الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

العنوان

أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي

– دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء جن جن –ولاية جيجل–

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين:

- عربيد أمينة
- عساوس آسيا

إشراف الأستاذ:

– الدكتور محمد عبد اللوش

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
محمد صالحي	أستاذ	جيجل	رئيسا
محمد عبد اللوش	أستاذ	جيجل	مشرفا
لعمارة سرور	أستاذ.....	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية:2023-2024

الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

العنوان

أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي

– دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء جن جن –ولاية جيجل–

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين:

- عربيد أمينة
- عساوس آسيا

إشراف الأستاذ:

– الدكتور محمد عبد اللوش

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
محمد صالحي	أستاذ	جيجل	رئيسا
محمد عبد اللوش	أستاذ	جيجل	مشرفا
لعمارة سرور	أستاذ.....	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية:2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبنوره تنزل البركات

نشكر الله العلي القدير ونحمده على توفيقه وهدايته لإتمام

هذا العمل، وفقنا وإياكم وأنار دربنا إلى خير ما نرضاه.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ "عبد اللوش محمد" الذي كان

خير مؤطر لهذا العمل بنصائحه وتوجيهاته.

إلى جميع الأساتذة الذين نحن بفضلهم اليوم هنا ، وساهموا

بإرشاداتهم في انجاز هذه المذكرة لكم منا كل التقديرو

الإحترام.

وشكرا موصولا إلى كل من ساعدنا في هذا العمل خاصة

العاملين في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل- على حسن المعاملة.

بسم الله الرحمن الرحيم

{وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين} 10 سورة يونس

بفضل الله وتوفيقه اليوم أتممت نجاحي، نسأله الهداية والتوفيق في أعمالنا مستقبلا

أهدي ثمرة جهدي :

إلى من أحمل إسمه بكل افتخار أبي الذي لطالما تمنيت أن يرى صغيرته خريجة رحمه الله وجعل الجنة مثواه

إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها، من أضاءت لي الطريق أمي أدامها الله نورا لقلبي

إلى سندي { فؤاد، نور الدين} حفظهما الله

إلى من رافقوا خطواتي أخواتي {سمية، نسيمة، منى، مريم، سارة ،ربيحة}

إلى أحبة قلبي {بيسان، إسراء، أيوب، بسام، يونس، براء،إلين وهيثم}

إلى رفيقات الدرب {أمال، دلال، أمينة، يسرى،مريم، بشرى، إكرام}

إلى كل من أحبهم قلبي∞

* Amina Arbid *

" من قال أنا لها نالها..... أنا لها وإن أبت رغما عنا أتيت بها"

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي أن تكون، ولم يكن الحلم قريبا ولا الطريق محفوفا بالتسهيلات لكني فعلتها ووصلت فالحمد لله شكرا وحبا وإمتنانا على البدء والختام.

ها أنا اليوم أتممت نجاحي بفضل الله سبحانه وتعالى ، وبهذا أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى:

إلى روح جدي الطاهرة والتي لطالما تمنيت أن أكحل عيني برؤيته يوم تخرجي فصغيرته قد تخرجت.... رحمك الله وجعل الجنة مستقرك.

إلى جدتي التي أفنت عمرها في تربيتي وخدمتي وحفت طريقي بدعواتها..... أطال الله عمرك ورزقني برك ما أحياني.

إلى والدي سبب وجودي حفظهما الله..... إلى من يجري دمهم في عروقي إخوتي سندي.

إلى خالتي حبيبة قلبي وملهمتي ومن كانت عونا وسندا وأفاضتني بنصائحها.....دمتي لي

إلى صديقة الدرب ورفيقة السنين بحلوها ومرها.... نسرين دمتي لي الصديقة والأخت.

إليكم جميعا أهدي هذا النجاح سائلة الله عز وجل التوفيق والسداد

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من إمكانية وجود أثر دال إحصائيا لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها السبعة (الأجور والتعويضات، الرضا عن المزايا و الخدمات ، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق وجماعات العمل، العمليات الإشرافية، مرونة الاتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) في الاستغراق الوظيفي بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– ، والبالغ عددهم (1268)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات اعتمادا على أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية عددها (100)، أين تم استرجاع (80) استبانة صالحة للتحليل، ليتم معالجة بياناتها اعتمادا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– جاء بدرجة متوسطة، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة مواصلة تعزيز جودة الحياة الوظيفية، والذي من شأنه أن يعزز مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

جودة الحياة الوظيفية، الاستغراق الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to verify the possibility of a statistically significant effect of the quality of work life in its overall dimensions: wages and compensation, satisfaction with benefits and services, participation in decision-making, work teams and groups, supervisory process, flexibility of communication, and a healthy and safe work environment on job engagement at the jen-jen port corporation.

The study population consisted of all employees of the jen-jen port of jijel corporation, numbering (1268). to achieve the objectives of the study we followed the descriptive analytical approach, and the data was collected based on the study tool, represented by the questionnaire, Which was distributed to a stratified random sample of (100), Where (80) questionnaires were retrieved , Suitable for analysis, To process their data based on the statistical package for the social science (SPSS) program, and one of the most important results reached by this study is that the level of quality of work life prevailing in the jen-jen port corporation –jijel- came to a moderate degree, as it found. There was a statistically significant effect at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) on the quality of work life on job embeddedness.

One of the most important recommendations of the study is to continue enhancing the quality of work life, which would change the level of job engagement for employees in the organizations.

Key words:

Quality of work life, job engagement.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الشكر	–
إهداء	–
الملخص	–
فهرس المحتويات	–
قائمة الأشكال	–
قائمة الجداول	–
قائمة الملاحق	–
مقدمة	أ–ح
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
تمهيد	**8**
المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة	**9**
المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية	**9**
المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإستغراق الوظيفي	**19**
المطلب الثالث: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي	**25**
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة	**27**
المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية	**27**
المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالإستغراق الوظيفي	**32**
المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي	**33**
خلاصة	**37**
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
تمهيد	**39**
المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	**40**
المطلب الأول: تقديم مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–	**40**
المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداتها	**47**
المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة	**49**

المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة	**58**
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	**60**
المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة	**60**
المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–	**63**
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	**77**
المطلب الرابع: مناقشة النتائج	**84**
خلاصة	**93**
الخاتمة	**95**
قائمة المراجع	**102**
الملاحق	**109**

قائمة الجداول

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أجيال جودة الحياة الوظيفية	12-11
02	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	17-16
03	تعاريف الاستغراق الوظيفي	21-20
04	الطاقة البشرية لمؤسسة ميناء جن جن-جيجل-	41
05	فئات مقياس ليكرت الخماسي	48
06	دلالات فئات مقياس ليكرت الخماسي	48
07	الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول الأجور والتعويضات	49
08	الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني الرضا عن المزايا والخدمات	50
09	الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث المشاركة في اتخاد القرارات	50
10	الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع فرق وجماعات العمل	51
11	الصدق الداخلي لعبارات البعد الخامس العمليات الإشرافية	52
12	الصدق الداخلي لعبارات البعد السادس مرونة الإتصالات	52
13	الصدق الداخلي لعبارات البعد السابع بيئة عمل صحية وآمنة	53
14	الصدق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	54
15	الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول الإستغراق العاطفي	54
16	الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني الإستغراق المعرفي	55
17	الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث الإستغراق السلوكي	56
18	الصدق الداخلي لأبعاد الإستغراق الوظيفي	56
19	قيم ألفا كرونباخ	57
20	معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة	57
21	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	60
22	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	60
23	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	61
24	توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي	62
25	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل	63
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجماليين لمحور جودة الحياة الوظيفية	64
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الأجور	65

	والتعويضات	
28	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الرضا عن المزايا والخدمات	66
29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد المشاركة في إتخاد القرارات	67
30	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد فرق وجماعات العمل	68
31	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد العمليات الإشرافية	69
32	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد مرونة الإتصالات	71
33	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد بيئة عمل صحية وآمنة	72
34	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجماليين لمحور الإستغراق الوظيفي	73
35	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الاستغراق العاطفي	74
36	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الاستغراق المعرفي	75
37	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الاستغراق السلوكي	76
38	اختبار التوزيع الطبيعي (معاملي الإلتواء والتفلطح)	77
39	اختبار التعددية الخطية (معامل تضخم التباين والتباين المسموح)	78
40	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي	79
41	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات مجموعتي الذكور والإناث	85
42	نتائج اختبار مان ويتني بالنسبة لمتغير الجنس	86
43	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العمر حول جودة الحياة الوظيفية	87
44	اختبار كروكسال ويليز بالنسبة لمتغير العمر	88
45	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المؤهل العلمي حول جودة الحياة الوظيفية	88
46	نتائج اختبار كروكسال ويليز بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي	89
47	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات سنوات العمل حول جودة الحياة الوظيفية	90
48	نتائج اختبار كروكسال ويليز بالنسبة لمتغير سنوات العمل	91

49	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الصنف المهني حول جودة الحياة الوظيفية	91
50	نتائج اختبار كروكسال ويليز بالنسبة لمتغير الصنف المهني	92

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج الدراسة	ح
02	الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء جن جن– جيجل–.	42

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	109
02	الاستبيان بعد التحكيم	110
03	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	116
04	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستغراق الوظيفي	122
05	معامل ثبات ألفا كرونباخ	125
06	الخصائص الديموغرافية والوظيفية	128
07	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحوري جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي	130
08	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	133
09	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية	137
10	نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية وفرضياتها الفرعية	138

مقدمة

مقدمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية القلب النابض للمنظمة، ويعتبر المورد البشري من الركائز الأساسية التي لها تأثير قوي في تحقيق أهدافها، فنجاح المنظمات يعتمد على مدى اهتمامها بالعنصر البشري، كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي يقوم عليها التميز المؤسسي، وذلك من خلال تدريبه وتكوينه وترقيته وتحفيزه...الخ، إذ ترتبط فعالية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل واستخدام الموارد المتاحة، فبذلك تسعى المنظمات إلى تحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للعاملين، من خلال توفير جو ملائم يتسم بالوضوح والشفافية في العمل، وروح الفريق بين الأفراد والمشاركة في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات، إلى جانب منحهم الفرصة للترقية والتقدم في وظيفتهم، وتحسين الخدمات وتقديم المزايا، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة وجو تنظيمي ملائم، من إشراف ورقابة وتوطيد للعلاقات الإجتماعية، وهذا ما يعمل على إشباع حاجات الموظف ورغباته وزيادة إرتباطه بوظيفته وتنمية إستغراقه فيها، محققا بذلك تكاملا بينه وبين وظيفته بأفضل أداء وأحسن النتائج، فالاستغراق الوظيفي يعتبر نقطة مضيئة للموظفين الذين يهتمون بمستقبل المنظمة و يعربون عن استعدادهم لاستثمار جهودهم لصالحها، وإدراكهم لسياق العمل وواجباته، والعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين أدائهم الوظيفي، فحدوث التجاوب النفسي للفرد مع وظيفته وانغماسه في واجباتها ومسؤولياتها أصبح الآن مرتبط بمدى فعالية برامج واستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية ذاخل المنظمة.

1- إشكالية الدراسة:

لقد أدركت منظمات الأعمال المعاصرة أهمية العنصر البشري ودوره الفعال، مما جعلها تهتم بتوفير حياة وظيفية ذات جودة عالية لتحفيز الموظف على تقديم أفضل ما لديه، فتساهم في إستغراقه في وظيفته، إذ يعتبر هذا الأخير ذو أهمية بالغة في تقوية إحساس الفرد بإنتماءه لوظيفته وتقديم كل ما بوسعه لأجلها، وتمتين الروابط مع زملائه. ومن هنا تتبلور لنا إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن-جن بجيجل؟

يندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية والتي جاءت على النحو التالي:

-ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي مؤسسة ميناء جن جن -بجيجل - ؟ .

-ما هو مستوى الإستغراق الوظيفي لدى موظفي مؤسسة ميناء جن جن -بجيجل - ؟ .

-هل يوجد أثر لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور والتعويضات، الرضا عن المزايا و الخدمات ، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل، العمليات الإشرافية، مرونة الإتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) في الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل - ؟ .

-هل توجد فروق في نظرة المبحوثين اتجاه جودة الحياة الوظيفية ترجع لاختلاف المتغيرات الديموغرافية والشخصية ؟.

2- فرضيات الدراسة :

لتوجيه البحث وأبعاده عن التشتت والعموميات تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور والتعويضات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية الثانية:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الرضا عن المزايا والخدمات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المشاركة في اتخاد القرارات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد فرق وجماعات العمل في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العمليات الإشرافية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية السادسة:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد مرونة الإتصالات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

الفرضية الفرعية السابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد بيئة عمل صحية وآمنة في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل –.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – ، تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف المهني)

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – تعزى لاختلاف جنسهم.

الفرضية الفرعية الثانية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – تعزى اختلاف سنهم.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – تعزى لاختلاف مؤهلاتهم العلمية .

الفرضية الفرعية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – تعزى لاختلاف سنوات عملهم .

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – تعزى لاختلاف صنفهم المهني.

3- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1- إثراء الجانب المعرفي حول موضوعي جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

2- التعرف على درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل – بأبعادها السبعة: (الأجور والتعويضات،الرضا عن المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية،مرونة الاتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة).

3- التعرف على مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.
4- التعرف على امكانية وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -
5- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف المهني).
6- الخروج باقتراحات للمؤسسة محل الدراسة (ميناء جن جن -جيجل-) فيما يخص متغيري الدراسة (جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي)، والتي يمكن أن تساهم في تحسين واقعهما بها.

4- أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة من جانبين هما الأهمية النظرية والعلمية وهيا كالآتي:

الأهمية النظرية:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها والمتمثل في دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي، كما يمكن تعزيز أهميتها بجمع أهم ماكتب نظريا من طرف الباحثين والكتاب في مختلف المراجع من مقالات في مجلات محكمة، وكتب وأطروحات....إلخ.

الأهمية العملية:

-التعرف على واقع كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن -جيجل-.

- تكمن أهمية الدراسة الميدانية في محاولة إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي، مع تقديم مجموعة من الإقتراحات بناءا على النتائج المتوصل إليها والتي تعزز النواحي الإيجابية وتصوب النواحي السلبية بما ينعكس إيجابا على أهداف مؤسسة ميناء جن جن - بجيجل -.

5- أسباب إختيار الموضوع:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع

- موضوع الدراسة يدخل ضمن مواضيع التخصص التي درسته الطالبتين

6- حدود الدراسة

تحكم دراستنا الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية**

ركزت هذه الدراسة على دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية الممثلة بأبعادها السبعة: (الأجور والتعويضات،الرضا عن المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية،مرونة الاتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) في الإستغراق الوظيفي، بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–

– الحدود المكانية:

–تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة ميناء جن جن الكائن مقره بأشواط دائرة الطاهير، ولاية –جيجل–.

– الحدود الزمانية :

–امتدت الدراسة من15 مارس إلى غاية 05 جوان 2024.

7– منهج الدراسة:

– بالنسبة للجانب النظري بغرض الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح وإختبار فرضيات الدراسة، تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه " الطريقة التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتسهم في تحليل ظواهره، ومن أهدافه جمع معلومات عن جماعة أو مجتمع أو ظاهرة من الظواهر، ووضع مجموعة من التوصيات أو القضايا العلمية ". (التويجري، 2011، صفحة 109)

أما فيما يتعلق بالدراسة الميدانية فتم جمع البيانات عن طريق توزيع الإستبيان على موظفي مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– ، وقمنا بتحليله بإستخدام برنامج spss للوصول إلى مجموعة من الإستنتاجات والإقتراحات.

8– صعوبات الدراسة:

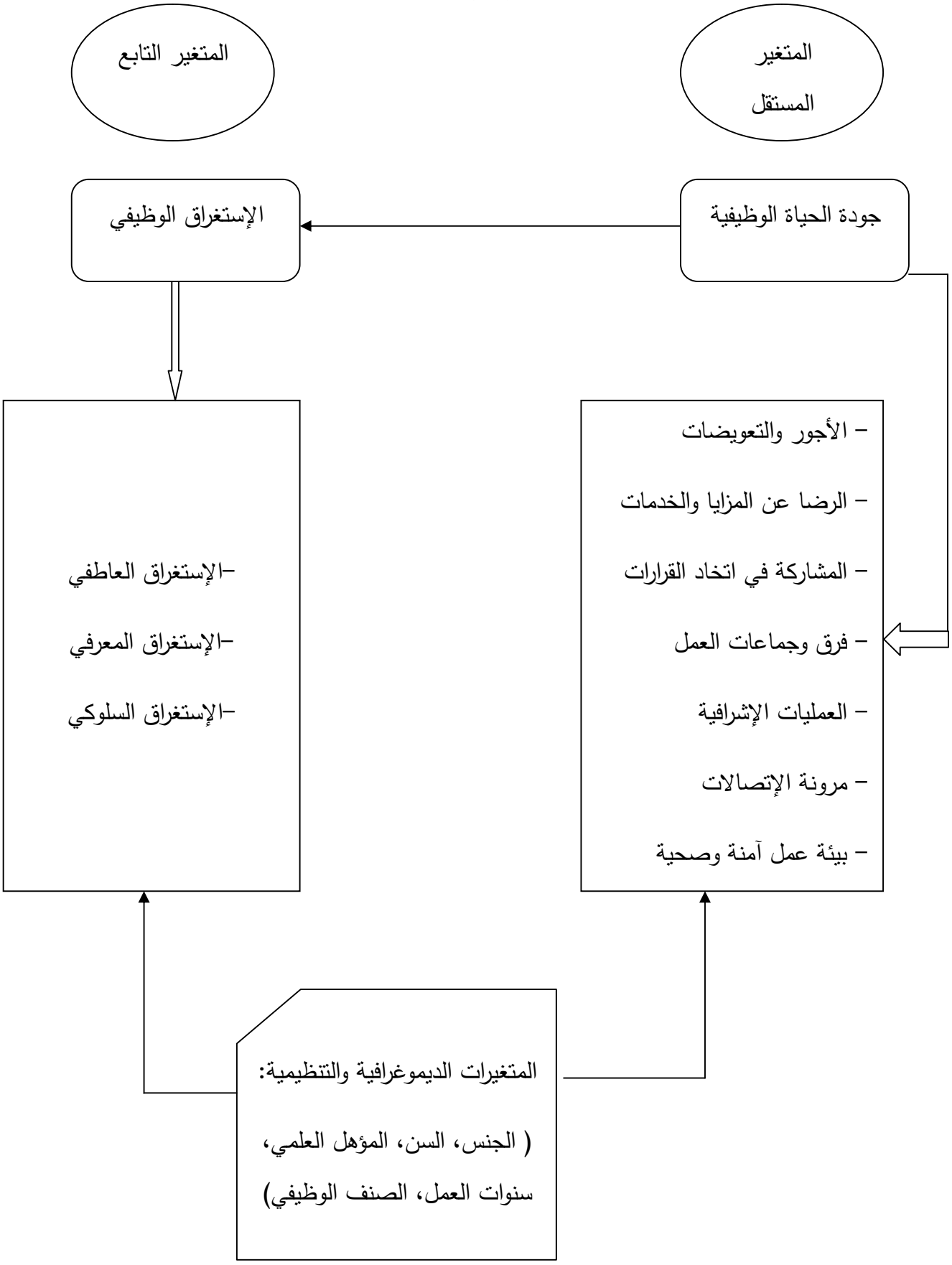
كل باحث تواجهه صعوبات عند قيامه بأي دراسة، ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بإعداد هذه الدراسة:

- هي صعوبة توزيع الاستبيان على فئات مجتمع الدراسة.
- صعوبة استرجاع الاستبيانات الموزعة على فئات مجتمع الدراسة.

9– نموذج الدراسة:

يتم تقديم متغيرات الدراسة من خلال النموذج التالي:

الشكل رقم(01): نموذج الدراسة



الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد:

حظي موضوع جودة الحياة الوظيفية اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمفكرين، حيث أصبح تقدم المؤسسات مرتبط بما تقدمه لعمالها في المؤسسة، لذلك فمنظمات اليوم تتبنى منهجا جديدا تستطيع من خلاله التحول من منظمة تقليدية إلى منظمة رائدة تسعى للتطور والتقدم، فالعنصر البشري في المنظمة يلعب دورا جوهريا في تحقيق مطالبها، لذلك تسعى منظمات اليوم إلى توفير جودة الحياة وظيفية عالية كي تجعل العمال محبين لوظائفهم ومستغرقين فيها، فهم بذلك يقدمون كافة مجهوداتهم نتيجة شعورهم بالانتماء لتلك المنظمة.

وفي هذا الفصل استعرضنا أهم الجوانب ذات العلاقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية من حيث التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية ومفهومها بالإضافة إلى أهدافها وأبعادها، أما بالنسبة لموضوع الاستغراق الوظيفي فقد تطرقنا إلى مفهومه، عوامل تنمية الاستغراق الوظيفي والعوامل التي تحد منه، بالإضافة إلى أبعاده، كما تطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي، ثم استعراض للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانة متميزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية، نظرا لكونها مفهوما يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسات تؤثر عليها تأثيرا مباشرا، سواء على السلوك الإنساني للمورد البشري من جهة، أومن خلال التأثير في الروح المعنوية والسلوك التنظيمي من جهة أخرى (عقون و بوخدوني، 2020) ، وبالتالي فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي وارتباط قوي بعملهم، هذا ما يؤذي إلى تنمية استغراقهم الوظيفي الذي يعبر عن مدى ارتباط الأفراد بوظائفهم عاطفيا، معرفيا وسلوكيا، وبالتالي فهو معيار يحدد من خلاله علاقة الموظف بالمؤسسة.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية مجال معرفي حديث، بدأ الاهتمام به مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين، بحيث أصبح يستدعي الاهتمام والدراسة من مختلف المنظمات بغض النظر عن نوع نشاطها، وذلك لكون هذا المفهوم يهتم بمختلف متطلبات المورد البشري حيث أن مختلف المنظمات اليوم تقوم بدراسات دقيقة في هذا المجال من أجل دعم موردها البشري، باعتباره الأساس لتحيق الميزة التنافسية.

أولا:التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية.

يمكن تقسيم المراحل الزمنية التي مر بها مفهوم جودة الحياة الوظيفية منذ نشأته في الولايات المتحدة الأمريكية حتى الآن إلى ثلاث مراحل أساسية هي:

أ- المرحلة الأولى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات

كان التركيز الأساسي على مفهوم جودة الحياة الوظيفية خلال الفترة (1969-1974) في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد قامت جامعة ميتشغان بين عامي (1969-1973) بعمل مسح لاتجاهات العاملين و لفتت الانتباه إلى ما يسمى بجودة التوظيف، و قد أوضح تقرير قسم الصحة و التربية و الرفاهية في الجامعة في المجلد الخاص به، "أن التغيرات التي تحدث في المجتمع الأمريكي تتم بمعدلات أسرع من التغيير التنظيمي، كما أصبح المجتمع الأمريكي يدرك بصورة جدية أهمية و فاعلية إبداعات و ابتكارات العمل في أوروبا خاصة مجموعات العمل المستقلة و التي تدار ذاتيا، و أيضا أسلوب اتخاذ القرار بطريقة ديموقراطية و لذلك يركز التقرير على خبرة الأفراد في مكان العمل و التي لها تأثير مباشر على الجوانب الصحية و النفسية لهم، و أيضا لها نفس التأثير على الإنتاجية الكلية للمنظمة التي يعملون بها. (حاد الرب، 2004، صفحة 69)

ويضيف (Anderson88) أن ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية كان نتيجة لزيادة السلوكيات السلبية في بيئة العمل الأمريكية مثل: زيادة معدلات الغياب، التخريب المتعمد للآلات، زيادة الشعور السلبي من العاملين تجاه المشرفين. (الزهر و أبو دولة، 2013، صفحة 74)

كما يرى (Lau May98) أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية (QWL) ظهر عام 1972 خلال مؤتمر علاقات العمل الدولي والذي عقد في الولايات المتحدة الامريكية، فقد نال هدا المصطلح الإهتمام الأكبر بعد ما بادرت شركة جنرال موتورز (GM) بتقديم هدا البرنامج لإصلاح العمل بمصانعها. (حاد الرب، 2004، صفحة 70)

برامج جودة الحياة الوظيفية أصبحت جديدة في بداية السبعينيات، فالعديد من الباحثين و أصحاب العمل كانوا غير متأكدين من نتائجها خاصة فيما يتعلق بالأداءن و يمكن القول بأن أولى تطبيقات برامج جودة الحياة الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية في أحد مصانع "جنرال موتورز" في مدينة "تاري تاون" بنيويورك عام (1971م)، ثم انتشر في 18 مصنع من الشركة بعد ذلك.

كما بدا تطبيق هذا المفهوم في مدينة جيمس تاون (James Town) غرب نيويورك عام 1973م، وذلك عن طريق تشكيل لجنة مشتركة على مستوى هذه المدينة الصناعية، لإنقاذها من البطالة وتدهور المصانع بها. (االنعيمي و وأخرون، 2009، صفحة 31)

أما شركة (Xerox) " فقد عانت من بعض المشاكل في نهاية الستينيات من القرن العشرين مثل: إنخفاض حماس الموظفين، صعوبة تنفيذ المهام من قبل الأفراد، نقص التمويل بالإضافة إلى إنخفاض الإنتاج. (حاد الرب، 2004، صفحة 71)

ب- المرحلة الثانية أواخر السبعينيات وبداية الثمانينيات:

تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، ويرجع هذا إلى عوامل عديدة نذكر منها زيادة معدلات التضخم، زيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الامريكية خاصة اليابانية. الأمر الذي جعل الشركات و المؤسسات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية تتمسك بالقوانين الفيديرالية، وكذلك زيادة الاندماج بين الشركات خلال هذه الفترة، وبالتالي إنخفاض الإهتمام برضا العمال عن وظائفهم ، مما جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانوية وإن اختلف الأمر على مختلف المستويات المحلية والدولية، وبالتالي على كفاءة الأداء الاقتصادي للمنظمة و ما تعتنقه من قيم و أفكار تتعلق بالموارد البشرية. (المغربي عبد الفتاح، 2007، صفحة 261)

ج- المرحلة الثالثة من منتصف الثمانينيات حتى الآن:

عاد الإهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية، ويرجع السبب في ذلك إلى ضعف المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية خاصة أمام قوة الشركات اليابانية، و إنخفاض الولاء والإلتزام التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية مقارنة باليابان وأوروبا، و النجاح الذي حققته كل من اليابان وبعض الدول الأوروبية في تطبيق بعض الأنظمة الإدارية. (عقون و بوخدوني، 2020، صفحة 80)

بحلول تسعينيات القرن العشرين قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول عدة بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، ومن هدا المنطلق تزايد الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية للتركيز على إشباع رغبات و حاجات العميل الداخلي والخارجي، و تطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية. (شادن بنت عبد الله، 2022، صفحة 16)

وإستنادا لما سبق نستنتج أن جودة الحياة الوظيفية برزت كقضية إدارية في نهاية الثمانينيات من القرن العشرين وأنها تحتاج الى بحوث ودراسات، ولذلك فد تنوعت البرامج والمجهودات التي قامت بها الشركات من أجل تجسيد هذا.

ويمكن تمييز ثلاثة أجيال لجودة الحياة الوظيفية بداية من تبلور المفهوم إلى أن أصبح مفهوما يشمل مختلف الجوانب المتعلقة بالفرد وتطور الأمر إلى أن أصبحت المنظمة تكيف نفسها مع إحتياجات الأفراد عكس ما كانت تقوم به من محاولة تكييف الأفراد مع ظروفها. (بوخمخم، 2014، صفحة 34)

والجدول رقم01 يوضح لنا هذه الأجيال:

الجدول رقم (01): أجيال جودة الحياة الوظيفية

	الجيل الأول	الجيل الثاني	الجيل الثالث
الهيكل	جودة الحياة الوظيفية تكون داخل أو موازية للهيكل التنظيمي الرسمي كبرنامج	حدوث التكامل بين جودة الحياة الوظيفية والهياكل التنظيمية والقانونية	ليس هناك فصل بين جودة الحياة الوظيفية عن الهياكل التنظيمية القانونية، حيث أصبحت أكثر اتساعا
التكيف	بغرض هيكلة جودة الحياة الوظيفية عن طريق الخبراء أو مركزيا	يظهر هيكل جودة الحياة الوظيفية بعض التكيف وتظهر بعض الاختلافات الداخلية	يتلائم هيكل جودة الحياة الوظيفية مع نسبة العمل الخاصة به
المركزية	هيكل جودة الحياة الوظيفية	جزء مركزي وجزء غير مركزي	لا مركزي

	يكون مركزيا		
المشاركة (دمج العمالة)	يعتمد هيكل جودة الحياة الوظيفية على المختارين	يشمل معظم العاملين	يشمل كل العاملين
العملية: صنع القرار	صنع القرار إمتياز إداري ، وجودة الحياة الوظيفية تساهم في مذخلات القرارات الإدارية	تتراوح من مسؤولية جودة الحياة الوظيفية عن بعض القرارات الخاصة بالمديرين، إلى مسؤولية المديرين عن كل القرارات اليومية	إعادة تحدي الأدوار الإدارة وتأخذ القرارات في الدوائر القريبة من العمل، ويتم غدارة المنظمة على كل المستويات
التسهيلات	تقدمها المصادر الخارجية وبطريقة مركزية	تتم بطريقة غير مركزية، الرقابة الداخلية	يحصل كل عامل على المهارات كمنسق، ثم يقوم بالدور المطلوب
التدريب والتعليم	تحديد التدريب والتعليم وتقييمه مركزيا وعن طريق المصادر الخارجية وتركز على التوجه وتقييم المهارات للمنظمين.	تحدد المجموعات برامج التدريب الخاصة بها وترتيبها حسب الحاجة، وتركز على المهارات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية لكل المشاركين.	يحدد الترتيب داخليا و يتسع ليشمل أي عميل أو عمل مرتبط بجودة الحياة الوظيفية.
علاقة الإدارة بالنقابة	العلاقة رسمية، وتكون بين النقابة والإدارة علاقة عداء ويمضي كثير من الوقت في بناء الثقة والإحترام عن طريق الاتصالات غير الرسمية	تتسع العلاقة بين النقابة والإدارة للتعاون و التنسيق وأدوار العداء و التعاون تكون متأرجحة بين الطرفين	تتشكل علاقات التعاون بين الإدارة والنقابة ويعاد تحدي الأدوار بوضوح.
المكونات والمضمون: القضايا والإهتمامات	ترتبط بالعمل وتركز على البيئة.	تتسع لتشمل بالإضافة الى البيئة، النقابة، التخطيط، السياسات، وقضايا العمل اليومي، والقيود تتمثل في العقد وسياسة الشركة	لا فرق بين قضايا جودة الحياة الوظيفية وقضايا الأخرى تدرس كل الأفكار يتم بناء العقد وسياسة الشركة على جودة الحياة الوظيفية.

المصدر: (مؤيد، 2009، صفحة 352)

ثانيا: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية (Qualty Work Life) من المفاهيم الإدارية المعاصرة و المرتبطة بشكل كبير بالمورد البشري داخل المنظمة، الذي يتأثر بالعديد من العوامل المتعلقة بنمط الإدارة وظروف العمل والقدرة على التواصل مع الاخرين. (شادن بنت عبد الله، 2022، صفحة 13)

حيث ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب سياسات التغير والتطوير التنظيمي وليخفف من التوتر والقلق عند العاملين خوفا من الإستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات أجورهم، إلى جانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على إلتزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية إستخدام و ترشيد أداء الموارد البشرية . (المغربي عبد الفتاح، 2007، صفحة 260)

أ-تعريف جودة الحياة الوظيفية:

تعددت التعاريف حول مصطلح جودة الحياة الوظيفية فقد إختلف الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية في تقديم تعريف موحد لها وذلك لإختلاف أبعاد الموضوع وزوايا دراسته نذكر منها ما يلي : (ماضي، 2014، صفحة 19)

عرفها (suttle 1988): هي أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة و ذلك من خلال خبرتهم في العمل. (جاد الرب، 2008، صفحة 297)

عرفها (Mayers 1992) : بأنها "مصطلح عام يتضمن المبادرات الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين " (التغريد و بن طاهر المخلافي، 2020، صفحة 237)

عرفها (Lau&May 1998): بأنها " العملية التي تستجيب بها المنظمة لحاجات العاملين فيها وذلك عن طريق تطوير وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في إتخاد القرار وصياغة حياتهم في العمل. (جاد الرب، 2008، صفحة 298)

عرفها (Swamy&AL): بأنها "مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (الشنطي، 2016، صفحة 17)

كما يرى (Nguyen) أن:" جودة الحياة الوظيفية تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الإحتياجات الإنسانية، الأمان الوظيفي والصحي، الإحتياجات الإقتصادية والعائلية والإجتماعية، وحاجات تقدير الذات نتيجة المشاركة في العمل. (سعد الحربي، 2020، صفحة 65)

ويمكن القول أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية، يتمثل في مجموعة العمليات المترابطة والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والإتقان، من خلال عدة أبعاد يعد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني والمشاركة في العمل، والتحفيز والسلامة والأمن في العمل والراحة، والسعادة وتطوير القدرات من أجل الوصول إلى الإستفادة المثلى للمؤسسات والمنظمات الحكومية. (ماضي، 2014، صفحة 63)

بالنظر إلى التعريفات السابقة نستنتج:

أن جودة الحياة الوظيفية قضية مترابطة الأجزاء، حيث لا بد من تكامل المتطلبات النفسية والمادية والإنسانية التي تعمل مجتمعة على دفع وحث الموظف إلى أداء العمل دون معوقات تقف حائلا دون إبداعه في تأدية مهام عمله. (سعد الحربي، 2020)

وهناك العديد من الأسباب التي تقف خلف إهتمام المنظمات بجودة الحياة الوظيفية و هي : (شادن بنت عبد الله، 2022، صفحة 15)

– التنوع في الموارد البشرية داخل المنظمات ووجود المبادرات التي تؤكد على النظر لجميع العاملين انهم أصحاب إحتياجات متميزة دون تمييز أو تحيز.

– التحول الإقتصادي والمنافسة التي أتت بها العولمة مما أدى الى قيام العاملين بمهام وظيفية أكثر الأمر الذي تسبب عنه زيادة توترهم نتيجة مطالبتهم بالعمل لساعات كثيرة أو دون مقابل.

– التقدم التكنولوجي الذي ساعد على التوسع في متطلبات العمل، وفي نفس الوقت ضاعت الحدود الفاصلة بين الإحتياجات الوظيفية والإحتياجات الشخصية.

– التغيير الذي طرأ على إعادة تصميم الوظائف والتقدم في المستقبل الوظيفي ببعض المنظمات مما أثر جذريا على العلاقات الإجتماعية والوظيفية بين العاملين.

ب– أهمية جودة الحياة الوظيفية:

وقد أظهرت بعض الدراسات مدى أهمية جودة الحياة الوظيفية لما لها من تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن بينها ما يلي: (مؤيد، 2009)

– زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمنظمة.

– إستثمار أفضلوأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

– تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مستعدة في حل المشاكل.

– زيادة إنتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.

– زيادة درجة الرضا الوظيفي.

– تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة.

– إنخفاض معدلات الغياب في المنظمة.

– تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال.

– تحقيق الميزة التنافسية.

ج– خصائص جودة الحياة الوظيفية:

ونذكر من خصائص جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

– جودة الحياة الوظيفية تتضمن جميع الأبعاد أي لا تقتصر على جانب دون أخر وإنما هي عمليات متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارات داخل المنظمة أما تنظيم عملية الاستفادة منها للموظفين فيقع العبء الأكبر منها على إدارة الموارد البشرية.

– جودة الحياة الوظيفية عبارة عن عمليات مخططة سواء على المدى القصير او الطويل أي هي عمليات مستمرة وليست مؤقتة.

– إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم شامل أي متضمن لأهداف ومصالح الموظفين والإدارة على حد السواء بالإضافة إلى تلبية مطالب العملاء والمجتمع.

– الجوانب المادية والمعنوية وحتى الاجتماعية.

ثالثا: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

على الرغم من وجود توافق بين اغلب الباحثين والمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية وحول ضرورة الإهتمام بها داخل المؤسسة ، إلا أنهم اختلفوا في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث أن كل باحث وضع أبعاد مختلفة لجودة الحياة الوظيفية إذ يركز البعض على الجوانب المادية ويرى بأنها الأهم لتحسين جودة الحياة الوظيفية، فيما يرى البعض الآخر أن الأبعاد النفسية للوظيفة هي الأهم ، وأن جودة الحياة الوظيفية الجيدة هي التي يشعر الفرد في ظلها بالإستقرار النفسي بصرف النظر عن الجوانب الأخرى، و في ما يلي مجموعة من الأبعاد المختلفة و ذلك حسب إختلاف أراء الباحثين.

الجدول رقم(02): أبعاد جودة الحياة الوظيفية

السنة	المؤلف	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المصدر
1973	Walton	"عدالة الأجور والتعويضات ، ظروف عمل صحية امنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو و الأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل،المسؤولية الإجتماعية للمنظمة".	Ayesha tabassum 2012
1976	Glasier	"الأمان الوظيفي، بيئة عمل جيدة، علاوات كافية ومكافئات عادلة".	Islam 2011
1984	Straw & Heckscher	الأمان الوظيفي، النظام الأفضل للمكافآت، الأجور العادلة والمرتفعة، فرص الترقية والتقدم الوظيفي".	Ahmadi & salavati.2012
1995	Guillory & Galindo	فرصة للإبداع، التشجيع والتحفيز الذاتي، الإدارة الذاتية، الإعتزاز بالعمل، التنظيم، الولاء،وتحقيق الذات".	Guillory & Galindo.1995
1999	جاد الرب، سيد محمد	"بيئة عمل صحية وامنة، المشاركة في إتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تصميم و إثراء الوظائف، العدالة غي نظم الأجور والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرقي الوظيفين، التوازن والإنسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين".	جاد الرب سيد محمد، 2008
2005	عبد العزيز، أحمد عزمي	مشاركة تطوعية من قبل الموظفين، موافقة النقابة على المشاركة، تدريب العاملين، إستخدام حلقات الجودة، مشاركة فريق العمل في التنبؤ وتخطيط العمل".	عبد العزيز، أحمد عزمي، 2005

2007	Beth A. Brooks	"توازن الحياة الشخصية والوظيفية، خصائص الوظيفة والإستقلال في أداء العمل، نمط الإشراف والمشاركة في إتخاذ القرار، علاقات العمل والأمان الوظيفي والسلامة المهنية".	Beth a. brooks.2007
2008	Hanita Sarah Saad	"الرعاية الصحية، بيئة العمل، المرونة في ساعات العمل، الكفاءة الذاتية".	Hanita sarah saad.2008
2008	Andy Danford .et.al	"مشاركة العاملين، الأمن الوظيفي، الأجور والمكافئات، السلوك الإشرافي".	Andy Danford .et.al2008
2009	Indira Kandasamy	"خصائص الوظيفة، الصورة الذهنية عن المنظمة، بيئة العمل المادية، توازن الحياة الشخصية والوظيفية، علاقات جماعات العمل، التعامل مع العملاء".	Indira Kandasamy.2009
2009	Elise ramstade	"التعاون بين الإدارة والموظفين، فرق العمل، العلاقات الاجتماعية، الصحة النفسية، تنمية المهارات المهنية".	Elise ramstade.2009
2010	M. S. Hayrol Azril	"توازن الحياة الشخصية والوظيفية، نظم الاتصالات التنظيمية، العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي و السلامة المهنية، نظم التعويض، السياسات التنظيمية، نمط الإشراف".	M. S. Hayrol Azril.2010
2011	Seied h.Mousavi et.al	"الأجور والمكافئات، التدريب وفرص التعلم، العدالة التنظيمية، المشاركة في صنع القرار، تصميم الوظائف، بيئة العمل، الأمن الوظيفي".	Seied h.Mousavi et.al.2011
2012	Chandranshu Sinha	"الرضا الوظيفي، ثقافة الإستجابة لمتطلبات الأسرة، تحفيز الموظفين، الدعم التنظيمي، التعويض، المرونة في ساعات العمل، السلوك الإشرافي والعاطفي، المكافآت والأجور، الإتصال والتواصل، الإلتزام التنظيمي،	Chandranshu Sinha.2012

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

من خلال ما سبق سيتم تناول أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تكرارا وملائمة لموضوع الدراسة والتي تم إستخدامها كمتغيرات مستقلة في الدراسة:

1- الأجور والتعويضات: تعتبر أنظمة الأجور و التعويضات أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأعمال و تحقيق الأهداف، إن شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر، راتب مكافأة أو تعويض يعتبر حافزا في زيادة الإلتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها، ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي و عدم التأخر، الإلتزام بوقت إنجاز العمل دون تأخير وتنمية الإستغراق الوظيفي، بخلاف شعور الفرد بضالة وعدم كفاية أو إشباع الأجر والتعويض لإحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الإلتزام بوقت الدوام و إهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد

2- الرضا عن المزايا والخدمات: أي مدى رضا العاملين عن المزايا والفوائد التي يحصلون عليها من خلال انجازاتهم, والاحترام والمشاركة وجودة التعامل مع الزملاء والرؤساء.

3- المشاركة في إتخاذ القرارات: تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في إتخاذ القرارات من العوامل المهمة التي تؤذي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، و تعزيز إنتمائهم للمؤسسة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتطوير العمل والإرتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في إتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، و المركزية في إتخاذها.(سمر سعيد البياري جودة الحياة الوظيفية و اثرها على الالتزام التنظيمي)

4-فرق وجماعات العمل: يعتمد نجاح المنظمات الحديثة في تحقيق أهدافها على كفاءة و فعالية الموارد البشرية العاملة لديها، إن التعرف على سلوك العاملين وإتجاهاتهم من خلال الجماعات التي ينتمون إليها أمر في غاية الأهمية لأي إدارة تريد النجاح و الإستمرار لمنظمتها، و هذا النجاح لن يتحقق إذا لم يتم إدارة العنصر البشري و توجيه سلوكه وضبطه لأجل تحقيق أهداف المنظمة بالشكل الأمثل مع التركيز على العمل الجماعي و التوجه نحو بناء فرق عمل متكاملة في ما بينها، توجد جماعات العمل في المنظمات على شكلين رسمية أي تنشط في النظام الرسمي وغير رسمية تنشط في النظام الرسمي أيضا ولكن العلاقات التي تربط بينها غير رسمية إنما مبنية على العلاقات الشخصية

5-العمليات الإشرافية: يقصد بالعمليات أسلوب القائد في الإشراف، بحيث يجب على القادة والمشرفين في المؤسسة أن يتحلوا بالسلوكيات الحسنة في التعامل مع الموظفين أثناء تقديمهم للتوجيهات وإصدار الأوامر، فأسلوب الإشراف السليم يوفر بيئة عمل مناسبة للقيام بالواجبات المهنية، فهو يؤثر بشكل كبير على سلوك

العمال ويزيد إرتباطهم بوظيفتهم وبذلك تنمية إستغراقهم الوظيفي ويدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة

6- مروونة الاتصال: وتتمثل في سهولة اتصال العاملين ببعضهم ومع قائدهم عن طريق استخدام وسائل الاتصال الحديثة فنجد من طرق الاتصالات ما يلي:المقابلات المباشرة, اللقاءات الجماعية, النشرات, الاجتماعات التي تتم بين الأفراد والجماعات.

7- بيئة عمل آمنة وصحية: إن الاهتمام بالأمن والصحة تعد من المهام التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية استثنائية، بهدف تأمين بيئة عمل أمنة وصحية، وتوفير الأمن المهني لجميع العاملين لديها، وحمايتهم من أخطار العمل وتقليل الحوادث والإصابات المهنية والصحية من خلال إعداد برامج الوقائية والعلاجية الملائمة.

رابعا: أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف من خلال ضمانها واستهدافها لتطوير جودة الحياة الوظيفية وتتمثل أبرز هذه الأهداف فيما يلي: (مؤيد، 2009، صفحة 351)

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين والمساعدة على زيادة إنتمائهم للمؤسسة.
- تحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.
- تقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
- بناء علاقات تسعى لزيادة أواصر التكاثف بين العاملين.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي

لقد كثر الحديث مؤخرا عن الإستغراق الوظيفي، باعتباره أحد المفاهيم السلوكية الحديثة في علم الإدارة والذي يتلبس في كثير من الأحيان مع مفاهيم سلوكية أخرى، ومند ظهور هذا المفهوم، توالت الدراسات التطبيقية الهادفة إلى تحديد خصائص بيئات العمل التي من شأنها تنمية هذا السلوك التنظيمي وتحسين النتائج التنظيمية، إضافة إلى محاولة فهم العلاقة بينه وبين عناصر أخرى في بيئة العمل.

أولا: مفهوم الإستغراق الوظيفي

يعتبر الإستغراق الوظيفي من المواضيع الحديثة والهامة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، حيث يحظى بإهتمام متزايد في الآونة الأخيرة، وذلك بإعتباره إحدى القضايا اللازمة لفهم سلوك

العاملين داخل المنظمات. كما يساعد على تفسير العديد من المتغيرات السلوكية مثل الرضا، الغياب، معدل الدوران..... إلخ، وقد جاء هذا المفهوم ليؤكد على ضرورة وأهمية الإهتمام بالعاملين ومصالحهم بما يضمن إنغماسهم وإندماجهم في عملهم.

أ- تعريف الإستغراق الوظيفي:

لغة: من الفعل إستغرق أي بالغ في الشيء وجاوز الحد، أو وجده في حالة من الإندماج والشغف لما هو عليه. (المنطاوي، 2007، صفحة 67)

إصطلاحا: قبل الخوض في مفهوم الإستغراق الوظيفي للعاملين يجب الإشارة إلى أن كلمة (Engagement) تأخذ عدة معاني في ترجمتها إلى اللغة العربية منها (إندماج، إنغماس، إلتزام، إرتباط)وقد إستخدمت هذه المعاني من قبل الباحثين وفقا لإنسجام أبحاثهم.

إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الإندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي معه وحب الفرد له.

قد و تعددت التعاريف وإختلف الباحثون في إعطاء تعريف ثابت حول الاستغراق الوظيفي، ونذكر فيما يلي أهمها:

الجدول رقم (03): تعاريف الإستغراق الوظيفي

الرقم	الباحث، السنة، الصفحة	التعريف
01	1982.p341-,Kanungo 349.	الإستغراق يمكن التعبير عنه من خلال الإندماح الداخلي للفرد أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل، بما ينعكس لصورة تحقيق الفرد لذاته أو إلتزامه نحو عمله، فالإستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أ، يكون مهتما بالعمل المرتبط به.
	المغربي، 2007، 348	يرى البعض أن الإستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي الفعلية والعاطفية معا، إذ يتأثر الإستغراق الوظيفي بالعديد من العوامل منها المستوى العاطفي ويتجلى ذلك في أثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الإستغراق الوظيفي

		فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق، الضيق، الكآبة والإحساس باليأس.
	عرف العبادي (2012)	– الإستغراق الوظيفي هو: "الإتجاه والشعور الإيجابي للموظف نحو تحقيق أهداف وقيم المنظمة".
02	– وعرفه كل من جيلكر ودرازي (2013)	بأنه :" الإرتباط الوجداني والتوافق النفسي مع العمل الذي يحقق له الشعور بالذات والثقة بالنفس , فيعد الاستغراق الوظيفي مرحلة متقدمة من الإلتزام التنظيمي ألا وهو التطابق الروحي والعقلي مع العمل والمنظمة معا, وماينتج عنه من شعور بالرضا والإنتماء وتحقيق الذات".
03	2013.p111,Sharmila	عرفته أنه إنغماس وإلتزام الموظفين إتجاه المنظمة وقيمتها التنظيمية وإستغراق الموظفين إتجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي فهو مقياس يحدد من خلاله مدى إرتباط الموظف بالمنظمة.
04	النجار، 2017 ، ص83	عرفه على أنه توظيف الشخص لنفسه جسديا وعاطفيا وذهنيا أثناء أداء دوره، كذلك عرفه بأنه تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم لأداء عملهم.
05	الصافي ،2017، ص136	يعرف أيضا أنه درجة إرتباط الفرد نفسيا بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد، وبأنه يوصف عن طريق الإدراك الحسي للفرد إتجاه وظيفته بحيث تصبح الوظيفة بالغة الأهمية في حياته.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المصادر المذكورة في الجدول.

بناء على التعريفات السابقة، يمكن إستخلاص أن الإستغراق الوظيفي يتمثل في إستغلال وتعظيم الأفراد لطاقاتهم وقدراتهم وتوجيهها، وهو أيضا إرتباط الموظف بعمله ذهنيا وعاطفيا وحبه له وإهتمامه به والتزامه بتحقيق أهداف المؤسسة.

فالمفاهيم العديدة للإستغراق الوظيفي والتي تم عرضها يمكن تجميعها في أربعة عناصر تتمثل في أن:

– العمل يمثل الإهتمام الأساسي في الحياة.

– المشاركة الفعالة في العمل.

– الأداء يمثل الأساس لتحقيق الذات.

– الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.

ب– أهمية الإستغراق الوظيفي:

للإستغراق الوظيفي أهمية كبيرة للمنظمة في الإستفادة من العنصر البشري لأنه يعد أداة قوية يعطي من خلالها الفرد كل ما لديه إخلاصا وحبا لعمله وتتمثل أهميته في النقاط التالية:

– يدخل الإستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يعمل على تناول أفعال أفراد المنظمة وطريقة تصرفهم في أدوارهم والأسباب التي تجعلهم يسلكون طريقا معينا من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (عموري العباسي و سباع، 2019، صفحة 127)

– يساعد الإستغراق الوظيفي على إحداث التفاعل من خلال التنمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية مما يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها,ويكون أكثر حرصا على تنميتها وتطوير مختلف عملياتها.

– يعمل الإستغراق الوظيفي على خلق وزيادة تحفيز ودافعية الموظفين، وعامل مهم لتحقيق النمو والرضا الوظيفي لدى الموظف.

فقد أثبتت الدراسات أن الإستغراق الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات تتمثل أهميته في: (ضو و مشري، 2021، صفحة 45)

–زيادة الأداء الفردي .

–التحسين المستمر للجودة.

–انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل.

– زيادة الالتزام بقيم وأهداف المنظمة.

ج– خصائص الإستغراق الوظيفي:

تميز هذه الخصائص بين الأفراد العاملين ذوي الإستغراق الوظيفي المرتفع عن الأفراد ذوي الإستغراق الوظيفي المنخفض: (السيد، 2018، صفحة 316)

– يعتبر الأفراد العاملين الأكثر إستغراقا أكثر حافزية في العمل وأكثر حاجة لوظائف تتمثل خصائصها في التنوع والإستقلال وإثبات الذات والتغذية العكسية.

– أكثر إدراكا لفرص النمو في وظائفهم.

– أكثر إلتزاما لوظائفهم ومؤسساتهم.

– أكثر رضا عن الإشراف والإستجابة لتوجيهات المشرفين.

ثانيا: أبعاد الاستغراق الوظيفي:

تظهر العديد من الدراسات الأهمية العلمية لأبعاد الاستغراق الوظيفي وتجمع الدراسات على وجود ثلاث أبعاد رئيسية وهيا على النحو التالي:

1- **الإستغراق العاطفي:** ويعبر عن وجود علاقة قوية بين العواطف، وأفكار ومشاعر الفرد مع وظيفته، أي هو مدى قوة استمتاع الفرد بوظيفته وحبه لعمله من أهم خصائصه: التعلق، الاستمتاع، الإرتباط. (ماضيي، 2015، صفحة 52)

ويشير الإستغراق العاطفي إلى الإرتباط العاطفي والمشاعر الوجدانية التي يمتلكها العامل اتجاه المؤسسة التعليمية التي يعمل بها أو المهام التي يقوم بها وفي هذا الصدد يصف كل من « shuck and reio» (2013) أن الاستغراق العاطفي يشمل استثمار موارد العاملين العاطفية ضمن أداء عملهم، أي أن العامل عندما يستغرق عاطفيا مع الوظيفة فإنه يستثمر موارد شخصية كالفخر، الثقة والسعادة. (صبر، 2017، الصفحات 37-38)

وأضاف كل من من "ahlowalia et all"، (2014) بأن الاستغراق العاطفي يتعلق بشعور العامل تجاه المؤسسة ومدرائها وظروف العمل، وما إذا كان لديهم اتجاهات ايجابية أو سلبية تجاه المؤسسة ومدرائها وظروف العمل.

ويمككنا استخلاص أن الإستغراق العاطفي يتعلق بالتوجهات العاطفية، مشاعر الإنتماء والاندماج بأفضليات وأهداف المؤسسة التي تنعكس إيجابا على تقديم أداء فعال.

2- **الإستغراق المعرفي:** وهو مايعرف بالإستغراق الإدراكي ويشير إلى إستغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية

الوظيفة في حياته من أهم خصائصه: (الحالة النفسية, احترام الذات, المشاركة الفعالة). (ماضيي، 2015، الصفحات 52-53)

ووصفه "كاهنkah " (1990) بأنه يشير إلى الوعي الحيوي أو اليقظة الفكرية ومنطق الإدراك المتزايد والاهتمام بالعمل ، كما عرفه 1992" « sawyer » : بأنه مدى فهم واستيعاب الهدف وتوضيح الدور أي المساهمة الفعالة و الإدراك الواضح لدعم نجاح المؤسسة. (صبر، 2017، الصفحات 37-38)

ويعرفه"«tower» (2023): بأنه الإلتزام الذهني أو الإلتزام الفكري للعاملين اتجاه العمل.

3- **الإستغراق السلوكي:** ويشير إلى اتخاد الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخد الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطوير النوعي. (ماضيي، 2015، صفحة 53)

ثالثا: عوامل تنمية الإستغراق الوظيفي في المنظمة

تتمثل عوامل تنمية الإستغراق الوظيفي فيما يلي: (المغربيي، 2008، الصفحات 354-355)

- إعادة هيكلة نظم المكافأت والحوافز المادية، بما يسمح للعاملين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر ويسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين.

- إعداد الدراسات التفصيلية اللازمة لتحليل وتوصيف الوظائف، بما يؤدي لتفعيل الإثراء الوظيفي وتطبيق المفاهيم السلوكية والتنظيمية الحديثة مثل تمكين العاملين، وهذا يتطلب بدوره مراجعة دورية لبطاقات الوصف الوظيفي ومراعاة المهام والأنشطة الحديثة من ناحية، والتكنولوجيا المعاصرة من ناحية أخرى.

- إستثمار المستوى الثقافي للعاملين في ظل التوجهات الحديثة للإدارة.

- العمل على الإستفادة من العلاقات الإنسانية والإجتماعية وتدعيمها، وتوفير بيئة عمل مستقرة تسمح بإستغراق العاملين في وظائفهم وعلاقاتهم.

- العمل على حسن انتقاء القادة والمشرفين الذين تتوفر فيهم القدرات والمهارات اللازمة لتشجيع مرؤوسيهم على المشاركة في صياغة الخطط والأهداف، وصنع واتخاد القرارات مع السماح لهم بالابتكار والإبداع .

- التأكيد على نشر ثقافة العمل الجماعي، وتبني مجموعة متكاملة من البرامج التدريبية والتثقيفية التي تهدف إلى دعم العلاقات القائمة على العمل الجماعي، والتفاعل الإنساني، التكامل والتعاون لتحقيق الإنجاز الأفضل محققا بذلك الإستغراق الوظيفي.

– ضرورة اهتمام المنظمات المعاصرة بتحقيق درجة عالية من المشاركة في اتخاد القرارات، نظرا لطبيعة العمل التي تحتاج للتصرف السريع والحرية في اتخاد القرار.

رابعا: العوامل التي تحد من الإستغراق الوظيفي للعاملين

توجد العديد من الظواهر التي تؤدي إلى عدم استغراق العاملين في وظائفهم نذكر منها مايلي: (المغربي، 2008، الصفحات 352-353)

– عدم رضا بعض الفئات عن الأجور والمكافأت والمزايا والعوائد التي يحصلون عليها.

– السيطرة الكاملة للرؤساء على عملية اتخاد القرارات حتى تلك التي تمس العاملين بشكل مباشر ووظائفهم دون الإستعداد للإنصات إلى أرائهم، وتجاهل ردود أفعالهم حيال أي قرار.

– القصور في توفير بيئة عمل امنة وصحية طبقا لمعايير السلامة والصحة المهنية الدولية.

– انخفاض درجة رضا الأفراد عن خصائص وظائفهم نظرا لما لعدم ملائمتها من حيث التصميم، التحدي، التجديد.

– عدم توفر أسلوب فعال للإشراف يدفع العاملين للعمل و الإنجاز.

– عدم الصياغة الجيدة وسوء تنظيم مكان العمل مما ينتج عنه الإحباط والملل، ونقص المهارات اللازمة لدى البعض.

– غياب المعنى الحقيقي لفرق العمل الفعالة، وجماعة العمل ذات الهدف الواحد وغياب لتحديد أدوار كل موظف.

المطلب الثالث:أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي

في هذا المطلب سنعرض أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي للعاملين من خلال التطرق لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، فالأبحاث والدراسات تشير إلى وجود إرتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي للعاملين, يمكننا تلخيصها فيما يلي: (المغربي، 2008، الصفحات 351-353).

أ- أثر الأجور والتعويضات في الإستغراق الوظيفي:

أوضحت نتائج البحوث والدراسات وجود علاقة طردية بين الأجور والتعويضات و الاستغراق الوظيفي، أي تؤثر متغيرات الأجور والتعويضات تأثيرا إيجابيا في الإستغراق الوظيفي، ويتطلب ذلك من المنظمات

المعاصرة مراعاة أجور وتعويضات العاملين بها، ودراستها بشكل تحليلي وموضوعي بما يسهم في دعم استغراق العاملين بها.

ب- أثر الرضا عن المزايا والخدمات في الإستغراق الوظيفي:

تعد المزايا والخدمات من الأشكال الغير مباشرة التي تقدمها المنظمة لموظفيها من خلال البرامج والسياسات، أو خدمات التأمين ، والإجازات المدفوعة...وغيرها، فالرضا عن المزايا والخدمات يساعد في تعزيز الإندماج في مكان العمل، فهو بمثابة استثمار للعاملين، بحيث عندما يؤمن الموظفين بأن المنظمة التي يعملون بها تقدرهم وتخلق شعور الرضا بداخلهم فإن ذلك يزيد من ولائهم وإستغراقهم في وظائفهم.

ت- أثر المشاركة في اتخاد القرارات في الإستغراق الوظيفي:

تؤثر متغيرات المشاركة في اتخاد القرارات تأثيرا إيجابيا في الإستغراق الوظيفي، الأمر الذي يلفت انتباه المسؤولين بالمنظمات المعاصرة إلى أهمية المشاركة في اتخاد القرارات، حيث تعتبر المشاركة في اتخاد القرارات دافع جوهري لإستغراق الموظفين في عملهم وحبهم له، إذ يجب أن تترك الفرصة للمرؤوسين للمشاركة والتأثير والتعاون في صنع واتخاد القرارات.

ث- أثر فرق وجماعات العمل في الإستغراق الوظيفي:

أوضحت نتائج العديد من الدراسات وجود علاقة طردية بين فرق وجماعات العمل والإستغراق الوظيفي، أي تؤثر متغيرات فرق وجماعات العمل تأثيرا إيجابيا في الإستغراق الوظيفي، ويتطلب ذلك بدوره من المنظمات المعاصرة توجيه الإهتمام لثقافة عمل الجماعة، ودعم عمل الفريق ذو التوجيه الذاتي الموجه بأهداف واضحة والمكون من مجموعة من أعضاء يمتلكون خبرات مختلفة ومتكاملة في نفس الوقت.الأمر الذي يعني أن سعي المنظمة لتحقيق مناخ تنظيمي يتسم بعلاقات تحكمها الثقة المتبادلة، الإحترام، الصداقة والحرية يؤثر إيجابيا على مستوى الإستغراق الوظيفي واعتبارهم للمنظمة مكان مرغوب فيه، كل ذلك يساهم في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم.

ج- أثر العمليات الإشرافية في الإستغراق الوظيفي:

هناك علاقة طردية بين أسلوب الرئيس في الإشراف والإستغراق الوظيفي، أي متغيرات أسلوب الرئيس في الإشراف لها تأثير إيجابي في الإستغراق الوظيفي، الأمر الذي يحدو بالمسؤولين بالمنظمات المعاصرة إلى الإهتمام بتنمية المهارات القيادية والإشرافية لدى قياداته يما ينعكس في معاملة مرؤوسيهم وتحفيزهم ومشاركتهم وغيرها من أبعاد القيادة والإشراف الفعال لتحقيق الإستغراق الوظيفي لدى العاملين.

ح- أثر مرونة الإتصالات في الإستغراق الوظيفي:

لمرونة الإتصالات تأثير إيجابي في الإستغراق الوظيفي، بحيث من خلالها يتم تبادل المعلومات بسهولة بين العاملين، والتعرف على أرائهم وإتاحة الفرصة لهم بالمشاركة وتقديم الإقتراحات، وكذلك إخبار العاملين بكافة التعديلات المتوقعة ودوافع القيام بها في الوقت المناسب، مما يجعلهم راضين عن كل مايحدث داخل المنظمة وهذا يعمل على تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بها.

خ- أثر بيئة العمل الصحية والآمنة في الإستغراق الوظيفي:

هناك علاقة طردية بين بيئة عمل صحية وآمنة و الإستغراق الوظيفي للعاملين، فلمتغيرات بيئة عمل صحية وآمنة تأثير إيجابي في الإستغراق الوظيفي، فهي تشتمل على كافة الظروف المحيطة بالعاملين، فكلما كانت بيئة العمل صحية ومريحة ومناسبة للعمل، وآمنة من الأخطار كلما زاد الشعور بالأمان لدى العاملين في المنظمة وتعزيز الإستغراق الوظيفي لديهم.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية

في هذا المطلب سنتطرق إلى الدراسات التي تناولت متغير جودة الحياة الوظيفية باللغتين العربية والإنجليزية.

أولا: الدراسات باللغة العربية

1- دراسة (عبد الحليم حايك،2011) بعنوان ' أثر إدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية في أداء العاملين'.

هدفت هده الدراسة إلى دراسة أربعة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في الظروف المادية لبيئة العمل، علاقات العمل، خصائص العمل والتعويضات في مستوى أداء العاملين في المؤسسة العامة للإتصالات في حلب وقد تم تطبيق هده الدراسة على عينة مكونة من 334 فردا.

من أهم النتائج التي توصلت إليها هده الدراسة:

- ظروف بيئة العمل المادية تؤثر تأثيرا طرديا على أداء العاملين.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بيت مدركات العاملين لبعد خصائص العمل ولبعد الأجور والتعويضات تعزى للمتغير الديموغرافي في المستوى التعليمي.

– عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين مدركات العاملين لبعد علاقات العمل تفزى للمتغيرات الديموغرافية.

2– دراسة (بوخمخم جنات2014) بعنوان: "تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أربعة ابعاد رئيسية لجودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: الأبعاد المادية، الأبعاد الاجتماعية، تهيئة وقت العمل، تنظيم العمل وتمكين العاملين.

حيث أجريت هذه الدراسة على عينة من الموظفين التنفيذيين في أربع كليات لجامعة جيجل وكانت العينة مكونة من 174 موظف، أي ما يعادل نسبة 60%، وتم تقييم جودة الحياة الوظيفية من خلال الأبعاد السابقة، حيث تم التقييم إعتمادا على مشاعر الرضا الوظيفي بالإضافة لإستخدام مقياس "ليكارث الخماسي" بأربع مستويات مع الأخذ في الحسبان الفرق بين مختلف الموظفين من حيث الجنس في مدى إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– نظام الأجور السائد في الجامعة يتصف بعدم الفعالية غي تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

– تأثير نظام المزايا و الخدمات الاجتماعية السائد على مستوى جودة الحياة الوظيفية ذو مستوى ضعيف.

– العلاقات التي تجمع الأفراد في مكان العمل غير ودية بالإضافة إلى ضعف التواصل والإتصال فيما بينهم.

– علاقة الإشراف يغلب عليه الطابع التسلطي وبالتالي فهو لا يحقق مستوى طموح الأفراد.

3– دراسة (ماضي 2014) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين"دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية.

هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء من خلال عينة بلغت (344) مفردة من حجم المجتمع الكلي البالغ (3254) وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– وجود علاقة دالة بين أداء العاملين ووجود تأثير مهم ذو ذلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

– من أهم هذه الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقي والتقدم الوظيفي والعلاقات الاجتماعية والاستقرار والامان الوظيفي والمشاركة في اتخاد القرارات وبرامج التدريب والتعلم والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

– الأبعاد المتوفرة على مستوى الجامعات الفلسطينية تتمثل في: الإستغراق الوظيفي، جماعات العمل، والإلتزام التنظيمي.

4– دراسة (هاني العزب 2018) بعنوان' جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا'.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المينا، والكشف عن العلاقة بينهما. ولتحقيق أهداف الدراسة، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والإستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من 60 موظف وموظفة وبلغت عينتها 41 من الموظفين الإداريين بالكلية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا كان متوسط.

– مجال الأبعاد النفسية والإجتماعية والذي يتضمن العلاقات في العمل، بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية جاء في الترتيب الأول، ثم مجال الأبعاد التنظيمية والوظيفية والذي يشمل مشاركة العاملين في الإدارة، السلوك الإشرافي والقيادي، الاستقرار والأمان الوظيفي جاء في الترتيب الثاني، بينما جاء في الترتيب الثالث مجال الأبعاد المالية والاقتصادية والذي يتضمن الأجور والمكافآت، نظام الترقية والتقدم الوظيفي.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1–دراسة (Roberto Alves Calumbi et al 2010)بعنوان تقييم جودة الحياة الوظيفية لعلماء التخدير المنتسبين لجمعية التخدير في مدينة ريسيفي في البرازيل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية لعلماء التخدير المنتسبين لجمعية التخدير في مدينة ريسيفي في البرازيل، دراسة الخصائص الديموغرافية للعاملين في مجال التخدير الطبي وتحليل العوامل التي تمثل ضغوطا على العاملين، وعلاقة ذلك بجودة الحياة الوظيفية لهم. وقد شملت عينة الدراسة 351 عامل تخدير، وقد قام هؤلاء العلماء بملء قائمة إستقصاء تشمل البيانات الشخصية لهم ومن ثم تعبئة إستبانة طورتها جودة الحياة الوظيفية التابعة لمنظمة الصحة العالمية وتشمل 26 بندا لتقييم جودة الحياة الوظيفية، وأجاب عن الإستبانة 115 عالم تخدير (31%) و 241 عالمة تخدير(61).

من أهم النتائج التي توصلت إليهاالدراسة:

– بيئة العمل في المستشفى والمثيرات النفسية والعاطفية وجهد العمل تمثل ضغوطا على العاملين وبالتالي تؤثر سلبا على جودة الحياة الوظيفية للأطباء.

– الدعم المؤسسي بكافة الجوانب هو أمر أساسي لتحسين جودة الحياة الوظيفية لعلماء التخدير.

– لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية والفئات العمرية المختلفة.

2– دراسة(NormalaDaud) بعنوان: العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية.

هدفت هده الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية من خلال إختبار عدة متغيرات رئيسية لجودة الحياة الوظيفية وهي (المشاركة في إتخاد القرارات، الإشراف، الأجور والحوافز العلاقات الاجتماعية) وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي.

وقدم تجميع البيانات من 60 منظمة أعمال في ماليزيا، وقد شملت عينة الدراسة 500 موظف في المستويات الإشرافية والمسؤولين التنفيذيين في الشركات المختلفة في ماليزيا

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– أظهرت النتائج مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي لدى العاملين عن ثلاثة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية (الإشراف، النمو والتطوير، العلاقات الاجتماعية).

– أظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير إيجابي بين 3 من أبعاد جدة الحياة الوظيفية الإلتزام التنظيمي 'العاطفي' وهي (العلاقات الاجتماعية، الأجور و، المشاركة في اتخاد القرارات).

–أظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي ' المعياري' وهي (العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت).

–أظهرت النتائج وجود علاقة وإرتباط إيجابي بين 4 من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي ' الإستمراري المرتبط بالبدائل' وهي (العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت، المشاركة، الإشراف).

–أظهرت النتائج وجود علاقة وإرتباط إيجابي بين 3 من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي ' الإستمراري المرتبط بالتكلفة' وهي (النمو والتطوير، المشاركة، الإشراف).

3- دراسة (Chandranshu Sinha 2012) العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية من واقع المؤسسات الهندية.

هدفت هده الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية من واقع المؤسسات الهندية، ومكونات كل عامل من هده العوامل لجودة الحياة الوظيفية.

شملت عينة الدراسة 100 مدير من المستوى المتوسط للإدارة في المؤسسات المختلفة في الهند للمشاركة في هذه الدراسة، واستهدفت الدراسةنموذج مسح وصفي لمعرفة أهم العوامل والأبعاد لتطوير جودة الحياة الوظيفية داخل الأنظمة النفسية والإجتماعية لهؤلاء المدراء.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أدت الدراسة إلى إستخلاص ثلاثة عوامل مؤثرة في خبرات جودة الحياة الوظيفية للمدراء العاملين في المستوى المتوسط للمنظمة والعوامل هي:

-التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة.

-التوجه نحو التكيف المهني في المستقبل.

لخصت هذه الدراسة في ترتيب وتوزيع مكونات جودة الحياة الوظيفية لكل عامل من العوامل الثلاثة، وهي على النحو التالي:

أ- بالنسبة للعامل الأول كانت أهم الأبعاد المكونة له هي:

الرضا الوظيفي، الدعم التنظيمي، تحفيز الموظفين، التعويض العادل.

ب- بالنسبة للعامل الثاني كانت أهم الأبعاد المكونة له:

المكافآت والفوائد، الدعم الإشرافي والعاطفي، ترتيبات العمل المرنة.

ج- بالنسبة للعامل الثالث كانت أهم الأبعاد المكونة له:

الإتصال والتواصل، الإلتزام التنظيمي، المناخ التنظيمي.

4- دراسة (FapohundaTinuke M 2013): بعنوان "تقييم وقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالشركات النيجيرية".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم وقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالشركات النيجيرية، والتعرف إلى تصورات وتجارب العاملين في مجال جودة الحياة الوظيفية.

تم تجميع البيانات من العاملين في أربع شركات في مدينة لاغوس النيجيرية، حيث بلغ حجم العينة 300 عامل، وتم توزيع الإستبانات وكانت الردود السليمة 280 إستبانة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– أظهرت النتائج وجود إختلاف وتباين بين الرجال والنساء في درجة الرضا والإرتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية الحوافز، الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية).

– أظهرت النتائج أنه يوجد لدى الرجال شعور بالأمن الوظيفي أكثر من النساء.

– أظهرت النتائج توافقا بين الجنسين على درجة الرضا والإرتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وهي: (السلوك الإشرافي، الاتصالات، التطوير والنمو الوظيفي).

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإستغراق الوظيفي.

في هذا المطلب سنتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإستغراق الوظيفي باللغتين العربية والإنجليزية.

أولا: الدراسات باللغة العربية

1- دراسة (محمد لطرش2020) بعنوان: 'دراسة الإستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية حسب نموذج Utrecht جامعة باتنة01، الجزائر'.

هدفت هده الدراسة إلى معرفة واقع الإستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية باستعمال نموذج (Utrecht) الواسع الإستعمال في الإستغراق الوظيفي، تم توزيع الإستبيان إلكترونيا على عينة تتكون من 263 أستاذ من مختلف الجامعات الوطنية وبعد تحليل النتائج باستخدام برنامج spss25 و إستعمال العديد من مؤشرات الإحصائية لدراسة الفروقات.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– الإستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي بأبعاده مرتفعة ولا يوجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في مستويات الإستغراق راجعة إلى المتغيرات الضيقة التضيفية المستعملة.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

التي تناولت موضوع الإستغراق الوظيفي:

1- دراسة(Azeen2010) بعنوان "قوة الشخصية والإستغراق الوظيفي والإنهماك لدى الأساتذة".

هدفت هده الدراسة إلى البحث عن مدى تأثير قوة الشخصية في الإستغراق الوظيفين والإنهماك الوظيفي ما بين الأساتذة في الجامعات المركزية ببلد الهند، وتكونت عينة الدراسة من 86 أستاذ وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

من النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- الإستغراق الوظيفي يكون مرتبط سلبيا وله دلالة مع تبدد الشخصية ومرتبطا إيجابيا مع أبعاد الإنجاز الشخصي للإنهماك.
- الإلتزام، التحدي، السيطرة، وقوة الشخصية ترتبط سلبا مع الإرهاق العاطفي.
- الإلتزام، قوة الشخصية العامة ترتبط سلبا مع تبدد الشخصية وتعتبر من مؤشرات الإنهاك بين الأساتذة.

2- دراسة (Zaraket2015) بعنوان "أثر الإستغراق الوظيفي على مستوى الإلتزام الوظيفي لدى العاملين لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في الجمهورية اللبنانية –لبنان-".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإستغراق الوظيفي على الإلتزام الوظيفي معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي وعلى الإستبانة لجمع المعلومات والتي وزعت على عينة حجم مفرداتها تتكون من 330 موظف وموظفة في مختلف المؤسسات الحكومية اللبنانية وتمت معالجة البيانات بإستخدام برنامج.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هده الدراسة:

- وجود علاقة طردية بين الإستغراق الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة التي ربطت بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

أولا: الدراسات باللغة العربية:

1- دراسة (دراسة إيمان حسن جمعة نصار2013) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية واثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة غوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي و تحديد اثر عوامل جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي للموظفين العامليفي كلتا المؤسستين و من ثم مقارنة أثرها على الإستغراق الوظيفي، و استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة (1257) موظفا ،وقد تم اختيار عينة دبية عشوائية بلغت (406) مدير مدرسة ومساعد مدير

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

– وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية الإستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة غوث وفي وزارة التربية والتعليم الحكومي.

– درجة الإستغراق الوظيفي لدى الموظفين في دائرةالتربية والتعليم في وكالة غوث وفي وزارة التربية والتعليم جيدة جدا.

– بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزى إلى العمر، مكان العمل، والمسمى الوظيفي.

2- دراسة (هويدا عليم عطا المنان، 2018) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس مال النفس".

هدفت هذه الدراسة لإختبار جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي، ودراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة ، وتمثل المجتمع المستهدف للدراسة من طلاب الدراسات العليا متمثلا من طلاب الجامعات بولاية الخرطوم، وتم بناء نموذج الدراسة بإستخدام المنهج الوصفي من عينة غير إحتمالية قصدية بلغت (250) إستبانة ، كما تم إستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية و الإستنتاجية لتحليل البيانات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– هناك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي.

– هناك علاقة إيجابية بين والإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي.

وكشفت الدراسة أن رأس المال النفسي لا يتوسط العلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

3- دراسة (المغربي2004) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المراكز الطبية المتخصصة لجامعة المنصورة وكذلك تحديد التباين و الاختلاف فيما بين الإداريين و الأطباء والفنيين كما هدفت الى تحديد اثر عوامل جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية محل الدراسة و تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الدائمين من فئات الإداريين و الأطباء و الفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة و بلغ الإجمالي للمجتمع (3659) مفردة وقد بلغت العينة (350) مفردة وبلغت الردود الصحيحة معدل استجابة 79.50%

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

– الانخفاض النسبي لمستوى جودة الحياة الوظيفية في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة

– عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الدراسة: الإداريين والأطباء والفنيين حول مستوى الإستغراق الوظيفي.

– إن أهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيرا فيي الإستغراق الوظيفي كما أظهرها الإنحدار المتدرج تتمثل في: الأجور والمكافآت،جماعة العمل، بيئة العمل صحية وآمنة، أسلوب الرئيس في الإشراف.

4- دراسة (عموري فادية، العباسي رمزي، أحمد الصالح2019) عبارة عن مقال بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجتمع عمودي ولقياس هذا الأثر تم تصميم إستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتكونة من 35 عامل بالإدارة العليا للمجتمع وتم معالجتها إحصائيا بspss

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

– وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لبعد النمط القيادي والإشرافي وبعد التوازن بين الحياة والعمل لدى العاملين على تنمية الإستغراق الوظيفي.

5- دراسة مرغيت فاطمة الزهراء، وبوعشير لبنى (2019) بعنوان:" جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي"–دراسة ميدانية ببعض جامعات الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي ، ومن أجل ذلك تم تصميم استبيان مكون من (39) عبارة، ولهذا الغرض اختيرت عينة تتكون من (72) أستاذ حيث وزعت في كل من جامعة قسنطينة(2)، جامعة باتنة وجامعة جيجل ، وتم الإعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة.

فقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، وأيضا وجود علاقة بين الأجور والتعويضات وتنمية الإستغراق الوظيفي لديهم، إضافة إلى وجود علاقة بين الترقي الوظيفي و وتنمية الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1- دراسة (Mehdipou et al2012) بعنوان "العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لدى معلمو التربية البدنية في إيران "

هدفت هده الدراسة لتحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي،وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 144 مدرس تربية بدنية في محافظة الأهواز بإيران واستخدمت الإستبانة كأداة لإستطلاع أراء العينة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية

– عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير التعويض العادل والإستغراق الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة حول المتغير المستقل(جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع

(الإستغراق الوظيفي)، نلاحظ اتفاق أغلبية الباحثين أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعد إحدى الأدوات الإستراتيجية المؤثرة والمهمة في المنظمة لدورها في الإستغراق الوظيفي.

أولا: أوجه التشابه

تتقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض النقاط نذكر منها:

تناولت الدراسة الحالية سبعة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية (الأجور والتعويضات، الرضا عن المزايا و الخدمات ، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل، العمليات الإشرافية، مرونة الإتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) وثلاثة أبعاد للإستغراق الوظيفي والمتمثلة في (الإستغراق العاطفي، الإستغراق المعرفي، الإستغراق السلوكي)، في حين أن الدراسات السابقة تناولت أبعاد أخرى لكلا المتغيرين التابع والمستقل، إضافة إلى ماتطرقنا له في دراستنا.

- تتشارك دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في استعمال كلاهما للمنهج الوصفي التحليلي.
- استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات في دراستنا الحالية والدراسات السابقة

ثانيا:أوجه الإختلاف

- تميزت دراستنا على غيرها من الدراسات من حيث الإطار المكاني والزماني للدراسة، حيث أجريت الدراسة في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–، 2023–2024.

خلاصة:

قمنا في هذا الفصل بالإلمام بالجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، حيث تم التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وخصائصها وأهميتها وأبعادها وكذا الإستغراق الوظيفي تعريفه خصائصه وأهميته وأبعاده، واتضح لنا أنهما من أهم الموضوعات تأثير، ومن المواضيع التي اهتم الباحثين بدراستها حديثا حيث ركزنا في هذه الدراسة على أهم النقاط لكلا المتغيرين، بحيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث المبحث الأول تناول جودة الحياة الوظيفية وكذا الإستغراق الوظيفي وقمنا بربط كلا المتغيرين من خلال دراسة العلاقة بينهما بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة كمبحث ثاني الذي تناولنا فيه الدراسات باللغة العربية والأجنبية، وعليه سنحاول في الفصل الموالي إسقاط ما تم دراسته في هذا الفصل وسيتم إجراء دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– بغرض الإجابة على تساؤلات و فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني:الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل السابق للإطار النظري للدراسة وكذا أدبياتها التطبيقية، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط الجانب النظري للدراسة على أرض الواقع، وذلك من خلال دراسة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، حيث نستعرض في المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، ليأتي بعده المبحث الثاني بنتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

عند القيام بالدراسة الميدانية يجب التقيد بضوابط ومراحل منهجية، وانطلاقا من مجتمع وعينة الدراسة إضافة إلى التعريف بأداة الدراسة واختبارها والتي تتمثل في الإستبيان ، حيث تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ولاجل ذلك تم الاعتماد على عدة أساليب في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: تقديم مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–:

يعتبر ميناء جن جن من أكبر موانئ الجزائر يقع بدائرة الطاهير ولاية جيجل بالضبط في منطقة "أشواط"، طاقته الإستيعابية تقدر ب 15 مليون طم سنويا، بحيث يستجيب لكافة التقنيات الحديثة وموصول بأهم محاور الإتصالات لاسيما المنفذ شمال جنوب جيجل وخط السكة الحديدية إضافة إلى أرضية يصل عمقها ل18.2 متر، مما يجعله منفذ اتصال فعال.

أولا: لمحة تاريخية عن ميناء جن جن –جيجل–:

إن قيام الثورة التي آنت إلى الإستقلال أرجحت هذا الميناء إلى السيادة الوطنية ، وبقي فوها تابعا لميناء بجاية، وتم إعادة هيكلته في سنة 1981م ، وقدر حينها رأس مال هذه المؤسسة بحوالي مليار دينار، إذ تزايد نشاط هذا الميناء بامتداده إلى "الصيد البحري، البحرية الوطنية، نقل البضائع". ومن أجل فك الخناق على هذا الميناء، تقرر بناء ميناء جديد في منطقة أشواط والذي اكتملت معه فكرة إنشاء مصنع الحديد والصلب بلارة حيث يتوقع تعامله هذا الأخير بحوالي ثلاثة ملايين طن ، أي ما يعادل 66.60 بالمائة من الطاقة الإجمالية للميناء. انطلق ميناء جن جن في نوفمبر 1984 إلى غاية 1991 وقد تمت أشغال بنائه من طرف "شركة أطر الهولندية" ، تحت رئاسة " شركة كون دون الإيطالية" ، وقد بلغت تكاليف بناءه حوالي 2مليار دينار جزائري، وكانت ممولة من عدة أطراف هي الدولة الجزائرية ، السعودية للتنمية، الصندوق العربي للتنمية الإقتصادية والإجتماعية، البنك الإسلامي للتنمية.

أول باخرة رست في ميناء جن جن كانت قبرصية ، وكان ذلك في جويلية سنة 1989م، كانت تحمل معدات للميناء لحساب شركة كون دوت التي تترأس المجموعات اليابانية، وفي سنة 1994م أصبح الميناء يسمى مؤسسة ميناء جن جن، في حين انتقل ميناء جيجل إلى الملكية البحرية الوطنية.

ثانيا: تعريف مؤسسة ميناء" جن جن –جيجل–":

مؤسسة ميناء جن جن هي مؤسسة إقتصادية تابعة للمؤسسة القابضة متعددة الخدمات، وهي شركة ذات أسهم برأس مال حالي يقدر ب400.000.000دج، بالإضافة إلى الفرص الكبيرة التي يتوفر عليها ميناء جن جن. ومن أهم العمليات التجارية التي تتم على مستواه نجده يحمل المرتبة الأولى فيما يخص إستيراد الحبوب، كما

يعتبر ميناء جن جن أعمق ميناء على المستوى الوطني، وللمؤسسة موقع استراتيجي على المحور البحري الرابط بين قناة السويس و "جبل طارق"، وهو مدعو للقيام بدور مهم في ميدان مسافة الحاويات.

ثالثا: الموقع الجغرافي لمؤسسة ميناء جن جن:

يقع ميناء جن جن في ولاية جيجل، دائرة الطاهير، في الجهة الشرقية للولاية، تحديدا في المنطقة المسماة "بأشواط". يبعد عن مقر الولاية بحوالي 0 كيلومتر، وعن المنطقة الصناعية بلارة للحديد والصلب بحوالي 40 كيلومتر، وبكيلومترين عن مطار "فرحات عباس". تقدر مساحته حوالي 140 هكتار مع إمكانية توسيع تقدر ب30 هكتار.

وتتمثل الطاقة البشرية للمؤسسة المينائية جن جن في الجدول التالي:

الجدول رقم(04): الطاقة البشرية لمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–

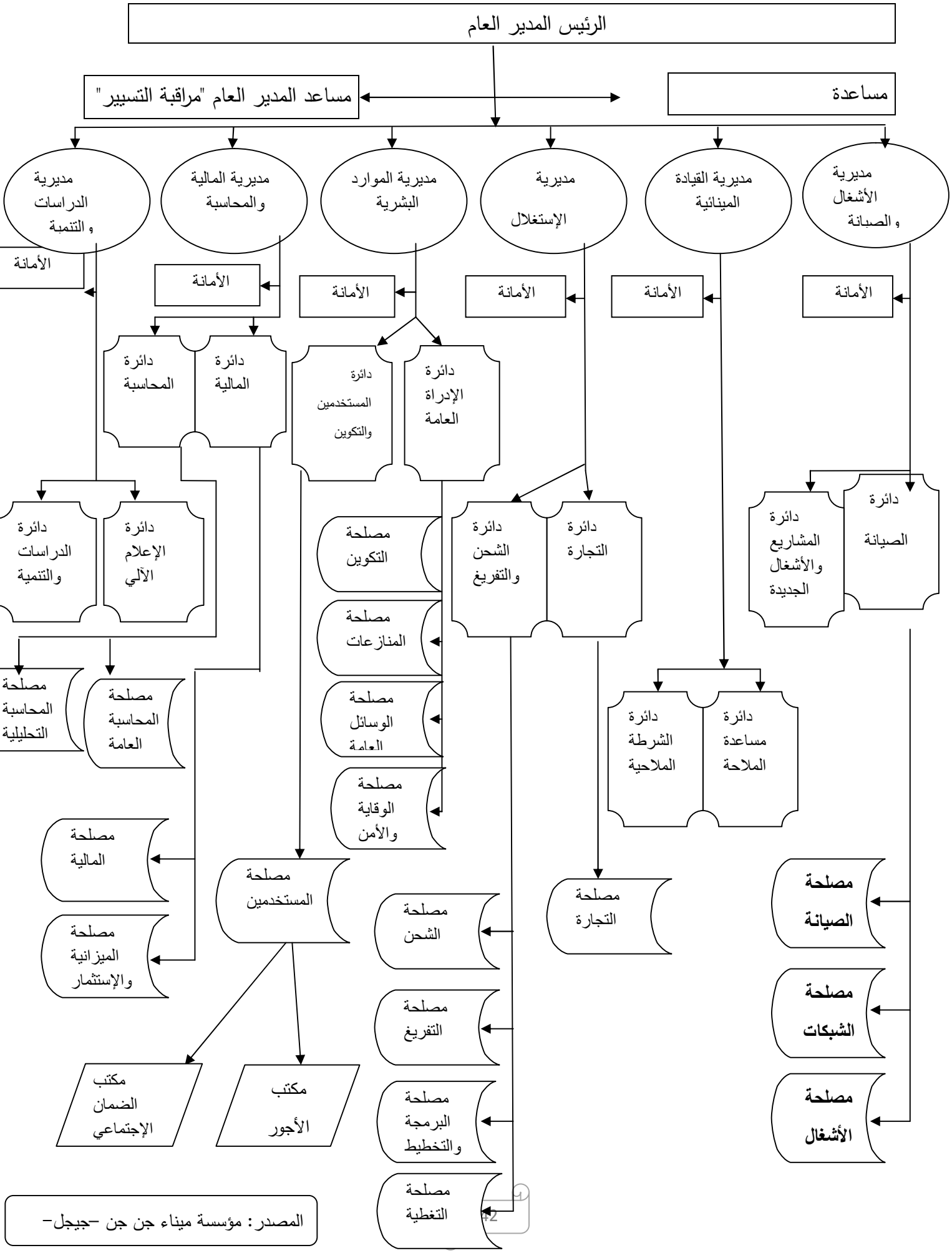
المستوى الوظيفي	العدد	النسبة
الإطارات	124	9.78
أعوان التحكم	280	22.08
أعوان التنفيذ	864	68.14
المجموع	1268	%100

مستخرج من الوثائق الداخلية لمؤسسة ميناء "جن جن" –جيجل–

رابعا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء "جن جن"–جيجل

يأخذ الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء جن جن الشكل التالي:

الشكل رقم(02) : الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء جن جن– جيجل–.



المصدر: مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–

دراسة الهيكل التنظيمي :

أ- **المديرية العامة:** يترأسها المدير العام الذي يمثل السلطة العليا في المؤسسة والذي بيده الموافقة أو رفض العقود أو في حالة تجارية تخص المؤسسة، حيث تعود إليه الصلاحيات من أهمها نجد:

- المديرية العامة يترأسها المدير العام الذي يمل السلطة العليا في المؤسسة والذي بيده الموافقة أوريض العود أو أي حالة تجارية تخص المؤسسة، حيث تعود إليه الصلاحيات السنة والذي.

- المصادقة على تطبيق ومراقبة نشاطات المؤسسة

- ضبط تسيير المؤسسة وتحديد الترتيب الحرمي للعمال وتعيين الإطارات العليا.

- تمثيل المؤسسة في جميع نشاطات الحياة العملية.
- تحمل المسؤولية التامة عن كل الوثائق المعالجة وباقي المعاملات التجارية.
- العمل على فتح وتشغيل الحوالات والصكوك البريدية.
- توقيع الفروض الواردة أو الصادرة في إطار الشروط القانونية.

وتشمل هذه المديرية بالإضافة إلى المدير العام الأمانة وهي موجودة في كل المديريات، ومن أهم المهام المسندة إليها ما يلي:

- استقبال المراسلين والرسائل التي تصل إلى المديرية.
- ضبط الربط والإتصال مع المدير لضمان سرية برامج المؤسسة.
- استغلال طرق الترتيب والمحافظة على الوثائق.
- كتمان السير وتقديم المراسلات مع تسجيلها إلى عناوينها.
- العمل على تخزين المعلومات إلى حين الحاجة إليها.
- تجدر الإشارة إلى أن كل مديرية لديها أمانة، وكل أمانة تحتوي على الإعلام الآلي.

كما نجد أيضا بالإضافة إلى المدير العام والأمانة، مساعد المدير العام ومن أهم المهام المنسوبة إليه ما يلي:

- تنشيط هيكلة المؤسسة بغرض تحقيق الأهداف المتعلقة بسياسة التنمية والتنظيم والتسيير في المجال وفي مجال الاستغلال والأمن.

- يترأس الاجتماعات بغرض تحديد النقاط والعناصر الواجب تحقيقها والمهام التي تطلب التقويم والتصحيح تمثيل المؤسسة في العلاقات الخارجية.

ب- مديرية الأشغال والصيانة:

وأهم مهام هذه المديرية ما يلي:

- ضمان الصيانة الدائمة للتجهيزات والمنشآت والهياكل القاعدية والفوقية.
- السهر على تطبيق القوانين داخل المؤسسة.

– تنظيم أشغال المصالح رفق الخطط الموضوعة.
– الإشراف على نشاطات الميناء ومتابعة الأشغال الجديدة.
– متابعة ومراقبة المخطط المالي والإداري وجودة المشاريع والأشغال الجديدة.
– السهر على تطبيق وتنفيذ الشروط المتعلقة بعقود السوق.
– القيام بجولات يومية في ورشات الميناء بهدف الإطلاع على حالات ومراحل تقدم الأشغال.
– التخطيط لأشغال الصيانة والدخل وضمان تنفيذها.

وتحتوي هذه المديرية على دائرتين هما:

– دائرة الصيانة: وتضم مصلحة الصيانة، مصلحة الشبكات ومصلحة الأشغال.
– دائرة المشاريع والأشغال الجديدة.

ج– مديرية القيادة المينائية:

وأهم مهام هذه المديرية ما يلي:

– السهر على تطبيق القوانين المعمول بها.
– السهر على تطبيق القوانين الخاصة بالنقل وتفريغ البضائع الخطيرة بالتنسيق مع مصلحة الاستغلال.
– مسؤول على الوقاية ومواجهة الحوادث التي قد تحدث.
– مطالب بشرح مراكز رصيف الميناء عن طريق حراس لجنة التوظيف من أجل إعداد التقارير حول الحقائق والتطبيقات المعمول بها.
– إعطاء حلول تقنية واقتراحات تصحيحية لبعض المشاكل.

وتشمل هذه المديرية على دائرتين هما:

– دائرة الشرطة المينائية.
– دائرة المساعدات الملاحية.

د– مديرية الأشغال:

ومن أهم الأعمال المنسوبة إليها منها:

– تنشيط ومراقبة وتوجيه نشاطات الهياكل المسؤول عنها قصد تنوع وتحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.
– يسهر على تنفيذ تعليمات القوانين والنصوص التشريعية السارية المفعول.
– السهر على الاستعمال الأمثل للإمكانيات المتوفرة في الميناء.
– تحديد أسعار الخدمات.
– السهر على تطبيق قرارات المديرية العامة.

وتشمل هذه المديرية على دائرتين هما:

– دائرة التجارة.

– دائرة الشحن والتفريغ.

هـ – مديرية الموارد البشرية :

ومن أهم الأعمال المنسوبة إنها ما يلي:

– تشكيل ملفات المنح الاجتماعية.

– ضبط الحالة الاستهلاكية الشهرية.

– ضمان الأمن والصحة في العمل.

– مسؤولية حفظ الوثائق في الأرشيف.

– ضبط مراحل المخولات الشهرية.

– إنجاز المخططات العملية التوظيف والتكوين الخاص بالعمال.

– الإمداد بالحلول والإقتراحات لتخطي الأزمات والعراقيل.

– تحضير ووضع تطبيق سياسة تسيير الموارد البشرية.

وتشمل هذه المديرية على دائرتين هما:

– دائرة الإدارة العامة.

– دائرة المستخدمين والتكوين.

و – مديرية المالية المحاسبية: ومن أهم الأعمال المنسوبة إليها ما يلي:

– السهر على التطبيق الجيد لكل عمليات المحاسبة.

– القيام بتدوين السجلات المحاسبية تبعا للنظام المعمول به.

– تحديد حسابات وميزانية المؤسسة.

– تطبيق القرارات الخاصة بالمديرية العامة ومجلس الإدارة.

وتشمل هذه المديرية على دائرتين هما

– دائرة المالية.

– دائرة المحاسبة.

ز – مديرية الدراسات والتنمية: ومن أهم أعمالها ما يلي:

– دراسة الإحصائيات والتغييرات الملاحظة فيما يخص التبادلات الخاصة بالنقل.

– تحديد الحاجيات من الإحصائيات اللازمة في كل المجالات.

– التمكن من تكنولوجيا النقل البحري تقنيات النقل والتوزيع.

– وضع إستراتيجية الإعلام والاتصال.

– تطبيق القوانين المتعلقة بدير النشاطات الميدالية السارية المفعول.

وتنقسم هذه المديرية إلى:

- دائرة الإعلام الآلي.
- دائرة الدراسات.

خامسا: دور مؤسسة ميناء جن جن

يتمثل دور الميناء في تقديم مختلف الخدمات الميدانية التي تتمثل في التكفل بالبواخر من يوم وصولها إلى خليج الميناء حتى خروجها وذلك عن طريق ما يلي:

- الاتصال بطاقم الباخرة قصد إعطائه الضوء الأخضر لدخول الميناء.
- المساعدة عن طريق تقديم نصائح وإرشادات خاصة بالأحوال الجوية وكيفية الدخول إلى الميناء، ولتسهيل هذه التأكد من مدى مطابقتها للمواصفات الأمنية.
- حراسته البضائع ليلا ونهارا لحين استلامها.
- كراء مختلف المخازن والأماكن المخصصة للتخزين.

سادسا: أهداف مؤسسة ميناء "جن جن":

حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم "17384"، المؤرخ في 12 جويلية 1984م، أن لكل مؤسسة أهدافها ولمؤسسة ميناء "جن جن" أهداف داخلية وأخرى خارجية وهي كالآتي:

أ-الأهداف الداخلية:

- الربح: أي محاولة تحقيق أكبر ربح ممكن.
- النمو: أي زيادة رأس المال وكذا توسيع المؤسسة وذلك بفتح وحدات في أماكن أخرى.
- زيادة في حجم التعاملات.
- استثمار المؤسسة وذلك بتحسين الخدمات المقدمة وفق المقاييس العالمية المعمول بها.
- تخفيض مدة الانتظار داخل الميناء وخارجه.

ب-الأهداف الخارجية:

- زيادة الدخل القومي.
- توفير العملة الصعبة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداتها

أولا: مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف المجتمع بأنه مجموعة متكاملة من الأفراد أو الأشياء أو الأعداد أو القياسات لها خاصية مشتركة، يمكن ملاحظتها ويراد تحليلها ويقسم المجتمع إلى قسمين إما منتهي وهو الذي يمكن حصر جميع أفراده مثل : عند الطلاب أو غير منته وهو الذي لا يمكن حصر أفراده مثل : درات الهواء وجزيئات الماء ، وأحيانا يتعذر إجراء مسح شامل على كافة أفراد المجتمع ، يتم اختيار عينة من كل المفردات، حيث تعرف العينة أنها جزء من مجتمع الظاهرة قيد الدراسة تؤخد بطريقة معينة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صحيحا للمجتمع بقصد التعرف على خصائص المجتمع ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (عزام، 2006، صفحة 16)

ثانيا: تصميم أداة الدراسة:

قمنا بالاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لتميزه بتوفير الوقت والجيد، ويعرف بأنه أداة لفظية بسيطة ومباشرة تهدف إلى التعرف على ملامح خبرات المفحوصين واتجاهاتهم نحو موضوع معين ومن خلال توجيه أسئلة قريبة من التقنين في الترتيب والصياغة وما شابه ذلك، وفيما يلي سنتطرق لعملية تصميم أداة الدراسة واختبارها من حيث صدقها وثباتها. (الجرجاوي ز.، 2010، صفحة 16)

كما تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم تقسيمها كالآتي:

- **المحور الأول:** يتضمن البيانات العامة للمبحوثين: الجنس، السن، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل الصنف المهني.
- **المحور الثاني** : يدرس المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية ويشمل على (33) عبارة موزعة على (7) أبعاد هي : (الأجور والتعويضات، الرضا عن المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية، مرونة الاتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة).
- **المحور الثالث:** يدرس المتغير التابع الاستغراق الوظيفي ويشمل على (14) عبارة، موزعة على (03) أبعاد هي: (الاستغراق لعاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي).

فقد قابل عبارات المحورين الثاني والثالث الذي يتضمن مجموعة من الدرجات مرتبة وفقا لمقياس ليكرث الخماسي، كما تم تحديد فئات سلم ليكرث الخماسي ودلالتها من خلال حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): فئات مقياس ليكرث الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	**2**	**3**	**4**	**5**

المصدر: إستخدام مقياس ليكرث الخماسي

من أجل الحكم على المؤشرات الإحصائية، والتي من بينها المتوسط الحسابي لابد من وضع حدود دنيا وعليا لمقياس ليكرت الخماسي، حيث لابد من حساب طول الفئة وفق الطريقة التالية:

المدى= 5−1=4 ، طول الفئة= 5/4=0.8

ونذكر فئات ليكرت الخماسي فيما يلي:

الجدول رقم(06): دلالات فئات مقياس ليكرت الخماسي

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئات
01	من [01 إلى أقل من 1.80]	غير موافق بشدة	01	درجة منخفضة جدا من الموافقة
02	من]1.80 إلى أقل من2.60]	غير موافق	02	درجة منخفضة من الموافقة
03	من]2.60 إلى أقل من3.40]	محايد	03	درجة متوسطة من الموافقة
04	من] 3.40 إلى أقل من4.20]	موافق	04	درجة مرتفعة من الموافقة
05	من] 4.20إلى 05]	موافق بشدة	05	درجة مرتفعة جدا من الموافقة

المصدر: إستخدام مقياس ليكرث الخماسي

المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة

لاختبار أداة الدراسة سنقوم بدراسة صدق وثبات الأداة

أولا: صدق أداة الدراسة: يقصد بصدق أداة الدراسة، بأن نقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه، وتم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين هما:

أ-**الصدق الظاهري لأداة الدراسة:** لمعرفة مدى صدق أداة الدراسة ظاهريا تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف لمناقشته من حيث شموليته وإمكانيته لتحقيق الهدف المرجو، وبعد ذلك تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير " الملحق رقم (01)"، من أجل إبداء آرائهم حول صدقه الظاهري، وبعدها تم إجراء التعديلات بناء على اقتراحات المحكمين من أجل الحصول على الاستبيان في صورته النهائية "الملحق رقم (02)"

ب- الصدق الداخلي (البنائي) للاستبيان: لقد تم استخدامه لمعرفة درجة الارتباط بين كل عبارة و الدرجة الكلية للمؤشر أو البعد أو المحور الذي تنتمي إليه وذلك للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

-الصدق الداخلي للمحور الأول "جودة الحياة الوظيفية":

1- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول: "الأجور والتعويضات"

جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(07): الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول "الأجور والتعويضات"

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
01	نظام الأجور المعتمد في مؤسستنا محفز بالنسبة لي	0.730**	0.000
02	أجري الشهري يشبع حاجاتي ومتطلباتي	0.725**	0.000
03	حجم العمل الذي أؤديه مناسب مع الأجر الذي أحصل عليه	0.799**	0.000
04	أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف لي سنويا	0.785**	0.000
05	في مؤسستنا يتم توزيع المكافآت بشكل عادل	0.723**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

بين الجدول رقم (07) أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الأول " الأجور والتعويضات" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.723) و (0.799) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

2-الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني: "الرضا عن المزايا والخدمات"

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(08): الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الرضا عن المزايا والخدمات)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
06	تتوفر المؤسسة على قاعات مجهزة بوسائل الراحة	0.653**	0.000
07	تقوم مؤسستنا بتقديم خدمة إطعام جيدة لموظفيها	0.641**	0.000
08	نستفيد من خدمة نقل جيدة بالمؤسسة	0.529**	0.000
09	تتوفر المؤسسة على مرافق مناسبة للعمل	0.738**	0.000
10	تحرص مؤسستنا على توفير المعدات المناسبة التي تواكب التقدم التكنولوجي	0.707**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني "الرضا عن المزايا والخدمات" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.529) و (0.738) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

3- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي

الجدول رقم(09): الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث (المشاركة في اتخاذ القرارات)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
11	تأخذ مؤسستنا الاقتراحات المقدمة من طرف عمالها في اتخاذ القرارات	0.694**	0.000
12	لدي كافة المعلومات لاتخاذ قرارات حول أهداف عملي وما أقوم به	0.745**	0.000
13	لدي فرصة التأثير في القرارات التي تخص وظيفتي	0.802**	0.000
14	تهتم مؤسستنا بآرائنا عند اتخاذ القرارات التي تمس المهام التي	0.759**	0.000

	نؤديها		

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.694) و (0.802) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

4- الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع: فرق وجماعات العمل

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع(فرق وجماعات العمل)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
15	أعمل في فريق عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين	0.845**	0.000
16	توجد علاقات صداقة بيني وبين زملائي في المؤسسة	0.927**	0.000
17	أشعر بوجود إحترام متبادل أثناء العمل	0.930**	0.000
18	أتمتع بمكانة مهمة ضمن جماعتي في العمل	0.860**	0.000
19	أحصل على المساعدة من الزملاء عند الحاجة	0.820**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الرابع "فرق وجماعات العمل" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.820) و (0.930) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

5- الصدق الداخلي لعبارات البعد الخامس: "العمليات الإشرافية"

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): الصدق الداخلي لعبارات البعد الخامس(العمليات الإشرافية)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
20	يمتلك القائد قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	0.758**	0.000
21	نحصل من قائدنا على المعلومات الكافية حول العمل	0.795**	0.000
22	قائد جماعتنا على إطلاع دائم بما يقوم به مرؤوسيه	0.806**	0.000
23	يحفزنا قائد جماعتنا على تقديم أفضل أداء	0.826**	0.000
24	يستمع قائدنا لانشغالاتنا المطروحة باستمرار	0.808**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد "فرق وجماعات العمل" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.758) و (0.826) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الخامس صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

6- الصدق الداخلي لعبارات البعد السادس: "مرونة الإتصالات"

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(12): الصدق الداخلي لعبارات البعد السادس(مرونة الإتصالات)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
25	أقوم باتصالات مع زملائي بشكل مستمر	0.752**	0.000
26	نقوم باجتماعات حضورية وأخرى افتراضية عبر وسائل الإتصال الحديثة	0.789**	0.000
27	أتلقى التعليمات اللازمة في وقتها المناسب	0.806**	0.000
28	عندما تكون لدي استفسارات فإنني أحصل بسهولة على المعلومات بسهولة من زملائي وقائدي	0.836**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد "مرونة الإتصالات" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.752) و (0.836) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد السادس صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

7- الصدق الداخلي لعبارات البعد السابع: "بيئة عمل صحية وآمنة"

النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(13): الصدق الداخلي لعبارات البعد السابع (بيئة عمل صحية وآمنة)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
29	بيئة المؤسسة آمنة تتوفر على (التهوية، الإضاءة، وبعيدة عن الضوضاء)	0.674**	0.000
30	في مكان عملي توجد حقيبة الإسعافات الأولية	0.717**	0.000
31	يوجد داخل المؤسسة برامج للطوارئ	0.802**	0.000
32	تتوفر مؤسستنا على قاعات مجهزة للعلاج	0.837**	0.000
33	هيئت مؤسستنا سيارة إسعاف للحالات الطارئة	0.785**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد "بيئة عمل صحية وآمنة" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.674) و (0.837) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد السابع صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

8- الصدق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور والتعويضات، المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل، العمليات الإشرافية، مرونة الإتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة)

الجدول رقم(14): الصدق الداخلي لأبعاد"جودة الحياة الوظيفية"

الأبعاد	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
الأجور والتعويضات	0.795**	0.000
المزايا والخدمات	0.643**	0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.782**	0.000
فرق وجماعات العمل	0.769**	0.000
العمليات الإشرافية	0.830**	0.000
مرونة الإتصالات	0.784**	0.000
بيئة عمل صحية و آمنة	0.764**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يبين الجدول علاه معاملات الإرتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد من أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية لهذا المحور، حيث يتضح أن قيم معاملة الإرتباط تتراوح بين القيمتين(0.643) و (0.830) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة(0.01) إذ أن القيمة الإحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، مما يدل أن جميع أبعاد محور"جودة الحياة الوظيفية" صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

الصدق الداخلي للمحور الثاني "الإستغراق الوظيفي":

1- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول " الإستغراق العاطفي"

النتائج المتوصل إليها في الجدول التالي

الجدول رقم(15):الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول (الإستغراق العاطفي)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
01	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل	0.729**	0.000
02	أشعر بوجودي وإنتمائي لوظيفتي	0.796**	0.000
03	أستمتع بعملي وأنجز مهامي بأريحية	0.896**	0.000
04	أشعر بالحماس والشغف في وظيفتي	0.855**	0.000
05	يحقق لي عملي إشباعا كاملا لرغباتي ومتطلباتي	0.798**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج الspss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الأول "الإستغراق العاطفي" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.729) و (0.896) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

2- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني " الإستغراق المعرفي"

النتائج المتوصل إليها في الجدول التالي

الجدول رقم(16):الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الإستغراق المعرفي)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
06	أقوم بدورات تدريبية حول عملي	0.842**	0.000
07	أسعى للحصول على معارف جديدة تمنحني فرصة الترقية في وظيفتي	0.853**	0.000
08	أستثمر خبراتي ومهاراتي في وظيفتي	0.836**	0.000
09	اكتسبت معارف جديدة أثناء أداء مهامي الوظيفية	0.784**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج الspss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني "الإستغراق المعرفي" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.784) و (0.853) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

3- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث " الإستغراق السلوكي"

النتائج المتوصل إليها في الجدول التالي:

الجدول رقم(17):الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث (الإستغراق السلوكي)

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
10	أبدل كامل جهدي لأجل وظيفتي	0.642**	0.000
11	أنا أعمل بدون توقف أثناء أداء مهامي	0.662**	0.000
12	أبذل قصار جهدي لإكمال عملي في أسرع وقت ممكن	0.749**	0.000
13	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل	0.549**	0.000
14	لدي استعداد كي أعمل لساعات إضافية إن طلب مني ذلك	0.706**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج الspss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث "الإستغراق السلوكي" والدرجة الكلية لعباراته، و يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين القيمتين (0.549) و (0.749) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل العبارات أقل من (0.01)، ما يدل أن عبارات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

4- الصدق الداخلي لأبعاد الإستغراق الوظيفي (الإستغراق العاطفي، الإستغراق المعرفي، الإستغراق السلوكي)

الجدول رقم(18): الصدق الداخلي لأبعاد الإستغراق الوظيفي

الأبعاد	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
الإستغراق العاطفي	0.856**	0.000
الإستغراق المعرفي	0.807**	0.000
الإستغراق السلوكي	0.741**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج الspss

يبين الجدول علاه معاملات الإرتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد من أبعاد محور الإستغراق الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور(الملحق رقم04)، حيث يتضح أن قيم معاملة الإرتباط تتراوح بين القيمتين(0.741) و (0.856) جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة(0.01) إذ أن القيمة الإحتمالية لكل العبارات أقل

من (0.01)، مما يدل أن جميع أبعاد محور"الإستغراق الوظيفي" صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانيا: إختبار ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة : وجود اتساق ودقة في نتائج الأداة، كما يعبر عن إمكانية الحصول على النتائج نفسها حتى لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة أخرى (النجار،2010،ص28) حيث يعد اختبار ثبات الإستبانة مهم ومن أجل الوصول إلى نتائج دقيقة قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور الرئيسية وحساب معامل الثبات الكلي. تعتبر قيم ألفا كرونباخ من الناحية التطبيقية كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(19): قيم ألفا كرونباخ

قيم ألفا كرونباخ	النتيجة
أصغر من 60%	**ضعيف**
من 60% إلى 70%	**مقبول**
من 70% إلى 80%	**جيد**
من 80% فما فوق	**ممتاز**

المصدر:(manu, 2009)

الجدول رقم(20): معامل ألفا كرونباخ لثبات الإستبانة

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الثبات	درجة الثبات
جودة الحياة الوظيفية	الأجور والتعويضات	05-01	0.808	ممتاز
	الرضا عن المزايا والخدمات	10-06	0.669	مقبول
	المشاركة في اتخاذ القرارات	14-11	0.741	جيد
	فرق وجماعات العمل	19-15	0.922	ممتاز
	العمليات الإشرافية	24-20	0.858	ممتاز
	مرونة الإتصالات	28-25	0.806	ممتاز
	بيئة عمل صحية و آمنة	33-29	0.805	ممتاز
الثبات الكلي لجودة الحياة الوظيفية		33-01	0.941	ممتاز
الإستغراق الوظيفي	الإستغراق العاطفي	38-34	0.870	ممتاز
	الإستغراق المعرفي	42-39	0.844	ممتاز

	الإستغراق السلوكي	43-47	0.666	مقبول
الثبات الكلي للإستغراق الوظيفي		34-47	0.870	ممتاز
الإستبيان ككل		**47**	**0.949**	**ممتاز**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من خلال نتائج الجدول (20) أن معاملات الثبات ألفا كرو نباخ لأبعاد المحور الأول محصورة بين (0.669) و (0.922) ومعامل ثبات المحور الكلي بلغ (0.941) أي ذو مستوى ممتاز، أما معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني محصورة بين (0.666) و (0.870) و الثبات الكلي ألفا كرونباخ للمحور الثاني (0.870) وهو ذو ممتاز، وقدر مستوى ثبات الاستبيان ككل ب(0.949) أي ممتاز ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لكافة عبارات الاستبيان (94.9%) مما يذل أن معدل الثبات الكلي يتمتع بدرجة ممتازة من الثبات، وهذا ما يشير إلى درجة عالية جدا من المصداقية للإجابات، مما يجعل الاستبيان صالح للتطبيق ويمكن الاعتماد عليه كأداة لهذه الدراسة.

المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

بعد عملية جمع وفحص جميع الاستبانات المسترجعة تم تبويب البيانات وتحليلها، باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) ، وهو عبارة عن نظام خاص يقوم بالتحليلات الاحصائية البسيطة منها والمعقدة، ظهر مع تطور أجهزة الحاسوب ونتيجة الصعوبات التي تعرفها التحليلات الاحصائية الخاصة بالحجم الكبير للبيانات. (الطلافحة عباس، 2004، صفحة 12)

وفيما يلي عرض أساليب الاحصاء الوصفي والمتمثلة في التوزيعات التكرارية والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية ومعاملات الارتباط والثبات ..... الخ

تم عرضها كما يلي:

- **المتوسط الحسابي:** وهو عبارة عن القيمة التي يتم الحصول عليها من خلال قسمة المجموع الكلي للقيم على عددها، ويعد من أكثر مقاييس النزعة المركزية ملائمة في التوزيع المعتدل. (محسن محمد و عطا الله الشويلات، 2008، صفحة 91)

- **المدى:** لتحديد الحدود العليا والدنيا لمقياس (ليكارث الخماسي) ، ثم حساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارث (415) ، وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي (4/0.85)، بعد ذلك تم اضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس. (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة (180.81) ، وذلك لتحديد طول الخلية أو الفئات.

- **التكرارات والنسب المئوية:**تعبر التكرارات عن عدد إجابات العينة على الخيارات الموضوعية للمبحوثين، أو على كل درجة من درجات القياس لسلم ليكرت الخماسي، ويعبر عادة عن هذه التكرارات بالنسب المئوية، ولقد

تم استخدام كل من التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة. (عميان و عميان غنيم، 2000، صفحة 159)

– **الانحراف المعياري** : للتعرف على مدى انحراف إجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات المحورين الأول والثاني، من الإستبيان عن متوسطها الحسابي، ويكون هناك إتفاق بين أفراد عينة الدراسة على عبارة معينة اذا كان انحرافها المعياري قليلا و اقتربت من الصفر. (البلداوي، 2009، صفحة 255)

– **معامل الإرتباط بيرسون Pearson**: حيث يوضح معامل بيرسون العلاقة بين المتغيرات ويستخدم لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة من الدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه. (السيد علي، 2007، صفحة 95)

– **معامل الثبات ألفا كرو نباخ Alpha chronbakh**: يستخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الإستبيان)، من ناحية الاتساق الداخلي لعبارة الأداة، فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياسا يتصف بالصدق و الإتساق. (جودة، 2008، صفحة 298)

– **معاملات الالتواء والتفلطح**: يشير الإلتواء إلى عدم تطابق نصف شكل التوزيع الطبيعي عند المحور العمودي، فعندما يكون الإلتواء بإتجاه اليمين يقال عنه توزيع موجب الإلتواء، ويحصل ذلك إدا كان الوسط الحسابي يزيد عن الوسيط، أما عندما يكون الإلتواء باتجاه اليسار فعندها يدعى بالتوزيع سالب الإلتواء وهو الحالة التي يقل فيها الوسط الحسابي عن الوسيط، ويعتبر هذا المقياس من أهم مقاييس الإلتواء والتفلطح لمعرفة ما إذا كانت بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي. (البلداوي، 2009، صفحة 159)

في حين يعرف التفلطح أنه: درجة تدبدب قيمة التوزيع قياسا إلى التوزيع الطبيعي.

- **معامل تضخم التباين والتباين المسموحVif**: يتم استخدامها للتأكد من عدم وجود مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة فيما بينها عند استخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد.
- **معامل (Durbin – Watson)** :يستعمل هذا المعامل للتأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار الخطي، والذي يجب أن يكون قريب من 2.
- **اختبار مان ويتني (Mann – Whitney)** : يستخدم هذا الاختبار للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين وهذا يشبه اختيار مقارنة بين عينتين مستقلتين (Independent Sample T testà)، ويستخدم إذا كانت المجموعتان لا تتبعان التوزيع الطبيعي أو أحداهما. (أبو زيد، 2010، صفحة 268)
- **اختبار كروسكال واليس (Kruskal wallis)**: إذا كانت البيانات داخل أحد فئات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي بعد اختبارها، فإننا نستخدم اختبار (Kruskal wallis) الذي يقوم على مقارنة وسيط مجموعات الدراسة. (أبو زيد، 2010، صفحة 319)
- **Shapiro–wilk, kolmogorov–sminrov**

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا المبحث عرض وتحليل البيانات المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة، وكذلك التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي، ومن أجل التحقق من ذلك نقوم بتفريغ إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها والوقوف على خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وعرض نتائج اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

سنتطرق في هذا الجزء إلى التعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والتي تتمثل في الجنس، السن، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، الصنف الوظيفي.

أولا: متغير الجنس

يبين لنا الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم(21): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكور	50	% 62.5
إناث	30	% 37.5
المجموع	80	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة من فئة الذكور أي ما نسبته (62,5%) وهي تفوق نسبة الإناث التي بلغت (37,5%) من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العمل بالمؤسسة تتطلب جهد جسدي والتزام مستمر للعمل وحتى الخروج إلى الميدان في كثير من الأحيان إضافة إلى مداومات ليلية بشكل متكرر وهو ما قد يتلاءم مع الذكور أكثر منه مع الإناث، حيث يشغل العنصر النسوي في الغالب مناصب ادارية تتناسب مع خصوصيته.

ثانيا: متغير السن

يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر:

الجدول رقم(22): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

السن	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 30 سنة	07	%8.8
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	36	%45.0
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	30	%37.5
50 سنة فما فوق	07	%8.8

المجموع	80	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم من 30 و أقل من40 سنة هم (36) بلغت نسبتها (45,0%) وهي الفئة العمرية الغالبة من عينة الدراسة، أما نسبة العمال الذي يتراوح أعمارهم من 40 سنة هم (30) عامل أي بنسبة (37,5%)، و عدد أفراد العينة الذين أعمارهم أقل من 30 سنة هم (07) عاملين أي ما نسبته (08,8%)، في حين أن عدد العمال الذين أعمارهم تفوق 50 سنة (07) عاملين أي (8,8%) من اجمالي عدد أفراد عينة الدراسة هم شباب.

وما نلاحظه من النتائج أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم من 30 و أقل من40 سنة، فهذه الفئة العمرية تتحمل أعباء العمل والقيام بمختلف المهام الموكلة إليهم، فالمؤسسة تجمع ما بين طموح الشباب والخبرات وهي توليفة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

ثالثا: المؤهل العلمي

يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم(23): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
ثانوي أو أقل	**11**	**%13,8**
تقني سامي	**15**	**%18,8**
ليسانس	**30**	**%37,5**
ماستر أو مهندس	**22**	**%27,5**
دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	**2**	**%2,5**
المجموع	**80**	**%100,0**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن (37,5%) من أفراد العينة ذو مستوى ليسانس جامعي بلغ عددهم 30 عامل، في حين بلغ عدد العاملين الذين لديهم مستوى ماستر أو مهندس (22) عامل بما نسبته (27.5%) ، أما العمال ذو مستوى تقني سامي قد بلغ عددهم 15 عامل أي بنسبة (18,8%)، وكذلك عدد العمال الذين لديهم مستوى ثانوي أو أقل هو 11 عامل بنسبة (13,8%)، بينما بلغ عدد الذين لديهم دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه) 2 عامل بنسبة (2.5%) .

وعليه يمكننا الخروج بمحصلة مفادها أن العينة المبحوثة تتمتع بمؤهلات ومعارف جيدة وتجمع ما بين أصحاب التعليم الجامعي والمستويات الأخرى نظرا لطبيعة مهامها وأنشطتها التي تتطلب إطارات ذات تكوين عالي وأصحاب المهن المختلفة من كافة المستويات التعليمية لتأدية الأنشطة التي تتناسب مع مؤهلاتهم، خاصة أننا اعتمدنا على أسلوب العينة الطبقية العشوائية.

رابعا: الصنف الوظيفي

يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي:

الجدول رقم(24): توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي

الصنف الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية%
إطار	23	%28,7
عون تحكم	29	%36,3
عون تنفيذ	28	%35,0
المجموع	80	%100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

حسب المعلومات الواردة في الجدول رقم (24) أن أغلبية أفراد العينة ضمن متغير الصنف الوظيفي يعود بالدرجة الأولى إلى عمال أعوان التحكم بمعدل 29 عامل ما نسبته (36,3%) يليه صنف أعوان التنفيذ بنسبة تقدر ب(35%) البالغ عددهم 28 عامل، في حين صنف الإطارات بلغ عددهم (23) عامل ما نسبته (28,7%)، يمكن ارجاع هذه النسب إلى توزيع الاستبيان أين واجهت الطالبتان بعض العقبات والتحديات في الوصول إلى أكبر عدد من العمال بحيث كان من المفروض أن تكون مقاربة جدا لنسب هذه الفئات في مجتمع الدراسة خاصة أننا اعتمدنا على العينة العشوائية الطبقية.

خامسا: سنوات العمل

يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل:

الجدول رقم(25): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	07	8,8
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	14	17,5
من10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	30	37,5
15 سنة فأكثر	29	36,3
المجموع	80	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يظهر لنا الجدول رقم (25) أن معظم أفراد العينة عدد سنوات عملهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة و التي تبلغ نسبته (37,5%) ل 42 عامل وهي تمثل أكبر نسبة، تليها فئة 15 سنة فأكثر بعدد عمال 29 عامل أي بنسبة (36.3%) ، أما نسبة العمال التي تتراوح سنوات عملهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات قدرت ب (17,5%) البالغ عددهم 14 عامل ، وفي المرتبة الأخيرة فئة العاملين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات وعددهم07 بنسبة (8,8%) . وتشير هذه النتائج إلى أن أغلبية العمال لديهم خبرة في العمل وأن المؤسسة لديها استقرار في معدل دوران اليد العاملة ما يذل على أن الأمور جيدة في العمل كما نلاحظ أن هذه النسب تتناسب مع الفئات العمرية لعينة الدراسة على اعتبار أن العمال عندما يشغلون مناصب معينة في الشركة لا يتخلون عنها بل يحاولون الوصول إلى مراتب أعلى .

المطلب الثاني: عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

سيتم في هذا المطلب تحليل نتائج المتغيرين المستقل والتابع والمتمثلين في جودة الحياة الوظيفية و الإستغراق الوظيفي بالاعتماد على البرنامج الاحصائي، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي لمعرفة درجة الموافقة لكل بعد، والانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة

الفرع الأول: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية

أولا: عرض وتحليل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجماليين لمحور جودة الحياة الوظيفية

من أجل التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لمؤسسة ميناء جن جن –جيجل، يتطلب ذلك معرفة مستويات الأبعاد المكونة لديه (الأجور والتعويضات، الرضا عن المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية، مرونة الإتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

يتم فيما يلي القيام بالتحليل الوصفي لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها كما هو موضح في الجدول التالي

الجدول رقم (26): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجماليين لمحور جودة الحياة الوظيفية

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
الأجور والتعويضات	3.132	0.777	متوسطة	05
المزايا والخدمات	3.025	0.679	متوسطة	07
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.121	0.738	متوسطة	06
فرق وجماعات العمل	3.615	0.836	مرتفعة	01
العمليات الإشرافية	3.337	0.795	متوسطة	03
مرونة الإتصالات	3.337	0.767	متوسطة	04
بيئة عمل صحية وآمنة	3.427	0.728	مرتفعة	02
جودة الحياة الوظيفية	3.288	0.584	متوسطة	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة الوظيفية ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين **(3.025)** **(3.615)** والانحرافات المعيارية بين **(0.679)** و **(0.836)** وعليه فترتيب أبعاد هذا المحور جاء كالآتي: في المرتبة الأولى بعد" فرق وجماعات العمل " بمتوسط حسابي **(3.615)** أي بنسبة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.836)** وعادت المرتبة الثانية لبعد "بيئة عمل صحية وآمنة" بمتوسط حسابي قدره **(3.427)** بنسبة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.728)** في حين عادت المرتبة الثالثة لبعد "العمليات الإشرافية" بمتوسط حسابي قدره **(3.337)** أي بنسبة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.795)** و تعود المرتبة الرابعة لبعد "مرونة الإتصالات" بمتوسط حسابي قدره **(3.337)** أي بنسبة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.767)**، واحتل بعد "الأجور والتعويضات" المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره **(3,132)** أي بنسبة متوسطة من الموافقة و انحراف معياري قدره **(0,777)** ، أما في المرتبة السادسة فنجد "المشاركة في اتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي قدره **(3,121)** وانحراف معياري**(0,738)** ، ونجد في المرتبة السابعة والأخيرة "الرضا عن المزايا والخدمات" بمتوسط حسابي قدره **(3,025)** وانحراف معياري**(0,679)**.

يتضح لنا النتائج السابقة أن نسبة موافقة أفراد العينة حول محور جودة الحياة الوظيفية متوسطة بمتوسط حسابي **(3,288)** وانحراف معياري **(0,584)** وهو أقل من (1) مما يذل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناء على ذلك فإن مستوى شعور أفراد العينة بجودة الحياة الوظيفية متوسط .

ثانيا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد الأجور والتعويضات

يتضمن بعد الأجور والتعويضات 05 عبارات (من 01 إلى 05) وفيما يلي المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الأجور والتعويضات

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
01	نظام الأجور المعتمد في مؤسستنا محفز بالنسبة لي	3.40	0.922	مرتفعة	01
02	أجري الشهري يشبع حاجاتي ومتطلباتي	3.13	0.998	متوسطة	03
03	حجم العمل الذي أؤديه مناسب مع الأجر الذي أحصل عليه	3.11	1.055	متوسطة	04
04	أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف لي سنويا	3.20	1.084	متوسطة	02
05	في مؤسستنا يتم توزيع المكافآت بشكل عادل	2.83	1.100	متوسطة	05
–	بعد الأجور والتعويضات	**3.132**	**0.777**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الأجور والتعويضات من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الأجور والتعويضات **(3.132)** وهو ينتمي إلى فئة **(2.60-3.40)** التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي الأجور والتعويضات بلغ **(.0777)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الأجور والتعويضات.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (27)، أن العبارة رقم (01) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.40) وانحراف معياري قدره (0.922) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأن نظام الأجور محفز جدا بالنسبة لهم ، تليها العبارة (04) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.20) ،

وانحراف معياري قدره (1.084) أي أن أفراد العينة يشعرون بالرضا عن العلاوات التي تضاف لهم سنويا ، كما جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.13)، وانحراف معياري قدره (0.998) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن أجرهم الشهري يحقق اشباعا لحاجاتهم ومتطلباتهم ، وتاتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(03) بمتوسط حسابي قدره (3.11) ، وانحراف معياري قدره (1.055) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن الأجر الذي يتقاضوه يتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به ، وتليها العبارة رقم (05) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.83) ، وانحراف معياري قدره (1.100) ما يذل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأن المكافآت توزع بشكل عادل في المؤسسة.

ثالثا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد الرضا عن المزايا والخدمات

يتضمن بعد المزايا والخدمات (05) عبارات من 06 الى (10) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد الرضا عن المزايا والخدمات

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
06	تتوفر المؤسسة على قاعات مجهزة بوسائل الراحة	2.69	1.086	متوسطة	04
07	تقوم مؤسستنا بتقديم خدمة إطعام جيدة لموظفيها	2.46	1.043	متوسطة	05
08	نستفيد من خدمة نقل جيدة بالمؤسسة	3.58	0.938	مرتفعة	01
09	تتوفر المؤسسة على مرافق مناسبة للعمل	3.14	1.064	متوسطة	03
10	تحرص مؤسستنا على توفير المعدات المناسبة التي تواكب التقدم التكنولوجي	3.26	1.040	متوسطة	02
–	بعد الرضا عن المزايا والخدمات	**3.025**	**0.679**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج الspss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الرضا عن المزايا المزايا والخدمات من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد المزايا والخدمات **(3.025)** وهو ينتمي إلى فئة **(2.60-3.40)** التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد الرضا عن المزايا المزايا والخدمات بلغ **(0.679)** وهو أقل من الواحد (01)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الرضا عن المزايا والخدمات.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (28)، أن العبارة رقم (08) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري قدره (0.938) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يستفيدون من خدمة نقل جيدة، تليها العبارة (10) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.26) ، وانحراف معياري قدره (1.040) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تحرص على مواكبة التقدم التكنولوجي، كما جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.14) ، وانحراف معياري قدره (1.064) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على وجود مرافقة جد مناسبة للعمل ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(06) بمتوسط حسابي قدره (2.69) ، وانحراف معياري قدره (1.086) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر قاعات مجهزة بوسائل الراحة ، وتليها العبارة رقم (07) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.46) ، وانحراف معياري قدره (1.043) ما يذل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأن خدمة الإطعام التي تقدمها المؤسسة لموظفيها جيدة .

رابعا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد المشاركة في اتخاد القرارات

يتضمن بعد المشاركة في اتخاد القرارات (04) عبارات من (11) الى (14) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (29): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد المشاركة في اتخاد القرارات

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
11	تأخذ مؤسستنا الاقتراحات المقدمة من طرف عمالها في اتخاذ القرارات	2.72	0.900	متوسطة	04
12	لدي كافة المعلومات لاتخاذ قرارات حول أهداف عملي وما أقوم به	3.30	1.036	متوسطة	01
13	لدي فرصة التأثير في القرارات التي تخص وظيفتي	3.29	0.970	متوسطة	02
14	تهتم مؤسستنا بآرائنا عند اتخاد القرارات التي تمس المهام التي نؤديها	3.18	1.028	متوسطة	03
–	المشاركة في اتخاد القرارات	**3.121**	**0.738**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى المشاركة في اتخاد القرارات من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد المشاركة في اتخاد القرارات **(3,121)** وهو ينتمي إلى فئة (2.60-3.40) التي تشير إلى التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد المشاركة في اتخاد القرارات بلغ **(0.738)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد المشاركة في اتخاد القرارات.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (29)، أن العبارة رقم (12) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.30) وانحراف معياري قدره (1.036) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأنه لديهم كافة المعلومات لاتخاد القرارات حول أهداف عملهم ومايقومون به ، تليها العبارة (13) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.29) ، وانحراف معياري قدره (0.970) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على وجود فرصة التأثير في القرارات التي تخص وظائفهم، كما جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.18) ، وانحراف معياري قدره (1.028) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تهتم بآرائهم عند اتخاد القرارات التي تمس المهام التي يقومون بها ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(11) بمتوسط حسابي قدره (2.72) ، وانحراف معياري قدره (0.900) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأن المؤسسة تأخد الإقتراحات المقدمة من طرف عمالها في اتخاد القرارات.

خامسا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد فرق وجماعات العمل

يتضمن بعد فرق وجماعات العمل (05) عبارات من (15) الى (19) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد فرق وجماعات العمل

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
15	أعمل في فريق عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين	3.46	1.078	مرتفعة	05
16	توجد علاقات صداقة بيني وبين زملائي في المؤسسة	3.60	1.026	مرتفعة	03
17	أشعر بوجود إحترام متبادل أثناء العمل	3.58	0.991	مرتفعة	04
18	أتمتع بمكانة مهمة ضمن جماعتي في العمل	3.65	0.901	مرتفعة	02

19	أحصل على المساعدة من الزملاء عند الحاجة	3.79	0.758	مرتفعة	01
–	بعد فرق وجماعات العمل	**3.615**	**0.836**	مرتفعة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى بعد فرق وجماعات العمل من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي بعد فرق وجماعات العمل **(3.615)** وهو ينتمي إلى فئة (3.40–4.20) التي تشير إلى التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد فرق وجماعات العمل بلغ **(0.836)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد فرق وجماعات العمل.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (30)، أن العبارة رقم (19) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.79) وانحراف معياري قدره (0.758) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يحصلون من زملائهم على المساعدة عند الحاجة، تليها العبارة (18) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.65) ، وانحراف معياري قدره (0.901) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة على حصولهم لمكانة مهمة ضمن جماعتهم، كما جاءت العبارة رقم (16) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.60) ، وانحراف معياري قدره (1.026) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على وجود علاقات صداقة بينهم، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(17) بمتوسط حسابي قدره (3.58) ، وانحراف معياري قدره (0.991) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على وجود الإحترام بينهم أثناء العمل، وتأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة العبارة رقم(15) بمتوسط حسابي قدره (3.46)، وانحراف معياري(1.078) مما يذل على أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على أنهم يعملون في فريق عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين.

سادسا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد العمليات الإشرافية

يتضمن بعد العمليات الإشرافية (05) عبارات من (20) الى (24) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (31): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد العمليات الإشرافية

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
20	يمتلك القائد قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	3.34	0.967	متوسطة	03
21	نحصل من قائدنا على المعلومات	3.38	1.011	متوسطة	02

	الكافية حول العمل				
22	قائد جماعتنا على إطلاع دائم بما يقوم به مرؤوسيه	3.41	0.977	مرتفعة	01
23	يحفزنا قائد جماعتنا على تقديم أفضل أداء	3.34	0.980	متوسطة	03
24	يستمع قائدنا لانشغالاتنا المطروحة باستمرار	3.23	1.043	متوسطة	05
–	بعد العمليات الإشرافية	**3.337**	**0.795**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى بعد العمليات الإشرافية من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد العمليات الإشرافية **(3.337)** وهو ينتمي إلى فئة **(2.60-3.40)** التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد العمليات الإشرافية بلغ **(0.795)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد العمليات الإشرافية.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (31)، أن العبارة رقم (22) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.41) وانحراف معياري قدره (0.977) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأن قائد جماعتهم على إطلاع دائم بما يقومون به، تليها العبارة (21) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.38) ، وانحراف معياري قدره (1.011) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على أن قائدهم يزودهم بالمعلومات الكافية حول العمل، كما جاءت العبارة رقم (23) ،(20) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.34) ، وانحراف معياري قدره (0.980) ،(0.967) على التوالي مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن قائد الجماعة لديه قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل ويحفزهم لتقديم الأفضل، وتأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة رقم(24) بمتوسط حسابي قدره (3.23)، وانحراف معياري(1.043) مما يذل على أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن قائد جماعتهم يستمع لإنشغالاتهم المطروحة باستمرار.

سابعا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد مرونة الإتصالات

يتضمن بعد مرونة الإتصالات (04) عبارات من (25) الى (28) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (32): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد مرونة الإتصالات

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
25	أقوم باتصالات مع زملائي بشكل مستمر	3.54	0.954	مرتفعة	01
26	نقوم باجتماعات حضورية وأخرى افتراضية عبر وسائل الإتصال الحديثة	3.11	1.019	متوسطة	04
27	أتلقى التعليمات اللازمة في وقتها المناسب	3.34	0.913	متوسطة	03
28	عندما تكون لدي استفسارات فإنني أحصل بسهولة على المعلومات بسهولة من زملائي وقائدي	3.36	0.971	متوسطة	02
–	بعد مرونة الإتصالات	**3.337**	**0.767**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى بعد مرونة الإتصالات من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد مرونة الإتصالات **(3.337)** وهو ينتمي إلى فئة **(2.60-3.40)** التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد مرونة الإتصالات بلغ **(0.767)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد مرونة الإتصالات.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (32)، أن العبارة رقم (25) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.54) وانحراف معياري قدره (0.954) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يقومون بإتصالات مع زملائهم بشكل مستمر، تليها العبارة (28) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.36) ، وانحراف معياري قدره (0.971) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على أن أنهم يحصلون على المعلومات بسهولة للإجابة على إستفساراتهم من زملائهم وقائدهم، كما جاءت العبارة رقم (27) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.34) ، وانحراف معياري قدره (0.913) ، مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أنهم تها يتلقون التعليمات اللازمة في الوقت المناسب، وتأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة رقم(26) بمتوسط حسابي قدره (3.11)، وانحراف معياري(1.019) مما يذل على أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أنهم يقومون باجتماعات حضورية وأخرى افتراضية عبر وسائل الإتصال الحديثة.

ثامنا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد بيئة عمل صحية وآمنة

يتضمن بعد بيئة عمل صحية وآمنة (05) عبارات من (29) الى (33) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (33): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد بعد بيئة عمل صحية وآمنة

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
29	بيئة المؤسسة آمنة تتوفر على (التهوية، الإضاءة، وبعيدة عن الضوضاء)	2.91	1.081	متوسطة	05
30	في مكان عملي توجد حقيبة الإسعافات الأولية	3.15	1.126	متوسطة	04
31	يوجد داخل المؤسسة برامج للطوارئ	3.56	0.809	مرتفعة	03
32	تتوفر مؤسستنا على قاعات مجهزة للعلاج	3.70	0.848	مرتفعة	02
33	هيئت مؤسستنا سيارة إسعاف للحالات الطارئة	3.81	0.956	مرتفعة	01
–	بعد بيئة عمل صحية وآمنة	**3.427**	**0.728**	مرتفعة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى بعد بيئة عمل صحية وآمنة من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد بيئة عمل صحية وآمنة **(3.427)** وهو ينتمي إلى فئة **(3.40–4.20)** التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد بيئة عمل صحية وآمنة بلغ **(0.728)**، وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد بيئة عمل صحية وآمنة.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (33)، أن العبارة رقم (33) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.81) وانحراف معياري قدره (0.956) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأن المؤسسة هيئت سيارة إسعاف للحالات الطارئة ، تليها العبارة (32) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.70) ، وانحراف معياري قدره (0.848) أي أن أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة على أن المؤسسة وفرت قاعات مجهزة للعلاج، كما جاءت العبارة رقم (31) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.56)، وانحراف معياري قدره (0.809) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على وجود برامج للطوارئ داخل المؤسسة ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(30) بمتوسط حسابي قدره (3.15) ، وانحراف معياري

قدره (1.126) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على وجود حقيبة الإسعافات الأولية في مكان عملهم، وتليها العبارة رقم (29) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.91) ، وانحراف معياري قدره (1.081) ما يذل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأن بيئة المؤسسة آمنة تتوفر على (التهوية، الإضاءة، وبعيدة عن الضوضاء..)

الفرع الثاني: عرض وتحليل أفراد العينة حول محور الإستغراق الوظيفي

أولا: عرض وتحليل المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري الإجماليين لمحور الإستغراق الوظيفي

الجدول رقم(34): المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري الإجماليين لمحور الإستغراق الوظيفي

أبعاد الإستغراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
الإستغراق العاطفي	3.307	0.839	متوسطة	03
الإستغراق المعرفي	3.675	0.762	مرتفعة	01
الإستغراق السلوكي	3.516	0.691	مرتفعة	02
الإستغراق الوظيفي	3.488	0.614	مرتفعة	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الإستغراق الوظيفي ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين **(3.307)** **(3.675)** والانحرافات المعيارية بين **(0.614)** و **(0.839)** وعليه فترتيب أبعاد هذا المحور جاء كالآتي: في المرتبة الأولى بعد الإستغراق المعرفي " بمتوسط حسابي **(3.675)** أي بنسبة مرتفعة من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.762)** وعادت المرتبة الثانية لبعد الإستغراق السلوكي بمتوسط حسابي **(3.516)** بنسبة مرتفعة من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.691)** في حين عادت المرتبة الثالثة لبعد الإستغراق العاطفي بمتوسط حسابي قدره **(3.307)** أي بنسبة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره **(0.839)** .

يتضح لنا النتائج السابقة أن نسبة موافقة أفراد العينة حول محور الإستغراق الوظيفي بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي **(3.488)** وانحراف معياري **(0.614)** وهو أقل من (1) مما يذل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناء على ذلك فإن مستوى شعور أفراد العينة بالإستغراق الوظيفي عالي وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى بعد الإستغراق المعرفي.

ثانيا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد الإستغراق العاطفي

يتضمن بعد الإستغراق العاطفي (05) عبارات من (34) الى (38) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(35): المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد عينة بعد الإستغراق العاطفي

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
34	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل	2.99	1.073	متوسطة	05
35	أشعر بوجودي وإنتمائي لوظيفتي	3.51	1.019	مرتفعة	02
36	أستمتع بعملي وأنجز مهامي بأريحية	3.52	0.941	مرتفعة	01
37	أشعر بالحماس والشغف في وظيفتي	3.30	1.024	متوسطة	03
38	يحقق لي عملي إشباعا كاملا لرغباتي ومتطلباتي	3.21	1.110	متوسطة	04
–	بعد الإستغراق العاطفي	**3.307**	**0.839**	متوسطة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الإستغراق العاطفي من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الإستغراق العاطفي **(3.307)** وهو ينتمي إلى فئة **(2.60-3.40)** التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد الإستغراق العاطفي بلغ **(0.839)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الإستغراق العاطفي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (35)، أن العبارة رقم (36) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.52) وانحراف معياري قدره (0.941) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يستمتعون بعملهم وينجزون مهامهم بأريحية، تليها العبارة (35) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.51) ، وانحراف معياري قدره (1.019) أي أن أفراد العينة يشعرون بوجودهم وانتمائهم لوظائفهم بدرجة موافقة مرتفعة، كما جاءت العبارة رقم (37) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.30)، وانحراف معياري قدره (1.024) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على شعورهم بالحماس والشغف في وظائفهم ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(38) بمتوسط حسابي قدره (3.21) ، وانحراف معياري قدره (1.110) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أن عملهم يحقق لهم إشباعا كاملا لرغباتهم ومتطلباتهم ، وتليها العبارة رقم (34) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.99) ، وانحراف

معياري قدره (1.073) ما يذل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأنهم يشعرون بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل.

ثالثا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد الإستغراق المعرفي

يتضمن بعد الإستغراق المعرفي (04) عبارات من (39) الى (42) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(36): المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد عينة بعد الإستغراق المعرفي

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
39	أقوم بدورات تدريبية حول عملي	3.36	1.034	متوسطة	04
40	أسعى للحصول على معارف جديدة تمنحني فرصة الترقية في وظيفتي	3.44	1.004	مرتفعة	03
41	أستثمر خبراتي ومهاراتي في وظيفتي	3.94	0.891	مرتفعة	02
42	اكتسبت معارف جديدة أثناء أداء مهامي الوظيفية	3.96	0.737	مرتفعة	01
–	بعد الإستغراق المعرفي	**3.675**	**0.762**	**مرتفعة**	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الإستغراق المعرفي من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الإستغراق المعرفي **(3.675)** وهو ينتمي إلى فئة **(3.40–4.20)** التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد الإستغراق المعرفي بلغ **(0.76245)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الإستغراق المعرفي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (36)، أن العبارة رقم (42) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.96) وانحراف معياري قدره (0.737) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يكتسبون معارف جديدة أثناء أداء مهامهم الوظيفية، تليها العبارة (41) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.94) ، وانحراف معياري قدره (0.891) أي أن أفراد العينة موافقون على أنهم يستثمرون خبراتهم ومهاراتهم في وظائفهم بدرجة موافقة مرتفعة، كما جاءت العبارة رقم (40) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.44)، وانحراف معياري قدره (1.004) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على أنهم يسعون للحصول على معارف جديدة تمنحهم فرصة الترقية في وظائفهم ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة

رقم(39) بمتوسط حسابي قدره (3.36) ، وانحراف معياري قدره (1.034) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أنهم يقومون بدورات تدريبية حول عملهم.

رابعا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة حول بعد الإستغراق السلوكي

يتضمن بعد الإستغراق السلوكي (05) عبارات من (43) الى (47) وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(37): المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد عينة بعد الإستغراق السلوكي

رقم العبارة	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
43	أبدل كامل جهدي لأجل وظيفتي	4.03	0.856	مرتفعة	01
44	أنا أعمل بدون توقف أثناء أداء مهامي	3.46	1.055	مرتفعة	04
45	أبذل قصار جهدي لإكمال عملي في أسرع وقت ممكن	3.78	0.954	مرتفعة	02
46	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل	2.66	1.190	متوسطة	05
47	لدي استعداد كي أعمل لساعات إضافية إن طلب مني ذلك	3.68	1.134	مرتفعة	03
–	بعد الإستغراق السلوكي	**3.516**	**0.691**	مرتفعة	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الإستغراق السلوكي من جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الإستغراق السلوكي **(3.516)** وهو ينتمي إلى فئة **(3.40-4.20)** التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد الإستغراق السلوكي بلغ **(0.691)** وهو أقل من الواحد (1)، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الإستغراق السلوكي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (37)، أن العبارة رقم (43) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.03) وانحراف معياري قدره (0.856) ، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة بأنهم يبدلون كامل جهدهم لأجل وظائفهم، تليها العبارة (45) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.78) ، وانحراف معياري قدره (0.954) أي أن أفراد العينة يبذلون قصار جهدهم لإنهاء عملهم في أسرع وقت ممكن بدرجة موافقة مرتفعة، كما جاءت العبارة رقم (47) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.68)، وانحراف معياري قدره (1.134) مما يذل أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على إستعدادهم للعمل

لساعات إضافية إن طلب منهم ذلك ، وتأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم(44) بمتوسط حسابي قدره (3.46) وانحراف معياري قدره (1.055) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على أنهم يعملون بدون توقف أثناء أداء مهامهم ، وتليها العبارة رقم (46) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.66) ، وانحراف معياري قدره (1.190) ما يذل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأنهم ينجزون باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشتها

قبل التطرق لاختبار فرضيات الدراسة لابد من اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من ملائمة البيانات لفرضيات الدراسة وذلك كما يلي:

أولا: التأكد من طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد، هذا الأخير لتنفيده لابد من توفير مجموعة من الشروط هي: حجم مناسب للعينة، انعدام التعددية الخطية بين مشكلات الدراسة، استقلالية الخطأ ثم التأكد من توفر هذه الشروط فيما يلي:

للتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي ثم حساب معاملي تضخم التباين والتضخم المسموح لمعرفة اتساق المتغيرات المستقلة.

1-اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول رقم(38): اختبار التوزيع الطبيعي(معاملي الإلتواء والتفلطح)

المتغيرات	الأبعاد	معامل الإلتواء	معامل التفلطح
	الأجور والتعويضات	-0.337	-0.187
	الرضا عن المزايا والخدمات	-0.411	0.051
	المشاركة في اتخاذ القرارات	-0.432	0.570
	فرق وجماعات العمل	-1.014	0.952
	العمليات الإشرافية	-0.917	0.462
	مرونة الإتصالات	-1.202	0.915
	بيئة عمل صحية وآمنة	-0.996	1.287
مستوى محور جودة الحياة الوظيفية		-0.890	1.907
الإستغراق الوظيفي	الإستغراق العاطفي	-0.882	0.708
	الإستغراق المعرفي	-1.193	1.715
	الإستغراق السلوكي	-0.228	-0.354
مستوى محور الإستغراق الوظيفي		-0.644	0.787

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق رقم (38) يتضح أن معامل الالتواء المتغيرات الدراسة، ينتمي إلى المجال (0,228–و 1,202–)، وهو بذلك أقل من 03 ، بينما معامل التفلطح بالنسبة لمتغيرات الدراسة فهو ضمن المجال (0,354–و 1,907)، وهو أقل من 20 ، إذا فمتغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وهذا يعني أن الأثر الذي يظهر يكون ناتج عن أثر المتغيرات المستقلة، ويسمح بإكمال الدراسة واختبار صحة الفرضيات. (البلداوي، 2009، صفحة 159)

2- اختبار التعددية الخطية

للتحقق من عدم ارتباط المتغيرات المستقلة فيما بينها تم حساب كل من معامل تضخم التباين(vif) و التباين المسموح(tolerance) ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (39): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	تضخم التباين(vif)	التباين المسموح(tolerance)
الأجور والتعويضات	2.255	0.443
الرضا عن المزايا والخدمات	1.536	0.651
المشاركة في اتخاد القرارات	2.366	0.423
فرق وجماعات العمل	1.874	0.534
العمليات الإشرافية	2.536	0.394
مرونة الإتصالات	2.210	0.542
بيئة عمل صحية وآمنة	2.001	0.500

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول نلاحظ أن معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة محصور بين 1,536 و 2,536 وهي أقل من 10، كما أن التباين المسموح Toleranceمحصور بين 394, و 0,651 وهي أكبر من 0.1 ، إذن لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ولا تظهر مشاكل عند التحليل واختبار صحة الفرضيات فمشكلة ارتباط المتغيرات لن تظهر إذا كان معامل تضخم التباين أقل من 10 والتباين المسموح أكبر من 0.1 بالنسبة لكل للمتغيرات المستقلة.

3- إن جميع قيم **(DW)** ولكل فرضيات الدراسة الفرعية هي قيم تقترب من 2 مما يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي مما يسمح باختيار فرضيات الدراسة عن طريق تحليل التباين للانحدار البسيط وفق ما هو وارد أدناه، ومنه يتم قبول الفرضية الرئيسة للدراسة.

الجدول رقم(40): نتائج اختبار الإنحدار الخطي المتعدد لأثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	قيمةbeta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الأجور والتعويضات	−0,051	−0,399	0,691
الرضا عن المزايا والخدمات	−0,096	−0,920	0,361
المشاركة في اتخاذ القرارات	0,287	2,206	0,031
فرق وجماعات العمل	0,231	2,001	0,049
العمليات الإشرافية	0,220	1,636	0,106
مرونة الإتصالات	0,051	0,403	0,688
بيئة عمل صحية وآمنة	0,145	1,216	0,228
معامل الإرتباطR	0.698		
معامل التحديدR^2	0.487		
قيمة F المحسوبة	9.755		
مستوى الدلالة sig	0.000		
قيمة dar ben watson	2.061		
المتغير التابع	الإستغراق الوظيفي		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

-إختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

جاءت صيغة الفرضية الرئيسة الأولى كالتالي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن – بجيجل –؟ .

نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة (F) بلغت(9.755) بمستوى الدلالة الإحصائية لقيمة يقدر ب (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$) ، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

كما نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة (R^2) قد بلغت (,487)، وهذا يعني أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة تفسر ما نسبته (48.7%) من التباين الحاصل في الإستغراق الوظيفي بالشركة، والنسبة المتبقية. (51.3%) ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة.

ومنه نستنتج أن لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل– ، أثر في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بها.

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة نجد بأن العديد من الباحثين مثل: **(إيمان حسن جمعة نصار2013)، (هويدا عليم عطا المنان، 2018)، (المغربي2004)، مرغيت فاطمة الزهراء، وبوعشير لبنى (2019)، (Mehdipou et al2012)** توصلوا إلى وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي ويمكن ارجاع ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية فعلا تلعب دورا هاما في زيادة إستغراق العاملين .

ب– اختبار الفرضيات الفرعية

1– إختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جاءت صيغة الفرضية الاولى كالتالي:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور والتعويضات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (35) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) لبعد الأجور والتعويضات تقدر بـ (0.691)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني عدم وجود أثر دو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور والتعويضات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل–، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة ومنه نقبل الفرضية البديلة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (–0.051)، وهذا يعني زيادة الأجور والتعويضات بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي بـ (–0.051) .

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد أي دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها في حين جاءت مرغيت فاطمة الزهراء، وبوعشير لبنى (2019) بعكس النتيجة التي توصلنا إليها بحيث توصلت الباحثة إلى وجود أثر معنوي لبعد الأجور والتعويضات بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

ويدل ذلك على أن عينة الدراسة ترى أن هذا البعد "الأجور والتعويضات" لا يؤثر على الإستغراق الوظيفي لديها ويذل ذلك على أن العامل المادي " الأجور والتعويضات" لا يلعب دورا هاما في تنمية إستغراق العاملين.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد أثر لبعد الأجور والتعويضات في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

2– اختبار الفرضية الفرعية الثانية

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الرضا عن المزايا والخدمات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإقتصادية ميناء جن جن – بجيجل .

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد الرضا عن المزايا والخدمات تقدر ب (0.361)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة (0.05 ≤α)، مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد "الرضا عن المزايا والخدمات" في الإستغراق الوظيفي للعاملين في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل- ، ومنه الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة ومنه نقبل الفرضية البديلة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (-0.096)، وهذا يعني زيادة الرضا عن المزايا والخدمات بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي بـ (-0.096) .

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد أي دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها، ويمكن تفسير ذلك أن عينة الدراسة ترى أن هذا بعد "الرضا عن المزايا والخدمات" لا يؤثر على الإستغراق الوظيفي لديها ويذل ذلك على أن بعد الرضا عن المزايا والخدمات لا يلعب دورا هاما في تنمية إستغراق العاملين.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد أثر لبعد الرضا عن المزايا والخدمات ، في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن -جيجل-.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثالثة كالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 ≤α) لبعد المشاركة في اتخاد القرارات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل يوجد أثر.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد المشاركة في اتخاد القرارات تقدر بـ (0.031)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة (0.05 ≤α)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05 ≤α)، لبعد المشاركة في اتخاد القرارات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن -جيجل- ، ومنه الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (0.287)، وهذا يعني زيادة المشاركة في اتخاد القرارات بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي بـ (0.287) .

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد أي دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها، ويمكن تفسير ذلك أن عينة الدراسة ترى أن هذا البعد "المشاركة في اتخاد القرارات " له تأثير كبير على الإستغراق الوظيفي لديها ويذل ذلك على أن المشاركة في اتخاد القرارات يلعب دورا هاما في تنمية إستغراق العاملين.

ومنه نستنتج أنه يوجد أثر لبعد المشاركة في اتخاد القرارات في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن -جيجل-.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الرابعة كالتالي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ≤**α** لبعد فرق وجماعات العمل في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإقتصادية ميناء جن جن – جيجل

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد فرق وجماعات العمل تقدر بـ (0.049)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة (**α**≤0.05) ، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (**α**≤0.05) لبعد فرق وجماعات العمل في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–، ومنه الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة .

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (0.231)، وهذا يعني زيادة فرق وجماعات العمل بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي بـ (0.231) .

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه توجد دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها ، حيث جاءت دراسة المغربي (2004) بنفس النتيجة التي توصلنا إليها بحيث توصل الباحث إلى وجود أثر معنوي لبعد "جماعة العمل" ، ويمكن تفسير أن هذا البعد "فرق وجماعات العمل " له تأثير كبير على الإستغراق الوظيفي لديها، ويذل ذلك على أن بعد فرق وجماعات العمل يلعب دورا هاما في تنمية إستغراق العاملين.

ومنه نستنتج أنه يوجد أثر لبعد فرق وجماعات العمل في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

5- إختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

جاءت صيغة الفرضية الخامسة كالتالي:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α**≤0.05) لبعد العمليات الإشرافية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإقتصادية ميناء جن جن – جيجل.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) ببعد العمليات الإشرافية تقدر بـ (0.106)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة (**α**≤0.05)، مما يعني عدم وجود أثر دو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α≤0.05) لبعد العمليات الإشرافية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل–، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة ومنه نقبل الفرضية البديلة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغ (0.220)، وهذا يعني زيادة بعد العمليات الإشرافية بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي ب (0.220)

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها ، إلا أنه جاءت دراسة (عموري فادية، العباسي رمزي، أحمد الصالح 2019) بعكس النتيجة التي توصلنا إليها بحيث توصل الباحثين إلى وجود أثر معنوي لبعد "العمليات الإشرافية".

ويمكن تفسير أن هذا البعد "العمليات الإشرافية " في هذه الدراسة ليس له تأثير كبير على الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد أثر لبعد العمليات في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

6– إختبار الفرضية الفرعية السادسة:

جاءت صيغة الفرضية السادسة كالتالي:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد مرونة الإتصالات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) ببعد مرونة الإتصالات تقدر بـ (0.688)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني عدم وجود أثر دو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد مرونة الإتصالات في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل–، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة ومنه نقبل الفرضية البديلة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (40) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغ (0.051)، وهذا يعني زيادة بعد مرونة الإتصالات بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي ب (0.051)

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد أي دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها، ويمكن تفسير ذلك أن عينة الدراسة ترى أن هذا البعد "مرونة الاتصالات " ليس له تأثير كبير على الإستغراق الوظيفي في ممؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

ومنه نستنتج أنه لايوجد أثر لبعد مرونة الإتصالات في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

7– إختبار الفرضية الفرعية السابعة:

جاءت صيغة الفرضية السابعة كالتالي:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد بيئة عمل صحية وآمنة في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل–.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) ببعد بيئة عمل صحية وآمنة تقدر بـ (0.228)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني عدم وجود أثر دو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد بيئة عمل صحية وآمنة في الإستغراق

الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل–، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة ومنه نقبل الفرضية البديلة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (35) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغ (0.145)، وهذا يعني زيادة بعد بيئة عمل صحية آمنة بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإستغراق الوظيفي ب (0.145).

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، نجد بأنه لا توجد دراسة مطابقة للدراسة التي توصلنا إليها ، إلا أنه جاءت دراسة المغربي (2004) بعكس النتيجة التي توصلنا إليها بحيث توصل الباحث إلى وجود أثر معنوي لبعد "بيئة عمل صحية وآمنة".

ويمكن تفسير أن هذا البعد ""بيئة عمل صحية وآمنة " في هذه الدراسة ليس له تأثير كبير على الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد أثر لبعد "بيئة عمل صحية وآمنة في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

المطلب الرابع: مناقشة النتائج

من خلال هذا المطلب يتم مناقشة النتائج المتعلقة بكل المستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي السائدين في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– ، بالإضافة إلى تفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالمستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–

أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية السائدة في مؤسسة ميناء جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجودة الحياة الوظيفية **(3.288)** المقابل للخيار موافق بدرجة متوسطة.

وقد كانت هذه النتيجة متوافقة مع **(دراسة الغزالي 2004)** التي كان مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في المراكز الطبية المتخصصة المنصورة ، حيث كانت نتائج الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة.

ثانيا : مناقشة لنتائج المتعلقة بمستوى الإستغراق الوظيفي السائد في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل

أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى الكلي للإستغراق الوظيفي السائد في مؤسسة ميناء جن جن جاءت بدرجة عالية، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للإستغراق الوظيفي **(3,488)** المقابل للخيار موافق بدرجة مرتفعة ، ما يذل على أنهم يمتلكون إستغراق وظيفي مرتفع داخل مؤسسة ميناء جن جن للعاملين تجاه وظائفهم، وقد كانت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة **(إيمان حسن جمعة نصار2013)** ، حيث كانت نتائج الدراسة لمستوى الإستغراق الوظيفي بدرجة مرتفعة.

ثالثا : مناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (F) بـ (0.000)، وبلغت قيمة معامل (R^2) بـ (0.487) وهي تفسر ما نسبته (48.7%) من التباين الحاصل في الإستغراق الوظيفي الحاصل بالمؤسسة محل الدراسة، والنسبة المتبقية (51.3%) ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في هذا النموذج، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور والتعويضات، المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية، مرونة الإتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة) . تعتبر أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن ، حيث أن بعدي المشاركة في اتخاد القرارات و فرق وجماعات العمل، يخلفان جو ومناخ عمل إيجابي يحفز العاملين للإستغراق في وظائفهم في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل ، تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف المهني)

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية نستخدم طريقتين:

أولا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى لاختلاف جنسهم.

لاختبار الأسلوب الاحصائي المناسب لاختبار المقارنة بين متوسطي مجتمعين مستقلين، يجب في البداية التأكد من طبيعة توزيع أفراد كل مجموعة هل هو طبيعي أولا وللتحقق من ذلك يتم استخدام اختبارين هما اختبار (shapiro–wilk) في حالة ما إذا كان عدد أفراد المجموعة أقل من 50، واختبار (Kolmogoroy Smimov)إذا كان عدد أفراد المجموعة يساوي أو أكبر من 50 ، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (41): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات مجموعتي الذكور والاناث

المتغير	الجنس	اختبار (kolmogorov sminrov)			اختبار(shapiro wilk)		
		القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	0.126	50	0.047	0.950	50	0.033
	إناث	0.262	30	0.000	0.879	30	0.003

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

للحكم على خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي نستخدم نتيجة اختيار (Kolmogorov Smirmov) للمجموعة الذكور لأن عددهم 50، وقد بينت النتائج الموضحة من الجدول السابق أن مستوى الدلالة لهذا

الاختبار هو (0.047) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإن بيانات الذكور لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الآن نستخدم نتيجة اختبار (shapiro-wilk) لبيانات مجموعة الإناث لأن عدد مفرداتها أقل من (50)، إذ بلغ عدده (30). ومن الجدول يتضح أن مستوى الدلالة (0.003) وهو أقل من (0.05) وبالتالي فإن بيانات مجموعة الإناث تتبع التوزيع الطبيعي.

بما أن بيانات المجموعتين لا تتبع التوزيع الطبيعي فإن الاختبار الاحصائي المناسب هو اختبار مان ويتني (mann whitney u) والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار.

الجدول رقم (42): نتائج اختبار (mann whitney u) بالنسبة لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة mann whitney	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	50	42.26	1127.000	662.000	0.382
	إناث	30	37.57	2113.000		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (mann whitney u) هي (662.000) ومستوى الدلالة (sig=0.382) وهو أعلى من مستوى الدلالة المعتمد ومنه نقبل الفرضية العدمية والتي نصها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في آراء عينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في ميناء جن جن – جيجل – تعزى لاختلاف جنسهم".

ثانيا : اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى اختلاف أعمارهم.

جدول رقم (43): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العمر حول جودة الحياة الوظيفية

المتغير	العمر	اختبار (kolmogorov sminrov)			اختبار(shapiro wilk)		
		القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	أقل من 30 سنة	0.211	7	0.200	0.924	7	0.499
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	0.159	36	0.021	0.917	36	0.011
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	0.167	30	0.032	0.941	30	0.095
	50 سنة فما فوق	0.323	7	0.026	0.739	7	0.010

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

للحكم على خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي تستخدم اختبار (shapiro wilk) ل لكل الفئات لأن عدد أفراد كل فئة من هذه الفئات أقل من 50 (7 ،7،30،36)، حيث يتضح من خلال الجدول أن مستوى الدلالة اختبار(shapiro wilk) لفئة أقل من 30 سنة بلغ (0.499) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد المقدر ب (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي، أما فئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة حسب اختبار (shapiro wilk) فقد بلغ مستوى الدلالة (0.011) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة لاتخضع للتوزيع الطبيعي ، في حين أن مستوى دلالة اختبار shapiro (wilk) لفئة من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بلغ (0.095) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد المقدر ب (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي، وأخيرا فئة (50) سنة فاكثر يتضح لنا من خلال الجدول أن مستوى الدلالة لاختيار(shapiro wilk) هو (0.010) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد والمقدر ب (0.05)، وعليه فإن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول السابق نلاحظ أن شرط استعمال التوزيع الطبيعي غير محقق لأن بيانات فئتين من هذا المتغير لا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي نستخدم اختبار كروسكال ويليز (kruskal Wallis) وقد لخصت نتائجه في الجدول التالي:

الجدول رقم(44): نتائج اختبار كروسكال ويلز(kruskal wallis) بالنسبة لمتغير العمر

المتغير	السن	التكرارات	درجة الحرية	قيمة كاي سكوير	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 30 سنة	7	3	3.820	0.282
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	36			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	30			
	50 سنة فما فوق	7			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة كاي سكوير هي (3.820) ودرجة الحرية هي (3) ومستوى الدلالة هو (0.282) أعلى من مستوى الدلالة المعتمد الذي يقدر ب (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق اتجاه جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الثانية التي نصها " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل تعزى لاختلاف أعمارهم.

مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير العمر في جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–.

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى اختلاف مؤهلاتهم العلمية .

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (45): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المؤهل العلمي حول جودة الحياة الوظيفية

المتغير		اختبار (kolmogorov sminrov)			اختبار(shapiro wilk)		
	المؤهل العلمي	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ثانوي أو أقل	0.154	11	0.200	0.943	11	0.553
	تقني سامي	0.208	15	0.080	0.860	15	0.024
	ليسانس	0.212	30	0.001	0.885	30	0.004
	ماستر أو مهندس	0.152	22	0.200	0.956	22	0.414

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

للحكم على خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي نستخدم اختبار (shapiro wilk) لجميع الفئات لأن عدد أفرادهم (11) ، (15) ، (30) ، (22) على التوالي وهو أقل من 50، حيث يتضح من الجدول أن مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) للفئة ثانوي أو أقل بلغ (0.553) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد المقدر (0.05)، أي أن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي، في حين أن مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk)في الجدول للفئة تقني سامي بلغ (0.024) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد المقدر (0.05)، أي أن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، وقد بلغ عدد أفراد الصنف ليسانس (30) وهو أقل من 50 ومستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.004) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، أما فئة ماستر أو مهندس فعدد مفرداتهم (22) وهو أقل من 50، وبلغ مستوى الدلالة لاختبار(shapiro wilk) (0.414) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي.

لذلك نستخدم اختبار كروسكال ويليز (kruskal wallis) لأن أحد بيانات المؤهل العلمي وقد لخصت نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم(46): نتائج اختبار كروسكال ويليز(kruskal wallis) بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	التكرارات	درجة الحرية	قيمة كاي سكوير	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ثانوي أو أقل	11	4	0.464	0.977
	تقني سامي	15			
	ليسانس	30			
	ماستر أو مهندس	22			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة كاي سكوير تساوي (0.464) ، ودرجة الحرية تساوي (04) ومستوى الدلالة يساوي (0.977) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد الذي يقدر ب (0.05) مما يذل على عدم وجود فروق اتجاه جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي نصها " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى اختلاف مؤهلاتهم العلمية.

مما يشير إلى عدم وجود أثر للمتغير المؤهل العلمي في جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل .

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى اختلاف لسنوات عملهم.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم(47):اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات سنوات العمل حول جودة الحياة الوظيفية

المتغير	سنوات العمل	اختبار (kolmogorov sminrov)			اختبار(shapiro wilk)		
		القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	0.308	7	0.043	0.836	7	0.091
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	0.227	14	0.050	0.901	14	0.116
	من10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	0.093	30	0.200	0.976	30	0.710
	15 سنة فأكثر	0.242	29	0.000	0.825	29	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

للحكم على خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي نستخدم اختبار (shapiro wilk) لفئة أقل 5 من سنوات لأن عدد أفرادها بلغ 7 أفراد، حيث يتضح من الجدول أن مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.091) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد والمقدر ب (0.05) أي أن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، ونستخدم اختبار (shapiro wilk) لفتة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات حيث يتضح من الجدول أن مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.116) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد المقدر ب (0.05) ، أي أن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي، ونستخدم نفس الاختبار لفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة لأن عدد أفرادها هو 30 فرد وهو أقل من 50 ومستوى الدلالة (shapiro wilk) بلغ (0.710) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد المقدر ب (0.05) أي أن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي ، وكذلك نستخدم نفس الاختبار لفئة (15) سنة فأكثر) لأن عدد أفرادها بلغ (29) فرد وهو أقل من 50 ، حيث مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد والمقدر ب (0.05) وعليه فإن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

وبما أن بيانات الفئات لمتغير سنوات العمل لا تخضع للتوزيع الطبيعي فإننا نستخدم اختبار (Kruskal wallis)،

والجدول التالي يلخص اختبار كروسكال ويليز (KRUSKAL WALLIS) بالنسبة لمتغير سنوات العمل:

الجدول رقم(48): نتائج اختبار كروسكال ويليز(kruskal wallis) بالنسبة لمتغير سنوات العمل

المتغير	سنوات العمل	التكرارات	درجة الحرية	قيمة كاي سكوير	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	7	3	0.502	0.918
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	14			
	من10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	30			
	15 سنة فأكثر	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة كاي سكوير تساوي (0.502)، ودرجة الحرية تساوي (03) ومستوى الدلالة يساوي (0.918) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد الذي يقدر ب (0.05)، ما يدل على عدم وجود فروق اتجاه جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات العمل، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الرابعة التي نصها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى لاختلاف سنوات عملهم مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير سنوات العمل في جودة الحياة الوظيفية لمؤسسة ميناء جن جن –جيجل.

خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

الفرضية الفرعية الخامسة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – تعزى لاختلاف لصنفهم المهني.

جدول رقم (49):اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الصنف المهني حول جودة الحياة الوظيفية

المتغير	الصنف	اختبار (kolmogorov sminrov)			اختبار(shapiro wilk)		
جودة الحياة الوظيفية	الوظيفي	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	إطار	0.140	23	0.200	0.953	23	0.344
	عون تحكم	0.195	29	0.006	0.919	29	0.029
	عون تنفيذ	0.161	28	0.060	0.931	28	0.064

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على اجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

للحكم على خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي نستخدم اختبار (shapiro wilk) لفئة إطار الأن عدد أفراده (23) وهو أقل من 50 حيث يتضح من الجدول أن مستوى الذلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.344) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد والمقدر ب (0.05) ، أي أن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي، ونستخدم نفس الاختبار لفئة عون تحكم لأن عدد أفرادها(29) أقل من 50، حيث يتضح من الجدول أن مستوى الدلالة لاختبار (shapiro wilk) بلغ (0.029) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد والمقدر (0.05) أي أن بيانات هذه الفئة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، وكذلك نستخدم نفس الاختبار لفئة عون تنفيد لأن عدد أفرادها(28) أقل من 50، حيث يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة لاختبار (shapino wilk) بلغ (0.064) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) أي أن بيانات هذه الفئة تخضع للتوزيع الطبيعي.

وبما أن بيانات فئات الصنف الوظيفي لا تخضع للتوزيع الطبيعي فإننا نستخدم اختبار (kruskal wallis)، فالجدول التالي يوضح نتائج اختبار كروسكال ويليز (kruskal wallis) بالنسبة لمتغير الصنف الوظيفي.

الجدول رقم (50): نتائج اختبار كروسكال ويليز (kruskal wallis) بالنسبة لمتغير الصنف الوظيفي

المتغير	الصنف الوظيفي	التكرارات	درجة الحرية	قيمة كاي سكوير	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	إطار	23	02	0.299	0.861
	عون تحكم	29			
	عون تنفيد	28			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة كاي سكوير تساوي (0.299) ودرجة الحرية (2) ومستوى الدلالة (0.861) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد والذي يقدر ب (0.05) مما يذل على عدم وجود فروق اتجاه القيادة التحويلية تعزى لمتغير الصنف الوظيفي ومنه تقبل الفرضية الفرعية الخامسة التي نصها

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– تعزى لاختلاف صنفهم الوظيفي "، يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير فئة الصنف الوظيفي في الإستغراق الوظيفي في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل تعزى لاختلاف صنفهم الوظيفي.

خلاصة:

لقد تم في هذا الفصل تقديم المؤسسة محل الدراسة، ومن ثم تحديد المنهج المتبع وحدود الدراسة، مع تحديد أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، الذي تم توزيعه على عينة من الموظفين قوامها 80 موظف، يتم بعدها عرض ومناقشة نتائج آراء عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية و الإستغراق الوظيفي " ، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، و الانحدار الخطي المتعدد واختبارات الفروق ، وقد أشارت النتائج إلى وجود متوسط لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– من وجهة نظر العاملين في المؤسسة ، في حين جاءت نتائج الإستغراق الوظيفي بمستوى عالي من وجهة نظر العاملين ، وأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (0.05) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في الإستغراق الوظيفي في المؤسسة.

كما أشارت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء أفراد العينة اتجاه جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة ميناء جن جن – جيجل – من ناحية الجنس والعمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات العمل، والصنف الوظيفي في المؤسسة.

الخاتمة

لقد أصبحت جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية المطلوبة بشدة داخل المنظمات، لما لها من أثار إيجابية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، لهذا تسعى منظمات اليوم إلى الاهتمام بمواردها البشرية من خلال تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية باستمرار في المنظمة، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية لعنصرها البشري واستغراقهم الوظيفي وحبهم للعمل، بتوحيد أفكارهم وقدراتهم نحو تحقيق أهداف المنظمة، ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–، والتي تدور حول أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في هذه المؤسسة، فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

أولا: النتائج النظرية

– تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم التي تعود جذورها إلى ستينيات القرن الماضي، والتي يعمل الباحثين والمفكرين بكافة مجهوداتهم من أجل تطويرها بإستمرار، إذ يمكن تعريفها بأنها مجموعة من العمليات المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، و تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين في آن واحد.

– جودة الحياة الوظيفية مفهوم شامل بأبعادها الكثيرة التي تشمل مختلف جوانب المنظمة، وقد تعددت الأبعاد المعتمدة في قياسها من مختلف الباحثين والمنظرين؛ اعتمدت هذه الدراسة على سبعة أبعاد شائعة الاستخدام وهي:(الأجور والتعويضات،الرضا عن المزايا والخدمات، المشاركة في اتخاد القرارات، فرق وجماعات العمل،العمليات الإشرافية،مرونة الاتصالات، بيئة عمل صحية وآمنة).

– إن حرص المنظمة على امتلاك مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية، يجعلها قادرة على الحفاظ على مواردها البشرية المتميزة، الأمر الذي يحفز هذه الأخيرة على الولاء لمنظمتها وزيادة استغراقها في وظائفها؛ كما أن المستوى العالي لجودة الحياة الوظيفية يجعل المنظمة مصدر جذب للكفاءات الخارجية في بيئة عملها.

– يتمثل الإستغراق الوظيفي في أنه إستغلال وتعظيم الأفراد لطاقاتهم وقدراتهم وتوجيهها، وهو أيضا إرتباط الموظف بعمله ذهنيا وعاطفيا وسلوكيا، وحبه له وإهتمامه به والتزامه بتحقيق أهداف المؤسسة.

– يساعد الإستغراق الوظيفي على إحداث التفاعل بين العاملين والمنظمة، فالفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاءا فيها، ويكون أكثر حرصا على تنميتها وتطوير مختلف عملياتها.

– أجمعت الكثير من المصادر على قياس الاستغراق الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد هي: (الإستغراق العاطفي، الإستغراق المعرفي، الإستغراق السلوكي).

ثانيا: النتائج التطبيقية

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كالتالي:

- جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة ميناء جن جن–جيجل– متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور جودة الحياة الوظيفية (3.288).
- بينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت متقاربة بدرجة كبيرة، حيث جاء بعد فرق وجماعات العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (3.61)، وعادت المرتبة الثانية لبعد: بيئة عمل صحية وآمنة بمتوسط حسابي قدره (3.42)؛ وقد حصل كلا البعدين على درجة موافقة مرتفعة، تليهما بقية الأبعاد التي حصلت جميعها على درجة موافقة متوسطة، والتي جاءت على الترتيب كما يلي:بعدي العمليات الإشرافية ومرونة الاتصالات بوسط حسابي متساوي قدره (3.33)، بعد الأجور والتعويضات بوسط حسابي قدره (3.13)، بعد المشاركة في اتخاد القرارات بمتوسط حسابي قدره (3.12)، وأخيرا جاء بعد الرضا عن المزايا والخدمات بوسط حسابي (3.02).
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى متوسط من العدالة في توزيع المكافآت، وأن الأجر الذي يتقاضاه العاملين بها يلبي حاجاتهم بدرجة متوسطة، كما يرى المبحوثون أن أجورهم لا تتوافق بدرجة كبيرة مع حجم العمل الذي يؤذونه، هذه النتائج أدت إلى تقليل جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد الأجور والتعويضات إلى المستوى المتوسط.
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى متوسط من خدمة الإطعام المقدمة، كما أن القاعات المجهزة بوسائل الراحة جاءت بدرجة متوسطة، أيضا يرى المبحوثون أن مرافق العمل ليست مناسبة بدرجة كبيرة، وحرص المؤسسة على توفير المعدات المناسبة التي تواكب التقدم التكنولوجي جاءت بدرجة متوسطة، هذه النتائج أدت إلى تقليل جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد الرضا عن المزايا والخدمات إلى المستوى المتوسط.
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن –جيجل– تلتزم بمستوى متوسط من حيث أخد الإقتراحات المقدمة من طرف العاملين بعين الاعتبار في اتخاد القرارات، وكذلك يرى المبحوثون أن المؤسسة تهتم بدرجة متوسطة لآرائهم فيما يخص القرارات التي تمس المهام التي يؤذونها، وفرصة التأثير في القرارات التي تخص وظائفهم جاءت بدرجة متوسطة، كما أنهم موافقون بدرجة متوسطة على أنهم يحصلون على كافة المعلومات لاتخاد القرارات حول أهداف عملهم ومايقومون به، فهذه النتائج أدت إلى تقليل جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد المشاركة في اتخاد القرارات إلى المستوى المتوسط.

- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى مرتفع من العمل في فريق يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين، وأن الشعور بالإحترام المتبادل أثناء العمل بدرجة مرتفعة، كما يرى المبحوثون أن هناك علاقات صداقة مع زملائهم في المؤسسة، وتمتعهم بمكانة مهمة ضمن جماعتهم في العمل بدرجة مرتفعة، وأنهم يحصلون بدرجة مرتفعة على المساعدة من الزملاء، هذه النتائج أدت إلى تعزيز جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد فرق وجماعات العمل إلى المستوى المرتفع.
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى متوسط من استماع القائدين لإنشغالاتهم المطروحة باستمرا، وأن القائد يمتلك قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل بدرجة متوسطة، كما يرى المبحوثون أن قائد الجماعة يحفزهم على تقديم أفضل أداء ويحصلون منه على المعلومات الكافية للعمل بدرجة متوسطة، وأنهم ليس موافقون بدرجة كبيرة على أن القائد يطلع دائما على ما يقومون به، هذه النتائج أدت إلى تقليل جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد العمليات الإشرافية إلى المستوى المتوسط.
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى متوسط من القيام باجتماعات حضورية وأخرى إفتراضية عبر وسائل الإتصال الحديثة، وأنهم يتلقون التعليمات اللازمة في الوقت المناسب بدرجة متوسطة، كما يرى المبحوثون أنهم يحصلون على المعلومات بسهولة من قائدهم وزملائهم للإجابة على استفساراتهم بدرجة متوسطة؛ هذه النتائج أدت إلى تقليل جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد مرونة الإتصالات إلى المستوى المتوسط.
- بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين أن مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– تلتزم بمستوى مرتفع من وجود برامج للطوارئ، وأن المؤسسة تتوفر على قاعات مجهزة للعلاج بدرجة مرتفعة، كما يرى المبحوثون أن المؤسسة هيئت سيارة إسعاف للحالات الطارئة بدرجة مرتفعة، هذه النتائج أدت إلى تعزيز جودة حياة العمل بالمؤسسة من حيث بعد بيئة عمل صحية وآمنة إلى المستوى المرتفع.
- جاء مستوى الإستغراق الوظيفي بمؤسسة ميناء جن جن–جيجل– مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور الإستغراق الوظيفي (3.488).
- بينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة كل بعد من أبعاد الإستغراق الوظيفي كانت متقاربة بدرجة كبيرة، حيث جاء بعد الإستغراق المعرفي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (3.675) بدرجة مرتفعة، وعادت المرتبة الثانية لبعد الإستغراق السلوكي بمتوسط حسابي قدره (3.516) بدرجة مرتفعة؛ وجاء في المرتبة الثالثة بعد الإستغراق العاطفي متوسطا بمتوسط حسابي قدره (3.307).

– بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– يلتزمون بمستوى متوسط من شعورهم بمرور الوقت بسرعة، وأن العمل يحقق لهم إشباعا كاملا لرغباتهم ومتطلباتهم بدرجة متوسطة، كما يرى المبحوثون أنهم يشعرون بالحماس والشغف في وظائفهم بدرجة متوسطة؛ هذه النتائج أدت إلى تقليل الإستغراق الوظيفي بالمؤسسة من حيث بعد الإستغراق العاطفي إلى المستوى المتوسط.

– بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– يلتزمون بمستوى مرتفع من الحصول على معارف جديدة تمنحهم فرصة الترقية في وظائفهم، وأنهم يستثمرون خبراتهم ومهاراتهم في وظائفهم بدرجة مرتفعة، كما يرى المبحوثون أنهم يكتسبون معارف جديدة أثناء أداء مهامهم الوظيفية بدرجة مرتفعة؛ هذه النتائج أدت إلى تعزيز الإستغراق الوظيفي بالمؤسسة من حيث بعد الإستغراق المعرفي إلى المستوى المرتفع.

– بينت نتائج الدراسة من وجهة نظر المبحوثين في مؤسسة ميناء جن جن–جيجل– يلتزمون بمستوى مرتفع من العمل بدون توقف أثناء أداء مهامهم، وأنهم على استعداد للعمل لساعات إضافية إن طلب منهم ذلك بدرجة مرتفعة، كما يرى المبحوثون أنهم يبذلون قصار جهدهم لإكمال عملهم في أسرع وقت ممكن بدرجة مرتفعة؛ و يبذلون كامل جهدهم لأجل وظائفهم بدرجة مرتفعة، هذه النتائج أدت إلى تعزيز الإستغراق الوظيفي بالمؤسسة من حيث بعد الإستغراق السلوكي إلى المستوى المرتفع.

أما فيما يخص نتائج الفرضيات فقد جاءت كما يلي:

–وجود أثر ذو دلالة إحصائيةعند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

– عدم وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد الرضا عن المزايا والخدمات في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

– وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد المشاركة في اتخاد القرارات في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

– وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد فرق وجماعات العمل في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

– عدم وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد العمليات الإشرافية في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

–عدم وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد مرونة الإتصالات في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

–عدم وجود أثر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لبعد بيئة عمل آمنة وصحية في الإستغراق الوظيفي، لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن– جيجل –.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الإقتصادية ميناء جن جن – جيجل ، تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف المهني).

ثالثا: التوصيات:

– العمل على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث بعد الأجور والتعويضات، وذلك من خلال عمل المؤسسة المينائية جن جن على: الالتزام بمستوى أعلى من العدالة عند توزيع المكافآت والمزايا على موظفيها، وتحسين مستوى الأجور بما يتوافق مع أعباء العمل، وبما يضمن توفير متطلبات الحياة الكريمة لهم.

– العمل على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث بعد الرضا عن المزايا والخدمات، وذلك من خلال عمل المؤسسة المينائية جن جن على: الالتزام بمستوى أعلى من خدمة الإطعام المقدمة، وتحسين مستوى توفير قاعات قاعات مجهزة بوسائل الراحة ومرافق مناسبة للعمل، وبما يضمن توفير مستوى عالي من الراحة للعاملين أثناء القيام بوظائفهم.

– استمرار العمال في الحفاظ على روح الفريق التي لديهم، من شأنها أن تعزز العلاقات في فرق وجماعات العمل.

– العمل على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث بعد المشاركة في اتخاد القرارات، وذلك من خلال عمل المؤسسة المينائية جن جن على: الالتزام بمستوى أعلى من إشراك العاملين في اتخاد القرارات و منحهم المعلومات الكافية حول أهداف عملهم، وبما يضمن توفير مستوى عالي من الرضا الوظيفي لديهم.

– العمل على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث بعد العمليات الإشرافية، وذلك من خلال عمل المؤسسة المينائية جن جن على: الالتزام بمستوى أعلى من التخطيط المسبق لدى القائدين، وتحفيز المرؤوسين ، وبما يضمن توفير مستوى عالي من الشعور بالإنتماء لديهم وبالتالي تقديم الأفضل للمؤسسة.

– العمل على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث بعد مرونة الإتصالات، وذلك من خلال عمل المؤسسة المينائية جن جن على: الالتزام بمستوى أعلى من توفير كافة الوسائل التي تسهل الإتصال بين العاملين، والزيادة في معدل الإجتماعات الحضورية والإفتراضية، وبما يضمن توفير مستوى عالي من مرونة الإتصالات.

– تعزيز بيئة العمل الصحية و الآمنة من خلال مواصلة الحفاظ عليها والسعي دائما كي تكون كذلك.

– الحفاظ على مستوى الإستغراق الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ضرورة حتمية لما لها من أثر فعال في تحقيق أهداف المنظمة واستمراريتها.

– الحفاظ على مستوى الإستغراق الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ضرورة حتمية لما لها من أثر فعال في تحقيق أهداف المنظمة واستمراريتها.

– بما أن نتائج الدراسة بينت وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي، فإننا نوصي المؤسسة بالحفاظ على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديها وتنميتها لأنه ركيزة أساسية لتحسين مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة.

– وأخيرا الحرص على ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، لإرتباطهم المباشر بالعنصر البشري وما يمثلانه من أهمية بالغة في ضبط السلوك التنظيمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1- الكتب

1. اسماعيل سعيد السيد علي. (2007). *مبادئ الإحصاء الوصفي والتطبيقي* (الإصدار د ط). الإسكندرية، مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.

2. ربحي مصطفى عميان، و عثمان محمد عميان غنيم. (2000). *مناهج وأساليب البحث العلمي* (الإصدار 1). عمان، عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع.

3. رشيد محمد محسن محمد، و منى عطا الله الشويلات. (2008). *مبادئ الإحصاء والإحتمالات ومعالجتها بواسطة برنامج spss* (الإصدار 1). عمان، الاردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

4. زياد علي، الجرجاوي. (2010). القواعد المنهجية التربوية للاستبيان. مطبعة أبناء الجراح. فلسطين.

5. سعيد السالم مؤيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي*. عمان، عمان : إثراء للنشر والتوزيع.

6. سيد محمد جاد الرب. (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية*. القاهرة: مطبعة العشري.

7. سيد محمد حاد الرب. (2004). *ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية*. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.

8. صبري عزام. (2006). أساسيات في النظام الإحصائي الشامل spss. دار جدار الكتاب العالمي.الأردن.

9. عباس الطلافحة، بلال محمد الزغبي. (2004). النظام الإحصائي spss. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.

10. عبد الحميد المغربي عبد الفتاح. (2007). *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموار البشرية*. مصر، مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

11. عبد الحميد عبد الفتاح المغريبي. (2008). *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية*. مصر، مصر: جامعة المنصورة .

12. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي. (2009). *أساليب الإحصاء للعلوم الإقتصادية وادارة الأعمال مع استخدام برنامج spss* (الإصدار 1). الأردن، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع.

13. محفوظ جودة. (2008). *التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss* (الإصدار 1). الأردن، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

14. محمد أبو زيد خير. (2010). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS (الطبعة الأولى). الأردن. دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

15. محمد عبد العال االنعيمي. ووأخرون. (2009). *إدارة الجودة المعاصرة مقدمة في إدارة الجودة والإنتاج والعمليات والخدمات*. عمان، الأردن : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

16. مصطفى عميان ربحي وآخرون. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي. عمان. الأردن. دار الصفاء للنشر والتوزيع.

17. منى عطا الله الشويلات وآخرون. (2008). مبادئ الإحصاء والاحتمالات ومعالجتها بواسطة برنامج SPSS. عمان. الأردن. دار الصفاء للنشر والتوزيع.

2- المجلات العلمية

1. اسماعيل, خليل ماضيي. (2015). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الإستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الأسكان والأشغال العامة. *مجلة كلية فلسطين التقنية* (3).

2. أفراح خضير عبد الرضا الغانمي، دور الإستغراق الوظيفي وإنعكاساته على فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، دراسة إستطلاعية تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة للتربية ومحافظة كربلاء المقدسة، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد16، العدد3، 2018.

3. امام محمود السيد. (2018). الإستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. *مجلة إقتصاديات المال والأعمال* (8).

4. حمد الهذاب التغريد، و عبد الملك بن طاهر المخلافي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي –دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الادارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض–. *المجلة العربية للادارة ، 40* (2)، 233-254.

5. رنا ناصر صبر. (2017). دور الإستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون. *مجلة العلوم الإقتصادية ، 23* (99).

6. سامي الزهر، و جمال أبو دولة. (2013). تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية الداعمة لتطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية –دراسة ميدانية في مدرسة التنوير الأدقية. *مجلة تشرين للبحوث والدرسات العلمية ، 35* (3).

7. عقون شراف، و لقمان بوخدوني. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة. *مجلة الأفاق لدراسات الإقتصادية ، 5* (2).

8. عموري، أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا، دراسة حالة مجتمع، جامعة حمه لخضر الوادي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، مجلد4، عدد2، الجزائر، 2019.

9. فادية عموري العباسي، و احمد الصالح سباع. (2019). أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا –دراسة حالة مجتمع عموري–. *المجلة الإقتصادية المعاصرة ، 4 (2)* ، 121–134. الوادي، جامعة حمه لخضر، الجزائر.

10.فوزية ضو، و سلاف مشري. (2021). الإستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية. *مجلة التمكين الإجتماعي ، 3* (1).

11.محمد لطرش، دراسة الإستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج ، مجلة الأبعاد الاقتصادية، جامعة باتنة01، مجلد10، عدد2، ص43، 2020.

12.هاني السيد محمد العزب، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة ألمينا مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، المجلد 10، العدد33، ص93–198.

13.ولاء الصافي، العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد13، دمشق،2017.

3– الرسائل الجامعية

1. اسماعيل،خليل ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. *رسالة دكتوراه غير منشورة* . الإسماعلية، فلسطين: جامعة قناة السويس.

2. أفراح علي محمد سعد الحربي. (أيار, 2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. *ماجستير إدارة الأعمال، إدارة الموارد البشرية (43)* . جدة، المملكة العربية السعودية.

3. ايمان صلاح المنطاوي. (2007). أثر ثقافة المنظمة على الإستغراق الوظيفي- دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية-. *رسالة ماجستير* . مصر، جامعة طنطا، مصر.

4. بن عبد العزيز آل جمعان شادن بنت عبد الله. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود افسلامية في مدينة الرياض. *مذكرة لنيل درجة الماجستر في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي* . المملكة العربية السعودية، كلية التربية قسم الإدارة والتخطيط، سعودية.

5. جنات بوخمخم. (2014). تقييم جودة الحياة الوظيفية لى الموظفين في جامعة جيجل. *رسالة مكملة استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص الموارد البشرية* . جيجل، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر.

6. عبد الرحمان، نهاد الشنطي. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومة وعلاقته بأخلاقيات العمل- دراسة تطبيقية على الأشغال العامة والإسكان. *رسالة مقدمة لإستكمال متطبات الماجستير في إدارة الدولة* . غزة، جامعة الاقصى.

7. حسن محمد حسن النجار، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في قطاع التربية والتعليم في قطاع غزة رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2017.

8. عبد الحليم حايك، أثر إدراك العاملين لجودة حياة العمل في أداء العاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة العاملة للإتصالات بحلب، رسالة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، دامعة حلب، سوريا، 2011.

9. خليل إسماعيل ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الإسماعيلية، جامعة قناة السويس، فلسطين 2014.

10.إيمان حسن جمعة نصار، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفين دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم العالي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، فلسطين، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013.

11.هويدا علي محمد عطا المنان، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018.

12.أفراح علي محمد سعد الحربي. (أيار, 2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. *ماجستير إدارة الأعمال، إدارة الموارد البشرية (43)* . جدة، المملكة العربية السعودية.

13.ايمان صلاح المنطاوي. (2007). أثر ثقافة المنظمة على الإستغراق الوظيفي- دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية-. *رسالة ماجستير* . مصر، جامعة طنطا، مصر.

14.بن عبد العزيز آل جمعان شادن بنت عبد الله. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود افسلامية في مدينة الرياض. *مذكرة لنيل درجة الماجستر في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي* . المملكة العربية السعودية، كلية التربية قسم الإدارة والتخطيط، سعودية.

15.عبد العزيز أحمد عزمي، دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بجامعة السويس، الاسماعيلية،2005.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Ahmadi,F,and salavati, A survey relationship between quality of work life and organizational commitement in public organization in Kurdistan province, interdisciplinary journal of contemporary research in business, 4(1), pp235-246, (2012).

2. -Andy danford, and richardson, m, and stewart, p, and tailby, s, ' partnership, high performance work systemes and quality o working life, new technology, work and employment' , 23(3), 2008.

3. Ayesha tabassum , international between quality of work life dimensions and , faculty member job satisfaction in the private universities of benglades, European journal of business and management, vol4, N02, pp79-89,2012.

4. Azeem S, personalityHardiness, Job Involvement and job burnout amoungteachers, international journal of vacational and technicaleducation, Vol2, No3, pp36-40, 2010

5. Chandranshu sinha, factorsaffectingquality of work life, empricalevidencefromindianorganiztionaustralianjiurnal of business and management research, Vol1, No11, pp31-40, 2012.

6. -Elise ramstade, ' promoting performance and the quality of working life simultaneously' ; inernational journal productivity and performance management, vol58, issue5, pp423-436, 2009.

7. FapahundaTunke, M, An evaluation of perceptions and experienes of quality of work life in negeria international journal of accademicresearch in management IJRM, Vol2, No4, pp86-88, 2013.

8. Guillory, W, A, and Galindo, L, A, Empowerment for ligh-performing organizations innovations international (1995)

9. Hanita sarah saad, ainon juhariah abu samah nurita juhadi, 'employees peception on quality work life and job satisfaction i, private higher learning institution' international preview of business research paper, vol4, no3, pp23-34, june2008.

10. -Indira kandasamy, sreekumar ancher,' hotel employees expectations of 'QWL ' a qualitive and study inernational' , jouirnal of hospitaly management, vol28, issue3, pp328-337, 2008.

11. Islam,M, quality of work life, an.insight of cause attrition in insurance sector in india, international conference of management (ICM2011) proceeding(2011) p344.

12. Kanungo, R, 1982 Measurement of job and workinvolvement journal of appliedpsychology, Vol 67, No3, PP341-349.

13. Khan t ;jam f ;akbar A ;khan M ; et hijazi s , 2011, Job involvement predictor of employee commitment evidence from Pakistan, International journal of business and management 6(4) .

14. -M, s, hayrol azril 'can quality of work life affect work performance amoung goverment agriculture extension

15. NormalaDaud, Investigating the relationshipbetweenquality of work life and organizationalcommitmentamoungstemployee in malaysianfirms, International journal of busness and management, Vol5, No10, pp271-275, october 2010.

16. Roberto alvescalumbi, Jane auxiliadoraamorin, TSA, Carmen Maria GarcioMarciel, Ts, OtavioDamazio Filho, TSA, Aldemir Jose Feriera Tales Evaluation of the quality of life of anesthesiologists in the city of reciefRevistaBrasiliera de Anesthesiologists, Vol60, issue01, PP2-51, 2010.

17. Seid H, MOusavi, saeed yarmohamdi Monfared, Akbar Heidary investigating the relationship between life quality and productivity in physical education office employee's in zanjan 3rd world conference on education sciences vol,15,(2011).

18. Sharmila J.V.E employee engagement an approachorganization excellence international journal of social science and interdisciplinaryresearch, Vol2, N03

19. Zaraket, W, impact of job involvementorganizationalcommitement, a case study of lebanase public sector international humanitiesstudies, Vol4, N03, 2017.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

اسم ولقب الاستاد المحكم	الكلية
نجيمي عيسى	العلوم الاقتصادية والتجارية وعوم التسيير
عمارة الشريف	
مقراش فوزية	
حمودة نسيم	

الملحق رقم (02):الاستيان بعد التحكيم

جامعة محمد الصديق بن يحيى تاسوست– جيجل

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم–علوم التسيير–

استبيان حول: أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي

دراسة ميدانية على مؤسسة ميناء جن جن–جيجل–

نسعى من خلال هذه الإستبانة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة التطبيقية لمذكرة الماستر ل. م.د في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان" أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي –دراسة ميدانية على مؤسسة ميناء جن جن –جيجل–"

لذا نأمل منكم قراءة جميع عبارات الاستبيان بتمعن و التكرم بإبداء رأيكم عنها بكل دقة وموضوعية لتحقيق أهداف الدراسة، مع العلم أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، وستكون دقة إجابتكم بمثابة عون كبير لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية وعلمية.

–شاكرين لكم حسن تعاونكم–

إعداد الطالبات:

–عربيد أمينة

–عساوس أسيا

الأستاذ المشرف:

د.محمد عبد اللوش

السنة الجامعية: 2023_2024

<u>الجزء الأول</u>: البيانات الشخصية والوظيفية

نرجوا تعبئة البيانات التالية بوضع إشارة (√) في الخانة المناسبة لكم.

1-الجنس: ذكر ☐ ☐

2-العمر: أقل من 30 سنة ☐ من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة ☐

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐

3-المؤهل العلمي: ثانوي أو أقل ☐ تقني سامي ☐

ليسانس ☐ ماستر أو مهندس ☐

دراسات عليا(ماجستير، دكتوراه) ☐

4-الصنف الوظيفي: إطار ☐ عون تحكم ☐ عون تنفيذ ☐

5-سنوات العمل:أقل من 5 سنوات ☐

من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐

15 سنة فأكثر ☐

<u>الجزء الثاني</u>: محاور الاستبيان

المحور الأول: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية، يرجى قراءة العبارات بتمعن و الإجابة بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الأبعاد	الرقم	العبارا ت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الأجور والتعويضات	1	نظام الأجور المعتمد في مؤسستنا محفز بالنسبة لي					
	2	أجري الشهري يشبع حاجاتي ومتطلباتي					
	3	حجم العمل الذي أؤديه مناسب مع الأجر الذي أحصل عليه					
	4	أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف لي سنويا					
	5	في مؤسستنا يتم توزيع المكافآت بشكل عادل					
المزايا والخدمات	6	تتوفر المؤسسة على قاعات مجهزة بوسائل الراحة					
	7	تقوم مؤسستنا بتقديم خدمة إطعام جيدة لموظفيها					
	8	نستفيد من خدمة نقل جيدة بالمؤسسة					
	9	تتوفر المؤسسة على مرافق مناسبة للعمل					
	10	تحرص مؤسستنا على توفير المعدات المناسبة التي تواكب التقدم التكنولوجي					
المشاركة في اتخاذ القرارات	11	تأخذ مؤسستنا الاقتراحات المقدمة من طرف عمالها في اتخاذ القرارات					
	12	لدي كافة المعلومات لاتخاذ قرارات حول أهداف عملي وما أقوم به					
	13	لدي فرصة التأثير في القرارات التي تخص وظيفتي					

	14	تهتم مؤسستنا بآرائنا عند اتخاد القرارات التي تمس المهام التي نؤديها					
فرق وجماعات العمل	15	أعمل في فريق عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين					
	16	توجد علاقات صداقة بيني وبين زملائي في المؤسسة					
	17	أشعر بوجود إحترام متبادل أثناء العمل					
	18	أتمتع بمكانة مهمة ضمن جماعتي في العمل					
	19	أحصل على المساعدة من الزملاء عند الحاجة					
العمليات الإشرافية	20	يمتلك القائد قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل					
	21	نحصل من قائدنا على المعلومات الكافية حول العمل					
	22	قائد جماعتنا على إطلاع دائم بما يقوم به مرؤوسيه					
	23	يحفزنا قائد جماعتنا على تقديم أفضل أداء					
	24	يستمع قائدنا لانشغالاتنا المطروحة باستمرار					
مرونة الإتصالات	25	أقوم باتصالات مع زملائي بشكل مستمر					
	26	نقوم باجتماعات حضورية وأخرى افتراضية عبر وسائل الإتصال الحديثة					
	27	أتلقى التعليمات اللازمة في وقتها المناسب					
	28	عندما تكون لدي استفسارات فإنني أحصل بسهولة على المعلومات بسهولة من زملائي وقائدي					
بيئة عمل صحية و آمنة	29	بيئة المؤسسة آمنة تتوفر على (التهوية، الإضاءة، وبعيدة عن الضوضاء)					
	30	في مكان عملي توجد حقيبة الإسعافات الأولية					

	31	يوجد داخل المؤسسة برامج للطوارئ						
	32	تتوفر مؤسستنا على قاعات مجهزة للعلاج						
	33	هيئت مؤسستنا سيارة إسعاف للحالات الطارئة						

المحور الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الاستغراق الوظيفي ،يرجى قراءة العبارات بتمعن والإجابة بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الأبعاد	**الرقم**	**العبارات**	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الإستغراق العاطفي	1	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل					
	2	أشعر بوجودي وإنتمائي لوظيفتي					
	3	أستمتع بعملي وأنجز مهامي بأريحية					
	4	أشعر بالحماس والشغف في وظيفتي					
	5	يحقق لي عملي إشباعا كاملا لرغباتي ومتطلباتي					
الإستغراق المعرفي	6	أقوم بدورات تدريبية حول عملي					
	7	أسعى للحصول على معارف جديدة تمنحني فرصة الترقية في وظيفتي					
	8	أستثمر خبراتي ومهاراتي في وظيفتي					
	9	اكتسبت معارف جديدة أثناء أداء مهامي الوظيفية					
الإستغراق السلوكي	10	أبدل كامل جهدي لأجل وظيفتي					
	11	أنا أعمل بدون توقف أثناء أداء مهامي					
	12	أبذل قصار جهدي لإكمال عملي في أسرع وقت ممكن					
	13	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل					
	14	لدي استعداد كي أعمل لساعات إضافية إن طلب مني ذلك					

الملحق رقم (03): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

		الأجور_التعويضات**x1**	A1	A2	A3	A4	A5
الأجور_التعويضات x1	Corrélation de Pearson	1	,730**	,725**	,799**	,785**	,723**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80

A1	Corrélation de Pearson	,730**	1	,660**	,395**	,476**	,295**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,008
	N	80	80	80	80	80	80
A2	Corrélation de Pearson	,725**	,660**	1	,455**	,398**	,274*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,014
	N	80	80	80	80	80	80
A3	Corrélation de Pearson	,799**	,395**	,455**	1	,544**	,584**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A4	Corrélation de Pearson	,785**	,476**	,398**	,544**	1	,508**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A5	Corrélation de Pearson	,723**	,295**	,274*	,584**	,508**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,008	0,014	0,000	0,000	
	N	80	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المزايا_الخدمات**x2**	A6	A7	A8	A9	A10
المزايا_الخدمات x2	Corrélation de Pearson	**1**	,653**	,641**	,529**	,738**	,707**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A6	Corrélation de	**,653****	1	,330**	0,116	,333**	,309**

	Pearson						
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,003	0,304	0,003	0,005
	N	**80**	80	80	80	80	80
A7	Corrélation de Pearson	**,641****	,330**	1	0,139	,330**	,283*
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,003		0,220	0,003	0,011
	N	**80**	80	80	80	80	80
A8	Corrélation de Pearson	**,529****	0,116	0,139	1	,287**	,271*
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,304	0,220		0,010	0,015
	N	**80**	80	80	80	80	80
A9	Corrélation de Pearson	**,738****	,333**	,330**	,287**	1	,447**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,003	0,003	0,010		0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A10	Corrélation de Pearson	**,707****	,309**	,283*	,271*	,447**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,005	0,011	0,015	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المشاركة_اتخاد_القرارات**x3**	A11	A12	A13	A14
المشاركة_اتخاد_القرارات x3	Corrélation de Pearson	**1**	,694**	,745**	,802**	,759**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80
A11	Corrélation de Pearson	**,694****	1	,253*	,353**	,531**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,024	0,001	0,000
	N	**80**	80	80	80	80

A12	Corrélation de Pearson	**,745****	,253*	1	,631**	,318**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,024		0,000	0,004
	N	**80**	80	80	80	80
A13	Corrélation de Pearson	**,802****	,353**	,631**	1	,418**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,001	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80	80
A14	Corrélation de Pearson	**,759****	,531**	,318**	,418**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,004	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		x4 فرق_جماعات_العمل	A15	A16	A17	A18	A19
فرق_جماعات_العملx4	Corrélation de Pearson	**1**	,845**	,927**	,930**	,860**	,820**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A15	Corrélation de Pearson	**,845****	1	,718**	,743**	,611**	,571**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A16	Corrélation de Pearson	**,927****	,718**	1	,876**	,763**	,687**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A17	Corrélation de Pearson	**,930****	,743**	,876**	1	,724**	,721**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A18	Corrélation de Pearson	**,860****	,611**	,763**	,724**	1	,705**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A19	Corrélation de Pearson	**,820****	,571**	,687**	,721**	,705**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		العمليات_الاشرافية5x	A20	A21	A22	A23	A24
العمليات_الاشرافية5x	Corrélation de Pearson	1	,758**	,795**	,806**	,826**	,808**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A20	Corrélation de Pearson	,758**	1	,620**	,414**	,573**	,438**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A21	Corrélation de Pearson	,795**	,620**	1	,533**	,509**	,507**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A22	Corrélation de Pearson	,806**	,414**	,533**	1	,620**	,653**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A23	Corrélation de Pearson	,826**	,573**	,509**	,620**	1	,606**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80	80	80
A24	Corrélation de Pearson	,808**	,438**	,507**	,653**	,606**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	80	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		مرونة_الاتصالات6x	A25	A26	A27	A28	
مرونة_الاتصالات6x	Corrélation de Pearson	1	,752**	,789**	,806**		,836**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80		80
A25	Corrélation de Pearson	,752**	1	,406**	,458**		,539**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80		80
A26	Corrélation de Pearson	,789**	,406**	1	,544**		,534**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000		0,000

	N	**80**	80	80	80	80
A27	Corrélation de Pearson	**,806****	,458**	,544**	1	,588**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80	80
A28	Corrélation de Pearson	**,836****	,539**	,534**	,588**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		بيئة_عمل_صحية_آمنةx7	A29	A30	A31	A32	A33
بيئة_عمل_صحية_آمنةx7	Corrélation de Pearson	**1**	,674**	,717**	,802**	,837**	,785**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A29	Corrélation de Pearson	**,674****	1	,416**	,361**	,454**	,241*
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,000	0,001	0,000	0,031
	N	**80**	80	80	80	80	80
A30	Corrélation de Pearson	**,717****	,416**	1	,420**	,339**	,426**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000		0,000	0,002	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A31	Corrélation de Pearson	**,802****	,361**	,420**	1	,747**	,646**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A32	Corrélation de Pearson	**,837****	,454**	,339**	,747**	1	,757**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,002	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
A33	Corrélation de Pearson	**,785****	,241*	,426**	,646**	,757**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,031	0,000	0,000	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		XXX محور_مستوى_جودة_الحياة	الأجور_التعويضات x1	x2 المزايا_الخدمات	x3 المشاركة_اتخاذ_القرارات	x4 فرق_جماعات_العمل	x5 العمليات_الاشرافية	x6 مرونة_الاتصالات	x7 بيئة_عمل_صحية_آمنة
XXX محور_مستوى_جودة_الحياة	Corrélation de Pearson	1	,795**	,643**	,782**	,769**	,830**	,784**	,764**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
الأجور_التعويضات x1	Corrélation de Pearson	,795**	1	,527**	,616**	,473**	,637**	,508**	,488**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
المزايا_الخدمات x2	Corrélation de Pearson	,643**	,527**	1	,323**	,348**	,410**	,425**	,443**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,003	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
x3 المشاركة_اتخاذ_القرارات	Corrélation de Pearson	,782**	,616**	,323**	1	,577**	,616**	,507**	,607**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,003		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
فرق_جماعات_العمل x4	Corrélation de Pearson	,769**	,473**	,348**	,577**	1	,589**	,573**	,500**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
العمليات_الاشرافية x5	Corrélation de Pearson	,830**	,637**	,410**	,616**	,589**	1	,660**	,510**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
مرونة_الاتصالات x6	Corrélation de Pearson	,784**	,508**	,425**	,507**	,573**	,660**	1	,582**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
بيئة_عمل_صحية_آمنة x7	Corrélation de Pearson	,764**	,488**	,443**	,607**	,500**	,510**	,582**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستغراق الوظيفي

Corrélations

		الاستغراق_العاطفيyy1	B1	B2	B3	B4	B5
الاستغراق_العاطفيyy1	Corrélation de Pearson	1	,729**	,796**	,896**	,855**	,798**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
B1	Corrélation de Pearson	,729**	1	,481**	,571**	,464**	,438**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
B2	Corrélation de Pearson	,796**	,481**	1	,746**	,579**	,462**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
B3	Corrélation de Pearson	,896**	,571**	,746**	1	,741**	,619**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80
B4	Corrélation de Pearson	,855**	,464**	,579**	,741**	1	,700**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80	80	80
B5	Corrélation de Pearson	,798**	,438**	,462**	,619**	,700**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	80	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاستغراق_المعرفيyy2	B6	B7	B8	B9
الاستغراق_المعرفيyy2	Corrélation de Pearson	1	,842**	,853**	,836**	,784**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80
B6	Corrélation de Pearson	,842**	1	,747**	,492**	,467**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80
B7	Corrélation de Pearson	,853**	,747**	1	,554**	,450**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80

B8	Corrélation de Pearson	**,836****	,492**	,554**	1	,806**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80	80
B9	Corrélation de Pearson	**,784****	,467**	,450**	,806**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000	0,000	
	N	**80**	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاستغراق_السلوكيyy3	B10	B11	B12	B13	B14
الاستغراق_السلوكيyy3	Corrélation de Pearson	**1**	,642**	,662**	,749**	,549**	,706**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
B10	Corrélation de Pearson	**,642****	1	,239*	,348**	,269*	,387**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,033	0,002	0,016	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
B11	Corrélation de Pearson	**,662****	,239*	1	,633**	0,065	,286*
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,033		0,000	0,564	0,010
	N	**80**	80	80	80	80	80
B12	Corrélation de Pearson	**,749****	,348**	,633**	1	0,133	,411**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,002	0,000		0,240	0,000
	N	**80**	80	80	80	80	80
B13	Corrélation de Pearson	**,549****	,269*	0,065	0,133	1	,227*
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,016	0,564	0,240		0,043
	N	**80**	80	80	80	80	80
B14	Corrélation de Pearson	**,706****	,387**	,286*	,411**	,227*	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,010	0,000	0,043	
	N	**80**	80	80	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		محور_مستو_الاستغراق_الوظYY	الاستغراق_العاطفيyy1	الاستغراق_المعرفيyy2	الاستغراق_السلوكيyy3
محور_مستو_الاستغراق_الوظYY	Corrélation de Pearson	**1**	,856**	,807**	,741**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80
الاستغراق_العاطفيyy1	Corrélation	**,856****	1	,583**	,400**

	de Pearson				
	Sig. (bilatérale)	**0,000**		0,000	0,000
	N	**80**	80	80	80
الاستغراق_المعرفيyy2	Corrélation de Pearson	**,807****	,583**	1	,419**
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000		0,000
	N	**80**	80	80	80
الاستغراق_السلوكيyy3	Corrélation de Pearson	**,741****	,400**	,419**	1
	Sig. (bilatérale)	**0,000**	0,000	0,000	
	N	**80**	80	80	80

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (05): معامل الثبات الفا كرونباخ

بعد الأجور والتعويضات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,808	5

بعد المزايا والخدمات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,669	5

بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,741	4

بعد فرق وجماعات العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,922	5

بعد العمليات الإشرافية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,858	5

بعد مرونة الإتصالات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,806	4

بعد بيئة عمل صحية و آمنة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,805	5

محور جودة الحياة الوظيفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,941	33

بعد الاستغراق العاطفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,870	5

بعد الإستغراق المعرفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,844	4

بعد الإستغراق السلوكي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,666	5

محور الإستغراق الوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,870	14

ألفا كرونباخ الكلي للدراسة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	47

الملحق رقم (06): الخصائص الديموغرافية والوظيفية

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	50	62,5	62,5	62,5
	انثى	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 30 سنة	7	8,8	8,8	8,8
	من 30 الى اقل من 40 سنة	36	45,0	45,0	53,8
	من 40 الى اقل من 50 سنة	30	37,5	37,5	91,3
	من 50 سنة فأكثر	7	8,8	8,8	100,0

	Total	80	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي أو أقل	11	13,8	13,8	13,8
	تقني سامي	15	18,8	18,8	32,5
	ليسانس	30	37,5	37,5	70,0
	ماستر أو مهندس	22	27,5	27,5	97,5
	دراسات عليا(ماجستر-دكتوراه)	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

الصنف الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار	23	28,7	28,7	28,7
	عون تحكم	29	36,3	36,3	65,0
	عون تنفيد	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

سنوات العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	7	8,8	8,8	8,8
	من 5 الى أقل من 10 سنوات	14	17,5	17,5	26,3
	من 10 تاى أقل من 15 سنة	30	37,5	37,5	63,7
	سنة فأكثر 15	29	36,3	36,3	100,0

Total	80	100,0	100,0	

الملحق رقم(07): نتائج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمحوري جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
A1	80	3,40	,922
A2	80	3,13	,998
A3	80	3,11	1,055
A4	80	3,20	1,084
A5	80	2,83	1,100
A6	80	2,69	1,086
A7	80	2,46	1,043
A8	80	3,58	,938
A9	80	3,14	1,064
A10	80	3,26	1,040
A11	80	2,72	,900
A12	80	3,30	1,036
A13	80	3,29	,970
A14	80	3,18	1,028
A15	80	3,46	1,078
A16	80	3,60	1,026
A17	80	3,58	,991
A18	80	3,65	,901

A19	80	3,79	,758
A20	80	3,34	,967
A21	80	3,38	1,011
A22	80	3,41	,977
A23	80	3,34	,980
A24	80	3,23	1,043
A25	80	3,54	,954
A26	80	3,11	1,019
A27	80	3,34	,913
A28	80	3,36	,971
A29	80	2,91	1,081
A30	80	3,15	1,126
A31	80	3,56	,809
A32	80	3,70	,848
A33	80	3,81	,956
B1	80	2,99	1,073
B2	80	3,51	1,019
B3	80	3,52	,941
B4	80	3,30	1,024
B5	80	3,21	1,110
B6	80	3,36	1,034
B7	80	3,44	1,004
B8	80	3,94	,891
B9	80	3,96	,737
B10	80	4,03	,856
B11	80	3,46	1,055

B12	80	3,78	,954
B13	80	2,66	1,190
B14	80	3,68	1,134
x1الأجور_التعويضات	80	3,1325	,77750
x2المزايا_الخدمات	80	3,0250	,67907
x3المشاركة_اتخاد_القرارات	80	3,1219	,73883
x4فرق_جماعات_العمل	80	3,6150	,83637
x5العمليات_الاشرافية	80	3,3375	,79530
x6مرونة_الاتصالات	80	3,3375	,76731
x7بيئة_عمل_صحية_آمنة	80	3,4275	,72896
XXXمحور_مستوى_جودة_الحياة	80	3,2886	,58458
yy1الاستغراق_العاطفي	80	3,3075	,83950
yy2الاستغراق_المعرفي	80	3,6750	,76245
yy3الاستغراق_السلوكي	80	3,5169	,69126
YYمحور_مستو_الاستغراق_الوظ	80	3,4884	,61450

الملحق رقم(08): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Caractéristiques

			Statistiques	Erreur standard
x1التعويضات_الأجور	Moyenne		3,1325	,08693
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,9595	
		Borne supérieure	3,3055	

	Moyenne tronquée à 5 %		3,1472	
	Médiane		3,2000	
	Variance		,605	
	Ecart type		,77750	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		1,15	
	Asymétrie		-,337	,269
	Kurtosis		-,187	,532
x2الخدمات_المزايا	Moyenne		3,0250	,07592
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,8739	
		Borne supérieure	3,1761	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,0472	
	Médiane		3,2000	
	Variance		,461	
	Ecart type		,67907	
	Minimum		1,20	
	Maximum		4,60	
	Plage		3,40	
	Plage interquartile		1,00	
	Asymétrie		-,411	,269
	Kurtosis		,051	,532
x3القرارات_اتخاد_المشاركة	Moyenne		3,1219	,08260
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,9575	
		Borne supérieure	3,2863	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,1424	
	Médiane		3,0000	
	Variance		,546	
	Ecart type		,73883	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,75	
	Plage		3,75	
	Plage interquartile		1,00	
	Asymétrie		-,432	,269
	Kurtosis		,570	,532
x4العمل_جماعات_فرق	Moyenne		3,6150	,09351
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,4289	
		Borne supérieure	3,8011	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,6611	
	Médiane		4,0000	
	Variance		,700	

	Ecart type		,83637	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		,95	
	Asymétrie		-1,014	,269
	Kurtosis		,952	,532
x5الاشرافية_العمليات	Moyenne		3,3375	,08892
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,1605	
		Borne supérieure	3,5145	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,3806	
	Médiane		3,6000	
	Variance		,633	
	Ecart type		,79530	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		1,00	
	Asymétrie		-,917	,269
	Kurtosis		,462	,532
x6الاتصالات_مرونة	Moyenne		3,3375	,08579
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,1667	
		Borne supérieure	3,5083	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,3889	
	Médiane		3,5000	
	Variance		,589	
	Ecart type		,76731	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,50	
	Plage		3,50	
	Plage interquartile		,75	
	Asymétrie		-1,202	,269
	Kurtosis		,915	,532
x7آمنة_صحية_عمل_بيئة	Moyenne		3,4275	,08150
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,2653	
		Borne supérieure	3,5897	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,4639	
	Médiane		3,6000	
	Variance		,531	
	Ecart type		,72896	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	

	Plage		4,00	
	Plage interquartile		1,00	
	Asymétrie		-,996	,269
	Kurtosis		1,287	,532
الحياة_جودة_مستوى_محورXXX	Moyenne		3,2886	,06536
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,1585	
		Borne supérieure	3,4187	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,3152	
	Médiane		3,4091	
	Variance		,342	
	Ecart type		,58458	
	Minimum		1,18	
	Maximum		4,79	
	Plage		3,61	
	Plage interquartile		,57	
	Asymétrie		-,890	,269
	Kurtosis		1,907	,532
العاطفي_الاستغراقyy1	Moyenne		3,3075	,09386
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,1207	
		Borne supérieure	3,4943	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,3444	
	Médiane		3,5000	
	Variance		,705	
	Ecart type		,83950	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		1,15	
	Asymétrie		-,882	,269
	Kurtosis		,708	,532
المعرفي_الاستغراقyy2	Moyenne		3,6750	,08524
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,5053	
		Borne supérieure	3,8447	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,7222	
	Médiane		4,0000	
	Variance		,581	
	Ecart type		,76245	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		,50	
	Asymétrie		-1,193	,269

	Kurtosis		1,715	,532
السلوكي_الاستغراقyy3	Moyenne		3,5169	,07729
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,3630	
		Borne supérieure	3,6707	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,5222	
	Médiane		3,6000	
	Variance		,478	
	Ecart type		,69126	
	Minimum		1,75	
	Maximum		5,00	
	Plage		3,25	
	Plage interquartile		1,00	
	Asymétrie		-,228	,269
	Kurtosis		-,354	,532
الوظ_الاستغراق_مستو_محورYY	Moyenne		3,4884	,06870
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	3,3516	
		Borne supérieure	3,6251	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,5099	
	Médiane		3,5714	
	Variance		,378	
	Ecart type		,61450	
	Minimum		1,64	
	Maximum		4,86	
	Plage		3,21	
	Plage interquartile		,75	
	Asymétrie		-,644	,269
	Kurtosis		,787	,532

الملحق رقم(09): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,698[a]	,487	,437	,46114	2,061

a. Prédicteurs : (Constante), x7بيئة_عمل_آمنة_صحية, x2الخدمات_المزايا, x4العمل_جماعات_فرق, x5الاشرافية_العمليات, x3القرارات_اتخاذ_المشاركة, x6الاتصالات_مرونة, x1التعويضات_الأجور

b. Variable dépendante : YYالوظ_الاستغراق_مستو_محور

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,520	7	2,074	9,755	,000[b]
	Résidu	15,311	72	,213		
	Total	29,831	79			

a. Variable dépendante : YYالوظ_الاستغراق_مستو_محور

b. Prédicteurs : (Constante), x7آمنة_صحية_عمل_بيئة, x2الخدمات_المزايا, x4العمل_جماعات_فرق,
x5الاشرافية_العمليات, x3القرارات_اتخاد_المشاركة, x6الاتصالات_مرونة, x1التعويضات_الأجور

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
		B	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
1	(Constante)	1,397	,306		4,557	,000		
	x1التعويضات_الأجور	-,040	,100	-,051	-,399	,691	,443	2,255
	x2الخدمات_المزايا	-,087	,095	-,096	-,920	,361	,651	1,536
	x3_اتخاد_المشاركة القرارات	,238	,108	,287	2,206	,031	,423	2,366
	x4العمل_جماعات_فرق	,170	,085	,231	2,001	,049	,534	1,874
	x5الاشرافية_العمليات	,170	,104	,220	1,636	,106	,394	2,536
	x6الاتصالات_مرونة	,041	,101	,051	,403	,688	,452	2,210
	x7آمنة_صحية_عمل_بيئة	,122	,101	,145	1,216	,228	,500	2,001

a. Variable dépendante : YYالوظ_الاستغراق_مستو_محور

الملحق رقم(10): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات مجموعتي الذكور والإناث:

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	الجنس	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
XXXالحياة_جودة_مستوى_محور	ذكر	,126	50	,047	,950	50	,033
	انثى	,262	30	,000	,879	30	,003

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests statistiques[a]

	_مستوى_محورXXX الحياة_جودة
U de Mann-Whitney	662,000
W de Wilcoxon	1127,000
Z	-,875
Sig. asymptotique (bilatérale)	,382

a. Variable de regroupement : الجنس

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العمر حول محور جودة الحياة الوظيفية

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	العمر	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الحياة_جودة_مستوى_محورXXX	سنة 30 من اقل	,211	7	,200*	,924	7	,499
	سنة 40 من اقل الى 30 من	,159	36	,021	,917	36	,011
	سنة 50 من اقل الى 40 من	,167	30	,032	,941	30	,095
	فأكثر سنة 50 من	,323	7	,026	,739	7	,010

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests statistiques[a,b]

	_مستوى_محورXXX الحياة_جودة
Khi-deux	3,820
ddl	3
Sig. asymptotique	,282

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : العمر

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المؤهل العلمي محور جودة الحياة الوظيفية

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	العلمي المؤهل	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الحياة_جودة_مستوى_محورXXX	أقل أو ثانوي	,154	11	,200*	,943	11	,553

	سامي تقني	,208	15	,080	,860	15	,024
	ليسانس	,212	30	,001	,885	30	,004
	مهندس أو ماستر	,152	22	,200*	,956	22	,414
	(دكتوراه-ماجستر)عليا دراسات	,260	2	.			

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests statistiques[a,b]

	_مستوى_محورXXX الحياة_جودة
Khi-deux	,464
ddl	4
Sig. asymptotique	,977

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : المؤهل العلمي

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الصنف الوظيفي محور جودة الحياة الوظيفية

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	الوظيفي الصنف	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الحياة_جودة_مستوى_محورXXX	إطار	,140	23	,200*	,953	23	,344
	تحكم عون	,195	29	,006	,919	29	,029
	تنفيذ عون	,161	28	,060	,931	28	,064

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests statistiques[a,b]

	_مستوى_محورXXX الحياة_جودة
Khi-deux	,299

ddl	2
Sig. asymptotique	,861

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : الصنف الوظيفي

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات سنوات العمل محور جودة الحياة الوظيفية

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	العمل سنوات	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الحياة_جودة_مستوى_محورXXX	سنوات 5 من أقل	,308	7	,043	,836	7	,091
	سنوات 10 من أقل الى 5 من	,227	14	,050	,901	14	,116
	سنة 15 من أقل تاى 10 من	,093	30	,200*	,976	30	,710
	فأكثر سنة 15	,242	29	,000	,825	29	,000

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests statistiques[a,b]

	_مستوى_محورXXX الحياة_جودة
Khi-deux	,502
ddl	3
Sig. asymptotique	,918

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : سنوات العمل