

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



الموضوع:

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي

دراسة حالة: المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

- د/ موسي سهام

من إعداد الطالبة:

- بن عبة سهيلة

- عطاف ماجدة

لجنة المناقشة:

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ محاضر أ	- علالي مليكة
بسكرة	مقرا	- أستاذ محاضر أ	- موسي سهام
بسكرة	مناقشا	- أستاذ محاضر ب	- جودي أمينة

الموسم الجامعي: 2023-2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



الموضوع:

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي

دراسة حالة: المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

- د/ موسي سهام

من إعداد الطالبة:

- بن عبة سهيلة

- عطاف مجدة

لجنة المناقشة:

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ محاضر أ	- علالي مليكة
بسكرة	مقرا	- أستاذ محاضر أ	- موسي سهام
بسكرة	مناقشا	- أستاذ محاضر ب	- جودي أمينة

الموسم الجامعي: 2023-2024

شكر و عرفان

قال رسول الله ﷺ :

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صل الله عليه

الحمد لله على التمام، الحمد لله على البدء والختام، الحمد لله امتنانا وشكرا، الحمد لله عرفانا وحبنا، وعرفانا بالجميل لاهل العطاء نتقدم بارقى عبارات وكلمات الشكر والثناء التي يعجز فيها اللسان عن الكلام الشكر خاص للدكتورة "موسي سهام" التي اشرفت على هذا العمل ومتابعتها لنا طول هذه الفترة ومجهوداتها الجبارة ونصائحها القيمة.

والى كل الأساتذة و اخص بالذكر "لجنة المناقشة" الذي يرجع لهم الفضل في تصحيح هذه المذكرة.

وأیضا إلى كل من ساهم ولو بالقليل في إتمام هذا العمل راجين من المولى عز وجل أن يجعلها في ميزان

حسناتهم.

الاهداء

إلى روح أخي سيف شمعته بيتنا التي انطفأت رحمه الله .

إلى والديا أطال الله في عمريهما ، و أختي نجوى زهرة قلبي .

إلى سندي و شريكى في هذه الحياة ، زوجي نور الدين ، كل عبارات الشكر و التقدير لا توفي حقه ،
حفظك الله و رعاك و أطال في عمرك .

إلى أبنائي بهجة حياتي : مريم ، يوسف ، ياسمين ، منصف ، وائل .

إلى كل من دعمني و ساعدني و لو بكلمة طيبة .

بن عبة سهيلة

الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى والديا أطال الله في عمريهما.

إلى بھجة قلبي ابتتيا : ميسون ، ردينة .

إلى كل أخوتي و كل العائلة الكبيرة و كل أصدقائي .

إلى كل من كان عوناً و سندا لي في هذه الحياة .

ماجدة عطاى

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة. تم في الفصل الأول تقديم الإطار النظري لمفهوم الاستقرار الوظيفي، مع التركيز على تعريفه، وأهميته، ومظاهره المختلفة. وفي الفصل الثاني، تم استعراض الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية، مع التركيز على أبعادها وطرق قياسها، والعوامل التي تعترض تحقيقها. في الفصل الثالث، قدمت الدراسة التطبيقية لتحليل بيانات المؤسسة المستهدفة والتي أظهرت علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي. نتائج الدراسة تؤكد أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية في دعم الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات، وتقديم مجموعة من التوصيات العملية لتحقيق ذلك.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الاستقرار الوظيفي، المؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة.

Abstract :

This study aims to explore the impact of job quality on job stability within the public hospital institution of Hakim Saadan in Biskra. The first chapter provided the theoretical framework of job stability, focusing on its definition, importance, and various aspects. In the second chapter, the theoretical framework of job quality was reviewed, emphasizing its dimensions, measurement methods, and obstacles to achieving it. The third chapter presented the practical application of the study, analyzing the data of the targeted institution, which revealed a positive relationship between job quality and job stability. The study results underscore the importance of enhancing job quality to support job stability within institutions and offer a set of practical recommendations to achieve this.

Keywords: Job Quality, Job Stability, Public Hospital Institution, Hakim Saadan, Biskra.

قائمة الجداول

- 34..... جدول رقم (01) أبعاد الإستبيان
- 34..... جدول رقم (02): مقياس ليكارت الخماسي
- 35..... جدول رقم (03) معامل الارتباط بين ابعاد المحور الأول والمحور الذي تنتمي إليه
- 36..... الجدول رقم (04) نتائج معاملات الثبات الفا كرونباخ
- 37..... جدول رقم (05): خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس
- 39..... جدول رقم (07): خصائص أفراد العينة حسب المستوى العلمي
- 40..... جدول رقم (08): خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
- 41..... جدول رقم (09): خصائص أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية
- 42..... جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الموافقة لعبارات المحور الأول
- 45..... جدول رقم (11): ترتيب أبعاد المحور الأول
- 46..... جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الموافقة لعبارات المحور الثاني
- 47..... جدول رقم (13): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية:
- 48..... جدول رقم (14): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضيات الفرعية:
- 49..... جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي
- 50..... جدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الأولى
- 50..... جدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثانية
- 51..... جدول رقم (18): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة
- 51..... جدول رقم (19): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة
- 52..... جدول رقم (20): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان 32
- شكل رقم (02): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير الجنس لتوزيع أفراد عينة الدراسة 37
- شكل رقم (03): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير السن لتوزيع أفراد عينة الدراسة. 38
- شكل رقم (04): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير المستوى العلمي لتوزيع أفراد عينة الدراسة. 39
- شكل رقم (05): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة لتوزيع أفراد عينة الدراسة. 40
- شكل رقم (06): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير الحالة الاجتماعية لتوزيع أفراد عينة الدراسة. 41

فهرس المحتويات

I.....	شكر وعرفان
II.....	الاهداء
IV	الملخص
V.....	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	فهرس المحتويات
أ	مقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

2	تمهيد
3	المبحث الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي
3	المطلب الأول: تعريف الاستقرار الوظيفي
4	المطلب الثاني: أهمية الاستقرار الوظيفي
5	المطلب الثالث: مظاهر الاستقرار الوظيفي
7	المطلب الرابع: مظاهر عدم الاستقرار
9	المبحث الثاني: أسس الاستقرار الوظيفي
9	المطلب الأول: محددات وابعاد الاستقرار الوظيفي
10.....	المطلب الثاني: أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي
11.....	المطلب الثالث: أهم نظريات الاستقرار الوظيفي

- 13.....المطلب الرابع: عوامل الاستقرار الوظيفي
- 14.....خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

- 16.....تمهيد
- 17.....المبحث الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
- 17.....المطلب الأول: نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية
- 18.....المطلب الثاني: تعريف جودة الحياة الوظيفية
- 19.....المطلب الثالث: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية
- 21.....المبحث الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومعيقاتها
- 21.....المطلب الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية وطرق قياسها
- 24.....المطلب الثاني: معوقات جودة الحياة الوظيفية
- 25.....المطلب الثالث: طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية
- 26.....المطلب الرابع: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستقرار الوظيفي
- 28.....خلاصة الفصل:

الفصل التطبيقي: أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة

- 30.....تمهيد:
- 31.....المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- 31.....المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة
- 32.....المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة
- 33.....المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

33.....	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة.
33.....	المطلب الثاني: أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي:
35.....	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة.
37.....	المبحث الثالث: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة.
37.....	المطلب الأول: خصائص أفراد العينة.
42.....	المطلب الثاني: تحليل محاور الإستبانة.
47.....	المطلب الثالث: إختبار الفرضيات وتفسير النتائج.
53.....	خلاصة الفصل:
55.....	الخاتمة
58.....	قائمة المصادر والمراجع.
63.....	الملاحق

مقدمة

يمثل الاستقرار الوظيفي أحد الأسس الجوهرية لفعالية أي منظمة، حيث يرتبط بمدى ارتباط الموظف بمكان عمله وشعوره بالرضا اتجاه وظيفته. هذا الاستقرار يسهم بشكل كبير في تحقيق الأداء المثالي ويعزز من الإنتاجية العامة للمنظمة.

ويعد العنصر البشري من الركائز الأساسية للارتقاء بالأداء الوظيفي فنجد إدراك المنظومات بضرورة الاستثمار في الموارد البشرية وذلك لضمان حياة وظيفية ذات جودة عالية لتحقيق الاستقرار الوظيفي اذ ترتبط فعالية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وارتباطه الوثيق بعمله وحبه وإتقانه فكلما كانت الحوافز قوية كانت النتيجة مرضية.

وعليه فان انعكاس الاستقرار الوظيفي للعاملين يكون بخلق بيئة مولدة للطاقات البشرية ورفع القيمة الإنتاجية للأداء من خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وهذا هدف كل المؤسسات وفي مختلف القطاعات، إذ تم الاتفاق على وجود علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي.

ومن هنا جاء مفهوم جودة الحياة الوظيفية، فهي مجموعة من المخططات المتكاملة لتحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية وخلق جو ملائم للعمل وذلك بتقديم المكافآت ورفع الأجور وضمان الأمن والصحة المهنية للموظف والسماح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة داخل مكان العمل الذي يتسم بالاستقرار والتحفيز للترقية إضافة إلى ضرورة خلق توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ووجود انسجام بين فريق العمل فكلما ارتقت جودة حياة الموظف و شعر بالرضا انبعثت فيه الرغبة بالاستقرار في المنظمة مما يعزز ارتباطه بها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة لتحمل أعباء العمل وأخذ زمام المبادرة لنجاح المنظمة فالتمكن هو تمكّن نفسي أولاً.

إن المؤسسات التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية لموظفيها تعمل على خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والإبداع، سعياً منها إلى زيادة ارتباط الموظفين بالمنظمة ورغبتهم في البقاء فيها لفترات أطول. هذا الاستقرار الوظيفي يعزز من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية.

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، التي تهدف إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة. من خلال هذا التحليل، بحيث نسعى إلى فهم مدى تأثير مختلف جوانب جودة الحياة الوظيفية على استقرار الموظفين.

2- إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق تتوضح أهمية توفير الجودة في الحياة الوظيفية للموارد البشرية لدفع عجلة استمراريتهم في المنظمة، وضمان استقرارهم ومساهماتهم الفعالة في نموها، بحيث تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة، وفي هذا السياق تم طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

مقدمة

هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

التساؤلات الفرعية:

— هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

— هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والإنسانية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

— هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

— هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة العاملين على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

— هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن في الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة؟

3-الدراسات السابقة:

دراسة بن منصور، رفيقة (2014)، بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة الحاج لخضر باتنة، هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وتقصد العوامل التنظيمية المادية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في كلا المتغيرين، كما توصلت الدراسة إلى أن: هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، وأن 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.

دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي (2016)، بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان"، مذكرة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى غزة: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث لاستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة وجمع البيانات إضافة إلى استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.وقد توصلت الدراية إلى عدة نتائج أهمها: أن

مقدمة

توافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة، ووجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تغزى إلى متغير (الجنس المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).

دراسة عموري فادية، العباسي رمزي، سباع أحمد الصالح (2019)، بعنوان "أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا-دراسة حالة مجمع عموري"-مقال منشورة بمجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، وتهدف 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، وبعد 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 والترقية الوظيفية لدى العاملين على تنمية الاستغراق الوظيفي).

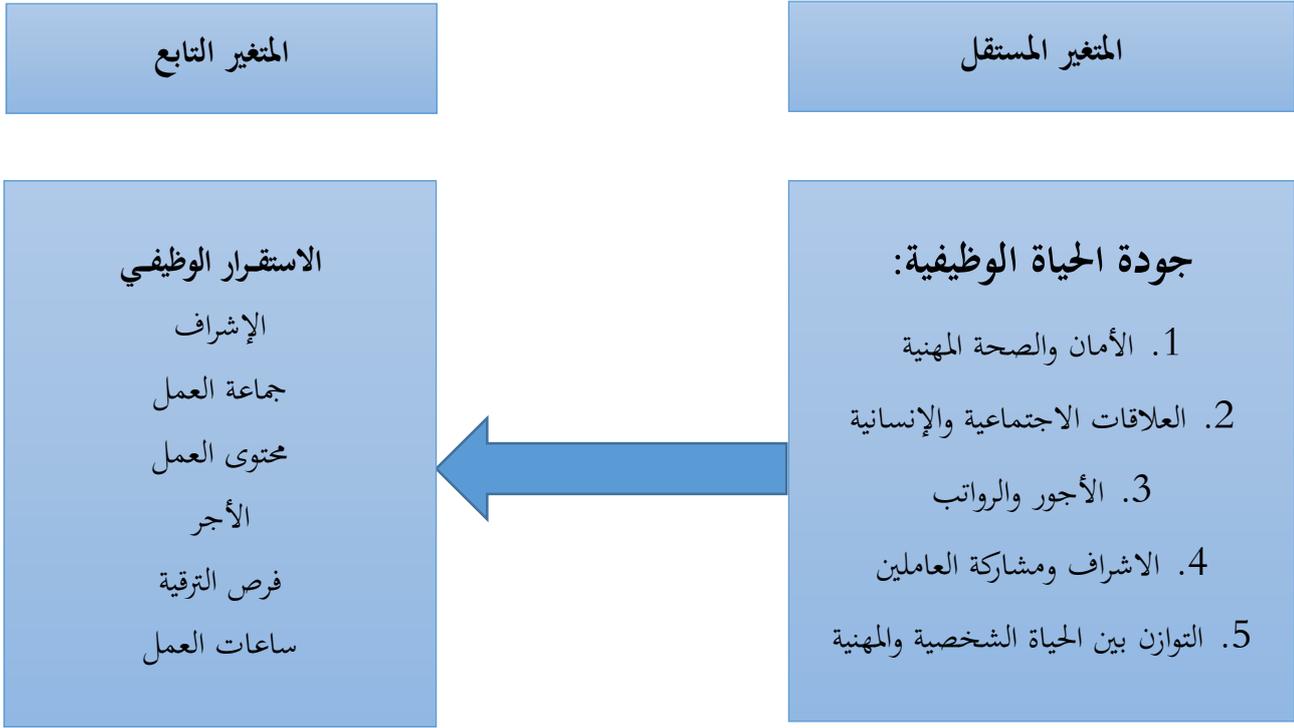
دراسة بوادو فاطيمة (2022)، بعنوان "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا -تيسيمسيلت-"، مقال منشور بمجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت عينة مكونة من 31 فرد من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور المكافآت، العلاقات الاجتماعية مشاركة في اتخاذ القرارات الاستقرار والأمن الوظيفي) وبين الأداء الوظيفي في المركز، بينما أوضحت الدراسة أن حياة الفرد الشخصية بعيدة كل البعد عن اهتمامات المركز.

4- نموذج وفرضيات الدراسة:

1.4- نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية

المتغير التابع: الاستقرار الوظيفي



2.4-فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

الفرضيات الفرعية:

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والإنسانية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة الموظفين على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

مقدمة

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة عند مستوى دلالة 5%.

5- التوضع الاستمولوجي ومنهجية الدراسة:

1.5- التوضع الاستمولوجي:

تهدف الدراسة إلى استخدام منهج أستمولوجي متنوع لاستكشاف مجموعة مختلفة من العوامل التي تؤثر على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي. يهدف ذلك إلى التطرق لفهم شامل حول الاستقرار الوظيفي وتوضيح كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية وأبعادها على هذه العلاقة.

حث يعتقد الباحثون أن الاختلال في جودة الحياة الوظيفية قد يقلل من الاستقرار الوظيفي للعمال داخل المؤسسات، وسيتم التحقق من ذلك من خلال البحث الميداني والتحليل، الذي سيوضح كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي ومنه سوف يتم استخدام نموذج تفسيري في هذه الدراسة لتحليل العلاقة.

2.5- منهجية الدراسة:

قمنا في هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث يتم استعراض الدراسات والأبحاث النظرية والميدانية لفهم الأسس النظرية والتركيز على الدراسات السابقة الأكثر تشابهاً مع دراستنا، والتي تساعد على تحديد مشكلة الدراسة وتوجيهها، كما تم تناول الجانب التطبيقي من خلال أخذ عينة من مجتمع الدراسة وتحليل جميع البيانات والمعلومات المتاحة باستخدام استبيانات تم توزيعها على العينة المختارة، ومن ثم جمعها وتفرغها وتحليلها.

6- تصميم البحث:

1.6- مبررات اختيار الموضوع

- ارتباط الموضوع ارتباطاً وثيقاً بتخصصنا في إدارة الموارد البشرية؛
- الميول الشخصية نحو مواضيع الموارد البشرية؛
- السعي لفهم تأثير جودة الحياة الوظيفية على استقرار الموظف؛
- أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي للمؤسسات؛
- فهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومظاهر الاستقرار الوظيفي للموظف؛
- الحدائة النسبية للموضوع.

2.6- أهداف الدراسة

- تقديم فهم شامل لمفاهيم جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي للموارد البشرية.
- استكشاف وتحليل واقع وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.
- تحديد أهم مظاهر الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة.
- تقييم تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي في المؤسسة.

7- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية دراستنا في عدة جوانب رئيسية:

الأهمية العلمية، بحيث تركز هذه الدراسة على مفاهيم مهمة مثل جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي، والتي تشغل موقعًا بارزًا في اهتمام الباحثين والمفكرين في العصر الحديث. وتعتمد دراستنا على الأدبيات السابقة، من كتب ومقالات وأطروحات جامعية، والتي تستعرض بشكل معمق مفاهيم هذين المتغيرين، مما يسهم في إثراء المعرفة والمساهمة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية.

أما الجانب الثاني فهو الأهمية العملية، بحيث تسعى الدراسة لاختبار تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة، ومنه سيتم استخدام النتائج الميدانية لاقتراح توصيات قابلة للتطبيق، تهدف إلى مساعدة المؤسسة في اتخاذ قرارات صائبة لتحسين برامج جودة الحياة الوظيفية وضمان الاستقرار الوظيفي لموظفيها، مما يساهم في تحسين الخدمة العامة بشكل عام.

الفصل الأول: الإطار النظري

للاستقرار الوظيفي

تمهيد

يشكل استقرار الوظيفي موضوعًا محوريًا لدى الباحثين نظرًا لأهميته البالغة في تحديد أداء الفرد وإنتاجيته في بيئة العمل، ويعتبر استقرار المنظمات واستمراريتها مرهون باستقرار الأفراد العاملين بها، وفي هذا السياق سنقوم في هذا الفصل بالتطرق لمفهوم الاستقرار الوظيفي وإبراز أهميته، ومعرفة المظاهر التي يتمثل فيها، ومن ثم تحديد أبعاده وأساليب تعزيزه وأخيرًا أهم النظريات التي تفسر الاستقرار الوظيفي.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي

المبحث الثاني: أسس الاستقرار الوظيفي

المبحث الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي

الاستقرار الوظيفي ليس مجرد حالة من الراحة في العمل، بل هو أساسٌ أساسي لتحقيق الرضا والتوازن النفسي في الحياة المهنية، بحيث يتعلق الأمر بالشعور بالاطمئنان والثقة تجاه الوظيفة الحالية، حيث يجد الفرد نفسه مرتاحًا ومتماسكًا في بيئة العمل، وذلك عندما يتمكن من تنفيذ مهامه بكفاءة وفعالية ويشعر بالتقدير والاعتراف بجهوده، ومن خلال الاستقرار الوظيفي، يصبح الفرد أكثر قدرة على بناء مسار مهني ناجح، حيث يتمكن من تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية بشكل مستقر ومتواصل.

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر الاستقرار الوظيفي عنصرًا أساسيًا في تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية المهنية، وسنقوم في هذا المبحث بالتطرق لتعريف الاستقرار الوظيفي وأهميته ومن ثم ذكر المظاهر التي يتمثل فيها.

المطلب الأول: تعريف الاستقرار الوظيفي

يعبر الاستقرار عن فعل القرار والثبات، وهو مشتق من الفعل "أقر واستقر" (ابن منظور، 2008، صفحة 897). وقد دُكر مصطلح الاستقرار في القرآن الكريم في أربعة عشر موضعًا باستخدام ثلاث كلمات مختلفة (استقر؛ مُستقر؛ مستقر)، وتعني بصورة عامة الثبات والاستقرار.

أما بالنسبة لمفهوم الوظيفة، ففي اللغة تعني ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق في فترة زمنية محددة، ويشمل ذلك توظيف الشيء على نفسه وجعله يلتزم به (جخوية و بن زيد، 2022، صفحة 07).

وقد أبدى الكثير من الباحثين اهتمامًا بمفهوم الاستقرار الوظيفي، وعادةً ما يربطونه بعوامل مثل رضا الفرد عن العمل والخوف التي يتلقاها، ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي تحاول تحديد هذا المصطلح داخل الشركات، مثل: "الاستقرار في العمل يشير إلى استمرار العامل في خدمة المؤسسة لفترة أطول من الزمن، دون إكراه، ورغبة في البقاء دون اللجوء إلى البدائل الأخرى المتاحة، ويعكس مدى تمسك الفرد بوظيفته رغم وجود خيارات أخرى" (طويل و مباركي، 2021، صفحة 980).

وقد عرفه (غانم، 2018، صفحة 30) على أنه: الحالة التي تتضمن استمرار العامل في خدمة مؤسسته لفترة أطول دون تغيير مكان عمله، حتى في حال وجود بدائل للعمل في مؤسسات أخرى، تعكس ارتباطه وتمسكه بالمؤسسة التي يعمل فيها.

أما في تعريف (عزاوي و العقلي، 2018، صفحة 82) فيظهر مدى رضا الموظفين عن بيئة عملهم، حيث يشعرون بالراحة والأمان ويتحررون من القلق بشأن المستقبل، كما يعكس استمرارهم في العمل مدى توافق أهدافهم الشخصية مع أهداف المنظمة، مما يزيد من رغبتهم في الاستمرار في العمل داخلها.

ووفقًا لسمير الشوبكي في المعجم الإداري، الاستقرار الوظيفي هو شعور الموظف بالأمان والحماية في مكان عمله، مما يمكنه من التحرر بشكل معقول من الخوف. ويتجلى ذلك من خلال توفير الأمان والراحة للموظف، وضمان استقراره من خلال تحفيزه وضمان حريته النقابية وأمانه الصناعي وترقيته (الشوبكي، 2010، صفحة 81).

ويعبر عنه kanou بمصطلح التوازن ويعني به توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الإنسان، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة" (حجاج، 2018-2019، صفحة 48).

وفي تعريف عبد الوهاب احمد عبد الواسع الاستقرار الوظيفي بأنه "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف وتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (علال و بورقة، 2023، صفحة 177).

كما يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه الحالة النفسية والذهنية التي يتمتع بها الموظف، والتي تؤدي إلى زيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي. هذا الاستقرار يساهم في خلق جو من الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة (Al-Shehri & all, 2023, p. 57).

ومنه فإن الاستقرار الوظيفي يشير إلى بقاء الموظف في موقع عمله دون تحويله إلى موقع آخر. ومن خلال تقليل عدد تحويلات الموظفين من وظيفة إلى أخرى، يمكن تحقيق فعالية أكبر وتقليل التكاليف.

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن استقرار الوظيفي يعني بقاء الموظف في وظيفته، شريطة أن تعتبر هذه الوظيفة محطة مهنية مستقبلية للموظف ويتوقف استمراره على عوامل مادية واجتماعية ونفسية متشابكة تهدف إلى تحقيق التكامل والاستقرار في العمل.

المطلب الثاني: أهمية الاستقرار الوظيفي

تتجلى أهمية الاستقرار الوظيفي في عدة جوانب، حيث يؤدي استقرار العامل في وظيفته إلى تحقيق التقدم المهني وتسلق السلم التدريجي بسبب إتقانه لمهام عمله والسيطرة على آلياته، مما يقلل من احتمالات وقوع حوادث العمل والتعب والإجهاد، كما يساهم الاستقرار في أعضاء فريق العمل في تعزيز تماسك الفريق وترابط أفرادها، مما يعزز انتمائهم للمنظمة ويرفع مستوى التزامهم التنظيمي (Al-Shehri & all, 2023, p. 57).

والعامل المستقر في وظيفته، يأتي إتقانه لمهامه والتمرن عليها والسيطرة عليها، مما ينعكس إيجاباً على تقليل الاجهاد وتقليل فرص وقوع حوادث العمل. ويتيح استقرار العامل له فرصاً أكبر لتطوير مساره المهني والتقدم في سلم الوظائف، حيث يتقدم على غيره من العاملين بفضل مهارته وخبرته المتزايدة واندماجه في البيئة المؤسسية، وبالإضافة إلى ذلك، فإن استقرار أعضاء الجماعة في العمل يعزز تماسكها وترابط أفرادها (حجاج، 2018، صفحة 50).

كما أن للاستقرار الوظيفي أهمية كبيرة حيث يرتبط استقرار الأفراد باستقرار المؤسسات، وتبرز هذه الأهمية من خلال النقاط التالية:

- يعزز الاستقرار الوظيفي تكوين ثقافة قوية داخل المؤسسة، مما يحد من نسبة دوران العمل.
- يساهم في تحقيق مستوى عالٍ من الرضا لدى الموظفين، مما يدفع المؤسسة للحفاظ على كوادرها المؤهلة.

- يعزز الاستقرار الصحة الجيدة والروح المعنوية العالية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- يقلل الاستقرار من معدلات الغياب والتمارض ونسبة دوران العمل وحوادث العمل.
- يقلل الاستقرار من الشكاوى والتظلمات ويعزز الولاء للمؤسسة.
- يشجع الموظفون المستقرون على استثمار طاقاتهم في تطوير العمل وتحسين البيئة العملية.
- يعزز الاستقرار روح الثقة والتعاون بين مختلف المستويات الإدارية داخل المؤسسة، مما يسهم في تحقيق الإنجازات الفعالة (حمود و الحرشة، 2013، صفحة 191).
- يوفر الاستقرار الوظيفي بيئة مناسبة للإبداع والابتكار.
- يزيد من قدرة الموظفين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في عمل بطرق مبتكرة.
- الثقة والولاء والفعالية التي يشعر بها الموظف تنعكس إيجابياً على أداء العاملين وتحقيق أهداف العمل بفعالية (علوش، 2016، صفحة 634).

ولا يمكن إغفال أهمية الاستقرار في المجال المهني على أهمية الاستقرار في حياة الفرد بشكل عام، فالفرد الذي يبحث على وظيفة في الواقع يسعى إلى تأمين دخل يمكنه من تلبية احتياجاته الشخصية ودعم عائلته، ومع ذلك يظل استمرارية الفرد في الوظيفة مرتبطة بما تقدمه الوظيفة من فوائد مقارنة بالفرص الوظيفية الأخرى المتاحة في سوق العمل بحيث يمثل الراتب الجوانب المادية الرئيسية المجذبة، كما تمثل علاقات العمل والحوافز الروحية الجوانب المعنوية الجاذبة كذلك (عزاوي، 2018-2019، صفحة 52).

من خلال السابق يتضح أن أهمية الاستقرار الوظيفي تتمثل تعزيز التعاون والترابط بين زملاء العمل. يتشاركون المعرفة والخبرات، ويساعدون بعضهم البعض على تحقيق الأهداف المشتركة، هذا التعاون الجيد يعزز الروح المعنوية ويجعل العمل أكثر سلاسة وفعالية، بالتالي، يمكن القول إن الاستقرار في الوظيفة ليس مجرد مسألة بقاء في نفس الوظيفة لفترة طويلة، بل هو عنصر أساسي لتحسين الأداء العملي وبناء بيئة عمل إيجابية ومثمرة.

المطلب الثالث: مظاهر الاستقرار الوظيفي

يرتبط الاستقرار الوظيفي ببقاء الموظف في وظيفته داخل الشركة لفترة طويلة نظراً لشعوره بالأمان والحماية وضمن استمراره في العمل من خلال توفير بيئة عمل داعمة له، وترقيته وتحفيزه باستمرار. كما أن الاستقرار الوظيفي يزيد من ولاء وانتماء العاملين للشركة، ويشجعهم على الإبداع والابتكار ومضاعفة الجهد لتحقيق الأهداف، ويعزز من بقاء واستمرار الشركة في العمل (على و الرميدي، 2022، صفحة 110).

ويعد تحقيق الاستقرار في مجال العمل الهدف الرئيسي للأفراد في مختلف المجالات المهنية بغض النظر عن طبيعة العمل أو القطاع الذي يعملون فيه، ويشمل هذا الاستقرار عدة مظاهر تتمثل في:

- 1- تماسك جماعة العمل:** ويمثل جانباً مهماً ومعقداً في بيئة العمل، حيث يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات رئيسية: جماعة الزملاء، وجماعة الرؤساء، وجماعة الإدارة التي يمثلها المدبرون وتمتلك كل جماعة أهدافها ونشاطاتها الخاصة، ومع ذلك، يتطلب تحقيق التوازن بين هذه الجماعات وتعزيز التعاون والتنسيق بينها لضمان فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة (بن منصور، 2013-2014، صفحة 60).
- 2- المشاركة في اتخاذ القرارات:** ويتيح هذا النهج لكل فرد التعبير عن آرائه والمشاركة في النقاشات، مما يسهم في تحقيق التعاون والتناغم في العمليات اليومية، وتظهر الدراسات أن عدم المشاركة العمالية يمكن أن يؤدي إلى انعدام الانتماء وزيادة الصراعات داخل المنظمة، وقد يعكس ذلك على مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات عمل متنوعة، مما يؤدي في النهاية إلى انعدام الاستقرار في البيئة العملية (Al-Shehri & all, 2023, p. 58).
- 3- قلة حوادث العمل:** بحيث أن انزعاج العمال وسخطهم على النظام السائد في المنظمة يمكن أن يؤثر سلباً على حالتهم النفسية، مما يزيد من مستويات القلق و اليأس، ويؤدي إلى التعب العضلي وتقليل التركيز، مما يزيد من احتمالية تعرضهم لحوادث العمل، هذه الحوادث قد تتسبب في أضرار للعمال وللمنظمة نفسها، وكان بالإمكان تجنبها لو تم التفاعل مع استياء العمال ومعالجته بشكل فعال.
- 4- المواظبة على العمل:** ويتمثل في قلة نسبة الغياب وعدم التأخر عن مواعيد العمل والتي تعتبر مؤشرات على الاستقرار داخل المنظمة، ويظهر العامل الذي يحافظ على الحضور في الوقت المحدد على عمله أنه ملتزم ومتفانٍ في أداء مهامه، وهذا يدل على رضا عن العمل ورغبته في الاستمرار وتحقيق التقدم المهني (حجاج، 2018-2019، صفحة 52).
- 5- قلة الشكاوى:** فانخفاض نسبة الشكاوى يعتبر دليلاً على وجود استقرار ورضا عن العمل داخل المنظمة، حيث يشعر الفرد بالعدالة والانصاف. هذا التوجه يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال وتزايد حماسهم لتحسين عمليات الإنتاجية.
- 6- الراحة النفسية والتوافق مع زملاء العمل:** ويعتبران جوانباً مهمة من جودة الحياة المهنية. يشعر العامل بالراحة النفسية عندما يشعر بالأمان من المخاطر المالية مثل استمرارية الراتب والعمل في بيئة آمنة خالية من المخاطر المهنية، وعندما يلتزم بالعدالة في الفرص الترقية والتدريب والمكافآت، ويشعر بأن عمله يمنحه مكانة اجتماعية مرموقة داخل وخارج المؤسسة (طويل و مبارك، 2021، صفحة 982).
- 7- تخطيط وتنمية الموارد البشرية:** وتعد عملية إدارية متكاملة وشاملة، وفقاً لرؤية والكر ووكر، وهي ليست مجرد جزء من وظيفة التوظيف. بل تشمل تحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة، وتطوير الأنشطة اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات. يُسهم تخطيط الموارد البشرية في وضع وتنفيذ سياسات وبرامج لجذب واختيار وتعيين الموظفين، بالإضافة إلى تخطيط وتطوير مساراتهم الوظيفية، وتدريبهم، ونقلهم، وترقيتهم داخل المنظمة. ويمكن للمنظمة تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى موظفيها، هذا يعني أنهم سيكونون أكثر راحة ورضا عن بيئة العمل وظروف العمل، مما يزيد من مشاركتهم والإنتاجية والولاء للمنظمة (بن منصور، 2013-2014، صفحة 62).

يمكن التوصل من خلال مظاهر الاستقرار الوظيفي إلى أنه يشكل عنصراً أساسياً في حياة الفرد ونجاح المنظمة على حد سواء. فهو يؤثر إيجابياً على الرضا والأداء الوظيفي، ويزيد من تماسك وانسجام فرق العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية. بالتالي من الضروري أن تولي المؤسسات اهتماماً بتوفير بيئة عمل مستقرة وداعمة لموظفيها، من خلال توفير فرص التطوير والترقية، وضمان العدالة والمساواة في المعاملة، وتعزيز الثقة والتعاون بين أفراد الفريق.

المطلب الرابع: مظاهر عدم الاستقرار

إن تفشي عدم الاستقرار في بيئة العمل يمكن أن يعرض المؤسسة لعدد من المشاكل المتعددة، منها فقدان الثقة والرضا لدى الموظفين وانخفاض معدلات الإنتاجية. يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى فقدان الاتجاه والتركيز في العمل، مما يعرض استقرار المؤسسة ومكانتها في السوق للخطر. تنعكس هذه الحالة على مجموعة من العلامات الملحوظة، مثل زيادة حالات الاستقالة المفاجئة وتراجع الأداء الفردي والجماعي. يتطلب تحليل الأسباب وتبني استراتيجيات فعالة لمواجهة هذا التحدي لضمان استقرار المؤسسة ونجاحها المستقبلي، ومن بين مظاهر عدم الاستقرار ما يلي:

1-التغيب:

ويختلف التغيب عن الغياب في أن التغيب يعني غياب العامل عن عمله دون مبرر أو سبب مقنع، كما أن التغيب هو الوقت الضائع في المؤسسات بسبب تغيب العاملين، وتتنوع أسباب التغيب بحيث تتمثل في عدم الرضا عن الوضعية المهنية، السخط، عدم كفاية الدخل المادي (حجاج، 2018-2019، صفحة 53).

2-الإضراب:

الإضراب هو مؤشر هام يشير إلى تدمير العامل وإلجأ إليه عندما تتوافر الظروف المناسبة، حيث يُعتبر وسيلة للتعبير عن الاحتجاج وعدم الاستقرار عند عدم تحقيق الشروط المطلوبة. يُعتبر الإضراب نوعاً من أنواع الغيابات، وعادةً ما يتمثل سببه في عدم الرضا عن وضع المنظمة الذي يمس أساسياتها (لبصير، 2002، صفحة 86).

3-الشكاوي والتظلمات:

حالات الشكاوي والتظلمات تظهر في البيئات العملية عند العاملين في مجموعة من المناسبات، حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بالظلم الذي تعرض له العامل بالفعل. أحياناً، تبعث هذه الشكاوي نتيجة للضغط النفسي والاجتماعي الذي يهدف به العامل إلى الدفاع عن نفسه. على سبيل المثال، يمكن أن تكون الظروف العملية غير المواتية، مثل العلاقات السيئة بين العاملين أو مع المسؤول المباشر عليهم، سبباً لظهور هذه الشكاوي والتظلمات (بن منصور، 2013-2014، صفحة 63).

4-معدل الدوران

يشير معدل دوران العمل إلى خروج بعض العاملين من المنظمة خلال فترة معينة، سواء بسبب انتهاء فترة خدمتهم، أو العجز، أو الوفاة، أو الإجازة الخاصة، أو النقل. ويمكن أيضاً أن يشير إلى حركة القوى العاملة داخل المنظمة، بما في ذلك دخول وخروج الموظفين، وتعكس هذه الحركة مدى استقرار قوة العمل في المنظمة.

ويُعتبر معدل دوران العمل مؤشراً مهماً لاستقرار قوة العمل في المنظمة، حيث يُراقب عادةً مدى ارتفاعه أو انخفاضه بمرور الوقت، ويُعتبر ارتفاع معدل الدوران الوظيفي غالباً مؤشراً على مشكلات محتملة في بيئة العمل أو سياسات التوظيف أو إدارة الموارد البشرية (عزاوي، 2018-2019، صفحة 69).

المبحث الثاني: أسس الاستقرار الوظيفي

يعتبر الاستقرار الوظيفي أساسيًا للنجاح في أي منظمة، حيث لا تُحقق المؤسسات الإنتاجية النجاح إلا من خلال تحقيق استقرار ورضا موظفيها، فعدم تحقيق الاستقرار الوظيفي وانخفاضه يؤثر سلبًا على إنتاجية المؤسسة، حتى إذا كانت تضم موظفين ذوي كفاءة عالية وخبرة في مجال عملها، وسنقوم في هذا المبحث بالتطرق لمحددات وأبعاد الاستقرار الوظيفي، أساليب تفعيله وأهم النظريات التي تفسره.

المطلب الأول: محددات وابعاد الاستقرار الوظيفي

تشير أبعاد محددات الاستقرار الوظيفي إلى مجموعة العوامل التي يتأثر بها رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه. وقد تم تحديدها من قبل فروم (2009) وتتضمن العوامل الستة التالية: الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر، فرص الترقية، وساعات العمل (الصمادي و الرواشدة، 2009، صفحة 332).

أولاً: الإشراف

يعد الإشراف أحد العوامل الرئيسية في تحفيز العمل، حيث يعتبر بعض الناس أنه يشكل عملية تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تطوير الموارد البشرية وتقييم أداء الموظفين في وظائفهم، كما يلعب نظام الإشراف دوراً حيوياً في تشكيل سلوك الموظفين وتوجيههم، ويعتبر المشرف وسيلة الاتصال الأساسية بين الإدارة والموظفين (بن منصور، 2013-2014، صفحة 77).

ثانياً: جماعة العمل

الانضمام إلى جماعة العمل يعكس رغبة الأفراد في الشعور بالأمان، حيث تساهم الجماعة في حماية أعضائها من الضغوطات التي قد تواجههم من قبل الإدارة. لذا، ينبغي على المدراء في المؤسسات الاهتمام بتحليل سلوكيات الجماعات وتعزيز التعاون بين أعضائها بطريقة إيجابية تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة (نجيمي و بوطالب، 2023، صفحة 402).

ثالثاً: محتوى العمل

محتوى الوظيفة يشير إلى طبيعة وأهداف ونتائج العمل المتوقعة، وعندما تكون هذه العناصر واضحة وملهمة، تزداد رضا العاملين عن وظائفهم ويقل التسرب فيها. لذا، يتعلق الأمر بمطابقة متطلبات الوظيفة وتحدياتها مع قدرات وتطلعات الأفراد، ويمكن تحقيق ذلك من خلال استراتيجيات توظيف فعالة تشمل الاختبارات والمقابلات والتجارب العملية وتصميم الوظائف بشكل ملائم (الرابعة، 2005، صفحة 17).

رابعاً: الأجر

ويعد من العوامل الأساسية لتحفيز العمال والاستمرار في العمل، إذ يعتبر دخلاً رئيسياً يؤثر على مستوى المعيشة وقدرة الفرد على تلبية احتياجاته. وعلى الرغم من أن الأجر يُعتبر تحفيزاً مهمًا للعمل، إلا أن الدراسات أظهرت أن العوامل النفسية والاجتماعية

يمكن أن تكون أكثر أهمية بالنسبة للعمال في بعض الأحيان وبالتالي، يظهر أن الأجر ليس الدافع الوحيد للاستقرار في العمل بل هناك عوامل أخرى تلعب دوراً أساسياً في تحفيز العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي (حجاج، 2018-2019، صفحة 62).

خامساً: فرص الترقية

تعتبر فرص الترقية أحد العوامل الرئيسية التي تعزز الاستقرار الوظيفي، حيث تمثل فرص الترقية فرصة للعمال لتطوير مهاراتهم وتحسين مساهمهم المهني داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم في بناء شعور بالانتماء والتقدير لدى العمال، مما يضمن لهم وللمنظمة استمرارية وثبات في العمل (الصمادي و الرواشدة، 2009، صفحة 332).

سادساً: ساعات العمل

تلعب ساعات العمل دوراً بارزاً في صحة ورفاهية العاملين في المنظمة. فالحفاظ على ساعات عمل منتظمة ومناسبة يساهم في الحد من التعب النفسي والجسدي ويعزز الرضا والإنتاجية. بالتالي، يعتبر توفير بيئة عمل مرنة ومتوازنة ضرورياً للمحافظة على صحة وسلامة العاملين وتعزيز الاستقرار الوظيفي في المنظمة (ذهبية، 2022، صفحة 419).

ويتضح أن العناصر التي أشار إليها فروم تمثل أساساً لتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة، فعندما تكون هذه العناصر متوفرة ومتوازنة، يمكن للعاملين أن يشعروا بالراحة والثقة في بيئة العمل، مما يعزز إنتاجيتهم وتحفيزهم للبقاء والتمسك بوظائفهم.

المطلب الثاني: أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي

تحقيق الاستقرار الوظيفي يتطلب مجموعة من الدوافع، واحدة من أهم هذه الدوافع هي الرغبة في التطور المهني والتقدم في مسار الحياة المهنية، يقوم الفرد بوضع مجموعة من الأهداف التي تصبح معياراً يستند إليه لتقييم نفسه ومدى نجاحه، وتمثل هذه الأهداف والدوافع مفهوم الطموح المهني، وتفعيل الاستقرار في العمل يشمل مجموعة من الأساليب والممارسات، وتشمل هذه الأساليب:

- الطموح وهو ما يوجه نشاط الفرد نحو التحقيق والتقدم في العمل، مما يعكس توافقه مع ذاته والبيئة المحيطة به، ويشكل حافزاً لتبني سلوكيات محددة لتحقيق (أبو صبح و عريبات، 2021، صفحة 496).
- توفير التأمين الصحي للبطالة، الحياة، وضد العجز.
- تقديم خدمات الجمعيات الاستهلاكية.
- تنظيم صناديق الادخار والتكافل الاجتماعي.
- عقد الندوات والفعاليات الثقافية.
- تقديم مزايا مالية في الفترات التي لا يتم فيها العمل (طويل و مبارك، 2021، صفحة 984).

كما من بين الأساليب لتفعيل الاستقرار الوظيفي هو تلبية احتياجات العاملين من الحماية الاجتماعية والثقافية وال نفسية، ويتم ذلك من خلال النقاط التالية:

- تقديم الخدمات الاجتماعية والترفيهية، مثل النوادي والحفلات، لتعزيز رفاهية العاملين وتحسين مزاجهم.
- توفير الخدمات الثقافية من خلال تنظيم البرامج التدريبية والتثقيفية التي تعزز معرفة العاملين بمجالات العمل في المنظمة، وتوفير المعلومات عن تاريخ المنظمة وأهدافها وأوقات الرواج والأزمات التي مرت بها.
- اختيار العاملين الذين يتماشون ثقافياً مع ثقافة المنظمة، لتعزيز التفاهم والانسجام داخل الفريق.
- تصميم أنظمة العمل التي تدعم ترقية العاملين باستمرار وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والمهنية، سواء من خلال الترقية أو التحويل (علوش، 2016، صفحة 634).

باختصار، تتمثل أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي في استقرار المؤسسة والبيئة العملية، جودة العقود الوظيفية وفرص التطوير، المكافآت المالية والحوافز، الظروف الفيزيائية المناسبة، العلاقات الاجتماعية الإيجابية، وجود قيادة فعالة وإشراف جيد، بالإضافة إلى توفير الخدمات الاجتماعية والدعم النفسي للعاملين (حجاج، 2021، صفحة 73).

المطلب الثالث: أهم نظريات الاستقرار الوظيفي

تزايد حجم المؤسسات والمنظمات في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين أدى إلى تعقيد إدارتها وتسييرها، أصبح من الضروري وضع مبادئ معينة لتنظيمها وتنظيم عملها، نتج عن هذه الحاجة ظهور بعض المفكرين والباحثين الذين عملوا على وضع مبادئ وصياغة نظريات في تنظيم وإدارة المؤسسات والأفراد العاملين بها ومن بين أهم النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي ما يلي:

أولاً: نظرية الإدارة العلمية

يعرف تايلور بلقب "الأب الروحي للإدارة العلمية"، حيث بدأ مسيرته كمراقب لعمال الخط الأول في شركة أمريكية للحديد والصلب في القرن التاسع عشر، لاحظ تايلور أن العمال يهدرون الوقت والجهد في حركات غير ضرورية، مما يؤدي إلى ضعف الإنتاج وتبديد الموارد، وقد قام تايلور بدراسة علمية لأداء الأعمال باستخدام المنهج العلمي لتحقيق أفضلية التنظيم والإنتاجية ومن أبرز مبادئه تقسيم العمل والتخصص لزيادة الكفاءة وتحديد حركات العمل المفيدة، إلى جانب قياس العمل ووصفه لتحديد أفضل الطرق للإنتاج. وأكثر من ذلك، فقد ركز على التحفيز المادي كأداة رئيسية لتعزيز أداء العمال، حيث استخدم نظام الأجر بالقطعة لتحفيز الإنتاج مما يُعتبر جوهرياً في تحقيق الاستقرار الوظيفي وزيادة الإنتاجية في المنظمات (أرفيس، 2018، صفحة 491).

ثانياً: النظريات الإنسانية

والمعروفة أيضاً بالاتجاه الإنساني، تميل إلى التركيز على الجوانب الإنسانية في دراسة التنظيم، مما يجعلها تؤكد على الأبعاد الإنسانية وتعتبرها عنصراً أساسياً في استقرار العاملين بالمنظمة. تشمل هذه النظريات مدرسة العلاقات الإنسانية ومساهماتها البارزة، مثل تلك التي قدمها إلتون مايو، الذي ركز على الجوانب الإنسانية غير الرسمية في التنظيم كدافع أساسي للعاملين وعامل رئيسي في الاستقرار، إلى جانب مساهمات دوغلاس ماك غريغور، وفرنسيس ليكرت، وكريس أرغريس، وماري فيوليت، وغيرهم، الذين أغنوا هذا الاتجاه بتركيزهم على السلوكيات البشرية (حجاج، 2018، صفحة 51).

ثالثا: نظرية البيروقراطية

والتي قدمها ماكس فيبر تتألف من مداخل رئيسية، الأول يرتبط بدراساته حول التنظيم الرسمي وغير الرسمي، بينما الثاني يركز على تجسيد نمط فيبر المثالي في الواقع، ويعتبر فيبر كواحد من أبرز العلماء الذين استقربوا نظرية البيروقراطية في دراسة الإدارة والتنظيم، قام بهذا الاتجاه استناداً إلى مراقباته حول سوء استخدام المديرين لسلطاتهم وغياب التوجيه في أسلوب الإدارة، مما دفعه لبناء نظريته على مجموعة من المبادئ تتضمن تقسيم العمل وتخصيصه كأساس للأداء الفعال، كما تتضمن أيضاً تنظيم الإجراءات لتوجيه التصرفات في مختلف الظروف العملية، وتعزيز العلاقات غير الشخصية لضمان الموضوعية والحيادية في التعامل، بالإضافة إلى اختيار وترقية العاملين بناءً على الكفاءة الفنية (علام و حلمي، 2013، الصفحات 47-48).

رابعا: نظرية Z اليابانية

المقدمة من قبل وليام أوشي، وقد تناولت محاولة لدمج الممارسات الإدارية اليابانية مع الثقافة الأمريكية، وترتكز أهمية هذه النظرية على خلق مناخ تنظيمي يعتمد على التعاون والثقة بين الإدارة والعمال، بحيث يتم تشجيع التآلف والمحبة بينهم، وبالتالي يتعاونون جميعاً في تحقيق الأهداف بشكل إيجابي، ويركز أوشي على أن المشكلة في الإدارة ليست في الحث على زيادة الإنتاجية أو الأرباح فقط، ولكنها في إدارة العمال بطريقة إيجابية ومتعاونة، كما تتمثل فلسفة هذه النظرية في ضمان الوظائف مدى الحياة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاهتمام الشامل بالموظف، وتركيز العمل على المسؤولية الجماعية (بن منصور، 2013-2014، صفحة 58).

من خلال ذلك فإن تناول وتحليل أهم النظريات والاتجاهات التي اهتمت بدراسة العوامل المعززة للاستقرار في بيئة العمل، واستكشاف جميع التغيرات المترتبة على ذلك، نجد أن هناك العديد من علماء إدارة الأعمال الذين قاموا بتفسير هذا الموضوع والذي يوضح الدور الذي تلعبه المنظمة في تحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا عن العمل وبالتالي استقرار العاملين في مكان عملهم.

خامسا: نظرية تحديد الهدف

وتفترض أن الإصرار على تحقيق الهدف يعتبر أساساً للتحفيز، حيث يحدد الهدف للشخص ما يجب عليه فعله ومقدار الجهد الذي يتطلبه. تتمثل أهمية الأهداف في التحفيز بأنها تزيد من الأداء؛ فالأهداف الصعبة تحفز أكثر من الأهداف السهلة إذا تم قبولها. كما يؤدي تقديم التغذية الراجعة حول مدى التقدم في الأداء إلى زيادة معدل التحفيز أكثر من حالة عدم تقديم التغذية الراجعة، حيث توضح نقاط الانحراف بين الواقع والهدف المستهدف (مرعي، 2003، صفحة 14).

المطلب الرابع: عوامل الاستقرار الوظيفي

تتنوع عوامل دعم الاستقرار الوظيفي بما في ذلك البيئة العملية، والعلاقات بين الزملاء، وفرص التطوير المهني، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والدعم المالي، وغيرها. ومن خلال فهم هذه العوامل وتوفيرها بشكل فعال، يمكن للمنظمات بناء بيئة عمل صحية ومستدامة تسهم في تعزيز رضا الموظفين وتحقيق أهدافها المؤسسية بكفاءة أكبر.

يمكن تلخيص عوامل دعم الاستقرار الوظيفي كالتالي (على و الرميدي، 2022، صفحة 110):

1. **نمط القيادة:** يؤثر نمط القيادة المتبع داخل الشركات بشكل كبير على استقرار الوظيفي، حيث يمكن أن يكون القادة الفعّالون والمتفهمون عاملاً رئيسياً في تعزيز هذا الاستقرار.
2. **التكامل بين أهداف الشركة وأهداف العاملين:** يؤدي التوافق بين أهداف الشركة وأهداف العاملين إلى تحقيق استقرار وظيفي مستدام، حيث يشعر الموظفون بالانتماء إلى الشركة وبأهمية دورهم في تحقيق أهدافها.
3. **العدالة التنظيمية:** تعزز العدالة التنظيمية استقرار الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بالاعتراف بجهودهم وتقدير مساهماتهم، وتطبيق القواعد والقرارات بشكل عادل ومتساوٍ.
4. **التواصل والمشاركة:** يلعب التواصل الفعّال وتشجيع المشاركة دوراً مهماً في دعم استقرار الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بأهمية آرائهم ومساهماتهم في عملية صنع القرار.
5. **توفير بيئة عمل مريحة:** تشمل عناصر مثل الرؤية والرسالة المشتركة، والإدارة العميقة، والتنظيم الفعّال، وسياسات الحوافز المناسبة وتصميم الوظائف بشكل جيد، وتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

خلاصة الفصل:

يتناول هذا الفصل موضوع الاستقرار الوظيفي ويتضمن عدة مباحث رئيسية. في المبحث الأول، تم تعريف مفهوم الاستقرار الوظيفي وتحديد أهميته في بيئة العمل. ثم تم استعراض مظاهر الاستقرار الوظيفي التي تشمل العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية. أما المبحث الثاني، فقد تم التركيز على أسس الاستقرار الوظيفي، حيث تم استعراض محددات وأبعاده وأهمية تفعيله في بيئة العمل. كما تم استعراض أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي والتأثير الذي يمكن أن تكون لها على رضا العاملين وأدائهم. وفي الختام، تم استعراض أهم نظريات الاستقرار الوظيفي التي تساهم في فهم طبيعة هذا المفهوم وأساسه.

الفصل الثاني: الإطار النظري لجودة

الحياة الوظيفية

تمهيد

تعتبر جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. يأتي هذا المفهوم لتأكيد تحقيق أهداف الموظفين ومصالحهم، وإضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل. لذا، تتجه المنظمات الحديثة نحو تعزيز الجهود لتحسين جودة حياة عمل موظفيها من خلال الاهتمام بجميع جوانبها، والتي تلعب دوراً هاماً في تحقيق أهداف واستراتيجيات المنظمة، لذا سنقوم في هذا الفصل بالتطرق لنشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميته، ومن ثم أبعاد جودة الحياة الوظيفية وطرق قياسها ومعيقاتها وأخيراً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

المبحث الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومعيقاتها

المبحث الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

أصبحت جودة الحياة الوظيفية أمراً هاماً لتطوير وتحسين أداء العاملين والمنظمة. يكون الموظفون الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة، قادرين على تحقيق أداء عالي ومساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وسنقوم في هذا المبحث بالتطرق لنشأة وتطور هذا المفهوم ومن ثم تعريف جودة الحياة الوظيفية وذكر أهميتها وأهدافها على الفرد والمؤسسة.

المطلب الأول: نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية

شهد مفهوم جودة الحياة الوظيفية اهتماماً متزايداً على مدى أكثر من خمسين عاماً، حيث ركز المختصون في مجالات العلاقات الإنسانية والهندسة البشرية على هذا الموضوع بشكل مستمر حيث بدأ هذا الاهتمام من فكرة أساسية تشير إلى ضرورة توفير بيئة عمل إيجابية للعاملين في المنظمات لتحسين أدائهم بفعالية.

وقد بدأت فكرة جودة الحياة الوظيفية بشكل مستمر منذ بداية الستينيات، حيث تبيننا فكرة أن تحسين جودة حياة الموظفين ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم ورفاهيتهم ويتضمن ذلك تلبية احتياجاتهم المختلفة بشكل متكامل وفعال، أما في نهاية الستينيات من القرن العشرين، فقد كان التركيز الأساسي على هذا المفهوم في الولايات المتحدة، حيث كان الهدف هو فهم تأثير العمل على صحة العامل وتحديد العوامل التي تؤثر في أداء الفرد خلال العمل كما تجسد هذا المفهوم في مجموعة من النظريات والأبحاث العديدة (محمد فكري، 2021، صفحة 19).

وفي فترة منتصف السبعينيات حتى بداية الثمانينيات شهدت تقليلاً في الاهتمام بتحسين جودة الحياة المهنية، نتيجة لأزمة الطاقة وارتفاع معدلات التضخم، مما دفع المنظمات إلى التركيز على زيادة الإنتاجية على حساب رعاية الموظفين وجودتهم المهنية، ومع ذلك، عاد الاهتمام بتحسين جودة حياة الموظفين المهنية في الثمانينيات والتسعينيات، في الوقت نفسه، بدأت الدول الأوروبية واليابان في تبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتمت تجارب تبين نتائج إيجابية تتعلق بالولاء والرضا الوظيفي والربحية والإنتاجية، علاوة على ذلك، ركزت العديد من المؤسسات العالمية على تلبية احتياجات موظفيها الداخليين والخارجيين، وأدركت أهمية الموارد البشرية كعنصر أساسي في النجاح والتنافسية (سمارن، 2023، صفحة 230).

في الثمانينيات وحتى منتصف التسعينيات، زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية نظراً للأسباب السابقة، بالإضافة إلى تطبيق القوانين الفيدرالية الجديدة، وذلك استجابة للنجاح الذي حققته اليابان وبعض الدول الأوروبية في هذا المجال.

ومنذ التسعينيات، قامت الشركات العالمية في مختلف دول العالم بتنفيذ برامج جودة حياة العمل، مع زيادة الاهتمام بها نتيجة التركيز على تلبية احتياجات العميل الداخلي والخارجي، وتبني أسلوب إدارة الموارد البشرية وتطوير مهاراتها المتنوعة، مع النظر إليها كأحدى الاستراتيجيات الأساسية لتعزيز التنافسية (الدمرداش، 2018، صفحة 12).

ونظراً لأهمية جودة الحياة الوظيفية، تزايدت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب مختلفة حوله، كما بدأت العديد من الإدارات في تحسين إنتاجيتها وقوة عملها من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية.

المطلب الثاني: تعريف جودة الحياة الوظيفية

يطلق على مفهوم جودة الحياة الوظيفية بمصطلح "إنسانية بيئة العمل"؛ لأنه يشمل جميع الجوانب الإنسانية في بيئة العمل، مع مراعاة حقوق العمال المدنية والدستورية، مثل الحفاظ على كرامتهم وتوفير بيئة عمل مريحة وتشجيعهم على التعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة بينهم، كما يهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين من خلال توفير مرونة في جداول العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، لتلبية احتياجاتهم وتحسين أدائهم في المنظمات، كما يسهم هذا في خلق نوع من الاستقرار في العمل وزيادة القدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية (بن شميلان، 2019، صفحة 219).

كما وصفت أيضاً بأنها عملية مدروسة وواعية، ذات مدى زمني طويل، تهدف إلى التغيير بطريقة جماعية وتُعتبر جهة مسؤولة عن تحقيق رضا الموظفين وتوازن حياتهم بين العمل والأسرة، وتستند إلى مبادئ العدالة الاجتماعية واحترام كرامة الموظفين، متماشية مع استراتيجية المنظمة وثقافتها السائدة. تهدف إلى توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة لرفع مستوى الموظفين، وتوفير بيئة تنظيمية مناسبة لتحقيق تقدم المنظمة والنجاح في العمل، مما يضمن تحقيق الأداء التنافسي والاستراتيجي للمنظمة (ديوب، 2014، صفحة 195).

وقد عرفها (البربري، 2016، صفحة 19) جودة الحياة الوظيفية بأنها "البيئة التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بشكل جيد في مختلف جوانبها، مما ينتج عن ذلك شعور إيجابي للموظف بالرضا والأمان الوظيفي، مما يدفعه إلى بذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة".

بالتالي جودة الحياة الوظيفية عبارة عن أنشطة وبرامج تهدف إلى تحسين وتطوير موارد العمال في المنظمة، وتركز هذه الأنشطة في التأثير على الحياة العملية للأفراد وحياتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، مما يساعد على تحسين أدائهم في العمل.

كما تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مدى التميز والراحة في بيئة العمل، وتحدد طبيعة العلاقة بين الموظف وبيئته العملية، مع التركيز على الجانب الإنساني. تسهم بشكل شامل في تحقيق الرضا العام وتعزيز القدرات الفردية في أداء العمل، وبالتالي تعزز أداء المنظمة بأكملها (ماضي، 2014، صفحة 62).

ويعرفها (جاد الرب) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (الدمرداش، 2018، صفحة 09).

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تعني أن يشعر الموظفون بالسعادة بفضل اهتمام المنظمة بجودة حياتهم المهنية، حيث تقدم البرامج والخدمات التي تعزز رفاهيتهم وصحتهم المهنية ورضاهم في العمل وتساهم في تطوير كفاءتهم وقدراتهم وتحقيق التوازن بين حياتهم العملية والشخصية مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في العمل.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

تُعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد القضايا التي تحظى بأهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية وتتضمن هذه القضية العديد من العناصر التي تؤثر على أداء المؤسسة مباشرة، مع مراعاة الحياة الشخصية للأفراد واحترامهم ككائنات حية ذات مشاعر واهتمامات. وتظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على مختلف الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وكيفية تأثيرها على مجريات العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية، بالإضافة إلى العلاقة بين المؤسسة والبيئة الخارجية (آل جمعان، 2021-2022، صفحة 19).

وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب التطورات في سياسات التطوير التي تنتهجها مؤسسات الأعمال لتحسين أدائها وأداء موظفيها. ويمكن تلخيص أهميتها على النحو التالي:

- تعكس جودة الحياة الوظيفية جهود تطوير وتحسين المورد البشري في المؤسسة، وتساهم في تحقيق أهدافها وأهداف موظفيها وعمالها.
- توفر بيئة عمل مريحة تجذب وتحافظ على الموظفين، مما يزيد من الانتماء للمؤسسة ويعزز القدرات والرغبة في العمل وتحسين الأداء.
- تمنح المؤسسة ميزة تنافسية في سوق العمل.
- تعكس نجاح إدارة الموارد البشرية وسلامة برامجها، وتساهم في تحديد نقاط القوة ومواجهة التحديات الخارجية.
- تساعد في تطوير نظم الترقيات والمكافآت والحوافز بما يتناسب مع مستويات الأداء المختلفة.
- تساعد على حل المشاكل والتخفيف من الصراعات بين العمال والإدارة، من خلال تعزيز روح الفريق وتشجيع العلاقات العملية الإيجابية (بوادو، 2022، صفحة 660).

كما تتمثل أهم أهداف جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يساهم في خلق جو إيجابي وزيادة إنتاجيتهما وتهدف إلى تعزيز عملية التعلم في بيئة العمل، وبناء صورة إيجابية للمنظمة لجذب واحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم (الآخرس و خليل، 2018، صفحة 361).

وقد أشار Hunt بأن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى (البليسي، 2012، الصفحات 12-13):

- زيادة ثقة العاملين.
- المشاركة في حل المشاكل.
- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- تقليل معدل الدوران عند الموظفين.

– زيادة الإنتاجية والأرباح.

– تحقيق أهداف المنظمة.

ويرى (البربري، 2016، صفحة 29) أن مجمل فوائد أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مدى توافر بيئة العمل المناسبة

والملائمة للعاملين سواء على الصعيد المادي أو المعنوي.

المبحث الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومعيقاتها

يُعد فهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية والعوامل التي تؤثر عليها أمرًا حيويًا في سياق إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات. في هذا المبحث، سنقوم بتسليط الضوء على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وطرق قياسها كما سنتناول المعوقات التي قد تعترض تحقيق هذه الجودة. كما سنبحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي، وكيفية تأثيرها.

المطلب الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية وطرق قياسها

على الرغم من اتفاق معظم الباحثين والمهتمين بجودة الحياة الوظيفية حول أهمية الاهتمام بها داخل المؤسسة، فإن الاختلاف بينهم يكمن في تحديد أبعادها، لذلك سوف نتناول في هذا المطلب الأبعاد التي تم استخدامها كمتغيرات مستقلة في دراستنا، وتتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في:

أولاً: الأمان والصحة المهنية

بحيث أن جميع الموظفين في المنظمة يتأثرون بمستوى الصحة والسلامة في مكان العمل، ويمكن للمنظمة تحسين هذه الجوانب لصالحهم. عن طريق توفير بيئة عمل آمنة وصحية، يمكن للمنظمة تقليل حوادث العمل والأمراض وحالات العنف، وبالتالي تحسين جودة حياة الموظفين، ومن خلال هذه التحسينات، يمكن للمنظمة أن تؤثر بشكل إيجابي على موظفيها، حيث يزيد من إنتاجيتهم ويقلل من عدد الأيام المفقودة بسبب الإصابات أو المرض، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والجودة في العمل، وتحسين سمعة المنظمة (البليسي، 2012، صفحة 09).

ثانياً: المشاركة في اتخاذ القرارات

وتتطلب عملية اتخاذ القرارات تعاوناً وتفاعلاً متبادلاً بين مختلف أفراد المنظمة، حيث يشاركون في تقديم الآراء والأفكار والتقييمات. يعتبر تعقيد البيئة التنظيمية الحديثة تحدياً كبيراً لإدارة المنظمات، حيث أصبح من الصعب على المديرين إدارة هذه المهام بمفردهم. لذلك، أصبح التعاون بين المديرين والمرؤوسين في اتخاذ القرارات أمراً ضرورياً لنجاح العمل التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاركة في عملية اتخاذ القرارات تعتبر عاملاً محفزاً للموظفين، حيث يساهم في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، وبناء قدراتهم لتحمل المسؤوليات في المستويات القيادية (الجبوري، 2020، صفحة 23).

ثالثاً: التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية

التوازن بين الحياة الوظيفية، كما عرفته الأمم المتحدة، يشير إلى مجموعة من ترتيبات العمل التي تسعى إلى خلق بيئة عمل مرنة ومتوازنة. يهدف هذا التوازن إلى تحقيق التوازن المثالي بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يساهم في زيادة كفاءة المنظمة بشكل عام. من الناحية العملية، كما يعرف التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بأنه قدرة الموظف على التكيف مع الالتزامات الشخصية

والمهنية، مما يسهل تحقيق التزامه التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي، وبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على أدائه في العمل (الحربي، 2022، صفحة 66).

رابعاً: الترقية الوظيفية والمكافآت

وتعتبر عملية الترقية من أهم القرارات التي تُتخذ في المؤسسات بسبب تأثيرها الكبير على مسارات الموظفين وحالتهم النفسية داخل الهيكل الوظيفي. فهي ترتبط بشكل كبير بمستقبلهم المهني والمعنوي، وتستند عادة إلى دعائم ومعايير محددة. من المهم أن تُصمم عمليات الترقية بحيث تلبّي مصالح الموظفين ومصالح المؤسسة، مما يُقلل من الردود السلبية من قِبَل العاملين الذين لم يتم اختيارهم للترقية. في جوانبها المختلفة، كما تعتبر الترقية مصدرًا للتحفيز والتقدم المهني، حيث يتزامن الترقّي بزيادة في الراتب وتحمل المزيد من المسؤوليات والواجبات (البربري، 2016، صفحة 27).

خامساً: العلاقات الاجتماعية والانسانية

وتمثل جزءاً أساسياً من بيئة العمل، حيث لا يقتصر دور الموظفين على تلبية الاحتياجات المادية فقط، بل يتجاوز ذلك ليشمل الحاجة إلى التواصل والتفاعل الاجتماعي ويسعى الموظفون إلى بناء علاقات إيجابية مع زملائهم كداعمين ومع رؤسائهم كمتعاونين ومستمعين. ولذلك، من الضروري أن تولي الإدارة اهتماماً خاصاً ببناء وتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين ورؤسائهم، حيث يقضي الموظفون معظم وقتهم في العمل ويتفاعلون مع زملائهم ورؤسائهم، وهذا التفاعل يساهم في تعزيز العلاقات وبناء الصداقات التي قد تكون أساساً للدعم والتعاون في العمل، وتقديم الدعم المعنوي والمهني (العمرى و اليافي، 2017، الصفحات 8-9).

من خلال السابق نستخلص أن جودة الحياة الوظيفية تحتوي على مجموعة من الممارسات والخطوات التي يتبناها الفكر الإداري قصد زيادة رضا العاملين، تعزيز وتحسين استقرارهم الوظيفي داخل المؤسسة وذلك من خلال أحداث تغييرات إيجابية بكل ما هو مرتبط بالموارد البشري.

وقد اهتمت العديد من الأبحاث والدراسات في دراسة جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، وقد تباينت الطرق المستخدمة في قياسها حسب الهدف المنشود والنتائج المرجوة، فضلاً عن طبيعة العمل في كل مؤسسة وأشارت بعض الدراسات أنه بالإمكان قياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة من خلال المقاييس التالية (آل جمعان، 2021-2022، صفحة 25):

- معدل دوران العمل.
- معدل الشكاوي.
- إنتاجية العاملين.
- ساعات العمل.
- فرص الترقية.

في حين ترى دراسة (Elise Rastad) أن لقياس جودة الحياة الوظيفية نعتد المقاييس التالية (ماضي، 2014، صفحة 70):

- إنتاجية العمل.
- جودة السلع والخدمات المقدمة.
- المرونة في خدمة العملاء.
- سهولة وسلاسة العمليات.
- تطوير نمط العمليات.
- تطوير المهارات المتعددة.

يتضح من خلال الدراسات المتعلقة بطرق قياس جودة الحياة الوظيفية أنها تشترك في عدة عناصر وكلها تعتمد على المورد البشري بحيث أن توفير بيئة عمل مناسبة، يحقق للمؤسسة التقدم والنجاح في العمل.

أما الحمادنة فقد أضاف النمط القيادي كأحد أهم الأبعاد في جودة الحياة الوظيفية:

ويشكل دور القيادة عنصراً أساسياً في تحديد البيئة الداخلية للمؤسسة وجودة حياة العاملين فيها، إذ يؤثر بشكل كبير على أدائهم ورضاهم وإنتاجيتهم. فالموظفون بحاجة مستمرة إلى الثقة والتشجيع والدعم من قادتهم، حتى يتأكدوا من أنهم في الطريق الصحيح وأن رؤسائهم مهتمون بما يقومون به من مهام ووظائف.

وبالتالي، يعد النمط القيادي من العوامل الرئيسية التي تحدد جو المؤسسة وتأثيره على العاملين، إذ يمكن لقيادة المؤسسة توجيه وتحفيز الموظفين بطرق تعزز من رغبتهم في العمل بكفاءة وإنتاجية. فعندما يشعر الموظفون بالثقة بقداتهم وتشجيعهم، يكونون أكثر استعداداً لبذل جهود إضافية وتحقيق النجاح في مهامهم. إذ يُعدّ الدعم المستمر من القادة للموظفين عاملاً أساسياً في تحفيزهم وتعزيز إمكاناتهم وتطويرهم، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومشجعة تعود بالفائدة على الجميع داخل المؤسسة (الغامدي و آل جمعان، 2022، صفحة 60).

ويرى جاد الرب (2008) أن استخدام تكنولوجيا المعلومات بكفاءة يساهم في إنتاج معلومات قيمة مضافة في الوقت الحقيقي، مما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية والذكاء التنافسي للمنظمة. ومع ذلك، تواجه العديد من المنظمات تحديات فيما يتعلق بنقص بعض الأدوات التكنولوجية الحديثة التي يمكن أن تعزز أداء الموظفين والإنتاجية.

تطور التكنولوجيا يعتبر عنصراً هاماً في بيئة العمل، حيث يوفر حياة وظيفية ملائمة للموظفين في المنظمات. فإنه يؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد وكذلك في حياة المنظمات الإدارية، من خلال البقاء والاستمرارية ومواكبة التطورات والتحديات في البيئات العملية المحيطة (الحري، 2022، صفحة 67).

المطلب الثاني: معيقات جودة الحياة الوظيفية

رغم أهمية تطبيق مفهوم جودة الحياة في العمل، إلا أنها لا تخلو من بعض العوائق التي قد تحول دون تحقيقها بسبب التركيز القصير المدى على تحقيق الأرباح والإيرادات على حساب رفاهية وسلامة العمال، تلك النظرة المحدودة للهدف تؤثر سلبًا على جودة الحياة في العمل وتتمثل في:

- نقص ثقافة المنظمة يصنف جودة الحياة في العمل كفلسفة ثانوية غير أساسية، ويرجع ذلك إلى عدم الوعي والتمركز من قبل الإدارة العليا، وعدم استعدادها لتفويض الصلاحيات.
- ارتفاع تكاليف إنشاء بيئة عمل مناسبة ومحفزة يُعتبر عائقًا، حيث يتسبب في ارتفاع تكاليف تحسين الظروف المادية، بالإضافة إلى زيادة التكاليف العامة نتيجة لزيادة الأجور والمكافآت.
- عدم توافق فلسفة جودة الحياة الوظيفية مع تعلم الأفراد يُعدّ عاملاً مؤثرًا، حيث يفتقد الأفراد التدريب والتطوير اللازمين.
- تعقيدات الهياكل التنظيمية والقيادة التقليدية التي لا تدعم الفلسفة الجديدة تُعتبر عائقًا آخر يعيق تطبيق جودة الحياة في العمل (بوجمان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 126).

كما قد أشارت بعض الدراسات إلى عدة عوائق تحول دون تنفيذ مفهوم جودة الحياة في العمل، منها نقص الموارد المالية والتنظيمية سواء على مستوى البيئة المحيطة بالمؤسسة أو داخلها. على سبيل المثال، عندما ترتفع معدلات البطالة وتدهور الحالة الاقتصادية، وتفترق البنية التحتية في المجتمع، وينحصر الاهتمام في الأولويات الأخرى يقلل اهتمام المؤسسات بتحسين جودة حياة العمل، كما يتضح أن نقص الموارد المالية والتنظيمية داخل المؤسسات يؤدي أيضًا إلى تقليل الاهتمام بتطبيق مبادئ جودة الحياة الوظيفية (العزب، 2018، صفحة 133).

أما بالنسبة (السيوطي، 2016، صفحة 88) فقد أورد بعض المعوقات التي قد تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل، وتشمل:

- تخوف الإدارة العليا في مستوياتها المختلفة من مشاركة المستويات التنظيمية الدنيا في صنع القرارات، مع معارضتها لهذا النهج.
- تقييم الإدارة العليا والمستويات الإدارية أن برامج المشاركة للموظفين ضمن برامج جودة الحياة في العمل قد لا تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمستدامة للمؤسسة، مما يؤثر سلبًا على رضا وأداء الموظفين.
- فشل بعض الإدارات في تقييم تأثير تطبيق جودة الحياة في العمل على نفسيات ورضا الموظفين، مع إهمالها للمقترحات التي يقدمها الموظفون أو عدم التعامل معها بجدية.
- اعتقاد بعض الإدارات أنها لا تحتاج إلى تطوير إضافي من خلال تطبيق عناصر جديدة من جودة الحياة في العمل.

— عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة في العمل، والفوائد المتبادلة لكل من الإدارة والموظفين من تطبيق هذه البرامج (السيوطي، 2016، صفحة 88).

المطلب الثالث: طرق تحسين جودة الحياة الوظيفية

نظرا لتعدد معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية فينبغي على المؤسسات إيجاد مختلفة طرق لتحسين جودة الحياة الوظيفية، خاصة في ظل المنافسة التي تهدف للحصول على أهم الموارد لتحقيق جودتها (الموارد البشرية) وبالتالي لتحسين جودة الحياة الوظيفية يمكن الاعتماد على:

1- مشاركة الموظفين: عندما يشارك الموظفون في عملية اتخاذ القرارات، يتحملون مسؤولية أكبر في إيجاد الحلول وتنفيذها. لذا، يُعتبر إشراك الموظفين في ملكية الأفكار ضرورياً. يؤدي العمل الجماعي إلى تحفيز الأفراد للمساهمة في النجاح على المدى الطويل، مما يساعد في تجاوز العقبات. وبالتالي، يلعب إشراك الموظفين على جميع المستويات دوراً حيوياً في تجاوز التحديات.

2- تدريب الموظفين: تمنح عملية منح التدريب للموظفين مسؤولية هامة، حيث تقع على عاتق إدارة المنظمة وإدارة الموارد البشرية. يقوم المدبرون بدور رئيسي في تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفير التدريب المناسب بناءً على الاحتياجات الملموسة والنتائج المستمدة من الأداء الفعلي. يعتبر التدريب جزءاً أساسياً من جودة الحياة الوظيفية ولبقاء المنظمة (ماضي، 2014، صفحة 72).

3- تمكين الموظفين: تمثل تمكين الموظفين واحدة من أهم العوامل في تحسين جودة الحياة الوظيفية. يتضمن تمكين العاملين تعزيزهم ودعمهم بكافة الوسائل التي تساهم في جعلهم أكثر قدرة وسلطة ومرونة في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم، وتحقيق أقصى قدر من النتائج الإيجابية.

4- إعادة تصميم الوظائف: تستطيع المؤسسات إعادة تصميم الوظائف بطريقة تمنح العمال مرونة أكبر في أداء أعمالهم، وتوفير الوصول إلى المعلومات الضرورية لأداء العمل والتحكم فيه، والإحساس بأهمية المسؤوليات التي يتولونها. ويؤدي هذا التحول إلى زيادة الدافعية للعمل، وزيادة الرضا الوظيفي، وانخفاض معدلات الغياب والتحول الوظيفي. (الغامدي و آل جمعان، 2022، صفحة 61)

5- نماذج العمل المرنة: وتهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، مما يساعد على معالجة أية مشكلات شخصية قد تؤثر على أداء العاملين. تُعتبر هذه النماذج استراتيجية حيوية في جذب الكفاءات والحفاظ عليها، وتشمل مجموعة من النماذج مثل العمل بمرونة في الوقت، والعمل بأسبوع مضغوط، والمشاركة الوظيفية، والتواصل عن بُعد، والعمل بنظام بعض الوقت، والإجازة الشخصية. تُعد فوائد هذه النماذج واضحة، حيث تتيح للعاملين الفرصة لتلبية احتياجاتهم الأسرية، مما يُقلل من التوتر والصراع بين العمل والمسؤوليات الشخصية.

في حين يرى بعض الباحثين أن التركيز على تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤثر إيجابياً على اطمئنان ورضا العاملين، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فوائد متعددة للعاملين والمؤسسة على حد سواء، كما يشيرون إلى أن تنفيذ أنشطة جودة حياة العمل بشكل

فقال، مثل العمل بمرونة في الوقت والإثراء الوظيفي وتوسيع فرص العمل واستخدام فرق العمل المستقلة، يعزز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين (آل جمعان، 2021-2022، الصفحات 27-28).

المطلب الرابع: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستقرار الوظيفي

يلعب تطبيق جودة الحياة الوظيفية دوراً كبيراً في تحسين بيئة العمل وتوفير الظروف المناسبة التي تزيد من رضا الموظفين، هذا ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية، بحيث يصبح الموظفون يتمتعون بالارتياح في وظائفهم ويشعرون بالفخر بها، مما يدفعهم إلى الالتزام بالتعليمات والإجراءات وجودة العمل. ما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وتحسين الإنتاجية ورفع مستوى رضا العملاء.

وتشير الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دوراً بارزاً في الاستقرار الوظيفي. فعلى سبيل المثال، تعزز الرضا الوظيفي مما يزيد من احتمالية بقائهم في مناصبهم. بالإضافة إلى ذلك، تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لديهم، مما يزيد من احتمالية استمراريتهم في العمل، كما تساهم في تقليل معدلات الاستقالات الطوعية، وتسهم جودة الحياة الوظيفية العالية في زيادة الإنتاجية والكفاءة للموظفين (مصطفى البنا، 2024، صفحة 831).

كما أنه من أهم أهداف أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الاستقرار الوظيفي، تتمثل في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية وتحسين إنتاجية العاملين بالإضافة إلى تكوين الصورة الأفضل للمنظمة في جذب والاحتفاظ بالعاملين وتحفيزه (الأخرس و خليل، 2018، صفحة 361).

وقد أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت 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 (ماضي، 2014، صفحة 87).
وفيما يلي أهم علاقة أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالاستقرار الوظيفي:

- 1- **الأمن والصحة المهنية:** تؤثر ظروف العمل داخل المنظمة على قبول الفرد لطبيعة عمله، حيث تُنسجم أبعاد بيئة العمل مع أهمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التميز والتفوق. بالتالي، تصبح هذه البيئة مصدراً لجذب الموظفين وتسهم في استقرارهم الوظيفي.
- 2- **المشاركة في اتخاذ القرار:** وتعد محفزاً نفسياً يساعد على تحسين أداء الفريق من خلال تنمية قدراتهم وتطويرها، وتعزيز ثقتهم في قدراتهم لتولي المسؤوليات القيادية، بالإضافة إلى ذلك، تعزز الشفافية والثقة بين الموظفين وإدارتهم، ويسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة. هذا يؤدي إلى تعزيز الولاء للمنظمة وزيادة الانخراط والتفاعل الإيجابي في أداء المهام وتحقيق الأهداف المؤسسية، مما يسهم في الاستقرار الوظيفي على المدى الطويل (الجبوري، 2020، صفحة 23).

- 3- **توازن الحياة الشخصية والمهنية:** ويعتبر من أحد الجوانب الرئيسية التي يمكن أن تؤثر إيجاباً على أداء الفرد والمنظمة. وبالتالي، تتوقف مسؤولية المنظمة على الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تطبقها لضمان توازنٍ مُريحٍ بين حياة العمل والحياة الشخصية

للموظفين، وتلبية احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية. من خلال ذلك يجد العامل استقراره بين العمل وحياته الشخصية (ماضي، 2014، صفحة 96).

4- الترقية والمكافأة الوظيفية: وبما أن نظام الترقية والتقدم الوظيفي في المنظمات يعتمد على تقدير مستوى الكفاءة والإبداع والتفوق في أداء العمل فهو يسهم بشكل إيجابي في توليد شعور الولاء واستقرار الموظفين والمنظمة بأكملها. وبالتالي، يتم تحقيق الأهداف المرجوة من الموظف من خلال تلبية طموحاته واحتياجاته للتميز (خان و جغبلو، 2020، صفحة 426).

خلاصة الفصل:

يتناول الفصل الثاني الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية، بحيث يبرز أهمية فهم مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتاريخ تطورها كجزء أساسي من البنية النظرية للموضوع. كما يُظهر كيف تتأثر جودة حياة الفرد في العمل بعوامل مختلفة وكيف يمكن قياسها بطرق متعددة، بالإضافة إلى ذلك، يسلط الضوء على المعوقات التي تمنع تحقيق جودة الحياة الوظيفية. وفي النهاية، كما يبرز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية واستقرار الوظيفي.

الفصل التطبيقي: أثر جودة الحياة

الوظيفية على الاستقرار الوظيفي

بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم

سعدان-بسكرة

تمهيد:

بعد أن قمنا بالتطرق في الفصلين السابقين لكل من المفهوم النظري لجودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي، سنقوم في هذا الفصل الذي يهدف للإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والتي تتمثل في "هل هناك أثر ذو دلالة احصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة؟" وذلك من خلال التطرق لفرضيات الدراسة ومحاولة الإجابة على تساؤلاتها، ومن ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثالث: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

وفي هذا المبحث سوف نقوم بتعريف المؤسسة محل الدراسة (المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة)، الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ومن ثم الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة

1-نشأتها:

أنشأت سنة 1885 حيث كانت في الأصل المستشفى العمومي الوحيد على مستوى تراب ولاية بسكرة، من طرف الأخوات البيضاءيات أثناء الاحتلال الفرنسي وقد تم تأميمه بعد استرجاع السيادة الوطنية سنة 1972، وحمل اسم الدكتور حكيم سعدان (أحمد شريف سعدان) وألحق بالقطاع الصحي للولاية.

2-موقعها:

تقع في جنوب غرب مدينة بسكرة، بشارع الحكيم سعدان.

3-تعريفها:

استقلت بموجب المرسوم التنفيذي 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007م، الذي يتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وتسييرها والمعدل سنة 2011م، حيث نص على فصل واستقلالية المؤسسة عن المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بناصر بسكرة.

تتربع المؤسسة العمومية على مساحة تقدر بـ: 14 هكتار حيث استغل جزء كبير من المساحة لبناء معهد التكوين شبه طبي والمركب الرياضي بن عبدون.

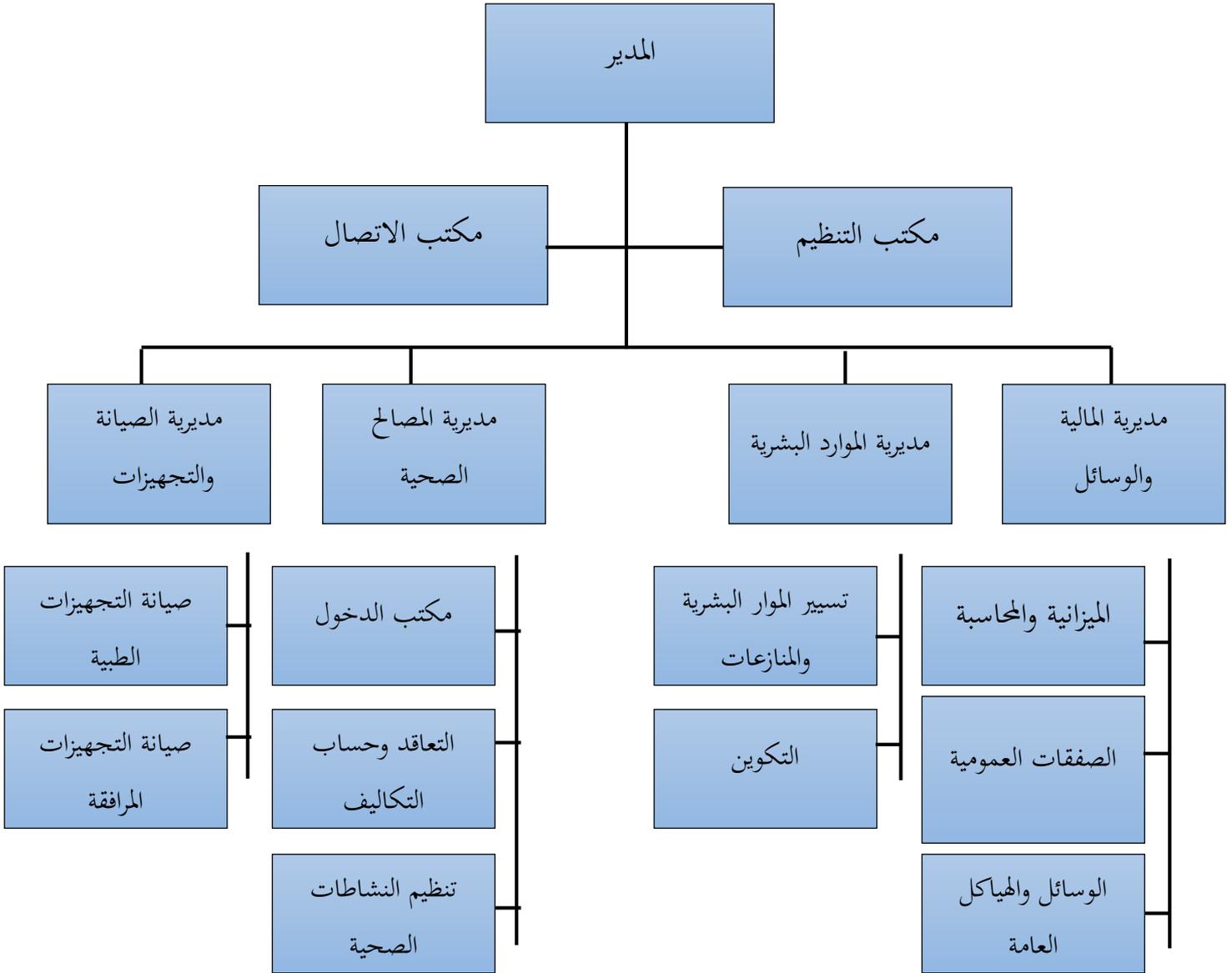
وتعتبر المؤسسة الاستشفائية الدكتور سعدان مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوالي، وهي مهيكلت للتشخيص، العلاج والاستشفاء، إعادة التأهيل الطبي، وتقديم خدماتها للمرضى عبر المصالح التالية:

- مصلحة أمراض القلب
- مصلحة الأمراض الصدرية
- مصلحة طب الأطفال
- مصلحة الطب الداخلي

- مصلحة الأمراض المعدية
- مصلحة الأورام السرطانية

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان



المصدر: مديرية الموارد البشرية - المؤسسة العمومية الاستشفائية الحكيم سعدان

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

ويتضمن هذا المبحث الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وستتطرق فيه على التعريف بمجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، كذلك التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة.

أولاً: مجتمع الدراسة.

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في عدد من الموظفين على مستوى المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة، والبالغ عددهم 65 موظفاً، بمختلف مناصبهم.

ثانياً: عينة الدراسة.

لقد اخترنا عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة لتمثل مجتمع الدراسة، ويمكن تعميم النتائج المتوصل لها على باقي المجتمع المدروس حيث تم توزيع 55 إستبيان على الموظفين بالمؤسسة واسترجاع 51 استبيان صالح للدراسة، ومن ثم القيام بتحليل البيانات الأولية للدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية لتطبيق العلوم الإجتماعية SPSS أي Statistical Pacage For Social Science 25.

المطلب الثاني: أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي:

تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان، وقد اعتمدنا في بنائه على دراسات سابقة وقد صمم وفقاً لذلك بطريقة مبسطة واحتوى على أسئلة واضحة وسهلة، وتم تعديل بعض الفقرات، وإضافة بعض الأبعاد بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة، كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج.

أولاً: أداة الدراسة (أداة جمع البيانات).

الإستبيان:

يمثل الإستبيان المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة ويعرف الإستبيان على أنه "إستمارة بحث تضم أسئلة عن مواضيع مختلفة تتعلق بموضوع الدراسة تسلّم إلى المبحوثين وتتم الإجابة عنها من طرفهم دون حضور الباحث، ولقد اعتمد في تصميمه وبنائه بناءاً سليماً، على الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وعرضه على الأستاذ المشرف لتصحيحه.

وتم تقسيم الإستبيان إلى قسمين كما يلي:

الجزء الأول: وإشتمل على بيانات شخصية مثل: الجنس، السن، والمستوى العلمي وسنوات الخبرة المهنية والحالة الاجتماعية الخاصة بأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: وقد قسم على محورين: الأول خاص جودة الحياة الوظيفية وأبعاده المختلفة (الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية والانسانية، الأجور والرواتب، الاشراف ومشاركة الموظفين، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية)، ويتضمن 25 عبارة. أما المحور الثاني خاص بالمتغير التابع وهو الاستقرار الوظيفي وتضمن 10 عبارات.

والجدول الموالي يوضح أبعاد الإستبيان مع تحديد أرقام فقرات كل بعد:

جدول رقم (01) أبعاد الإستبيان

أرقام العبارات	البعد	
من 1 إلى 5	الأمان والصحة المهنية	جودة الحياة الوظيفية
من 6 إلى 10	العلاقات الاجتماعية والانسانية	
من 11 إلى 15	الأجور والرواتب	
من 16 إلى 20	الاشراف ومشاركة الموظفين	
من 21 إلى 25	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	
من 1 إلى 10	الاستقرار الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الإستبيان

وقد اعتمدنا في الاستبيان سلم ليكارت الخماسي، حيث يعتبر إحدى طرق تقدير الدرجات وحيدة البعد، يترجم وجود خمس إمكانات للإجابة على الأسئلة المطروحة (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وعلى المبحوث وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة (التي يختارها)، والجدول الموالي يوضح مقياس ليكارت (Likert) الخماسي.

جدول رقم (02): مقياس ليكارت الخماسي

الدرجة	5	4	3	2	1
المستوى	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المتوسط الحسابي	05.00-4.20	04.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79-1.00

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا للدراسات السابقة

ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss25.

✓ النسب المئوية والتكرارات والوزن النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويتم الاستفادة منها في وصف عينة الدراسة المبحوثة.

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الإستبيان ومعرفة مدى التشتت.

✓ ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك اختبار التجزئة النصفية، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.

✓ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط كما تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة.

✓ معامل الانحدار، لمعرفة أثرا لمتغير مستقل على المتغير التابع.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة.

أولا: صدق الاتساق الداخلي.

بغية التحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الإستبيان قمنا بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) لكل بعد.

والجداول الموالية تبين معاملات الارتباط عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

جدول رقم (03) معامل الارتباط بين ابعاد المحور الأول والمحور الذي تنتمي إليه

المحور	الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	الأمان والصحة المهنية	**0.737	0.000
	العلاقات الاجتماعية والانسانية	**0.748	0.000
	الأجور والرواتب	**0.641	0.000
	الاشراف ومشاركة الموظفين	**0.795	0.000
	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	*0.749	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSSV25

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن جميع قيم معامل إرتباط كل بعد من أبعاد الدراسة مع المحور الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة 0.00 وتعتبر دلالة إحصائية قوية جداً، وبما أن معامل الإرتباط بين متغيري الدراسة موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.00، فمنه يمكننا القول أن عبارات الإستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة.

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال إعتداد معامل الإرتباط بيرسون، لا بد من التأكد من ثباتها، لذلك استخدمنا معامل الثبات ألفا كرونباخ على عينة الدراسة، والجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم (04) نتائج معاملات الثبات ألفا كرونباخ.

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الإستبيان
0.908	25	جودة الحياة الوظيفية
0.859	05	الأمان والصحة المهنية
0.866	05	العلاقات الاجتماعية والانسانية
0.814	05	الأجور والرواتب
0.882	05	الإشراف ومشاركة الموظفين
0.590	05	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية
0.611	10	الاستقرار الوظيفي
0.891	35	كل عبارات الإستبيان

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25V25V25V25

من خلال الجدول رقم (04) يتبين أن معامل الثبات الإجمالي " ألفا كرونباخ " بلغت قيمته 0.891 وهي قيمة مرتفعة، كما كانت القيم لمحاور الدراسة وأبعادها، حيث بالنسبة للمحور الأول: جودة الحياة الوظيفية بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.908)، وفي المقابل ما قيمته (0.611) بالنسبة للمحور الثاني الاستقرار الوظيفي. وهو ما يدل على أن أداة الدراسة (الإستبيان) ثابتة أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم إستخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

وفي هذا المبحث سوف نقوم بإعطاء وصف للخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها، للإجابة عن التساؤلات الفرعية للدراسة وذلك من خلال إختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التي تبنتها الدراسة.

المطلب الأول: خصائص أفراد العينة.

سوف نتناول خصائص أفراد العينة من حيث: الجنس، السن، المستوى العلمي، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية. وفيما يلي الجداول التي تلخص مختلف هذه الخصائص.

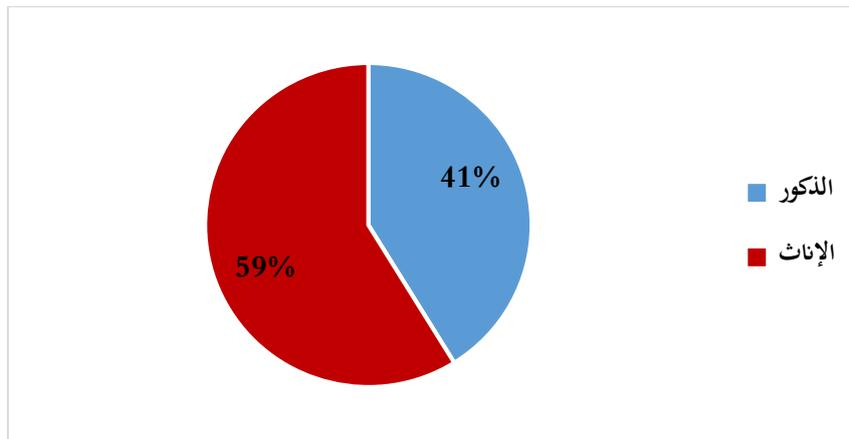
أولاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (05): خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	21	41.2
	إناث	30	58.8
	المجموع	51	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

من خلال الجدول أعلاه (05) نلاحظ أن نسبة الذكور في العينة المدروسة بلغت "41.2%" أما نسبة الإناث فقد بلغت "58.8%"، وتعتبر النسبة الأعلى، أي أن نسبة الإناث في عينة الدراسة اعلى من نسبة الذكور.



شكل رقم (02): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير الجنس لتوزيع أفراد عينة الدراسة

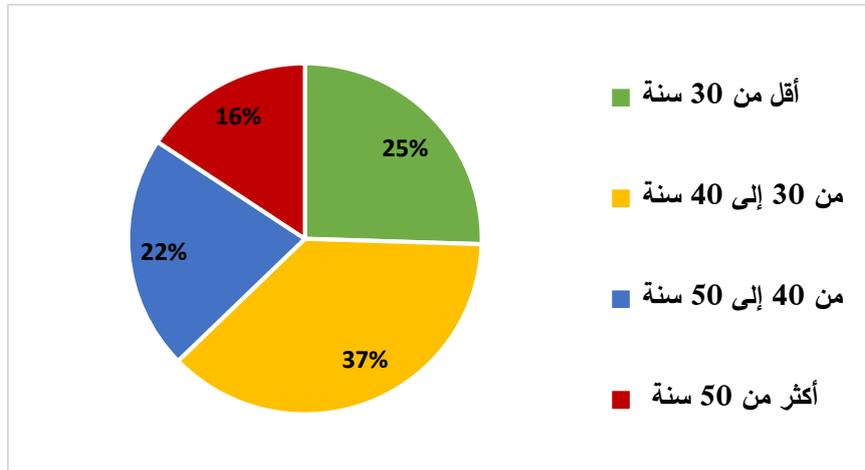
ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

جدول رقم (06): خصائص أفراد العينة حسب متغير السن

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	13	25.5
	من 30 إلى 40 سنة	19	37.3
	من 40 إلى 50 سنة	11	21.6
	أكثر من 50 سنة	08	15.7
	المجموع	51	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

من خلال الجدول السابق رقم (06) وبالنسبة لمتغير العمر فنجد أن الفئة الأكبر من حيث عدد الأفراد هي تلك التي تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة، حيث بلغت نسبتهم 37.3% من إجمالي العينة، مما يشير إلى وجود تنوع كبير في هذه الفئة العمرية فيما يتعلق بالخبرات والمسؤوليات. بينما تظهر الفئة الشابة (أقل من 30 سنة) نسبة بلغت 25.5%، والتي قد تتميز بالحيوية والديناميكية، وتليها الفئة الوسطى (من 40 إلى 50 سنة) بنسبة 21.6%، وفي النهاية تأتي الفئة الأكبر سناً (أكثر من 50 سنة) بنسبة 15.7%. يُظهر هذا التوزيع التفاوت في الأعمار داخل العينة.



شكل رقم (03): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير السن لتوزيع أفراد عينة الدراسة.

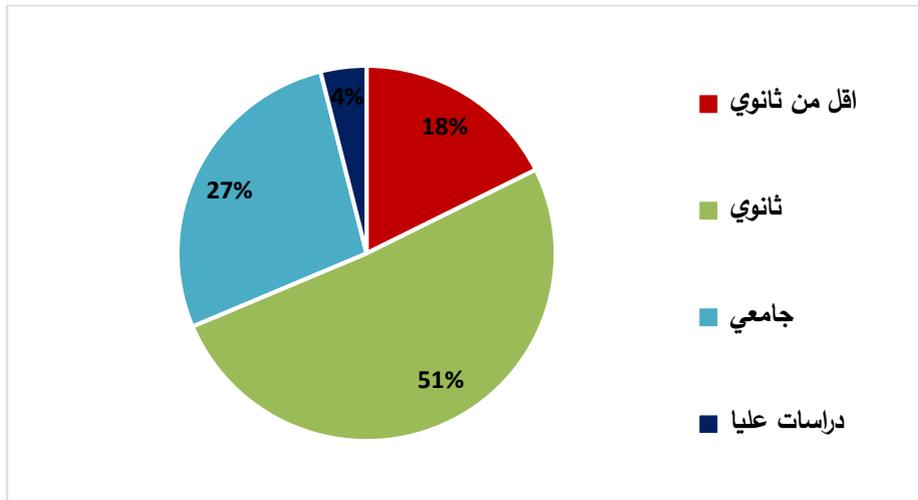
ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي:

جدول رقم (07): خصائص أفراد العينة حسب المستوى العلمي

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المستوى العلمي	أقل من ثانوي	09	17.6
	ثانوي	26	51
	جامعي	14	27.5
	دراسات عليا	02	3.9
	المجموع	51	%100

المصدر: من إعداد الطالب, بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه فيما يخص المستوى العلمي لأفراد العينة أن 17.6% من العينة لديهم مستوى تعليمي أقل من الثانوي، بينما يشكل الأفراد الذين يحملون شهادة ثانوية 51% من العينة، وهو ما يشير إلى تمثيل قوي لهذه الفئة. ومن الملاحظ أن 27.5% من العينة لديهم مستوى جامعي، في حين يمثل حاملو الدراسات العليا نسبة قليلة تبلغ 3.9%. يُظهر هذا التوزيع تبايناً واضحاً في مستويات التعليم بين الأفراد المدرجين في الدراسة، مما يعكس تنوعاً هاماً في خلفياتهم التعليمية وقدراتهم.



شكل رقم (04): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير المستوى العلمي لتوزيع أفراد عينة الدراسة.

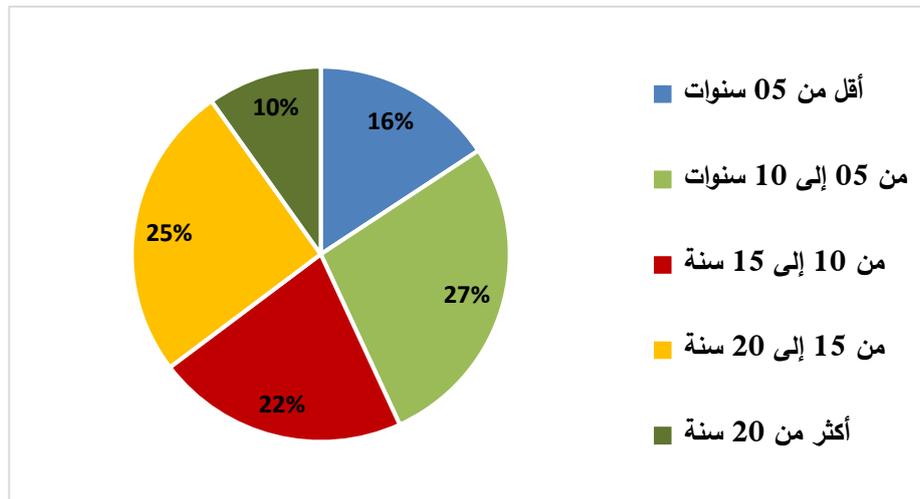
رابعا: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (08): خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	08	15.7
	من 05 إلى 10 سنوات	14	27.5
	من 10 إلى 15 سنة	11	21.6
	من 15 إلى 20 سنة	13	25.5
	أكثر من 20 سنة	05	9.8
	المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

نستطيع من خلال الجدول رقم (08) أن نلاحظ 15.7% من العينة لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات، بينما يمثل الأفراد الذين لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات نسبة 27.5% من العينة، وهو ما يشير إلى تمثيل هذه الفئة بقوة. ومن الملاحظ أن 21.6% من العينة لديهم خبرة تتراوح بين 10 و 15 سنة، بينما يمثل الأفراد الذين لديهم خبرة من 15 إلى 20 سنة نسبة 25.5% من العينة. وأخيراً، يبين الجدول أن 9.8% من العينة لديهم خبرة تزيد عن 20 سنة. يوضح هذا التوزيع التنوع الكبير في سنوات الخبرة بين الأفراد المشمولين في الدراسة، مما يعكس مجموعة متنوعة من الخبرات المهنية والمستويات المختلفة للخبرة بينهم.



شكل رقم (05): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة لتوزيع أفراد عينة الدراسة.

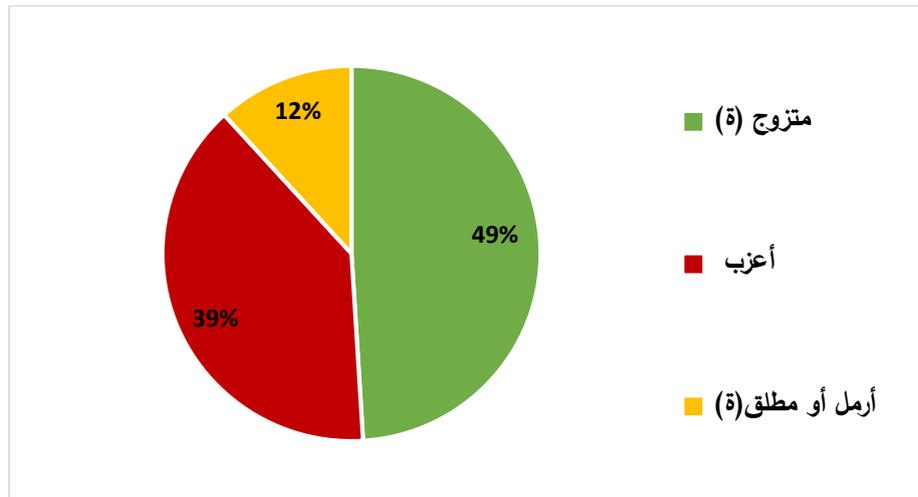
خامساً: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (09): خصائص أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	متزوج (ة)	25	49
	أعزب	20	39.2
	أرمل أو مطلق(ة)	06	11.8
	المجموع	51	%98

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

نلاحظ خلال الجدول رقم (09) أن 49% من العينة متزوجين، بينما يبلغ عدد الأفراد الأعزبين 39.2%، ويمثل الأفراد الأرمال أو المطلقين 11.8% من العينة. يظهر هذا التوزيع التنوع في الحالة الاجتماعية بين الأفراد المشمولين في الدراسة، مما يعكس تمثيلاً شاملاً لمختلف الحالات الاجتماعية في العينة المدروسة.



شكل رقم (06): الدائرة النسبية الخاصة بمتغير الحالة الاجتماعية لتوزيع أفراد عينة الدراسة.

المطلب الثاني: تحليل محاور الإستبانة

وفي هذا المطلب سوف نقوم بتحليل محاور الإستبانة باستخدام الإحصاء الوصفي من خلال إستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الإستبيان المتعلقة بالمتغيرات "جودة الحياة الوظيفية" و"الاستقرار الوظيفي" وترتيبها حسب درجة الموافقة وتحليلها وتفسيرها، حيث تم الإعتماد على سلم ليكارت الخماسي للحكم على مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين.

أولاً: المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية.

يمكن تلخيص نتائج المحور الأول بأبعاده في الجدول التالي.

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الموافقة لعبارات المحور الأول

الترتيب	اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
/	مرتفع	0.807	3.73	البعد الأول: الأمان والصحة المهنية	
05	مرتفع	0.918	3.60	تلي المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين	1
03	مرتفع	1.078	3.72	تحرص المؤسسة على اتباع إجراءات الوقاية والسلامة	2
02	مرتفع	1.095	3.80	توفر المؤسسة مستلزمات الحماية من المخاطر	3
04	مرتفع	0.976	3.64	تهتم المؤسسة بالجوانب النفسية للعاملين	4
01	مرتفع	0.972	3.88	تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريب على الصحة والسلامة للعاملين	5
/	متوسط	0.876	2.90	البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية والانسانية	
02	متوسط	1.084	2.94	تسود علاقة الاحترام والتقدير المتبادل بين الموظفين	6
01	مرتفع	1.001	3.39	تسود روح التعاون والفريق الواحد بين العاملين	7
03	متوسط	1.044	2.90	تشعر بأنك جزء هام من فريق العمل	8
04	متوسط	1.128	2.64	يتم حل الخلافات المهنية بين العاملين بطرق ودية	9
05	متوسط	1.165	2.62	تتيح المؤسسة فرص للتفاعل والاتصال بين العاملين	10
/	متوسط	0.915	2.49	البعد الثالث: الأجور والرواتب	
01	متوسط	1.234	2.72	يتناسب الراتب مع الأعمال الموكلة لك	11
05	متوسط	1.125	2.33	يتناسب الراتب مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	12
02	متوسط	1.172	2.52	راتبك الشهري كافي لإشباع حاجياتك ومتطلباتك	13

14	يوجد نظام عادل وملائم للأجور والمكافآت داخل المؤسسة	2.49	1.127	متوسط	03
15	تقدم المؤسسة مكافآت مادية للموظفين المتميزين	2.41	1.235	متوسط	04
البعد الرابع: الاشراف ومشاركة الموظفين		3.17	0.933	متوسط	/
16	يساهم العاملون في حل مشكلات العمل	3.13	1.216	متوسط	03
17	يناقش العاملون القرارات التي تخصهم مع الإدارة	3.33	1.243	متوسط	02
18	تهتم المؤسسة بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل التي تواجهها	3.45	1.119	مرتفع	01
19	يتحمل العاملون مسؤولية قراراتهم الوظيفية	2.96	1.076	متوسط	05
20	يبادر العاملون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات	2.98	0.989	متوسط	04
البعد الخامس: التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية		3.05	0.636	متوسط	/
21	تشارك المؤسسة في مختلف المناسبات الاجتماعية مع العاملين	2.96	1.148	متوسط	03
22	يمكنك مغادرة مكان العمل في حالة الأمور الشخصية الطارئة	3.03	0.847	متوسط	02
23	توفر المؤسسة إجازات وعطل كافية ومناسبة للعاملين	3.74	0.913	مرتفع	01
24	ليس هناك تعارض بين متطلبات العمل وواجباتك الأسرية	2.78	0.896	متوسط	04
25	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين	2.76	1.226	متوسط	05
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية		3.07	0.611	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالب استنادا لمخرجات برنامج SPSSV25

تشير نتائج الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي للمحور الأول كانت 3.07 بانحراف معياري قدر ب 0.611 ما يدل على مستوى قبول مرتفع في إجابات عينة الدراسة بخصوص هذا المحور بحيث:

البعد الأول: الأمان والصحة المهنية: حققت قيمة المتوسط الحسابي لعبارة البعد الأول 3.73، ما يدل على مستوى قبول مرتفع، وبانحراف معياري قدره 0.807 ما يدل على نسبة تشتت ضعيفة جدا في إجابات عينة الأفراد، وقد جاءت العبارة رقم 05 والتي تعبر على أن المؤسسة تقوم بإعداد برامج تدريب على الصحة والسلامة للعاملين في المرتبة الأولى لهذا البعد بمتوسط 3.88 وانحراف معياري قدره 0.972 أي مستوى قبول مرتفع، وتليها العبارة رقم 03 بمتوسط حسابي 3.80 وانحراف معياري 1.095 ما يدل على أن المؤسسة توفر مستلزمات الحماية من المخاطر. بينما احتلت العبارة رقم 01 المرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 3.60 وانحراف معياري قيمته 0.918، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تلي شروط السلامة المهنية للعاملين.

البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية والانسانية: يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي لعبارة البعد الثاني بلغ 2.90 والتي تعبر عن مستوى قبول متوسط، وبانحراف معياري 0.876 وبالتالي إجابات أفراد العينة المبحوثة متجانسة، وقد احتلت العبارة رقم 07 المرتبة الأولى بهذا البعد وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.39 وانحراف معياري قيمته 1.001، ويدل ذلك على أن روح التعاون والفريق

الواحد تسود بين العاملين، وتليها العبارة رقم 06 والتي تنص على "تسود علاقة الاحترام والتقدير المتبادل بين الموظفين". بمتوسط حسابي 2.94 وانحراف معياري 1.084، في حين تحتل العبارة رقم 10 المرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي 2.62 وانحراف معياري 1.165، ما يدل على المؤسسة تتيح فرص للتفاعل والاتصال بين العاملين.

البعد الثالث: الأجور والرواتب: تشير نتائج الدول على أن قيمة المتوسط الحسابي لعبارات البعد الثالث 2.49، وبالتالي حصلت على مستوى قبول متوسط، وانحراف معياري قدره 0.915 وذلك يدل على توافق أفراد العينة في إجاباتهم، وقد جاءت العبارة رقم 11 في المرتبة الأولى لهذا البعد والتي تدل على عدم تأكد عينة البحث من أن الراتب يتناسب مع الأعمال الموكلة لهم، بمتوسط 2.72 وانحراف معياري قدره 1.234، ومستوى قبول متوسط، وقد احتلت العبارة رقم 12 المرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 2.33 وانحراف معياري قيمته 1.125، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة غير متأكدين من ما إذا كان الراتب يتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية.

البعد الرابع: الاشراف ومشاركة الموظفين: من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لعبارات البعد الرابع بلغ 3.17 والتي تحصلت على مستوى قبول متوسط، وانحراف معياري 0.933 وهذا يدل على تجانس إجابات أفراد العينة المبحوثة، وقد احتلت العبارة رقم 18 المرتبة الأولى بهذا البعد وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.45 وانحراف معياري قيمته 1.119 أي مستوى قبول مرتفع، ويدل ذلك على اهتمام المؤسسة بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل التي تواجهها، وتليها العبارة رقم 17 والتي تعبر على أن العاملون يناقش القرارات التي تخصهم مع الإدارة بمتوسط حسابي 3.33 وانحراف معياري 1.243. في حين جاءت العبارة رقم 19 بالمرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي 2.96 وانحراف معياري 1.076، والتي تدل على تحمل العاملون مسؤولية قراراتهم الوظيفية.

البعد الخامس: التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية: من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لعبارات البعد الخامس بلغ 3.05 والتي تحصلت على مستوى قبول متوسط، وانحراف معياري 0.636 وهذا يدل على تجانس إجابات أفراد العينة المبحوثة، وقد احتلت العبارة رقم 23 المرتبة الأولى بهذا البعد وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.74 وانحراف معياري قيمته 0.913 أي مستوى قبول مرتفع، ويدل ذلك على أن المؤسسة توفر إجازات وعطل كافية ومناسبة للعاملين، وتليها العبارة رقم 22 والتي تعبر على أن العامل يمكنه مغادرة مكان العمل في حالة الأمور الشخصية الطارئة بمتوسط حسابي 3.03 وانحراف معياري 0.847. في حين جاءت العبارة رقم 25 بالمرتبة الأخيرة في هذا البعد بمتوسط حسابي 2.76 وانحراف معياري 1.226، ويدل ذلك على عدم تأكد أفراد عينة الدراسة على أن المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين.

من خلال الجدول السابق رقم (10) يمكننا ترتيب أبعاد المحور الأول «جودة الحياة الوظيفية» حسب درجة الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (11): ترتيب أبعاد المحور الأول

الترتيب	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
01	مرتفع	0.807	3.73	الأمان والصحة المهنية
04	متوسط	0.876	2.90	العلاقات الاجتماعية والانسانية
05	متوسط	0.915	2.49	الأجور والرواتب
02	متوسط	0.933	3.17	الاشراف ومشاركة الموظفين
03	متوسط	0.636	3.05	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات برنامج SPSSV25

من خلال الجدول رقم (11) نستطيع القول أن محور جودة الحياة الوظيفية والذي يمثل المتغير المستقل بأبعاده الخمسة (الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية والانسانية، الأجور والرواتب، الاشراف ومشاركة الموظفين، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية)، بلغ متوسطه الإجمالي 3.07 وانحراف معياري 0.611 وهذا ما يدل على مستوى تشتت ضعيف جدا في إجابات أفراد العينة المبحوثة، وقد احتل البعد الاول (الأمان والصحة المهنية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته 3.73 وانحراف معياري 0.807، يأتي بعده البعد الرابع (الاشراف ومشاركة الموظفين) بمتوسط حسابي قدره 3.17 وانحراف معياري 0.933، ثم وبالمرتبة الثالثة نجد البعد الخامس (التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية) بمتوسط حسابي 3.05 وانحراف معياري 0.636، ويأتي البعد الثاني (العلاقات الاجتماعية والانسانية) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.90 وانحراف معياري 0.915، وأخيرا البعد الثالث (الأجور والرواتب) بمتوسط حسابي قدره 2.49 وانحراف معياري 0.915 ونستنتج من خلال ما سبق أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة - جاء متوسط.

ثانيا: المحور الثاني الاستقرار الوظيفي

يمكن تلخيص نتائج المحور الثاني والمتمثل في المتغير التابع " الاستقرار الوظيفي " في الجدول التالي.

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الموافقة لعبارة المحور الثاني

الترتيب	اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
07	متوسط	1.083	2.84	أشعر بأن عملي وظيفية دائمة	1
01	مرتفع	1.119	3.47	أشعر بحماس في الإنجاز عند القيام بعمل	2
02	متوسط	0.971	3.23	ساعات وسياسة العمل مناسبة وواضحة	3
10	متوسط	0.960	2.39	المكافآت والحوافز المادية والمعنوية تتناسب مع أدائي	4
09	متوسط	1.064	2.52	يوجد تعاون روح الفريق بيني وبين زملاء العمل	5
06	متوسط	0.999	3.03	أبحث عن طرق جديدة لممارسة عملي بكفاءة أكبر	6
05	متوسط	1.149	3.13	يساعدني العمل بالمؤسسة على تحقيق مختلف احتياجاتي	7
04	متوسط	1.106	3.23	تلي المؤسسة احتياجات العاملين باستمرار	8
03	متوسط	1.159	3.23	فرص الترقية في عملي جيدة	9
08	مرتفع	1.039	2.80	علاقتي مع زملائي في العمل جيدة	10
	متوسط	0.978	3.06	المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات برنامج SPSSV25

من خلال نتائج الجدول رقم (12) تبين أن المتوسطات الحسابية لعبارة الاستقرار الوظيفي أخذت نسباً مرتفعة ومتوسطة نسبياً تراوحت بين 3.47 كأعلى قيمة مثلتها العبارة رقم (02) ما يدل بشكل كبير على أن الموظف يشعر بحماس في الإنجاز عند القيام لعمله، تليها العبارة رقم (03) بمتوسط حسابي 3.23، وذلك يدل على أن ساعات وسياسة العمل مناسبة وواضحة بالنسبة للموظفين، تأتي العبارات بعدها متفاوتة وقد أظهرت اتجاهها عاما نحو المتوسط، في حين كانت أدنى قيمة 2.39 مثلتها العبارة رقم (04)، والتي تعبر على المكافآت والحوافز المادية والمعنوية تتناسب مع أدائي.

وبناء على ما تقدم يتضح أن مستوى الاستقرار الوظيفي السائد بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة جاء متوسط وفقا لمقياس الدراسة المتبع حيث وصل متوسط إجابات أفراد العينة مجتمعة 3.06 بانحراف معياري 0.978، مما يؤشر على مستوى متغير الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة.

المطلب الثالث: إختبار الفرضيات وتفسير النتائج.

سنقوم في هذا المطلب باختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية وتفسير النتائج المحصل عليها.

أولاً: إختبار ملائمة النموذج لفرضيات الدراسة

بعد اختبار مدى ملائمة النموذج، سوف نقوم بإختبار الفرضيات بالإعتماد على نتائج معامل التحديد ومستويات الدلالة باستخدام تحليل تباين الإنحدار بواسطة برنامج الحزم الإحصائية SPSSV25 لدراسة الأثر بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ومن ثم الحكم على الفرضيات بالقبول أو الرفض.

1- إختبار ملائمة النموذج للفرضية الرئيسية للدراسة.

يمكننا التأكد من ملائمة (صلاحية) النموذج للفرضية الرئيسية "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة" وذلك من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (13): نتائج تحليل تباين الإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" المحسوبة	مستوى الدلالة
الإنحدار	24.591	1	24.591	51.806	0.000
الخطأ	23.259	49	0.475		
المجموع الكلي	47.850	50			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

➤ معامل التحديد $R^2=0.514$.

➤ معامل الارتباط $R=0.717$.

من خلال النتائج الواردة في الجدول (13) يتضح أن قيمة F المحسوبة (51.806) أكبر من F الجدولية، وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوب (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبهذا نستدل على صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية.

2- إختبار ملائمة النموذج للفرضيات الفرعية للدراسة.

يمكننا التأكد من ملائمة (صلاحية) النموذج لدراسة الفرضيات الفرعية وذلك من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (14): نتائج تحليل تباين الإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضيات الفرعية:

مستوى الدلالة	قيمة "F" المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البُعد
0.000	21.045	14.377	1	14.377	الإنحدار	الأمان والصحة المهنية
		0.683	49	33.473	الخطأ	
			50	47.850	المجموع	
0.000	25.547	16.398	1	16.398	الإنحدار	العلاقات الاجتماعية والانسانية
		0.642	49	31.452	الخطأ	
			50	47.850	المجموع	
0.001	12.158	9.512	1	9.512	الإنحدار	الأجور والرواتب
		0.782	49	38.338	الخطأ	
			50	47.850	المجموع	
0.000	17.108	12.383	1	12.383	الإنحدار	الاشراف ومشاركة الموظفين
		0.724	49	35.467	الخطأ	
			50	47.850	المجموع	
0.000	21.638	14.658	1	14.658	الإنحدار	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية
		0.677	49	33.192	الخطأ	
			50	47.850	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25

من خلال النتائج الواردة في الجدول (14) يتضح أن قيمة F المحسوبة عند كل بُعد أكبر من F الجدولية، وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوب هو (0.000-0.001) أي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبهذا نستدل على صلاحية النموذج لإختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بكل الأبعاد (الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية والانسانية، الأجور والرواتب، الاشراف ومشاركة الموظفين، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية)، وهذا ما سنوضحه من خلال إختبار الفرضيات الفرعية للدراسة.

ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة

1-الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

وسنعمد في إختبار الفرضية الرئيسية على الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (15): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لأثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي.

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R ² معامل التحديد
جودة الحياة الوظيفية	1.147	7.198	0.000	51.806	0.717	0.514

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة $T=7.198$ عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يمكننا من القول بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة، وهذا ما تدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (51.806) بمستوى دلالة (0.000)، وبالتالي فإن قيمة كل من (F) و (T) دالتان عند مستوى الدلالة (0.000) وتعبّر عن دلالة قوية، بالإضافة إلى ذلك نجد معامل التحديد من خلال الجدول في قيمة R^2 المقدر بـ 0.514، وهذا يعني أن المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" يُفسّر ما نسبته (51.4%) من التباين الحاصل في المتغير التابع "الاستقرار الوظيفي".

وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الرئيسية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

وسنحاول تفسير هذا الأثر من خلال تفسير أثر كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة على حدى.

2-الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي.

جدول رقم (16): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R2 معامل التحديد
الأمان والصحة المهنية	0.664	4.588	0.000	21.045	0.548	0.300

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (16) نجد أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.588) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي، كما يظهر في الجدول أن قيمة معامل التحديد R^2 بلغت (0.300)، وهي قيمة متوسطة، حيث يفسر بُعد الأمان والصحة المهنية ما قيمته 30% من التباين الحاصل في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والانسانية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي.

جدول رقم (17): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R2 معامل التحديد
العلاقات الاجتماعية والانسانية	0.653	5.054	0.000	25.547	0.585	0.343

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (17) نجد أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (5.054) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والانسانية على الاستقرار الوظيفي، كما يظهر في الجدول أن قيمة معامل التحديد R^2 بلغت (0.343)، حيث يفسر بُعد العلاقات الاجتماعية والانسانية ما قيمته 34.3% من التباين الحاصل في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والانسانية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

3- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم إستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي.

جدول رقم (18): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R ² معامل التحديد
الأجور والرواتب	0.477	3.487	0.001	12.158	0.446	0.199

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (18) نجد أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (33.487) وبقيمة احتمالية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي، كما يظهر في الجدول أن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.199) وتعتبر قيمة ضعيفة، حيث يفسر بُعد الأجور والرواتب ما قيمته 19.9% من التباين الحاصل في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

4- إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة الموظفين على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم إستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي.

جدول رقم (19): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R ² معامل التحديد
الإشراف ومشاركة الموظفين	0.533	4.136	0.000	17.108	0.509	0.259

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (19) نجد أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.136) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة الموظفين على الاستقرار الوظيفي، كما يظهر في الجدول أن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.259) وهي قيمة متوسطة، حيث يفسر بُعد الإشراف ومشاركة الموظفين ما قيمته 25.9% من التباين الحاصل في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية وبالمقابل نقبل

الفرضية البديلة H1 التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة الموظفين على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

5-إختبار الفرضية الفرعية الخامسة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة".

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم إستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي.

جدول رقم (20): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل	(Beta)	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	R ² معامل التحديد
التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	0.850	4.652	0.000	21.638	0.553	0.306

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSSV25.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (20) نجد أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.652) وبقية احتمالية (0.000) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي، كما يظهر في الجدول أن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.306) وهي قيمة متوسطة، حيث يفسر بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية ما قيمته 30.6% من التباين الحاصل في الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية وبالمقابل نقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة، أين استعرضنا المؤسسة محل الدراسة ثم أدوات وإجراءات الدراسة. حيث تناولنا الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية من خلال تحديد مجتمع وعينة الدراسة ثم تطرقنا إلى لأداة المستعملة وهي الاستبيان، وفي المبحث الثالث تطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.

وفي الأخير يمكن القول من خلال هذا الفصل أن هذه الدراسة خلصت إلى النتيجة التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكرة وذلك من خلال كل أبعاده (الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية والانسانية، الأجور والرواتب والاشراف ومشاركة الموظفين، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية).

الخاتمة

الخاتمة

قمنا من خلال هذه المدركة بدراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات، مع التركيز على المؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة. تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري لمفهوم الاستقرار الوظيفي، حيث قمنا بتعريفه وبيان أهميته وأبرز مظاهره ومحدداته، وكذلك الأساليب والنظريات المتعلقة به. كما استعرضنا العوامل المؤثرة في تحقيق الاستقرار الوظيفي وأهميته للمنظمات.

في الفصل الثاني، استعرضنا الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية، حيث قمنا بتعريف هذا المفهوم ونشأته وتطوره، وأوضحنا الأبعاد المختلفة التي تشمله وطرق قياسه. كما ناقشنا المعوقات التي تعترض تحسين جودة الحياة الوظيفية وسبل التغلب عليها، بالإضافة إلى العلاقة الوثيقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي.

أما في الفصل الثالث، فقد تناولنا الجانب التطبيقي للدراسة من خلال تحليل بيانات المؤسسة الاستشفائية العمومية الحكيم سعدان بسكرة. قدمنا لمحة عامة عن المؤسسة وهيكلها التنظيمي، ومن ثم عرضنا منهجية الدراسة الميدانية التي شملت اختيار العينة وتحليل البيانات. اخترنا الفرضيات المتعلقة بأثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي، واستعرضنا النتائج التي توصلنا إليها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات.

وتظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية بحيث تعد عاملاً حاسماً في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات. من خلال استعراض الإطارين النظري والتطبيقي لمفهوم الاستقرار الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، تبين أن هناك علاقة طردية واضحة بينهما. إذ أن تحسين جودة الحياة الوظيفية ينعكس إيجاباً على استقرار الموظفين وزيادة رضاهم عن بيئة العمل.

نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تشمل عدة أبعاد رئيسية، منها: الأمان والصحة المهنية، الترقية والمكافآت، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والظروف المادية للعمل. كل هذه الأبعاد تلعب دوراً مهماً في تعزيز الشعور بالاستقرار الوظيفي لدى الموظفين. كما أظهرت الدراسات السابقة أن الاهتمام بهذه الجوانب يسهم في زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.

النتائج التطبيقية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان والصحة المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان- بسكرة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية والانسانية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان- بسكرة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والرواتب على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان- بسكرة.

الخاتمة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإشراف ومشاركة الموظفين على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان- بسكرة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان- بسكرة.

التوصيات:

1. تحسين بيئة العمل: ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية، والاهتمام بجميع جوانب الأمان والصحة المهنية لتقليل المخاطر وضمان سلامة الموظفين.
2. تطوير سياسات الحوافز والترقية: وضع نظام شفاف وعادل للترقية والمكافآت يعكس أداء الموظفين ويسهم في تحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم.
3. تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية: تبني سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل تقديم خيارات العمل المرن وإجازات العمل المناسبة، مما يسهم في زيادة رضا الموظفين واستقرارهم.
4. الاهتمام بالظروف المادية للعمل: توفير الموارد والأدوات اللازمة لأداء العمل بكفاءة، وتحسين الظروف المادية للعمل لضمان راحة الموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم.
5. تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات: إشراك الموظفين في عملية صنع القرار داخل المؤسسة، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والمسؤولية ويزيد من التزامهم تجاه المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

1. اعتماد محمد علام، و جلال إسماعيل حلمي. (2013). علم الاجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
2. الدمرداش، أ. م. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى. القاهرة: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
3. جمال أبو الفضل ابن منظور. (2008). لسان العرب، الجزء الثاني (المجلد الطبعة 02). بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر.
4. خضير كاظم حمود، و ياسين كاسب الخرشة. (2013). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
5. سمير الشوبكي. (2010). المعجم الإداري. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
6. محمد مرعي مرعي. (2003). التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

ثانياً: الرسائل والأطروحات:

1. أسامة زياد يوسف البليسي. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. غزة، الجامعة الإسلامية.
2. المداني حجاج. (2018-2019). قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي (دراسة ميدانية تشمل عينة من إداري جامعة عمار ثلجي بالأغواط). أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل. الجلفة، جامعة عاشور زيان.
3. جهاد محمد الرابعة. (2005). العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن. رسالة ماجستير في الإدارة العامة. جامعة مؤتة.
4. حمزة عزوي. (2018-2019). ظروف العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا أدرار). أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. بسكرة، جامعة محمد خيضر.

قائمة المصادر والمراجع

5. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية). أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال. جامعة قناة السويس.
6. رفيقة بن منصور. (2013-2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص (دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف). رسالة ماجستير في علم الاجتماع. باتنة، جامعة الحاج لخضر.
7. شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز آل جمعان. (2021-2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير في الإدارة والتخطيط التربوي. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
8. شلي إسماعيل السيوطي. (2016). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
9. شهرزاد لبصير. (2002). عوامل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة : دراسة حالة مؤسسة SOPROMAC ميلة. رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل. باتنة، جامعة الحاج لخضر.
10. غانم، أ. (2018). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى عينة من عمال مطاحن الحظنة بالمسيلة. رسالة ماجستير في علم النفس. المسيلة، جامعة محمد بوضياف.
11. فخري أمين عبد الله مربط الجبوري. (2020). دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي (دراسة حالة في مديرية إحصاء صلاح الدين). رسالة دبلوم عالي تخصصي في إدارة الجودة. جامعة الموصل.
12. مروان حسن البربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة. غزة، جامعة الأقصى.

ثالثا: المقالات العلمية:

1. أحلام خان، و وسيلة جغبلو. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة-بسكرة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14 (العدد 02).
2. أفراح محمد علي سعد الحربي. (2022). أثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي (العدد 43).

قائمة المصادر والمراجع

3. المداني حجاج. (2018). استقرار الموظفين وتأثيره على قيمهم في العمل. حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 05 (العدد 02).
4. المداني حجاج. (2021). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بقيم العمل (دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة الأغواط). مجلة دراسات اجتماعية، المجلد 05 (العدد 01).
5. أيمن حسن ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30 (العدد 01).
6. حسونة طويل، و صفاء مباركي. (2021). أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين (دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين). مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21 (العدد 02).
7. حمزة عزوي، و الازهر العقلي. (2018). تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة). مجلة آفاق علمية، المجلد 10 (العدد 02).
8. زياد محمد علي الصمادي، و فراس محمد الرواشدة. (2009). محددات الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد 05 (العدد 03).
9. سندس محمد سهل سمارن. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المنورة. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 04 (الإصدار 47).
10. سيدعلي ذهبية. (2022). أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية. مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 10 (العدد 02).
11. صباح إبراهيم حمد علوش. (2016). دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل (دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 07 (العدد 01).
12. طارق زياد أحمد أبو صبح، و أحمد عبد الحلیم عربيات. (2021). الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين. مجلة التربية، الجزء 02 (العدد 192).
13. طاهر جخيوة، و بلقاسم بن زيد. (2022). دور حوافز العمل المادية والمعنوية في تحقيق الاستقرار الوظيفي (دراسة ميدانية بمركز CNAS فرع أفلو). مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 06 (العدد 02).

14. عادل بوجمان، جوهرة أقطي، و خالد الوائلي. (2018). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. *مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18 (العدد 02)*.
15. عبد الوهاب بن شباب بن شميلان. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة، المجلد 39 (العدد 02)*.
16. علي بن مرزوق بن معيض الغامدي، و شادن بنت عبد الله عبد العزيز آل جمعان. (2022). مستوى الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بمدينة الرياض. *مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، المجلد 82 (العدد 82)*.
17. علي علال، و قويدر بورقبة. (2023). مساهمة الاستقرار الوظيفي في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي (جامعة محمد بوضياف المسيلة). *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 16 (العدد 01)*.
18. عيسى نجمي، و جهيد بوطالب. (2023). أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين (دراسة تطبيقية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل). *مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 06 (العدد 01)*.
19. فاطيمة بواو. (2022). اثر أبعاد الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا-تيسمسيلت-. *مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 06 (العدد 02)*.
20. محمد بن سعيد العمري، و رندة سلامة الياني. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام (دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية). *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13 (العدد 01)*.
21. محمد محمد فكري. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات (دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة). *المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 45 (العدد 03)*.
22. مريم أرفيس. (2018). الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة (دراسة نظرية). *مجلة التغير الاجتماعي، المجلد 03 (العدد 06)*.
23. مصطفى عبد الخالد مصطفى البنا. (2024). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستباق الوظيفي (دراسة مقارنة على قطاع الصناعات الدوائية المصرية). *مجلة البحوث التجارية، المجلد 46 (العدد 01)*.
24. هاني السيد محمد العزب. (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعية المنيا. *مجلة الطفولة والتربية، العدد 33 (الجزء 01)*.

قائمة المصادر والمراجع

25. هبة الله عاطف الاخرس، و رشا أحمد محمد خليل. (2018). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، المجلد 12 (العدد 2/1)*.
26. هبة الله على، و بسام الرميدي. (2022). أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 23 (العدد 01)*، 105-150.

رابعاً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Shehri, A. M., & all. (2023). The Effect of Job Burnout Stability (Applied Study on the Health Sector in Asir Region in KSA- 1444AH). *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS), Vol 7(Issue 10)*, 54-74.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER -Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences de Gestion

جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استمارة إستبانة

السيد(ة) الفاضل(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي-دراسة ميدانية:-". ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة، حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم. ارجوا منكم قراءة كل عبارة جيدا وان لا تترك اي عبارة دون الاجابة عليها لان اي عبارة لا يتم الاجابة عليها سوف يؤثر على النتائج النهائية للدراسة.

نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الطالبة

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب.

1. الجنس:

انثى

ذكر

2. السن:

50-40 سنة

40-30 سنة

اقل من 30 سنة

اكثر من 50 سنة

3. المستوى العلمي:

المستوى الجامعي

المستوى الثانوي

اقل من المستوى الثانوي

دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)

4. سنوات الخبرة:

من 10 الى 15 سنة

من 5 الى 10 سنوات

اقل من 5 سنوات

اكثر من 20 سنة

من 15 الى 20 سنة

5. الحالة الاجتماعية:

ارمل(ة) او مطلق(ة)

اعزب

متزوج(ة)

القسم الثاني: جودة الحياة الوظيفية

الرجاء وضع اشارة (X) امام العبارة التي تراها مناسبة.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الأمان والصحة المهنية						
1	تلبى المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين					
2	تحرص المؤسسة على اتباع إجراءات الوقاية والسلامة					
3	توفر المؤسسة مستلزمات الحماية من المخاطر					
4	تهتم المؤسسة بالجوانب النفسية للعاملين					

					تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريب على الصحة والسلامة للعاملين	5
العلاقات الاجتماعية والانسانية						
					تسود علاقة الاحترام والتقدير المتبادل بين الموظفين	6
					تسود روح التعاون والفريق الواحد بين العاملين	7
					تشعر بأنك جزء هام من فريق العمل	8
					يتم حل الخلافات المهنية بين العاملين بطرق ودية	9
					تتيح المؤسسة فرص للتفاعل والاتصال بين العاملين	10
الأجور والرواتب						
					يتناسب الراتب مع الأعمال الموكلة لك	11
					يتناسب الراتب مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	12
					راتبك الشهري كافي لإشباع حاجياتك ومتطلباتك	13
					يوجد نظام عادل وملائم للأجور والمكافآت داخل المؤسسة	14
					تقدم المؤسسة مكافآت مادية للموظفين المتميزين	15
الإشراف ومشاركة العاملين						
					يساهم العاملون في حل مشكلات العمل	16
					يناقش العاملون القرارات التي تخصهم مع الإدارة	17
					تهتم المؤسسة بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل التي تواجهها	18
					يتحمل العاملون مسؤولية قراراتهم الوظيفية	19
					يبادر العاملون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات	20
التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية						
					تشارك المؤسسة في مختلف المناسبات الاجتماعية مع العاملين	21

					يمكنك مغادرة مكان العمل في حالة الأمور الشخصية الطارئة	22
					توفر المؤسسة إجازات وعطل كافية ومناسبة للعاملين	23
					ليس هناك تعارض بين متطلبات العمل وواجباتك الأسرية	24
					تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين	25

القسم الثالث: الاستقرار الوظيفي

الرجاء وضع اشارة (X) امام العبارة التي تراها مناسبة. (من وجهة نظر الموظفين)

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بأن عملي وظيفة دائمة					
2	أشعر بحماس في الإنجاز عند القيام بعملتي					
3	ساعات وسياسة العمل مناسبة وواضحة					
4	علاقتي مع زملائي في العمل جيدة					
5	يوجد تعاون روح الفريق بيني وبين زملاء العمل					
6	أبحث عن طرق جديدة لممارسة عملي بكفاءة أكبر					
7	يساعدني العمل بالمؤسسة على تحقيق مختلف احتياجاتي					
8	تلبي المؤسسة احتياجات العاملين باستمرار					
9	فرص الترقية في عملي جيدة					
10	المكافئات والحوافز المادية والمعنوية تتناسب مع أدائي					

شاكرين لكم حسن تعاونكم

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	51	100,0
	Exclue	0	,0
	Total	51	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,891	35

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
M1	51	3,0729	,61134
X1	51	3,7333	,80763
X2	51	2,9020	,87670
X3	51	2,4980	,91509
X4	51	3,1725	,93383
x5	51	3,0588	,63661
N valide (liste)	51		

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,717	,514	,504	,68896

ANOVA

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	24,591	1	24,591	51,806	,000
	de Student	23,259	49	,475		
	Total	47,850	50			

Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	-,456	,499		-,914	,365
	M1	1,147	,159	,717	7,198	,000

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

بسكره في:

جامعة محمد خيضر-بسكره

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

إِذْنٌ بِالطَّبْعِ

أنا الممضي أسفله الأستاذ:موسي سهام

الرتبة:استاذ

قسم الارتباط:علوم التسيير

أستاذ مشرف على مذكرة ماستر - للطلبة (ة): 1..- . بن عبة سهيلة 2 - عطاق ماجدة

الشعبة: علوم التسيير

التخصص:ادارة موارد بشرية

بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بسكره".

ارخص بطبع المذكرة المذكورة.

إمضاء الأستاذ المشرف



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرارالقرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020)

أنا الممضي أدناه: بن معينة مسهيلة

الصفة: طالب قسم: علوم التسيير تخصص: إدارية... الموارد البشرية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة رقم: 2.05.42.35.62

الصادرة بتاريخ: 2019 / 12 / 03

والمكلف بإنجاز: مذكرة ماستر

تحت عنوان: أ. ج. جودة. الأحياء الوطنية على مستوى الجزائر

..... الوطنية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

إمضاء الطالب

BS / 11 / 11



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرارالقرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020)

أنا الممضي أدناه، عطاقي ماجدة
الصفة: طالب قسم: علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة رقم التعريف الوطني = 33970003 2520 119860
الصادرة بتاريخ: 2020.05/14/20
والمكلف بإنجاز: مذكرة ماستر
تحت عنوان: "أثر جودة الحياة الوطنية على الإستقرار الوظيفي"

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة
الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد
للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

إمضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khider – Biskra
Faculté des Sciences Economiques
Commerciales et des Sciences de gestion



جامعة محمد خيضر – بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم والتسيير
عمادة الكلية

الرقم : 00440/ك.ع.إ.ت.ع.ت/2024

إلى السيد مدير: المؤسسة الاستشفائية حكيم سعدان
ولاية بسكرة

طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

دعماً منكم للبحث العلمي، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة:

المعلمة بالدراسات
والمعامل المرتبطة
بالطلبة
عطا ف. ماجدة

المسجلون بـ قسم علوم التسيير

بالسنة: ثانية ماستر إدارة الموارد البشرية

وذلك لاستكمال الجانب الميداني لمذكرة التخرج المعنونة بـ:

"" أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي ""

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

بسكرة في: 2024-04-18



ع/ عميد الكلية

فانيد العميد مكلف بالدراسات
المرتبطات بالطلبة
محمدي رشيد

تأشير المؤسسة المستقبلة

