

مفهوم جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري

The concept of quality of professional life for the Algerian worker

كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري _ الجزائر	علم النفس	Ghalid Chafia غليط شافية* ¹ chafgh3@gmail.com
DOI: 10.46315/1714-010-001-013		

الإرسال: 2019/02/16 القبول: 2020/05/20 النشر: 2021/01/16

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة المهنية عند العامل الجزائري، دراسة طبقت على عينة قدرت ب 30 موظفا من مديرية الموارد المائية لولاية ميلة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، خلصت الدراسة إلى أن معنى جودة الحياة المهنية عند العامل الجزائري مرتبط ب: الظروف المناسبة والمرحة، توفر العوامل المادية والمعنوية الجيدة التي تساعد على تسهيل الحياة المهنية، توفير الوسائل المطلوبة لأداء المهام، ورضا الموظف عن نفسه وسعادته بما يقدمه، التحفيز المادي والمعنوي، والعلاقات مع زملاء العمل.

الكلمات المفتاحية: مفهوم؛ جودة الحياة المهنية؛ العامل الجزائري؛ العوامل المادية؛ والمعنوية.

Abstract: This study aimed at identifying the quality of professional life in the Algerian worker. A study was applied to a sample of 30 employees from the Directorate of Water Resources in the state of Mila. The descriptive approach and questionnaire were used as a means of collecting data. Algeria is linked to: appropriate and convenient conditions, providing good material and moral factors that facilitate the professional life, providing the means required to perform the tasks, and satisfaction of the employee himself and his happiness with what it offers, material and moral motivation, and relations with colleagues.

Keywords: concept, quality. professional life, Algerian worker, material and moral factors

1 - مقدمة

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، وانطلاقا من كون المورد البشري هو جوهر موارد المنظمات، ومصدرا مهما للرفع من المردودية الإنتاجية والتميز لها، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لا بد أن ينعم هؤلاء الموظفين بحياة مهنية ذات جودة عالية للحياة المهنية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها،،،، حيث جاء هذا

*- الباحث المرسل chafgh3@gmail.com

العمل في جانبين نظري تضمن أهم ما جاد به التراث الأدبي حول متغيرات الدراسة، وجانب تطبيقي جاء للإجابة عن التساؤلات البحثية التي تضمنتها إشكالية الدراسة.

إشكالية الدراسة: تعد جودة الحياة المهنية عنصرا فعالا ورئيساً في تطوير وتحسين أداء العاملين والمنظمة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عالي وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، وفي المقابل فإن المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة حياة مهنية فعالة للمعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق حاجيات ومتطلبات الموظفين، لأن جودة الحياة المهنية السائدة في المنظمات أحد مصادر أداء العاملين، ومؤشرا للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات، لذا فإن تحسين جودة الحياة المهنية بأبعادها النفسية والاجتماعية والمادية تشكل مسئولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات ويهتم بها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية، وهذا ما بينته دراسة المغربي 2004 حول جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، كما أكدته أيضا عباس والزامل 2009 حول التطور الوظيفي وجودة العمل، وغيرها من الدراسات التي تناولت جوانب عدة من ابعاد جودة الحياة المهنية (العمل) لان كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق أفرادها العاملين نجاحات وإبداعات متميزة، لذا تسعى الإدارة في جميع المؤسسات إلى الاهتمام بالموارد البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها العديد من المتغيرات التنظيمية والتسييرية في المنظمات، وهذه الدراسة جاءت للبحث عن معنى جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، لان هذا الأخير ليس بمنأى عما هو حاصل في العالم اليوم، ولا ينفك يتأثر هو الآخر بالتطور الهائل الذي يشهده مجال العمل، ليجد نفسه مجبرا على إيجاد سبل التكيف والتأقلم مع ظروف العمل المتجددة والسعي للارتقاء بها إلى مستوى الجودة ليحقق جودة الحياة في بيئة العمل أو ما يسعى بجودة الحياة المهنية، وليتسنى لنا ذلك قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات أهمها:

- هل العامل الجزائري مدرك لمعنى جودة الحياة عموما وجودة الحياة المهنية خصوصا؟
- هل العامل الجزائري مدرك لأبعاد جودة الحياة المهنية وتأثيراتها على حياته مهنيا واجتماعيا؟ وإن كان كذلك ما هي مؤشرات جودة الحياة لديه؟

ماهي المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة حياة مهنية؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- مدى إدراك العامل الجزائري لمعنى جودة الحياة عموما وجودة الحياة المهنية خصوصا.
- مدى إدراك العامل الجزائري لأبعاد جودة الحياة المهنية وتأثيراتها على حياته.

- مدى إدراك العامل الجزائري لمؤشرات جودة الحياة.
- التوصل إلى المعينات التي تحول دون تحقيق جودة حياة مهنية.
- **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة الحالية في التعرف على مفهوم جودة الحياة باعتباره مفهوم حديث والذي يحظى باهتمام كبير من علماء النفس، حيث يندرج ضمن المفاهيم الإيجابية في علم النفس (علم النفس الإيجابي). وعليه فإن الدراسة الحالية تسير التطور الإداري المنشود، وتمثل استجابة للعديد من الدراسات العربية والأجنبية التي أوصت بدراستها، خاصة في ظل افتقار المكتبة العربية على مثل هذه الدراسات، وإضافة معلومات جديدة، والكشف عن عوامل جودة الحياة المهنية، مع إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، وتقديم النصائح والإرشادات لصناعي القرار من أجل تطوير الآليات، واتخاذ الاستراتيجيات المناسبة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز توافر أبعاد جودة الحياة المهنية، وتقليل الشعور بالقلق وبالضغط والاحترق، ومعرفة العوامل المؤثرة عليهم نفسياً وجسدياً في بيئة العمل؛ واستحداث استراتيجيات جديدة للتعامل مع الأفراد ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية والفسولوجية والسلوكية وبالتالي العوامل المسؤولة على جودة ابعاد الحياة المهنية المادية والمعنوية، والكشف عن مفهوم ومعنى جودة الحياة المهنية التي تنعكس على ارتقاء بأدائهم، ويسهم في تحسين ورفع إنتاجيتهم، والعمل على توعية العاملين بهذا الموضوع.

أولاً: تحديد مفاهيم الدراسة

ظهرت هذه الحركة في نهاية العقد السابع من القرن العشرين وترعرعت في العقد الثامن من نفس القرن، موضوعها المركزي هو إعادة صياغة شروط العمل لكي يتم إشباع رضا العمال وتسهيل انسجامهم في أماكن عملهم والدعوة إلى المزيد من الديمقراطية الصناعية وإشراك أكثر للعمال في تصميم وتخطيط عملهم، وإلى الإكثار من استقلالهم بحيث لا يخضعون إلى مشرف على عملهم، والهدف من هذه الحركة هو تحسين وتطوير أسلوب العلاقات البشرية. (العمر، 2000، ص351)، بعدها تبلور هذا المفهوم في الستينات والسبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية على يد دايفيس وتيلور (Davis et Taylor 1972) وفي بريطانيا بفضل (Trist Chermis et Wild) حيث انصب الاهتمام على تحسين ظروف العمل بهدف رفع الانتاجية. (Poirot, 2015) ، لكن في أواخر السبعينات من القرن العشرين انخفض الاهتمام بجودة الحياة المهنية نظراً لزيادة معدلات التضخم وتفاقم أزمة الطاقة، لتنتعش من جديد في منتصف الثمانينات، ويعود ذلك لعدة أسباب أهمها:

- ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية دولياً.
- انخفاض ولاء العاملين.

- انخفاض تكلفة العمالة في الدول المنافسة للاقتصاد الأمريكي. (جاد الرب، 2009، ص 73-

74) وقبل الخوض في سرد بعض التعاريف الأكاديمية التي عرفتها جودة الحياة المهنية كوحدة متكاملة لا بد أن نعرض على الجانب المفاهيمي للمصطلح وهذا كما يلي:

1- الجودة: مفهوم الجودة لغة وكما ورد في لسان العرب لابن منظور: جود، الجيد نقيض الرديء على فعيل، جاد الشيء جُودَةً وجَوْدَةً أي صار جيداً، ويقال هذا شيء جيد بين الجُودَةِ والجَوْدَةِ، وقد جاد جودة، وأجاد أتى بالجيد من القول أو الفعل، ويقال أجاد فلان في عمله وأجود وجاد عمله وجود جُودَةً. واستجدت الشيء أعددته جيداً واستجاد الشيء وجده جيداً أو طلبه جيداً (ابن منظور، ص 135)، والجيد في قاموس المحيط ككَيْسٍ ضد الرديء. جاد وجود جُودَةً وجَوْدَةً صار جيداً، وأجاده غيره وأجوده وجاد وأجاد أتى بالجيد فهو مجود واستجاده وجده أو طلبه جيداً (الفيروزآبادي، 2005، ص 275). والجودة (اسم) جمعه جُودَاتٌ أو جَوْدَاتٌ، عرف بجودة صناعته بإتقانها وطبيعتها الجيدة. الجودة: النوعية، وهي مجمل السمات والخصائص لمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على تلبية الاحتياجات المذكورة صراحة أو المضمنة. (www.almaany.com). أما اصطلاحاً يفهم الكثير من الناس أن الجودة تعني "النوعية الجيدة"، ويقصد بها الكيف عكس الكم الذي يعني العدد، في حين أن معناها الحقيقي يختلف حسب وجهة نظر وطبيعة علم من يتحدث عنها. وهي المصطلح الذي يعني نوعاً ما بشكل عام "أفضل ما هناك" (ثابت، 2008، ص 318). أما حسب درجة التفضيل فتعني لمعظم الناس التفضيل لتعد مرادفاً للرفاهية والتميز. (العزاوي، 2005، ص 6).

- ترى منظمة الصحة العالمية: OMS 1994 أن جودة الحياة مفهوم واسع يتأثر بشكل معقد بكل من الصحة الجسمية للفرد، وعلاقته الاجتماعية، مستوى تحكمه في ذاته، بالإضافة إلى علاقته مع العوامل الفعالة في بيئته (بليمول، 2009، ص 38) يعد هذا التعريف من التعاريف الشاملة لجودة الحياة كونه قد جمع بين جميع جوانب الجودة في حياة الفرد على اختلافها وتنوعها.

- أما منظمة اليونسكو: فهي تعتبر نوعية الحياة مفهوماً شاملاً يضم جوانب الحياة ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية، والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه لذاته وعلى ذلك فجودة الحياة لها ظروف موضوعية، ومكونات ذاتية ولقد ارتبط هذا المفهوم منذ البداية بسعي المجتمعات الصناعية نحو التنمية والارتقاء بمتطلبات الأفراد عن طريق تحقيق الوفرة الاقتصادية لمواجهة إشباع الأفراد وتطلعاتهم وطموحاتهم، (بخش، دت، ص 9)، وبالتالي سنتطرق إلى:

1-1- جودة الحياة: تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم جودة الحياة واختلفت باختلاف طبيعة العلم التي يتناولها ومجال استخدامها، فنجد أن علم النفس مثلاً يعتبر جودة الحياة هي الإدراك

الذاتي لنوعية الحياة، ويظهر ذلك بوضوح في مستوى السعادة أو الشقاء الذي يكون عليه والذي يؤثر بدوره في تعاملات الفرد مع كافة المتغيرات الأخرى التي تدخل في نطاق تفاعلاته بما في ذلك أسلوبه في حل المشكلات ومواجهة المواقف الضاغطة.

وبهذا يكون لمفهوم جودة الحياة عدة مداخل هي:

-المدخل الذاتية: وتشمل إدراكات الفرد لظروفه من خلال تقويم الجوانب النفسية، ويركز هذا التقويم على قياس الرفاهية النفسية أو الرضا والسعادة الشخصية، المشاعر الإيجابية لدى الأفراد وتوقعاتهم للحياة.

-المدخل الخارجية: تركز على البيئة الخارجية وتتضمن الظروف الصحية والرفاهية الاجتماعية والعلاقات والظروف المعيشية والتعليم والأمن والسكن ووقت الفراغ والأنشطة. (مشري، 2014، ص ص 217-224)

2-1- جودة الحياة المهنية: تطرق (Anderson 88) تعاريف متعددة لعدد من الكتاب فيقول أن لمفهوم جودة الحياة المهنية عدة معاني وأكثر استخدام له ، وأنه يعني زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون تقليديا، كما تشمل أيضا تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد أكثر من الأموال، وهناك أفكار أخرى تركز على تحسين الأمن والصحة الوظيفية والمشاركة في العائد في كل المستويات وتحسين الرضا الوظيفي العام، فيرى أيضا أن برامج جودة الحياة المهنية هي تلك البرامج الشاملة التي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمل والتغيرات الثقافية الواسعة ومثل هذه البرامج تشمل الوظائف ونظم الأجور وجداول العمل.

كما تعبر جودة الحياة المهنية عن الظروف والبيئة المرضية والمحبة لمحل العمل والتي تدعم وترقي وتزيد من رضا العامل وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، نظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للنمو.

يتضح مما سبق أن مفهوم جودة الحياة المهنية من المفاهيم المتعددة الأبعاد، والتي تبدأ من تحسين بيئة العمل وتتدرج حتى المشاركة في اتخاذ القرارات وفي العوائد والمكاسب التي تحققها المنظمة. (نقلا عن: جاد الرب، 2009، ص ص 60-62)، في حين يرى كل من (Hackman et Suttle 1977) أن جودة الحياة المهنية هي الدرجة التي يتمكن من خلالها الأفراد على إرضاء حاجات شخصية مهمة في حياتهم في العمل. أما التعريف الأنجلوسكسوني الأحدث فيعود لـ (Serey 2006) والذي يصف فيه جودة الحياة المهنية على أنها فرصة ممارسة المواهب والقدرات لمواجهة تحديات العمل. (Poirot, 2015)

3-1- خصائص جودة الحياة المهنية: أشار جاد الرب (2009) ان جودة الحياة المهنية تتميز بالخصائص التالية:

-جودة الحياة المهنية لا تقتصر على جانب دون آخر وإنما هي عمليات متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارات الموجودة داخل المنظمة.
- هي ليست برنامجا ينتهي بعد فترة زمنية معينة وإنما هي عمليات مخططة سواء في الأجل القصير أو الطويل، تتماشى مع استراتيجيات المنظمة وتساعد على تنفيذها، وبالتالي هي عملية مستمرة مما يجعلها جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها.
-تشمل مكوناتها وعناصرها جميع الجوانب المادية والمعنوية.
-تتحقق بإحداث التوازن بين جودة الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين.
-هي مفهوم شامل يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف المنظمة، فزيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والنتائج عن مستويات عالية لجودة الحياة المهنية يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وكذا تلبية مطالب العملاء والمجتمع.
-تأيد ودعم الإدارة العليا في المنظمة لهذا الاتجاه مع إتاحة الفرصة لتطوير وتنمية مهارات العاملين للتعرف على حقوقهم ومسؤولياتهم تجاه منظماتهم من مقومات نجاح مفهوم جودة الحياة المهنية. (جاد الرب، 2009، ص ص 64-65)

4-1- أبعاد جودة الحياة المهنية:

- ظروف العمل: ويقصد بها بيئة العمل (الفيزيائية، التقنية، التنظيمية، العلائقية...)، وكذا ظروف التوظيف (التكوين، الخبرة، المساواة...)
- القدرة على التعبير والتصرف: وتشمل النقاط التالية:
-المشاركة في حل مشاكل العمل، النقاش حول العمل....
-التشاور والحوار الاجتماعي.
-الدعم الإداري.
-الدعم الجماعي (العمل في فريق، تبادل الخبرات، التضامن...)
- محتوى العمل: ويقصد بذلك:
-الاستقلالية في العمل والتي تتجلى من خلال القدرة على العمل على عناصر المهمة كاختيار الوسائل والأدوات، التحكم في إيقاع وإجراءات العمل.
- قيمة العمل ولها علاقة بالشعور بالمنفعة وكذا من حيث إدراكها من قبل أطراف أخرى كالزبائن، المستفيدين، المشرفين...

- العمل الكامل: وهذا يتعدى المستوى التنظيمي إلى القدرة على تقييم آثار النشاط من خلال ملاحظة النتائج المحققة منه ومقارنتها بتلك المنتظرة والعمل على تقليص الفجوة بينهما وبالتالي التحكم في الأداء، ولهذا علاقة بالإحساس بالمسؤولية. (Anact, 2015.p36).

ثانيا: منهجية البحث ومناقشة النتائج:

1- المنهج المستخدم: تدور هذه الدراسة حول مفهوم جودة الحياة لدى العامل الجزائري في محاولة لتوضيح معناه وتحديد مختلف أبعاده من منظور العامل الجزائري، وبناء على هذا يعد المنهج الوصفي أنسب ما يكون لإتمامها. فهو يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة بتقرير خصائصها كما توجد في الواقع، ووصف العوامل المتسببة في ظهور الظاهرة موضوع الدراسة ثم تشخيص ذلك بمحاولة تقديم إجابة أو مساعدة (عبد الفتاح دويدار، 1996، ص173)، وهذا من أجل الخروج بأفضل الحلول والنتائج والتوصيات.

2_ مجتمع الدراسة: يتشكل مجتمع هذه الدراسة من موظفي مديرية الموارد المائية لولاية ميلة، فهي منظمة خدمتية إدارية تقنية واجتماعية، انبثقت عن التقسيم الإداري لسنة 1984، تعمل على تطوير قطاع الري عبر الولاية والسهر على الحفاظ على الموارد المائية واستعمالها استعمالا عقلانيا. وتضم خمس مصالح هي: مصلحة حشد الموارد المائية، مصلحة التزويد بالمياه الصالحة للشرب، مصلحة التطهير. مصلحة الري الفلاحي، مصلحة إدارة الوسائل، يبلغ عدد موظفيها 83 موظفا، موزعين على النحو التالي:

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة

المصلحة	حشد الموارد	التزويد بالمياه الصالحة للشرب	التطهير	الري الفلاحي	إدارة الوسائل
العدد	11	11	10	6	45
%	13.25%	13.25%	12.04%	4.81%	54.21%

المصدر: المؤلفة

3- عينة الدراسة: تتعدد أنواع العينات المستخدمة في البحوث ويتوقف اختيار نوعها تبعاً لطبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكذا حسب طبيعة المجتمع الذي سحبت منه، لهذا كانت العينة المختارة حصصية نظراً لطبيعة مجتمع الدراسة المقسم إلى خمس طبقات بينها تفاوت من حيث عدد أفراد كل طبقة. ففي هذا النوع من العينات يقوم الباحث بتقسيم مجتمع الدراسة إلى فئات، ثم يختار عدداً من الأفراد من كل فئة بما يتناسب وحجم الفئة من مجتمع الدراسة (صابر، عوض، 2002، ص53)، وعلى هذا القدر

تشكلت عينة الدراسة من 30 موظفاً كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الطبقات

المصلحة	حشد الموارد	التزويد بالمياه الصالحة للشرب	التطهير	الري الفلاحي	إدارة الوسائل
العدد	11	11	10	6	45
عدد أفراد العينة	4	4	5	4	13
النسبة الممثلة	36,36%	36,36%	50%	66,66%	29%

المصدر: المؤلف

4- أدوات جمع البيانات: إن طبيعة مجال البحث وطبيعة التساؤلات والفروض التي يطرحها الباحث والبيانات المراد الحصول عليها هي التي تحدد الأداة أو التقنية الملائمة لبحثه، ونظرا لتعدد معظم الظواهر السلوكية والاجتماعية وصعوبة فهم متغيراتها يمكن للباحث الاستعانة بأكثر من أداة لجمع المعلومات التي تخص بحثه لما في ذلك من تحقيق للدقة العلمية والموضوعية (عبد الفتاح دويدار، 1996، ص 173). في هذه الدراسة اعتمدت الاستمارة كأداة لجمع البيانات، تضمنت أربعة أسئلة مفتوحة كان الهدف منها الكشف عن مدى إلمام موظفي مديرية الموارد المائية بمفهوم جودة الحياة عموما، وجودة الحياة المهنية خصوصا، والأبعاد التي يعتبرونها مقياسا لجودة الحياة في بيئة العمل.

5- أساليب تحليل البيانات: لتحليل البيانات التي تم استقصارها عن طريق الاستمارة ذات الأسئلة المفتوحة، استخدمت تقنية تحليل المحتوى التي تعرف على أنها: تقنية تهدف إلى التحليل الموضوعي للمعلومات والبيانات المحتواه في خطاب معين. وأكثر ما تستعمل في تحليل مضمون الأسئلة المفتوحة التي تتضمنها المقابلات، فهو مجموعة من الخطوات المنهجية التي تسعى إلى اكتشاف المعاني الكامنة في المحتوى وعلاقتها الارتباطية، من خلال البحث الكمي والموضوعي والمنظم للسلمات الظاهرة في هذا المحتوى (العجيلي سرگز، 2002، ص 126)، ولتحليل المحتوى جانبيين:

1-5 تحليل المحتوى الكيفي: هذا الجانب من التحليل لا يهتم بالتكميم، أهميته تكمن في أنه يمنح الموضوع قيمة من حيث حضور أو غياب الظاهرة، ولا يهتم بعدد مرات ظهورها، ويستعمل خاصة في تحليل المقابلات للكشف عن محاور موضوع الدراسة.

2-5 تحليل المحتوى الكمي: يعتبر مرحلة معمقة للتحليل الكيفي، فهذا النوع يهتم بالتكميم وجدولة المعطيات وتبويبها في جداول ومعالجتها معالجة إحصائية مناسبة للموضوع. (Gilbert. J et 1997, P102) في هذه الدراسة تم الاكتفاء بالجانب الكيفي للتحليل كون الهدف من الدراسة هو الوقوف على حقيقة الظاهرة ووصفها انطلاقا من التساؤلات الأساسية لها.

6- عرض نتائج الدراسة وتحليلها: بعد تحليل محتوى الاستمارة الذي تم التركيز فيه على الجانب الكيفي ذلك لأن الهدف من هذه الدراسة في المقام الأول كان الوقوف على مدى اطلاع وإلمام العامل

الجزائري بمفهوم جودة الحياة المهنية ومختلف مؤشرات وأبعادها، دلت النتائج المتوصل إليها أن آراء المفحوصين كانت تدور حول الأفكار التالية:

بالنسبة للسؤال الأول: ماذا يمثل مفهوم جودة الحياة بالنسبة لك؟

سيتم تحليل محتوى إجابات المفحوصين وعرض الأفكار الواردة فيها والمتعلقة بمفهوم جودة الحياة بالنسبة لهم وذلك في ظل بعض التعاريف التي تعرضت لهذا المفهوم:

جدول (3) : مفهوم جودة الحياة

التعريف	آراء أفراد العينة
تعريف منظمة الصحة العالمية (1994): إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستوى اهتمامه.	-الارتقاء بمؤشرات الحياة . -النجاح في مختلف مجالات الحياة -الوصول إلى أعلى مراتب النجاح المهني -مقياس للمستوى المعيشي للفرد والمجتمع -الأمن العائلي والمادي والاجتماعي
تعريف (2000) Bonomi, Patrick & Bushnel جودة الحياة تتأثر بجوانب متداخلة من النواحي الذاتية والموضوعية، مرتبطة بالحالة الصحية والحالة النفسية للفرد، ومدى الاستقلال الذي يتمتع به، والعلاقات الاجتماعية التي يكونها، فضلا عن علاقته بالبيئة التي يعيش فيها.	-أن يكون الشخص سويا مع نفسه وأسرته - أن يكون في ظروف مريحة وبصحة جيدة للأمر علاقة بالصحة النفسية والجسمية والعلاقات في المجتمع -القدرة على التعايش مع الأسرة والمجتمع . -قدرة التعايش في المجتمع والبيئة المحيطة به
تعريف (1990) Taylor & Rodgan الحياة والشعور بالراحة والسعادة	-الشعور بالرضا عن الحياة
تعريف (1990) Good امتلاك الفرص لتحقيق أهداف ذات معنى (منسي، كاظم، 2006، ص ص 63-64)	-تحقيق الأمن العائلي المادي والاجتماعي -تحقيق الاستقرار مهنيا واجتماعيا -جودة الحياة ترتبط بالتفوق

المصدر: المؤلفة

يتجلى من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن مفهوم جودة الحياة لدى أفراد العينة أخذ مناحي متعددة، تباينت بين فكرة العيش بصحة جيدة نفسيا وجسديا، في ظروف مريحة وبناء علاقات أسرية واجتماعية جيدة، وفكرة تحقيق الأهداف المتعلقة بالأمن العائلي، الاستقرار التفوق والنجاح في مختلف مجالات الحياة.

بالنسبة للسؤال الثاني: هل ترى بأن لهذا المفهوم بعدا مهنيا؟ إذا كانت الإجابة بنعم ماذا يمثل مفهوم جودة الحياة المهنية بالنسبة لك؟

بعد تحليل محتوى إجابات المفحوصين على السؤال الثاني تبين أن أفراد العينة المستجوبين لم يشيروا إلى تعريف واضح لمفهوم جودة الحياة المهنية، وكانت الأفكار المتداولة حوله تتعلق بالنقاط التالية:

- العمل في ظروف مناسبة ومريحة.
- توفر العوامل المادية والمعنوية الجيدة التي تساعد على تسهيل الحياة المهنية.
- توفير الوسائل المطلوبة لأداء المهام.
- رضا الموظف عن نفسه وسعادته بما يقدمه.
- التحفيز.
- الأجر.
- العلاقات مع زملاء العمل.

في تعريفه لجودة الحياة المهنية، يقول (Havlovic 1991) أنها تعبر عن الظروف والبيئة المرضية والمحبة لمحل العمل والتي تدعم وترقي وتزيد من رضا العامل عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، ومدى ملائمة المكافآت وتوفير فرص للنمو. (جاد الرب، 2009، ص ص60-61)، وهذا يتوافق إلى حد بعيد مع آراء المفحوصين التي تمحورت حول جزئية بيئة العمل المناسبة سواء كانت المادية أو المعنوية والحوافز التي تشمل الأجر المكافآت وكلها تصبو إلى تحقيق رضا الموظف الذي يعد واحدا من مؤشرات جودة الحياة المهنية.

بالنسبة للسؤال الثالث: ما هي الأبعاد الوظيفية التي من شأنها التأثير على جودة الحياة المهنية بالنسبة لك؟

يمكن تلخيص ما ورد في إجابات المفحوصين حول الأبعاد المهنية التي تؤثر على حياتهم في العمل في الشكل التالي:

جدول (4) : جودة الحياة المهنية حسب آراء المفحوصين

←	مفهوم جودة الحياة	→
فرص الترقية والتقدم المهني	جودة الحياة المهنية	توافق الأجر مع الجهد المبذول
المشاركة في التخطيط		توافق الأجر مع المؤهل العلمي
المشاركة في اتخاذ القرار		الاتصال مع الرؤساء
نمط الإشراف		العلاقة مع الزملاء
الاكتفاء المادي		العلاقة مع الرؤساء

بيئة وظروف العمل		الرضا الوظيفي
الاستقرار والأمن الوظيفي		العدالة
منح المناصب حسب المؤهلات		المكافئات

المصدر: المؤلفة

_بالنسبة للسؤال الرابع: كيف تؤثر جودة الحياة المهنية على حياتك مهنيا واجتماعيا؟ يمكن تصنيف آراء المفحوصين حول تأثير جودة الحياة المهنية على الجانبين المهني والاجتماعي للموظف، على النحو التالي:

جدول (5): تصنيف آراء المفحوصين حول تأثير جودة الحياة المهنية

من الناحية المهنية	من الناحية الاجتماعية
-توفير الأمن والاستقرار المهني -تبادل المنفعة بين الفرد وجماعة العمل -تولد حب العمل والتفاني فيه والالتزام -تساعد على تطوير العمل -مضاعفة الموظفين لمجهوداتهم -تشجع الإخلاص في العمل -تحقق للفرد الرضا الوظيفي	-تسهم في الراحة النفسية (الحياة السعيدة). -رضا العامل عن عمله يؤثر إيجابا على الجانب الاجتماعي لحياته. -الراحة المادية والقدرة على توفير احتياجات الأسرة ينعكس على استقرار الحياة الاجتماعية. -تساعد على بناء علاقات اجتماعية.

المصدر: المؤلفة

_بالنسبة للسؤال الخامس: ماهي العراقيل التي تراها عائقا أمام جودة الحياة المهنية؟ جاءت استجابات أفراد العينة على أن المعوقات التي تقف حائلا أمام تطبيق جودة حياة المهنية في المنظمات كثيرة ومتنوعة، خاصة بان كل من الإدارة، والموظفين، والنقابات المهنية، لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق، وأهم هذه المعوقات هي :
 _عدم إدراك القيادة لأهمية وأثر جودة الحياة المهنية في الأداء.
 _تخوف أصحاب القرار والمشرفين من العمل بمنظور الجودة على أساس إمكانية تطور الفكرة إلى عمليات ضغط وصراعات داخل المنظمات.

_ عدم تقبل أصحاب القرار لمشاركة العمال بأرائهم في وضع مخطط وبرنامج عمل في المنظمات، وجلسهم في طاولة صناعة القرار.

_ تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات، ومعارضتهم لهذا الأمر.

_ ترى الإدارة العليا مشاركة العمال في تحقيق جودة مهنية خاصة في وضع برنامج عمل المنظمة يفتح المجال أمام تطلعات واسعة ليس باستطاعة المنظمة بتحقيقها.

_ تقدير الإدارة العليا والمستويات الادارية بأن برامج المشاركة للعاملين ضمن برامج ومعايير جودة حياة العمل قد لا تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، والمستدامة للمؤسسة، بل ونتيجة لذلك فإن المستويات تهتم وتعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جدا، مما يؤدي إلى تصادم الحاجيات وبالتالي الإحباط، هذا سيؤدي إلى آثار سلبية على المنظمة .

_ تعتقد الإدارة العليا بان أسس جودة الحياة المهنية مرتكزة على طلبات العاملين وحاجياتهم، وهذا الأساس في الغالب صعب المنال.

_ فشل الإدارة في قياس أثر تطبيق جودة حياة المهنية على نفسيات ورضا العاملين عن العمل، وإهمالها للمقترحات التي يتقدم بها الموظفون، وعدم أخذها لهذه المقترحات على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية .

_ اعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المؤسسات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة المهنية فيها.

_ عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة المهنية والقيمة المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والموظفين .

_ عدم استجابة المنظمة بتقدير الاحتياجات التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب؛ ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج بما يحقق الأهداف للمؤسسات والعاملين على حد سواء.

_ نظرة بعض القادة تركز على التكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة المهنية في المنظمات، والتي لا يمكن لها من تحملها، خاصة بأنهم يرون بأنه لا يوجد ضمانة بنتائج تطبيق هذه البرامج والمردودات جراء هذا التطبيق، ومن خلال هذا العرض تم التوصل إلى النتائج التالية:

_ أن مفهوم جودة الحياة لدى أفراد العينة أخذ مناحي متعددة، من العيش بصحة جيدة نفسيا وجسديا، ظروف مريحة، علاقات أسرية واجتماعية جيدة، الاستقرار، التفوق والنجاح في مختلف مجالات الحياة.

-لا يوجد اتفاق موحد حول تعريف واضح لمفهوم جودة الحياة المهنية.

-هناك جملة من العراقيل التي تعترض تحقيق جودة حياة مهنية نذكر أهمها:

-جودة حياة مهنية في منظمات العالم الثالث تعني مدخل نحو المغامرة.

-عدم إدراك القيادة لأهمية وأثر جودة الحياة المهنية على الأداء.

-تخوف أصحاب القرار والمشرفين من العمل بمنظور الجودة على أساس إمكانية تطور الفكرة إلى عمليات ضغط وصراعات داخل المنظمات.

-استبعاد أصحاب القرار فكرة مشاركة العمال بأرائهم في وضع مخطط وبرنامج عمل في المنظمات،
- تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات،
ومعارضتهم لهذا الأمر.

4- الخاتمة:

أوضحت تنمية الموارد البشرية من أهم أولويات المنظمات في عصرنا الحالي، إيماننا منها أن العنصر البشري هو شريان الحياة الذي يمكنها من الاستمرار، وقد واكب ذلك ظهور العديد من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية كان العنصر البشري محور الاهتمام فيها، وتعد جودة الحياة في بيئة العمل من أحدث هذه المفاهيم التي عرفت كما هائلا من البحث والتنظير خلال السنوات الأخيرة، وللوقوف على واقع هذا المفهوم في المنظمة الجزائرية جاءت هذه الدراسة للبحث في إدراك العامل الجزائري لهذا المفهوم والأبعاد التي يراها مؤثرة فيه، وهذا من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية، حيث أسفرت هذه الدراسة على جملة من النتائج والتي جاءت كما يلي:

-يرتبط معنى جودة الحياة المهنية عند العامل الجزائري بالعمل في ظروف مناسبة ومريحة، توفر العوامل المادية والمعنوية الجيدة التي تساعد على تسهيل الحياة المهنية، توفير الوسائل المطلوبة لأداء المهام، رضا الموظف عن نفسه وسعادته بما يقدمه، التحفيز، الأجر والعلاقات مع زملاء العمل.
_لجودة الحياة المهنية انعكاسات إيجابية على الفرد مهنيًا واجتماعيًا كونها تساهم في تحقيق الأمن والاستقرار المهني للفرد وهي من أهم مؤشرات الرضا الوظيفي، الشيء الذي يدفع العامل إلى مضاعفة مجهوداته مما يساعد على ازدهار العمل ويشجع تبادل المنفعة بين الفرد وجماعة العمل، وتخلق حب العمل والتفاني فيه.

_لكن هناك جملة من العراقيل التي تحول دون تحقيق جودة حياة مهنية أهمها الاعتقاد الخاطئ لمحتوى الجودة لكل من العامل والقائد.

_جودة الحياة المهنية مرتبط بظروف وإمكانية المنظمة.

_جودة الحياة المهنية عبارة عن متطلبات وحاجيات العاملين لا أكثر.

_جودة الحياة المهنية في المنظمات لا ترقى إلى حاجيات وطموحات العاملين.

_نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة حياة المهنية في المنظمات، والتي لا يمكن لها من تحملها.

_ تخوف الإدارات من تطبيق برامج الجودة في المنظمات لأنهم يرون بأنه لا يوجد ضمانة بنتائج تطبيق هذه البرامج والمردودات جراء هذا التطبيق.

5-المراجع:

- ابن منظور، لسان العرب، (المجلد الثالث)، دار صادر بيروت، دط، (د.ت)، ص135.
- العمر، معن خليل، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان، ط1:2000.ص351،
- الفيروز، آبادي. القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط8:2005.
- ثابت، عادل، سيكولوجية الإدارة المعاصرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.2008.
- جاد الرب، سيد علي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط1، 2009.
- دويدار، عبد الفتاح محمد، مناهج البحث في علم النفس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية. مصر، ط2:1996.
- سرکز، العجيلي وأمطير، عياد، البحث العلمي، أساليبه وتقنياته طرابلس، الجامعة المفتوحة، ليبيا ط1:2002.
- صابر، فاطمة، عوض وخفاجة، ميرفت علي. أسس ومبادئ البحث العلمي مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية الإسكندرية، مصر، ط1:2002.
- العزاوي، محمد عبد الوهاب، إدارة الجودة الشاملة جامعة الإسراء الخاصة، الأردن دط، 2005.
- مشري، سلاف (جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي دراسة تحليلية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، سبتمبر 2014.
- منسي، محمود عبد الحليم، كاظم، علي مهدي. مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة، قدم إلى ندوة علم النفس وجودة الحياة بجامعة السلطان قابوس، مسقط. 2006، 17-19 ديسمبر.
- بخش، أميرة (د.ت). جودة الحياة وعلاقتها بمفهوم الذات لدى المعاقين بصريا والعادين بالملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- بليمول، سارة أشواق، سلوكيات الخطر المتعمقة بالصحة التدخين، الكحول، سلوك قيادة السيارات وقمة النشاط البدني، وعلاقتها بكل من جودة الحياة والمعتقدات الصحية)، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.2009/6/12.
- Anact.ISABELLE, et al, Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?, organisation, mangement and discision science 2015.
- Gilbert, J, Jumel, G. (1997). Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et social. Paris : Armand Colin.
- Poirot, M. (2015). Le paradigme de la qualité de vie au travail. www.midori-consulting.com. Consulté le 06 juillet 2018.22^h13^m.