، النمط القيادي والإشرافي، التقدم والترقي الوظيفي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، الاستغراق الوظيفي.

- البعد المكاني: تقتضي الإجابة على الإشكالية المقدمة ربط جودة حياة العمل بالاستغراق الوظيفي وانعكاساتها الإيجابية على مجمع عموري بسكرة.

- أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية وتم تطوير هذه استبانة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات، قد تضمنت الاستبانة قسمين:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين.

القسم الثاني: يحتوي على محورين:

- المحور الأول: يتمثل في المتغير المستقل جودة حياة العمل حيث تضمن على 12 سؤال موزعين على أربعة أبعاد

- المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع الاستغراق الوظيفي ويتضمن على 8 أسئلة.

- وقد تم الاعتماد على استخدام سلم لكارث الخماسي.

2.3 التحليل الإحصائي للاستبانات:

حسبما يوضحه الجداول التالية:

جدول 1: سلم تقديري وفقاً لمقياس ليكرث الخماسي

التصنيف	الاستجابة	المتوسط المرجح	الإتجاه العام
1	لا أوافق بشدة	من 1 إلى 1.80	عدم الموافقة بشدة
2	لا أوافق	من 1.81 إلى 2.60	عدم الموافقة
3	أوافق لحد ما	من 2.61 إلى 3.40	المحايدة
4	أوافق	من 3.41 إلى 4.20	الموافقة
5	أوافق بشدة	من 4.21 إلى 5	الموافقة بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على المتوسط الحسابي المرجح لسلم ليكرث الخماسي

- صدق أداة الدراسة وثباتها $Fiability$

اعتمدت هذه الدراسة على مصادر متعددة (الكتب، الدوريات، الأبحاث المنشورة، أطروحات الدكتوراه)، من أجل إعداد الاستبانة، من أجل تطويرها تم إجراء مقابلات شخصية مع ذوي الاختصاص في العلوم الإدارية والتسويق، ومنهجية البحث العلمي وتحليل البيانات. تحقق الصدق الظاهري للمقياس بالاستعانة بالمحكمين من أعضاء هيئة التدريس حيث تم إجراء التعديلات اللازمة حسب المقترحات المقدمة من قبل المحكمين.

الجدول 2: معامل الثبات للمتغير المستقل والمتغير التابع

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.916	20	معامل الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

من أجل التأكد من ثبات واتساق أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha بينت نتائج القياس ارتفاع معامل ألفا للإستبانة ككل (0.916) وبالتالي تتمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال يتيح لها تحقيق أهداف الدراسة وإمكانية ثبات النتائج التي تسفر عنها.

- معالجة وتحليل البيانات: لمعالجة البيانات لغرض اختبار نموذج الدراسة وفرضيتها فقد جرى استخدام أساليب أدوات إحصائية مختلفة من خلال الاستعانة ببرنامج SPSS19، كما تم استخدام الأدوات والأساليب الإحصائية الوصفية: التوزيع التكراري والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

- خصائص عينة الدراسة

الجدول 3: توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والتنظيمية (حجم العينة 35)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة	المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	19	54.3	العمر	من 25 إلى أقل من 30	12	34.3
	أنثى	16	45.7		من 30 إلى أقل من 45	18	51.4
	المجموع	35	100%		من 45 فأكثر	5	14.3
المؤهل العلمي	بكالوريا فأقل	4	11.4	الخبرة بالسنوات	المجموع	35	100%
	تقني سامي	6	17.1		من 1 إلى أقل من 3	12	34.3
	جامعي	14	40		3 إلى أقل من 6	11	31.4
	شهادات دراسات عليا	11	31.4		من 6 إلى أقل من 9	4	11.4
	المجموع	35	100%		من 9 إلى أقل من 12	1	2.9
					من 12 فأكثر	7	20
					المجموع	35	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

- تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة: يتبين من الجدول رقم (03) أدناه أن نسبة الذكور تقدر بحوالي ب%54.3 من مجموع العاملين، في حين أن (45.7%) كانت من الإناث وهذا ما يعكس أن المجمع يطبق في سياسة الدولة حول إدماج المرأة في مناصب

عليا، أما بالنسبة لمتغير العمر يتبين أن الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 30 سنة) بلغت نسبتهم (34.3%)، بينما تراوحت نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 45 سنة) (51.4%)، وفي الأخير (14.3%) من أفراد عينة البحث بلغت أعمارهم (45 سنة فأكثر). وهذا يعكس استراتيجية المجمع في استقطاب فئة الشباب وتدريبهم والاحتفاظ بهم.

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين يتضح أن نسبة (17.1%) منهم حاصلون على شهادة تقني سامي، و(11.4%) حاصلون على بكالوريا فأقل، بينما كانت نسبة حاملي شهادة دراسات عليا متخصصة (PGS) (31.4%)، أما نسبة الحاصلين على شهادات جامعية بلغت (40%). وعليه فمجمع الإخوة عموري يحرص على توظيف الموارد البشرية المؤهلة التي تمتلك المهارات والقدرات الأكاديمية والوظيفية اللازمة لشغل الوظائف العليا تحت سياسة الرجل المناسب في المكان المناسب.

وعند ملاحظة سنوات الخبرة لدى المبحوثين نجد أن (34.3%) تقل خبرتهم عن 3 سنوات، و (31.4%) من أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (3 إلى 6 سنوات)، في حين نجد (11.4%) من أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (6 إلى 9 سنة)، ونجد (2.6%) من أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (9 إلى 12 سنة)، أما المبحوثين الذين بلغت خبرتهم (12 سنة فأكثر) فقد حددت نسبتهم بـ (20%).

4. تحليل النتائج:

• جودة حياة العمل لدى مجمع عموري بسكرة

يوضح الجدول رقم (4) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات وتشير بيانات الجدول إلى أن النمط القيادي والإشرافي في المجمع محل الدراسة تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي (3.543) وانحراف معياري (1.019) وجاء بعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.209) وانحراف معياري (0.805) وبأهمية نسبية عالية، يليها بعد التقدم والترقي الوظيفي بمتوسط الحسابي يساوي (3.181) وانحراف معياري يقدر بـ (1.400) في حين جاء بعد التوازن بين العمل والحياة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.067) وانحراف معياري (0.874)، نلاحظ من نتائج الجدول أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ شكل الموافقة إلى حد ما، وهذا يفسر أن جودة حياة العمل ذات مستوى متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وهذا ما يدل على أن عمال المجمع يعملون تحت نطاق إشراف وقيادة تسود بينهم الثقة وروح الفريق ويتضح لنا أنهم لا يشعرون بالراحة التامة حول استقرارهم وأمانهم الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية وهم بحاجة للمزيد من المتطلبات والتعديلات فيما يخص نظام الترقية والإجازات بما يتوافق مع تطلعاتهم.

• الاستغراق الوظيفي لمجمع عموري بسكرة

بينت نتائج التحليل الموضحة في الجدول رقم (4) أن الاتجاه العام للإجابات يأخذ شكل الموافقة والمتوسط الحسابي للاستغراق الوظيفي السائد بمجمع عموري بسكرة جاء مقبولا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين مجتمعة عن الاستغراق الوظيفي بـ (3.625) وانحراف معياري (0.901)، وهذا يدل على اندماج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها.

الجدول 4: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغيري الدراسة

أبعاد الدراسة	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	الاتجاه العام
جودة حياة العمل					
1	النمط القيادي والإشرافي	3.543	1.0196	1	الموافقة
2	الاستقرار والأمان الوظيفي	3.209	0.805	2	أوافق لحد ما
3	التقدم والترقي الوظيفي	3.181	1.400	3	أوافق لحد ما
4	التوازن بين العمل والحياة	3.067	0.874	4	أوافق الى حد ما
الاستغراق الوظيفي					
		3.625	0.901	أوافق	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

● اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية H0.1: لا تؤثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 5%، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، كما هو موضح في الجدول رقم (06).

الجدول 5: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لجودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي

		جودة حياة العمل	الاستغراق الوظيفي
جودة حياة العمل	Pearson Correlation	1	0.161
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	0.161	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

بالاستناد على معامل الارتباط الذي يقيس درجة الارتباط والعلاقة بين المتغير المستقل (جودة حياة العمل) والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) يتضح لنا من خلال الجدول أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية حيث وصلت درجة الارتباط بينهما 0.161 أي أن العلاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية 0.05.

وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "تؤثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة (0.05 α)." .

الجدول 6: يبين معاملات الانحدار المتعدد ومستوى المعنوي لابعاد جودة حياة العمل

Sig*	β	ابعاد جودة حياة العمل
0.001	0.445	النمط القيادي والإشرافي
0.122	0.207	الاستقرار والامان الوظيفي
0.741	0.048	التقدم والترقي الوظيفي
0.028	0.292	التوازن بين الحياة والعمل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

*يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تبين نتائج الجدول رقم (5) وجود علاقة ايجابية وقوية ذات دلالة معنوية بين النمط القادي والإشرافي وجودة حياة العمل حيث أن قيمة β بلغت (0.445) وبما أن قيمة مستوى المعنوية 0.001 وهي أقل من 0.05 هذا يشير إلى وجود معنوية وأثر مباشر ذات دلالة إحصائية لنمط القيادي والإشرافي في تنمية الاستغراق الوظيفي، كما بينت نتائج وجود علاقة ايجابية ولكن ضعيفة وذات دلالة إحصائية بين لتوازن بين الحياة والعمل والاستغراق الوظيفي حيث أن قيمة β بلغت (0.292) وبما أن قيمة مستوى المعنوية 0.028 وهي أقل من 0.05 هذا يشير إلى وجود معنوية وأثر مباشر ذا دلالة إحصائية لتوازن بين العمل والحياة في تنمية الاستغراق الوظيفي، من بين النتائج أيضا إذ نلاحظ أن مستوى المعنوية يقدر ب(0.122) لبعده الاستقرار والأمان الوظيفي وهو أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية، تأتي أخيرا التقدم والترقي الوظيفي إذ نلاحظ ان مستوى المعنوية يقدر ب(0.741) وهو أكبر من 0.05 مما يشير الى عدم وجود معنوية.

الفرضية الفرعية الأولى H0.1.1: لا يؤثر النمط القيادي والإشرافي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت النتائج الموجودة في الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية قوية بين النمط القيادي والإشرافي مع الاستغراق الوظيفي للمجمع محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 0.678، أما قيمة β بلغت (0.445) مما يشير الى علاقة قوية بين المتغيرين، إحصائيا فان أي زيادة في النمط القيادي والإشرافي بوحدة واحدة يؤدي الى الاستغراق الوظيفي بمقدار 0.445 أما معامل التحديد 0.46 أي ان 46% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع يفسرها متغير النمط القيادي والإشرافي والباقي 54% ترجع لعوامل أخرى غير مدروسة، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.001 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل.

من خلال ما سبق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: " يؤثر النمط القيادي والإشرافي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 5% ".

- الفرضية الفرعية الثانية H0.1.2: لا يؤثر الاستقرار والأمان الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بلغ 0.452 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين الاستقرار الوظيفي وتنمية الاستقرار الوظيفي و معلمة الميل حيث بلغت 0.207 إحصائيا فإن أي زيادة في الاستقرار والأمان الوظيفي بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تنمية الاستغراق الوظيفي بمقدار 0.207، في حين بلغ معامل التحديد 0.204 أي أن 20.4% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفسرها بعد الاستقرار والأمان الوظيفي والباقي 79.6% ترجع إلى عوامل أخرى غير مدروسة، أما بالنسبة لقيمة مستوى المعنوية هي 0.122 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية.

بعد تحليل البيانات الخاصة بالفرضية فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية والقائلة: " لا يؤثر الاستقرار والأمان الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".

- الفرضية الفرعية الثالثة H0.1.3: لا يؤثر التقدم والترقي الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بلغ 0.532 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين التقدم والترقي الوظيفي وتنمية الاستغراق الوظيفي و معلمة الميل حيث بلغت 0.048 إحصائيا فإن أي زيادة في التقدم والترقي الوظيفي بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تنمية الاستغراق الوظيفي بمقدار 0.048، في حين بلغ معامل التحديد 0.238 أي أن 23.8% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع يفسرها التقدم والترقي الوظيفي والباقي 76.2% ترجع إلى عوامل أخرى غير مدروسة، أما بالنسبة لقيمة مستوى المعنوية هي 0.741 وهي أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود معنوية. وعليه ترفض الفرضية البديلة وتقبل فرضية العدم التي تنص على: " لا يؤثر التقدم والترقي الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%".

- الفرضية الفرعية الرابعة H0.1.4: لا يؤثر التوازن بين العمل والحياة على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت النتائج الموجودة في الجدول (08) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية قوية بين التوازن بين العمل والحياة وتنمية الاستغراق الوظيفي للمجمع محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 0.549، أما قيمة β بلغت (0.292) مما يشير إلى علاقة قوية بين المتغيرين، إحصائيا فإن أي زيادة في التوازن بين العمل والحياة بوحدة واحدة يؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي بمقدار 0.292، أما معامل التحديد 0.301 أي أن 30.1% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع يفسرها متغير نشر المعرفة والباقي 79.9% ترجع

لعوامل أخرى غير مدروسة، حيث ظهرت قيمة مستوى المعنوية 0.028 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل. بناء على ما تقدم من تحليل البيانات الخاصة بالفرضية فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والقائلة: " يؤثر التوازن بين العمل والحياة على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى مجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 0.05".

الجدول 7: تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي

Sig	قيمة T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	R	R ²	أبعاد المتغير المستقل والتابع
0.010	3.358	0.503	0.115	0.445	0.678	0.460	النمط القيادي والإشرافي والاستغراق الوظيفي
0.022	1.590	0.185	0.130	0.207	0.452	0.204	الاستقرار والأمان الوظيفي والاستغراق الوظيفي
0.010	0.334	0.048	0.115	0.048	0.532	0.283	التقدم والترقي الوظيفي والاستغراق الوظيفي
0.028	2.315	0.238	0.126	0.292	0.549	0.301	التوازن بين العمل والحياة والاستغراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V19)

5. خاتمة:

تطرقت هذه الدراسة الى معرفة أثر أبعاد جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا بمجمع عموري بسكرة، ويهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة سابقا والمتمثلة في: ما مدى أثر أبعاد جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا، وتم التوصل الى النتائج التالية:

1.5 نتائج الدراسة النظرية:

توصلت هذه الدراسة أن أغلب الدراسات النظرية السابقة تبرز الأهمية الكبيرة لجودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، وتنادي مختلف هذه الدراسات بضرورة التفات المنظمات الى موضوع الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد مفاتيح تحسين أداء المورد البشري.

2.5 نتائج الدراسة التطبيقية: تمثلت في:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات إجابات المبحوثين حول أثر أبعاد جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)؛

- تؤثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ؛

- يؤثر النمط القيادي والإشرافي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 0.05؛

- لا يؤثر الاستقرار والأمان الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 0.05؛

- لا يؤثر التقدم والترقي الوظيفي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة عند مستوى الدلالة 5%؛

- يؤثر التوازن بين العمل والحياة على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة عند مستوى دلالة 0.05.

3.5 التوصيات: من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها نخرج بالعديد من التوصيات والمتمثلة في:

- الاهتمام أكثر بجودة حياة العمل للموظفين بالمجمع والعمل على تحسينها بكافة أبعادها؛

- العمل على توفير قدر أكبر من الراحة للعامل وذلك من خلال منحه المزيد من التحفيزات خاصة المعنوية؛

- تفعيل نظام للعطل والإجازات يتوافق مع تطلعات العامل مما يوفر له قدر أكبر من الحرية والتفرغ للحياة العائلية؛

- تنمية الاستغراق الوظيفي للعامل من خلال الاعتماد على تجارب وخبرات المؤسسات الدولية؛

- تثمين الخبرات السابقة بالمؤسسة للاستفادة منها في المستقبل فيما يتعلق بتحسين جودة حياة العمل؛

- تشجيع العاملين من خلال تنظيم الرحلات والخرجات والجلسات الترفيهية والعمل على الرفع من استغراقه الوظيفي؛ بالاعتراف

بإنجازاته المهنية وتكريمه وتشريفه، وادماجه في ورشات ودورات التكوين؛

- التقرب أكثر من العامل وفتح مجال أكبر للحوار مع المسؤولين بالمجمع لزيادة الثقة بين فريق العمل؛

- تقديم التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير الموظف فيما يتعلق باستكمال دراستهم للحصول على شهادات عليا؛

- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي وبما يتلاءم مع مستجدات العمل وتطلعات العامل.

6. هوامش:

¹ - Che Rose et al ,2006 ,Quality of work life: Implication of career Dimensions ,Journal of Social Science، Vol 2(2)، p 61

² - Werther & Davis ,2002, Human Resources and Personnel management, New York, McGraw-Hill, P 52

³ - هاشم عيسى عبد الحمين أبو حميد، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، 2017، ص- ص 13-14.

⁴ - ساخي بوبكر، تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، مذكرة ماجستير، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، كلية العلوم الاجتماعية، 2015-2016، ص 101.

⁵ - بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والاسلامية، 2013-2014، ص 12.

⁶ - توفيق حامد طوالبه، أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين دراسة ميدانية على المؤسسات العامة في الأردن، أطروحة دكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، سنة 2008. ص 09.

⁷ - محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار البداية للنشر والتوزيع، (عمان الأردن: دار البداية، 2012)، ص 156.

⁸ - نصار ايمان حسن جمعة، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2013، ص 22.

⁹ - حمود خيضر وخرشه ياسين، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، (الأردن: دار المسيرة، 2010)، ص 230.

¹⁰ - Sweem, Susan, 2008, "Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated Midwest Academy of management Doctoral student paper

¹¹ - شيماء عصمة محمد أمين واخرون، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد زانكو، جامعة صلاح الدين أربيل، المجلد 3، العدد 22، 15 ماي 2018، ص 07.

¹² - هاشم فوزي العبادي، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 9-11، بتصرف.