

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بغنوان :

تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود

من إعداد الطالب: سامي بوكراع

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 17 / 06 / 2019

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة) / بن عيشاوي أحمد..... (- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة) / أسماء يوسف (أستاذ محاضر - ب - جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة) / صالح سميرة..... (- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2018/2019

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بغنوان :

تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود

من إعداد الطالب: سامي بوكراع

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: / / 2019

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة) / بن عيشاوي أحمد.....) - جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة) / أسماء يوسف (أستاذ محاضر-ب- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة) / صالح سميرة.....) - جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2019/2018

قال الله تعالى:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا]

سورة النساء الآية 58]

وقال أيضا:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا [سورة آل عمران الآية 103]

دعاء

اللهم لا تجعلنا نصابج بالغرور إذا نجينا ولا باليأس إذا أنفقنا، وذكرونا دائما أن الإنفاق هو
التجربة التي تسبق النجاح، اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ منا تواضعنا وإذا أعطيتنا تواضعا فلا

تأخذ منا احتزازنا بكرامتنا

وبنا تقبل منا هذا الدعاء

آمين..... آمين..... آمين

الإهداء

إلى التي رأني قلبها قبل عينيها وحضنتني أحشاءها قبل يديها أهدي سلامي ومحبتتي وعملي

إليها..أمي..التي صنعت حلمي حفظها الله

وإلى أبي الغالي أمدته الله ببركة العمر ووافر الصحة و العافية

إلى من يشتد أزمي بهم ويمنحوني دعمهم ..اخوتي عبد القادر، نجيب، حسان، عبد المنعم

إلى من حلقتوا معي بعيدا لمعانقة نجاحي أخواتي نعيمة، مبروكة، آسيا...

إلى من يعجز اللسان عن ذكر مكانتها وحيدة.....

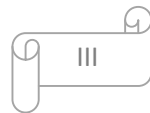
إلى جميع أفراد عائلتي الرائعة من جدتي أطال الله في عمرها إلى أصغر حفيد فيها كلا بإسمه

وأخص بالذكر ...أحمد سديم، حور العين، براء نور اليقين...

إلى أصدقائي وكل من رافقني في مشواري الدراسي وكل من علمني حرفاً

إلى كل هؤلاء وكل الذين مروا بحياتي وصنعوا حلمي اهديهم هذا النجاح...

سامي



شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين "محمد صلى الله عليه وسلم" بداية نشكر الله الذي منى علينا بنعمة العلم وله الحمد على أنارتهم بصيرتنا بنور العلم وهدانا من الظلمات إلى النور، ثم أرفع شكري المحمل بالتقدير والاحترام إلى المشكاة التي لطلما رافقتني في مسيرتي الدراسية والدايا واخوتي وأتوجه بالشكر والامتنان الخالص إلى الأستاذة المشرفة " أسماء يوسف " على إرشاداتها القيمة، ورعاية صدرها التي وضعتنا في بداية الطريق الصحيح لإتمام بحثنا.

و نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الأستاذ: أ.د رشيد

مناصية، د: عبد الرؤوف حجاج، د: نور الدين

تيمجدين. وجميع أساتذة قسم علوم التسيير

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى جميع العاملين

بالمؤسسة الوطنية للمندسة المدنية والبناء بحاسي

مسعود

ونشكر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد

وكما لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة كلية

العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - بجامعة قاصدي مرباح

-ورقلة-.

سامي

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل للعاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- لحاسي مسعود ، طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (80) عامل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات، تم تحليل البيانات الواردة في الإستبانة عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي. وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: جودة حياة وظيفية سائدة بدرجة متوسطة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة)

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، نية ترك العمل، المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء - حاسي مسعود-، الرضاء الوظيفي، جودة الاجر، جودة الحوافز.

Abstract:

This study aimed to identifying the impact of quality of work on intentions to leave work for employees in National enterprise for Civil Engineering and Construction (GCP) of Hassi Messaoud. This study was applied random sample consisting of (80)employees. To achieve the objectives of the study the researcher used questionnaire to collect data, the data were analyzed by using the statistical package for social sciences (Spss). Depending on the means, standard deviation, correlations coefficient, multiple regression. The study concluded with the following results: quality of life work is dominant with medium degree and absence of a statistically significant differences on intention to leave work due to personal variables (gender, educational level and years of experience)

Keywords: quality of career, intention to leave work, National enterprise for Civil Engineering and Construction Hassi Messaoud , Job satisfaction, quality of pay, quality of incentives.

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال البيانية
VIII	قائمة الإختصارات
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل
03	المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
07	المطلب الثاني : ماهية نوايا ترك العمل
10	المطلب الثالث: العلاقة بين ادارة جودة الحياة الوظيفية و نوايا ترك العمل
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل
13	المطلب الأول: الدراسات السابقة (عربية وأجنبية)
17	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
18	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB-	
لحاسي مسعود	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
32	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج والمناقشتها
32	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
55	خلاصة الفصل
57	خاتمة
60	المراجع
63	الملاحق
77	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
17	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	1.1
26	مجتمع الدراسة	1.2
26	توزيع عينة الدراسة	2.2
27	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	3.2
27	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المستوى التعليمي	4.2
28	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير سنوات الخبرة في العمل	5.2
29	العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية	6.2
29	العبارات التي تقيس أبعاد نية ترك العمل	7.2
30	معامل الثبات الكلي للاستبيان	8.2
31	مقياس ليكارت الثالثي	9.2
32	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء النمط القيادي السائد	10.2
33	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة التكامل التنظيمي	11.2
34	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة الأجر	12.2
35	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة الحوافز	13.2
36	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة النمو الوظيفي	14.2
37	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة الامان الوظيفي	15.2
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة الأمن والسلامة المهنية	16.2
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة برامج الرعاية	17.2
40	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة المسؤولية الاجتماعية	18.2
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل	19.2
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	20.2
43	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات نية ترك العمل	21.2
44	العلاقة الإرتباطية بين جميع متغيرات الدراسة	22.2
46	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع نية ترك العمل	23.2
47	تحليل تباين خط الانحدار	24.2
49	البعء المتبقي في نموذج الدراسة	25.2
49	معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة	26.2
50	تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	27.2
51	معاملات خط الانحدار	28.2
52	إختبار (T) Teste لمتغير الجنس	29.2
52	إختبار ANOVA	30.2

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.1	مدى ملائمة خط الانحدار	47

قائمة الاختصارات

الرقم	المختصر	اسم المختصر
01	GCB	المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية
02	SPSS	برنامج تحليل البيانات الإحصائية

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	60
02	الهيكل التنظيمي للمديرية العامة بالجزائر العاصمة	61
03	الهيكل التنظيمي لمديرية جنوب شرق حاسي مسعود	62
03	الاستبيان الخاص بالدراسة	63
04	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	67

مقدمة

توطئة:

تشهد مؤسسات القطاع العام تطوراً سريعاً في شتى المجالات، وقد كان أحد عوامل هذه الانطلاقة للاهتمام بالأداء الوظيفي للموظفين، وإنتاجيتهم، إن المؤسسات العمومية لن تتمكن في العصر الراهن من تلبية تحديات القرن الحادي والعشرين ببيروقراطية القرن الماضي، حيث ذكر Johnson & Geal أن الاتجاه القديم الذي يتطلب من المدير أن يهتم بعملية الأداء لأنه يؤثر في كينونة المؤسسة، وذلك باستخدام المكافأة والعقاب لا يتوافق مع التغيرات المعاصرة التي تشهدها المنظمات اليوم؛ فمديرو اليوم يشاركون في تطوير موظفيهم، ومساعدتهم في إنجاز أعمالهم، وتحقيق أهدافهم .

إن المشكلة الأساسية التي يواجهها المديرون والمشرفون في الوظائف العمومية تكمن أصلاً في تحديد أهم عناصر جودة الحياة الوظيفية (وهو أمر ليس باليسير) نظراً لطبيعة الأعمال المختلفة. وتشير بعض الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تُعد دافعاً للرضا، وتحسين الأداء ولكي يتم رفع مستوى الأداء لا بد من تقييمه وفق معايير محددة، فعلى الرغم من إمكانية قياس بعض المهام كمياً، إلا أن هناك مهام قد يصعب قياسها ويؤثر في أدائها عوامل أخرى كالحوافز المعنوية من جهة، وعلاقة الموظف بمديره وزملائه من جهة أخرى.

أولاً. إشكالية الدراسة :

انطلاقاً من الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية وابعثاره أصل من أصول المؤسسة ودوره الفعال في تحقيق كافة أهدافها. لاحظت المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بحاسي مسعود ارتفاع في معدلات الدوران وانخفاض في العمالة فيها بحيث سعت هذه المؤسسة للبحث عن الأسباب التي أدت إلى حدوث ذلك والتي تعتبر مشكلة بالنسبة للمؤسسة فالدوران يدل على انخفاض جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة، لذا حرصت هذه المؤسسة على تعزيز جودة الحياة الوظيفية للعاملين من خلال محاولة تجسيد حياة وظيفية تحقق ذلك وتضمن بقاء واستمرار الأفراد العاملين الذي من خلالها تضمن بقاء وتطور المؤسسة.

وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نسلط الضوء على إشكالية الدراسة فيما يلي:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل للعاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء

-GCB- حاسي مسعود ؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي ارتأينا تجزئته إلى أسئلة فرعية وهي:

1. ما مستوى توفر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- ؟
2. ما هو واقع نوايا ترك العمل لدى العاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- ؟
3. هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين أثر جودة الحياة الوظيفية و نوايا ترك العمل لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة على نوايا ترك العمل تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية؟

ثانيا. فرضيات الدراسة:

- بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة ويقصد الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا من صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:
1. تتوفر جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بدرجة متوسطة؛
 2. هناك مستوى منخفض لنوايا ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
 3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين أثر جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء GCB بحاسي مسعود؛
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل).

ثالثا. أهداف الدراسة:

- من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا يسعى الباحث إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:
1. التعرف على مستوى ابعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود؛
 2. الوقوف على واقع نوايا ترك العمل لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
 3. تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و نوايا ترك العمل بمديرية المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء GCB بحاسي مسعود.

رابعا. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في جانبين هما:

من الجانب النظري:

1. تساعد هذه الدراسة في الكشف عن بعدين أساسيين في حياة المؤسسات ألا وهما جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل ؛
2. تعتبر هذه الدراسة كمرجع إضافي في المكتبات يزودها بالمعرفة ويزود قارئها أيضا بتقريب الصورة إلى ذهنه عن المؤسسات ومدى جودة الحياة الوظيفية فيها؛
3. تساهم هذه الدراسة في تبيان القدرات والمؤهلات الشخصية للباحث من خلال النتائج المتوصل إليها واقتراحه للحلول والتوصيات المقدمة؛
4. محاولة لاثرء الدراسة.

من الجانب التطبيقي:

1. تحاول أن تساهم هذه الدراسة في تنبؤ المسؤولين محل الدراسة عما قد يحدث مستقبلا من دوران الأفراد العاملين مستقبلا؛
2. تحاول أن تساهم هذه الدراسة في زيادة قدرات ومهارات المسؤولين وأصحاب الإدارات العليا محل الدراسة؛

3. تحاول أن تساهم هذه الدراسة في زيادة أداء المؤسسة محل الدراسة من خلال فهم أسباب عزوف الأفراد على ترك العمل وتطابق أهدافهم مع الأهداف الكلية للمؤسسة محل الدراسة.

خامسا. مبررات اختيار الموضوع:

تكمّن مبررات اختيار الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى شخصية.

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :

1. إبراز أهمية جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة ومدى تأثيرها على نوايا ترك العمل؛
2. إبراز أهمية جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على باقي المتغيرات الاجتماعية؛
3. معرفة الأنماط السلوكية التي تترتب على الموارد البشرية حيال شعوره بجودة الحياة العملية؛
4. معرفة البعد الذي له تأثير كبير على نوايا ترك العمل؛
5. نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية جودة الحياة الوظيفية وأثارها على نوايا ترك العمل.

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

1. الميل الطبيعي والرغبة في الاستطلاع لمعرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل؛
2. الميل الشخصي بتطبيق موضوع الدراسة لدى المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء المستهدفة في الدراسة؛
3. الموضوع له علاقة مباشرة مع التخصص العلمي؛
4. الوعي بقيمة وأهمية الموضوع.

سادسا. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المناهج الأكثر استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنها تناسب موضوع الدراسة الحالية، بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمد الباحث في دراسته على المناهج التالية:

أ. **الأدوات الإحصائية:** تمكنا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها وقيّم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

ب. **المنهج الاستقصائي:** لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ج. **المنهج الإحصائي:** يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

لمعرفة " تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل " .

سابعا: مصادر جمع المعلومات

اعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات عن المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي

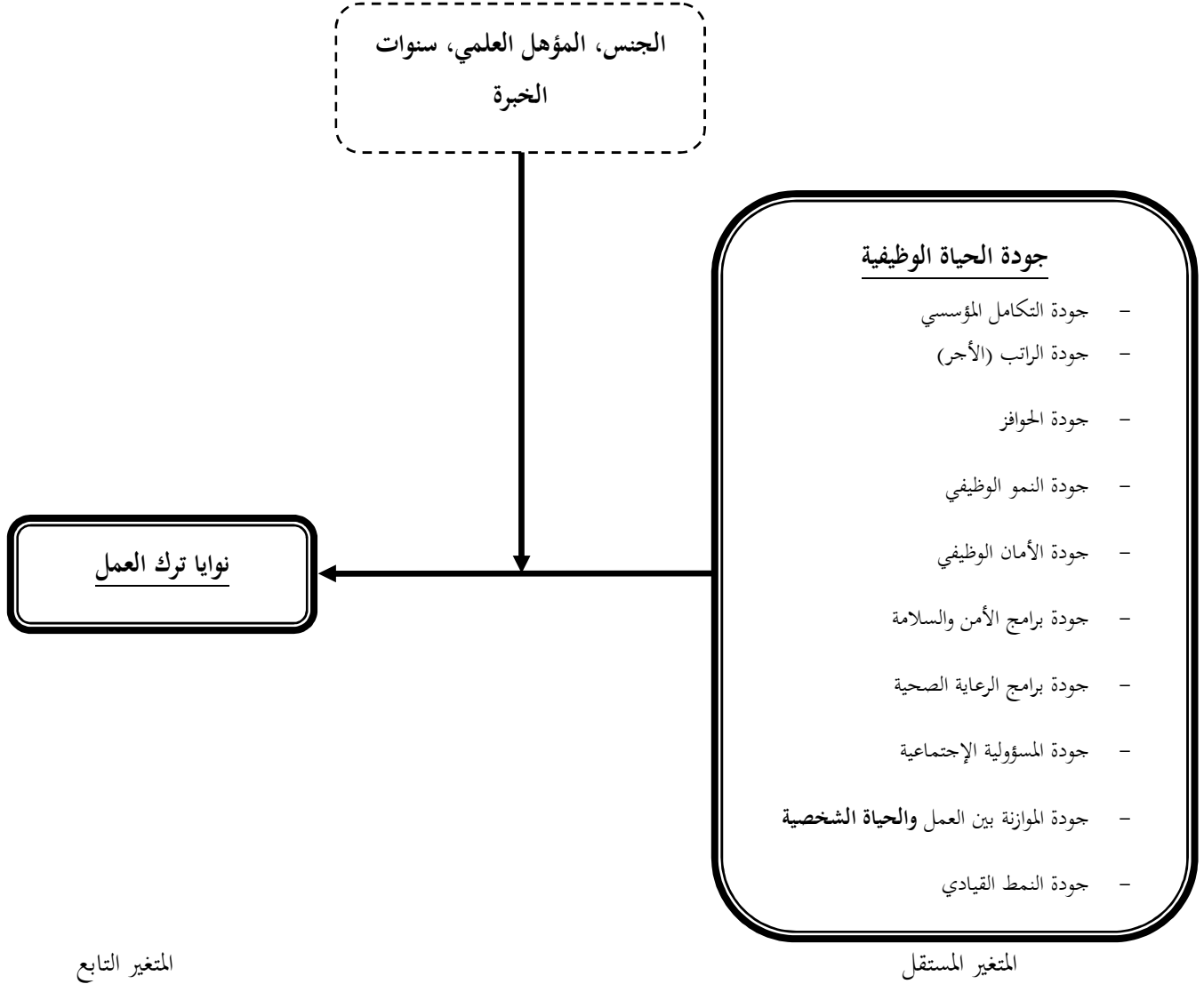
مسعود:

✓ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

✓ **المصادر الأولية:** وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، وزعت على عمال المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود.

ثامنا. نموذج الدراسة:

المتغيرات الشخصية والوظيفية **Personal and functional variables**

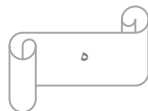


المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة .

تاسعا. حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

✓ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بنوايا ترك العمل؛



✓ **الحدود البشرية:** تمت هذه الدراسة على عينة من العاملين قدرها (80) عاملاً بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود ورقلة؛

✓ **الحدود المكانية:** استهدفت هذه الدراسة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -GCB- بحاسي مسعود ورقلة؛

✓ **الحدود الزمنية:** كانت فترة التبرص ممتدة من 2019/03/18 إلى غاية 2019/04/16 وتم توزيع الاستبيان على عينة من العمال داخل المؤسسة قيد البحث.

عاشرا. مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع الأجنبية (الانجليزية) والعربية.

حادي عشر. هيكل الدراسة:

سنتطرق في الفصل الأول لعرض المبحثين الأساسيين وهما:

- ❖ في المبحث الأول: يتم عرض الادبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: عرض لبعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل.

وستتناول في الفصل الثاني لعرض مبحثين أساسيين وهما:

- ❖ في المبحث الأول: يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- ❖ وفي المبحث الثاني: يتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

ثاني عشر. صعوبات الدراسة:

- ❖ صعوبة استرجاع الاستبيان من عمال المؤسسة محل الدراسة.
- ❖ التجاوب السلبي لبعض أفراد العينة المستهدفين؛

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول جودة الحياة

الوظيفية ونية ترك العمل

تمهيد:

يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع التي لاقت ولازالت تلقى اهتماما بالغاً في مختلف المجالات وخاصة الإدارية قد ينعكس الاهتمام بالجودة الوظيفية على نشاطها وأهدافها، لدى ركز الباحثين على دراسة المحددات وأبعاد هذا الأخير وما قد يترتب عليه من نتائج تؤثر على مستقبل المؤسسة ولتوضيح بشكل مفصل في جودة الحياة الوظيفية فقد أدرجنا في الفصل الأول مبحثين أساسيين نظريين بالشكل الآتي:

1. المبحث الأول: يحتوي على الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.

2. المبحث الثاني: فستتناول فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة "جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل".

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.

تعد جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية؛ لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر في رفع الروح المعنوية للعنصر البشري والتغيير في سلوكه السلبي نحو الإيجابية، وبالتالي تحسين أداء المنظمة، والقدرة على اتخاذ القرارات الفعالة. تعد جودة حياة العمل هي الفاصل الرئيس بين مصادر قوة المديرين من جهة، وأداء العاملين في المؤسسة من جهة أخرى، حيث تعمل جودة حياة العمل على دراسة وتحليل الأساليب التي يستخدمها المدراء، بغرض توفير وتحقيق بيئة تنظيمية مشجعة للعاملين من خلال استثمار المؤسسة لرأسها البشري، وتنمية قدراته الابتكارية وزيادة معارف الأفراد وبناء مصادر قوتهم الذاتية، و بالتالي العمل على تطويرهم مهنيًا، بما يوفر الشعور بجودة حياة العمل الذي ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة¹.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية

سنتناول في هذا المطلب مفهوم جودة الحياة الوظيفية و ابعادها

اولا: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوما شاملا يتضمن أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المؤسسة، والتي تعكس أهداف أصحاب رأس المال، حيث إن زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والنتائج عن مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وأيضاً تلبية مطالب العملاء والمجتمع.² لقد تعددت وتنوعت مفاهيم وتعريفات جودة حياة العمل (Life Work of Quality) حسب وجهه نظر العلماء والباحثين في هذا المجال، وجاء ذلك على النحو الآتي:

تعريف 1: تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية، والتي من شأنها أن تؤثر على رضا العاملين وتزيد من التزامهم التنظيمي ومن ثم تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها.³ نلاحظ هنا أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة أنشطة وبرامج تتبناها المؤسسة لتحقيق أهدافها واهداف عمالها بناء على رضا العاملين بها.

تعريف 2: ويرى Khetavath أن جودة الحياة الوظيفية عبارة عن عملية تستجيب بها المؤسسة لإحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم من خلال وظيفتهم.⁴

¹ محمد ابراهيم منصور، جودة الحياة الوظيفية لدى مديرية المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، مذكرة ماجستير (غير منشورة) بعنوان، جامعة الأزهر، غزة، 2016، ص 10.

² سيد محمد جاد الرب، ادارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الاعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006، ص 10.

³ وسام محمد الحسني، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، 2016، ص 15.

⁴ ناصر محمد يوسف ابو شمالة، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، غزة، 2018، ص 31 (Khetavath, , 2015,p34)

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و نية ترك العمل.....

يرى الباحث ان جودة الحياة الوظيفية هي استجابة المؤسسة لاحتياجات موظفيها من خلال اشراكهم في اتخاذ القرارات.

تعريف 3: كما تعرف أيضا على أنها " مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة، و التي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الإجتماعية والثقافية والصحية، و الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد و كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة ".¹

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن جودة الحياة الوظيفية هي أنظمة وبرامج لتطوير الرأس المال البشري التي تؤثر على حياة العمل وبيئتهم والتي بدورها تحقق أهداف المؤسسة.

تعريف 4: كذلك يعرف **Linguli** جودة الحياة الوظيفية أنها المعنى العام للرفاهية وعلاقتها براحة الإنسان و قدرته على العمل كذلك هي مدى ملائمة بيئة العمل مع الناس و هي علاقة الجودة بين الموظفين و بيئة العمل ككل.² يتضح من خلال هذا التعريف ان جودة الحياة الوظيفية هي كل ما له علاقة براحة العامل ببيئة عمله وبين الموظفين.

تعريف 5: ويشير **Jebel** أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل بجودة العلاقة بين الموظفين وبيئة العمل ككل وتحدد بمدى التفاعل بين العوامل الشخصية و الموقفية والتي تشمل الجوانب الشخصية والخارجية للمكافآت المتعلقة بالعمل وخبرات العمل و بيئة العمل.³ في ضوء التعريفات السابقة، نستنتج أن جودة الحياة الوظيفية هي عملية توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الإهتمام برأس المال البشري للمؤسسة و التي تؤثر على حياة الأفراد العملية والشخصية و من ثم تؤثر على رضاهم و التزامهم التنظيمي فيما يحقق أهداف المنظمة بشكل فعال.

ثانيا: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمن أهمية جودة حياة العمل من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، ومن هنا يمكن النظر على ان جودة حياة العمل تكتسب أهميتها كونها تقود المؤسسة إلى تحقيق برامجها. والميزات الآتية⁴ :

- التفوق النوعي على المنافسين عن طريق تحسين الإنتاجية والجودة بنفس الوقت؛
- احتفاظ المؤسسات بكوادر كفؤة ذات مهارات ومعارف مميزة؛
- اطلاع المؤسسات بالمسؤولية المجتمعية في المجتمع الذي تعمل وتتواجد فيه؛
- التفوق الواضح للموظفين بالجوانب الإدارية حال تعرض المؤسسة لمشاكل قد تعرقل أنشطتها وبرامجها؛
- الحصول على ولاء عالي من المستفيدين من السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات؛
- البحث عن طرق إنتاج متعددة، وطرق تسويق إبداعية تمكن المؤسسة من التمييز على المنافسين.

¹ خليل ماضي ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة قناة السويس، مصر، 2014م، ص 63.

² ناصر محمد يوسف ابو شمالة، مرجع سبق ذكره (Linguli, L. M., 2013, p4).

³ Jebel,G, **Quality of work life and organizational commitment of employees in commercial bank of Ethiopia.** (Unpublished Master Thesis). Addis Ababa University, 2013, p16.

⁴ شبلي اسماعيل السويطي، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، فلسطين، 2015، ص 54.

وقد توصل **kast1985**¹ لمجموعة من الفوائد التي تحقق للمؤسسات نتيجة تطبيقها لبرامج جودة حياة العمل والتي أجملها بما يلي:²

- حل المشكلات التي تواجه الإدارة والموظفين من خلال أسلوب المشاركة وحلقات الجودة؛
 - تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل الموظفين أكثر رضا عن الأعمال التي يقومون بها؛
 - إعادة هيكلة الأنشطة في المؤسسة ليصبح العمل أكثر رضا للموظفين؛
 - تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة للموظفين.
- وترى السراج ن أهميتها تكمن في³:
- قدرة المنظمة على استقطاب موارد بشرية مؤهلة والاحتفاظ وبناء قدراتها لخدمة أهدافها؛
 - القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المنظمة لتحقيق التوازن بينهم؛
 - تخفيض من معدلات الغياب بالمنظمة وتقليل دوران العمل.
- ويضيف كل من قريشي وباديسي ان أهمية تطبيق أبعاد جودة حياة العمل تقود المؤسسة إلى تحقيق النتائج الآتية⁴:
- تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية .
 - تحسين أداء العاملين، ويقود بدوره إلى كثير من المنافع مثل زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين جودة المنتج أو الخدمة.
 - زيادة رضا العاملين مما يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات وكذا تقليل معدل دوران العمل.
- بينما يشير **Srivastava & Kanpur** ان برامج جودة حياة العمل أصبحت مهمة في مكان العمل للأسباب الآتية⁵:
- زيادة الطلب في العمل؛
 - فقدان ضمانات الموظفين طويلة الاجل؛
 - تعزيز المهارات في بيئة العمل؛
 - زيادة المنافسة على المواهب؛
 - زيادة عدد النساء في القوى العاملة .

¹ Kast, F.E., & Rosenweig, J.F., **Organization Management System Contingency Approach**, McGraw-Hill, New York.1985.

² تحليل ماضي، مرجع سبق ذكره، ص67.

³ آلاء عبد الله السراج، القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة اليومية "دراسة ميدانية على المنمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأزهر- غزة، 2017، ص 33.

⁴ قريشي هاجر، باديسي فهيمة، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين حياة الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد 2(3)، ص 217.

⁵ ناصر محمد يوسف ابو شمالة، مرجع سبق ذكره، ص35 (Srivastava, P54-P59).

ثالثا: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

سنعرض أهم العوامل الأساسية والمؤثرة في جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة كمايلي¹:

1- ظروف العمل المادية (بيئة العمل): يشير **Swamy** ان بيئة العمل يقصد بها البيئة الاجتماعية والمهنية التي يجب أن يتفاعل ويتعاون فيها الموظفون مع بعضهم البعض. يشير مصطلح جودة الحياة الوظيفية أكاديميا إلى الاستجابة الموقفية لبيئة العمل السائد حيث انه يطرح خمسة مجالات أساسية تشمل ضغط المهام الوظيفية، الخصائص الوظيفية والإشرافية، خصائص الهيكلية والقطاعية للعمل.

كذلك تشكل ظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء والإضاءة والحرارة والرطوبة والتلوث والأجهزة والمعدات مصدرا من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام بها إذا ما اردت المؤسسة زيادة كفاءة وإنتاجية العمل في المنظمة.

2- العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص التقدم والترقية): إن تصميم العمل داخل المؤسسة يعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم إذ أن العمل الروتيني يؤدي إلى حدوث ملل وزيادة الإهمال واللامبالاة وعدم الاهتمام بأساليب التحديث والتطوير، حيث أن العامل غالبا ما يشعر بعدم أهمية عمله مما يسبب شعوره بضغوط عالية أما الأعمال التي تتسم بالتحسين والتطوير والتنوع تمنح الاستقلالية للفرد فلنأخذ تساهم في رفع روح المعنوية لهم.

كما أن التصميم الوظيفي هو الهيكلية المخططة الواعية لجهود الأفراد وفريق العمل في مكان العمل، حيث يساعد التصميم الوظيفي على تحديد المهام الواجب تنفيذها، وكيفية التنفيذ، وعدد المهام المنفذة، وترتيب المهام قيد التنفيذ، فهدف التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المؤسسة والتكنولوجيا، وفي نفس الوقت أيضا تحقيق احتياجات ومتطلبات الأفراد، حيث تحرص المؤسسة أثناء التصميم الوظيفي، على تبسيط المهام الوظيفية للفرد، إضافة إلى توسيع وإثراء مهام العمل وزيادة مجال العمل للعاملين، وإتباع سياسة الدوران الوظيفي بين العاملين .

3- العوامل المالية (الأجور الكافية والعادلة، المكافآت والتعويضات): يرى **Reddy** ان الأجور الكافية والعادلة أمرا أساسيا في جودة الحياة الوظيفية .ولذلك فان نجاح باقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية يتوقف على تحقيق الأجور العادلة والكافية، وكذلك التعويضات المقدمة جميعا، وذلك يعني المساواة في العمل والأجر وذلك وفقا للمعايير والظروف الاجتماعية للموظفين. وتعتبر الأجور احد المكونات الكبيرة لتكاليف الإنتاج في المؤسسة، وبذلك يكون لها تأثير كبير على قدرة المؤسسة في الحصول على أداء ذي كفاءة عالية من موظفيها، وبذلك لا تستطيع المؤسسات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها .

بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات العادلة ويعمل العاملون للحصول على عوائدهم نظير جهودهم ووجود مكافآت عادلة تؤثر على أدائهم لوظائفهم مما يقلل معدل الدوران ويحسن من أداء وإنتاجية المنظمة، فيجب إن تتسم التعويضات بالعدالة الخارجية وفيها يقارن الأفراد التعويضات التي يحصلون عليها مع تعويضات لموظفين يعملون في مهن مشابهة في مؤسسات أخرى.

¹ ابو شمالة، إبراهيم وآخرون، ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الاسلامية بغزة" جامعة الأمة، مذكرة ماجستير (غير منشور)، غزة، 2012، ص40-44.

4- العوامل الصحية والسلامة المهنية (بيئة عمل صحية وآمنة): تؤثر جودة حياة الوظيفية بشكل كبير على حياة الأفراد العاملين حيث يوجد مؤشر واضح في علم النفس التنظيمي يوضح ان جودة الحياة الوظيفية مؤشر مهم لصحة ورفاهية الموظفين . كما يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة، مهما بلغت درجة تطويرها وتعقيدها، ستبقي غير مفيدة، ولا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها، وبما إن العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية، فانه من العدل والإنصاف أن تتوفر له ظروف العمل الآمنة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل .

تؤثر الصحة المهنية الآمنة في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة ،وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا ان تعاون الادارات الاخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المؤسسة جميعها، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء.

تلعب العوامل السالفة الذكر دوراً هاماً في المحافظة على العنصر البشري داخل المؤسسة بحيث كلما توفرت هذه العوامل كلما قلت نية الفرد في ترك عمل والعكس، ولهذا وجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة للحفاظ عليها بدرجة مقبولة حتى لا تخلق التضمر والملل في نفس العامل مما يجعله يغادر المؤسسة طوعاً.

المطلب الثاني: ماهية نية ترك العمل

سوف نتطرق في هذا المطلب لتعريف نية ترك العمل والاسباب التي تؤدي لذلك كما نتطرق لمحددات نية ترك العمل لنعرج في الاخير على العلاقة بين ادارة جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل.

اولاً: تعريف نية ترك العمل

قدمت لنية ترك العمل مجموعة من التعاريف نذكر منها ما يلي:

التعريف الأول: تعرف النية في ترك العمل: بأنها الإطار العام لتخطيط السلوك الناتج عن نية العامل وعزم العامل على ترك العمل¹.

من خلال التعريف يتضح لنا ان نية ترك العمل هي سلوك لدى العمال يدفعهم لترك الوظيفة او الاستغناء عنها.

التعريف الثاني: عرف حديثاً النية في ترك العمل بأنها نية الموظف او العامل في وضع حد نهائي طوعياً لعلاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة التي يعمل بها².

نستخلص من التعريف السابق ان نية ترك العمل هي فعل ارادي ينبع من العامل لوضع حد لعلاقته بالمؤسسة.

التعريف الثالث: عرفت نية ترك العمل بأنها برنامج العامل لنية ترك العمل الحالي والبحث عن عمل اخر في المستقبل القريب³.

¹ ريم عمورة، أثر العوامل الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، مذكرة ماجستير) غير منشورة (في إدارة الأعمال)، جامعة دمشق، دمشق، 2014، ص 56.

² عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، العدد الأول، 2014، ص 271.

³ P'eontaridi Rannia، "M.work_Related Stress، Quitting In tations and absenteeism"، UK"Univrstité de sterling ، p3

من خلال التعاريف السابقة تعرف نية ترك العمل بعدم رغبة الفرد في مواصلة عمله، بحيث يفكر مليا في وضع حد لوظيفته داخل المؤسسة الحالية والبحث عن فرص عمل أخرى في المستقبل القريب.

ثانيا: الأسباب التي تؤدي إلى ترك العمل

من الأسباب التي تدفع العمال لترك عملهم بالمؤسسات ما يلي¹:

1. **التقاعد:** ويقصد بالتقاعد الاستقالة عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول بين (60-65) سنة مع وجود بعض الاستثناءات، والتقاعد قد يكون عادي لبلوغ السن المقررة للتقاعد، أو التقاعد المبكر اختياري أو تقاعد بسبب المرض.

2. **الفصل:** لعدم ملائمة العمل لرغبات ومؤهلات وقدرات الموظف أو فصل تأديبي أو الفصل بسبب الزيادة عن الحاجة، أن تحتم الإدارة مجالات الفصل وتحليل أسبابها و التأكد من استنادها إلى أسس موضوعية، وأن تأخذ جانب الحيطة والحذر في معالجة مسائل وحالات الفصل.

3. **الوفاة:** تعد الوفاة أحد الأسباب القاهرة لترك العمل أو إنهاء خدمة الموظف وقطع العلاقة التنظيمية بينه وبين المنظمة، إذ تنتهي خدمته الفعلية بمجرد صدور الشهادة الطبية بوفاته بغض النظر عن صدور الأمر الإداري بإنهاء خدمته أم لا.

4. **الاستقالة الاختيارية:** والتي تكون بسبب الدراسة أو الزواج ، الحمل، المرض، الهجرة ، أو ترك منطقة السكن وغيرها، كما قد ترجع الاستقالة إلى ظروف وبيئة العمل، وقد يكون دوران العاملين العالي نتيجة للأسباب التي يمكن تجنبها وعلى المدير الناجح أن يديرها وأن يحاول مجاراتها مع توقعات العامل.

ثالثا: محددات نية ترك العمل

إن من أهم العوامل المؤثرة بنية ترك العمل هي محددات ذاتية بطبيعتها نذكر منها ما يلي²:

1- الرضا الوظيفي:

يقوم العاملون بتقييم العمل الذي يتواجدون به إلى عمل مرضي جدا وعمل غير مرضي أبدا.

ويعرف الرضا الوظيفي على انه حالة ايجابية من المشاعر تنتج عن التقييم الايجابي لعمل الفرد أو عن رد الفعل نتيجة الخبرة التي يحصل عليها العامل أثناء قيامه بعمله **Spector, 1997, Conte & Landy, 2004** ، وكلما ازدادت درجة رضا العامل كلما أصبح أكثر تعلقا بعمله، وأكثر إقبالا عن العمل، أكثر قدرة على البقاء ضمن المنظمة، أكثر قدرة على أداء عمله بفعالية مقارنة بالعامل ذي المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي، الأمر الذي أكدته العديد من الدراسات ومنه **(lepime 2001)** **Patton**، ويجدر بالذكر بان المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي وصولا إلى عدم الرضا الوظيفي قد تنتج عن أسباب متعددة أوردتها العديد من الأبحاث والدراسات منها **ola dele2009** ونذكر أهمها:

¹ أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012، ص 24

² مخلصه بدودة، أثر ضغوط العمل على نية ترك العمل ، مذكرة ماستر (غير منشورة) ، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص 6

-التعويضات الغير الكافية، لثقافة التنظيمية الغير الملائمة، انعدام الأمن الوظيفي، الإنهاك العاطفي والاحتراق الوظيفي، انعدام الدعم الاجتماعي التنظيمي والمناخ التنظيمي الغير الملائم . ولقد تم توثيق العلاقة العكسية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل عن طريق العديد من الباحثين إذ أكد (ojedokum2008) على انه كلما ارتفعت مستويات الرضا الوظيفي لدى العامل كلما قل تفكيره بإمكانية ترك العمل.

- **الدعم الاجتماعي**: يشير الدعم الاجتماعي إلى العلاقات الايجابية والتعاملات التي تتم بين الأفراد بهدف تبادل وتشارك ما لديهم من موارد ضمن الأطر الرسمية والغير الرسمية ، وفي بيئة العمل يشير إلى الدرجة التي يدرك بها العامل بان زملاءه في العمل يقدمون له الدعم والتشجيع ويهتمون لأمره ، و يتخذ الدعم الاجتماعي أشكالاً مختلفة ضمن العمل ويتدرج من وجود الاحترام المتبادل بين العاملين إلى المساعدة المباشرة وتقديم العون لأي منهم مروراً بالدعم العاطفي وتقدير الجهود ،وعادة يصبح العامل الذي يتلقى درجة أعلى من الدعم الاجتماعي اقل عرضة حيث تتشكل لديه نوايا ترك العمل.

-**الذكاء العاطفي**: رغم حداثة الذكاء العاطفي نسبياً إلا انه قد تلقى الكثير من الاهتمام والبحث وخاصة في الفترة الأخيرة، ويعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على ادراك الفرد لمشاعره ومشاعر غيره والتفريق بينهما واستخدام المعلومات والحقائق للسيطرة على أساليب التفكير والتصرف، ويعبر الذكاء العاطفي عن قدرة الفرد على الفهم، التعديل والتعبير عن مشاعره و التأقلم مع الضغوط الناتجة عن البيئة وعن العمل، ويتصف العاملون ذوي الدرجة العالية من الذكاء العاطفي بالتفاؤل والسعادة والقدرة على الإدارة والتغيير وحل المواقف الحرجة والتأقلم مع الضغوط، ولقد اعتبرت بعض الدراسات بان العامل يتنبأ بمدة من المخرجات والاتجاهات نحو العمل، حيث أن الفرد ذو الذكاء العاطفي المرتفع تكون لديه القدرة على تلافي المشاعر والاتجاهات السلبية في العمل وتحويلها إلى مشاعر واتجاهات ايجابية. وتبعاً لما ذكر فقد تم إثبات العلاقة السلبية بين الذكاء العاطفي ونوايا ترك العمل الأمر الذي أكده الباحث (ajay2009) في كامل مراحل اتخاذ قرار ترك العمل وهي (التفكير في الاستقالة، نية البحث عن عمل آخر ونوايا ترك العمل).¹

رابعاً: دوران العمل ونوايا ترك العمل

هناك تمييز وفرق واضح بين دوران العمل ونوايا ترك العمل سيتم توضيحه عبر النقاط التالية :

أ) يعبر مصطلح دوران العمل عن الترك الفعلي للعمل من قبل الموظف أو انتقاله إلى منظمة أخرى (Price)، بينما تعبر نوايا ترك العمل عن النية التي تسبق قيام العامل بترك عمله وعن إدراك هذا العامل لإمكانية تركه للمنظمة الحالية التي يعمل بها Cotton & Tuttle.

ب) أثبتت العديد من الدراسات وجود تأثير معنوي لنوايا ترك العمل على ترك العمل الفعلي الأمر الذي يجعل بحسب امكانية استخدام مصطلح نوايا ترك العمل بدلاً من دوران العمل امراً منطقياً وممكناً.

ج) تعتبر نوايا ترك العمل جزءاً أساسياً وهاماً من أدبيات دوران العمل .وقد أدرجت العديد من الدراسات نوايا ترك العمل

كأفضل عامل يتنبأ بترك العمل الفعلي ويذكر من هذه الدراسات ماييلي: Herrbach, Allen, Shore, & Griffeth,

¹ريم عمورة، مرجع سبق ذكره، ص59- ص61.

.Griffeth et al ،eyer & Tett ، Mignonac, & Gatignon

وتذهب بعض الدراسات إلى أن الدراسة القائمة على نوايا ترك العمل تعوض عن محدودية الدراسات القائمة على دوران العمل وتعطي مفهوماً جديداً لحركة العاملين من وإلى المنظمة.

المطلب الثالث: العلاقة بين ادارة جودة الحياة الوظيفية و نية ترك العمل

يتم التطرق في هذا المطلب لعلاقة كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية مع نوايا تترك العمل وهي كما يلي:

أولاً: العلاقة بين جودة النمط القيادي السائد في المؤسسة ونية ترك العمل:

استحوذت مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على إهتمام واسع على مستوى الإدارات والمنظمات في اوربا والولايات المتحدة الأمريكية، وان اغلب الحكومات في هذه البلدان لديها ترتيبات قانونية متطورة لتعزيز المشاركة، حيث ان الفكرة الأساسية لمشاركة العاملين مفادها أن هؤلاء العاملين هم الذين يؤدون أنشطة العمل الفعلية وان طلب المعلومات منهم واشراكهم فيما يتعلق بعملهم يمكن ان تعطي رؤية قد تكون غير متاحة للمديرين والاستشاريين¹.

كما أن السعي الدائم لدعم عمليات مشاركة العاملين والتوسع فيها على مستوى المؤسسات له عوائد ومزايا نذكر منها تخفيض نسبة نية ترك العمل، زيادة الانتاجية وتحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء ورغبتهم وطموحاتهم.

ثانياً: العلاقة بين جودة التكامل التنظيمي ونية ترك العمل:

عرفها كيث وجيرلينغ بأنها: " ذلك النمط الإداري، الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة، ومهامها، ومشكلاتها". ويتطلب النمط التشاركي توافر شرطين ضروريين، هما²:

1- توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المؤسسة، إضافة إلى الثقة بالنفس لدى المديرين أو العاملين.

2- توفر مستوى عالٍ من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية، وصناعة القرار على أساس تعاوني.

ثالثاً: العلاقة بين جودة الأجر ونية ترك العمل:

تعتبر الأجور أحد المكونات الكبيرة لتكاليف الإنتاج في المؤسسة، وبذلك يكون لها تأثير كبير على استمراريتها ونموها و ربحيتها، ومن ناحية أخرى تمثل أهمية كبيرة عند الموظفين كونها مصدر دخل لهم، ومحددًا مهمًا لمكانتهم الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، كما أن لها تأثيرًا على قدرة المؤسسة في الحصول على أداء ذي كفاءة عالية من موظفيها، و بذلك لا تستطع المؤسسات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها، وفي حال عدم توفر ذلك يزداد عدم الرضا الوظيفي والشكاوى بينهم، وبالتالي السياسات السليمة للأجور هي أمر حيوي لفعاليتها وكفاءتها³.

¹ الاكلي وآخرون، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، عمان، دار البازوري للنشر والتوزيع، 2012، ص204- ص205.

² الرفاعي محمد، الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية، بريطانيا، 2009، ص14.

³ Agarwal, R.D.(1983) .*Organization and management*, New Delhi: Tata McGraw Hil Publishing company Limited. P688.

رابعاً: العلاقة بين جودة الحوافز ونية ترك العمل:

الحوافز هي المؤثرات الخارجية الموجودة في البيئة الخارجية للمنظمة والتي توفرها المنظمة لموظفيها لإثارة حاجاتهم ودوافعهم وتحفيزهم لأداء أفضل، بينما الدافع هو شيء داخل الفرد يحثه على العمل والسلوك المرغوب فيه من قبل إدارة المنظمة للحصول على الحافز المتاح وبالتالي إشباع الحاجة. ومنها فرص الترقية وتقدير جهود العاملين و إشراكهم في الإدارة و ضمان واستقرار العمال وتوسيعه واغنائهم وتحسين ظروفه ومناخه ومنها فرص الترقية وتقدير جهود العاملين وإشراكهم في الإدارة و ضمان.¹

فالحوافز ترفع الروح المعنوية للموظفين من خلال شعورهم بأن إدارة المؤسسة تسعى لعمل كل ما من شأنه راحتهم والإهتمام بمكان عمل مريح ونظيف توفر فيه كافة الوسائل المادية التي تساعد هؤلاء الموظفين على الاستمرار فيها.

خامساً: العلاقة بين جودة النمو الوظيفي ونية ترك العمل:

إن المؤسسة التي تتيح للأفراد العاملين فرصة للترقية وفقاً لكفاءتهم في الأداء تحقق درجة عالية لهم، حيث إن الأفراد الكفاء لديهم طموحات وتصورات عن العمل والاداء، ولا بد أن تقابل من طرف المؤسسة كسياسات للتطور والترقية تتوافق مع معدلات أداء الأفراد وطموحاتهم.²

فالعامل كلما تمت ترقيته واحرز درجة اعلى كلما زاد ولاءه لمؤسسته وعدم التفكير في ترك منصبه مستقبلا.

سادساً: العلاقة بين جودة الأمان الوظيفي ونية ترك العمل:

الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظفاً في المؤسسة نفسها بدون انتقاص من الأقدمية، أو الأجر، أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية، هو محدد مهم لصحة العاملين، ورفاهيتهم الجسدية و النفسية، والاحتفاظ بالموظفين، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي.³

الإحساس 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.⁴

سابعاً: العلاقة بين جودة برامج الأمان والسلامة المهنية ونية ترك العمل:

تؤثر الصحة المهنية الآمنة في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، و بالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المؤسسة جميعها، وذلك لانعكاساتها على سلامة و صحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء.⁵

ثامناً: العلاقة بين جودة برامج الرعاية ونية ترك العمل:

¹ العقيلي عمر وصفي، إدارة القوة العاملة، دار الزهران، للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1996، ص 81.

² الحريزي، محمد سرور، ادارة الموارد البشرية، عمان دار البداية للنشر والتوزيع، 2012، ص 156.

³ ناصر محمد يوسف ابو شمالة، مرجع سبق ذكره، ص 42.

⁴ نفس المرجع السابق.

⁵ السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي. الطبعة 1. عمان: دار إثراء للنشر، (2009)، ص 350.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و نية ترك العمل.....

يعتبر توفير الرعاية للعاملين من الأنشطة الاجتماعية الإلزامية في الحالات التي ينص عليها القانون و فيما عدا ذلك فإنها تعتبر من الأنشطة الاجتماعية الاختيارية، و توفير الرعاية للعاملين يؤثر على الحالة النفسية لهؤلاء العاملين بالمؤسسة مما يؤثر على نية الفرد في ترك العمل بالمؤسسة.

مساهمة المؤسسة في هذا الصدد قد تشمل الى توفير الرعاية للعاملين، وكذلك توفير الرعاية لأسر العاملين و الأفراد في البيئة المحيطة بالمؤسسة مما يندرج ضمن نطاق المساهمة الاجتماعية الاختيارية و ذلك ضمن مجالات الأداء الاجتماعي الخارجي.

تاسعا: العلاقة بين جودة المسؤولية الاجتماعية ونية ترك العمل:

إذا كانت المنظمات تولي اهتمامها لرأس المال البشري فلا بد من تقديم لهم ما هو أفضل، لان العاملين المهرة على المستوى الوطني والعالمي أصبحوا يركزون على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الأخرى، وقد اثبت ذلك تجريبيا حيث أن أكثر الناس يجذبون العمل في المنظمة التي لديها سياسات بيئية ومجتمعية جيدة، ويسعون جاهدين لإستمرار هذا النوع من المؤسسات من خلال ولائهم لها وعدم التفكير في ترك مناصبهم.

عاشرا: العلاقة بين جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل ونية ترك العمل

يعتبر الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للفرد من أهم وأكبر التحديات التي تواجه كلا من أصحاب العمل (تحدي الثقافة التنظيمية) والموظفين (تلبية الالتزامات الشخصية) على حد سواء، وتحتاج الى إستراتيجيات مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة. إذا ما أرادت المؤسسة أن تحقق هذا التوازن والذي يؤدي إلى إنخفاض نية ترك العمل وتحقيق أهدافها فعليها القيام بما يلي:¹

1- مبادرات الحياة/ العمل: وتتمثل في السياسات والإجراءات المتبعة من المؤسسة، بهدف تمكين الموظفين من إنجاز عملهم، وفي نفس الوقت إعطاء مرونة لمعالجة إهتماماتهم الشخصية والعائلية.

2- ثقافة العمل/ الأسرة: ويتوقف على مدى إعتراف وإحترام ثقافة المؤسسة للإلتزامات والمسؤوليات العائلية للموظف من جانب، وكذلك تشجيع إدارة المؤسسة والموظفين للعمل معا لتلبية إحتياجات عملهم وإحتياجاتهم الخاصة.

كما أن توازن الحياة الشخصية والعمل يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة من خلال تخفيض الغياب والرغبة في ترك الوظيفة.

¹ Ramya T. Kannan A. C Enhancing Quality of work- Life through work-Life Balance Tenth AIMS International Conference on Management (2013). P2977.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل، كما حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين والمختصين في مجال الإدارة بالمؤسسات خاصة في الدول الأجنبية مقارنة بالدول العربية، ومن خلال ذلك سوف يتم التعرض لبعض هذه الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل وفق التسلسل الزمني من الأقدم الى الأحدث ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضاً ما تم استفادة منه من الدراسات السابقة

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (اسماء يوسف، 2012) بعنوان علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين: دراسة في البنوك التجارية الاردنية.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين في البنوك التجارية الاردنية من وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وقد تم اعتماد الاستبانة لجمع المعلومات باختيار العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغ تعداد مفردات العينة (215) مفردة، وقد توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج اهمها ان هناك علاقة عكسية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية و نية ترك العمل لدى العاملين بالبنوك التجارية الاردنية.

2- دراسة (ريم عمورة، 2014) بعنوان " أثر العوامل المعنوية المتعلقة بالعاملين على نوايا ترك العمل جامعة دمشق ". سعت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين في شركة سيريتل وخاصة بما يتعلق بظاهرة الاحتراق الوظيفي إن وجدت ومدى قدرتهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة وإدراكهم للعدالة التنظيمية الموجودة في الشركة . بالإضافة إلى تحديد نوع ومدلولية العلاقة الإحصائية بين كل من الاحتراق الوظيفي ونوايا ترك العمل ، حيث تم توزيع الاستبيان على 209 عاملين من مختلف المستويات الوظيفية العاملة في الشركة ضمن نسب تتوافق مع توزع العاملين على مختلف المستويات الوظيفية ضمن عينة عشوائية عنقودية و من خلال تحليل البيانات عبر برنامج SPSS وباستخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد Stepwise تم التوصل إلى ثبوتية العلاقة ذات الدلالة المعنوية بين كل من الاحتراق الوظيفي ، العدالة التوزيعية المدركة و العدالة الاجرائية المدركة من جهة ونوايا ترك العمل من جهة.

3- دراسة (عصام حيدرو فداء ناصر، 2014) اثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل: دراسة ميدانية على اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية للعاملين في الجامعات الخاصة السورية وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باختيار عينة عشوائية من اعضاء الهيئة التدريسية للعاملين بالجامعات الخاصة بلغت (127) مفردة، وقد وزعت عليها استمارات الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.....

للعاملين في الجامعات الخاصة في سوريا؛ عدم وجود فروق جوهريّة في ادراك اعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي بحسب متغيرات الجنس ونوع التفرغ وجود فروق في ادراك اعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي بالنسبة الى متغيرات (العمر، المرتبة العلمية ومصدر الشهادة).

4- دراسة (شبلبي اسماعيل السويطي، 2016) بعنوان " واقع جودة حياة العمل بعناصره المختلفة في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة " .

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، حيث إعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (264) مديرا من المدراء العاميين والمديرين ورؤساء الأقسام في كل من وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الصحة، ووزارة الأوقاف، ووزارة المالية، ووزارة الشؤون الإجتماعية في الضفة الغربية، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية تبعا لطبقة (الوزارة والوظيفة)، وتشكل العينة ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (221) مبحوثا، و توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها:

- عدم شمول السياسات والإستراتيجيات في الوزارات الفلسطينية على اعتبار جودة حياة العمل هدف رئيسي ضمن أهدافها واستراتيجياتها لرفع أداء الموظفين و تعظيم أهمية الموارد البشرية فيها، واعادة تحليل مكونات العناصر البشرية فيها، و دراسة الأساليب التي تستند إليها الإدارة بالتعامل مع العناصر البشرية فيها.
- أكدت الدراسة بأن تقارير الأداء الدورية والسنوية للموظفين في الوزارات الفلسطينية يشوبها الكثير من الخلل و عدم الموضوعية من خلال إحساس الموظفين بالظلم، وتدخل العلاقات الشخصية بهذه التقييمات بشكل واضح، وأن هذه التقارير غير مبنية على أسس ومعايير مهنية عادلة، مما يعمل ويؤدي إلى تدمير الموظفين في الوظيفة العمومية ويقتل الإبداع لديهم وبالتالي خلق بيئة عمل غير مواتية لتطبيق جودة حياة العمل في هذه الوزارات.

5- دراسة (مروان حسن البربري، 2016) بعنوان " دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق

الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني جامعة الأقصى بقطاع غزة " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وكذلك للكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية، استُخدم المنهج الوصفي التحليلي وأيضاً الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية. وتكونت عينة الدراسة من (198) موظفاً كحد أدنى، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج والفني، والبالغ عددهم (407) موظفاً. وتم توزيع (210) استبانة، وكان عدد الاستبانات المستردة (200) استبانة صالحة لغايات التحليل الإحصائي بمعدل استجابة (95%) وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، و توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها:

- ان مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة وبوزن نسبي (61.33%)، كما ان مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت (49.64%).

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.....

- توجد علاقة عكسية ضعيفة (0.242%) ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، المؤسسة، الراتب).
- 6- دراسة (نهاد عبد الرحمن الشنطي، 2016) بعنوان " واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل جامعة الأقصى بقطاع غزة ". حاولت هذه الدراسة التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان والبالغ عددهم (162) وقد تم استرداد (139) استبانة بنسبة استرداد % (85.8) ، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لدراسة وجمع البيانات إضافة إلى استخدام برنامج التحميل الإحصائي (spss) لتحليل البيانات. و توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها:
- تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة .توجد علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية و أخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تُعزى إلى متغير (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).

ثانيا: الدراسات الاجنبية

1- دراسة (Mosadeghrad,2013)، بعنوان " QUALITY OF WORKING LIFE AND TURNOVER INTENTIONS: IMPLICATIONS FOR NURSING MANAGEMENT

هدفت هذه الدراسة هو استكشاف حالة جودة الحياة العملية (QWL) لدى الممرضات في مستشفى أصفهان بإيران. وقد أجريت دراسة استقصائية على أساس عينة من 296 ممرضات في المستشفى باستخدام استبيان QWL صالح وموثوق. ذكرت الممرضات في المستشفى مستويات منخفضة من QWL. الأكثر أهمية كان تنبؤ QWL التعامل مع الاضطرابات ، تليها وظيفة فخور ، والأمن الوظيفي وضغوط العمل. منذ QWL لديك علاقة قوية مع نية دوران ، من المهم للغاية لتعزيز ذلك من خلال تطبيق الحق سياسات الموارد البشرية. أظهرت النتائج تلك الوظيفة الترقية، الأمن الوظيفي، وظيفة فخور، المشاركة، دعم الإدارة والأجور والاستحقاقات كانت أساسية العوامل في نوعية حياة الممرضات. هذه النتائج تتفق مع غيرها من الدراسات المماثلة التي وجدت معتدلة إلى مستويات منخفضة من QWL الممرضات بسبب زيادة عبء العمل وسوء التوظيف وعدم كفاية الأجور من فرص التطوير المهني، وظيفة انعدام الأمن، بيئة عمل غير لائقة ونقص المنشآت.

2- دراسة " (Tanaya Nayak, 2016)، بعنوان " Impact of Quality of Work Life on Turnover

Intention: A Study on Private Health Care Units in Odisha.

تناولت هذه دراسة تأثير QWL على معدل الدوران العاملين في وحدات الرعاية الصحية الخاصة في الهند. حيث تم إجراء مسح على موظفي الرعاية الصحية (المرضات ، الصيادلة ، فنيو المختبرات وفنيو الأشعة) العاملون في وحدات الرعاية الصحية الخاصة (دور رعاية المسنين والمستشفيات غير التابعة للشركات ومستشفيات الشركات) الموجودة في التخصص مدن أوديشا (ولاية هندية)، وهي بوبانسوار ، كوتاك ، بيرهامبور ، سامبالبور وروركيلا. اعتمدت الدراسة على الاستبيان تم توزيعه على 800 موظف خضعت للتحليل باستخدام SPSS 20 و AMOS 20. التحليل الأولي للبيانات تم إجراء الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار ، تم التحقق من صحة نموذج البحث المفترض باستخدام أدوات إحصائية. و توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- إعادة تصميم أبعاد الوظيفة وصياغة يمكن أن تؤدي تدخلات الموارد البشرية إلى QWL قوية ، وزيادة مستويات الالتزام ، وانخفاض نية دوران موظفي الرعاية الصحية.
- قدم هذا البحث أيضًا نموذجًا جديدًا تصور علاقة QWL ونوايا دوران موظفي الرعاية الصحية للباحثين في المستقبل.
- عندما تتحسن أبعاد الوظيفة وتقترن تدخلات الموارد البشرية المتوافقة مع QWL المعزز ، مما قد يخلق تدريجيًا التأثير على مواقف الموظف (الالتزام ونوايا المبيعات) والتنظيمية النتائج (الاحتفاظ بالموظف). علاوة على ذلك ، يمكن أن تزيد QWL المتطورة عن الموظفين ركزت ودعمهم على السعي بفعالية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. وبالتالي، QWL أفضل للموظفين هو معيار ضروري لتحسين معدلات الاحتفاظ، تحقيق نتائج الرعاية الصحية، ومعالجة النقص في القوى العاملة الرعاية الصحية.

3- دراسة (Faraji & al, 2017) بعنوان " The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job

سعت هذه الدراسة لإظهارها جودة حياة الممرضات ومكوناتها ونيتهن في ترك الوظيفة والعلاقة بين نوعية حياة الممرضات في العمل ونيتهن في ترك الوظيفة. حيث أجريت الدراسة مستعرضة على عينة من 300 ممرضة في التدريس مستشفيات جامعة كردستان للعلوم الطبية التي تم اختيارها من خلال طريقة التعداد. و لتحليلي البيانات المجموعة استخدم SPSS البرمجيات ، والإحصاءات التحليلية والوصفية ، واختبارات إحصائية مثل ANOVA ، واختبار HSD في Tukey ، واختبار T المستقل وعلاقة Pearson تم استخدام معامل لتحليل البيانات. أظهرت النتائج أن 61٪ من الممرضات لديهم مستويات منخفضة من جودة الحياة العملية و 39.7٪ من الممرضات تهدف إلى ترك وظائفهم. كان نية ترك الوظيفة مرتبطة بشكل كبير بالعمالة الحالة ($P = 0.01$) والجنس ($P = 0.03$). أيضا ، كان هناك ارتباط كبير وعكس بين جودة مكونات الحياة العملية والنية لترك الوظيفة ($P = 0.0001$).

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أوجه التشابه :

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1. فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

2. المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراسات (الحالية والسابقة).

3. أداة تحليل المعلومات: تم اعتماد على برنامج الإحصائي spss كأداة لتحليل المعلومات لكل الدراسات الحالية والسابقة.

4. نوع القطاع: أجريت الدراسة الحالية والدراسات السابقة في القطاع العام.

أوجه الاختلاف :

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من حيث المكان، الزمان، العينة، المتغيرات، أبعاد.

الجدول (1. 1): يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
تمت الدراسة في بيئة عربية وأجنبية وكانت في السنوات التالية: 2012، 2013، 2014، 2015، 2016، 2017.	تمت الدراسة في حاسي مسعود لولاية ورقلة في سنة 2019/2018م .
تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل وأكبر من الدراسة الحالية.	تناولت الدراسة (80)عامل.
تناولت الدراسة متغيرات مختلفة منها: سلوك المواطنة التنظيمية، العوامل المعنوية المتعلقة بالعاملين ، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، بأخلاقيات العمل، اثر انتهاك العقد النفسي، الأبعاد الوظيفية و جودة حياة الممرضات ،...الخ).	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة العملية على نوايا ترك العمل.
تناولت أبعاد مختلفة للمتغير المستقل.	تناولت الدراسة عشرة أبعاد للمتغير المستقل والمتمثل في جودة الحياة الوظيفية وتشمل جودة (النمط القيادي السائد في المنظمة، التكامل التنظيمي، الأجر، الحوافز، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج الامن والسلامة المهنية، برامج الرعاية، المسؤولية الاجتماعية، الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل) والمتغير التابع والمتمثل في نية ترك العمل.

المصدر: من اعداد الطالب

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

يكمن مجال الاستفادة من الدراسات السابقة كونها:

1. تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للباحث لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛
2. ساهمت في الإثراء الفكري والإداري للجانب النظري لدراسة وصياغة وإعداد الجانب التطبيقي؛
3. ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الباحث في الانطلاق في الدراسة الحالية؛
4. ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضاً تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
5. ساعدت الباحث في صياغة الفرضيات؛
6. المساعدة في الاطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسة السابقة مما ساعد الباحث على تحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛
7. الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر عليه الكثير من الجهد والوقت.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل وأهم أبعاد كل منهما. وما يمكن استنتاجه أن جودة الحياة الوظيفية شئ أساسي وضروري لأي مؤسسة لأن المؤسسات اليوم يتوقف نجاحها أو فشلها على مدى توفر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها العشرة (بعد جودة النمط القيادي السائد في المنظمة ، بعد جودة التكامل التنظيمي، بعد جودة الأجر، بعد جودة الحوافز، بعد جودة النمو الوظيفي، بعد جودة الأمان الوظيفي، بعد جودة برامج الأمن والسلامة المهنية، بعد جودة برامج الرعاية، بعد جودة المسؤولية الاجتماعية وبعد جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل) وفي حالة عدم تحقق هذه الأبعاد يتولد لدى الأفراد نية ترك العمل بدرجة عالية يخلق لها تذبذب في أداء مواردها البشرية تنعكس سلبا على مستقبلها وتوسيع رؤيتها ومطابقة أهدافها مع الأهداف الكلية للمنظمة. وهذا ما سنحاول التأكد منه من خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها على مستوى المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية GCB بحاسي مسعود -ورقلة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية حول تأثير جودة الحياة

الوظيفية على نية ترك العمل بالمؤسسة

الوطنية للهندسة المدنية GCB حاسي

مسعود

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة للجانب النظري لكل من جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل، وكذا أهم الدراسات السابقة في المجال، في هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء حاسي مسعود - GCB - ولاية ورقلة مبرزين في ذلك واقع جودة الحياة الوظيفية فيها وكذا أثر جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل لدى العاملين في مؤسسة محل الدراسة.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- المبحث الأول: يتم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

- المبحث الثاني: عرض النتائج، تحليلها ومناقشته

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع ألا وهو تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج أو الحقائق، والتطرق أيضاً إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: طريقة الدراسة:

بغرض التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء سيتم التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى برنامج الإحصائي (spss) النسخة 19 من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

1. منهج الدراسة:

يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمد الباحث في دراسته على المناهج التالية:

أ. **المنهج الوصفي التحليلي:** يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها وقيّم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

ب. **المنهج الاستقصائي:** لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ت. **المنهج الإحصائي:** يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. لمعرفة " تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل ". وذلك من خلال عينة من عمال المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بحاسي مسعود باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

✓ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.
✓ **المصادر الأولية:** تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من عمال المؤسسة محل الدراسة.

2. مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء

-GCB- بحاسي مسعود وسيتم تقديمها كما يلي:

تقديم عام حول المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء:

- نشأت الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء المختصرة في (ه . م . ب) اثر إعادة هيكلة شركة سوناطراك في 01 أوت 1981 بالمرسوم رقم 81-173 وتحولت إلى شركة ذات أسهم في 12 جويلية 1998 برأسمال اجتماعي يقدر 7.630.000.000 دج مملوك بصفة كلية من قبل سوناطراك.
- تحوز GCB على أكثر من 30 سنة خبرة في مختلف مجالات البناء وجودها واستمرارها يعود للنجاح الذي حققته من خلال تحكمها في معظم النشاطات، مما مكنها من تحقيق نتائج قياسية من حيث سرعة ونوعية إنجازها للأشغال الموكلة إليها.
- تحتوي الشركة على العديد من المنشآت القاعدية والإدارية والسوسيومهنية والمتواجدة ب :
 - بومرداس؛
 - بوداوا؛
 - الحراش؛
 - الجزائر (المنطقة الصناعية - الحراش وواد السمار)؛
 - حاسي مسعود (حاسي بركين . المرق ... الخ)؛
 - عين أمناس؛
 - حاسي رمل.

مهام المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء:

- يعتمد نشاط الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء في مختلف النشاطات المتعلقة للهندسة المدنية على:
- أشغال التسطيح الكبرى؛
 - أشغال الهندسة المدنية الصناعية؛
 - أشغال الطرقات والطرق السريعة؛
 - أشغال الري؛
 - أشغال السكك الحديدية؛
 - الدراسات الهندسية والهندسة المدنية؛
 - الهندسة المدنية للأنايب؛
 - بناء مدرج الطائرات؛
 - بناء العمارات ومختلف الشبكات؛
 - صناعة وتركيب المنشآت الحديدية؛
 - فتح المعابر وأرضيات الحفر.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء GCB حاسي مسعود:

من خلال تقديم المؤسسة وذكر أهم الوظائف المنوطة إليها سنحاول أيضا توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة محل الدراسة والذي يتكون مما يلي:

المديرية العامة :

تشكل من 09 مديريات مركزية :

مديرية الاستراتيجيات و التخطيط و الدراسات (SPE) و تتمثل هذه المديرية في:

- ✓ ضمان تخطيط نشاط الشركة، وعرضها على شكل مخططات سنوية
- ✓ جمع المعلومات و مراقبة صحتها
- ✓ تحضير و استخدام و سائل لتحليل المعلومات المحصل عليها لتشخيصها
- ✓ دعم و تنسيق و تسيير المعلومات على مستوى المؤسسة
- ✓ السهر على حسن سير نظام الإدارة الجودة من جانب مسار الانجاز
- ✓ العمل على تطوير الوثائق (كتب ، أرشيف ، جرائد ، مطبوعات) المساعدة على تدعيم مستوى تكوين و إعلام موظفي الشركة

✓ اقتراح و دراسة الحلول الممكنة للمشاكل و الصعوبات و أثارها على الجانب الاجتماعي و المالي

مديرية المالية (FIN) : تقوم هذه المديرية بالمهام التالية :

- ✓ البحث عن الموارد المالية للمؤسسة ، و العمل على استعمالها استعمالا عقلانيا
- ✓ إعداد الوثائق المحاسبية و الجبائية للمؤسسة ، وهذا طبقا للمعايير و المقاييس القانونية
- ✓ مراقبة التطورات اليومية التي تحدث في الميدان المالي و المحاسبي
- ✓ متابعة و مراقبة إعداد الميزانيات
- ✓ تسيير الخزينة

مديرية الموارد البشرية (RSH): تتلخص مهام هذه المديرية في :

- ✓ تحديد الإستراتيجية الموارد البشرية بما يخدم الأهداف العامة للشركة
- ✓ تطبيق نظام معلوماتي لتسيير الموارد البشرية
- ✓ خلق جو اجتماعي مناسب للتعاون بين الأفراد

✓ إعداد كشوف الأجر و الرواتب و متابعتها و تسوية و ضعية العمال اتجاه جهات الضمان الاجتماعي

مديرية الإمداد (LOG) : هي المديرية المسؤولة عن مدة المؤسسة بجميع احتياجاتها فيما يخص الاستثمارات، حيث تتلخص

مهامها فيما يلي :

- ✓ توفير التجهيزات (الآلات و المعدات)
- ✓ ضمان صيانة التجهيزات المعدات و النقلات الخ

✓ السهر على مراقبة الآلات و المعدات في المؤسسة

✓ وضع برامج الاستثمار في مجال اكتساب المعدات و تجهيزات الإنتاج للمؤسسة

مديرية الإدارة الجودة (DMQ): مسؤولة عن نوعية المواد و الخدمات المعروضة من طرف المؤسسة و تتمتع هذه المديرية بكل الصلاحيات الضرورية، و تقوم بإظهار مخطط تحسين و تنفيذ كل الهياكل ليجمع من الجودة العنصر الضروري في التنمية و التطوير ففضل مجهودات هذه المديرية استطاعت المؤسسة الحصول على شهادة الايزو 9001 (ISO 9001)".

مديرية التدقيق (AUD): تتمثل مهامها في :

مراقبة كل العمليات المالية و المحاسبية اليومية، الشهرية، و السنوية

مراقبة مدى تطبيق إجراءات التسيير الخاصة بكل مديرية

إعداد و اقتراح مختلف التوصيات و التوجيهات لاتخاذ القرارات

المديرية التجارية (COM) : مهمتها الأساسية القيام بوضع سياسة تجارية فعالة ، و ذلك من أجل المحافظة و ضمان وضعية جيدة في السوق

مديرية الوسائل (DMG): هي المديرية الوحيدة المخول لها تموين المؤسسة بجميع احتياجاتها مهما كان نوعها و كميتها و محاولة توفيرها في الآجال المحددة

مديرية الشؤون الاجتماعية (DSA): تهتم بمختلف ملفات الأعمال الاجتماعية الخاصة بعمال المؤسسة من إطعام ، نقل... الخ.

المديريات الجهوية : تنفرد المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية و البناء الى ستة مديريات جهوية لديها القدرة المادية و الإدارية لتلبية احتياجات الزبائن محليا ، و هذا بدعم من الهياكل المركزي الذي يوفر الخدمات اللوجستية ، وكذا توفير موارد إضافية و هذا حسب أهمية المشاريع ، و تتمثل هذه المديريات في:

✓ مديرية الجنوب الشرقي:

مديرية الجنوب الشرقي للشركة الوطنية للهندسة المدنية و البناء هي مديرية مختصة بالعمليات من خلال قيامها بتسيير أشغال

انجاز مختلف المشاريع على مستوى منطقة الجنوب الشرقي (الجزائر) مقرها الاجتماعي متواجد بالمنطقة الصناعية حاسي مسعود على بعد 80 كلم من عاصمة الولاية ورقلة

عرفت بإنجازها عدة مشاريع كبرى معتمدة على خبرتها المكتسبة على مر السنوات ومن خلال قدرتها على

التدخل حتى في المناطق المعزولة في مختلف التراب الوطني بكفاءتها وفعاليتها الكبيرة سواء من حيث مواردها البشرية أو المادية.

مديرية الجنوب الشرقي تنشط في مكان تواجدها في مختلف الميادين المرتبطة بالهندسة المدنية و البناء :

✓ أشغال التسطیح و انجاز الأرضيات؛

✓ أشغال الطرق و السكك الحديدية ؛

✓ أشغال الهندسة المدنية الصناعية ؛

✓ أشغال البناء ؛

✓ اشغال الري؛

- ✓ مديرية الجنوب الغربي؛
- ✓ مديرية جنوب عين أمناس؛
- ✓ مديرية الناحية الشمالية؛
- ✓ مديرية الناحية الغربية؛
- ✓ مديرية الناحية الوسطى؛
- ✓ مديرية القانونية؛
- ✓ مديرية الشؤون الاجتماعية؛
- ✓ مديرية المواد؛
- ✓ وحدات الإنتاج : تتمثل في وحدتان رئيستان:
- ✓ مكتب الدراسات التقنية (BET)؛
- ✓ وحدة الهياكل الحديدية (UCM)؛
- بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره من مديريات، ووحدات إنتاج بحد 04 مساعدين لرئيس المدير العام:
- ✓ مساعد في الصحة، الأمن الداخلي؛
- ✓ مساعد مكلف بالأمن الداخلي؛
- ✓ مساعد في الشؤون القانونية؛
- ✓ مساعد في الاتصال.

3- مجتمع وعينة الدراسة

أ. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العمال في المؤسسة محل الدراسة والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول (1.2): مجتمع الدراسة

المراكز التابعة لها	عدد العمال	نوع المؤسسة	تاريخ الدراسة	المؤسسة
المديرية المركزية	11000 عامل	مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي	أفريل 2019	المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء-GCB-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المؤسسة .

ب. عينة الدراسة:

قام الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 90 عامل من أصل 180 وهو مجموع عدد العمال الدائمين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع 80 استبانة على عدد العاملين المذكورين في المؤسسة سلفاً، وتم استرجاع (58) أي ما يعادل نسبة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....

(72.5%)، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب(22) استبانة أي بنسبة (27.5%) أما فيما يخص الاستبيانات الغير صالحة لتحليل فكانت (08) استبانة أي ما يعادل (13.79%) والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول (2.2): توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع	الغير صالح للتحليل
العدد	80	58	22	8
النسبة المئوية	100 %	%72.5	%27.5	%13.79

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لتوزيع الاستبيانات.

3. خصائص عينة الدراسة:

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل) وذلك لمعرفة تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة وبالتالي يمكن إيضاحها كما مايلي:

أ. متغير الجنس:

من خلال الدراسة التي قام بها الباحث تم استفسار المستجوبين حسب الجنس وأعطوا إجابتين هما: ذكر وأنثى وقد كانت إجاباتهم على هذين المتغيرين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (3.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
%88	44	ذكر
%12	6	أنثى
%100	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت حوالي 88% مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 12% أي نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث وهذا يعود إلى طبيعة قطاع النشاط التي أجريت فيه الدراسة وأيضا أن المؤسسة تعتمد على الذكور أكثر من الإناث للقيام بالمهام خاصة في الخرجات الميدانية للورشات أما نسبة الإناث تتمركز داخل الإدارات وهذا ما تم إثباته من خلال الملاحظة والتي كان لها دور كبير في استكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الهياكل والمصالح والتنقل بمختلف الأماكن بميدان الدراسة والتي سمحت بالتعرف على طبيعة وظروف العمل.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....

ب. **المستوى التعليمي:** يعد المستوى التعليمي لدى العاملين معيار أساسيا لتصنيف العاملين كلا حسب العملية التعليمية الخاصة في كل مستوى، كما يعد معيارا أساسيا لتقييم العاملين كل حسب مستواه التعليمي. فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للمستوى التعليمي.

الجدول (4.2): توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
8%	4	ثانوي فأقل
32%	16	تقني سامي
54%	27	ليسانس/ماجستير
6%	3	دراسات عليا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي حيث يبين أن الأفراد الذين مستواهم ليسانس/ماجستير أكبر نسبة وتقدر بـ 54% ثم تليها نسبة 32% وهي نسبة الأفراد الذين مستواهم تقني سامي، ثم نجد الأفراد الذي مستواهم ثانوي فأقل بنسبة 8% وفي الأخير نجد 6% من الأفراد الذين مستواهم دراسات عليا ومنه نستنتج أن المؤسسة لا تستقطب بنسبة كبيرة الأفراد الذين مستواهم التعليمي متدني وهذا طبيعي جداً بما يتناسب مع طبيعة النشاط السائد في المؤسسة، فالأفراد الذين مؤهلهم تقني سامي هم الأفراد الذين لديهم خريجات ميدانية للورشات أما المستوى ليسانس/ماجستير فيكون عملهم داخل الإدارات مثلهم مثل ذوي المستوى دراسات عليا من أجل تسيير شؤون المؤسسة أو الإدارات وهذا ما تم إثباته من خلال إجراء بعض المقابلات أثناء فترة توزيع الاستبانة والتي كان لها دور كبير في تعرف على تصنيفات العمال ومعرفة طبيعة العمل الخاصة بكل مستوى كما أفدت هذه المقابلة من خلال إعطاء معلومات عن المؤسسة وتزويد الباحث بالوثائق الخاصة بالمؤسسة .

ج. **سنوات الخبرة في العمل:** تتميز الخبرة بتراكم سنوات العمل في مجال معين فالخبرة هي أساس بناء الأفراد وزيادة معارفهم وتطور أي مؤسسة فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في العمل في المؤسسة محل الدراسة .

الجدول (5.2): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في العمل

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة في العمل
32%	16	أقل من 5 سنوات
44%	22	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
8%	4	من 10 إلى أقل من 15 سنة
16%	8	15 سنة فأكثر
100	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة في العمل. حيث يبين أن 44% فئة الأفراد الذين لديهم أقل من (5 إلى أقل من 10 سنوات) في العمل هي نسبة مرتفعة جيدا وهي نتيجة منطقية تدل على أن المؤسسة تتضمن كوادر من الأفراد ذوي الخبرة والمعرفة والعمل على تطوير المؤسسة إلى الأحسن من خلال معرفة العمل ومتطلباته وهذا أمر ضروري وكافي لبقاء المؤسسة وتطوير إستراتيجيتها وازدهارها ثم تليها فئة من (أقل من 5 سنوات) بنسبة 32% وهي نسبة مرتفعة أيضا نظرا لنمو المؤسسة المتزايد وتدل أيضا على وجود خبرة وأقدمية في المؤسسة ثم فئة (15 سنة فأكثر) بنسبة 16% وهي نسبة تكاد تكون ضعيفة ترجع لعدة أسباب من بينها عدم الترقية مما تدفع بالعامل لتغير المؤسسة، لتأتي في الاخير فئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) هي نسبة ضعيفة أي أن الأفراد لا يمتلكون خبرة كبيرة نظرا لحدثة العمل داخل المؤسسة. وبالتالي يمكننا القول أن هناك استقرار مرتفع نوعا ما في العمالة داخل المؤسسة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

1.1 أداة الدراسة :

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة لكل من جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل نذكر منها (شيلي اسماعيل السويطي 2015، بدودة مخلص 2018) وقد تم إعداد استبانة وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق)، وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في: **القسم الأول:** ويتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). **القسم الثاني:** يتضمن المتغير المستقل وهو جودة الحياة الوظيفية بأبعادها العشرة (جودة النمط القيادي السائد في المنظمة، جودة التكامل التنظيمي، جودة الأجر، جودة الحوافز، جودة النمو الوظيفي، جودة الأمان الوظيفي، جودة برامج الأمن والسلامة المهنية، جودة برامج الرعاية، جودة المسؤولية الاجتماعية وجودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل). وشملت على (59) عبارة. قسمت وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي.

القسم الثالث: يتضمن المتغير التابع وهو نوايا ترك العمل. وشمل هذا القسم أيضا على (20) عبارة.

الجدول (6.2): العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية

العدد	رقم العبارة
جودة النمط القيادي السائد في المنظمة	من 1 إلى 7
جودة التكامل التنظيمي	من 8 إلى 13
جودة الأجر	من 14 إلى 20
جودة الحوافز	من 21 إلى 25
جودة النمو الوظيفي	من 26 إلى 31
جودة الأمان الوظيفي	من 32 إلى 37
جودة برامج الأمن والسلامة المهنية	من 38 إلى 43
جودة برامج الرعاية	من 44 إلى 49
جودة المسؤولية الاجتماعية	من 50 إلى 54
جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل	من 55 إلى 59

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمعطيات الدراسة .

الجدول رقم (7.2): العبارات التي تقيس نية ترك العمل

رقم العبارة	البعد
من 60 الى 79	نية ترك العمل

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمعطيات الدراسة .

2. صدق أداة الدراسة:

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا آخر، وفي هذا الإطار حرص الباحث على تحقيق الصدق لحتوى استمارة الاستبانة، حيث قام الباحث بعرضه على الأستاذة المشرفة للاستفادة من توجيهاتها وكذلك مجموعة من الأستاذة المحكمين تألفت من ثلاثة مختصين في المجال وأسماء المحكمين في الملحق رقم (1) وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

3. ثبات أداة الدراسة:

يعني الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره وقام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس الذي يوضحه الجدول الموالي ف لوحظ أن معامل الثبات للمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بحاسي مسعود تقدر ب 80.7 % وهي نسبة مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية تفي بأغراض الدراسة بحيث يجب ألا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعلم على النتائج المتوصل إليها في البحث:

الجدول (8.2): معامل الثبات الكلي للاستبان

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
جودة الحياة الوظيفية وأثرها على نوايا ترك العمل	79	80.7%

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS.

من خلال الجدول (8.2) يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرونباخ تقدر ب(0.807) وهي أكبر من 0.62، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي (0.807) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وبنفس الظروف فإن (80.7%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

4. أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، وهذه الأساليب هي:

1. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
2. مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....

3. مصفوفة الارتباط سيبرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
4. معامل الانحدار المتعدد وذلك لقياس أثر المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) على المتغير التابع (نية ترك العمل)؛
5. اختبار T-Test لاختبار تأثير متغير مستقل الجنس على المتغير التابع.
6. اختبار One way ANOVA لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة الأخرى على المتغير التابع؛
7. كما استخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي التالي في محوري دراسته.

الجدول (9.2) مقياس ليكرت الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر: من إعداد الطالب.

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

$$\text{المدى (RANGE)} = \text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة} = 3 - 1 = 2$$

ثم قسم المدى على عدد الفئات $0.66 = 3/2$ وبعد ذلك يضاف إليها (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالاتي:

[1,66؛1] غير موافق (منخفض)؛

[2.33؛1.67] محايد (متوسط)؛

[3؛2,34] موافق (مرتفع).

المبحث الثاني: عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: تتوفر جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء - GCB - بدرجة متوسطة.

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية موضوع الدراسة.

البعد الأول: جودة النمط القيادي السائد في المؤسسة

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة النمط القيادي السائد في المؤسسة ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج:

الجدول (10.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده النمط القيادي السائد

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	يتعامل المسؤولون في المؤسسة مع الموظفين باحترام	2.48	0.677	1	مرتفع
2	يتفهم المسؤولون في المؤسسة حق الموظف في تقديم الشكاوى (التظلم)	2.20	0.756	3	متوسط
3	يشاركني مسؤولي المباشر في القرارات التي تتعلق بالعمل	2.46	0.838	2	مرتفع
4	يتفهم المسؤولون في المؤسسة انتساب أي موظف إلى المؤسسات المهنية التي تدعم حقوقهم	2.20	0.756	3	متوسط
5	يتم التعامل مع الموظفين في المؤسسة بعدالة دون تمييز	1.82	0.800	5	متوسط
6	يأخذ المسؤول برأي الموظفين في عملية التخطيط	1.96	0.856	4	متوسط
7	يرسخ المسؤول بيئة عمل تحافظ على روح معنوية عالية لدى الموظفين	1.70	0.863	6	متوسط
	المتوسط العام لبعده النمط القيادي السائد في المؤسسة	2.12	0.51	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج :

يتضح من الجدول رقم (10.2) أن بعد النمط القيادي السائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.12) وانحراف معياري (0.51) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يتعامل المسؤولون في المؤسسة

مع الموظفين باحترام " حيث كانت الاولى بمتوسط حسابي (2.48)، تم عبارة " يشاركني مسؤولي المباشر في القرارات التي تتعلق بالعمل " بمتوسط حسابي (2.46)، ثم تليها العبارتين " يتفهم المسؤولون في المؤسسة حق الموظف في تقديم الشكاوى (التظلم)" و " يتفهم المسؤولون في المؤسسة انتساب أي موظف إلى المؤسسات المهنية التي تدعم حقوقهم " بمتوسط حسابي (2.20) لكل منهما وبنفس الانحراف (0.756)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " يأخذ المسؤول برأي الموظفين في عملية التخطيط " بمتوسط حسابي (1.96)، تأتي بعدها عبارة " يتم التعامل مع الموظفين في المؤسسة بعدالة دون تمييز " بمتوسط حسابي (1.82)، وفي الأخير تأتي عبارة " يرسخ المسؤول بيئة عمل تحافظ على روح معنوية عالية لدى الموظفين " بمتوسط حسابي (1.70) وهو أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد النمط القيادي السائد في المؤسسة.

مما يعني أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة يعاملون باحترام من طرف مسؤوليهم بدرجة مرتفعة مما يحفزهم على القيام بالمهام المنوطة اليهم خاصة بعد اشراك العمال قبل اتخاذ القرارات التي لها علاقة مع وظائفهم ومسؤولياتهم والتي تساعدهم في نجاح المؤسسة وهذه النتيجة تعني الإدراك المحدود لمفهوم النمط القيادي وتوفيرها من قبل المؤسسة وبالأخص الإدارة العليا.

البعد الثاني: جودة التكامل التنظيمي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس جودة التكامل التنظيمي ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج

الجدول (2. 11): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد جودة التكامل التنظيمي.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	يتعاون الموظفون معا في المؤسسة لانجاز الأعمال	2.62	0.753	1	مرتفع
2	تحت المؤسسة الموظفين على العمل ضمن أسلوب الفريق للتعاون لتحقيق أهدافها	2.44	0.760	2	مرتفع
3	تركز سياسات المؤسسة على بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون بين الموظفين	2.22	0.737	3	متوسط
4	تعزز سياسات المؤسسة الثقة بين الموظفين ضمن المستويات الإدارية المختلفة	2.06	0.818	5	متوسط
5	تعتمد المؤسسة منظومة اتصالات إدارية فاعلة بين الموظفين ضمن المستويات المختلفة	2.04	0.856	6	متوسط
6	تدعم سياسات المؤسسة علاقات العمل المتينة التي تحقق أهدافها.	2.18	0.850	4	متوسط
	المتوسط العام لبعد جودة التكامل التنظيمي	2.26	0.56	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج

يبين الجدول (2. 11) أن جودة التكامل الوظيفي سائدة في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.26) وانحراف معياري (0.56)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يتعاون الموظفون معا في المؤسسة لانجاز الأعمال " بمتوسط حسابي (2.62) وهي أعلى متوسط حسابي، ثم تليها عبارة " تحت المؤسسة الموظفين على العمل ضمن أسلوب الفريق للتعاون لتحقيق أهدافها " بمتوسط حسابي (2.44)، ثم عبارة " تركز سياسات المؤسسة على بناء بيئة عمل

الإيجابية تعزز التعاون بين الموظفين "بمتوسط حسابي (2.22) ، وتأتي بعدها عبارة " تدعم سياسات المؤسسة علاقات العمل المثبتة التي تحقق أهدافها." بمتوسط حسابي (2.18) ، لتليها عبارة " تعزز سياسات المؤسسة الثقة بين الموظفين ضمن المستويات الإدارية المختلفة" بمتوسط حسابي (2.06) وفي الأخير عبارة " تعتمد المؤسسة منظومة اتصالات إدارية فاعلة بين الموظفين ضمن المستويات المختلفة " بمتوسط حسابي (2.04) وهو أضعف متوسط حسابي.

مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإدارة تحرص على تفعيل عملية التعاون وتقاسم المهام بين الموظفين للتقليل من مشاكل عملهم، وهو ما تشير إليه نتيجة المتوسط الحسابي بدرجة متوسطة، كما يعزز الباحث بوجود جودة التكامل الوظيفي بدرجة متوسطة من الموافقة من قبل أفراد العينة ويعود ذلك إلى عدم دعمها لمنظومة الاتصالات بشتى أنواعها.

البعد الثالث: جودة الأجر

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة الأجر ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 12): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد جودة الأجر

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	مستوى الاجابة
1	راتبي الذي أتقاضاه من المؤسسة مقابل عملي هو راتب عادل قياسا بالرواتب التي يتقاضاها ذوي المؤهلات المشابهة لمؤهلي .	1.44	0.760	4	منخفض
2	تتلائم قيمة الراتب الذي أتقاضاه مع العمل الذي أقوم به	1.44	0.705	4	منخفض
3	راتبي يكفيني للوفاء بمتطلبات الحياة الاعتيادية	1.58	0.785	3	منخفض
4	الراتب الذي أتقاضاه هو راتب عادل قياسا برواتب من يؤديون مهاماً مشابهة لمهام عملي	1.44	0.705	4	منخفض
5	الراتب الذي أتقاضاه من عملي بالمؤسسة يكفيني لتحقيق طموحاتي في الحياة	1.34	0.688	5	منخفض
6	أتقاضى نسبة غلاء معيشة تراعي تشكيلة مشترياتي	1.66	0.772	2	منخفض
7	راتبي مربوط بجدول غلاء المعيشة	1.72	0.858	1	متوسط
	المتوسط العام لبعد جودة الأجر	1.51	0.55	-	منخفض

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يلاحظ من الجدول (2.12) جودة الأجر سائدة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى منخفض ويتضح ذلك من خلال متوسطها الحسابي الذي بلغ (1.51) وانحراف معياري (0.55) كما نلاحظ أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " راتبي مربوط بجدول غلاء المعيشة " بمتوسط حسابي (1.72)، تليها عبارة " أتقاضى نسبة غلاء معيشة تراعي تشكيلة مشترياتي " بمتوسط حسابي (1.66) ثم عبارة " راتبي يكفيني للوفاء بمتطلبات الحياة الاعتيادية " بمتوسط حسابي (1.58) ، وتأتي عبارات " راتبي الذي أتقاضاه من المؤسسة مقابل عملي هو راتب عادل قياسا بالرواتب التي يتقاضاها ذوي المؤهلات المشابهة لمؤهلي " و " تتلائم قيمة الراتب الذي أتقاضاه مع العمل الذي أقوم به " و "الراتب الذي أتقاضاه هو راتب عادل قياسا برواتب من يؤديون مهاماً

مشابه لمهام عملي " بمتوسط حسابي (1.44) وفي الأخير عبارة " الراتب الذي أتقاضاه من عملي بالمؤسسة يكفيني لتحقيق طموحاتي في الحياة " بمتوسط حسابي (1.34).

مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على نظام أجور منخفض بسبب عدم مراعات البيئة المجتمعية للعامل ولا الاجور في المؤسسات المنافسة مما يخلق حالة من القلق الدائم والتفكير وهذا يآثر على ثقتهم بالمؤسسة وتفكيرهم في البحث عن بديل افضل كما انها لم تطبق الزيادة التي جاءت من المؤسسة الام سونطراك بنسبة 20%.

البعد الرابع: جودة الحوافز

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة الحوافز ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة الحوافز

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	سياسات المؤسسة تتيح لي الحصول على حوافز تتوافق مع إنجازاتي.	1.48	0.735	2	منخفض
2	تراعي سياسات المؤسسة مكافأة الموظفين المتميزين بالحوافز المعنوية	1.30	0.580	5	منخفض
3	تعتمد المؤسسة سياسات تكافئ الموظفين المتميزين بالحوافز المادية/ المالية.	1.54	0.788	1	منخفض
4	أشعر بالرضا عن الحوافز التي حصلت عليها في هذه المؤسسة.	1.44	0.577	3	منخفض
5	الموظفون المتميزون يحصلون على حوافز كافية في هذه المؤسسة	1.34	0.626	4	منخفض
	المتوسط العام لبعده جودة الحوافز	1.42	0.526	-	منخفض

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يلاحظ من الجدول (2.13) أن جودة الحوافز السائدة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى منخفض ويتضح ذلك من خلال متوسطها الحسابي الذي بلغ (1.34) وبانحراف معياري (0.626) كما نلاحظ أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " تعتمد المؤسسة سياسات تكافئ الموظفين المتميزين بالحوافز المادية/ المالية" بمتوسط حسابي (1.54)، تليها عبارة " سياسات المؤسسة تتيح لي الحصول على حوافز تتوافق مع إنجازاتي" بمتوسط حسابي (1.48) ثم عبارة " أشعر بالرضا عن الحوافز التي حصلت عليها في هذه المؤسسة" بمتوسط حسابي (1.44) ، وتأتي عبارة " الموظفون المتميزون يحصلون على حوافز كافية في هذه المؤسسة " بمتوسط حسابي (1.34) وفي الأخير عبارة " تراعي سياسات المؤسسة مكافأة الموظفين المتميزين بالحوافز المعنوية" بمتوسط حسابي (1.30).

مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإدارة لا تحرص على تفعيل نظام الحوافز المقدمة للعمال نظير الجهورات المدولة سواء خلال السنة او خلال فترة بقائهم بالمؤسسة، وهو ما تشير إليه نتيجة المتوسط الحسابي بدرجة منخفضة، كذلك عدم إعطاء الأهمية اللازمة للموظفين المتميزين حتى تعزز من فرصة بقائهم بالمؤسسة وتقديم أفضل ما عندهم من أفكار.

البعد الخامس: جودة النمو الوظيفي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة النمو الوظيفي ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد جودة النمو الوظيفي

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	الوظيفة التي أقوم بها في هذه المؤسسة ذات جوانب من التحدي تدفعني إلى الابداع	2.22	0.864	1	متوسط
2	بيئة عملي في المؤسسة تتيح لي التطوير المهني لقدراتي.	2.06	0.890	3	متوسط
3	ضمن عملي في هذه الوظيفة، تتوفر لي فرص للترقية إلى وظائف أخرى	2.10	0.863	2	متوسط
4	تحفزي سياسات العمل في المؤسسة على تطوير قدراتي للترقية لوظائف أخرى.	1.92	0.877	4	متوسط
5	تتيح لي ظروف العمل مجالاً واسعاً لتسخير إمكانياتي في تأدية مهام العمل.	1.74	0.694	6	متوسط
6	تركز سياسات المؤسسة على تنفيذ برامج تدريبية تعزز مهارات الموظفين.	1.90	0.814	5	متوسط
	المتوسط العام لبعد جودة النمو الوظيفي	1.99	0.581	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.14) أن بعد جودة النمو الوظيفي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (1.99) وبانحراف معياري (0.581) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " الوظيفة التي أقوم بها في هذه المؤسسة ذات جوانب من التحدي تدفعني إلى الابداع " كانت بمتوسط حسابي (2.22) ، تم عبارة " ضمن عملي في هذه الوظيفة، تتوفر لي فرص للترقية إلى وظائف أخرى " بمتوسط حسابي (2.10)، ثم تليها العبارتين " بيئة عملي في المؤسسة تتيح لي التطوير المهني لقدراتي " بمتوسط حسابي (2.06)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " تحفزي سياسات العمل في المؤسسة على تطوير قدراتي للترقية لوظائف أخرى " بمتوسط حسابي (1.92)، تليها عبارة " تركّز سياسات المؤسسة على تنفيذ برامج تدريبية تعزز مهارات الموظفين " بمتوسط حسابي (1.90)، وفي الأخير عبارة " تتيح لي ظروف العمل مجالاً واسعاً لتسخير إمكانياتي في تأدية مهام العمل " بمتوسط حسابي (1.74) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة النمو الوظيفي.

مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعمل نوعاً ما على تعزيز جودة النمو الوظيفي من خلال ترك الحرية للابداع وتطوير القدرات بطرق تتماشى والإجراءات والسياسات المعمول بها في المؤسسة، وعلى المؤسسة توفير كل الوسائل والامكانيات للقيام بالعمل على أكمل وجه وفي حالة غياب هذه الوسائل يتولد تضرر لدى الموظف مما يولد له نية ترك العمل.

البعد السادس: جودة الأمان الوظيفي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة الأمان الوظيفي ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 15): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة الأمان الوظيفي

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	هناك تدرج في تنفيذ العقوبات وفقاً للنظام المعتمد في المؤسسة.	2.40	0.782	3	مرتفع
2	لم يفصل أي موظف في هذه المؤسسة فصلاً تعسفياً.	2.12	0.746	4	متوسط
3	يتم تثبيت الموظف في وظيفته بعد تحقيقه للشروط التي ينص عليها نظام التوظيف في المؤسسة.	1.96	0.832	5	متوسط
4	تحقق بيئة العمل في المؤسسة الأمان الوظيفي للموظفين ما لم يقصروا في واجباتهم الوظيفية.	2.68	0.033	1	مرتفع
5	تلتزم المؤسسة بتطبيق قانون العمل على موظفيها.	2.42	0.785	2	مرتفع
6	تساهم نقابة الموظفين في معالجة مشكلات الموظفين	1.76	0.870	6	متوسط
	المتوسط العام لبعده جودة الأمان الوظيفي	2.22	0.891	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.15) أن بعد جودة الأمان الوظيفي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.891) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "تحقق بيئة العمل في المؤسسة الأمان الوظيفي للموظفين ما لم يقصروا في واجباتهم الوظيفية" كانت بمتوسط حسابي (2.68)، ثم عبارة "تلتزم المؤسسة بتطبيق قانون العمل على موظفيها" بمتوسط حسابي (2.42)، ثم تليها العبارتين "هناك تدرج في تنفيذ العقوبات وفقاً للنظام المعتمد في المؤسسة" بمتوسط حسابي (2.40)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة "لم يفصل أي موظف في هذه المؤسسة فصلاً تعسفياً" بمتوسط حسابي (2.12)، تليها عبارة "يتم تثبيت الموظف في وظيفته بعد تحقيقه للشروط التي ينص عليها نظام التوظيف في المؤسسة" بمتوسط حسابي (1.96)، وفي الأخير عبارة "تساهم نقابة الموظفين في معالجة مشكلات الموظفين" بمتوسط حسابي (1.76) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة الأمان الوظيفي.

مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تسعى لتحقيق جودة الأمان الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل عادلة ومناسبة للقيام بالواجبات المنوطة اليهم كما هو مسطر، كما ينبغي كذلك تفعيل دور نقابة العمال المثل الشرعي لهم للحصول على حقوقهم.

البعده السابع: جودة الأمن والسلامة المهنية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة الأمن والسلامة المهنية ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 16): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة الأمن والسلامة المهنية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	طبيعة تصميم أماكن العمل في المؤسسة تساعد على توفير السلامة المهنية للموظفين	2.22	0.840	1	متوسط
2	بيئة العمل في المؤسسة تساعد في منع حوادث العمل.	2.14	0.833	4	متوسط
3	تهتم المؤسسة بمعرفة أسباب أي حادث مهني يقع فيها لتلافي حدوثه في المستقبل.	2.20	0.857	2	متوسط
4	يهتم المسؤولين في المؤسسة بتنفيذ برامج تدريبية تساعد في تحقيق السلامة المهنية للموظفين	1.86	0.881	5	متوسط
5	يحرص المسؤولون في المؤسسة على ان تكون بيئة العمل خالية من المخاطر	2.18	0.850	3	متوسط
6	يهتم المسؤولون بخفض مستوى ضغط العمل لدى الموظفين.	1.72	0.904	6	متوسط
المتوسط العام لبعده جودة الأمن والسلامة المهنية					
2.05					
0.628					
-					

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.16) أن بعد جودة الأمن والسلامة المهنية سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.682) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " طبيعة تصميم أماكن العمل في المؤسسة تساعد على توفير السلامة المهنية للموظفين " كانت بمتوسط حسابي (2.22) ، ثم عبارة " تهتم المؤسسة بمعرفة أسباب أي حادث مهني يقع فيها لتلافي حدوثه في المستقبل " بمتوسط حسابي (2.20)، ثم تليها العبارتين " يحرص المسؤولون في المؤسسة على ان تكون بيئة العمل خالية من المخاطر " بمتوسط حسابي (2.18)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " بيئة العمل في المؤسسة تساعد في منع حوادث العمل " بمتوسط حسابي (2.14)، تليها عبارة " يحرص يهتم المسؤولين في المؤسسة بتنفيذ برامج تدريبية تساعد في تحقيق السلامة المهنية للموظفين " بمتوسط حسابي (1.86)، وفي الاخير عبارة " يهتم المسؤولون بخفض مستوى ضغط العمل لدى الموظفين " بمتوسط حسابي (1.72) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة الأمن والسلامة المهنية.

مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تسعى الى تحسين جودة الأمن والسلامة المهنية وعلى الادارة العليا بذل قصارى جهدها لتوفير شروط الامن والسلامة المهنية وخلق قوانين رادعة في حق كل من يلتزم بقواعد السلامة بحكم نشاطها الذي يتميز بكثرة الحوادث والاصابات، كما يجب على الادارة العمل على تخفيض ضغوط العمل مما يسبب الارهاق لدى العمال مما يسبب لهم اصطدام بحوادث فجائية خاصة في أيام الصيف.

البعده الثامن: جودة برامج الرعاية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة برامج الرعاية ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة برامج الرعاية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة تقلل من تعرض الموظفين للأضرار الصحية.	1.90	0.814	4	متوسط
2	تتيح المؤسسة للموظفين خدمات التأمين الصحي التي تلي احتياجاتهم الصحية.	2.06	0.740	2	متوسط
3	يشارك الموظفون بنسبة مالية في التأمين الصحي تتلاءم مع مستوى دخلهم.	2.10	0.789	1	متوسط
4	يشارك الموظفون في تكاليف العلاج بنسبة قليلة تتناسب مع أوضاعهم المالية	1.98	0.795	3	متوسط
5	يتلقى الموظفون خدمات العلاج من التأمين الصحي بإجراءات سهلة.	1.78	0.790	5	متوسط
6	تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف من موظفيها	2.10	0.863	1	متوسط
	المتوسط العام لبعده جودة برامج الرعاية	1.99	0.556	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.17) أن بعد جودة برامج الرعاية سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (1.99) وبانحراف معياري (0.556) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي العبارتين " يشارك الموظفون بنسبة مالية في التأمين الصحي تتلاءم مع مستوى دخلهم" و " تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف من موظفيها" كانت بمتوسط حسابي (2.10) ، ثم عبارة " تتيح المؤسسة للموظفين خدمات التأمين الصحي التي تلي احتياجاتهم الصحية" بمتوسط حسابي (2.06)، ثم تليها عبارة " يشارك الموظفون في تكاليف العلاج بنسبة قليلة تتناسب مع أوضاعهم المالية " بمتوسط حسابي (1.98)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة تقلل من تعرض الموظفين للأضرار الصحية " بمتوسط حسابي (1.90)، وفي الأخير عبارة " يتلقى الموظفون خدمات العلاج من التأمين الصحي بإجراءات سهلة " بمتوسط حسابي (1.78) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة برامج الرعاية.

يرى أفراد عينة الدراسة ان جودة برامج الرعاية في المؤسسة محل الدراسة تكاد تكون منعدمة كان من المفترض توفير مركز طبي تابع للمؤسسة لتسهيل الرعاية والمتابعات الوقائية سواء العمال او عائلاتهم حتى لا يتضرر الموظف نتيجة تنقله من عيادة الى أخرى من ماله الخاص.

البعد التاسع: جودة المسؤولية الاجتماعية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة المسؤولية الاجتماعية ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 18): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة المسؤولية الاجتماعية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	تقدم المؤسسة خدماتها لموظفيها على أسس تفضيلية	1.98	0.769	4	متوسط
2	يجري الاهتمام في المؤسسة بتخفيض معدلات البطالة من خلال استيعاب جزء من العاطلين عن العمل.	2.06	0.890	3	متوسط
3	تستوعب المؤسسة جزءا من ذوي الإعاقة ضمن طواقمها.	2.40	0.808	1	مرتفع
4	تدعم المؤسسة المشروعات التي تحقق بيئة خضراء.	2.18	0.720	2	متوسط
5	تتم مراعاة الأوضاع الاقتصادية للمؤسسات عند تحدي رسوم/ أسعار الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمقابل مالي	1.86	0.606	5	متوسط
	المتوسط العام لبعده جودة المسؤولية الاجتماعية	2.09	0.497	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.18) أن بعد جودة المسؤولية الاجتماعية سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.09) وانحراف معياري (0.497) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " تستوعب المؤسسة جزءا من ذوي الإعاقة ضمن طواقمها " كانت بمتوسط حسابي (2.40) ، ثم عبارة " تدعم المؤسسة المشروعات التي تحقق بيئة خضراء " بمتوسط حسابي (2.18)، ثم تليها عبارة " يجري الاهتمام في المؤسسة بتخفيض معدلات البطالة من خلال استيعاب جزء من العاطلين عن العمل " بمتوسط حسابي (2.06)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " تقدم المؤسسة خدماتها لموظفيها على أسس تفضيلية " بمتوسط حسابي (1.98)، وفي الأخير عبارة " تتم مراعاة الأوضاع الاقتصادية للمؤسسات عند تحدي رسوم/ أسعار الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمقابل مالي " بمتوسط حسابي (1.86) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة المسؤولية الاجتماعية.

مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير جودة الحياة الاجتماعية من خلال مشاركتها في المبادرات البيئية والمحافظة على نظافة البيئة ودعمها للمشاريع الخضراء مما يخلق صورة حسنة في أذهان الموظفين خاصة والزبائن عامة.

البعد العاشر: جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل ثم تحليلها.

أولاً: عرض النتائج :

الجدول (2. 19):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه في المؤسسة يكفيه للقيام بواجباته الاجتماعية.	1.62	0.805	5	متوسط
2	يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للعطل المرضية.	1.86	0.833	3	متوسط
3	يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للإجازات السنوية.	1.90	0.839	2	متوسط
4	تشارك المؤسسة موظفيها في مناسباتهم الاجتماعية (السارة/ الحزينة)	2.18	0.800	1	متوسط
5	نظام المؤسسة يساعد موظفيها في تحقيق التوازن الكافي بين حياتهم الوظيفية وحياتهم الاجتماعية	1.70	0.789	4	متوسط
	المتوسط العام لبعده جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل	1.85	0.602	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

يتضح من الجدول رقم (2.19) أن بعد جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (1.85) وانحراف معياري (0.602) كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " تشارك المؤسسة موظفيها في مناسباتهم الاجتماعية (السارة/ الحزينة)" كانت بمتوسط حسابي (2.18) ، ثم عبارة " يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للإجازات السنوية " بمتوسط حسابي (1.90)، ثم تليها عبارة" يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للعطل المرضية " بمتوسط حسابي (1.86)، ثم تأتي بعد ذلك عبارة " نظام المؤسسة يساعد موظفيها في تحقيق التوازن الكافي بين حياتهم الوظيفية وحياتهم الاجتماعية " بمتوسط حسابي (1.70)، وفي الاخير عبارة " الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه في المؤسسة يكفيه للقيام بواجباته الاجتماعية " بمتوسط حسابي (1.70) وهي أضعف متوسط حسابي مقارنة مع المتوسطات الحسابية السابقة لعبارات بعد جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل.

مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإدارة تحرص نوعا ما على مشاركة العاملين مشاكل سواء الحزينة او السارة، وهو ما تشير إليه نتيجة المتوسط الحسابي بدرجة متوسطة، كما يعزو الباحث بوجود نظام عطل بدرجة متوسطة من الموافقة من قبل أفراد العينة ويعود ذلك إلى عدم وضوحها بشكل صريح في الإجراءات التنظيمية للعمل.

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

أولاً: عرض النتائج

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الالتزام التنظيمي

من خلال الجدول التالي:

الجدول (20. 2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	جودة النمط القيادي السائد في المنظمة	2.12	0.510	3	متوسط
2	جودة التكامل التنظيمي	2.26	0.559	1	متوسط
3	جودة الأجر	1.52	0.554	8	متوسط
4	جودة الحوافز	1.42	0.526	9	متوسط
5	جودة النمو الوظيفي	1.99	0.581	6	متوسط
6	جودة الأمان الوظيفي	2.22	0.891	2	متوسط
7	جودة برامج الأمن والسلامة المهنية	2.05	0.628	5	متوسط
8	جودة برامج الرعاية	1.99	0.556	6	متوسط
9	جودة المسؤولية الاجتماعية	2.09	0.497	4	متوسط
10	جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل	1.85	0.606	7	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	1.95	0.376	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

بناءً على النتائج التي يوضحها الجدول (20.2) فإن المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بحاسي مسعود تسود فيها جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة إلا أنها لا تختلف من بعد لآخر المذكورة سلفا لكن بفواصل فقط. أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة الوظيفية بجميع أبعاده وبشكل عام كان (1.95) وانحراف معياري (0.376).

و هذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى بوجود جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة داخل المؤسسة الوطنية للهندسة والبناء.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية : هناك مستوى منخفض لنوايا ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة

العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة .

أولا: عرض النتائج

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لعبارات نية ترك العمل

من خلال الجدول التالي:

الجدول (2. 21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات نية ترك العمل.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	بقائي في عملي الحالي قائم على رغبتني بالاستمرار في هذا العمل	2.22	0.840	8	متوسط
2	يعتبر بقائي في عملي الحالي أمرا ضروريا لقله الخيارات الأخرى	2.50	0.735	2	مرتفع
3	غالبا ما أفكر بقرار ترك العمل	2.24	0.822	6	متوسط
4	سأبدأ غالبا بالبحث عن فرصة عمل أخرى خلال السنة القادمة	2.34	0.772	7	مرتفع
5	سأقوم غالبا بترك عملي قريبا حتى دون توافر خيار أفضل	1.70	0.789	13	متوسط
6	سأقوم غالبا بترك عملي خلال السنة القادمة في حال توافر البديل الأفضل	2.48	0.735	3	مرتفع
7	أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي	2.22	0.840	8	متوسط
8	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى منافسة	2.46	0.734	4	مرتفع
9	لدي الرغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل	2.74	0.633	1	مرتفع
10	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما	2.30	0.839	6	متوسط
11	أرغب في تغيير عملي لأني أعاني من مشاكل مع الإدارة	1.62	0.725	14	منخفض
12	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي أشغلها	1.88	0.773	11	متوسط
13	في حالة ما لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا	1.52	0.762	16	منخفض
14	إذا زادت الحوافز والمكافآت في المؤسسة فسوف أتخلي عن فكرة ترك العمل فيها	2.44	0.812	5	متوسط
15	أنكر دوما في ترك العمل في هذه المؤسسة في حالة وجود بديل أو بدونه	1.88	0.799	11	متوسط
16	لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل مما يجعلنا في ترك عملي	1.56	0.787	15	منخفض
17	لو متاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت إلى ذلك	2.14	0.857	10	متوسط
18	بدأت في سؤال أصدقائي ومعارفي حول فرص عمل بمؤسسات أخرى	2.40	0.833	6	مرتفع
19	أعترم ترك العمل بهذه المؤسسة في غضون الأشهر المقبلة	1.72	0.834	12	متوسط
20	أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى	2.18	0.896	9	متوسط
	المتوسط العام لنية ترك العمل	2.12	0.403	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات SPSS.

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول اعلاه يتضح ان المتوسط العام لنية ترك العمل بلغ (2.12) بانحراف معياري (0.403) وهو ذو مستوى متوسط ولقد جاءت العبارة رقم 9 (لدي الرغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل) المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (2.74) وانحراف معياري (0.633)، كما جاءت العبارة رقم 13 (في حالة ما لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا) المرتبة الاخيرة، وقد جاءت اغلب عباراته بدرجة متوسطة، وهذا ما يدل على نية ترك العمل في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بدرجة متوسطة.

الفرضية الثانية: هناك مستوى متوسط لنوايا ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة.

قد ترجع أسباب ذلك إلى عدم توفر ظروف جودة الحياة الوظيفية بالشكل اللازم والتي تساعد الموظفين على الاستقرار في المؤسسة إذا كانت مواتية لذلك أو وجود فرص بديلة بالمؤسسات المنافسة.

و هذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية بوجود مستوى منخفض لنوايا ترك العمل بدرجة منخفضة داخل المؤسسة الوطنية للهندسة والبناء.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (كمتغير مستقل) ونية ترك العمل (كمتغير تابع)

1- العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (2. 22) العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

Spearman's rho											
جودة الحياة الوظيفية	أولاً:	ثانياً:	ثالثاً:	رابعاً:	خامساً:	سادساً:	سابعاً:	ثامناً:	تاسعاً:	عاشراً:	المتغير
جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	جودة	المستقل
النظام	التكامل	الأجر	الحوافز	النمو	الامان	برامج	البرامج	المسؤولية	الموازنة	جودة	جودة
القيادي	التنظيمي			الوظيفي	الوظيفي	الامن	الرعاية	الاجتماعية	بين	الحياة	الوظيفية
السائد	في			والسلامة	المهنية				والحياة	خارج	العمل
المؤسسة									العمل		
نية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	معامل
ترك	0.103	0.226	0.086	0.049	0.066	0.233	0.208	0.111		0.140	0.225
العمل	0.477	0.114	0.554	0.735	0.650	0.103	0.148	0.444	0.296	0.332	0.116
الدلالة											
المجموع	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم (2. 22) نلاحظ مايلي أن :

1- **جودة النظام القيادي السائد في المؤسسة:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة النظام القيادي السائد في المؤسسة " والمتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.103$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.477$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة النظام القيادي السائد في المؤسسة ونية ترك العمل .

2- جودة التكامل التنظيمي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة التكامل التنظيمي " والمتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.226$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.114$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة التكامل التنظيمي ونية ترك العمل.

3- جودة الأجر: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة الأجر " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.086$) و كان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.554$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة الأجر ونية ترك العمل.

4- جودة الحوافر: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة الحوافر " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.049$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.735$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة الحوافر ونية ترك العمل.

5- جودة النمو الوظيفي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة النمو الوظيفي " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.066$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.650$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة النمو الوظيفي ونية ترك العمل.

6- جودة الامان الوظيفي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة النمو الوظيفي " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.233$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.103$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة النمو الوظيفي ونية ترك العمل.

7- جودة برامج الأمن والسلامة المهنية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة برامج الأمن والسلامة المهنية " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.208$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.148$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة برامج الأمن والسلامة المهنية ونية ترك العمل.

8- جودة برامج الرعاية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة برامج الرعاية " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.111$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.444$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة برامج الرعاية ونية ترك العمل.

9- جودة المسؤولية الاجتماعية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة المسؤولية الاجتماعية " المتغير التابع " نية ترك العمل " ($r=0.151$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة

المحسوبة (sig=0.296) اكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة المسؤولية الاجتماعية ونية ترك العمل.

10- جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جودة برامج الرعاية " المتغير التابع" نية ترك العمل " ($r=0.140$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة (sig=0.332) اكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة برامج الرعاية ونية ترك العمل.

المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية): بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (نية ترك العمل) (0.225) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة (sig=0.116) اكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) ويشير ذلك لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها ونية ترك العمل.

كما بينت النتائج عدم وجود علاقة إرتباطية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها ونية ترك العمل، في حين أقواها مع بعد جودة التكامل الوظيفي حيث بلغت قيمة ($r=0.226$) عند مستوى الدلالة (0.05) مقارنة بالأبعاد الأخرى، وكانت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل تقدر بنسبة 59.9%، وهذا دليل قاطع على أن جودة الحياة الوظيفية مهمة نوعاً ما في التقليل من نية ترك العمل. مما يدل على عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها ونية ترك العمل.

تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع نية ترك العمل:
يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع هو (نية ترك العمل) فالجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (2. 23): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع نية ترك العمل

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	Constant
الانحدار	0.453	1	5.967	0.000	0.057	0.238	2.626
الخطأ	7.513	48					
المجموع	7.966	49					

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار الخطي وكانت النتائج التحليل التباين كما بينها الجدول رقم (2. 23) أن مستوى دلالة قيمة sig تساوى (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب رفض الفرضية التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء بحاسي مسعود لولاية ورقلة"، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R=0.333$) والعلاقة عكسية ومتوسطة لأن معامل الارتباط إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2=0.057$) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) تفسر ما مقداره 5.7% من المتغير التابع (نية ترك العمل) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى. كما يعني أيضا أن الزيادة في التركيز على جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى انخفاض نية ترك العمل ويفسر ما مقداره (5.7%) من التباين في المتغير (نية ترك العمل) اعتمادا على قيمة معامل التحديد.

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية (X)) بالمتغير المستقل (جودة النمط القيادي السائد في المنظمة (Y)) كالآتي :

$$Y=a+bx$$

$$Y=2.626+0.256x$$

حيث:

X: المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية).

Y: المتغير التابع (جودة التكامل التنظيمي).

1. تباين خط الانحدار :

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن " خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة ".

أولا: عرض النتائج

جدول رقم (2. 24) يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^b						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.881	1	.881	5.967	.018 ^a
	Résidu	7.085	48	.148		
	Total	7.966	49			

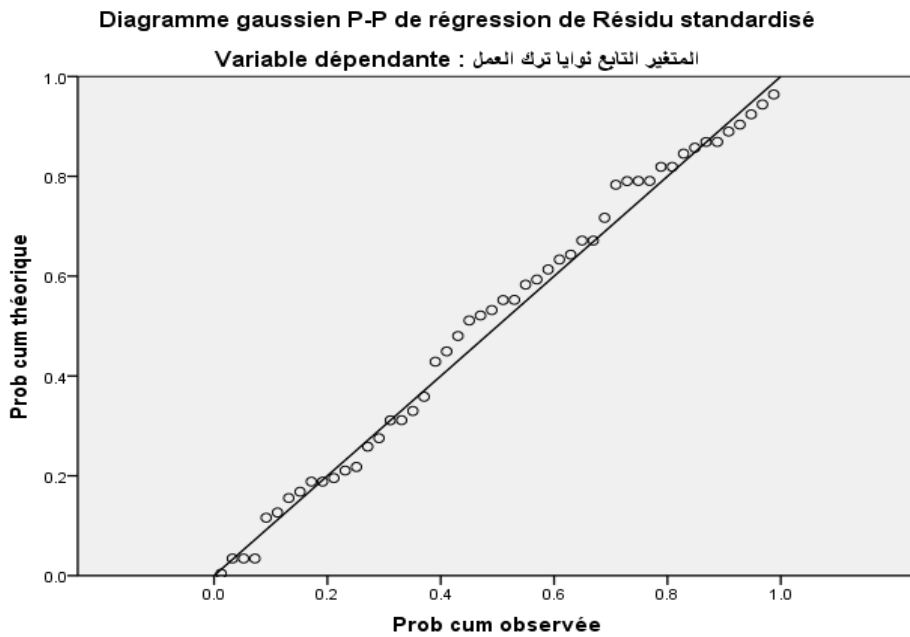
a. Valeurs prédites : (constantes): المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات : جودة التكامل التنظيمي (spss)

b. Variable dépendante : نية ترك العمل

ثانيا: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.881 ومجموع مربعات البواقي 7.085، مجموع مربعات الكلي يساوي 7.966؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 48؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 0.881 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.148؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 5.967؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.018 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات. والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (1.1) مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

- حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي .

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي.

1. من تحليل النتائج لدينا نموذج.

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) مع المتغير التابع (نية ترك العمل) من خلال بعد واحد فقط من أبعاد المتغير المستقل (جودة التكامل التنظيمي) وهو دالة إحصائياً. فالجدول الموالي يوضح المتغير المتبقي في نموذج الدراسة.

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم(2. 25) يوضح البعد المتبقي في نموذج الدراسة

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabiles introduites	Variabiles supprimées	Méthode
1	ثانياً: جودة التكامل التنظيمي	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$).

a. Variable dépendante : المتغير: العمل ترك نوايا التابع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه (2. 25) أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو: جودة التكامل التنظيمي.

2. . معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي (جودة التكامل التنظيمي) والمتغير التابع (نية ترك العمل) لنموذج الدراسة .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (2. 26) يوضح معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.333 ^a	.111	.092	.38420

a. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً: جودة التكامل التنظيمي,

b. Variable dépendante : المتغير التابع نوايا ترك العمل:

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج تسعة متغيرات مستقلة

والاحتفاظ بمتغير مستقل واحد من جودة الحياة الوظيفية (جودة التكامل التنظيمي).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذا المتغير المستقل (جودة التكامل الوظيفي) والمتغير التابع (نية ترك العمل) بنسبة (33.3%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (11.1%) من التغيرات التي تحدث في متغير نية ترك العمل تعود إلى (جودة التكامل التنظيمي) والنسبة المتبقية (88.9%) ترجع لعوامل أخرى.

تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise:

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لخط الانحدار بطريقة stepwise.

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (27. 2) يوضح تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

ANOVA ^b						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.881	1	.881	5.967	.018 ^a
	Résidu	7.085	48	.148		
	Total	7.966	49			

a. Valeurs prédites : (constantes) جودة التكامل التنظيمي، ثانياً

b. Variable dépendante : المتغير التابع نوايا ترك العمل

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.881 ومجموع المربعات البواقي 7.085 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.966؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 48؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 0.881 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.148؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 5.967؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.018 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات .

وما يمكن استنتاجه أيضاً من الجدولين السابقين (26 و27) أن معامل الارتباط R Square لبعده العدالة الإجرائية يقدر ب(0.111) وأن قيمة F قد بلغت (5.967) عند مستوى الدلالة (sig=0.018) وعند درجة حرية (df=1) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (α≤0.05) وهذا يعني أن بعد جودة التكامل التنظيمي قد فسر ما مقداره (11.33%) من التباين في المتغير التابع نية ترك العمل.

أما معامل التحديد RSquar لبعده العدالة جودة التكامل التنظيمي قد بلغ (0.111) وأن قيمة (D=5.967) عند مستوى الدلالة (sig=0.018) وعند درجة حرية (Ddl=1) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (α≤0.05) وهذا يعني أن بعد جودة التكامل التنظيمي قد تفسر ما مقداره (11.1%) من التباين في المتغير التابع نية ترك العمل.

3. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

أولاً: عرض النتائج

فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (28. 2) يوضح معاملات خط الانحدار.

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardizes		Coefficient s standardizes	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.668	.228		11.692	.000
	ثانياً: جودة التكامل التنظيمي	-.240-	.098	-.333-	-2.443-	.018

a. Variable dépendante: المتغير التابع نوايا ترك العمل:

المصدر: من إعداد الطالب باعتماد لمخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

قام الباحث بإجراء وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية المتغير المستقل في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل ويتضح من الجدول (28. 2) الذي يبين دخول المتغير المستقل (جودة التكامل التنظيمي في معادلة الانحدار، حيث فسرت ما مقداره (11.1%) من التباين في المتغير التابع (نية ترك العمل) اعتماداً على قيمة معامل التحديد R^2 وأن مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة المحسوبة (0.05) وأن قيمة Beta لبعدها جودة التكامل التنظيمي قد بلغت (0.333) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة إحصائية قدرت ب(2.443=t) ومعامل ارتباط قدر ب(0.333) عند مستوى دلالة (sig=0.018)..

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لجودة التكامل التنظيمي وفق المعادلة التالية :

$$Y=a+cx1$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي :

$$Y=2.668+0.240x$$

Y: المتغير التابع (نية ترك العمل)

X: المتغير المستقل (جودة التكامل التنظيمي).

أما بالنسبة لقيمة sig نجد أن القيمة مقبولة لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم ابعده مؤثر على زيادة نية ترك

العمل هو (جودة التكامل التنظيمي).

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية

(الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل).

لاختبار هذه الفرضية يقوم الباحث بتطبيق اختبار (T) Teste في حالة المتغير يحتمل على إجابتين واختبار ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين.

1. متغير الجنس (T) Teste: يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي لا تحتمل إلا على إجابتين والهدف منه بيان هل العلاقة بين الجنس والمتغير التابع (نية ترك العمل) ذات دلالة إحصائية أم لا.

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (29. 2) يوضح إختبار (T) Teste لمتغير الجنس

الرقم	المتغير	F	T	SIG
01	الجنس	0.361	1.202	0.551

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

توضح نتائج الجدول رقم (29. 2) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.551 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

2-تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لاختبارات تأثيرات المتغيرات المستقلة المتبقية على المتغير التابع.

تقوم هذه الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات نظرة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الأخر المتبقية (العمر، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل).

سيتم عرض النتائج في جدول يوضح نتائج تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الأخرى المتبقية (العمر، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل).

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (30. 2) يوضح اختبار ANOVA.

الرقم	المتغير	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	SIG
02	المستوى التعليمي	0.340	3	0.113	0.684	0.566
03	سنوات الخبرة	1.309	3	0.436	3.014	0.39

المصدر:: من إعداد الطالب وفقاً لمخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول (30. 2) نلاحظ أن كل من (المستوى التعليمي وسنوات الخبرة) كان مستوى دلالتهم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل تعزى كل من المتغيرات الشخصية

ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة يجب على المؤسسة أن تعزز من توظيف فئة ذو كفاءة والفعالية وتحرص على أن تقدم أفضل بيئة لاستمرارهم بالمؤسسة بالتالي زيادة الأداء لتحقيق تطورها وتفوقها عن منافسيها، وكذا توظيف ذوى الأقدمية والخبرة والتي تعتبر الرأسمال الفكري في المؤسسة .

المطلب الثاني: مناقشة النتائج.

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها.

اختبار صحة الفرضية الأولى:

أثبتت الدراسة أن هناك جودة حياة وظيفية سائدة بدرجة متوسطة في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية -حاسي مسعود- من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على النحو التالي: (جودة النمط القيادي السائد في المنظمة بمتوسط حسابي (2.12)، (جودة التكامل التنظيمي بمتوسط حسابي (2.26)، (جودة الأجر بمتوسط حسابي (1.52)، (جودة الحوافز بمتوسط حسابي (1.42)، (جودة النمو الوظيفي بمتوسط حسابي (1.99)، (جودة الأمان الوظيفي بمتوسط حسابي (2.22)، (جودة برامج الأمن والسلامة المهنية بمتوسط حسابي (2.05)، (جودة برامج الرعاية بمتوسط حسابي (1.99)، (جودة المسؤولية الاجتماعية بمتوسط حسابي (1.99) و (جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل بمتوسط حسابي (1.85) وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (1.95) وهو مستوى متوسط، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى والتي تنص على وجود جودة الحياة الوظيفية بدرجات متفاوتة في المؤسسة محل الدراسة.

اختبار صحة الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى منخفض لنوايا ترك من قبل العاملين في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -حاسي مسعود-، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات نية ترك العمل والتي كانت على النحو التالي: (حيث جاءت في المرحلة الأولى العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي قدر ب (2.74) و(إحتلت العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي قدره (1.52)، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.12) وهو مستوى متوسط وهذه النتائج تتفق مع وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية والتي تنص على وجود نية ترك العمل بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة.

اختبار صحة الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة، من خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" و "نية ترك العمل" عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط ($R=0.333$) والعلاقة طردية متوسطة لأن إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.057$) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) تفسر ما مقداره (33.3%) من المتغير التابع (نية ترك العمل) والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وهذا ما يؤكد ينفي الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل في

المؤسسة محل الدراسة.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيراً على المتغير التابع قام الباحث بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

- من خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء بعد فقط في المتغير المستقل (بعد جودة التكامل الوظيفي).
- كما تبين من نتائج هذا التحليل أن معامل الارتباط الخطي بين هذا المتغير المستقل (جودة التكامل الوظيفي) والمتغير التابع (نية ترك العمل) بنسبة (62.5%) وهو دليل على وجود إرتباط متوسط بينهما حيث أن (11.1%) من جودة الحياة الوظيفية تعود إلى (جودة التكامل الوظيفي) والنسبة المتبقية (89.9%) ترجع لعوامل أخرى.
- تبين نتائج أن قيمة Beta لبعد التكامل التنظيمي قد بلغت (0.333) وأن قيمة (t=2.443) عند مستوى الدلالة (sig=0.018).

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لجودة التكامل التنظيمي وفق المعادلة التالية:

$$Y=a+cx1$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي :

$$Y=2.668+0.240x$$

: المتغير التابع (نية ترك العمل). Y

X1: المتغير المستقل (جودة التكامل التنظيمي).

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لبعد جودة التكامل التنظيمي لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على التقليل من نية ترك العمل هو (جودة التكامل التنظيمي).

وفي الأخير يمكن أن نستنتج أن هناك تأثير لبعد جودة الحياة الوظيفية (بعد التكامل التنظيمي) على نية ترك العمل للعاملين.

اختبار صحة الفرضية الرابعة :

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار ANOVA وTESTE(T) وأثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وفي نية ترك العمل تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل) حيث نجد أن مستوى الدلالة لدى الجنس هو (0.551) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وكذا متغير المستوى التعليمي كان مستوى الدلالة المحسوب (0.566) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأيضا متغير سنوات الخبرة في العمل كان مستوى الدلالة المحسوب (0.390) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد. وهذه النتائج تتفق مع دراسة (Faraji & al (2017).

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود فروق دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل) في المؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نوايا ترك العمل بالمؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء (حاسي مسعود)، من خلال إعداد استبانة واقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة تقدر ب(80) عامل، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) تم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة .

- وجود جودة حياة وظيفية بدرجات متفاوتة في المؤسسة محل الدراسة؛
- وجود نية ترك العمل بدرجة متوسطة في المؤسسة محل الدراسة؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل؛
- هناك بعد واحد في المتغير المستقل والأكثر تأثيرا في المتغير التابع نية ترك العمل هو: جودة التكامل الوظيفي؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية تعزى جودة الحياة الوظيفية.

خاتمة

يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الاقتصادية سواء الصناعية او الخدمية من الموضوعات التي اصبحت تحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين، اذ لا تكاد تخلو المؤسسة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي قد تمتد نتائج تزايد الإهتمام بها وتوفيرها الى سلوك الفرد لتحدث اثارا إيجابية على المؤسسة وتؤدي بالأفراد في عدم التفكير بترك عملهم. حيث حاولنا في هذه الدراسة معالجة الاشكال: ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟، من خلال التركيز على ابعاد جودة الحياة الوظيفية للحد من نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج:

1- نتائج اختبار الفرضيات

النتيجة الاولى: أثبتت الدراسة ان جودة الحياة الوظيفية الوطنية للهندسة المدنية محل الدراسة توجد بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.95) وهو مستوى متوسط. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية القائلة ان هناك مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.

النتيجة الثانية: اثبتت الدراسة ان نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام لنية ترك العمل (2.12)، وهو مستوى متوسط. وهذا ما يؤكد عدم صحة الفرضية القائلة ان هناك مستوى منخفض لنية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة.

النتيجة الثالثة: اثبتت الدراسة عدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد ضغوط العمل على نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة، و لإثبات ذلك تم استخدام معامل الارتباط الخطي بين ضغوط العمل ونية ترك العمل والذي بلغ (33.3%) R، اي ليس هناك ارتباط قوي بين المتغيرين، بينما معامل التحديد بلغ (0.057) R²، بمعنى (5.7%) من نية ترك العمل يعود لجودة الحياة الوظيفية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل اخرى. وان مستوى الدلالة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وعليه عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية لهذه الأبعاد على نية ترك العمل.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة القائلة انه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة.

النتيجة الرابعة: تم اختبار صحة الفرضية عن طريق اختبار (Anouva)، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الأفراد عينة الدراسة حول نية ترك العمل تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة). لان مستوى دلالة sig لهذه المتغيرات جاء محصور بين (0.390 و 0.566) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات الافراد عينة الدراسة حول نية ترك العمل تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة).

2- نتائج الدراسة الميدانية:

- جودة حياة وظيفية سائدة بدرجة متوسطة في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية -حاسي مسعود؛
- مستوى منخفض لنوايا ترك من قبل العاملين في المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء -حاسي مسعو-

- عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
- أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية وني نية ترك العمل تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في العمل) ؛
- هناك بعد واحد في المتغير المستقل والأكثر تأثيراً في المتغير التابع نية ترك العمل هو: جودة التكامل الوظيفي.

اقتراحات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة واطلاع الباحث على الأدبيات المتعلقة بهذا المنهج الإداري الحديث فقد خرج الباحث بمجموعة من التوصيات لتقديمها لذوي الشأن وللجهات ذات العلاقة وأصحاب القرار في المؤسسة محل الدراسة ليتم الأخذ والإهتمام بها وتطبيقها على أرض الواقع، نذكر منها مايلي:
- الحرص على توفير جودة حياة وظيفية ملائمة ومشجعة على الاستمرار في العمل ؛
- ضرورة العمل على بذل المزيد من الجهود لبناء وتشجيع ونشر ثقافة جودة حياة العمل بكافة معاييرها و عناصرها لتنعكس هذه الثقافة على كافة أعمالها وأنشطتها لبناء وتعزيز جودة حياة عمل بكافة مفاصل العمل في المؤسسة؛
- السعي جاهدين للحفاظ على إنخفاض مستوى نية ترك العمل ؛
- الوقوف على مشاكل العمل وتحدياته لدى الموظفين،والعمل على معالجتها لتجنب تركهم العمل؛
- يجب على الادارة اشراك العاملين في قراراتها قبل اتخاذها لاي قرار حتى لا يكون محففا او تعسفيا لفئة على حساب فئة أخرى؛
- تتبنى مجموعة من الاجراءات والبرامج الايجابية المناسبة للتخفيف من حدة نية ترك العمل؛
- الوقوف على مشاكل العمل وتحدياته لدى الموظفين،والعمل على معالجتها لتجنب تركهم العمل؛
- اجراء المزيد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية وكذا نية ترك العمل وتحليل اسبابها والعمل على ادارتها بشكل جيد.

افاق الدراسة:

- تأثير عوامل المناخ التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية؛
- تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية؛
- علاقة جودة الحياة الوظيفية مع أداء المورد البشري.

قائمة المراجع

1- الكتب:

1. الاكليبي وآخرون، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2012
- الحريري، محمد سرور، ادارة الموارد البشرية، عمان دار البداية للنشر والتوزيع، 2012.
2. السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي. الطبعة 1. عمان: دار إثراء للنشر، (2009).
3. سيد محمد جاد الرب ، ادارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الاعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006 .
4. العقيلي عمر وصفي، إدارة القوة العاملة، دار الزهران، للنشر والتوزيع، عمان، الادن، 1996.

2- المجالات العلمية

1. عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، العدد الأول، 2014.
2. قريشي هاجر، باديسي فهيمة، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين حياة الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد 2(3).

3- البحوث الجامعية

أ- أطروحة دكتوراه

1. شبلي اسماعيل السويطي، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، فلسطين، 2015.
2. خليل ماضي ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة قناة السويس، مصر، 2014م.

ب- مذكرة الماجستير

1. ابو شمالة، إبراهيم وآخرون، ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الاسلامية بغزة" جامعة الأمة، مذكرة ماجستير (غير منشورة) ، غزة، 2012.
2. أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012.
3. آلاء عبد الله السراج، القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة اليومية "دراسة ميدانية على المنمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة الأزهر- غزة، 2017.

4. الرفاعي محمد، الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والادارة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية ، بريطانيا، 2009.
5. ريم عمورة، أثر العو امل الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال)، جامعة دمشق، دمشق، 2014.
6. محمد ابراهيم منصور ، جودة الحياة الوظيفية لدى مديرية المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، مذكرة ماجستير (غير منشورة) بعنوان ، جامعة الازهر، غزة، 2016.
7. وسام محمد الحسني، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الازهر، غزة، 2016 .
8. ناصر محمد يوسف ابو شمالة، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، مذكرة ماجستير (غير منشورة) ، غزة، 2018، ص31

ت-مذكرة الماستر

1. مخلصه بدودة، أثر ضغوط العمل على نية ترك العمل ، مذكرة ماستر (غير منشورة)، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018.

المراجع باللغة الأجنبية:

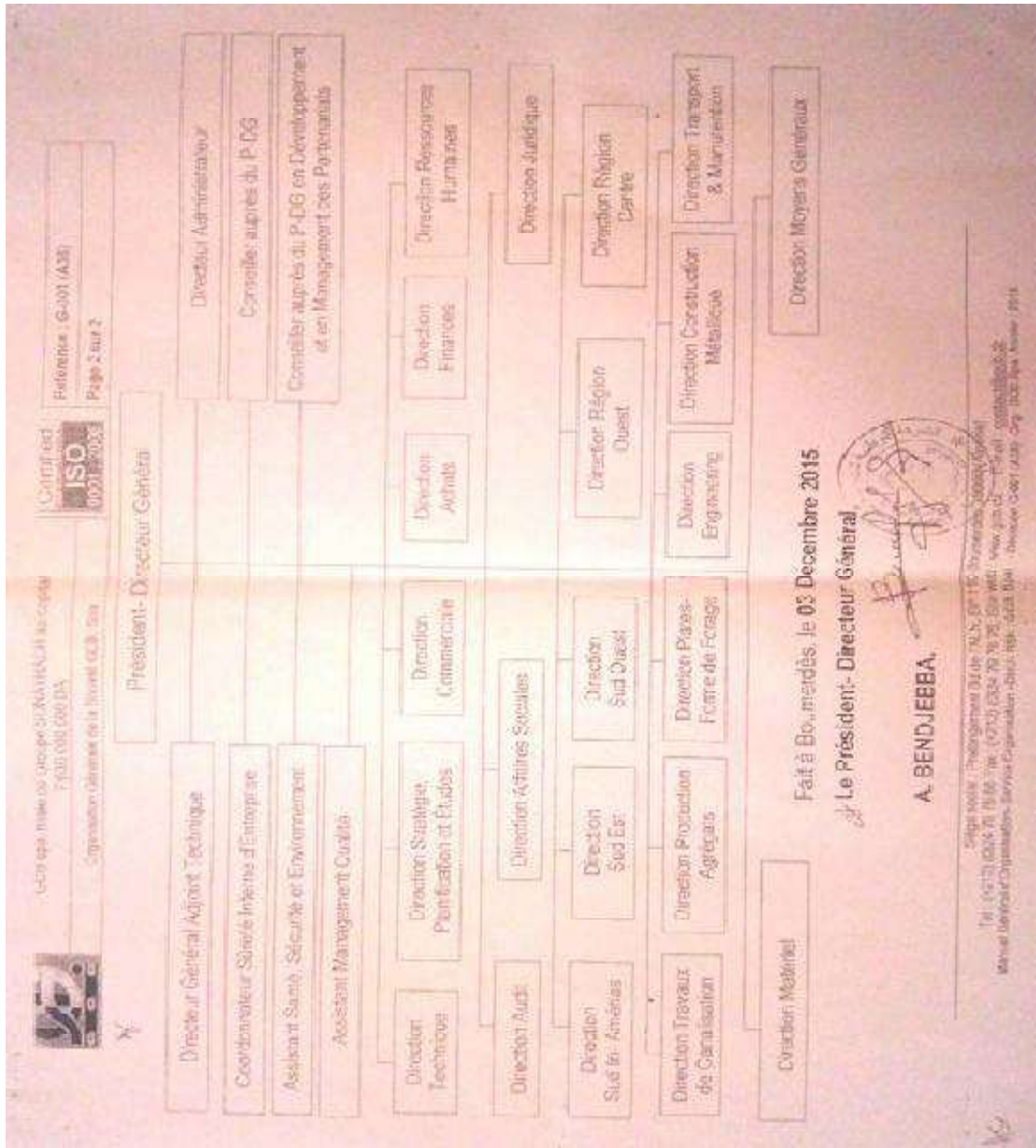
- 1- Linguli, L. M, **Influence of work environment on employees' quality of work life and commitment at Devki steel Mills Limited- Ruiru.** (Unpublished Doctoral dissertation), University of Nairobi.2013.
- 2- Jebel,G, **Quality of work life and organizational commitment of employees of employees in commercial bank of Ethiopia.** (Unpublished Master Thesis). Addis Ababa University, 2013.
- 3- Kast, F.E, & Rosenweig, J.F, **Organization Management System Contingency Approach,** McGraw-Hill, New York.1985.
- 4- l'eontaridi Rannia·**M.work_Related Stress,Quiting In tantions and absenteeism "** , UK"Univrstité de sterling.
- 5- Ramya T. Kannan A. C **Enhancing Quality of work- Life through work-Life Balance** Tenth AIMS Intemational Conference on Management (2013).

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	رجم خالد	أستاذ محاضر - أ -	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	رشيد مناصريه	أستاذ محاضر - أ -	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	الحاج عرابة	أستاذ تعليم عالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

الملحق (02) الهيكل التنظيمي للمديرية العامة بالجزائر العاصمة



المصدر: وثائق الشركة

الملحق (04) استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

إشراف الأستاذة: أسماء يوسف

الطالب: بوكراع سامي

استمارة الاستبيان

أخي الموظف ، أختي الموظفة :

إيماناً بقيمة البحث العلمي وارتباطه بالواقع العملي يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية عن (أثر جودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل) وفي سبيل إتمام هذه الدراسة أرجو منكم التكرم بالإجابة على مجموعة الأسئلة المذكورة في الاستبيان التالي حتى يتسنى لنا التعرف على الجوانب الميدانية المرتبطة بموضوع الدراسة

أقدر لكم أهمية تعاونكم ومساهمتمكم معنا في الإجابة على هذا الاستبيان مع التأكيد على أن كل ما سوف تدلون به من بيانات سوف يكون موضع السرية التامة ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

البريد الإلكتروني: boukraasami1993@gmail.com

الطالب: بوكراع سامي

أولاً: العينة حسب المتغيرات الشخصية

الجنس	ذكر
	انثى

المستوى التعليمي	ثانوي فأقل
	تقني سامي
	ليسانس/ ماستر
	دراسات عليا

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
	من 10 إلى أقل من 15 سنة
	15 سنة فأكثر

القسم الثاني: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	الفقرات	غ موافق	محايد	موافق
أولاً: جودة النمط القيادي السائد في المنظمة				
1	يتعامل المسؤولون في المؤسسة مع الموظفين باحترام			
2	يتفهم المسؤولون في المؤسسة حق الموظف في تقديم الشكاوى (التظلم)			
3	يشاركني مسؤولي المباشر في القرارات التي تتعلق بالعمل			
4	يتفهم المسؤولون في المؤسسة انتساب أي موظف إلى المؤسسات المهنية التي تدعم حقوقهم			
5	يتم التعامل مع الموظفين في المؤسسة بعدالة دون تمييز			
6	تأخذ المسؤول برأي الموظفين في عملية التخطيط			
7	ترسخ المسؤول بيئة عمل تحافظ على روح معنوية عالية لدى الموظفين			
ثانياً: جودة التكامل التنظيمي				
8	يتعاون الموظفون معاً في المؤسسة لإنجاز الأعمال			
9	تحت المؤسسة الموظفين على العمل ضمن أسلوب الفريق للتعاون لتحقيق أهدافها			
10	تركز سياسات المؤسسة على بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون بين الموظفين			
11	تعزز سياسات المؤسسة الثقة بين الموظفين ضمن المستويات الإدارية المختلفة			
12	تعتمد المؤسسة منظومة اتصالات إدارية فاعلة بين الموظفين ضمن المستويات المختلفة			
13	تدعم سياسات المؤسسة علاقات العمل المتينة التي تحقق أهدافها.			
ثالثاً: جودة الأجر				
14	راتبي الذي أتقاضاه من المؤسسة مقابل عملي هو راتب عادل قياساً بالرواتب التي يتقاضاها ذوو المؤهلات المشابهة لمؤهلي.			
15	تتلائم قيمة الراتب الذي أتقاضاه مع العمل الذي أقوم به			
16	راتبي يكفي للوفاء بمتطلبات الحياة الاعتيادية			
17	الراتب الذي أتقاضاه هو راتب عادل قياساً برواتب من يؤديون مهاماً مشابهة لمهام عملي			
18	الراتب الذي أتقاضاه من عملي بالمؤسسة يكفي لتحقيق طموحي في الحياة			
19	أتقاضى نسبة غلاء معيشة تراعي تشكيلة مشترياتي			
20	راتبي مربوط بمعدل غلاء المعيشة			
رابعاً: جودة الحوافز				
21	سياسات المؤسسة تتيح لي الحصول على حوافز تتوافق مع إنجازاتي.			
22	تراعي سياسات المؤسسة مكافأة الموظفين المتميزين بالحوافز المعنوية			
23	تعتمد المؤسسة سياسات تكافئ الموظفين المتميزين بالحوافز المادية/ المالية.			
24	أشعر بالرضا عن الحوافز التي حصلت عليها في هذه المؤسسة.			
25	الموظفون المتميزون يحصلون على حوافز كافية في هذه المؤسسة			
خامساً: جودة النمو الوظيفي				
26	الوظيفة التي أقوم بها في هذه المؤسسة ذات جوانب من التحدي تدفعني إلى الابتعاد			

27	بيئة عملي في المؤسسة تتيح لي التطوير المهني لقدراتي.
28	ضمن عملي في هذه الوظيفة، تتوفر لي فرص للترقية إلى وظائف أخرى
29	تحفيزي سياسات العمل في المؤسسة على تطوير قدراتي للترقية لوظائف أخرى.
30	تتيح لي ظروف العمل مجالا واسعا لتسخير إمكانياتي في تأدية مهام العمل.
31	تركز سياسات المؤسسة على تنفيذ برامج تدريبية تعزز مهارات الموظفين.
سادسا: جودة الأمان الوظيفي	
32	هناك تدرج في تنفيذ العقوبات وفقا للنظام المعتمد في المؤسسة.
33	لم يفصل أي موظف في هذه المؤسسة فصلا تعسفيا.
34	يتم تثبيت الموظف في وظيفته بعد تحقيقه للشروط التي ينص عليها نظام التوظيف في المؤسسة.
35	تحقق بيئة العمل في المؤسسة الأمان الوظيفي للموظفين ما لم يقصروا في واجباتهم الوظيفية.
36	تلتزم المؤسسة بتطبيق قانون العمل على موظفيها.
37	تساهم نقابة الموظفين في معالجة مشكلات الموظفين
سابعا: جودة برامج الأمان والسلامة المهنية	
38	طبيعة تصميم أماكن العمل في المؤسسة تساعد على توفير السلامة المهنية للموظفين
39	بيئة العمل في المؤسسة تساعد في منع حوادث العمل.
40	تهتم المؤسسة بمعرفة أسباب أي حادث مهني يقع فيها لتلافي حدوثه في المستقبل.
41	يهتم المسؤولون في المؤسسة بتنفيذ برامج تدريبية تساعد في تحقيق السلامة المهنية للموظفين
42	يحرص المسؤولون في المؤسسة على ان تكون بيئة العمل خالية من المخاطر
43	يهتم المسؤولون بخفض مستوى ضغط العمل لدى الموظفين.
ثامنا: جودة برامج الرعاية	
44	تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة تقلل من تعرض الموظفين للأضرار الصحية.
45	تتيح المؤسسة للموظفين خدمات التأمين الصحي التي تلي احتياجاتهم الصحية.
46	يشارك الموظفون بنسبة مالية في التأمين الصحي تتلاءم مع مستوى دخلهم.
47	يشارك الموظفون في تكاليف العلاج بنسبة قليلة تناسب مع أوضاعهم المالية
48	يتلقى الموظفون خدمات العلاج من التأمين الصحي بإجراءات سهلة.
49	تعمل المؤسسة على إجراء فحوصات طبية دورية لكل موظف من موظفيها
تاسعا: جودة المسؤولية الاجتماعية	
50	تقدم المؤسسة خدماتها لموظفيها على أسس تفضيلية
51	يجري الاهتمام في المؤسسة بتخفيض معدلات البطالة من خلال استيعاب جزء من العاطلين عن العمل.
52	تستوعب المؤسسة جزءا من ذوي الإعاقة ضمن طواقمها.
53	تدعم المؤسسة المشروعات التي تحقق بيئة خضراء.
54	تم مراعاة الأوضاع الاقتصادية للمؤسسات عند تحدي رسوم/ أسعار الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمقابل مالي
عاشرًا: جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل:	
55	الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه في المؤسسة يكفي للقيام بواجباته الاجتماعية.

			يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للعطل المرضية.	56
			يخصص نظام المؤسسة عددا كافيا من الأيام للإجازات السنوية.	57
			تشارك المؤسسة موظفيها في مناسباتهم الاجتماعية (السارة/ الحزينة)	58
			نظام المؤسسة يساعد موظفيها في تحقيق التوازن الكافي بين حياتهم الوظيفية وحياتهم الاجتماعية	59

القسم الثالث: نوايا ترك العمل

			بقائي في عملي الحالي قائم على رغبتي بالاستمرار في هذا العمل	60
			يعتبر بقائي في عملي الحالي أمرا ضروريا لقلّة الخيارات الأخرى	61
			غالباً ما أفكر بقرار ترك العمل	62
			سأبدأ غالباً بالبحث عن فرصة عمل أخرى خلال السنة القادمة	63
			سأقوم غالباً بترك عملي قريبا حتى دون توافر خيار أفضل	64
			سأقوم غالباً بترك عملي خلال السنة القادمة في حال توافر البديل الأفضل	65
			أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحتي	66
			أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى منافسة	67
			لدي الرغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل	68
			عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما	69
			أرغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الإدارة	70
			أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي أشغلها	71
			في حالة ما لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا	72
			إذا زادت الحوافز والمكافآت في المؤسسة فسوف أتخلى عن فكرة ترك العمل فيها	73
			أفكر دوما في ترك العمل في هذه المؤسسة في حالة وجود بديل أو بدونه	74
			لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل مما يجعلنا في ترك عملي	75
			لو نتاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت إلى ذلك	76
			بدأت في سؤال أصدقائي ومعارفي حول فرص عمل بمؤسسات أخرى	77
			أعتمزم ترك العمل بهذه المؤسسة في غضون الأشهر المقبلة	78
			أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى	79

الملحق (05) نتائج التحليل الإحصائي SPSS

معامل الثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.871	79

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات

المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	44	88.0	88.0	88.0
انثى	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ثانوي فأقل	4	8.0	8.0	8.0
تقني سامي	16	32.0	32.0	40.0
ليسانس / ماستر	27	54.0	54.0	94.0
دراسات عليا	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	16	32.0	32.0	32.0
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	44.0	44.0	76.0
من 10 إلى أقل من 15 سنة	4	8.0	8.0	84.0
15 سنة فأكثر	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي

(جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع هو (نوايا ترك العمل) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة

والمتغير التابع :

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.238 ^a	.057	.037	.39563

a. Valeurs prédites : (constantes) المتغير المستقل جودة الحياة المستقل المتغير

b. Variable dépendante : العمل ترك نوايا التابع المتغير

ANOVAb

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.453	1	.453	2.893	.095 ^a
	Résidu	7.513	48	.157		
	Total	7.966	49			

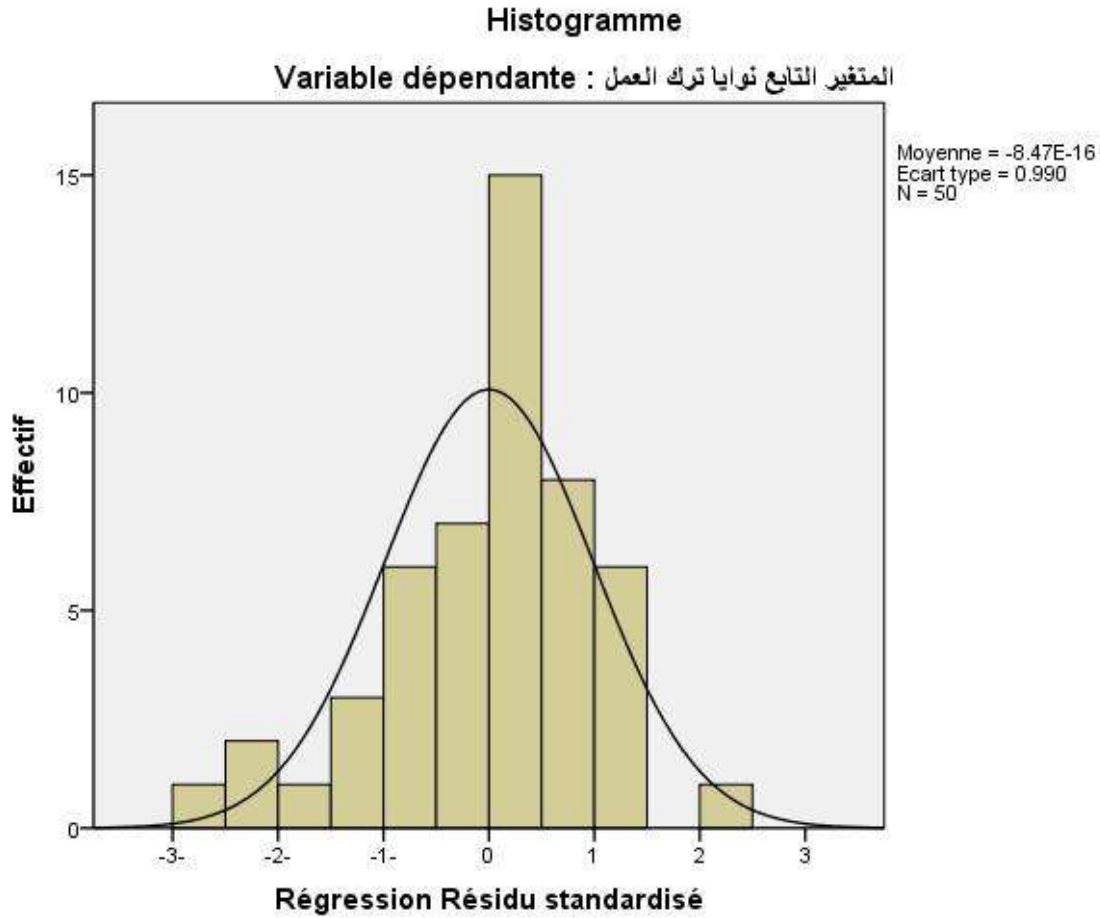
a. Valeurs prédites : (constantes), الوظيفية الحياة جودة المستقل المتغير

b. Variable dépendante : العمل ترك نوايا التابع المتغير

Coefficientsa

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.626	.299		8.789	.000
	المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية	-.256-	.150	-.238-	-1.701-	.095

a. Variable dépendante : العمل ترك نوايا التابع المتغير



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

مصنوفة الارتباطات:

		المتغير التابع نوايا ترك العمل	
Rho de Spearman	أولاً: جودة النمط القيادي السائد في المنظمة	Coefficient de corrélation	-.103-
		Sig. (bilatérale)	.477
		N	50
	ثانياً: جودة التكامل التنظيمي	Coefficient de corrélation	-.226-
		Sig. (bilatérale)	.114
		N	50
	ثالثاً: جودة الأجر	Coefficient de corrélation	-.086-
		Sig. (bilatérale)	.554

	N	50
رابعاً: جودة الحوافز	Coefficient de corrélation	-.049-
	Sig. (bilatérale)	.735
	N	50
خامساً: جودة النمو الوظيفي	Coefficient de corrélation	-.066-
	Sig. (bilatérale)	.650
	N	50
سادساً: جودة الأمان الوظيفي	Coefficient de corrélation	-.233-
	Sig. (bilatérale)	.103
	N	50
سابعاً: جودة برامج الأمن والسلامة المهنية	Coefficient de corrélation	-.208-
	Sig. (bilatérale)	.148
	N	50
ثامناً: جودة برامج الرعاية	Coefficient de corrélation	-.111-
	Sig. (bilatérale)	.444
	N	50
تاسعاً: جودة المسؤولية الاجتماعية	Coefficient de corrélation	-.151-
	Sig. (bilatérale)	.296
	N	50
عاشراً: جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل	Coefficient de corrélation	-.140-
	Sig. (bilatérale)	.332
	N	50
المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	-.225-
	Sig. (bilatérale)	.116
	N	50

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	ثانيا: جودة التكامل التنظيمي		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : العمل ترك نوايا التابع المتغير

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.333 ^a	.111	.092	.38420

a. Valeurs prédites : (constantes) ثانيا: جودة التكامل التنظيمي

b. Variable dépendante : المتغير التابع نوايا ترك العمل

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.881	1	.881	5.967	.018 ^a
	Résidu	7.085	48	.148		
	Total	7.966	49			

a. Valeurs prédites : (constantes) ثانيا: جودة التكامل التنظيمي

b. Variable dépendante : المتغير التابع نوايا ترك العمل

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.668	.228		11.692	.000
	ثانيا: جودة التكامل التنظيمي	-.240	.098	-.333	-2.443	.018

a. Variable dépendante : المتغير التابع نوايا ترك العمل

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
المتغير التابع نوايا ترك العمل	Hypothèse de variances égales	.361	.551	1.206	48	.234
	Hypothèse de variances inégales			1.015	5.907	.350

المتغير التابع نوايا ترك العمل

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولا علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع نوايا ترك العمل

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	.340	3	.113	.684	.566
Intra-groupes	7.626	46	.166		
Total	7.966	49			

ثانيا علاقة بالخبرة توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع نوايا ترك العمل

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Significatio n
Inter-groupes	1.309	3	.436	3.014	.039
Intra-groupes	6.657	46	.145		
Total	7.966	49			

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة المختصرات
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة عامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.....
3	المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية.....
3	أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
4	أهمية جودة الحياة الوظيفية.....
6	أبعاد جودة الحياة الوظيفية.....
7	المطلب الثاني: ماهية نية ترك العمل.....
7	أولاً: تعريف نية ترك العمل.....
8	ثانياً: الأسباب التي تؤدي الى ترك العمل.....
8	ثالثاً: محددات نية ترك العمل.....
9	رابعاً: دوران العمل ونية ترك العمل.....
10	المطلب الثالث: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.....
10	أولاً: العلاقة بين جودة النمط القيادي السائد في المؤسسة ونوايا ترك العمل.....
10	ثانياً: العلاقة بين جودة التكامل التنظيمي ونوايا ترك العمل.....

10ثالثا: العلاقة بين جودة الأجر ونوايا ترك العمل.....
11رابعاً: العلاقة بين جودة الحوافز ونوايا ترك العمل.....
11خامسا: العلاقة بين جودة النمو الوظيفي ونوايا ترك العمل.....
11سادسا: العلاقة بين جودة الأمان الوظيفي ونوايا ترك العمل.....
11سابعاً: العلاقة بين جودة برامج الأمن والسلامة المهنية ونوايا ترك العمل.....
12ثامنا: العلاقة بين جودة برامج الرعاية ونوايا ترك العمل.....
12تاسعا: العلاقة بين جودة المسؤولية الاجتماعية ونوايا ترك العمل.....
12عاشرا: العلاقة بين جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل ونوايا ترك العمل.....
13المبحث الثاني الادبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل.....
13المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية).....
13أولاً: الدراسات العربية.....
15ثانياً: الدراسات الأجنبية.....
17المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....
17أولاً : اوجه التشابه.....
17ثانياً: اوجه الاختلاف.....
18المطلب الثالث: مجال الاستفادة من دراسات السابقة.....
19خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
21تمهيد.....
22المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
22المطلب الأول: طريقة الدراسة.....
221. منهج الدراسة.....
222. مجتمع الدراسة وعينة الدراسة.....
23تقديم عام حول المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء حاسي مسعود.....
23مهام المؤسسة محل الدراسة.....
24شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....
25تعريف مديرية الجنوب الشرقي(حاسي مسعود).....

26	أ.مجتمع الدراسة
26	ب.عينة الدراسة.....
27	خصائص عينة الدراسة.....
27	الجنس.....
28	المستوى التعليمي.....
28	سنوات الخبرة في العمل.....
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
29	1.أداة الدراسة
30	2. صدق أداة الدراسة
30	3. ثبات أداة الدراسة
30	4.أساليب المعالجة الإحصائية
32	المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....
32	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
32	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.....
32	البعد الأول: النمط القيادي السائد في المؤسسة
32	أولاً: عرض النتائج.....
32	ثانياً: تحليل النتائج.....
33	البعد الثاني: جودة التكامل التنظيمي
33	أولاً: عرض النتائج.....
33	ثانياً: تحليل النتائج.....
34	البعد الثالث: جودة الأجر
34	أولاً: عرض النتائج.....
34	ثانياً: تحليل النتائج.....
35	البعد الرابع: جودة الحوافز.....
35	أولاً : عرض النتائج.....
35	ثانياً: تحليل النتائج.....

36البعد الخامس: جودة النمو الوظيفي.....
36عرض النتائج.....
36تحليل النتائج.....
36البعد السادس: جودة الأمان الوظيفي.....
37عرض النتائج.....
37تحليل النتائج.....
37البعد السابع: جودة الامن والسلامة المهنية.....
38عرض النتائج.....
38تحليل النتائج.....
38البعد الثامن: جودة برامج الرعاية.....
39عرض النتائج.....
39تحليل النتائج.....
39البعد التاسع: جودة المسؤولية الاجتماعية.....
40عرض النتائج.....
40تحليل النتائج.....
40البعد العاشر: جودة الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل.....
41عرض النتائج.....
41تحليل النتائج.....
41قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.....
41أولاً: عرض النتائج.....
42ثانياً: تحليل النتائج.....
42النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.....
421..العلاقة الإرتباطية بين جميع المتغيرات.....
42أولاً: عرض النتائج.....
43ثانياً: تحليل النتائج.....
44النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.....

44	العلاقة الإرتباطية بين جميع المتغيرات.....
44	أولاً: عرض النتائج.....
44	ثانياً: تحليل النتائج.....
46	2. تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة الإرتباطية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل.....
46	أولاً: عرض النتائج.....
47	ثانياً: تحليل النتائج.....
47	3. تباين خط الانحدار.....
47	أولاً: عرض النتائج.....
48	ثانياً: تحليل النتائج.....
48	تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.....
48	1. المتغير المتبقي في نموذج الدراسة.....
49	أولاً: عرض النتائج.....
49	ثانياً: تحليل النتائج.....
49	2. معاملات الإرتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة.....
49	أولاً: عرض النتائج.....
49	ثانياً: تحليل النتائج.....
51	3. تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.....
50	أولاً: عرض النتائج.....
50	ثانياً: تحليل النتائج.....
51	4. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.....
51	أولاً: عرض النتائج.....
51	ثانياً: تحليل النتائج.....
51	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.....
52	تحليل اختبار teste (T) لمتغير الجنس.....
52	أولاً: عرض النتائج.....
52	ثانياً: تحليل النتائج.....

52	تحليل التباين الأحادي one way anova لاختبارات تأثيرات المتغيرات الشخصية المتبقية على المتغير التابع.....
52	أولاً: عرض النتائج.....
52	ثانياً: تحليل النتائج.....
53	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....
53	اختبار صحة الفرضية الأولى.....
53	اختبار صحة الفرضية الثانية.....
53	اختبار صحة الفرضية الثالثة.....
54	اختبار صحة الفرضية الرابعة.....
55	خلاصة الفصل.....
57	خاتمة.....
60	قائمة المراجع.....
63	قائمة الملاحق.....
77	فهرس المحتويات.....