

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي  
"دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم  
الاجتماعية بجامعة الاغواط"

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير  
الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

د/ علي عون

من اعداد الطالبين:

صياحي حياة

شلامة صفاء

الموسم الجامعي: 2025/2024

## شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه وامتنانه

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا على توفيقنا لاتمام هذا العمل

بعد شكر الله عز وجل نتقدم بجزيل الشكر الى الدكتور

علي عون الذي أشرف وساهم بشكل كبير في إتمام

واستكمال هذا العمل

ونتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة كلية

العلوم الاجتماعية الكرام على

عطائهم وتوجيهاتهم العلمية التي لا تقدر بثمن

{رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى

والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك

في عبادك الصالحين}

## الإهداء

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ﴾ /هود: 88/ها قد كلَّلت رحلة الجِدِّ بالصبر، والدعاء بالفرح، والمثابرة بالإنجاز... فأهدي ثمرة هذا الحصاد المبارك إلى من كان لهم الفضل بعد الله في كل خطوة وخطوة.

إلى من كان سندي رغم غيابه، ونور دعواته لا يغيب عن روحي... إلى أي الغالي رحمه الله، الذي علّمني بالصمت معنى الكرامة، وبمضوره الأبدي معنى الحنان الأبوي.

إلى أمي الغالية حفظها الله، مصدر قوتي ونبض دعائي، التي كانت حضناً دافئاً في أيام التعب، ومحركاً صادقاً لكل حلم سعيت له، فجزاها الله خير الجزاء.

إلى إخوتي الأعمدة الذين كانوا أعمدة الثبات في حياتي: سميرة، صبرينة، كريمة، حكيمة أنتن نور البيت ونكهة الحياة مملود، ياسين، هشام، محمد حسام الدين أتم ملوك القوة والعقل، فلکم المحبة والامتنان.

إلى ابنتي الحبيبة سلسبيل، زهرة عمري وبداية الأمل الجديد، التي أهتمتي بصبرها الطفولي أن لا مستحيل مع الحب والدعاء .

إلى زوجي العزيز كمال، صاحب القلب الذي احتواني، والكنف الذي حمل أعبائي، والنظر الذي رأى النور في تعبي... كنت العون والرفيق.

إلى كنوز العائلة من فلذات القلوب، الذين يزينون الأيام بجملهم وصفائهم: كاتيا، كنزة، كريم، جود، جمانه، هدى، أنقال، هشام، رانا، آية، ياسمين، ملك، محمد، لعل أيامكم القادمة تكون مفعمة بالإنجاز والرضا، وأسأل الله أن يحفظكم وينير دروبكم

وإلى أختي الحنوننة حكيمة وابنة أختي الحبيبة كاتيا اللتين كانتا لي أكثر من دعم... كانتا القوة حين خارت قواي، والمشورة حين اشتد التفكير، والصبر حين طال الطريق. كاتيا بعقلها الراجح، ونظرتها البحثية، كانت السند الذي لا يكل، وحكيمة بروحها الحانية كانت الضوء الذي أبصر به في الظلمة. جزاكن الله عتي خير الجزاء، فنجاحي هو امتداد لجهودكم ومحبتكن .

إلى زميلتي الصادقة صفاء، رفيقة البحث والليالي الطويلة، من شاركتني الإنجاز بصدقٍ ووفاء.

وإلى الأساتذة الكرام حسان نجاه وعموم رمضان، الذين فتحوا لنا أبواب المعرفة، وكانوا النور في خطواتنا الأكاديمية.

﴿رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي﴾ /طه: 25-26/

فهذا الإهداء لا يوفيكم حقكم، لكنه يحمل من القلب شكراً ومن الروح امتناناً، ومن النجاح أثراً أبدي

## الإهداء

لا يطيب الليل إلا بشكره و لا يطيب النهار إلا بطاعته...و لا تطيب اللحظات الا بذكره  
-الله جل جلاله-

انتهت الرحلة ولم تكن سهلة و ليس من المفترض أن تكون كذلك...و مهما طاللت فستضي بجلوها ومرها و  
ها أنا الآن و بعوض الله تعالى أتم هذا العمل.

أهدي عملي هذا إلى من رباني و كافح من أجلي...إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يد في عمرك لترى من ثمار  
قد حان قطفها بعد طول الانتظار و ستبقى كلماتك نجوما أهتدي بها اليوم و في الغد و إلى الأبد والدي العزيز.

إلى قدوتي الأولى و معنى الحب و التضاني إلى بسمه الحياة و سر الوجود و من كان دعاؤها سر نجاح و حنانها بلسم جراحي إلى  
من أرشدتني و رافقتني في كل مشاعر حياتي و لا تزال تفعل إلى الآن..اللهم إحفظها و ارزقها الصحة و العافية...أمي الغالية.  
وإلى من كانت نورا في طريقي إلى من قدمت من وقتها و جهدها دون كلل أو ملل إلى من آمنت بي ووقفت جانبي أستاذتي  
الفاضلة "حسان نجاة" فلكي في القلب مكانا و في الدعاء نصيب جزاك الله عني كل خير و إلى اللتان كانتا ظللا لهذا النجاح  
أخواتي "مروة و رحيل" الغاليات

و إلى زميلتي التي تشاركنا التعب و الفرح طيلة مشوار دراستنا و تشاركنا في تحضير هاته المذكرة "حياة صياحي"  
إلى كل من كان عوننا و سندا لي في هذا الطريق رفيقات دربي و سندي (جهاد، نسرين، جهيدة، ندى)

أهديكم هذا النجاح الذي تمنيتوهن لنا

اليوم أتمنا أول ثمراته راجين من المولى أن ينفعنا بما علمنا

اليوم لا أقول أنني قد وصلت بل أقول لقد بدأت فالتخرج ليس نهاية المطاف بل هو أول الطريق نحو حياة نصنعها بأنفسنا

## ملخص الدراسة بالعربية:

تهدف الدراسة الى معرفة علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي، كما هدفت الى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، ومعرفة الفروق في المتغيرات التالية (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل) وفق متغيرات الدراسة.

وسعياً للتحقق من فرضيات الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي الارتباطي، واستعملنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات، استبانة لجودة الحياة الوظيفية المتكونة من 17 عبارة، واستبانة الاستغراق الوظيفي متكونة من 13 عبارة. حيث قدرت العينة من مجتمع الدراسة ب 60 أستاذ، وقد توصلت نتائج الدراسة التالية الى:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، كلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية يقل معها مستوى الاستغراق الوظيفي.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط مرتفع.

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط مرتفع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل).

**الكلمات المفتاحية:**

**جودة الحياة الوظيفية، الاستغراق الوظيفي، أساتذة كلية العلوم الاجتماعية.**

## Abstract of study

The study aims to examine the Relationship between *Quality of Work Life* and *Work Engagement* among a sample of faculty members from the Faculty of Social Sciences at Amar Telidji University. It also seeks to assess the levels of both quality of work life and work engagement, as well as to identify differences across variables such as gender, length of service, academic rank, and workplace location.

To verify the study's hypotheses, the *descriptive correlational method* was employed. Data were collected using two questionnaires: one for quality of work life consisting of 17 items, and another for work engagement comprising 13 items. The sample was composed of 60 faculty members. The key findings were:

- There is a statistically significant *positive correlation* between quality of work life and work engagement; as quality of work life increases among the faculty, work engagement tends to decrease.
- The level of quality of work life among the faculty sample at Laghouat University is high.
- The level of work engagement among this sample is also high.
- There are statistically significant differences in the faculty members' assessments of their quality of work life based on gender, years of service, academic rank, and workplace location.
- Similarly, statistically significant differences were found in their work engagement assessments, also based on the same variables.

**Keywords:** Quality of Work Life, Work Engagement, Faculty of Social Sciences

## قائمة المحتويات:

الصفحة	المحتوى
II	شكر وعرfan
III	الإهداء
V	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول والأشكال
<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها</b>	
01	1- مشكلة الدراسة
01/02	2- تساؤلات الدراسة
02/03	3- فرضيات الدراسة
04/05	4- أهمية الدراسة
05/06	5- أهداف الدراسة
06/07	6- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
07/12	7- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية</b>	
15	تمهيد
15/18	1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

18/20	2-أبعاد جودة الحياة الوظيفية
20/21	3-أهداف جودة الحياة الوظيفية
21	4- أهداف المؤسسة والموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية
22	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي</b>	
25	تمهيد
25/26	1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
26/27	2- تطور الاستغراق الوظيفي
27/28	3- خصائص الاستغراق الوظيفي
28/29	4-العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
29/30	5- مؤشرات وجود الاستغراق الوظيفي
31	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة</b>	
33	تمهيد
34	1- منهج الدراسة
34	2- حدود الدراسة
34	3- مجتمع عينة الدراسة
35	4-أدوات الدراسة
	5- إجراءات البحث

41-36	6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
41	7- الأساليب الاحصائية
42	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
45	تمهيد
46	1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
47	2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
47-48	3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
48-50	4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
50-52	5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
53-54	6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة للدراسة
55	7- الخاتمة
56-81	8- الملاحق والمراجع

## قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول
01	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
02	مجموعة من تعاريف الاستغراق الوظيفي
03	يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية
04	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية
05	يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي
06	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الاستغراق الوظيفي
07	يوضح قيمة المتوسط الحسابي والفرضي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط
08	يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في بعد الاستغراق الوظيفي
09	جدول يوضح نتائج اختبار (T. TEST) لدلالة الفروق بين الذكور والاناث على مستوى جودة الحياة الوظيفية.
10	جدول يوضح نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير مدة الخدمة
11	جدول يوضح نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية
12	يوضح قيمة معامل الارتباط "R" بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.
13	يمثل الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة



الفصل الأول  
مشكلة الدراسة واعتباراتها

## الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. التعقيب على الدراسات السابقة

**1/مشكلة الدراسة:**

يعتبر العنصر البشري أحد أهم المؤثرات القوية والفعالة التي تقوم عليها الميزة التنافسية لأغلب المؤسسات، ولكون نجاح أي مؤسسة مرهون بإنتاجية الموارد البشرية، لذا وجب على القائمين على هذه المؤسسات ومنها الجامعات الاهتمام بكفاءات ومهارات الموارد البشرية للارتقاء بهذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك يجب على إدارة الموارد البشرية توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين بها.

تعكس جودة الحياة الوظيفية مجموعة من الأنظمة، والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمنظمة، والتي تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، فينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا. (البلوشي، الظفري، 2019، ص389)

ولجودة الحياة الوظيفية دور فعال ومهم بالنسبة للمؤسسة أو الفرد كما أشارت إليه العديد من الدراسات التي قدمت في هذا المجال، فعلى المستوى الأول فقد تساهم في تحسين نوعية مخرجات المؤسسة، ويقاس هذا الهدف بناء على تحديد مدى انغماس الفرد وانهماكه في عمله.

لذا يعتبر الاستغراق الوظيفي هو المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي، حيث أن الأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم مما يمكنهم الاحتفاظ بالموهب وتحسين الأداء التنظيمي، ذلك فضلا عن حلقة الوصل الرئيسية لسمعة المنظمة، وخلق القيمة لأصحاب المصلحة، فالأفراد الذين يستغرقون في عملهم هم أفراد إيجابيون، ومهتمون بوظائفهم وعلى استعداد دائم وتام للعمل بجد لتنفيذ الاعمال على أفضل وجه وبكامل قدراتهم وإرادتهم. (أبو غالي، 2019، ص05)

وعليه فإن الاستغراق الوظيفي يعد مؤشرا هاما لقياس جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية. وسنحاول من خلال دراستنا تسليط الضوء على موضوع علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي وتحقيقا لهذا الغرض يمكن صياغة التساؤلات التالية:

**2/ تساؤلات الدراسة:**

هل توجد علاقة دالة احصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة الأغواط؟

✓ ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط؟

- ✓ ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في متغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في متغير مدة الخدمة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في متغير الرتبة الأكاديمية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في متغير كلية العلوم الاجتماعية في جامعة الأغواط؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي في متغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي في متغير مدة الخدمة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي في متغير الرتبة الأكاديمية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي في متغير مكان العمل؟

### 3/ فرضيات الدراسة:

#### الفرضية العامة:

توجد علاقة دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.

## الفرضيات الفرعية:

- ✓ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط مرتفع.
- ✓ مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط منخفض.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مكان العمل.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير مكان العمل.

## 4/ أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من محاولة كشفها على مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاستغراق الوظيفي ، وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، ويمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية تناولها لمجتمع وموضوع لم تتناوله في دراسات محلية أخرى - في حدود المعرفة الحالية - وهو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة التعليمية.
- تعد هذه الدراسة استكمالاً للجهود المبذولة في ميدان إدارة الموارد البشرية وعلم النفس العمل والتنظيم.
- يمكن توظيف نتائج الدراسة الحالية في حماية العاملين في المؤسسة التعليمية من آثار الاستغراق الوظيفي المفرط في ميدان العمل والولاء إليه، لأنه يخلق فيما بعد ما يطلق عليه بصراع الدور، هذا الأخير الذي ينعكس على الحياة الشخصية والمهنية للفرد المفرط في الانغماس الوظيفي.
- هذا النموذج يوضح أن جودة الحياة الوظيفية تتشكل من الموارد (مثل الدعم الإداري، التقدير، استقلالية الأداء) والمطالب (مثل ضغط العمل، الصراعات التنظيمية). وجود الموارد الوظيفية الكافية يُعزز الاستغراق الإيجابي، بينما غيابها يؤدي إلى الاحتراق وصراع الأدوار (*Work*): .: Bakker & , *Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (Leiter, ص 43-47).
- العدالة الإدراكية (العدالة في توزيع المهام، الترقيات، التواصل الوظيفي) تعزز الانتماء وتقلل من صراع الدور بين التزامات العمل وتوقعات الفرد الذاتية.

(,Duane Schultz & Sydney Ellen Schultz ,*Psychology and Work Today* ص309-313)

(“Perceived fairness in the workplace is among the strongest داللي  
predictors of job satisfaction and engagement.”)

• حين يُغرق الأستاذ الجامعي نفسه في العمل دون موازنة الحياة الشخصية، يبدأ يشعر بضغط داخلي بين التوقعات المهنية والحياتية، مما يؤدي إلى صراع الدور، وهو محور مهم يمكن ربطه بضعف جودة الحياة الوظيفية.

(*Psychology and Work Today* ص: 295–298)

يمكن أن تُستخدم نتائج الدراسة لتحسين بيئة العمل في الجامعات من خلال برامج دعم نفسي وظيفي، تعديل عبء التدريس، وخلق ثقافة مؤسسية قائمة على التوازن والمرونة.

(*Human Resource Management* Gary Dessler ص 195–200)

## 5 / اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية والتي تتمثل في:

1. الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.
2. التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.
3. التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.
4. التعرف على الفروق في متغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل) لدى متغيرات جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي تُفسَّر غالبًا من خلال نموذج الموارد والمطالب (JD-R Model)، حيث تؤدي الموارد الوظيفية مثل الدعم الإداري والعدالة التنظيمية إلى تعزيز الاستغراق الإيجابي، بينما تؤدي المطالب الزائدة إلى الاحتراق النفسي.

*Work Engagement: (A Handbook of Essential Theory and Research Bakker & Leiter ص 43-47)*

جودة الحياة الوظيفية تشمل أبعادًا مثل التوازن بين العمل والحياة، العدالة التنظيمية، ظروف العمل، والرضا المهني. قياس هذه الأبعاد يساعد في تحديد مدى رضا الأساتذة عن بيئتهم المهنية.

*Work and Quality of Life: (Ethical Practices in Organizations: Reilly, Sirgy & Cooper ص 87)*

- لاستغراق الوظيفي يُقاس من خلال ثلاث أبعاد: الحيوية (Vigor) ، التفاني (Dedication) ، والانغماس (Absorption). ارتفاع هذه الأبعاد يدل على ارتباط نفسي قوي بالعمل.
- *Psychology and Work Today: Duane Schultz & Sydney Ellen Schultz ص 295-298* :

لدراسات تشير إلى أن بعض المتغيرات الديموغرافية تؤثر على إدراك جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي. مثلاً، قد يشعر الأساتذة ذوو الخبرة الطويلة بمستوى أعلى من الاستغراق، بينما تختلف جودة الحياة الوظيفية حسب الرتبة الأكاديمية أو الجنس.

جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي حمامة، عمار الشايب، محمد الساسي 368-380

## 6/ المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

وقد عرفناها اجرائيا ب:

**1- جودة الحياة الوظيفية:** على انها الإجراءات التي تنفذها كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بهدف تحسين الحياة الوظيفية للأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والأقسام التالية (علم النفس وعلوم التربية، علم الاجتماع والفلسفة).

**2- الاستغراق الوظيفي:** هو الدرجة العالية التي يتوصل اليها الأستاذ بالكلية محل الدراسة داخل بيئة عمله، والتي تجعله يخلص في عمله، ويظهر ذلك في استجابات أفراد العينة على بنود الاستبانة المصممة لذلك.

## 7 / الدراسات السابقة:

يعد مفهوم كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من بين المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية عموماً، وعلم النفس الايجابي خصوصاً الذي بحث في متغيري الدراسة، وفي ضوء اطلاعنا على الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين والعلاقة بينهما، فقد تم الوقوف على العديد من الدراسات في مجالات وميادين عدة، وسنحاول استعراض الدراسات التي بحثت في هذا على التحديد كما يلي:

### 1.7 الدراسات التي تناولت المتغيرين:

**7-1-1. دراسة بوداود نبيلة وبورويس عائشة 2022 بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة"**

هدفت الدراسة التعرف على الفروق في جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (70) عامل بمؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة حيث بلغ عدد العائلات (29) وعدد العمال (41) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. ولجمع المعلومات تم استخدام أداتين هما: مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الاستغراق الوظيفي، وتمت المعالجة الإحصائية للبيانات بواسطة برنامج (spss) وذلك باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.

### 7-1-2. دراسة بوضياف نوال وبوجلal سهيلة 2021 بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة.

هدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من الممرضين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبانتي كأداة لجمع البيانات: استبانة جودة الحياة الوظيفية مكونة من (26) فقرة موزعة على سبعة مجالات، واستبانة الاستغراق الوظيفي مكونة من (15) فقرة، على عينة مكونة من (50) ممرض وممرضة، وأظهرت نتائج الدراسة :

- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة كان متوسطا.
  - مستوى الاستغراق لدى الممرضين كان متوسطا.
- كما اسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين تقديرات افراد عينة الدراسة لجودة الحياة الوظيفية وبين متوسط تقديراتهم للاستغراق الوظيفي.

### 7-1-3. دراسة عمار بن محمد العيد حمامة 2019/2018 بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي " دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي"

- هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة الوادي، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية في العمل على جودة الحياة الوظيفية.

- وللتحقق من فرضيات الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة والذي تكون من 777 أستاذ.
- كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لتوافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية
- كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين الأساتذة في تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.

#### 7-1-4. دراسة أبو الخير 2019/2018 بعنوان جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بغزة.

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وكذا التعرف على مستوى كلا من جودة الحياة العملية، والاستغراق الوظيفي في كل منهما حسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استمارتين الأولى متعلقة بجودة الحياة العملية مكونة من 44 فقرة والثانية متعلقة بالاستغراق الوظيفي مكونة من 16 فقرة طبقت على عينة بلغت عددها 143 مديرا ومديرة. توصلت نتائج الدراسة الى:

- مستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية متوسط.
- مستوى عال من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من جودة الحياة العملية، والاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس/ المؤهل العلمي/ سنوات الخدمة).

#### 7-2. الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

#### 7-2-1. دراسة آمنة بنت محمد بن ناصر الراشدية 2024 بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات".

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، والكمية، وسنوات الخبرة، والدرجة

العلمية، والجنسية) على تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. ولتحقيق ذلك الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيان المكون من (15) عبارة

- أسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة.
- كما بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقاً لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين.
- كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

**7-2-2. دراسة خليل إسماعيل وإبراهيم ماضي 2014 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية".**

هدفت الدراسة التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحث بصياغة 3 فرضيات رئيسية ومجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات وبلغ حجم العينة (344) وكانت العينة عشوائية طبقية

**اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:**

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إستجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى الى المتغيرات التالية (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل)

**7-2-3. دراسة صالح 2013 بعنوان واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز**

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (40) فقرة، موزعة على (07) أبعاد تقيس مستوى الشعور بجودة الحياة الوظيفية طبقت على (90) عضو من هيئة التدريس بكلليات التربية (الخرجين) بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

أظهرت نتائج الدراسة أن:

- مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى عينة الدراسة كان متوسط.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة تعزى الى التخصص (الرتبة الاكاديمية، وسنوات الخبرة).

#### 7-2-4. دراسة نصار ايمان حسن 2013 بعنوان جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي

استهدفت الدراسة معرفة جودة حياة العمل، وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي من كل دائرة التربية والتعليم في وكالة غوث، ووزارة التربية والتعليم الحكومي، وأثر كل من مكان العمل، والمسمى الوظيفي في ذلك. وتم تصميم استبانة تقيس الهدف، طبقت على عينة مكونة من 46 مدير ومساعد مدير حيث توصلت نتائج الدراسة الى:

- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي في المؤسسات، وان توافر أبعاد جودة حياة العمل كان بدرجة متوسطة
- توجد فروق بين متوسط تقديرات عينة الدراسة حول مجالات جودة حياة العمل تعزى لمتغيري مكان العمل والمسمى الوظيفي.

#### 7-3. الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

#### 7-3-1 دراسة علي صوالح 2020/2019 بعنوان الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية

هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وعمال مديرية الخدمات الجامعية بورقلة. طبقت الدراسة على عينة بلغ عددها 30 عامل، أعتمد الباحث على المنهج الوصفي الاستكشافي كونه مناسب لموضوع الدراسة، ولجمع البيانات الدراسة استخدم الباحث الاستبيان.

اهم النتائج التي توصل اليها الباحث:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وعمال مديرية الخدمات الاجتماعية مرتفعا.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة وتعزى للمتغيرات التالية (الجنس/الحالة الاجتماعية/ السن/ الأقدمية المهنية)

### مناقشة الدراسات السابقة:

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة لاحظنا جوانب عدة من تلك الدراسات وما تناولته من موضوعات، وما استخدمته من أدوات، وما توصلت اليه من نتائج، حيث تنوعت الدراسات منها ما كان على المستوى المحلي والعربي، واختلفت من حيث الموضوعات والمنهج المستخدم والعينة والمجتمع. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في اشتقاق اداتي الدراسة الحالية وتفسير النتائج.

وعلى ضوء هذه الأخيرة فالنتائج المتوصل اليها في الدراسة الحالية تختلف باختلاف الظروف المحيطة ببيئة العمل والوضع الراهن.

### من حيث الأهداف:

- هدفت معظم الدراسات السابقة لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي والعلاقة بينهما وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية في ذلك وهذا ما تسعى اليه دراستنا الحالية.

### من حيث المنهج والادوات:

- من حيث المنهج نلاحظ ان الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة دراستنا الحالية، اما فيما يخص أدوات جمع البيانات البحثية فقد اعتمد الباحثين في تصميم استمارة بحثية لقياس تغييرات الدراسة.

### من حيث عينة الدراسة (المشاركين):

- تنوعت عينة الدراسات السابقة نظرا لاختلاف الحدود المكانية والمعايير التي تخدم كل دراسة (العمر، الجنس، الأقدمية المهنية، الحالة الاجتماعية)

### من حيث النتائج:

- اختلفت نتائج الدراسات السابقة ويعود ذلك لاختلاف المنهجيات و عينة مجتمع الدراسة والأدوات المستخدمة.

الفصل الثاني:

جودة الحياة الوظيفية

## الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية

### تمهيد

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية
2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
3. أهداف جودة الحياة الوظيفية
4. أهداف المؤسسة والموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، فلأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى للاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة الحياة الوظيفية، التي تتسم بالجودة والفعالية للعاملين، حيث تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية والمستوى العالي من الإنتاج.

**1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:**

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الاعمال، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، و قد ظهر هذا المفهوم ليوكب سياسات التغيير و التطوير التنظيمي، و ليخفف من حالات التوتر و القلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات و المزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات اجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على إلتزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام و ترشيد أداء الموارد البشرية، و اعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الاعمال.(جاد الرب، 2003، 356)

ومن التعريفات الأكثر شيوعا لجودة الحياة الوظيفية:

عرفها جاد الرب (2008): هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والتي تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

- يُبرز الجانب الاستراتيجي والاستدامي لجودة الحياة الوظيفية.
- يربط التحسين الوظيفي بالحياة الشخصية، ويُظهر كيف تساهم هذه الجودة في نجاح المنظمة والموظفين والمتعاملين.
- قوة التعريف: تركيزه على الاستمرارية والتكامل التنظيمي والإنساني.
- نقطة نقاش: بحاجة لتحديد "العمليات المتكاملة" وطبيعة تدخلاتها العملية.

وتعرفها (Meyers): بأنها الممارسات التي تبادل بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

- يُركز على الدور الإداري المباشر، ويضع الجودة ضمن سياق الأنشطة الإدارية المتعددة التي تعزز التنظيم والرضا الوظيفي.
- قوة التعريف: ارتباطه بكفاءة التنظيم وأداء الإدارة.
- نقطة نقاش: يغفل قليلاً عن البعد الشخصي للموظف خارج إطار العمل.

وعرفها أيضا نصار (2003): هي مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان تحسين الحياة الوظيفية والشخصية، للعاملين مما يؤثر على أداء والتزام وولاء الموظفين بشكل إيجابي وزيادة جودة الأهداف التي يتم تحقيقها.

- يُبرز أهمية السياسات والمزايا المؤسسية كمصدر لتحسين الحياة الوظيفية والشخصية.
- يربط ذلك مباشرةً بزيادة الأداء والولاء والانتماء، مما يُكسب المفهوم بعداً تحفيزياً.
- قوة التعريف: يسلط الضوء على تأثير الجودة على التزام الموظفين.
- نقطة نقاش: يُمكن توضيح نوعية السياسات المقصودة ومدى شموليتها.

وعرفها البلبيسي (2012): هي تلك الإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والافراد إيجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبية وتشجيع عاملها مما يضمن استمرارية ونجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الازمات

- تعريف شامل ومتوازن، يجمع بين تحسين الأداء الفردي والمؤسسي وتحقيق أهداف استراتيجية، إضافة إلى حصانة المؤسسة ضد الأزمات.
- قوة التعريف: رؤيته الشمولية التي تربط الجودة بالتنمية التنظيمية المستدامة.
- نقطة نقاش: يحتاج إلى توضيح كيف تترجم "الإجراءات والعمليات" إلى واقع ملموس داخل المؤسسات.

## أولاً: التحليل العام للتعريفات

عند تأمل التعريفات الواردة، يتضح أن كل باحث أو جهة ركزت على بعد معين من جودة الحياة الوظيفية، مما يعكس شمولية المفهوم وتعددده في الأبعاد النفسية، التنظيمية، والاجتماعية.

- جاد الرب (2003 ، 2008) يربط المفهوم بجهود منهجية مستمرة تهدف إلى تحسين حياة العاملين داخل وخارج بيئة العمل. هذا الطرح يدل على أن جودة الحياة الوظيفية ليست مجرد ظروف مؤقتة أو مزايا، بل هي نظام إداري متكامل يُخطط له ضمن استراتيجيات المنظمة.
- Meyers يرى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية هو ناتج عن ممارسات إدارية تهدف إلى رفع كفاءة التنظيم والرضا الوظيفي. هذا التعريف يركز بشكل خاص على دور الإدارة، وكأن المسؤولية الأساسية تقع عليها في صناعة بيئة العمل الملائمة.
- نصار (2003) يتوسع في المفهوم ليشمل تأثير السياسات والمزايا المقدمة من المؤسسة على الولاء والأداء والالتزام، مما يضفي بعداً عاطفياً وسلوكياً على جودة الحياة الوظيفية.
- البلبيسي (2012) يصف المفهوم كأداة استراتيجية تضمن نجاح المنظمة من جهة وتشبع حاجات العاملين من جهة أخرى، مبيناً التوازن الديناميكي بين مصالح المؤسسة الفردية والجماعية.

## مناقشة من منظور واقعي

إذا نظرنا لهذه التعريفات بعيون العامل العادي داخل المؤسسة، فإن جوهرها يتمثل في سؤال بسيط: هل يشعر الموظف بأنه إنسان مُقَدَّر وليس مجرد رقم إنتاجي؟

جودة الحياة الوظيفية هي الانعكاس العملي لهذه الفكرة. إنها لا تقف عند الرواتب أو السياسات، بل تشمل طبيعة العلاقات، الثقة المتبادلة، الإحساس بالاستقرار، وحتى فرص التطور والاعتراف بالجهد.

عندما تقول المنظمة إنها "تهتم بجودة حياة موظفيها"، فهي تعني:

- أنها تحترم إنسانيتهم.
- أنها تستثمر في سعادتهم داخل بيئة العمل.
- أنها تدرك أن الراحة النفسية تؤدي إلى أداء أفضل واستقرار أطول.

## استنتاج وتكامل التعريفات

من خلال هذه التعريفات، نستطيع بلورة مفهوم مركّب لجودة الحياة الوظيفية، كالآتي:

هي نظام شامل من السياسات والممارسات والإجراءات التي تهدف إلى توفير بيئة عمل متوازنة تدعم رفاهية الموظف مهنيًا ونفسيًا واجتماعيًا، وتُسهم في تعزيز ولائه وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة واستمرارية.

## 2/ أبعاد جودة الحياة الوظيفية

استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمامات العديد من العلماء والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، وغالبا ما ينظر إليه على أنه مفهوم متعدد الأبعاد، الذي يشمل كل من بيئة العمل المادية وأنظمة المكافآت، وتشكيل فريق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات، وكذلك توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي. (صوي ص، 29، 31)

وقد ركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، والأجور بالساعة، والدخل السنوي، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العالمين، ودرجة استقلاليتهم في وظائفهم، بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضا والرفاهية.

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، أين سنعتمد في دراستنا على ثلاث أبعاد رئيسية، مقسمة إلى عدة أبعاد فرعية، والتي نرى بأنها أكثر تأثير

أولاً/ الجوانب الوظيفية والتنظيمية للمنظمة: والمتمثلة في:

جدول (01) ابعاد جودة الحياة الوظيفية من اعداد الباحثين

التصميم الوظيفي	وهو الهيكله المخططه الواعية لجهود الأفراد وفرق العمل في مكان العمل، حيث يساعد على تحديد المهام الواجب تنفيذها، وكيفية التنفيذ، وعدد المهام المنفذة، وترتيب المهام قيد التنفيذ (البليسي، 2012 صفحة 09)
الاستقرار والامان الوظيفي	هو بقاء الفرد في خدمة المنظمة لمدة أطول عن طواعية ورغبة دون تركها حين تتوفر لديه البدائل، وهو مرتبط بعوامل الرضا عن العمل، سواءا كانت اجتماعية، مادية أو نفسية. (المداني، 2014/2015 صفحة 73)
فرق العمل	توصف فرق العمل على أنها قوة أدائية وحركية تطويرية مستمرة في البيئة التنظيمية، وتسهم في دفع المنظمة نحو استيعاب التغيرات والتعامل مع التقنية وتطوير أساليب الأداء، والتخلص من العوائق التي تتخلل أنشطة المنظمة وتبني لها طرائق الجودة في أداء الخدمات على صعيد النوع والكم. (عفانة، 2013 صفحة 26)

ثانياً/ الجوانب المالية والاقتصادية للمنظمة:

والمتمثلة في:

أ. نظام الأجور: تعد الأجور التي يحصل عليها العاملون في المنظمة بمثابة العوامل الدافعية الذاتية، التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والتمرد والإضراب عن العمل. (الجوفي، 2010 ص 37).

ب. فرص الترقى والتقدم الوظيفي: تتم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة، حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات، مما يولد لدى الموظفين شعوراً قوياً بالولاء للمنظمة. (البليسي، 2012 ص 10)

**ثالثاً/ الجوانب المادية والمعنوية للمنظمة:**

والمتمثلة في:

أ. **السلامة والصحة المهنية:** تعرف السلامة والصحة المهنية على أنها "مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر الآلات والمعدات على الموظفين والمنشأة، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد الموظفين على العمل.

(المشاقبة، 2010 ص 23)

ب. **التكامل الاجتماعي:** يشمل هذا البعد تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يعطي للإدارة والأفراد فيها الحرية الكاملة بالعمل، إذ يشهد فيه أعضاء المنظمة دعم الجماعة والإحساس بها، ويمتد إلى ما وراء جماعة العمل مباشرة، إذ يقوم التكامل الاجتماعي في المنظمة على تشكيل أو تنظيم مجموعة من الأفراد يحكمون أنفسهم ذاتياً، ويسعون لحل مشكلات العمل فيها بالمشاركة مع الإدارة. (صالح والعنزي، 2009 ص 54)

ت. **توازن الحياة الشخصية والوظيفية:** يعتبر توازن الحياة الشخصية والوظيفية من أكبر التحديات التي يواجهها العامل والمنظمة، فالموظف يواجه تحدياته في تلبية الالتزامات الشخصية له ولعائلته، والمنظمة تواجه تحدياتها في تلبية الموظف لواجباته في العمل وتحديد الأجر العادل الذي يلبي احتياجاته واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المنظمة مما يمكن لها الحق في تحقيق أهدافها.

**3/ اهداف جودة الحياة الوظيفية:**

تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية الى:

1. زيادة ثقة العاملين
2. المشاركة في حل مشاكل العمل
3. زيادة الفعالية التنظيمية
4. زيادة الرضا الوظيفي
5. زيادة الإنتاجية والأرباح
6. تقليل معدل دوران العمل عند الموظفين
7. تحقيق أهداف المنظمة

كما تتعدد أهداف جودة الحياة الوظيفية كونها ترتبط بمستوى كفاءات عمل الموظف، وفي نفس الوقت تعزيز الكفاءة العامة للمنظمة (عارف وآخرون، 2011)

#### 4/ أهداف المؤسسة والموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

وفيما يلي نستعرض أبرز أهداف المؤسسة والموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

1. مقابلة احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموظفين وفقا أسس زمنية معينة وفي المستويات المختلفة، وتزويدهم بالتوجيه والتشجيع الكافي الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم وإمكاناتهم، وتحقيق مستقبل وظيفي ناجح لهم بالمؤسسة يتوافق وآمالهم وتطلعاتهم ومواهبهم.

2. تقليل معدل دوران العمل والتغيب وحوادث العمل وإصاباته، وتعزيز دافعية الموظفين ورضاهم، مما يؤدي إلى تهيئة القدرة التنافسية للمؤسسة وتعزيزها، وإضافة إلى إعداد قيادات مؤهلة متكاملة المهارات.

3. اعلام كل من المؤسسة والموظفين عن المسارات الوظيفية المحتملة داخل المؤسسة، واستخدام برامج الموارد البشرية استخداما أمثل من خلال تكامل أنشطة اختيار وظائف الفرد مع الخطط التنظيمية وتعيينها وتميئتها وإدارتها.

وأضاف gomez وآخرون بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تستهدف لإحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية، مما يؤدي الى زيادة الولاء التنظيمي لديهم. (جاد الرب، 2008)

ورأى hian، وآخرون بأن فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية تظهر على كل من الموظفين وأرباب العمل في شكل:

- الشعور بالأمان الوظيفي.
- إمكانية التقدم والرقي.

وهي عملية تستجيب من خلالها المؤسسة لحاجيات موظفيها عن طريق وضع برامج أساسية تتمثل في النمط التشاركي في اتخاذ القرارات وإقامة علاقات إنسانية بين العاملين وإتاحة الظروف المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين والترقي الوظيفي إضافة إلى الاعتماد على نظام عادل للأجور والمكافئات والحوافز المادية والمعنوية.

## خلاصة الفصل:

إن الدور الهام للأساتذة يفرض على الجامعة أن تسعى جاهدة لتجويد حياتهم الوظيفية من خلال الاهتمام بتوفير بيئة عمل سليمة مشجعة تشعرهم بالانتماء، والاستقرار والأمان والاحترام مما يعزز رضاهم الوظيفي ويرفع من روحهم المعنوية ويحقق الاشباع لحاجتهم ورغباتهم ويسهم في تحسين أدائهم، ويمكنهم من تحقيق أفضل النتائج، وهو الهدف الذي يسعى الى تحقيقه كل منظمات العمل. ويعد التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها الأساتذة والطلبة والمناهج وإدارة الجامعات وبقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العناصر بقدر ما تتحقق جودة التعليم العالي. جودة التعليم العالي لا تتحقق إلا من خلال التكامل بين عدة عناصر رئيسية، تشمل الأساتذة، الطلبة، المناهج، وإدارة الجامعات.

كل عنصر من هذه العناصر يُساهم بدرجة معينة في تعزيز الكفاءة العامة للنظام الأكاديمي؛ فإن غابت الجودة عن أحدها، تأثرت المنظومة بأكملها الأساتذة يلعبون دورًا محوريًا من خلال كفاءتهم وتفاعلهم، والطلبة من خلال مشاركتهم وتحفيزهم، أما المناهج فتتمثل البنية المعرفية التي تربط النظرية بالتطبيق، في حين أن الإدارة توفر الدعم التنظيمي واللوجستي اللازم.

وباختصار: كلما توافرت متطلبات الجودة في هذه المكونات، زادت قدرة المؤسسة الجامعية على تحقيق تعليم عالٍ فعال ومتميز يخدم الفرد والمجتمع.

الفصل الثالث:

الاستغراق الوظيفي

## الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي

### تمهيد

1. مفهوم الاستغراق الوظيفي
2. تطور الاستغراق الوظيفي
3. خصائص الاستغراق الوظيفي
4. العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تسعى جميع المؤسسات إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها، رغبة في تحقيق النجاح، و التميز الذي يفرض على كل مؤسسة و ضرورة التعرف على الآلية التي يمكن بها استغلال قدرات العاملين بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنشودة، و لا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق أي نجاح دون فهم مواردها البشرية، و التركيز عليها، و تنمية قدراتها، لذلك أصبحت العديد من المنظمات تسعى لدعم مشاركة موظفيها في أعمالها.

ويعد الاستغراق الوظيفي مفتاحاً رئيسياً لتفعيل دافعية الموظف، وقاعدة أساسية لبناء ميزة تنافسية، وأداة قوية متاحة لرؤساء العمل. هذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل.

**مفهوم الاستغراق الوظيفي:**

يعرف المغربي (2007) الاستغراق الوظيفي على أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق أو التجاوب النفسي مع العمل، مما ينعكس في صورة التحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله. (محمد أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص61).

ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه الارتباط النفسي بين الفرد ومهنته أو وظيفته بحيث تعد المهنة أو الوظيفة محورية في حياته. (حماد زهران، سناء زهران، 2013)

الجدول رقم 02 مجموعة من تعريف الاستغراق الوظيفي من اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر المثبتة فيه

الطويل، 2006:ص 148	قياس تماثل الفرد مع وظيفته وعمله، وأن يشارك بفاعلية ويعتبر أدائه جزءا هاما من قيمته الشخصية.
محمود، 2013: ص 80	الدرجة التي يندرج فيها الفرد مع الوظيفة، وتعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته، متأثر بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه.
الساعدي وعكار 2015	الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل مما ينعكس في صورة تحقيق لذات الفرد والتزامه نحو عمله.

وفي الأخير يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو شعور العاملين أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم واندماجهم معهم واستشعارهم بأهميته في حياتهم إلى درجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل انجاز تلك المهام والأعمال الموكلة إليهم، ويمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو حالة من اندماج الموظف في العمل من خلال استخدام قدراته للوصول إلى أفضل جودة بالعمل.

## 2/ تطور الاستغراق الوظيفي:

على الرغم من أن مصطلح "استغراق الموظف" تم صياغته وتصوره من قبل "وليام أكاهن 1920" في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية

للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتعويض بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة.

وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة وشركائهم الآخرين والوظيفة.

وقد أعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "استغراق الموظف" ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لإستثمار جهودهم مائة بالمائة من أجل رفاهية أكثر.

وكذا يمكن ذكر تأثير تجارب هوثورن (Hawthorne) كمثال على استغراق الموظف، وتأثير هوثورن هو شكل من اشكال التفاعل، حيث يتم قياس تحسين الأشخاص أو تعديل سلوكهم بشكل تجريبي استجابة لحقيقة الدراسة التي أجريت عليهم وليس بسبب أي مناورة تجريبية.

وقد أجريت هذه الدراسة في مصنع أعمال هوثورن، وهو مصنع الكهرباء الغربي في ضواحي شيكاغو ما بين (1923-1924) لمعرفة فيما إذا أصبح العمال أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية والمنخفضة.

وبعد إجراء هذه الدراسة أقرحت أن الزيادة في الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة التي يتم عرضها للعمال، ومن ثم أصبح مفهوم استغراق الموظف موضوعا للمناقشة في دوائر الشركات لعدة سنوات، فقد سيطر على اهتمام جميع العاملين وأرباب العمل وكل واحد منهم لديه طريقة مختلفة النظر إليه وقد أدرك كلاهما الأهمية المكتسبة من هذا المصطلح بدل المفهوم. (رامي مزيق، علي يونس)

### 3/ خصائص الاستغراق الوظيفي:

وتتمثل في مجموعة من العوامل:

1. الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الافراد: تتمثل في (الدوافع، القيم، الاتجاهات، النوع)
2. الخصائص الوظيفية: تتمثل في (الحافز، الاستقلالية، الوظيفة، التنوع، توصيف المهام، التغذية العكسية).
3. الخصائص الاجتماعية: تتمثل في (العمل مع الاخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح).

يعتبر الاستغراق الوظيفي مجموعة من الظروف تجمعت معا، كما أن الاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة إن استغراق الفرد في وظيفة معينة، تتأثر بظروف وبيئة العمل وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. أما الاستغراق في العمل بشكل عام هو أن يكون العمل شيئا مركزيا في حياة الانسان فهو الإحساس الداخلي عن جوهر العمل في حياة الانسان، الامر الذي يجعل الاستغراق الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف. فالفرد المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله.

كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه. ويتطلب عمله احتكاكا مع الاخرين، وقد يكون الفرد كبيرا في السن ولديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية.

#### 4/ العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

لقد تباينت الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي بدراسة اتجاهاتها لتحديد العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي كالتالي:

1. ركزت مجموعة من الدراسات على ابراز أثر المتغيرات الفردية على الاستغراق الوظيفي (السن، مدة الخدمة...)

2. ركزت مجموعة أخرى على أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة لبعض الظروف المتعلقة ببيئة العمل (سلوك القائد، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، الاستقلال في العمل...)

3. بينما ركزت مجموعة ثالثة على توضيح الأثر التفاعلي للمتغيرات الفردية وبيئة العمل على الاستغراق حيث روجت تلك الدراسات لفكرة أن الاستغراق الوظيفي ليس محصلة للمتغيرات الفردية بمفردها ومتغيرات بيئة العمل (زناتي، 1997) حيث أشار (huffman1990) في دراسته الى ان الاستغراق الوظيفي مفهوم (تكوين) معقد يعتمد على الادراك، الحدث، الشعور حيث أكد أن العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي تتمثل في:

- أ. **العوامل الفردية:** حيث هنالك مجموعة من العوامل مثل: السن، الجنس، التعليم، ومدة الخدمة التي تؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالفرد.
- ب. **العوامل الموقفية:** وتلك العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي مثل: رضا الموظف عن الوظيفة، ودرجة مشاركة الموظف في الموقف الوظيفي job situation.

#### 5/ مؤشرات وجود الاستغراق الوظيفي:

توصلت بعض الدراسات إلى وجود بعض المؤشرات التي تدل على مستوى الاستغراق الوظيفي عند العاملين ومن أهم هذه الدراسات نجد دراسة المغربي (2004)، دراسة حسنين (2013)، دراسة الشربيني (2015) ودراسة النادي (2016)، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أهم المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي عند العاملين وهي كما يلي:

✓ امتلاك العاملين روابط قوية بوظائفهم من الصعب كسرها .

- ✓ أن تكون أهم أولويات الفرد الاهتمام بوظيفته واستغراقه في أداء مهامها .
- ✓ أن يتسم الفرد بالثقة الشديدة في أداء عمله.
- ✓ أن تكون معظم الأهداف الشخصية للفرد في حياته مرتبطة بشكل مباشر نحو وظيفته.
- ✓ أن يحقق العمل للفرد أكبر إشباع في حياته.
- ✓ الرغبة الدائمة في الذهاب للعمل وعدم التغيب عنه.
- ✓ ارتباط الفرد الوثيق بالعمل.
- ✓ شعور الفرد بالفخر والتباهي بعمله أمام الآخرين وتمسكه به.
- ✓ أن يفضل الفرد دائما استيعاب وظيفته معظم وقته. (محمود السيد سالم، 2018، ص 320،321)

## خلاصة الفصل:

يعتبر الاستغراق الوظيفي عاملا من أكثر العوامل تأثيرا في حياة الافراد في عالمنا المعاصر، وقد يعود سبب الاهتمام المتزايد بموضوعه الى أهميته في فهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل، ويعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى.

الفصل الرابع:

الإجراءات الميدانية للدراسة

A graphic of a scroll with a black outline and grey rollers at the top and bottom. The text is written in a green, stylized Arabic font.

الجانِب  
التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

### تمهيد

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. مجتمع وعينة الدراسة

4. أدوات الدراسة

5. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

أ. الصدق

ب. الثبات

6. الأساليب الإحصائية للدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تستلزم البحوث الميدانية اتباع إجراءات منهجية متقن عليها والتي تعد السبيل الذي ينتهجه الباحث لتحقيق الأهداف البحثية التي تم تسطيرها والمتعلقة بمتغيرات الدراسة، والتي تتحدد على ضوءها آليات المعالجة المنهجية لموضوع الدراسة بكافة مراحلها المختلفة، وهذا بإعطاء نظرة تكاملية عن مجريات الدراسة الميدانية سعياً منه لفك رموز الإشكالية المطروحة، فمن خلال هذا الفصل سيتم إعطاء الهيكل العام للمعالجة المنهجية لموضوع الدراسة.

**1/ منهج الدراسة:**

يمثل المنهج: «الطريقة المنظمة لاكتشاف الحقائق وأثرها، والعلاقات التي تتصل بها وتفسرها، والقوانين التي تحكمها» (عمار بوحوش، 1985، ص19)

وباعتبار المنهج من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الباحث ويوظفها في دراسته بغية الوصول إلى حقائق علمية لذلك إرتأينا أن نستخدم المنهج الوصفي الارتباطي.

**2/ حدود الدراسة:**

**الحدود المكانية:** تم تطبيق الإجراءات الميدانية للدراسة بقسم علم النفس وعلم الاجتماع وقسم الفلسفة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

**الحدود الزمانية:** اجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي (2025/2024) من بداية شهر جانفي إلى غاية شهر ماي.

**الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من أساتذة قسم علم النفس وقسم علم الاجتماع والفلسفة بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. والبالغ عددهم 60 أستاذ.

**3/ مجتمع وعينة الدراسة:**

يتمثل مجتمع الدراسة من أساتذة قسم علم النفس وقسم علم الاجتماع وقسم الفلسفة بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. حيث أن مجتمع الدراسة قد بلغ (110) أستاذ، وبلغت عينة الدراسة 80 أستاذ تم

توزيع الاستبيانات عليهم جميعا، وقد تم استرجاع ما مجمله 60 استبيان. وتم الاعتماد على عينة عشوائية بسيطة وتم اختيارها بطريقة القرعة، حسب نوع الجنس (أنثى وذكر)

#### 4/أدوات الدراسة:

قمنا بتصميم استبانة لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث، حيث تم تقسيمها إلى قسمين:

- القسم الأول: البيانات العامة المتعلقة بعينة البحث.
- القسم الثاني: وينقسم إلى محورين: الأول خاص بجودة الحياة الوظيفية ويتكون من 17 عبارة، والثاني خاص بالاستغراق الوظيفي ويتكون من 13 عبارة.

#### 5/إجراءات البحث:

اتبعنا مجموعة من الإجراءات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وهي:

- تم جمع مجموعة من الدراسات السابقة وإلقاء نظرة عامة حتى نتمكن من تحديد المتغيرات المراد دراستها، كما تم تحديد عينة الدراسة.
- تم الحصول على الموافقة لجمع المعلومات من الجهات المعنية كل من:
  - كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس.
  - الأستاذ المشرف على العمل.
- حددت أدوات الدراسة واعتمدنا على الاستبيان، تم نسخ 70 نسخة ووزعت على افراد العينة، بعد الجمع تم استبعاد الاستبيانات الغير مكتملة ومنها من لم يرد، وبذلك وصل حجم العينة 60 أستاذ وأستاذة.
- صنفت البيانات ووضعت في جداول قصد التحليل الاحصائي، حيث تم الاستعانة بالبرنامج الاحصائي SPSS الإصدار 26 في معالجة هذه البيانات توخيا للدقة والسرعة.

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولاً: مقياس جودة الحياة الوظيفية

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان

-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية

جدول رقم (01): يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
01	0.51	09	0.66
02	0.11	10	0.75
03	0.60	11	0.81
04	0.46	12	0.59
05	0.71	13	0.41
06	0.73	14	0.70
07	0.85	15	0.64
08	0.77	16	0.55
17	0.65		

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة كلها في الاتجاه الموجب ودالة عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$  وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

-صدق المقارنة الطرفية:

تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (15) فرد في كل مجموعة وبعد ذلك تم حساب الفرق (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (02) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية:

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	القيم الدنيا	15	26.25	5.41	5.990	28	0.000	دال عند 0.05
	القيم العليا	15	38.00	1.19				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها في مقياس جودة الحياة الوظيفية أن متوسط المجموعة الدنيا 26.25 بانحراف معياري 5.41، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 38.00 بانحراف معياري قدره 1.19 حيث بلغت قيمة "ت" 5.99 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تقدر ب 2.09 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات لأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

-معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات الاستبيان:

الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان جودة الحياة الوظيفية:

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	الاستبيان
0.82	17	جودة الحياة الوظيفية

واضح من النتائج الموضحة في الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث وصلت إلى 0.82 وهي أكبر من 0.70 بالنسبة لإستبيان جودة الحياة الوظيفية وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال احصائياً وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبيان جودة الحياة الوظيفية مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

ثانياً: مقياس الاستغراق الوظيفي

-صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي

جدول رقم (04): يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
01	0.25	07	0.40
02	0.50	08	0.12
03	0.68	09	0.42
04	0.53	10	0.39
05	0.51	11	0.16
06	0.46	12	0.40
13	0.44		

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة كلها موجبة ودالة عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$  وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

**-صدق المقارنة الطرفية:**

تم الاعتماد لحساب صدق مقياس الاستغراق الوظيفي على الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (15) فرد في كل مجموعة وبعد ذلك تم حساب الفرق (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول التالي يوضح ذلك:

**الجدول (05) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان الاستغراق الوظيفي:**

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
الاستغراق الوظيفي	القيم الدنيا	15	28.57	3.19	7.320	28	0.003	دال عند 0.05
	القيم العليا	15	41.00	1.31				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها في مقياس الاستغراق الوظيفي أن متوسط المجموعة الدنيا 28.57 بانحراف معياري قدره 3.19، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 41.00 بانحراف معياري قدره 1.31 حيث بلغت قيمة "ت" 7.320 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والمقدرة ب 2.09 كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

**- ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي:**

تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة

**-معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان الاستغراق الوظيفي:**

الجدول رقم (06): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان الاستغراق الوظيفي:

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الاستبيان
0.86	13	الاستغراق الوظيفي

واضح من النتائج الموضحة في جدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث وصلت إلى 0.86 وهي تقترب من القيمة 1 بالنسبة لإستبيان الاستغراق الوظيفي وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال احصائياً وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبيان الاستغراق الوظيفي مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج

#### 7- الأساليب الإحصائية:

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- ✓ اختبار ألفا كرونباخ.
- ✓ معامل ارتباط بيرسون.
- ✓ -اختبار ت لعينتين مستقلتين
- ✓ -معامل التباين أنوفا.

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم ضبط المنهج وحدود الدراسة والتعرف على عينة وأداة الدراسة والتحقق من الصدق والثبات وذلك باستخدام الخصائص السيكومترية، وتحديد أهم الاساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

## الفصل الخامس:

عرض و تحليل و مناقشة  
نتائج الدراسة

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

### تمهيد

1. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
4. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
5. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

### الخاتمة

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيان والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراته، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبيان الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية ( spss ) للدراسات الاجتماعية للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها في هذا الفصل.

I. عرض وتحليل نتائج الدراسة

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: نصت الفرضية على أنه:

"يوجد مستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط

جدول رقم (01): يوضح قيمة المتوسط الحسابي والفرضي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط

القيم الاحصائية	أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة	الملاحظة
جودة الحياة الوظيفية	60	35.24	34	1.24	0.000	0.05	مرتفع

. التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية بلغ 35.24 وهو أكبر من قيمة المتوسط الفرضي والذي قدرته قيمته ب 34 (المتوسط الفرضي = عدد عبارات الاستبيان × متوسط البدائل) أي المتوسط الفرضي =  $2 \times 17 = 34$ .

ومنه نستنتج أنه يوجد مستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط وهذا ما أكدته القيمة الاحتمالية التي بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05 أي أن الفرق دال ولصالح المتوسط الحسابي وبالتالي فإن الفرضية تحققت.

تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

هذه الفرضية قد تحققت، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنها بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا لدى الأساتذة والذي بدوره يعزز الدافعية للعمل لديهم، كما اتفقت دراستنا مع دراسة أمينة بنت محمد بن ناصر الراشدية 2024 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات، واختلفت مع دراسة بوضياف نوال وبوجلال سهيلة 2021 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة.

## 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: نصت الفرضية على أن:

"يوجد مستوى منخفض في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط  
الجدول رقم (02): يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في بعد الاستغراق الوظيفي

القيم الاحصائية	أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة	القرار
الاستغراق الوظيفي	60	32.20	26	6.20	0.003	0.05	مرتفع

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمستوى الاستغراق الوظيفي بلغ 35.24 وهو أكبر من قيمة المتوسط الفرضي والذي قدرت قيمته ب 34 (المتوسط الفرضي = عدد عبارات الاستبيان × متوسط البدائل) أي المتوسط الفرضي =  $26 = 2 \times 13$ .

ومنه نستنتج أنه يوجد مستوى مرتفع في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط وهذا ما أكدته القيمة الاحتمالية التي بلغت 0.003 وهي أقل من 0.05 أي أن الفرق دال ولصالح المتوسط الحسابي وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

### تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لم تتحقق. إذ أظهرت النتائج أن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك، أن الأساتذة لديهم بيئة عمل مناسبة تعمل على خلق الاستغراق النفسي مما يساهم بدوره في خلق الاستغراق الوظيفي لديهم، كما تطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عمار بن محمد العيد الحمادة 2018 بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة جامعة الوادي ودراسة علي صوالح 2019 بعنوان الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية.

## 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: نصت الفرضية على أنه:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (03): جدول يوضح نتائج اختبار (T. Test) لدلالة الفروق بين الذكور والاناث على مستوى جودة الحياة الوظيفية.

القيم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الذكور	35.26	4.47	0.022	58	0.98	غير دال إحصائياً عند مستوى 0.05
الاناث	35.22	5.80				

✓ التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 35.26 والمتوسط الحسابي للاناث قدر ب 35.22 كما أن قيمة " ت " عند درجة الحرية 58 بلغت 0.98 والقيمة الاحتمالية sig بلغت 0.982 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث على مستوى جودة الحياة الوظيفية.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس. لكن أشارت النتائج إلى عدم تحقق فرضية البحث

اتفقت النتائج التي توصلت اليها الدراسة مع بعض الدراسات، كدراسة بوداود نبيلة وبورويس عائشة 2022 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة، ودراسة عمار بن محمد العيد الحمارة 2018 بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة جامعة الوادي والتي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: نصت الفرضية على أنه:

"توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة.

الجدول رقم (04): جدول يوضح نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير مدة الخدمة

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة F	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	مدة الخدمة	الأساليب الإحصائية
غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05	0.70	0.35	2	10,15	20.31	بين المجموعات	أقل من 05 سنوات	جودة الحياة الوظيفية
			56	28,48	968.50	داخل المجموعات	من 05 الى 10 سنوات	
			58		988,81	المجموع	أكثر من 10 سنوات	

#### ✓ التحليل الإحصائي:

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تعزى لمتغير مدة الخدمة.

حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.70 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة f قدرت ب 0.35 ودرجة الحرية 58.

#### تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة. ولكن النتائج أظهرت عكس ذلك أي أن هذا الفرض لم يتحقق. أي أن عدد سنوات العمل لا يؤثر على جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة.

اختلفت دراستنا مع دراسة خليل إسماعيل و ابراهيم الماضي 2014 بعنوان جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية التي أظهرت نتائج دراستها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في محور الالتزام التنظيمي.

كما اتفقت مع دراسة عمار بن محمد العيد الحمادة 2018 بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة جامعة الوادي والتي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين.

عدم تحقق الفرضية الرابعة يُعد نتيجة مثيرة للاهتمام لأنها تكسر ما قد يُعتبر "افتراضًا منطقيًا مسبقًا" بأن زيادة سنوات الخدمة تُفترض أن تؤثر تلقائيًا على جودة الحياة الوظيفية—سواء إيجابًا نتيجة الخبرة والتكيف، أو سلبيًا بسبب الإرهاق أو التكرار.

لكن في الواقع، ما أظهرته دراستك يعكس أن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيرًا من مجرد عدد السنوات، مثل:

- نمط الإدارة داخل المؤسسة.
- مدى العدالة المهنية والتوزيع المتوازن للفرص.
- مدى شعور الأستاذ بالاحترام والتمكين بغض النظر عن مدة خدمته.

بمعنى آخر، جودة الحياة الوظيفية قد تكون مرتبطة أكثر بـ"نوعية التجربة" وليس "مدة التجربة".

وإذا نظرنا إلى اتفاق دراستك مع دراسة عمار الحمادة (2018) ، فهذا يضيف نوعًا من المصادقية المكررة للنتيجة. أما الاختلاف مع دراسة خليل إسماعيل وإبراهيم الماضي (2014) فيمكن أن يُفسَّر بالسياق التنظيمي المختلف، وطبيعة المؤسسات محل الدراسة، وقد تكون حتى الظروف السياسية أو الاجتماعية للجامعات الفلسطينية لعبت دورًا في التأثير على الالتزام التنظيمي.

بوجه عام، رأيي هو أن النتيجة تحفز الباحثين على إعادة التفكير في متغير "مدة الخدمة"، ليس كعامل مستقل، وإنما كجزء من منظومة متشابكة يجب أن تُدرس ضمن سياق أكثر تعقيدًا وتنوعًا.

##### 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة: نصت الفرضية على أنه:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

الجدول رقم (05): جدول يوضح نتائج إختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة F	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	الرتبة الأكاديمية	الاساليب الإحصائية
غير دالة إحصائية عند مستوى 0.05	0.58	0.55	2	15,53	31,07	بين المجموعات	أستاذ مساعد	جودة الحياة الوظيفية
			56	28,16	957,73	داخل المجموعات	أستاذ محاضر	
			58		988,81	المجموع	أستاذ تعليم عالي	

#### ✓ التحليل الإحصائي:

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.58 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة f قدرت ب 0.55 ودرجة الحرية 58.

#### تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص هذه الفرضية على أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. لكن لم تتحقق هذه الفرضية. أي أن الرتبة الأكاديمية لا تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة.

وإنفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة أجرى صالح 2013 بعنوان واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز ودراسة عمار بن محمد العيد الحمادة 2018 بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة جامعة الوادي، حيث توصلنا الى أنه لا توجد فروق بين العاملين.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية في البيئة الجامعية، حيث يبدو أن الرتبة الأكاديمية ليست العامل المحدد لمدى رضا الأستاذ أو شعوره بجودة حياته المهنية.

فمن المتوقع غالبًا أن الأساتذة ذوي الرتب العليا (كالأساتذة المحاضرين أو الأساتذة الباحثين) يتمتعون بمزايا أكبر، لكن هذه النتيجة تشير إلى أن البيئة التنظيمية العامة، والعوامل النفسية والاجتماعية، تلعب دورًا أكبر من التدرج الوظيفي في التأثير على جودة الحياة.

بمعنى آخر، قد يكون الأستاذ المبتدئ يشعر بجودة الحياة نفسها التي يشعر بها الأستاذ المخضرم، إذا توفرت له ظروف عمل عادلة ومحفزة. وهذا يكسر الصورة النمطية التي تربط الترقية أو المنصب بالرضا والتوازن الوظيفي.

كما أن توافق هذه النتائج مع دراسات سابقة مثل دراسة صالح 2013 و عمار الحمادة 2018 يعزز الفرضية بأن جودة الحياة الوظيفية ترتبط أكثر بجودة السياسات، طبيعة العلاقات المهنية، ومستوى الدعم داخل المؤسسة، بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية.

من وجهة نظري، هذه النتيجة تدعو المؤسسات الجامعية إلى التركيز على تحسين المناخ المهني لجميع الفئات دون تمييز بالرتبة، لأنه عندما يشعر الجميع بالتقدير والدعم، تتحقق جودة الحياة للجميع وليس لفئة معينة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: نصت الفرضية العامة على أنه:

"توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.

جدول رقم (10): يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

القيم المتغيرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " r "	عدد أفراد العينة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	2.07	0.30	-0.026	60	0.008	دال احصائيا عند مستوى 0.05
الاستغراق الوظيفي	2.47	0.27				

## ✓ التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية بلغ 2.07 كما أن المتوسط الحسابي للاستغراق الوظيفي بلغ 2.47 وقيمة معامل الارتباط  $r$  بلغت -0.026 مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه عكسية ودالة إحصائية لأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.008 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، ومنه نستنتج أنه كلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية يقل معها مستوى الاستغراق الوظيفي.

## تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة للدراسة:

نصت الفرضية العامة للدراسة أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، وقد تحققت هذه الفرضية، ومنه نستنتج أنه كلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية يقل معها مستوى الاستغراق الوظيفي.

كما تطابقت نتائج الفرضية العامة للدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة بوداود نبيلة وبورويس عائشة 2022 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة، ودراسة بوضيف نوال وبوجلال سهيلة 2021 بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة.

## التعليق على الفرضية الرئيسية

## تناقض بين صيغة الفرضية والنتائج

الفرضية العامة نصّت على وجود علاقة طردية، بينما نتائج التحليل أظهرت علاقة عكسية دالة إحصائية. ( $r = -0.026, p = 0.008$ ) هذا يعني:

- أن ارتفاع جودة الحياة الوظيفية يرتبط بانخفاض الاستغراق الوظيفي، وليس بزيادته.
- وبالتالي، لم تتحقق الفرضية بصيغتها الأصلية؛ بل تحققت علاقة ولكنها عكسية وليست طردية.

ملاحظة منهجية: يجب تعديل صياغة التفسير لتتناسب مع دلالة معامل الارتباط، لأن الاستنتاج بأن "الفرضية تحققت" غير دقيق علمياً في هذه الحالة.

## قيمة معامل الارتباط ضعيفة لكن دالة

- قيمة  $r = -0.026$  تشير إلى علاقة ضعيفة جداً، تكاد تكون غير مؤثرة من الناحية العملية، رغم أنها دالة إحصائية.

• هذا يدل على أن العلاقة موجودة إحصائياً ولكن تأثيرها الواقعي ضعيف، ما يدعو للتفكير في عوامل أخرى مؤثرة.

من المفيد في مناقشة الدراسة الإشارة إلى أن حجم العينة أو التباين في استجابات الأساتذة قد يكون له دور في ظهور ارتباط ضعيف.

### مقارنة مع دراسات سابقة

- ذكرنا لدراسة بوداود وبورويس (2022) ودراسة بوضياف وبوجلال (2021) يدعم نتائجك، لكن يجب التحقق مما إذا كانت تلك الدراسات بالفعل أظهرت علاقة عكسية كما في دراستك، أو طردية، لتقييم مدى التطابق بدقة.
- إذا كانت تلك الدراسات أظهرت علاقة طردية، فإن نتائجك تُعتبر متميزة وتستحق تفسيراً خاصاً للسياق الأكاديمي المحلي للأساتذة الجامعيين.

### خلاصة التعليق

الفرضية كانت تتوقع علاقة طردية، لكن النتائج أظهرت علاقة عكسية ضعيفة لكنها دالة، وهو ما يستدعي تعديل الصياغة التفسيرية في مناقشة النتائج. كما أن أهمية هذا النوع من النتائج تكمن في فتح الباب لمناقشات أوسع حول طبيعة الاستغراق الوظيفي في السياقات التعليمية الجزائرية، وربطه بجودة الحياة المهنية والنفسية للأساتذة.

## الخاتمة:

من خلال رصد وتحليل النتائج التي أظهرتها الدراسة، توصلنا الى أن موضوع جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من أهم المواضيع التي يجب على المؤسسات أن تسعى جاهدة على توفير الآليات والإستراتيجيات التي يمكن من خلالها أن نحقق جودة الحياة الوظيفية في قطاع التعليم العالي، ونعزز بها الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

حيث يجب أن تتوفر بيئة عمل سليمة، ويعني هذا سعي المنظمة الى توفير حياة وظيفية ذات جودة تركز على تحقيق التوافق بين العامل ووظيفته ومراعاة الجوانب الإنسانية.

كما بينت نتائج دراستنا والتي عنونها ب علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط انه:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، كلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية يقل معها مستوى الاستغراق الوظيفي.
  - مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط مرتفع.
  - مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط مرتفع.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الرتبة الاكاديمية، مكان العمل).
- وفي النهاية وبناء على النتائج المتوصل اليها يمكن تقديم عدة توصيات أهمها:

- العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية للعاملين مع ضرورة تقديم التسهيلات اللازمة لدعمهم وتطويرهم.
- إجراء دراسات تبحث في جودة الحياة الوظيفية لدى الأساتذة الجامعيين وفق متغيرات أخرى كالسن والحالة الاجتماعية.
- دراسة موضوع الاستغراق الوظيفي مع ربطه بمتغيرات أخرى مثل قيم العمل والقيم الدينية وأخلاقيات المهنة والعمل.

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب والمجلات:

1. رشيد، زرواتي (2004)، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
2. ابن، منظور، (1994)، لسان العرب، مجلد15، دار صابر بيروت.
3. رفعت، محمد جاب الله، محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة (01)، 1994.
4. عمار، بوحوش ومحمد الذنبيات (1995) مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية
5. قويدر، بورقبة، رحمة مجدة حسابية، مجلة: سوسيلوجيا 2013ص13.
6. محمد، سرحان علي المحمودي (2019)، مناهج البحث العلمي، صنعاء، دار الكتب.

2. الرسائل الجامعية:

1. عمار، بن محمد العيد حمامة، بعنوان: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي (2018/2017)
2. الدحوح، حسني فؤاد، (2015)، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية كمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير قسم أصول التربية إدارة تربوية، غزة.
3. مرغيت، فاطمة الزهراء، بوعشير لبنى بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية ببعض جامعات الجزائر (2020/2019).
4. جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية (2021/2020).
- بداود، نبيلة بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة (2022/2021).

5. ابو سيف، محمود سيد علي (3129) دور جودة حياة العمل العالقة بين راس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء بيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العموم التربوية 2018.
6. البياري، سمر سعيد (3129) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية بغزة.
7. جاد الرب، سيد (3119) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية. دار الفكر العربي.
8. علي صوالح 2020/2019 الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية.
9. أحلام ،خان، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة 2020/2019
10. نصار، ايمان حسن 2013 جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي، ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
11. أبو، الخير 2019 جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديرية المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة

### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Robbins,S , (2001) , organizational behavior , ninth edition , Englewood Cliffs , New Jersey , Prentice Hall , Inc .
2. Organ ET Ryan, 1995, A Meta-Analytic review of Attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, Personnel Psychology, 48
3. Mackenzie et Podsakoff , Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness , journal of marketing research , 02 , 19
4. Bakker & , *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* .4 Leiter , ص 43-47.

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (1)

الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

الرقم	الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	رمضان عمومن	أستاذ تعليم العالي	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط
2	صافي محمد	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط
3	نجاه حسان	أستاذ محاضر ب	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط

جامعة عمار التليجي - الاغواط -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

- علم النفس -



استمارة تحكيم لمحاول الاستبيان

الأستاذ(ة): .....

الدرجة العملية: .....

التخصص: .....

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة:

تحية طيبة وبعد

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان: **علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط.**

قمنا بإعداد استمارة استبيان من أجل جمع البيانات الضرورية لعينة البحث والتي تخدم دراستنا.

ولتسهيل عملية التحكيم وضعنا بين ايديكم مجموعة جداول كل جدول يخص مطلوبا معيناً، ولتكن الإجابة بوضع علامة (+) في الخانة المناسبة وهناك خانة أمام كل عبارة لتزويدنا بملاحظات أو تعديلات ترونها مناسبة تخدم البحث.

شاكرا لكم لحسن تعاونكم

## 1/ التحديد الاجرائي لمتغيرات الدراسة:

**جودة الحياة الوظيفية:** على انها الإجراءات التي تنفذها كلية العلوم الاجتماعية بهدف تحسين الحياة الوظيفية للأساتذة بالأقسام التالية (علم النفس، علوم التربية، علم الاجتماع).

**2-الاستغراق الوظيفي:** هو الدرجة العالية التي يتوصل إليها الأستاذ داخل بيئة عمله، والتي تجعله يخلص في عمله.

## 2/فرضيات البحث:

✓ توجد علاقة دالة احصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.

✓ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط مرتفع.

✓ مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط منخفض.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير مكان العمل.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة جامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير الجنس.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير مدة الخدمة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تعزى لمتغير مكان العمل.

## الجزء الاول: جودة الحياة الوظيفية

الاقتراح ان وجد البديل	تقيس		مناسبة		البند	الرقم	الابعاد
	لا	نعم	لا	نعم			
					تستجيب الإدارة للأفكار والمقترحات المطروحة من طرف الأساتذة	01	المشاركة في اتخاذ القرارات
					يتوجب على الأساتذة المشاركة في اتخاذ القرارات	02	
					يتشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات	03	
					يوجد لدى الأساتذة قدر من الحرية في أداء أعمالهم	04	
					لا ضرر من عدم الاتفاق مع وجهات نظر الإدارة وأرائها.	05	
					تفي الجامعة بالتزاماتها المالية تجاه الاساتذة	06	الأجور والمكافآت المالية
					يشعر الأساتذة بالرضا على ما يحصلون عليه من دخل	07	
					تمنح الكلية اساتذتها فرصا مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي	08	فرص الترقية والتقدم الوظيفي
					تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير واضحة	09	

					يوجد توافق بين المؤهل العلمي والمنصب الوظيفي	10	
					تلبي التربصات العلمية الخارجية حاجات الأساتذة المستقبلية	11	
					يشعر كل أستاذ بالمسؤولية الجماعية عن العمل	12	جماعات
					يعمل الجميع في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين كافة أطراف العمل	13	
					يشارك الأساتذة في حل مشاكل العمل	14	العمل
					تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة	15	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
					تقوم ثقافة الجامعة على إحترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً	16	
					تراعي إدارة الجامعة الظروف الشخصية لأساتذتها عند النظر لأدائهم في العمل	17	

ملاحظات:

.....  
.....  
.....

الجزء الثاني: الاستغراق الوظيفي

الرقم	البند	مناسبة	غير مناسبة	اقترح البديل
01	انا راض عن عملي ومجهوداتي			
02	لدي الحرية في كيفية انجاز عملي			
03	للخبرة التي احصل عليها الان دور كبير في تطوير حياتي المهنية			
04	امتك مستوى عال من المرونة العقلية			
05	اسعى لتطوير تقنيات العمل وترك الأساليب التقليدية			
06	أفضل الرقابة الذاتية في ادائي للعمل			
07	أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي			
08	أحس بالوفاء و الاحترام في العمل			
09	اتلقى الدعم الكافي من رئيسي في العمل			
10	أركز جهودي باتجاه أفكار جديدة في العمل			
11	كثيرا ما انجز المهام المتبقية في البيت			

			لا أقدر دائما على تلبية جميع متطلبات وظيفتي	12
			لن اترك وظيفتي حتى و و كان هناك بديل	13

الملاحظات

.....  
.....

جامعة عمار التليجي - الاغواط -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

- علم النفس -



الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة:

تحية طبية وبعد

يشرفني ان اضع بين ايديكم هذه الاستمارة لجمع البيانات اللازمة، وهذا في إطار اعداد مذكرة تخرجنا تحت عنوان **جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي** وإيماننا بأهمية آرائكم في الوصول الى نتائج موضوعية والدقيقة فنرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بتأني وتمعن، ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية، علما أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل نطلب منكم وضع علامة (+) في الخانة المناسبة لموقفكم الشخصي.

كما نتعهد بالسرية لكافة المعلومات المتحصل عليها، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفقط.

شاكرا لكم لحسن تعاونكم.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الجنس:

ذكر

مدة الخدمة:

من 10 سنوات الى 15 سنوات

اقل من 10 سنوات

15 سنوات فما فوق

الرتبة الاكاديمية:

أستاذ مساعد

أستاذ محاضر

أستاذ التعليم العالي

مكان العمل:

علم اجتماع

فلسفة

علم النفس

الجزء الاول: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البند	اتفق	محايد	لا اتفق
01	تستجيب الإدارة للأفكار و المقترحات المطروحة من طرف الأساتذة.			
02	يتوجب على الأساتذة المشاركة في اتخاذ القرارات.			
03	يتشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالكلية.			
04	تشجع إدارة الكلية الأساتذة على إيجاد الحلول لمشكلات العمل.			
05	لا ضرر من عدم الاتفاق مع وجهات نظر الإدارة وأراءها.			
06	أجري مناسب مقارنة بما أقدمه وأنجزه من عمل.			
07	يتناسب الراتب مع طبيعة مهام وواجبات الأساتذة الجامعيين			
08	تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة.			
09	تمنح الكلية أساتذتها فرصا مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي.			
10	تتناسب الدرجات العملية للأساتذة مع المؤهل العلمي ومنصب العمل.			
11	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والمنصب الوظيفي.			

			12	تلبى التربصات العلمية الخارجية حاجات الأساتذة المستقبلية.
			13	يشعر كل أستاذ بالمسؤولية الجماعية عن العمل.
			14	يشارك الجميع في إيجاد بيئة عمل مناسبة
			15	تمنح الجامعة تسهيلات كافية لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للأساتذة
			16	تقوم ثقافة الجامعة على احترام الالتزامات العائلية و تلبية احتياجات العمل معا
			17	تراعي إدارة الجامعة الظروف الشخصية لأساتذتها عند النظر لأدائهم في العمل

## الجزء الثاني: الاستغراق الوظيفي

الرقم	البند	موافق	محايد	لا اوافق
01	انا راض عن عملي ومجهوداتي			
02	لدي الحرية في كيفية انجاز عملي			
03	للخبرة التي تحصلت عليها الآن دور كبير في تطوير حياتي المهنية			
04	أمتلك مستوى عال من المرونة العقلية يؤهلني للعمل في أي ظرف من الظروف			
05	اسعى لتطوير تقنيات العمل وترك الأساليب التقليدية			
06	أفضل الرقابة الذاتية في ادائي للعمل			
07	أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي			
08	أحس بالوفاء و الاحترام في العمل			
09	اتلقى الدعم الكافي من رئيس القسم للمساهمة في مشروع الكلية			
10	أركز جهودي باتجاه أفكار جديدة في العمل			
11	كثيرا ما انجز المهام المتبقية في البيت			
12	لا أستطيع تلبية جميع متطلبات وظيفتي			
13	أحرص على انجاز مهامي ومسؤولياتي رغم ظروفنا الخاصة			

## CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة الحياة. الوظيفية الاستغراق. الوظيفي

### Corrélations

#### Remarques

Sortie obtenue		16-MAY-2025 17:31:18
Commentaires		
Entrée	Données	
	Jeu de données actif	
	Filtre	
	Pondération	
	Fichier scindé	
	N de lignes dans le fichier de travail	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

## Corrélations

		جودة الحياة الوظيفية	الاستغراق الوظيفي
جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilatérale)		,878
	N	37	37
الاستغراق الوظيفي	Corrélation de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilatérale)	,878	
	N	37	60

FREQUENCIES VARIABLES= 30س 29س 28س 27س 26س 25س 24س 23س 22س 21س 20س 19س 18س  
 الاستغراق.الوظيفي

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

## Fréquences

### Remarques

Sortie obtenue		16-MAY-2025 17:35:00
Commentaires		
Entrée	Données	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Jeu de données actif	<sans>
	Filtre	60
	Pondération	00:00:02,19
	Fichier scindé	00:00:01,81
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	
	Observations utilisées	
Syntaxe		
Ressources	Temps de processeur	
	Temps écoulé	

T-TEST GROUPS=)2 1(الجنس)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=جودة.الحياة.الوظيفية  
 /CRITERIA=CI(.95).

## Test T

### Remarques

Sortie obtenue	16-MAY-2025 17:36:30	
Commentaires		
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe	T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=جودة.الحياة.الوظيفية /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps processeur	de 00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

## Statistiques de groupe

	ذكر أنثى	N	Moyenn e	Ecart type	Moyenne erreur standard
جودة الحياة الوظيفية	ذكر	15	35,2667	4,47958	1,15662
	أنثى	22	35,2273	5,80584	1,23781

## Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes							
		F	Sig.						t
جودة الحياة الوظيفية	Hypothèse de variances égales	,75 0	,392	,022	35				
				,023	34,3 74				

### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes				
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard		
جودة الحياة الوظيفية	Hypothèse de variances égales	,982	,03939	1,77977		
	Hypothèse de variances inégales	,982	,03939	1,69409		

### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
جودة الحياة الوظيفية	Hypothèse de variances égales	-3,57373	3,65252
	Hypothèse de variances inégales	-3,40204	3,48083

ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY الرتبة الأكاديمية

/MISSING ANALY

## Unidirectionnel

### Remarques

Sortie obtenue	16-MAY-2025 17:39:16	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\HP\Desktop\تفريغ .
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY الخبرة /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps processeur	de 00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

## ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter- groupes	20,311	2	10,155	,357	,703
Intragroupes	968,500	34	28,485		
Total	988,811	36			

ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY الرتبة الأكاديمية

/MISSING ANALY

## Unidirectionnel

### Remarques

Sortie obtenue	16-MAY-2025 17:41:02	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\HP\Desktop\تفريغ.
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY الرتبة الأكاديمية /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps processeur	de 00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

## ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	31,077	2	15,539	,552	,581
Intragroupes	957,733	34	28,169		
Total	988,811	36			

ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY التخصص

/MISSING ANALYSIS.

### Unidirectionnel

#### Remarques

Sortie obtenue	16-MAY-2025 17:46:03	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY جودة الحياة الوظيفية BY التخصص /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps processeur	de 00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

## ANOVA

جودة الحياة الوظيفية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	15,091	2	7,546	,263	,770
Intragroupes	973,720	34	28,639		
Total	988,811	36			