

واقع جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves

The reality of the quality of work of employees in factory Top Gloves

سعاد سعداوي^{1*}، هاد شهيناز²

souad-sadaoui@hotmail.com / الجزائر / أحمد بن أحمد 2 / جامعة وهران 2007

hadchahinez@gmail.com / الجزائر / أحمد بن أحمد 2 / جامعة وهران 2007

تاريخ الاستلام: 2025/05/01؛ تاريخ القبول: 2025/05/16؛ تاريخ النشر: 2025/05/20

Abstract

المخلص

This study aims to identify the level of quality of working life and the differences in terms of gender, age, and educational level. The study was conducted a sample of the Top Gloves Latex Industries factory for the production of medical gloves in Ain Temouchent, where the questionnaire of Khaled Abdel Karim (2017) was used and applied. On a sample of 50 workers, following the analytical descriptive approach. The study resulted in a high level of the quality of working life, the presence of differences in terms of the quality of working life according to the gender variable, and the absence of differences in terms of the quality of working life according to the variable of age and educational level.

Keywords: the quality, the quality of life, the quality of work life

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والفروق من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي. وقد أجريت الدراسة على عينة بمصنع *Top Gloves Latex Industries* لإنتاج القفازات الطبية بعين تموشنت، حيث تم استخدام استبيان خالد عبد الكريم (2017) وتم تطبيقه على عينة مكونة من 50 عامل، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت الدراسة عن وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية، وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن والمستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: الجودة، جودة الحياة، جودة الحياة الوظيفية.

1- مقدمة:

يعتبر العمل ذو أهمية بالغة في حياة الفرد، فهو ذو قيمة عظيمة بالنسبة له وللمجتمع، ومن ضمن أولوياته من حيث الاهتمام نظرا لما يقدمه له من مكانة اجتماعية وفوائد نفسية تتمثل في تحقيق الذات والشعور بقيمته وأهميته في المجتمع، إضافة إلى إشباع حاجاته المادية والمعنوية وتطوير العلاقات مع الآخرين. وباعتبار أن الفرد العامل يقضي معظم يومه في العمل فإنه على المؤسسة العناية الفائقة بهذا العنصر البشري ورعايته من خلال توفير حياة وظيفية أفضل له، وذلك بتأمين البيئة المرضية والمناسبة للعمل التي تتوفر على الظروف المادية والمعنوية الملائمة مما يحقق شعوره بالسعادة والرضا والرفاهية والراحة في منصب عمله، وهذه كلها عوامل تلعب دورا هاما في تعزيز جودة الحياة الوظيفية التي تعتبر من الأساليب الإدارية الجديدة في حقل إدارة الموارد البشرية، كما أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تطوير المؤسسة وتكوين الصورة الأفضل لها في جذب والاحتفاظ بأفضل العاملين ذوي الكفاءة والمهارة وتحفيزهم، وعلى ضوء ذلك نقول بأن نجاح المؤسسة وقدرتها على النمو وتحقيق الأهداف المسطرة يرتبط بجودة الحياة الوظيفية لمواردها البشرية كونها تنعكس إيجابيا على أدائها وبالتالي على فعالية المؤسسة. لذلك عمدنا أن نتناول هذه الدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية في إحدى المؤسسات الاقتصادية والتي تمثلت في شركة Top Gloves لإنتاج القفازات الطبية بعين تموشنت.

2- الإشكالية:

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المؤسسات على اختلاف أنواعها باعتبارها مصدر قوتها وقدرتها على التميز في بيئة تنافسية، إذ يتوقف نجاح المؤسسة وفعاليتها في تحقيق أهدافها على كفاءة مواردها البشرية التي تترجم سياساتها إلى إنجازات، وهذا ما يفرض على المؤسسات الاهتمام بالعاملين فيها من خلال الاهتمام بجودة حياتهم الوظيفية. هذا المفهوم الذي يعبر عن ارتقاء المؤسسة في مستوى الخدمات التي تقدمها لهم، وتهيئة المناخ المناسب لزيادة دافعيتهم وجعلهم سعداء بعملهم فيها، وتوفير أبعاد حياة وظيفية أفضل من خلال تحسين العوامل والعناصر المادية والمعنوية المرتبطة بالعمل وبيئته، مما ينعكس إيجابا على أدائهم وتعزيز قدراتهم. ونظرا إلى أن جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة نجد عدة دراسات اهتمت بهذا الموضوع من بينها. دراسة

معراجي سالم (2017): حول "جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة سونالغاز الجزائر (الشرق)". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل والولاء التنظيمي ومن أهم ما خلصت إليه أن مستوى جودة حياة العمل كان مرتفع. دراسة قهيري فاطنة (2020): التي هدفت إلى تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، ومن أهم ما توصلت إليه أن مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً، أنه لا توجد فروق تعزى للجنس والسن بينما توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي. ونظراً لأهمية جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالعديد من المتغيرات الأخرى في المؤسسة التي ظهرت من خلال الدراسات سابقة الذكر، عمدنا إلى السعي لتسليط الضوء عليها في إطار التساؤلات التالية:

♦ ما مستوى الإحساس بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves Latex Industrie بعين تموشنت؟

♦ هل توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية في ظل متغيرات الخلفية الفردية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) لدى عمال مصنع Top Gloves Latex Industrie بعين تموشنت؟

2. فرضيات الدراسة: وفي ضوء الأسئلة سابقة الذكر، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

♦ وجود مستوى مرتفع من الإحساس بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves.
♦ توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي لدى عمال مصنع Top Gloves.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى العمال بمصنع Top Glover Latex Industrie بعين تموشنت.

-الكشف عن الفروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات الخلفية الفردية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) لدى عمال مصنع Top Gloves.

4. أهمية الدراسة:

- * تكمن أهمية الدراسة في أن جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات المهمة في ميدان العمل.
 - * استعادة المؤسسة محل الدراسة من النتائج المتحصل واستغلالها في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمالها.
 - * محاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين ظروف العاملين وتوفير المناخ الملائم الذي من شأنه النهوض بواقع جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves.
- *

5 . التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية: ونقصد بها في دراستنا درجة تحقيق مصنع Top Gloves رضا العمال عن حياتهم الوظيفية في من خلال ظروف بيئة العمل، وخصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.

أولاً: الجانب النظري

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية: تنوعت تعريفات مصطلح جودة الحياة الوظيفية وتباينت وجهات النظر حوله بين الباحثين، ولكن قبل التعمق في مفهوم جودة الحياة الوظيفية فإنه من الضروري تسليط الضوء على مفهومي الجودة وجودة الحياة بشكل عام. حيث يرجع أصل كلمة الجودة لغة إلى الفعل جاد، ومشتقاته وجود، جود وجودة، ونعني به أنه أصبح جيداً وهو يناقض الرديء، أما جود الشيء فيعني تحسينه وتحويله نحو الأفضل (ابن منظور، 1956: 135). كما يرى كل من ليمان وجنياس " (Lehman&Ginnias) أن: جودة الحياة تتجلى في ثلاثة عناصر وهي الإحساس بالرضا والشعور بالرفاهية والاستمتاع بالحياة في إطار الظروف التي يعيشها الفرد (شخي، 2014: 71). لقد عرف (السالم، 2009) جودة الحياة الوظيفية بأنها الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون (البربري، 2016: 19). ووفقاً لجاد الرب فهي: نظام متكامل من العمليات المخططة والمستمرة التي تستهدف التأثير على جوانب متعددة في حياة الموظفين الوظيفية والشخصية مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتلبية احتياجات العاملين والمتعاملين (ماضي، 2014: 61). فحسب هذا المفهوم فهي عبارة عن إستراتيجية شاملة تهدف إلى تحسين بيئة العمل وحياة الموظفين مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل. ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا القول أن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن رضا الفرد عن حياته الوظيفية في

العمل وشعوره بالسعادة والراحة في بيئة عمله من خلال ما توفره المؤسسة له من عوامل أساسية في هذه البيئة سواء كانت عوامل مادية أو معنوية والتي تحقق إشباع حاجاته بشكل جيد مما ينعكس إيجابياً على أداء الفرد وزيادة رضاه وبالتالي ضمان التزامه وولائه لمؤسسته.

2 - أهمية جودة الحياة الوظيفية :

وفقاً لدراسة ماضي فإن توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية يؤدي على عدة آثار إيجابية على المؤسسة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ تمكين المؤسسة من الاستغلال الأفضل والأمثل لقدرات مواردها البشرية.
- ✓ تعزيز ودعم الروابط الإنسانية بين الأفراد في المؤسسة.
- ✓ تقليل نسبة تغيب العاملين في المؤسسة.
- ✓ الحد من النزاعات المهنية وهذا بتهيئة بيئة عمل جيدة وأكثر إنتاجية، تساهم في حل المشكلات بين الموظفين والإدارة.
- ✓ رفع الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسة.
- ✓ الموازنة بين الأهداف الشخصية للموظفين وأهداف المؤسسة بشكل عام مما يؤدي لزيادة الشعور بالطمأنينة والالتزام والانتماء والولاء لدى الموظفين لمؤسستهم (أبو حميد، 2017: 13).

3- أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

اختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف آراء الباحثين ودراساتهم وفيما يلي سنعرض أهم الأبعاد التي تم اعتمادها في أداة الدراسة:

- **الأجور والمكافآت العادلة:** تلعب الرواتب والمكافآت دوراً مهماً في تحديد وتوجيه أداء الموظف، فهي من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيراً على استقرار الفرد، والاندماج في العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي، لذا تعد من أهم الحوافز المادية التي تشجع الأفراد لبذل قصارى جهدهم في العمل (البربري، 2016: 20-24).

➤ **القيادة وأسلوب الإشراف:** إن العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه لها تأثير في رضا العاملين واستعدادهم للعمل، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس اتجاه مروؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وقبولهم للأهداف والسعي لتحقيقها وبالتالي على إنتاجيتهم، وعليه فإن القيادة الجيدة تسعى إلى بث روح الانتماء والولاء للمنظمة والالتزام من قبل العاملين (الشنطي، 2016: 21-23).

➤ **ظروف العمل المادية:** يعتبر هذا البعد من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويتعلق بموقع ومكان العمل وترتيب الأثاث والمعدات والأجهزة والإضاءة وتهوية والرطوبة والضوضاء والحرارة وغيرها. والتي يجب أن تتواءم مع خصائص العاملين بغية تجنب الإصابات وتحقيق الرضا والولاء وبالتالي رفع الإنتاجية (قريشي، وباديبي، 2016: 223).

➤ **خصائص الوظيفة (طبيعة العمل):** تعتبر طبيعة تصميم الوظيفة وخصائصها داخل المنظمة بمثابة انعكاس لبيئة العمل الداخلية حيث تعتبر عاملاً أساسياً في تحفيز الموظفين أو إحباطهم، فالروتين يؤدي إلى الملل، ويزيد من الإهمال واللامبالاة اتجاه اعتماد الأساليب أو التطورات الحديثة، حيث يشعر العامل في كثير من الأحيان أن عمله يفتر إلى الأهمية والفائدة، مما يجعله يشعر بضغط كبير تجاه عمله، أما العمل الذي يتميز بالتحسينات، والتنمية والتنوع والابتكار، ومنح الأفراد الاستقلال وحرية العمل، فإنه يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم (قريشي وباديبي، 2016: 220).

➤ **جماعة العمل:** تلعب جماعة العمل دوراً هاماً في رضا الفرد عن حياته المهنية، مما يجعلها مصدر إيجابي أو مصدر ضغط بالنسبة له. حيث أنه إذا كان التفاعل بين الفرد وزملائه يحقق تبادل الاهتمامات والمنافع بين الطرفين، فإن فريق العمل يصبح مصدراً لرضا الفرد عن عمله، أما إذا كان تفاعل الفرد مع زملاء العمل يسبب له توتراً وإجهاداً نفسياً أو يعيق تلبية احتياجاته الخاصة، فإنه سينظر إلى فريق العمل على أنه سبب لعدم الرضا الوظيفي والاستياء (فلية وعبد المجيد، 2005: 263).

➤ **المشاركة في القرارات:** المشاركة في صنع القرار هي العملية التي تتيح للموظفين فرصة بأن يكون لهم بعض التأثير في جوانب عملهم وظروفه ونتائجه. وتبرز أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي من خلال مساعدتها على تطوير أداء العاملين وتنمية مهاراتهم وتعزيز قدراتهم، كما أنها تمنح لهم فرص طرح أفكارهم وآرائهم الأمر الذي يقلل النزاع بين العاملين والإدارة ويرفع من مستوى الانسجام وتقوية الشعور بالانتماء لبيئة العمل (بنوناس، 2016: 126).

ثانيا: الجانب التطبيقي

1. حدود الدراسة:

❖ **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة على معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية.

❖ **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على عينة من عمال مصنع Top Gloves Latex Industries لصنع القفازات الطبية.

❖ **الحدود المكانية:** مصنع Top Gloves Latex Industrie لصنع القفازات الطبية بولاية عين تموشنت.

❖ **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال شهر أكتوبر 2022.

2. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تم الاعتماد على **المنهج التحليلي الوصفي**، الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، التعبير عنها كما ونوعا.

3. **أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، حيث انقسمت إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

القسم الثاني: يتعلق بمتغير جودة الحياة الوظيفية، حيث تم الاعتماد على مقياس خاص بجودة الحياة الوظيفية استخدم في دراسة بن خالد عبد الكريم تحت عنوان "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار"

سنة 2016-2017، والذي يعتمد بشكل جوهري على مقياس ميتشجان لجودة الحياة الوظيفية Michigan Qwl Questionnair الذي نتج عن جهود العديد من الباحثين لعدة سنوات المترجم من طرف عبد الفتاح المغربي سنة 2004. ويتكون من 36 فقرة موزعة على ستة أبعاد كالتالي:

- ✓ بعد ظروف بيئة العمل: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 1 إلى 6).
- ✓ بعد خصائص الوظيفة: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 7 إلى 12).
- ✓ بعد الأجور والمكافآت: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 13 إلى 18).
- ✓ بعد جماعة العمل: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 19 إلى 24).
- ✓ بعد أسلوب الرئيس في الإشراف: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 25 إلى 30).
- ✓ بعد المشاركة في القرارات: ويتكون من 6 فقرات (من الفقرة 31 إلى 36).

وقد تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي، وبما أن جميع الفقرات ذات اتجاه موجب فقد كانت درجاته كالتالي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، موافق نوعا ما (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، وبذلك فإن الدرجة الكلية للاستبيان في حدها الأعلى (180)، وفي حدها الأدنى (36) وبمتوسط فرضي $(3 \times 36 = 108)$ درجة.

4.مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 622 عامل بمصنع Top Gloves Latex Industries. ونظرا لصعوبة الإحاطة بكافة المفردات لكبر حجم المجتمع وضيق الوقت، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم اختيار عينة بطريقة عَرَضِيَّة حيث تم توزيع 70 استبيان استرد منها 55 استبيان وبعد فحصها تم استبعاد 5 منها نظرا لعدم جدية الإجابة عنها ما جعلها غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك بلغ حجم عينة الدراسة 50 عامل.

5.خصائص عينة الدراسة: لقد تكونت العينة من 50 عامل من مصنع Top Gloves Latex Industries تم اختيارهم بطريقة عرضية، حيث يتوزع أفراد العينة حسب متغير الجنس إلى الذكور بنسبة 38 %، بينما تقدر نسبة الإناث بـ 62 % وهي أعلى نسبة. وحسب السن فإن الفئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (22-31) سنة تمثل أعلى نسبة مقدرة بـ 44 %، وتليها فئة (32-41) سنة بنسبة 38% ثم تليها فئة (42 فما فوق) بنسبة 16% في حين تأتي الفئة العمرية (21 وأقل) في المرتبة

الأخيرة بنسبة تقدر ب 2 % . أما فيما يخص المستوى التعليمي بلغت نسبة المستوى الجامعي أكبر نسبة مقدرة بـ 40 %، وتليها فئة الأفراد الذين لهم مستوى ثانوي بنسبة 32 %، بينما تقدر نسبة الذين لديهم مستوى متوسط بـ 18 %، في حين تأخذ فئة الأفراد الذين لديهم مستوى ابتدائي نسبة تقدر بـ 10 %.

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-6. الصدق: لقد اعتمدت الباحثتان لدراسة صدق الاستبيان على صدق الاتساق الداخلي: وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد والمؤشر العام بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22)، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائيا وهذا ما يتبين من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يبين ارتباط كل بعد والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0,01	**0,780	ظروف بيئة العمل
	**0,748	خصائص الوظيفة
	**0,694	الأجور والمكافآت
	**0,561	جماعة العمل
	**0,640	أسلوب الرئيس في الإشراف
	**0,737	المشاركة في القرارات

يبين الجدول رقم (1) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين 0,64 و 0,78 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بين الأبعاد ومتغير جودة الحياة الوظيفية، فكلما كان معامل الارتباط يقترب من 1 كلما كان المقياس صادقا.

6-2. الثبات: ولقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال:

أ. التجزئة النصفية: ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين القسمين باستعمال البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22)، فتحصلنا على 0,90 وبعد ذلك تم تصحيحه بمعادلة سيرمان براون فتحصلنا على 0,94 وهو ثبات مرتفع.

ب. ألفا كرومباخ (Alfa Cronbach): تم حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ باستعمال البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22)، وقد قدر الثبات بـ 0,77 وهو ثبات مقبول.

7. الأساليب الإحصائية المستعملة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية في معالجة المعطيات وهذا باستعمال البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22) والتي تمثلت في ما يلي:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية: لإعداد مواصفات العينة.
- ✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحليل استجابات أفراد العينة.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون: لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- ✓ معامل ألفا كرومباخ: لتقدير الثبات.
- ✓ اختبار T لعينة واحدة: للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لأفراد العينة.
- ✓ اختبار T لعينتين مستقلتين: لاختبار الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.
- ✓ اختبار تحليل التباين ANOVA أحادي الاتجاه: اختبار الفروق بين متوسط ثلاث عينات فأكثر.

8. عرض النتائج:

8-1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص على وجود مستوى مرتفع من الإحساس بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves. بعد تفريغ الاستثمارات قامت الباحثتان باستخدام اختبار ت (T) لعينة واحدة للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المصنع كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (2): يبين الفرق المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي للمقياس			الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
	الدلالة المعنوية sig	درجة الحرية	قيمة ت (T)					
دال عند 0,01	0,000	49	43,603	18,46	20,508	126,46	50	جودة الحياة الوظيفية

يبين الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة على مقياس جودة الحياة الوظيفية بلغت 126,46 وأنها أعلى تماماً من قيمة المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدرة ب: 108 وبناءاً عليه يمكن القول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة، و هذا ما أكدته قيمة ت "T" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت 43,603 وهي قيمة موجبة، ومنه تم قبول الفرضية الأولى التي تنص على وجود مستوى مرتفع من الإحساس بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves .

2-8. عرض نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال مصنع Top Gloves .

الجدول رقم(3): يبين الفرق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
جودة الحياة الوظيفية	نكر	19	131,74	16,426	1,440	0,027
	أنثى	31	123,23	22,284		

من خلال الجدول رقم (3) يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت 1,440 وبلغ مستوى الدلالة 0,027 وهو أصغر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه تم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس وبالتالي فإن فرضية البحث تحققت.

3-8. عرض نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن لدى عمال مصنع Top Gloves.

الجدول رقم(4): يبين الفرق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ف" المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0,977	3	0,067	30,066	90,198	تباين بين المجموعات	الفرضية
	46		446,048	20518,222	تباين داخل المجموعات	
	49		∥	20608,420	التباين الكلي	

يتضح من الجدول رقم (4) أن ف المحسوبة بلغت 0,067 وبلغ مستوى الدلالة 0,977 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه تم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري القائل أنه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن وبالتالي فإن فرضية البحث لم تحقق.

4-8. عرض نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مصنع Top Gloves.

الجدول رقم(5): يبين الفرق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ف" المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	١
0,974	3	0,073	32,394	97,181	تباين بين المجموعات	الفرضية

واقع جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves

	46		445,897	20511,239	تباين داخل المجموعات
	49		١١	20608,420	التباين الكلي

يتضح من الجدول رقم (5) أن ف المحسوبة بلغت 0,073 و بلغ مستوى الدلالة 0,974 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه تم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري القائل أنه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير المستوى التعليمي وبالتالي فإن فرضية البحث لم تحقق.

9. مناقشة النتائج:

9-1. مناقشة الفرضية الأولى: التي تنص على وجود مستوى مرتفع من الإحساس بجودة الحياة الوظيفية.

ظهر من خلال النتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (2) وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية، ويمكننا أن نفسر ذلك بأن مصنع Top Gloves يوفر للعمال بيئة عمل آمنة ومرضية تتوفر على ظروف عمل مناسبة وتستوفي الشروط التي تجعلهم يشعرون بالرضا والراحة في مكان عملهم.

كما نفسر تلك النتيجة بما لاحظناه أثناء تواجدها بالمصنع بأن مستوى الجودة المرتفع راجع إلى شعورهم بأهمية عملهم في المصنع وتوفر مناخ عمل يتسم بالعلاقات الجيدة بين أعضاء فرق العمل ومسؤوليهم، وأسلوب الإشراف المرن، والود والصدقات والثقة المتبادلة والاحترام بين الزملاء، وحرية تبادل مشاعرهم، ووجود مجموعة من الأعضاء ذات خبرات مختلفة ومتكاملة في نفس الوقت مما يخلق جو من التعاون والعمل الجماعي والاشتراك في الأمور التي تهمهم، وذلك ما يعزز جودة الحياة الوظيفية لديهم، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة البلبيسي (2012) التي توصلت إلى أن العاملين بالمنظمات غير الحكومية يتمتعون بجودة حياة وظيفية مرتفعة، كما تتفق مع دراسة معراجي

(2017) التي خلصت كذلك إلى وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسة سونالغاز الجزائر، بينما اختلفت مع ما جاءت به دراسة السويطي (2011) التي هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي والتأثير بينهما، ودراسة البربري (2016)، ودراسة الشنطي (2016)، دراسة بن خالد (2017)، دراسة قهيري فاطنة (2020) حيث توصلت كل منها إلى وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية.

9-2. مناقشة الفرضية الثانية: والتي تنص على وجود فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس.

ظهر من خلال الجدول رقم (7) وجود فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس، وهذا راجع إلى الاختلاف بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم وتصوراتهم لجودة الحياة الوظيفية، كما أن طبيعة عمل الإناث تختلف عن طبيعة عمل الذكور في المصنع باعتباره ينتج القفازات الطبية، فيما أن الإناث هن من يقمن بمتابعة إنتاج القفازات من المرحلة الأولى إلى آخر مرحلة والمتمثلة في مراقبة جودتها وجمعها الأمر الذي يتطلب دقة أكبر منهم بالإضافة إلى أن المصنع يعمل بنظام تناوب فرق العمل والعمل الليلي وتحمل العاملات أعباء العمل في المنزل ومسؤولية الأسرة الأمر الذي يعرضهن لضغوط أكبر مما يجعل نظرتهم لجودة الحياة الوظيفية مختلفة. تتفق النتيجة مع دراسة دراسة البليسي (2012)، ودراسة الدحوح (2015) التي توصلت إلى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، واختلفت مع دراسة الحسني (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

9-3. مناقشة الفرضية الثالثة والرابعة: والتي تنص على وجود فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير السن والمستوى التعليمي.

ظهر من خلال الجدول رقم (8) والجدول رقم (9) عدم وجود فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير السن والمستوى التعليمي، فحسب رأينا ومن خلال ما لاحظناه نفسر هذه النتيجة بأنها تعزى إلى أن آراء العمال حول جودة الحياة الوظيفية غير متباينة فهم يحملون نفس التصورات والاتجاهات حولها مهما كانت فنتهم العمرية أو مستواهم التعليمي، وهذا راجع إلى أن العمال يعملون في نفس الظروف كما أنهم يتلقون نفس المعاملة في المصنع، إضافة إلى أنهم يستفيدون من

نفس المزايا التي يمنحها المصنع ويعانون من نفس المشاكل، كما أن إدارة المصنع تسعى إلى توفير حياة وظيفية أفضل لجميع العمال باختلاف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية. حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة البريري (2016) ودراسة الشنطي (2016) التي توصلتا إلى عدم وجود فروق حول مدى توافر جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، السن)، ومع دراسة الدحوح (2015) التي خلصت إلى عدم وجود فروق تعزى للمستوى التعليمي، ودراسة ماضي (2014) التي خلصت إليها أنه لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى متغير السن والمستوى العلمي، في حين اختلفت مع دراسة قهيري فاطنة (2020) التي توصلت على أنه توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

10- خاتمة:

تبين لنا من خلال الدراسة بجانبها النظري والميداني نستنتج أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر عنصراً أساسياً لتحقيق سعادة ورفاهية الفرد في بيئة عمله، حيث أن المؤسسات باختلافها إذا تمكنت من توفير بيئة عمل مستقرة وداعمة فإن هذا ينعكس إيجابياً على توفير قوة عمل أكثر إنتاجية ودافعية وولاء تحافظ على بقاء المؤسسة ونموها. وبالتالي، فإنه يتوجب على أي مؤسسة أن تسعى جاهدة للاحتفاظ بالعاملين فيها وضمان ولائهم والتزامهم باعتبارهم المحرك الرئيسي لجميع أنشطتها، وهذا يستدعي توفير جودة حياة وظيفية بعناصرها المختلفة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بكل من المؤسسة والعاملين.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ما يلي:

- ♦ وجود مستوى مرتفع من الإحساس بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصنع Top Gloves.
- ♦ توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال مصنع Top Gloves.
- ♦ لا توجد فروق في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير السن والمستوى التعليمي لدى عمال مصنع Top Gloves.

التوصيات: في ضوء النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، تمكنا من التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها على المستوى العملي والعلمي، وهي كالتالي:

أولاً: التوصيات العملية

- ✓ العمل على إعادة دراسة نظام الأجور ليصبح أكثر ملائمة لما يبذله العمال من جهد وفكر.
- ✓ العمل على رفع درجة المشاركة في القرارات أكثر. حيث تعتبر إحدى وسائل إشباع الحاجات النفسية للعمال بالمصنع.
- ✓ العمل على الاستفادة من العلاقات الاجتماعية الجيدة بين الزملاء في العمل وبين العاملين ورؤسائهم وتدعيمها لتوفير بيئة عمل مستقرة خالية من الصراعات لتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: التوصيات العلمية

- ✓ ضرورة إجراء دراسات أكثر حول جودة الحياة الوظيفية لكشف واقعها في المؤسسات بمختلف أنواعها نظرنا لتأثيرها على عدة قضايا أخرى في مجال العمل.

11- قائمة المراجع:

- أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- بن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد. (1956). لسان العرب (م3). بيروت: دار صادر.
- بنوناس، صباح. (2016). أثر أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة القطاع البنكي لولاية بسكرة. رسالة دكتوراه، جامعة محمد خبضر، بسكرة.
- الحسني، وسام محمد. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

- الشنطي، نهاد عبد الرحمن.(2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- شيخي، مريم.(2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- فلية، فاروق عبدة، وعبد المجيد، السيد محمد.(2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية(ط.1). عمان: دار المسيرة.
- قريشي، هاجر، وبادي سي، فهيمة.(2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات اقتصادية، (3)، 254-212.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم.(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه، جامعة قناة السويس.