

درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها من وجهة نظر الموظفين

(دراسة حالة على صندوق الضمان الاجتماعي - بنغازي)

أ. حسين علي محمد	أ. عبدالسلام محمد عبد الله	أ. حسن علي حمد
مُحاضر بقسم إدارة الأعمال	مُحاضر مساعد بقسم إدارة الأعمال	مُحاضر مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي	كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي	المعهد العالي للعلوم الإدارية والمالية - بنغازي
h.jabbary.78@gmail.com	Abdulsalamomai33@gmail.com	hasan.ali.alfsie@gmail.com

المُلخَص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) من وجهة نظر الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي، وكذلك تحديد العلاقة الارتباطية بين هذه الأبعاد وجودة الحياة الوظيفية، ولتحقيق ذلك صُممت استبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على أفراد العينة والبالغ عددهم (155) موظفاً من مكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة بمكتب غرب بنغازي باعتباره أكبر مكاتب الخدمات الضمانية بصندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي، وتم استرجاع (120) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) جاءت بدرجة توافر كبيرة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد وجودة الحياة الوظيفية بالصندوق، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بالصندوق من خلال تعزيز ودعم أبعادها المختلفة، وكذلك استمرار تدريب وتطوير القيادات الإدارية بالصندوق على ترسيخ وتطبيق هذا المفهوم.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، صندوق الضمان الاجتماعي - بنغازي.

Abstract: This study aimed to identify the perception of the employees at the Social Security Fund in Benghazi regarding the availability level of job quality of life from different aspects (Job characteristics, wages and incentives, supervision style, development and

promotion, participation in decisions, and workplace). Also, this study aimed to determine the statistically significant correlation relationship between these aspects and job quality of life .A descriptive study was conducted by developing a questionnaire which was distributed to (155) employees from the largest Social Security Services Offices at the Social Security Fund in Benghazi (Sidi Hussein and Al-Berka, in the West Benghazi Office). Only (120) questionnaires were received and were valid for statistical analysis. The descriptive analytical method was used for this study and the results showed that a high availability level of job quality of life from the point of view of employees at the Social Security Fund in Benghazi, and there is a strong statistically significant correlation relationship between the job quality of life and the different aspects (Job characteristics, wages and incentives, supervision style, development and promotion, participation in decisions, and workplace).This study recommends to increase attention and support different aspects of job quality of life. Furthermore, this study recommends to increase continuation training and development programs for the administrative leadership at the Social Security Fund to apply the concept.

Keywords: Job quality life, Social Security Fund – Benghazi.

1- الإطار العام للدراسة:

1-1 مقدمة الدراسة:

لا شك أن الموارد البشرية هي أثنى وأعلى موارد المؤسسات، فهي التي تتوقف عليها إدارة وتوظيف كل الموارد الأخرى الموجودة في هذه المؤسسات، وإن الاهتمام بهذه الموارد البشرية والمحافظة عليها والعناية بها وتوفير بيئة العمل المناسبة والملائمة لها، وصيانتها والاهتمام برغباتها وحاجاتها يعتبر أهم أولويات هذه المؤسسات التي تسعى لأداء أعمالها بكفاءة وفعالية، والوصول إلى أعلى معدلات الأداء الفعال، والإنتاجية المرتفعة، والتميز المؤسسي. وهذا لا يأتي إلا بتوفير بيئة عمل جيدة وصحية وداعمة تتوفر فيها شروط السلامة المهنية، والمناخ الوظيفي الإيجابي المحفز، والمحتوى المكاني والمادي المريح، الذي يعزز روح العطاء، والدافعية الايجابية، والشعور بالذات والمكانة الإنسانية للفرد العامل، ويخفض الإحباط الوظيفي، ويقلل الاحتراق الوظيفي، وكرهية العمل.

ولهذا فإن الكثير من المؤسسات أدركت وأيقنت بأن لجودة الحياة الوظيفية والاهتمام ببيئة العمل المادية والمعنوية دور كبير في رفع الروح المعنوية للموارد البشرية، وإقبالهم على العمل بروح المحبة والإخلاص والتفاني في الأداء، وتعزيز رضاهم عن العمل، وتخفيض معدلات دوران العمل.

1-2 الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتأثيره على بعض المفاهيم الإدارية الأخرى في العديد من بيئات الأعمال المختلفة، فقد هدفت دراسة (Mirkamali and Thani, 2011) إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية العملية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران، وجامعة شريف للتكنولوجيا، حيث بلغت عينة الدراسة (150) عضو هيئة تدريس، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها أن جودة الحياة العملية غير ملائمة نسبياً، وكذلك هدفت دراسة (زاهر وآخرون، 2012) إلى التعرف على دور جودة حياة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين بسوريا، وتكونت عينة الدراسة من (275) عضواً، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة طردية ايجابية بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي، وأيضاً هدفت دراسة (Kanten and Sadullah, 2012) إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والمشاركة في العمل في شركة بورردو للرخام في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (180) موظفاً، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة طردية بين جودة حياة الوظيفة والارتباط بالعمل والمشاركة فيه، وكذلك هدفت دراسة (Tabassum, 2012) إلى التعرف على العلاقة المتبادلة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في الجامعات الخاصة في بنغلاديش، وتكون مجتمع الدراسة من (72) عضواً من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين بـ (11) جامعة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباط ايجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وأيضاً هدفت دراسة (الأعمى والشركسي، 2017) إلى التعرف على جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا، وتكونت عينة الدراسة من (45) عاملاً في هذه الجامعة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها أن المستوى العام لجودة حياة العمل كان مرتفعاً، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري، وكذلك هدفت دراسة (أبو حميد، 2017) إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة في فلسطين، وتكونت عينة الدراسة

من (185) موظفاً، وتوصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين أبعاد جودة حياة العمل وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك وجود تأثير ايجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، وأيضاً هدفت دراسة (عبدالحفيظ، 2019) إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من مظاهر العُطل المرضية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية بسكرة بالجزائر، وتكون مجتمع الدراسة من (209) عون حماية مدنية في هذه الوحدة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العُطل المرضية، وكذلك هدفت دراسة (بن شميلان، 2019) إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، وتكونت عينة الدراسة من (482) موظفاً في ثلاث مؤسسات حكومية وهي الهيئة الملكية، وجامعة الملك فيصل، ووزارة العدل، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات، وكذلك توجد مشكلات خاصة ببيئة كل عمل، وأيضاً هدفت دراسة (جمعة، 2020) إلى التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، وتكونت عينة الدراسة من (127) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى كان بدرجة منخفضة، ومستوى ممارسة الموظفين للإبداع الإداري كان بدرجة منخفضة، ووجود ارتباط وتأثير إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

ينضح من خلال مراجعة الدراسات السابقة الدور الذي يلعبه مفهوم جودة الحياة الوظيفية في التأثير ايجابي على بعض المفاهيم الإدارية الأخرى مثل الرضا الوظيفي، أو الإبداع الإداري من جهة، أو الأداء الوظيفي من جهة أخرى، أو فاعلية اتخاذ القرارات، في بيئات الأعمال المختلفة، وعليه تأتي هذه الدراسة كإضافة علمية للتعرف على درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها المختلفة من وجهة نظر الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

1-3 مشكلة الدراسة:

من خلال المُقابلة التي أُجريت مع رئيس مكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة بمكتب غرب بنغازي بصندوق الضمان الاجتماعي يوم الأحد بتاريخ 29 / 8 / 2021م، والتي وضح فيها العديد من الإمكانيات والظروف التي تتوفر

في بيئة العمل في مكاتب الخدمات الضمانية بصندوق الضمان الاجتماعي لجعلها بيئة عمل جيدة وصحية وملائمة للأفراد العاملين لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، فقد ذكر أن هذه البيئة تتوفر فيها ظروف الأمن والسلامة المهنية، وأيضاً تحتوي على أفضل التجهيزات المكتبية الحديثة التي تساعد في تسهيل أداء الأعمال، فهي تحتوي على منظومات تقنية حديثة لأداء الأعمال إلكترونياً، من خلال وجود شبكة إنترنت داخلية خاصة بالصندوق لتسيير الأعمال بين مكاتب وفروع الصندوق عبر الإنترنت، وأيضاً تحتوي كل مكاتب الصندوق على ظروف التهوية والإضاءة والتكييف المناسبة، وكذلك وجود مقهى خاص بكل فرع يقدم المشروبات مثل القهوة والشاي والمياه والكافيه، وأيضاً تتوفر جميع مستلزمات القرطاسية، وكذلك تتوفر وسائل نقل لنقل الموظفين، وأيضاً يوجد التزام كامل بالإجراءات الاحترازية ضد جائحة فيروس كورونا من خلال وجود جهاز تعقيم ليزري حديث عند أبواب الدخول، بالإضافة إلى وجود وسائل التعقيم التقليدية، أيضاً يتم تعقيم المكاتب والأقسام كل يوم صباحاً قبل بداية العمل، وأسبوعياً يتم التعقيم الشامل لكل المكاتب والفروع، وأيضاً يوجد تأمين صحي لكل العاملين بالصندوق بالتعاقد مع العديد من المستشفيات والمراكز الصحية والصيديات للاهتمام بصحة العاملين، أي أن ظروف بيئة العمل في صندوق الضمان الاجتماعي ملائمة وجيدة ومناسبة للأفراد العاملين لأداء أعمالهم، وعليه فإن السؤال الرئيسي للدراسة يكون كالتالي: ما هي درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها من وجهة نظر الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي؟

1-4 أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من الآتي:

- 1- من مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتباره مفهوماً إدارياً عملياً يستدعي الدراسة، وتأتي هذه الدراسة كإضافة علمية لإثراء المكتبة العلمية.
- 2- من دور صندوق الضمان الاجتماعي المهم باعتباره أحد أهم المؤسسات الخدمية في ليبيا، من خلال تقديمه للمعاشات التقاعدية والضمانية للمجتمع الليبي.
- 3- من خلال النتائج التي تتوصل إليها هذه الدراسة، وتقديم التوصيات المناسبة لصندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

1-5 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

1- درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها المختلفة من وجهة نظر الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

2- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

1-6 فرضية الدراسة: تم صياغة فرضية للدراسة وهي كالتالي:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

- الفرضية البديلة H_a : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

1-7 منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي عرفه (العمراني، 2013: 66) بأنه "المنهج الذي يدرس الواقع أو الظاهرة موضوع البحث كما هي في واقعها، ويصفها وصفاً دقيقاً من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في التطوير والتغيير"، كما اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب دراسة الحالة والذي عرفه (عليان وغنيم، 2000: 46) بأنه "الأسلوب الذي يقوم على جمع بيانات ومعلومات كثيرة وشاملة بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة وما يشبهها من ظواهر، حيث يجمع البيانات عن الوضع الحالي للحالة المدروسة، وكذلك ماضيها، وعلاقتها من أجل الوصول إلى فهم أفضل للمجتمع الذي تمثله".

أ- مصادر جمع البيانات:

- المصادر الثانوية: وتمثلت في الكتب، والمراجع، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة.
- المصادر الأولية: وتمثلت في تصميم استبانة بالاستعانة بالرجوع إلى الدراسات السابقة كأداة رئيسية للدراسة تجمع البيانات الأولية.

ب- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بمكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة بمكتب غرب بنغازي بصندوق الضمان الاجتماعي باعتباره من أكبر مكاتب الخدمات الضمانية، ومن جميع الوحدات الإدارية والتشغيلية والبالغ عددهم (270) * موظفاً، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلغت (155) موظفاً (سيكاران، 2006: 241)، وذلك كما هو موضح بالجدول (1).

جدول (1): إجمالي عدد عناصر مجتمع وأفراد عينة الدراسة

ت	الوحدات الإدارية والتشغيلية	عدد عناصر المجتمع	النسبة %	عدد أفراد العينة
1	المكتب الرئيسي	10	3.7	5
2	وحدة المعاشات والمنافع الضمانية	95	35.1	55
3	وحدة المخاطر ومنع الخسائر	9	3.3	5
4	وحدة المعلومات والتوثيق	25	9.3	14
5	وحدة المعلومات والاتصالات	25	9.3	14
6	وحدة الشؤون القانونية	6	2.2	3
7	وحدة التقاعد العسكري	15	5.6	9
8	وحدة المراجعة الداخلية	25	9.3	15
9	وحدة الشؤون الإدارية والمالية	20	7.4	12
10	وحدة التسجيل والإشراكات والتفتيش	40	14.8	23
	الإجمالي	270	100 %	155

*المصدر: من إعداد الباحثين من خلال المقابلة مع رئيس مكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة - مكتب غرب بنغازي - صندوق الضمان الاجتماعي 29 / 8 / 2021م.

ج- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي.

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على معرفة درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها المختلفة من وجهة نظر الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

- الحدود الزمانية: أُجريت هذه الدراسة في الفترة من شهر أغسطس 2021م إلى شهر ديسمبر 2021م.

1-8 مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- جودة الحياة الوظيفية: يعرف (السالم، 2009: 350) جودة الحياة الوظيفية بأنها "عبارة عن الصفات أو الجوانب الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون".

- ويُعرّف الباحثين جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها مجموعة الظروف الجيدة، والمناخ الوظيفي الايجابي والمريح الموجود في بيئة العمل في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي والذي يعزز الارتياح لدى العاملين.

- صندوق الضمان الاجتماعي: تأسس تحت مُسمى المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي بصدور القانون (53) لسنة 1957م، وتطور العمل فيه إلى غاية سنة (1980م) بصدور القانون (13)، والذي وضع القانون الأساسي لصندوق الضمان الاجتماعي. ([https:// www.ssf. gov.ly](https://www.ssf.gov.ly)).

2- الإطار النظري للدراسة:

2-1 جودة الحياة الوظيفية:

لقد بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمات المعاصرة لإدراكها للتأثير الايجابي الذي يؤثر به على الكثير من المفاهيم الإدارية الأخرى مثل الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، والاحتراق الوظيفي، ودوران العمل ... إلخ، فجودة بيئة العمل هي المحرك الرئيسي والمحفز الأساسي للموارد البشرية في أداء أعمالهم فهي تساعد في رفع الإنتاجية، وتحقيق أعلى معدلات الأداء، ولهذا فقد أهتم الكثير من الكُتاب والباحثين بمفهوم جودة الحياة الوظيفية نذكر منهم:

فقد عرفها (جاد الرب، 2008: 9) بأنها "مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق

الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها"، وأيضاً عرفها (Ahmed, 2013: 73) بأنها "مجموعة من الشروط التنظيمية الموضوعية، والممارسات التي تمكن العاملين في المنظمة على إدراك الأمن والرضا، ووجود فرص أفضل للنمو والتنمية البشرية، فهي مصدر جذب واهتمام المنظمات الحديثة"، وكذلك عرفها (الدمرداش، 2018: 10) بأنها "الإجراءات أو الظروف أو العمليات التي توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن العمل وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم، ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد، والمنظمات، والتوقيتات".

وعليه فإن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة الظروف والعوامل الايجابية الموجودة في بيئة العمل، والتي تعمل على تعزيز شعور الفرد العامل بالراحة والأمن والرضا.

2-2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية: يشير (زاهر وآخرون، 2012: 205) إلى أبعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي:

1- خصائص الوظيفة: وهي مكونات الوظيفة ونوعية العمل، وإعادة تصميمها وإثرائها، والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة.

2- الأجور والحوافز: وهي عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.

3- أسلوب الإشراف: وهو العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، والتعاون فيما بينهم، ودعم الرؤساء للمرؤوسين.

4- النمو والترقية: وهو إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي وتنمية وتطوير المهارات.

5- المشاركة بالقرارات: وهي القدرة على إبداء الآراء والأفكار والاقتراحات، وتفويض الصلاحيات، والابتعاد عن المركزية.

6- مكان العمل: وهو توفير بيئة عمل صحية وسليمة وأمنة.

2-3 أهمية جودة الحياة الوظيفية: يذكر (القحطاني، 2005: 232) أن جودة الحياة الوظيفية تكتسب أهميتها من

الآتي:

1- تحقيق التفوق النوعي على المنافسين، من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.

2- الحصول على نوعية كفاءة من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور.

3- فرصة للعاملين في القضاء على مشاكل تعرقل نشاط المنظمة، وتعطل برامجها.

2-4 مزايا تطبيق جودة الحياة الوظيفية: يشير (المغربي، 2007: 6) إلى أن المنظمات تسعى من خلال تطبيق برامج

جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق عدة مزايا أهمها:

1- توفير طاقة عمالية أكثر ولاءً ودافعيةً.

2- تنظيم وتحقيق الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.

3- تحقيق الأهداف الخاصة للعاملين وجعلها تصب ضمن أهداف المنظمة.

3- الجانب الميداني للدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضيتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك

وفقاً لمنهجية الدراسة المستخدمة وكان الجانب الميداني للدراسة كالتالي:

3-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لمشكلة الدراسة وأهدافها وهي: "مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات

والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس صدق

وثبات أداة الدراسة، اختبار ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاختبار فرضية الدراسة وتحديد العلاقة الارتباطية

ذات الدلالة الإحصائية".

3-2 أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية للدراسة، وذلك بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة وهي (المغربي، 2004)،

(برسي، 2011)، (زاهر وآخرون، 2012)، (البربري، 2016)، (المنان، 2018)، (السيد، 2018)، (العولقي، 2018)،

(حمادنة، 2019)، (جمعة، 2020)، وتكونت الاستبانة من قسمين الأول يحتوي على المتغيرات الشخصية

والوظيفية، والقسم الثاني يحتوي على ستة محاور تعكس الأبعاد الرئيسية المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية وهي (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل)، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة بالكامل والبالغ عددهم (155) موظفاً من جميع الوحدات المختلفة في مكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة بمكتب غرب بنغازي بصندوق الضمان الاجتماعي، وتم استرجاع (120) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (77.4%) وكانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي.

أ- صدق وثبات أداة الدراسة:

بعد تصميم الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص إدارة الأعمال، والإحصاء، وذلك لاختبار الصدق الظاهري لها، وملائمة العبارات، وأيضاً تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لقياس مدى صدق وثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (2).

جدول (2): محاور الاستبانة ونتائج ألفا كرونباخ (α)

ت	المحاور	العبارات	مُعامل ألفا كرونباخ (α)
1	خصائص الوظيفة	من العبارة 1 إلى العبارة 5	93.7%
2	الأجور والحوافز	من العبارة 6 إلى العبارة 10	93.6%
3	أسلوب الإشراف	من العبارة 11 إلى العبارة 15	93.6%
4	النمو والترقية	من العبارة 16 إلى العبارة 19	93.6%
5	المشاركة بالقرارات	من العبارة 20 إلى العبارة 22	93.5%
6	مكان العمل	من العبارة 23 إلى العبارة 28	93.7%
	الإجمالي (جودة الحياة الوظيفية)	28 عبارة	93.5%

يوضح الجدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق وثبات أداة الدراسة وهي نسب أكبر من (60%) وهي نسب مقبولة لصدق وثبات أداة الدراسة والاعتماد عليها في القياس.

ب- طول الخلية لمقياس الدراسة ودرجة التوافر:

أُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لترميز عبارات الاستبانة، وتم تحديد الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي وحساب المدى (4=1-5) وتقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية أي (4=5÷0.80)، وأضيفت

إليها واحد صحيح باعتبارها أقل قيمة في المقياس (العمر، 2004: 322)، وبالتالي أصبح طول الخلية كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (3): طول الخلية لمقياس الدراسة ودرجة التوافر

طول الخلية	من 1 إلى أقل من 1.80	من 1.80 إلى أقل من 2.60	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 4.20 إلى 5
مقياس الدراسة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة التوافر	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

3-3 تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة:

شملت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المتغيرات التالية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، الوحدات الإدارية والتشغيلية، سنوات الخبرة)، والجدول (4) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (4): خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الخصائص العامة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)	
65%	78	ذكر	النوع
35%	42	أنثى	
100%	120	الإجمالي	
20%	24	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	العمر
39.2%	47	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
28.3%	34	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
9.2%	11	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
3.3%	4	من 60 سنة فما فوق	
100%	120	الإجمالي	
20.8%	25	ثانوي	المستوى التعليمي
27.5%	33	دبلوم عالي	
15.8%	19	ليسانس	
31.7%	38	بكالوريوس	
4.2%	5	ماجستير	
100%	120	الإجمالي	
2.5%	3	المكتب الرئيسي	
36.7%	44	وحدة المعاشات والمنافع الضمانية	
3.3%	4	وحدة المخاطر ومنع الخسائر	
5.8%	7	وحدة المعلومات والتوثيق	

9.2%	11	وحدة المعلومات والاتصالات	الوحدات الإدارية والتشغيلية
2.5%	3	وحدة الشؤون القانونية	
7.5%	9	وحدة التقاعد العسكري	
7.5%	9	وحدة المراجعة الداخلية	
9.2%	11	وحدة الشؤون الإدارية والمالية	
15.8%	19	وحدة التسجيل والاشتراكات والتفتيش	
100%	120	الإجمالي	
14.2%	17	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
12.5%	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
25.8%	31	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
25.8%	31	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
11.7%	14	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	
10%	12	من 25 سنة فأكثر	
100%	120	الإجمالي	

يوضح الجدول (4) تنوع خصائص أفراد عينة الدراسة فمن حيث النوع كانت نسبة الذكور (65%)، وكانت نسبة الإناث (35%)، ومن حيث العمر كانت الفئة العمرية من (30 سنة إلى أقل من 40 سنة) أعلى نسبة وهي (39.2%)، ومن حيث المستوى التعليمي جاء حملة البكالوريوس بأعلى نسبة بلغت (31.7%)، ومن حيث الوحدات الإدارية والتشغيلية جاءت وحدة المعاشات والمنافع الضمانية بأعلى نسبة بلغت (36.7%) وهي تعكس العدد الكبير لهذه الوحدة نظراً لطبيعة التعامل المباشر مع الجمهور الكبير المستفيدين من الخدمات التي يقدمها الصندوق، ومن حيث سنوات الخبرة جاءت فئات سنوات الخبرة من (10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) و (15 سنة إلى أقل من 20 سنة) بأعلى نسبة حيث بلغت (25.8%)، وبشكل عام يوجد تنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة مما يؤهلهم للإجابة على أسئلة هذه الدراسة.

3-4 الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة: للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة والي ينص على (ما هي درجة توافر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها من وجهة نظر الموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي؟).

أ- خصائص الوظيفة: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لخصائص الوظيفة في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي وذلك كما موضح بالجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوافر لخصائص الوظيفة في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
1	يمنحني العمل في الصندوق المكانة الاجتماعية المناسبة.	4.26	0.94	1	كبيرة جداً
2	أعمل بمناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين.	3.86	1.00	5	كبيرة
3	يتميز عملي بالتحدي والمتعة.	4.00	1.08	2	كبيرة
4	اشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي في العمل.	3.91	1.01	4	كبيرة
5	حجم العمل في وظيفتي مناسب.	3.99	1.02	3	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	4.01	0.80	-	كبيرة

يوضح الجدول (5) أن خصائص الوظيفة في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي جاءت بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (4.01) وانحراف معياري عام بلغ (0.80)، وبالنسبة للعبارة تراوحت بين درجة توافر كبيرة جداً وكبيرة، فجاءت العبارة رقم (1) وهي (يمنحني العمل في الصندوق المكانة الاجتماعية المناسبة) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.26) وانحراف معياري بلغ (0.94) ودرجة توافر كبيرة جداً، وجاءت العبارة رقم (2) وهي (أعمل بمناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري بلغ (1.00) ودرجة توافر كبيرة.

ب- الأجر والحوافز: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للأجر والحوافز في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي وذلك كما موضح بالجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للأجر والحوافز في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
6	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول.	3.28	1.30	2	متوسطة
7	الأجر الي أتقاضاه يتناسب مع تكلفة المعيشة.	3.10	1.36	5	متوسطة
8	اشعر بعدالة الأجر والحوافز التي أتقاضاها مقارنة بما تقدمه المؤسسات الأخرى.	3.22	1.35	4	متوسطة
9	يقدم الصندوق حوافز متنوعة ومناسبة إضافة للأجر.	3.38	1.20	1	متوسطة
10	إن نظام الحوافز المتبع في الصندوق يحقق طموحاتي.	3.25	1.37	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.25	1.11	-	متوسطة

يوضح الجدول (6) أن الأجر والحوافز في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي جاءت بدرجة توافر متوسطة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.25) وانحراف معياري عام بلغ (1.11)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بدرجة توافر متوسطة، فجاءت العبارة رقم (9) وهي (يقدم الصندوق حوافز متنوعة ومناسبة لإضافة للأجر) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري بلغ (1.20) وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت العبارة رقم (7) وهي (الأجر الي أتقاضاه يتناسب مع تكلفة المعيشة) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.10) وانحراف معياري بلغ (1.36) وبدرجة توافر متوسطة.

ج- أسلوب الإشراف: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لأسلوب الإشراف في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي وذلك كما موضح بالجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لأسلوب الإشراف في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
11	يعاملني رئيسي المباشر بعدالة واحترام.	4.09	1.02	1	كبيرة
12	يساعدني رئيسي المباشر حين أجد صعوبة في العمل.	3.86	1.12	2	كبيرة
13	يتمتع رئيسي المباشر بقدرة عالية على دفعي لبذل أقصى جهد.	3.75	1.24	3	كبيرة
14	تقدر إدارة الصندوق الظروف الشخصية لموظفيها.	3.70	1.20	4	كبيرة
15	هناك سهولة في التواصل مع إدارة الصندوق.	3.55	1.32	5	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.79	1.02	-	كبيرة

يوضح الجدول (7) أن أسلوب الإشراف في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي جاء بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.79) وانحراف معياري عام بلغ (1.02)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بدرجة توافر كبيرة، فجاءت العبارة رقم (11) وهي (يعاملني رئيسي المباشر بعدالة واحترام) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) وانحراف معياري بلغ (1.02) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت العبارة رقم (15) وهي (هناك سهولة في التواصل مع إدارة الصندوق) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.55) وانحراف معياري بلغ (1.32) وبدرجة توافر كبيرة.

د- النمو والترقية: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للنمو والترقية في صندوق الضمان الاجتماعي ببغازي وذلك كما موضح بالجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للنمو والترقية في صندوق الضمان الاجتماعي ببغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
16	يتميز نظام الترقيات المعمول به في الصندوق بالعدالة.	3.43	1.29	3	كبيرة
17	تعتمد الترقيات للمناصب الإدارية على الجهد العملي والكفاءة.	3.40	1.25	4	كبيرة
18	يُتيح لي عملي التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل.	3.50	1.15	2	كبيرة
19	تشجعني إدارة الصندوق على تنمية قدراتي المهنية.	3.54	1.32	1	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.47	1.09	-	كبيرة

يوضح الجدول (8) أن النمو والترقية في صندوق الضمان الاجتماعي ببغازي جاء بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.47) وانحراف معياري عام بلغ (1.09)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بدرجة توافر كبيرة، فجاءت العبارة رقم (19) وهي (تشجعني إدارة الصندوق على تنمية قدراتي المهنية) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (3.54) وانحراف معياري بلغ (1.32) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت العبارة رقم (17) وهي (تعتمد الترقيات للمناصب الإدارية على الجهد العملي والكفاءة) في الترتيب الرابع وبمتوسط حسابي بلغ (3.40) وانحراف معياري (1.25) وبدرجة توافر كبيرة.

هـ- المشاركة بالقرارات: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للمشاركة بالقرارات في صندوق الضمان الاجتماعي ببغازي وذلك كما موضح بالجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر للمشاركة بالقرارات في صندوق الضمان الاجتماعي ببغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
20	تحرص إدارة الصندوق على سماع مقترحات وآراء العاملين قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالعمل.	3.87	1.26	2	كبيرة
21	يساهم العاملون بالصندوق في تطوير العمل.	3.76	1.08	3	كبيرة
22	يتميز مناخ العمل في الصندوق بروح العمل الجماعي والتعاون والمشاركة.	3.90	1.13	1	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.79	1.11	-	كبيرة

يوضح الجدول (9) أن المشاركة بالقرارات في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي جاءت بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.79) وانحراف معياري عام بلغ (1.11)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بدرجة توافر كبيرة، فجاءت العبارة رقم (22) وهي (يتميز مناخ العمل في الصندوق بروح العمل الجماعي والتعاون والمشاركة) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (3.90) وانحراف معياري بلغ (1.13) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت العبارة رقم (21) وهي (يساهم العاملون بالصندوق في تطوير العمل) في الترتيب الثالث والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري بلغ (1.08) وبدرجة توافر كبيرة.

و- مكان العمل: للإجابة على ذلك تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لمكان العمل في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي وذلك كما موضح بالجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لمكان العمل في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
23	يوفر الصندوق مستلزمات الصحة والسلامة المهنية لكل العاملين.	3.90	1.13	5	كبيرة
24	إن تجهيزات الصندوق كافية لأداء العمل على أكمل وجه.	3.86	1.11	6	كبيرة
25	يوفر الصندوق منظومات تقنية حديثة لتسهيل أداء العمل وسرعة إنجازه.	3.93	1.12	3	كبيرة
26	يلتزم الصندوق بتطبيق الإجراءات الاحترازية ضد فيروس كورونا لضمان سلامة العاملين فيه.	4.09	0.94	2	كبيرة
27	يوفر الصندوق برامج وأنظمة التأمين الصحي للعاملين فيه.	4.10	0.91	1	كبيرة
28	إن خدمات المرافق العامة (النظافة، الأكل والشرب، النقل، مواقف السيارات) التي يقدمها الصندوق تساعد على أداء العمل.	3.93	1.12	4	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.97	0.89	-	كبيرة

يوضح الجدول (10) أن مكان العمل في صندوق الضمان الاجتماعي بينغازي جاء بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.97) وانحراف معياري عام بلغ (0.89)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بدرجة توافر كبيرة، فجاءت العبارة رقم (27) وهي (يوفر الصندوق برامج وأنظمة التأمين الصحي للعاملين فيه) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معياري بلغ (0.91) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت العبارة رقم (24) وهي (إن تجهيزات الصندوق كافية

لأداء العمل على أكمل وجه) في الترتيب السادس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وبانحراف معياري بلغ (1.11) ودرجة توافر كبيرة، وبالتالي فإن الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة تكون كما هي موضحة بالجدول (11).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ودرجة التوافر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي

ت	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
1	خصائص الوظيفة.	4.01	0.80	1	كبيرة
2	الأجور والحوافز.	3.25	1.11	6	متوسطة
3	أسلوب الإشراف.	3.79	1.02	4	كبيرة
4	النمو والترقية.	3.47	1.09	5	كبيرة
5	المشاركة بالقرارات.	3.79	1.11	3	كبيرة
6	مكان العمل.	3.97	0.89	2	كبيرة
	جودة الحياة الوظيفية.	3.71	0.78	-	كبيرة

يوضح الجدول (11) أن جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي من خلال أبعادها المختلفة جاءت بدرجة توافر كبيرة وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.71) وبانحراف معياري عام بلغ (0.78)، ومن حيث الأبعاد تراوحت بين درجة توافر كبيرة ومتوسطة، فجاء البعد الأول وهو (خصائص الوظيفة) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبدرجة توافر كبيرة، وجاء البعد الثاني وهو (الأجور والحوافز) في الترتيب السادس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.25) وبانحراف معياري بلغ (1.11) وبدرجة توافر متوسطة.

3- 5 اختبار فرضية الدراسة: الجدول (12) يوضح اختبار فرضية الدراسة.

جدول (12): نتائج تحليل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة الارتباطية بين الأبعاد وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي

جودة الحياة الوظيفية	مكان العمل	المشاركة بالقرارات	النمو والترقية	أسلوب الإشراف	الأجور والحوافز	خصائص الوظيفة		
0.730**	0.339**	0.575**	0.519**	0.572**	0.494**	1	بيرسون	خصائص الوظيفة
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		الدلالة Sig	
120	120	120	120	120	120	120	الكلية N	
0.706**	0.375**	0.444**	0.502**	0.436**	1	0.494**	بيرسون	الأجور

0.000 120	الدلالة Sig الكلي N	والحوافز						
0.832** 0.000 120	0.536** 0.000 120	0.708** 0.000 120	0.635** 0.000 120	1 120	0.436** 0.000 120	0.572** 0.000 120	بيرسون الدلالة Sig الكلي N	أسلوب الإشراف
0.839** 0.000 120	0.532** 0.000 120	0.692** 0.000 120	1 120	0.635** 0.000 120	0.502** 0.000 120	0.519** 0.000 120	بيرسون الدلالة Sig الكلي N	النمو والترقية
0.855** 0.000 120	0.544** 0.000 120	1 120	0.692** 0.000 120	0.708** 0.000 120	0.444** 0.000 120	0.575** 0.000 120	بيرسون الدلالة Sig الكلي N	المشاركة بالقرارات
0.703** 0.000 120	1 120	0.544** 0.000 120	0.532** 0.000 120	0.536** 0.000 120	0.375** 0.000 120	0.339** 0.000 120	بيرسون الدلالة Sig الكلي N	مكان العمل
1 120	0.703** 0.000 120	0.855** 0.000 120	0.839** 0.000 120	0.832** 0.000 120	0.706** 0.000 120	0.730** 0.000 120	بيرسون الدلالة Sig الكلي N	جودة الحياة الوظيفية

يوضح الجدول (12) نتائج تحليل ارتباط بيرسون والتي تُبيّن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل)، وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي، حيث بلغت قيم الدلالة الإحصائية (Sig) (0.000)، وهي قيم أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه نستطيع رفض الفرضية الصفرية H_0 ، وقبول الفرضية البديلة H_a ، والتي مفادها بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي.

4- النتائج والتوصيات:

4-1 النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

أ- إن جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي من خلال أبعادها (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) تتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الأعمى والشركسي، 2017)، وهذا يدل على أن صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي يوفر بيئة عمل تحتوي على أفضل الظروف المادية والمعنوية لأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية.

ب- إن خصائص الوظيفة كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي تتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين في الصندوق، وذلك لأن الصندوق من خلال خطوات التعيين للموظفين يقوم بإعداد برنامج تدريبي مسبق للتعيين خلال فترة التجربة للموظف وتعليمه على كيفية أداء الوظيفة المطلوبة للتعيين وفق مؤهلاته وقدراته من خلال مركز تدريب تابع للصندوق، ثم يقوم بإجراء امتحان للموظف واختبار قدراته على أداء هذه الوظيفة.

ج- إن الأجور والحوافز كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي تتوافر بدرجة متوسطة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (جمعة، 2020)، وهذه نتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد من ارتفاع الأسعار، ونقص السيولة النقدية، وانخفاض القوة الشرائية للمواطنين (تقرير بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، 2020م)، ومطالبة جميع الموظفين في القطاعات العامة للدولة بزيادة الأجور والمرتبات من خلال إعداد جدول موحد لهذه الزيادة، وذلك لمواجهة هذه الظروف الاقتصادية.

د- إن أسلوب الإشراف كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي يتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (زاهر وآخرون، 2012)، وذلك لأن الصندوق يعتمد على استراتيجية مساعدة الموظفين الجدد في العمل بالتواصل المستمر وطلب المشورة والتعلم واكتساب الخبرات والمهارات من رؤسائهم المشرفين عليهم الأكثر تجربة وخبرة.

هـ- إن النمو والترقية كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي يتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (زاهر وآخرون، 2012)، وذلك لأن

الصندوق يعتمد على نظام لترقية الموظفين الأكثر خبرة وتجربة وكفاءة والأقدم في سنوات الخدمة لأداء الوظائف القيادية كرؤساء الوحدات والإدارات ورئاسة مكاتب الخدمات الضمانية بالتدرج الوظيفي.

و- إن المشاركة بالقرارات كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي تتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (زاهر وآخرون، 2012)، وذلك لأن الصندوق يعمل من خلال مبدأ الاستفادة من جميع الخبرات المتوفرة لديه من خلال مشاركتها في إبداء الآراء والأفكار والاقتراحات القانونية، والاجتماعية، والضمانية، والفنية، والعملية.

ز- إن مكان العمل كبعد من الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي يتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر الموظفين بالصندوق، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Kanten and Sadullah, 2012)، وذلك لأن الصندوق يلتزم بشكل كامل بتطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية، وتطبيق الإجراءات الاحترازية الصارمة ضد جائحة فيروس كورونا وذلك لكونه يتعامل مباشرة مع شريحة كبيرة من الجمهور العام المستفيدين من خدماته.

ح- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد المعززة لتوافر جودة الحياة الوظيفية وهي (خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، النمو والترقية، المشاركة بالقرارات، مكان العمل) وجودة الحياة الوظيفية في صندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (زاهر وآخرون، 2012).

4-2 التوصيات: يوصي الباحثين بمجموعة من التوصيات وهي:

- أ- زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بصندوق الضمان الاجتماعي ببنغازي من خلال تعزيز ودعم أبعادها المختلفة.
- ب- تبني مفهوم تصميم وتوصيف الوظائف بشكل مناسب يجعل من هذه الوظائف لا يتسم أداؤها بالاحترق الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي، وأن تتسم بالأداء المريح، وسرعة وفاعلية الانجاز.
- ج- إعادة هيكلة نظام الأجور وتوزيع الحوافز بشكل عادل ومُرضي يحقق ويلبي طموحات الموظفين.

- د- تعزيز أسلوب الإشراف المتعاون، ونشر ثقافة العمل الجماعي، ومشاركة الخبرات والمهارات بين الرؤساء والمرؤوسين.
- هـ- ترسيخ مفهوم النمو والترقية على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والاستحقاق لمن يستحق الترقية، والابتعاد عن كل أشكال المحاباة والتمييز، وتوفير فرص التعلم والتدريب والتطوير أمام الموظفين.
- و- توسيع قاعدة المشاركة في صنع القرارات، من خلال تفويض الصلاحيات، والابتعاد عن المركزية، وإعطاء حرية إبداء الآراء وتقديم الأفكار والاقتراحات من الموظفين والاستفادة منها.
- ز- زيادة تحسين بيئة العمل المادية ودعمها بتوفير أفضل الإمكانيات المادية من تجهيزات وأنظمة تقنية تساعد على الأداء المريح للأعمال، وزيادة الاهتمام ببرامج ونظم التأمين الصحي.
- ح- استمرار تدريب وتطوير القيادات الإدارية في الصندوق على ترسيخ وتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حميد، هاشم عيسى (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- الأعمى، محمد إبراهيم والشركسي، أبوبكر حسن (2017). "جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري - دراسة ميدانية على الجامعة الأسمرية الإسلامية"، *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية*، كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن، العدد (9)، ص: 184 - 223.
- البربري، مروان حسن (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: فلسطين.

- برسي، محمد حسين صالح (2011). نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركات مصر للطيران - دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.
- بن شميلان، عبدالوهاب بن شباب (2019). "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين"، *المجلة العربية للإدارة*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، المجلد (39)، العدد (2)، ص ص: 215 - 235.
- تقرير بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، 2020م.
- جاد الرب، سيد محمد (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- جمعة، سليمان سالم (2020). "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي"، *مجلة الدراسات الاقتصادية*، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد (3)، العدد (1)، ص ص: 25 - 50.
- حمادنة، همام سمير (2019). "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، جامعة العلوم والتكنولوجيا - صنعاء، المجلد (12)، العدد (39)، ص ص: 103 - 130.
- الدمرداش، أحمد محمد (2018). *جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي*، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الحكمة للنشر.
- زاهر، بسام و أبو دولة، جمال وزين العابدين، دانية (2012). "دور جودة حياة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين"، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*، جامعة تشرين، المجلد (34)، العدد (5)، ص ص: 199 - 219.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي متكامل*، عمان: دار إثراء للنشر.

- السيد، سماح السيد محمد (2018). "تحسين جودة الحياة الوظيفية لمُعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة بمحافظة المنوفية"، *مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (33)، العدد (1)*، ص ص: 238 - 279.
- سيكاران، أوما (2006). *طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية*، الطبعة الرابعة، (ترجمة: إسماعيل بسيوني)، الرياض: دار المريخ للنشر.
- صندوق الضمان الاجتماعي: <https://www.ssf.gov.ly> تاريخ الزيارة 25 / 8 / 2021م الساعة 6:00 مساءً.
- عبدالحفيظ، حرز الله (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العُطل المرضية - دراسة حالة الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية بسكرة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة: الجزائر.
- العمراني، عبد الغني محمد (2013). *مناهج البحث العلمي*، الطبعة الثانية، صنعاء: منشورات مركز جامعة العلوم والتكنولوجيا للكتاب الجامعي.
- العمر، بدران بن عبدالرحمن (2004). *التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام برنامج SPSS*، الرياض: منشورات معهد الدراسات الصحية.
- عليان، رحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد (2002). *مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق*، الطبعة الأولى، عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العولقي، عبدالله أحمد (2018). "أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية"، *مجلة الإدارة العامة*، معهد الإدارة العامة - المملكة العربية السعودية، المجلد (58)، العدد (2)، ص ص: 392 - 452.

- القحطاني، محمد بن دليم (2005). *إدارة الموارد البشرية - نحو منهج استراتيجي متكامل*، الرياض: منشورات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح (2004). "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية"، *مجلة البحوث التجارية*، جامعة الزقازيق، المجلد (26)، العدد (2)، ص: 251-318.
- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح (2007). *المهارات السلوكية التنظيمية لتنمية الموارد البشرية*، المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- مقابلة مع أ. فتحي القذافي، رئيس مكتب الخدمات الضمانية سيدي حسين والبركة - مكتب غرب بنغازي - صندوق الضمان الاجتماعي، يوم الأحد 29 / 8 / 2021م، الساعة 11:00 صباحاً.
- المنان، هويدا علي محمد عطا (2018). *جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي - دراسة حالة على عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم: السودان.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmed, S. (2013). Paradigms of Quality of work life, *Journal of Human Values*, Vol.19, No.1, pp 73-82.
- Ayesha Tabassum. (2012). Interrelations between Quality of work life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the private Universities of Bangladesh, *European Journal of Business and Management*, Vol.4 No.2, pp 78-89.
- Selahattin Kantan, Omer Sadullah. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of work life and work Engagement, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, No.62, pp 360-366.

-Seyed Mirkamali, Fatemeh Thani. (2011). A Study on the Quality of work life (QWL) among Faculty Members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT), *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, No.29, pp 179-187.