

جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية

The quality of career as an input to improve the functioning of the Algerian economic institution

A study of the company Sonalgaz branch of the state of Medea

عمر روبي فيسة

سحنون مصطفى

جامعة حسية بن بوعلي الشلف - الجزائر

المدرسة العليا للتجارة - الجزائر

omarroubehiefissa@gmail.com

etd_sahnoune@esc-alger.dz

Received: 02/08/2019

Accepted: 10/10/2019

Published: 28/12/2019

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لتبيان دور الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية، حيث تم التطرق في بادئ الأمر إلى تحديد المفاهيم النظرية حول جودة الحياة الوظيفية وكذلك المبادئ التي تقوم عليها، كما أشرنا إلى الأداء الوظيفي والمفاهيم المتعلقة به وأهم المحاور المتعلقة به، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من خلال استعراض المحاور التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي وذلك من خلال طرح أسئلة على المستقيمين وحساب مختلف المؤشرات الخاصة بهذه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية لكنها متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لموظفي شركة سونلغاز فرع ولاية المدية، هذا ما عكسته معاملات الارتباط التي أنت متوسطة، وهذا ما أدى إلى وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية بمحاورها على الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة، جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي. مؤسسة سونلغاز، ولاية المدية.

تصنيف JEL: I31، F55.

Abstract

The purpose of this study is to clarify the role of career in improving the job performance of the workers in the economic institution - the study of the company Sonelgaz branch of the State of Medea - where it was first addressed the identification of theoretical concepts on the quality of the career as well as the underlying principles, as we have pointed to the performance And the concepts related to it and the main axes related to it. As for the applied side, the questionnaire was based on the collection of data through a review of the topics included in the quality of the career as well as the axis of job performance by asking questions to the surveyors and calculating the brain For this study indicators roll. The study found that there is a positive but moderate relationship between the quality of the career and the job performance of the employees of Sonelgaz branch of the state of Medea. This is reflected in the correlation coefficients that came to medium. This led to an impact on the quality of the job.

Keywords: Quality of Life, Quality of Career, Functionality, Sonlegaz Foundation, Medea Governorate.

Jel Classification Codes: I31, F55.

*المؤلف المرسل: سحنون مصطفى، الإيميل المهني: etd_sahnoune@esc-alger.dz

تواجه المنظمات اليوم العديد من المخاطر وذلك نتيجة للتغيرات المتسارعة التي تعرفها بيئة الأعمال وكذلك الضغوط المفروضة التي في غالبيتها تؤثر على العنصر البشري، مما دفع هذا الأمر بمنظمات الأعمال إلى إيجاد السياسات والاستراتيجيات لبناء الثقة بين المنظمات والعاملين فيها.

في هذا الصدد جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية فنمو المنظمة لا يمكن له أن يتقدم إلا من خلال موظفين لديهم الولاء الحقيقي لها وراضين كل الرضى عن المؤسسة التي يعملون بها أولاً، ومدركين لأهمية وقيمة ما يقدمونه، لذلك يجب أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها المؤسسات التي يعملون بها.

وفي ضوء ما سبق فإننا ومن خلال هذه الدراسة الإحاطة ببعض من هذه العوامل وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي

وعليه نطرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن لجودة الحياة الوظيفية أن تحسن من مستوى الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية؟

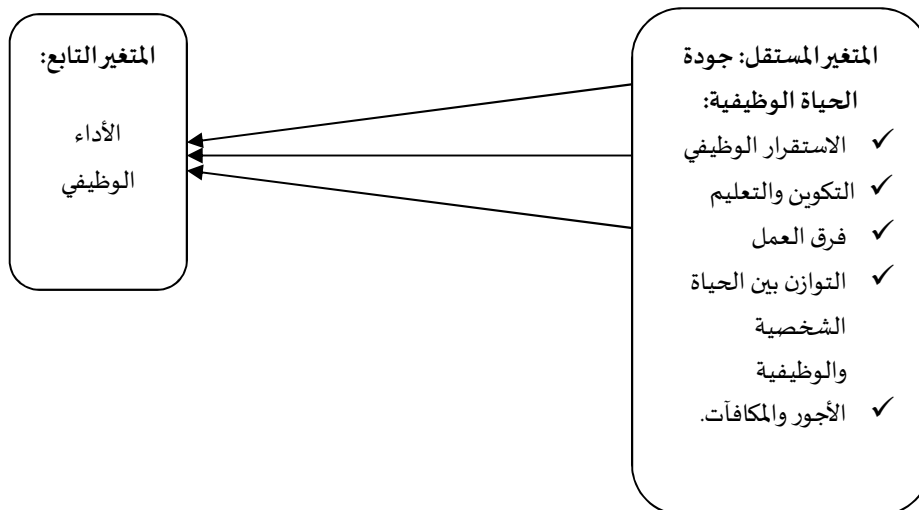
أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تساعد على تحديد كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث تهتم هذه الدراسة بكيفية تحسين الأداء الوظيفي للموظف بشركة سونلغاز من خلال الاستقرار الوظيفي، التكوين والتعليم، فرق العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية والأجور المكافآت.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى

- التعرف على جودة الحياة الوظيفية ومختلف العناصر التي تتضمنها؛
- التعرف على طبيعة العلاقة بين عناصر جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في الشركة محل الدراسة؛
- تحديد كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال جودة الحياة الوظيفية.

متغيرات الدراسة:



فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد دور لجودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة سونلغاز فرع المدية عند مستوى معنوية (5%) ويتفرع عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي للاستقرار الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (5%);
- يوجد أثر معنوي لتمنية القدرات (التكوين والتعليم) في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (5%);
- يوجد أثر معنوي لفرق العمل في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (5%);
- يوجد أثر معنوي للتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (5%);
- يوجد أثر معنوي للأجور والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (5%).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مجموعة عمال شركة سونلغاز فرع المدية، حيث قمنا بتوزيع 30 استبانة واسترجعنا 30 ومنه أصبحت عينة الدراسة 30.

منهجية الدراسة:

إن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث اعتمد في المنهج الوصفي على الكتب، أطروحات ومقالات المرتبطة بكل من جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي بغرض تكوين الإطار النظري لهذه الدراسة، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي في جمع البيانات من مفردات العينة وذلك باستخدام الاستبانة من أجل إتمام الدراسة التطبيقية. معاورة الدراسة: يمكن تقسيم الدراسة إلى:

• المحور الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية.

• المحور الثاني: مدخل للأداء الوظيفي.

• المحور الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة.

1. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية.

من خلال هذا المحور سنتطرق إلى تحديد مفهوم جودة الحياة الوظيفية وكذا تحديد أهمية جودة الحياة الوظيفية.

2.1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

إن مفهوم الجودة يمكن استعماله في عدة معاني حسب الجماعة المرجعية أو النسق السوسيو -اجتماعي الذي يستعمل فيه كما يورده (SCHALOCK، 1992) أما لدى البعض الآخر فعبرة الجودة تترجم على أنها الشيء المستحسن أو الشيء المرغوب كما هو ملاحظ في أنظمة الجودة الممارسة في الصناعة كالمشاركة وتقديم الأداء المطلوب للحصول على رضا الزبون أو التطوير المستمر (خالد، 2015، صفحة 118).

وتعرف حسب (Meyers 1992) بأنها الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين

كفاءة التنظيم، وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (ساخي، 2016، صفحة 88).

وبالنسبة لـ (werther & davis، 2002) فإن جودة الحياة الوظيفية هي ظروف عمل جيدة، إشراف مناسب، مرتبات

ومكافآت مادية كافية، مقدار الاهتمام وعلاقات عمل تسمح بقدر من المشاركة في صنع القرارات، والإحساس بوجود دور في

تحقيق النتائج التنظيمية (ساخي، 2016، صفحة 89).

ويعرف (جاد الرب، 2008) جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين معها (ديوب، 2014، صفحة 207)

ويمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا مجموعة من العمليات التي تتداخل وتتفاعل مع بعضها في سبيل تحسين جودة الحياة الوظيفية للعمال من خلال دراسة الجوانب المؤثرة في ذلك، من أجل الوصول إلى الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

3.1. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اقترح الباحثون أبعاداً متعددة تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية، ونظراً للتداخل بين آراء الباحثين تم الأخذ بأهم هذه الأبعاد والمتمثلة فيما يلي:

- **الاستقرار الوظيفي:** يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البعد بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دوراً محورياً في المنظمة. فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (منصور، 2015، صفحة 31).
- **تنمية القدرات (التكوين):** هي عملية منظمة، ومستمرة محورها الفرغ في مجملها تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية، وفنية، وذهنية لمقابلة احتياجات محددة عالية، أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها (ساخي، 2016، صفحة 96).
- **فرق العمل:** الفريق مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم. وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم. ولذا فرق العمل هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف، أو مهمة محددة تتطلب التنسيق، التفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق. ويعتبر أعضاء الفريق مسئولون عن تحقيق هذه الأهداف (ساخي، 2016، صفحة 97).
- **التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:** يركز هذا البعد على ماهية الأساليب التي تحقق الموازنة بين المحورين الهامين في الحياة وهما العمل والحياة بشكل أساس، حتى تنعم بسعادة من خلال إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، فضلاً عن إشباع حاجات المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية فيها (لساسي، 2017، صفحة 05).
- **الأجور والمكافآت:** تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز والتميز، وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهد لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة مادية كانت أو معنوية (لساسي، 2017، صفحة 06)

2. مدخل للأداء الوظيفي

من خلال هذا المحور سنحاول تحديد مفهوم الأداء الوظيفي وكذا خطوات تقييمه.

2.2. مفهوم الأداء الوظيفي: هناك عدة تعريفات للأداء الوظيفي نوجز أهمها فيما يلي:

عرفه البعض على أنه "درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة إليه، من حيث الجهد والجودة والنوعية المحققة مع

العمل من أجل تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة (لحول، صفحة 29).

عموما يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو "عبارة عن مجموع السلوكيات الهادفة، و النتائج المحققة من طرف العامل، عند قيامه بمهامه وممارسته لمسؤوليات محددة على مستوى الوظيفة التي يشغلها بالمؤسسة" (هروم، 2008، صفحة 29).

3.2. خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

يمر التقييم الوظيفي بعدة خطوات إذ تتجلى أهميته في إطار الفعالية الإدارية من خلال النقاط التالية: (بلايلية، 2017، صفحة 09).

- تخطيط الموارد البشرية وتحديد القوى العاملة المستقبلية (الاستقطاب، الاختيار، التعبئة، التدريب والتنمية)؛
- تحسين الأداء الكلي للمؤسسة وتطويره من خلال تحديد نقاط قوة العاملين لتدعيمها ونقاط الضعف لمعالجتها؛
- التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية والبرامج اللازمة لتغطية ذلك؛
- تصميم نظام عادل للحوافز والمكافآت لتحقيق العدالة التنظيمية؛
- تنمية المسار الوظيفي وتنفيذ عمليات الترقية والنقل بما ينسجم وقدرات العاملين وكفاءاتهم؛
- تحليل بيئة العمل ومعرفة المشاكل الداخلية لتذليلها بالاتصال مع العاملين.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

نرمي من خلال هذا المحور إلى التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ومن ثم إلى قياس درجة ثبات أداة الدراسة، ومن أجل ذلك قمنا بتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تضمنها الاستبيان الموجه للعاملين بشركة سونلغاز فرع ولاية المدية وعالجناها ببرنامج SPSS.

1.3. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية

الجدول 01: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس		التكرار النسبة	
أنثى	ذكر	التكرار النسبة	التكرار النسبة
8	24	%25	%75

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول (1) أن (24) من أفراد العينة ذكور، وهم يمثلون ما نسبة (75%) من الحجم الإجمالي للعينة، كما بلغ عدد الإناث (8)، أي ما نسبته (25%).

الجدول 02: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

السن				التكرار النسبة			
أقل من 25 سنة		من 25 إلى 35 سنة		من 36 إلى 45 سنة		45 سنة فأكثر	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
6	18.8%	2	6.3%	22	68.8%	2	6.3%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول التالي أن أغلب أفراد العينة ضمن الفئة المحصورة بين سن 36 إلى 45 سنة بنسبة (68.8%) يليه السن (أقل من 25 سنة) بنسبة (18.8%) ثم يليه التوزيعين (من 25 إلى 35 سنة و 45 سنة فأكثر) بنفس النسبة (6.3%)، ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في الشركة الذي يحتاج إلى فئات عمرية ذات خبرة عالية، كما تتضمن شريحة من الشباب لا بأس

بها كون أن الشباب لهم مردودية أكبر وطاقة أكثر في العمل، أما فيما يخص تواجد الفئة العمرية التي تفوق 50 سنة في الشركة وذلك للإستفادة من خبرة هؤلاء في التسيير وما إلى ذلك.

الجدول 03: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية							
أعزب		متزوج		مطلق		أرمل	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
15	46.9%	17	53.1%	0	0%	0	0%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات نظام SPSS19

الجدول 04: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي							
بكالوريا فأقل		ليسانس		ماستر		دراسات عليا	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
9	28.1%	10	31.3%	13	40.6%	0	0%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح لنا من الجدول رقم (4) أن ما نسبته (40.6%) من المستقvisين لديهم شهادة ماستر، يليه حاملي شهادة الليسانس بنسبة (31.3%) وأخيرا الذين يملكون مستوى دون شهادة البكالوريا كانت نسبتهم (28.1%)، حيث يتركز أصحاب شهادة الماستر في المستويات العليا للشركة يليه أصحاب شهادة الليسانس، وفيما يخص الباقي فتركز مهامهم في كونهم تقنيين أو موظفين عاديين في الشركة.

الجدول 05: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسعى الوظيفي

المسعى الوظيفي							
موظف		موظف إطار		مدير		تقني	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
13	40.6%	19	59.4%	0	0%	0	0%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول أن (19) من أفراد العينة موظفين إدارات أي ما نسبته (59.4%) من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الموظفين العاديين (13)، أي ما نسبته (40.6%) من الحجم الإجمالي للعينة.

الجدول 06: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة العمل

مدة العمل							
أقل من 5 سنوات		10-05 سنوات		15-11 سنة		أكثر من 20 سنة	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
14	43.8%	6	18.8%	10	31.3%	2	6.3%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

يتضح من الجدول أن (06) من أفراد العينة يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات أي ما يمثل نسبته (43.8%) من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الأفراد الذين يملكون خبرة (من 5 إلى 10 سنوات) هو (6) فرد أي ما نسبته (18.8%)، كما بلغ عدد الأفراد المتراوحة خبراتهم بين (11 و15 سنة) (10) أفراد أي ما نسبته (31.3%) من الحجم الإجمالي للعينة، و بالنسبة للأفراد الذين لديهم خبرات تفوق (20 سنة) فلقد بلغ عددهم (2) أي ما نسبته (6.3%) من الحجم الإجمالي للعينة، ونلاحظ من

هذه النتائج أن أكثر أفراد العينة هم الذين تتراوح خبراتهم (أقل من 5 سنوات) ، وقد يرجع ذلك إلى إحالة عدد من الموظفين إلى التقاعد واستبدالهم بموظفين جدد.

2.3. اختبار ثبات الأداة.

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (CRONBACH-ALPHA) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 07: اختبار ثبات أداة الدراسة معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ثبات الدراسة (الفا كرونباخ)
26 عبارة	0.707

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

من خلال الجدول التالي نجد أن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.707) أي 70.7% وهو أكبر من 0.65 وبالتالي يمكننا أن نقول إن أداة الدراسة تمتاز بثبات قوي مما يجعلها صالحة لهذه الدراسة.

3.3. تحليل بيانات الدراسة.

سنعرض ونحلل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان معتمدين في ذلك على البيانات التي تم تحليلها ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

4.3. وصف إجابات أفراد العينة.

• وصف إجابات أفراد العينة للمتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية

الجدول 08: اتجاهات أفراد العينة للمحور الأول: الاستقرار الوظيفي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	أحب عملي وأبذل كل جهدي في أداء الواجبات الموكلة لي.	2.78	0.941	محايد
2	اشعر بحالة من الرضا عن المنصب الذي اشغله ولا أفكر في تغيير مكان عملي مستقبلا.	3.19	0.931	محايد
3	اشعر بالأمان الوظيفي ودرجة من الولاء اتجاه الشركة التي أعمل فيها.	3.00	1.270	محايد
4	لدي جزء من الصلاحيات في مناصبي من ناحية تفويض السلطات.	2.59	1.292	غير موافق
	مجموع عبارات المحور الأول	3.14	1.398	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

وفقا لما جاء في الجدول رقم (8) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول محور الاستقرار الوظيفي جاء مساويا لـ (3.14) وانحراف معياري (1.398) وهو ضمن فئة محايد، أي أن هناك ميول في إجابات أفراد العينة بين الموافقة من عدمها بخصوص الاستقرار الوظيفي وأن هؤلاء يشعرون بدرجة من الرضا عن المنصب الذي يشغلونه وكذا حبههم لعملهم وأيضا شعورهم بالأمان الوظيفي، إلا أن العبارة الأخيرة جاءت ضمن فئة غير موافق أي أن عمال الشركة ليست لديهم جزء من الصلاحيات في مناصبهم من ناحية تفويض السلطات أي أنها ترجع للإدارة العليا.

الجدول 09: اتجاهات أفراد العينة للمحور الثاني: تنمية القدرات

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	بيئة العمل مشجعة على النمو والتعلم الذاتي.	2.88	1.185	محايد
2	تساعد برامج التدريب في تطوير قدرات الموظفين العلمية والعملية.	2.81	1.230	محايد
3	يخضع جميع العمال بالشركة لبرامج تدريب من نفس المستوى.	2.81	1.355	محايد
4	تلي الدورات التدريبية حاجات العاملين مستقبلا.	2.84	1.322	محايد
	مجموع عبارات المحور الثاني	3.25	1.225	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

وفقا لما جاء في الجدول رقم (9) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول محور تنمية القدرات جاء مساويا لـ: (3.25) وانحراف معياري (1.225) وهو ضمن فئة محايد، وبالتالي فإن هناك اتجاهات موافقة متوسطة حول أن برامج التدريب والتكوين تكون في مستوى تطلعات الموظفين وتطور من قدراتهم العلمية والعملية.

الجدول 10: اتجاهات أفراد العينة للمحور الثالث: فرق العمل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	أعمل ضمن فريق يتسم بروح التعاون.	2.81	1.33	محايد
2	يتم مشاركة جميع المعلومات بين أعضاء الفريق.	2.47	0.879	غير موافق
3	يدعمني أعضاء الفريق ويشعرونني بالانتماء لهم دون تمييز.	3.19	0.931	محايد
4	يعامل رئيس الفريق الجميع نفس المعاملة دون استثناء.	2.28	1.023	غير موافق
	مجموع عبارات المحور الثالث	3.28	1.202	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

وفقا لما جاء في الجدول رقم (10) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول محور فرق العمل جاء مساويا لـ: (3.28) وانحراف معياري (1.202) وهو ضمن فئة محايد، أي أن هناك توافق بين الموظفين في العمل كفريق، إلا أن العبارة الثانية والأخيرة جاءت ضمن فئة غير موافق من حيث أنه لا يتم مشاركة جميع المعلومات بين أعضاء الفريق وأيضا أن رئيس الفريق لا يعامل الجميع نفس المعاملة وذلك سيؤثر سلبا على المؤسسة في تحقيق أهدافها.

الجدول 11: اتجاهات أفراد العينة للمحور الرابع: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	أتمتع بمكانة اجتماعية رفيعة نتيجة المنصب الذي اشغله في الشركة.	3.03	1.448	محايد
2	تتبنى الشركة نظام ضمان اجتماعي يمسن ويمس أفراد أسرتي.	3.13	1.408	محايد
3	توفر الشركة رحلات ترفيهية وأنشطة ثقافية لصالح الموظفين وعائلاتهم.	3.09	1.279	محايد
4	يمكن للموظفين الخروج من العمل عند حدوث أمر شخصي طارئ.	2.88	1.289	محايد
	مجموع عبارات المحور الرابع	2.83	1	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

وفقا لما جاء في الجدول رقم (11) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول محور التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية جاء مساويا لـ: (2.83) وانحراف معياري (1) وهو ضمن فئة محايد، مما يدل ان الشركة تهتم بحياة الموظف الوظيفية كما تهتم بحياته الشخصية.

الجدول 11: اتجاهات أفراد العينة للمحور الخامس: الأجور والمكافآت

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تتبنى الشركة نظام أجور وحوافز عادل.	2.75	1.295	محايد
2	يتم إعداد هيكل الأجور بناء على المسؤوليات التي تتمتع بها الوظائف.	2.94	1.216	محايد
3	تقدم الشركة مكافآت مالية لفائدة الموظفين المتفانين في العمل	3.00	1.414	محايد
4	تحرص الشركة على تقديم الإعانات والإكراميات في المناسبات.	2.94	1.243	محايد
	مجموع عبارات المحور الخامس	2.97	0.354	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

وفقا لما جاء في الجدول رقم (11) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول محور الأجور والمكافآت جاء مساويا لـ: (2.97) وانحراف معياري (0.354) وهو ضمن فئة محايد، والحياد في هذه الحالة قد يدل على أن الشركة

لا تتبنى نظام عادل فيما يخص الأجور وأن الشركة لا تحرص على تقديم المكافآت لفائدة العاملين المتفانين وأيضا فيما يخص تقديم الإكراميات في المناسبات.

• وصف إجابات أفراد العينة للمتغير التابع: الأداء الوظيفي

الجدول 12: اتجاهات أفراد العينة للمحور: الأداء الوظيفي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	ينجز الموظف جميع ما يتعلق بواجباته الوظيفية في الوقت المحدد.	2.87	1.238	محايد
2	يحرص الموظف على تطوير قدراته ومهاراته باستمرار.	2.66	1.260	محايد
3	تتبنى الشركة نظام تقييم أداء فعال.	2.87	1.070	محايد
4	يتم تقييم أداء العاملين باستخدام نفس المقاييس دون تمييز.	2.66	1.096	محايد
5	يتم تحسين أداء العمال من خلال دورات تدريبية مستمرة.	2.81	1.230	محايد
6	يحقق الأداء الفعال للأفراد أهداف الشركة.	2.84	1.247	محايد
	مجموع عبارات الأداء الوظيفي	2.75	0.359	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

نلاحظ في الجدول رقم (12) أن مجموع متوسط عبارات (المتغير التابع: الأداء الوظيفي) هو (2.75) وبانحراف معياري قدره (0.359) باتجاه (محايد)، وبالتالي يمكن القول إن الأداء الوظيفي للموظفين بالشركة يتسم بدرجة ضعيفة من الأداء فهو ليس كافيا لتحقيق أهداف الشركة، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم حرص الموظف على إنجاز مهامه في وقتها وأيضا روتين العمل الذي يجعل الموظف لا يسعى إلى تطوير قدراته وكذلك عدم نجاعة نظام التقييم داخل الشركة.

خامسا: اختبار الفرضيات وعرض النتائج.

4- معاملات الارتباط لجميع محاور الدراسة.

الجدول 13: معامل الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط
الاستقرار الوظيفي	الأداء الوظيفي	0.218
تنمية القدرات	الأداء الوظيفي	*0.699
فرق العمل	الأداء الوظيفي	0.659
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	الأداء الوظيفي	0.519
الأجور والمكافآت	الأداء الوظيفي	**0.591
جودة الحياة الوظيفية	الأداء الوظيفي	**0.549

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي ولكنه ارتباط متوسط بقيمة (0.549)، إلا أن أكبر ارتباط سجل بين محور تنمية القدرات والأداء الوظيفي بقيمة (0.699) وهو ارتباط متوسط كذلك.

2- الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان، نقوم باختبار الفرضيات

عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الرئيسية الأولى:

- فرضية العدم H0: لا يوجد دور لجودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة H1: لا يوجد دور لجودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الفرعية الأولى:

- فرضية العدم H0: لا يوجد أثر معنوي للإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H1: يوجد أثر للإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي معنوي عند $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الفرعية الثانية:

- فرضية العدم H0: لا يوجد أثر معنوي لتنمية القدرات (التكوين والتعليم) على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي لتنمية القدرات (التكوين والتعليم) على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- فرضية العدم H0: لا يوجد أثر معنوي لفرق العمل على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي لفرق العمل على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- فرضية العدم H0: لا يوجد أثر معنوي للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الفرعية الخامسة:

- فرضية العدم H0: لا يوجد أثر معنوي للأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي للأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.

الانحدار الخطي المتعدد لمحاور الدراسة.

لقد تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وفيما يلي

سنعرضه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 14: جدول تحليل الانحدار

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	القيمة الاحتمالية	معامل التحديد	قيمة f	قيمة a
الاستقرار الوظيفي	الأداء الوظيفي	0.103	0.122			
تنمية القدرات	الأداء الوظيفي	-1.79	0.043			
فرق العمل	الأداء الوظيفي	2.03	0.032			
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	الأداء الوظيفي	0.104	0.298			
الأجور والمكافآت	الأداء الوظيفي	1.068	0.004			
جودة الحياة الوظيفية	الأداء الوظيفي		0.008	0.982	32.292	-1.864

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS19

من خلال الجدول رقم (14) نستنتج ما يلي:

1- بالنسبة لمعامل التحديد:

يعتبر معامل التحديد مقياسا لجودة النموذج حيث أنه كلما اقترب من (1) دل ذلك على جودة النموذج والعكس صحيح، ونلاحظ في هذه الدراسة أن معامل التحديد يساوي (0.982) مما يدل على أن جودة الحياة الوظيفية ساهمت بما نسبته 98.20% في تحسين الأداء الوظيفي بشركة سونلغاز فرع ولاية المدية أما الباقي فيرجع إلى عوامل أو ممارسات أخرى لم تدرج ضمن الدراسة.

كما يظهر في الجدول تحليل تباين المعنوية لاختبار F حيث بلغت قيمته المحسوبة (32.292) عند درجة حرية (5) بقيمة احتمالية (0.008) وهي أصغر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وهو ما يؤكد القوة التفسيرية لنموذج الانحدار المتعدد من الناحية الإحصائية، وهكذا يمكن القول أن المتغيرات المستقلة تؤثر على المتغير التابع، وبالتالي هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي بشركة سونلغاز فرع ولاية المدية، وهذا ما أكدته القيم الاحتمالية للمحاور الثاني والثالث والخامس بقيم "0.043، 0.032 و 0.004" على التوالي.

4- بالنسبة للفرضيات الفرعية:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: نلاحظ أن قيمة (sig= 0.122 > 0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H0: فلا يوجد أثر معنوي للاستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: نلاحظ أن قيمة (sig=0.043 < 0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي لتنمية القدرات على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: نلاحظ أن قيمة (sig= 0.032 > 0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة H1: يوجد أثر معنوي لفرق العمل على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: نلاحظ أن قيمة (sig= 0.298 > 0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H0: فلا يوجد أثر معنوي للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.
- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: نلاحظ أن قيمة (sig= 0.004 > 0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H1: يوجد أثر معنوي للأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$.

من خلال العودة للجدول لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية نجد أن sig=0.008 وهي أقل من α ، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة H1: التي مفادها يوجد أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي عند $\alpha \leq 0.05$ ونرفض الفرضية الصفرية H0.

5. خاتمة:

إن جودة الحياة الوظيفية تلعب دورا مهما وأساسيا في تحسين أداء العمال وهذا ما يعود بالنفع على الشركة في حد ذاتها ويساعدها على تحقيق أهدافها، كما أنها مفيدة للموظف من خلال تنمية قدراته العلمية والعملية وتزيد من مردوديته، لذلك يجب على الشركة الاهتمام بالحياة الوظيفية للعامل والسعي دائما إلى تحسينها إذا ما أرادت تحقيق أهدافها ونجاحها في المستقبل.

- هناك علاقة إيجابية لكنها متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لموظفي شركة سونلغاز فرع ولاية المدية، هذا ما عكسته معاملات الارتباط التي أنت متوسطة.
- وجود اثر لجودة الحياة الوظيفية بمحاورها على الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية.

6. قائمة المراجع:

1. بلايلية، ر. (2017). تحسين الاداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية.
2. ديوب، أ. ح. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
3. ساخي، ب. (2016). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي. جامعة وهران: كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران.
4. عبد الكريم بن خالد خالد. (2015). فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المرن. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.
5. لحول، ف. ز. (s.d.). أثر التحفيز على تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسات دراسة حالة مؤسسة موبليس للاتصالات وكالة باتنة.
6. لساس، ح. ع. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية.
7. منصور، أ. ح. (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي. غزة: كلية التجارة الجامعة الاسلامية غزة فلسطين.
8. هروم، ع. (2008). واقع تسيير الاداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية: جامعة قسنطينة.