

جامعة ملحد نلضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة ماستر

علوم اجتماعية
شعبة علم النفس
تخص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية
رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

إعداد الطلبة :
غول عز الدين / قطاف فاطمة نسرين
يوم:

الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية على عينة من اساتذة متقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة)

لجنة المناقشة:

العضو 1	الرتبة	الجامعة	الصفة
العضو 2	الرتبة	الجامعة	الصفة
العضو 3	الرتبة	الجامعة	الصفة

جامعة ملحد نلضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة ماستر

علوم اجتماعية
شعبة علم النفس
تخص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية
رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

إعداد الطلبة :
غول عز الدين / قطاف فاطمة نسرين
يوم:

الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية على عينة من اساتذة متقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة)

لجنة المناقشة:

العضو 1	الرتبة	الجامعة	الصفة
العضو 2	الرتبة	الجامعة	الصفة
العضو 3	الرتبة	الجامعة	الصفة



شكر و عرفان

الحمد لله حمدا كثيرا مبارك فيه و صلى الله و سلم على اشرف عباده و خلقه مجد عليه افضل الصلاة و ازكى التسليم

أتقدم بالشكر الى احسن أستاذة عرفتها في مشواري الدراسي الدكتورة فاتن باشا و التي افدتنا بما افاض الله عليها من علمه و فضله بتوجيهاتها و خبرتها و نصائحها

أتقدم بالشكر أيضا لاساتذة علم النفس و اخص بالذكر الدكتور زروقة هشام. الدكتور نبيل حليلو. الدكتور نبيل مناني. الدكتورة قشي الهام و سوريا عثمانى مرابط كانوا و لا يزالوا رمز من رموز التواصل و الخلق الطيب و خدمة الطالب

و أتقدم بالشكر أيضا للزملاء و الزميلات الذي لم يبخلوا علينا بالمساعدة

و أتوجه بالشكر أيضا الى الأصدقاء على وقفهم معنا في اعداد هذا العمل و اخص بالذكر شافعي منسول . كريم قوراري. سليمان منسول و جميع عائلة العرف

اهداء

الحمد لله الذي أرشد الخلق الى اكمل الاداب وفتح لهم من خزائن رحمته كل باب والصلاة والسلام على خير من من قام وصام وصلى محمد عليه افضل الصلاة وازكى التسليم

الى روح ابي الغالي عليه رحمة الله الى قرّة عيني وشمعة دربي امي الغالية اطال الله في عمرها ورزقنا رضاها. الى عائلتي الكريمة كل فرد باسمه الى خالي عبد المجيد. خالي مبروك الى أصدقائي كل واحد باسمه واختص بالذكر ياسين شرون والى كل من مد لنا يد العون من قريب او بعيد

عز الدين

اهداء

الى سندي في الحياة امي التي انارت طريقي وكانت معينتي في محنتي، اطال
الله في عمرها ورزقها الصحة والعافية غاليتي "وردة"

الى اميري وحببي الذي كان دوما حاضرا معي رغم البعد والمسافة ابي
الغالي "بوبكر"

اخواني: سفيان ، محمد، اسلام، صغيراتي بسمة ، هديل .

صديقاتي وكل من احب

عائلتي وكل من ساندني

نسرين

ملخص الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة وتم تطبيق هذه الدراسة على مجموعة من الأساتذة من هذه المؤسسة بلغ عددهم 34 حالة وتم اختيارهم بالطريقة القصدية وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لتطبيق هذه الدراسة عن طريق الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة بحيث تم توزيع استبيان الرضا الوظيفي والذي يتكون من 44 عبارة واستبيان جودة الحياة الوظيفية والمكون من 10 عبارات على العينة المحددة وتم صياغة 4 أسئلة فرعية للدراسة تضمنت أبعاد الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية حسب الموضوع المؤطر وكذلك السؤال الرئيسي للدراسة.

وتوصلت هذه الدراسة الى نتائج واجوبة لإسئلة الدراسة الفرعية بحيث كان مضمونها لا توجد علاقة بين أي بعد من أبعاد الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لإساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة في ظل جائحة كورونا وبهذا تم التوصل بأنه لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لإساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة وبعد التحليل لنتائج هذه الدراسة تبين ان هناك عدة أسباب اجتمعت لعدم تحقيق العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لإساتذة التعليم الثانوي بنفس المؤسسة أبرزها جائحة كورونا وصعوبة السير وفق نظام البروتكول الصحي وكذلك نقص الحوافز المادية والمعنوية لإساتذة المؤسسة والضغط في البرامج التدريسية بسبب تغيير نظام العمل ونقص الدعم الصحي والمالي داخل المؤسسة وافتقاد الظروف المناسبة للعمل كالنظافة والاضاءة وافتقار المؤسسة للتقنيات الحديثة لتسهيل ظروف المهنة وزيادة عن ذلك المشاكل التي كان يعاني منها قطاع التربية والمؤسسات التعليمية قبل جائحة كورونا

الكلمات المفتاحية :

الرضا الوظيفي - جودة الحياة الوظيفية - جائحة كورونا

This study included the subject of job satisfaction and its relationship to the quality of work life for secondary education teachers in light of the Corona pandemic, in the technical high school of Al-Saeed bin Shayeb in Biskra. This study was applied to a group of professors from this institution, numbering 34 cases, and they were chosen by the intentional method. The quality of job life, which consists of 10 phrases on the specific sample, and 4 sub-questions were formulated for the study, which included the dimensions of job satisfaction and its relationship to the quality of job life according to the framed topic, as well as the main question of the study. This study reached results and answers to the questions of the sub-study, in which, its content was that there was no relationship between any dimension of job satisfaction and the quality of life of secondary education teachers in the technical high school of Al-Saeed Bin Shayeb in Biskra under the Corona pandemic, and thus it was concluded that there is no relationship between job satisfaction and the quality of the career of teachers Secondary education in light of the Corona pandemic, in the technical high school of Said bin Shayeb, Biskra. After analyzing the results of this study, it was found that there were several reasons that caused the failure to achieve the relationship between job satisfaction and the quality of life for secondary education teachers in the same institution, most notably the Corona pandemic and the difficulty of walking according to the health protocol system, as well as the lack of material and moral incentives for the teachers of the institution, and the pressure in the teaching programs due to change in The work system, the lack of health and financial support within the institution, the lack of appropriate working conditions such as hygiene and lighting, and the institution's lack of modern technologies to facilitate the conditions of the profession, in addition to the problems that the education sector and educational institutions were suffering from before the Corona pandemic.

key words

work Satisfaction - Quality of work life-covid 19

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
	اهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
	قائمة الجداول
	الملاحق
2	مقدمة
الفصل الأول : مدخل عام لاشكالية الدراسة	
5	1 اشكالية الدراسة
6	2 الدراسات السابقة
16	3 التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة
16	4 أهمية الدراسة
16	5 أهداف الدراسة
الجانب النظري	
الفصل الثاني : مدخل مفاهيمي لمتغيرات الدراسة	
19	تمهيد
19	اولا الرضا الوظيفي
19	1 مفهوم الرضا الوظيفي:
19	2 النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

22	(3) انواع الرضا الوظيفي
23	(4) مقاييس الرضا الوظيفي
27	(5) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
28	(6) اهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة والفرد
29	ثانيا: جودة الحياة الوظيفية
29	(1) مفهوم جودة الحياة الوظيفية
30	(2) أبعاد جودة الحياة الوظيفية
33	(3) اهمية جودة الحياة الوظيفية
35	(4) مقاييس جودة الحياة الوظيفية
35	(5) المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية
36	(6) نظريات جودة الحياة الوظيفية
37	(7) اهداف جودة الحياة الوظيفية
38	(8) العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية
39	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
42	تمهيد
42	(1)الدراسة الاستطلاعية
44	(2) الدراسة الاساسية
44	1. منهج الدراسة

44	2. عينة الدراسة
44	3. أدوات الدراسة
47	4. الأساليب الاحصائية
47	5. حدود الدراسة
49	خلاصة
الفصل الرابع : عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
51	تمهيد:
51	1) عرض و تفسير نتائج الأسئلة الفرعية
51	1. عرض و تفسير نتائج السؤال الأول
52	2. عرض و تفسير نتائج السؤال الثاني
52	3. عرض و تفسير نتائج السؤال الثالث
53	4. عرض و تفسير نتائج السؤال الرابع
54	2) عرض و تفسير نتائج السؤال الرئيسي
56	3) النتائج العامة
57	خلاصة
59	الخاتمة
61	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح العبارات التي تم تعديلها لمقياس الرضا الوظيفي بناء على آراء المحكمين	45
2	يوضح قيمة معامل الصدق و الثبات لمقياس الرضا الوظيفي	46
3	يبين قيمة معامل الصدق و الثبات لاستبيان جودة الحياة الوظيفية	47
4	يبين العلاقة بين بعد الراتب و الحوافز و جودة الحياة الوظيفية	51
5	يبين العلاقة بين بعد العلاقة مع الإدارة و جودة الحياة الوظيفية	52
6	يبين العلاقة بين بعد العلاقة مع الزملاء و جودة الحياة الوظيفية	53
7	يبين العلاقة بين بعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية	53
8	يبين العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية	54

الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	يبين مقياس الرضا الوظيفي
2	يبين قائمة الأساتذة المحكمين لمقياس الرضا الوظيفي
3	يبين استبيان جودة الحياة الوظيفية
4	يبين قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان جودة الحياة الوظيفية
5	يبين معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي في برنامج spss
6	يبين قيمة معامل الثبات لاستبيان جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss

7	يبين قيمة معامل الارتباط لبعء الراتب و الحوافز و جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss
8	يبين قيمة معامل الارتباط لبعء العلاقة مع الإدارة و جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss
9	يبين قيمة معامل الارتباط لبعء العلاقة مع الزملاء و جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss
10	يبين قيمة معامل الارتباط لبعء بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss
11	يبين قيمة معامل الارتباط للرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss
12	يبين مخطط السلم الإداري لثانوية السعيد بن شايب بسكرة



مقدمة



مقدمة :

مع تزايد التحديات والعقبات التي تواجه المنظمات تزايد في الجهة المقابلة الاهتمام بالموارد البشري بمختلف تخصصات ادارة الموارد البشرية بإعتبار ان المورد البشري هو الركيزة التي تستند عليها اي منظمة وهو المعيار الذي يمكن من خلاله تقييم المنظمة بإعتباره العقل المدبر والقادر على استغلال مايبقى من الموارد المتاحة في المنظمة وبهذا كان كفيل بإن يحتل هذه المكانة من الاهتمام ومع تطور الفكر الاداري للمنظمات وتطور مواردها اصبح الغاية المرجوة منها رفع الكفاءة الانتاجية للفرد وهاته العملية لها دور عكسي على المنظمة فالفرد العامل هو الذي يعكس طريقة سير النظام المتبع للمنظمة وبعد التغير الفكري والفعلية لما يسمى بالادارة الحديثة وتطور فكرها بعد ماكانت المصادر الطبيعية اهم موجودات المنظمة ليصبح المورد البشري هو رأس المال الذي يمول المنظمة من كل جوانبها وتطور مفهوم رأس المال المادي الى مفهوم رأس المال البشري ولعل بلوغ هدف الانتاج اكثر وضمان مكانة اطول لا يتم الا من خلال مراعاة النقاط التي يجب ان تتوفر حتى يُقدم المورد البشري افضل انتاجية ومن بين النقاط الاساسية ان يُخلق عنده رضا وظيفي عن عمله وإدارته وبيئة العمل بشكل عام وهذا ما أشارت اليه دراسة بن موفق ،بن صافي والموسومة ب:(الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم) دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة وهذا العمل يكون على عاتق ادارة المنظمة والتي يجب ان تكون ادارة فعالة لها نظرة استراتيجية بإشراك المورد البشري معها،وانعكاسات الرضا الوظيفي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للعامل ويتعدى ذلك الى التأثير على جودة حياته الاجتماعية والشخصية ونظرا لتقدم الزمن فإن المنظمة تواجهها عدة أخطار وتغيرات وواجب على الادارة الجيدة مجابتهها والحفاظ على رأس مالها البشري من خلال خططها الاستراتيجية لمواجهة مثل هذه الاخطار ولعل ابرز الاخطار التي واجهت المنظمات في المدة الأخيرة وباء كورونا كوفيد 19 والتي أظهرت فيه العديد من المؤسسات تغيير العديد من أنظمة العمل لمسايرة هذه الازمة والحفاظ على مكانتها وبواقع الامر كان للمورد البشري الدور الفعال في مجابهة هذا الوباء

وعليه فإن هذه الدراسة تركز على متغيرين هامين يتعلقان بالموارد البشري العامل وهما الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية وبالتخصيص في وقت جائحة كورونا ولكن هاذين المتغيرين لا ينفيان وجود وفعالية العوامل الاخرى التي تخدم المورد البشري وبالتالي تخدم المؤسسة وبعد جمع البيانات حول هذا الموضوع تم التوصل الى الخطة التالية :

الفصل الاول: تضمن مدخل عام لإشكالية الدراسة

الجانب النظري :

الفصل الثاني : تضمن مدخل مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

الجانب الميداني :

الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الفصل الأول : مدخل عام لإشكالية الدراسة

- (1) إشكالية الدراسة
- (2) الدراسات السابقة
- (3) التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- (4) أهمية الدراسة
- (5) أهداف الدراسة

(1) الإشكالية :

يعتبر المورد البشري هو القوة والعصب الحركي الذي تسيير عليه اي مؤسسة بغض النظر عن نوعها وحجمها وهو المؤثر الاول في سيرورة النظام وعليه لا يمكن لإي تنظيم كان الإستغناء على القلب النابض لسيرورة المؤسسة الذي يسخر كل الإمكانيات والمجهودات للحفاظ على حياة المنظمة ولتحقيق مستويات عالية من العمل والإنتاج ولا يمكن الوصول الى كل هذا إلا من خلال خلق نظام وإدارة فعالة يكون شأنها الاول موردها البشري من خلال إهتمامها بجميع العمال والموظفين على أختلاف درجاتهم ورتبهم وخلق أنظمة عصرية لضمان إنتماء قوي للمنظمة ويتجسد كل هذا بتحقيق مايسمى بالرضى الوظيفي والذي يجد فيه العامل ماكان يبحث عنه من خلال إنتمائه لهاته المنظمة من تقدير ورضى عن كل جوانب عمله كالإجر وطبيعة العمل ونظام العمل والراحة مع مراعاة الجانب النفسي والشخصي للمورد البشري بحكم تغير عوامل الرضى من عامل لأخر ويمتد أثر الرضى الوظيفي حتى على الحياة العامة والشخصية للمورد البشري فهو يرتبط بجودة حياة الوظيفية العامل بكافة جوانبها كالحياة والصحة النفسية والجسدية والشعور بالإنتماء والحرية والأمان ويبقى الحفاظ على التأثير الايجابي على هذه الاخيرة على عاتق ادارة المنظمة التي بدورها تخلق الرضى الوظيفي وتبتعد عن كل ما يؤثر في جودة حياة الوظيفية العامل كالضغوط النفسية والمهنية بمراعاة التغيرات النظامية للعمل في المنظمة بما يتناسب مع موردها البشري .ومن هذا يمكننا القول أن هناك علاقة تأثير قوية بين كل من الرضى الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية سواء كان من الجانب الإيجابي او السلبي وظهر في هذا الصدد العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نذكر منها دراسة شيخي،(2014)والموسومة ب: **طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة** حيث ركزت هذه الدراسة على تبين الاثار المتعلقة بطبيعة العمل والتي بدورها تؤثر على درجات جودة الحياة الوظيفية من خلال التعرف على المتغيرات التي تتحكم فيها كالجنس والحالة الإجتماعية والتخصص وسنوات الخبرة والفروق الموجودة بين الأساتذة العاملين فيها وبينت ان الاستاذ يحتاج الى العديد من المؤثرات داخل مجال العمل حتى يصل الى جودة الحياة المنشودة وبحكم ان كل منظمة مهما كان نوعها او حجمها فهي في صراع دائم للبقاء ولفرض مكانتها بين المنظمات الأخرى في ظل المنافسات الخارجية والأزمات المعارضة والتي قد تؤثر بالسلب او الإيجاب كالأزمات الاجتماعية والاقتصادية او الصحية مثل الأوبئة والأمراض كجائحة كورونا التي يشهدها العالم في الآونة الأخيرة والتي أثرت في سيرورة نظام العديد من المؤسسات الخاصة والحكومية مثل المصانع ومؤسسات التعليم،

وقد تم التخصيص في هذه الدراسة والتركيز على مؤسسات التعليم خاصة الثانويات التي بدورها أثرت عليها هذه الجائحة من خلال تغيير نظام الوقت وتأخر في البرامج الدراسية وطبعا هذا ينعكس على دور الأستاذ كعامل، وهذا الأنعكاس سواء كان سلبيا او ايجابيا يظهر في تغيير السلوك وتغير بعض انماط العمل داخل المؤسسة، وهذا التغير في السلوك قد يشمل تغير في مستويات الالتزام الوظيفي والرضا وأيضا الأستقرار الوظيفي، ونظرا لإهمية موضوع الرضا الوظيفي داخل المنظمة بصفة عامة تم تناوله كأحد المعايير التي قد تؤثر في جودة حياة الوظيفية العامل في ظل هذه الجائحة، لذا وجب طرح هذه الدراسة لمعرفة نقاط العلاقة والتأثير بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا مما دفع الى طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة في ظل جائحة كورونا ؟

- الاسئلة الفرعية :

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد الراتب و الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة في ظل جائحة كورونا ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد العلاقة مع الادارة وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة في ظل جائحة كورونا ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد العلاقة مع الزملاء وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة في ظل جائحة كورونا ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة في ظل جائحة كورونا

(2) الدراسات السابقة :

- الدراسة الأولى:

1. عنوان الدراسة :

دراسة :أبو بكر (2017) : الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات .

2. أهداف الدراسة :

التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم .

- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع .
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر .
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي .
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

3. تساؤلات الدراسة :

- السؤال الرئيسي :

ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم ؟

الأسئلة الفرعية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ؟

4. متغيرات الدراسة :

الرضا الوظيفي

5. فرضيات الدراسة :

- يتسم الرضا الوظيفي للعاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم بالانخفاض .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغير النوع .
- وجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

6. عينة الدراسة :

تبلغ (100) فرد من العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة .

7. منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسة الميدانية .

8. الأساليب الإحصائية :

- لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS و الذي يشير اختصارا إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences .

- معامل ارتباط بيرسون العزى لتحليل البنود لمعرفة درجة الاتساق الداخلي.

- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة درجة الثبات .

- اختبارات للعينة الواحدة .

- اختبارات لعينتين مستقلتين .

- تحليل التباين الأحادي لمعرفة التباين في الفروق .

9. نتائج الدراسة :

- السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم هي الانخفاض.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية .

- الدراسة الثانية:

1. عنوان الدراسة

دراسة : بن سهل (2014) الحوافز و علاقتها بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعوان الحماية المدنية - بسكرة .

2. أهداف الدراسة :

- التعرف على أهم الحوافز التي تقدم لأعوان الحماية لمدنية بسكرة .
- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية لمدنية بسكرة .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز المادية وبين الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية لمدنية بسكرة .

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز المعنوية وبين الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية لمدنية بسكرة.

3. التساؤلات :

السؤال الرئيسي :

- ما طبيعة العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة؟

الأسئلة الفرعية :

- هل توجد علاقة بين الحوافز المادية وبين الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة؟

- هل توجد علاقة بين الحوافز المعنوية وبين الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بسكرة؟

4. متغيرات الدراسة :

الحوافز

الرضا الوظيفي

5. الفرضيات :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببيسكرة .

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببيسكرة .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببيسكرة .

6. عينة الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من 42 عوناً من أعوان الحماية المدنية، حيث تم أخذ نسبة 30 % من مجتمع الدراسة، ولقد تم اختبارهم بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة، وعن طريق القرعة .

7. منهج الدراسة :

- اعتمدت هذه الدراسة في سبيل الوصول إلى أهدافها والإجابة على تساؤلاتها على المنهج الوصفي الارتباطي .

8. الأساليب الإحصائية :

- النسب المئوية
- معامل الارتباط بيرسون
- معادلة سبيرمان براون

9. نتائج الدراسة :

- التحفيزات التي تتبعها المؤسسات لها علاقة بمستوى الرضا لدى العاملين، حيث أنه كلما زاد التحفيز المعنوي كلما زاد مستوى الرضا لدى العاملين والعكس صحيح.
- التحفيز والتي تشرف عليها إدارة الحماية المدنية تستخدم على مستوى مركز. وبالتالي فعدم تطبيقه يخلق عدم رضا أفراد عينة الدراسة .

للحوافز المادية والمعنوية علاقة كبيرة بالرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببيسكرة

- الدراسة الثالثة:

1. عنوان الدراسة

دراسة:معراجي (2017). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي

2. اهداف الدراسة:

_التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق

_التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق

_معرفة طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق

_معرفة الفروق في جودة حياة العمل والولاء التنظيمي التي تعزى للخبرة المهنية

3. تساؤلات الدراسة:

_مامستوى جودة حياة العمل لدى عينة من العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر شرق

_ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر شرق

_هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي لدى موظفي

مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق

_هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية

الجزائر تعزى الى متغير الخبرة المهنية

_هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية

الجزائر تعزى الى متغير الخبرة المهنية

4. متغيرات الدراسة:

_جودة الحياة

_الولاء التنظيمي

5. فرضيات الدراسة:

_مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر شرق مرتفع

_مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر شرق مرتفع

_توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر شرق

_لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق تعزى الى متغير الخبرة المهنية

_لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالجزائر شرق تعزى الى متغير الخبرة المهنية

6. عينة الدراسة :

تم استخدام اسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة،حيث تم اختيار ما بين 20 الى 30 عينة من كل مؤسسة وقد تم اختيار عينة حجمها 160

7. منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

8. الاساليب الاحصائية:

_برنامج الحزم الإحصائية SPSS

_ اختبار معرفة الفروق بين المتوسطات،المتوسط الحسابي العينة والمتوسط الفرضي

_معاملات الارتباط برسون

_ تحليل التباين لدراسة الفروق

_معامل الفا كرونباخ

9. نتائج الدراسة:

_مستوى جودة حياة العمل مرتفعة لدى عينة من عمال مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بولاية الجزائر شرق

_مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى عينة من عمال مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بولاية الجزائر شرق

_توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل و الولاء التنظيمي

_لا توجد فروق بين افراد عينة الدراسة في جودة حياة العمل تعزى لمتغير الخبرة المهنية

_لا توجد فروق بين افراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

الدراسة الرابعة:

1. عنوان الدراسة :

دراسة:نهاد(2016).واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته باخلاقيات العمل

2. اهداف الدراسة:

_التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة والإسكان

_إظهار درجة توافر اخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الاشغال العامة والإسكان

_الكشف على مستوى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الاشغال

العامة والإسكان

_تحديد الفروق بين متوسطات استجابات العاملين فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات

العمل وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

_تقديم توصيات ومقترحات تساعد المؤسسات الحكومية عامة ووزارة الأشغال العامة والإسكان خاصة

لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين

3. تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل في وزارة الإسكان والأشغال العامة

الفلسطينية بقطاع غزة؟

التساؤلات الفرعية:

_ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان؟

_ما مدى توافر أخلاقيات العمل في وزارة الأشغال العامة والإسكان؟

_هل يوجد علاقة بين العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة حياة الوظيفية وأخلاقيات العمل؟

_هل يوجد علاقة بين العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل؟

_هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان حول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأخلاقيات العمل يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس-العمر-المسمى الوظيفي-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخدمة)؟

_هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان فيما يتعلق بأخلاقيات العمل يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية(الجنس-العمر-المسمى الوظيفي-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخدمة)

4. متغيرات الدراسة:

متغير مستقل: جودة الحياة الوظيفية

متغير تابع: أخلاقيات العمل

5. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الأشغال وأخلاقيات العمل

الفرضيات الفرعية:

_لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر العوامل الوظيفية والتنظيمية بالمنظمة وأخلاقيات العمل في وزارة الأشغال

_لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر العوامل المادية والمعنوية بالمنظمة وأخلاقيات العمل في وزارة الأشغال

الفرضية الرئيسية الثانية:

_لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين متوسطات استجابة الباحثين تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية(الجنس-العمر-المسمى الوظيفي-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إستجابة المبحوثين تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس- العمر-المسمى الوظيفي-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمدى توافر اخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة

6. عينة الدراسة :

قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل،حيث تم توزيع 162 استبانة على كافة افراد مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 139 استبانة بنسبة استرداد 85.8 بالمئة

7. منهج الدراسة :

قام الباحث بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي

8. الأساليب الإحصائية:

_النسب المئوية والتكرارات

_المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري

_إختبار الفا كرونباخ

_إختبار كولمجورف _سمرنوف

_معامل ارتباط بيرسون

_إختبار T في حالة عينة واحدة

_إختبار T في حالة عينتين

_إختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

9. نتائج الدراسة:

_تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة

_توجد علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان

_لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى الى متغير (الجنس-المسمى الوظيفي-المؤهل العلمي)

_لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى سنوات الخدمة في الوزارة ماعدا بعد الإلتزام التنظيمي حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذين سنوات خدمتهم في الوزارة اقل من 5 سنوات

_لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة تعزى إلى متغير (الجنس-العمر-المؤهل العلمي-سنوات الخدمة في الوزارة)

3) التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

- هي الدرجة التي تحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي بثانوية السعيد بن شايب ولاية بسكرة من خلال تطبيق مقياس الرضى الوظيفي المعد من طرف الباحث علي طه

جودة الحياة:

- هي الدرجة التي تحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي بثانوية السعيد بن شايب ولاية بسكرة من خلال تطبيق استبيان جودة الحياة الوظيفية المعد من طرف الطلبة

4) أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضى الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا
 - التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا
 - الكشف على نقاط العلاقة بين الرضى الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا

5) أهمية الدراسة:

- معرفة النقاط التي تحقق الرضى الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا
 - التعرف على أهمية جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا
 - الوقوف على نقاط الارتباط بين المتغيريين (الرضى الوظيفي-جودة الحياة)



ايجانب النظري



الفصل الثاني : مدخل مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

تمهيد

اولا الرضا الوظيفي

- (7) مفهوم الرضا الوظيفي:
- (8) النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
- (9) انواع الرضا الوظيفي
- (10) مقاييس الرضا الوظيفي
- (11) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- (12) اهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة والفرد

ثانيا: جودة الحياة الوظيفية

6. مفهوم جودة الحياة الوظيفية
7. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
8. اهمية جودة الحياة الوظيفية
9. مقاييس جودة الحياة الوظيفية
10. المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية
11. نظريات جودة الحياة الوظيفية
12. اهداف جودة الحياة الوظيفية
13. العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

خلاصة

يعد التراث النظري من أهم المراحل التي ينطلق منها البحث العلمي، إذ تناولت العديد من الدراسات والنظريات مفهومي الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية من عدة جوانب منها التنظيمية و النفس اجتماعية ، وذلك اعتمادا على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وفي هذا الفصل تم التطرق الى اهم الأفكار النظرية كتفسير متغيرات هذه الدراسة ألا وهما الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

أولا/ الرضا الوظيفي:

(1) مفهوم الرضا الوظيفي :

الرضا الوظيفي حسب "منصور فهمي" مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه " مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه و الإشراف الذي يخضع له و سياسات الإدارة المتبعة و ظروف العمل الأخرى "، و عندما يعتبر الرضا الوظيفي مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات ،لهذا يعرفه بدر حامد على أنه " عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب بإشباعها و ذلك من خلال عمله في و وظيفة معينة و ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل . مسعود،ميروح (2014 : 23)

ويشير هذا المفهوم ان الرضا الوظيفي هو حصول لمجموعة من المكونات والمشاعر اساسها

ساعات العمل والإشراف والسياسات التي يخضع لها العامل داخل بيئة العمل

(2) النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي ،وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي ومن بين هذه النظريات نذكر :

- نظرية ماسلو Maslon ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (1943-1954) :

قسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمس مستويات ووزعها على النحو التالي :

➤ **الحاجات الأساسية :** وتسمى بالطبيعية أو الفسيولوجية أو الطبيعية العضوية كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة ،وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية .

➤ **الحاجة إلى الأمن والضمان :** وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق .

ويرى البعض أن هناك ثلاث دعائم يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي :

- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه .

- معرفة الفرد لما يراد منه ،كمعرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ،ولذا فتنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلا من أن يترك عرضة للغموض والإبهام .

- ثبات نظم الثواب والعقاب .زويلف(2005 :231)

➤ **الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء :** وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة انطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات الأولية.

➤ **الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات :** كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ،ويقول ماسلو بأن إشباع هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة .

➤ **الحاجة إلى تحقيق الذات :** وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغب ها الفرد في الحياة ،وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات

سالم وآخرون (1995 :210)

يعتمد ماسلو في نظريته هذه على ترتيب الحاجات بحسب أولويتها لأفراد وهو بذلك لا يصنف الحاجات ودوافعها

،فالحاجات العليا لا تظهر عند الإنسان إلا متأخرة في حياته وهي حاجات لازمة لسعادته وأمنه ،والحاجات الدنيا هي حاجات ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد ،لكن هذه قاعدة لايمكن تطبيقها على جميع الأفراد لأنه يوجد تجاوز من قبل الأفراد لهذه الحاجات .

- **نظرية مكيلاند Mikilande في الحاجات أو نظرية الإنجاز :**

وضع هذه النظرية ديفد مكيلاند عام 1967 ويعود أساسها إلى علم النفس السريري Psychologist Clinical والى نظرية الشخصية Personality Theory وقد جرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية .وتعتمد هذه النظرية على ثلاث مسلمات هي:

➤ **الحاجة إلى الانجاز :**

وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير ،وترى هذه النظرية أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار للمردود المادي ما لم ينظر إليه على أنه مؤشر للنجاح ،وهذه الفئة من الأفراد مهتمة نفسيا

بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بمهام صعبة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة. أما الأفراد ذو الحاجة الشديدة للإنجاز فإنهم يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق ويتجهون نحو الأعمال الحرة بدلاً من ممارسة المهنة فلقد وجد أن رجال الأعمال يملكون خاصية الحاجة إلى الإنجاز بشكل قوي جداً كما يحتاجون القوة مع انخفاض فيمنسوب الحاجة إلى الانتماء.

➤ الحاجة إلى القوة :

لقوة والسيطرة والإشراف على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم سلطة شديدة إلى القوة يرون في المنظمة فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك الممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين .

علاقي (1981: 559)

➤ الحاجة إلى الانتماء:

وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين ، ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم. والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى الانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة ، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية والتي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل.

العميان (2005: 291)

- نظرية العاملين لفرديك هارزبرغ Frede Riqe Hazenbourgh :

نتيجة للدراسات التي قام بها صاحب هذه النظرية وزملائه على مجموعة من المحاسبين والمهندسين لمعرفة اتجاههم نحو العمل بينت افتراضاتهم حول الحوافز التي تشكل وتدفع السلوك الإنساني في بيئة العمل واستنتجوا وجود مجموعتين :

- **المجموعة الأولى :** وهي عوامل الصحة والبيئية وتدخل فيها سياسة الإدارة والعلاقات بين الأفراد والإشراف وظروف العمل المادية.

- **المجموعة الثانية :** وهي الحاجات التي تشعر الفرد بالرضا نحو عمله وتعود للعمل ذاته وتسمى العوامل الحافزة ، إذ أنها تعمل على تحريك جهود الأفراد وزيادة نشاطهم وتحقيق أداء مميز مما يساعد على تحقيق أهداف المنظمة وبالتالي تولد هذه الاحتياجات أثراً إيجابياً في دفع الفرد للأداء الصحيح .

وكذلك تم تحديد العوامل الصحية التي تقابل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان والحاجات الاجتماعية والتي يمكن إشباعها من خلال الحوافز المادية كتوفير الظروف البيئية المناسبة والجور وسياسات المنظمة

والمكافأة التقاعدية وضمانات العمل وغيرها، ولقد أوضحت هذه النظرية بأن إشباع الحاجات المرتبطة بمحتوى العمل يؤدي إلى الرضا .

(نوري (2014 :293،295)

- نظرية التكيف الوظيفي :

ثمة نظريات أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها باستخدام مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي ومنها نظرية التكيف الوظيفي حيث قام كل من جرين، داوس وويز Graen, Dawis and Weiss عام 1968 بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام عمل .

ويعتقد هؤلاء بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى عمل التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل. فؤاد ناوي فلمبان (2008:58)

- نظرية القيمة :

قدم لاندي وترمبو Landy and Trumbo عام 1980 شرحاً لنظرية لوك في الرضا الوظيفي ويرى لوك في هذه النظرية أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره ، وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد ويعني ذلك أن لوك قد ميز بين القيمة والحاجة ، واعتبر الحاجات كعناصر تضمن استمرارية حياة الفرد من الناحية البيولوجية كما أنه اعتبرها موجودة بذاتها بشكل موضوعي منعزل عن رغبات الفرد. بينما القيم تتصف بالذاتية حيث تمثل ما يرغبه الفرد سواء كان ذلك بمستوى الوعي أو اللاوعي.

فؤاد ناوي فلمبان (2008: 59)

ترى النظريات الفسرة للرضا الوظيفي ان العامل يحتاج الى العديد من الحاجات حتى يحقق ما يعرف بالرضا الوظيفي كالأجر والامن والضمان والانتماء وكذلك حاجته الى الإنجاز والقوة وأيضاً يحتاج الى التكيف مع بيئة عمله

(3) أنواع الرضا الوظيفي :

• أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته :

- الرضا الوظيفي الداخلي : ويتعلق بالجوانب الذاتية - للموظف مثل : الاعتراف والتقدير والقبول ، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

- الرضا الوظيفي الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية - أليئية- للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل الرضا الكلي العام وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً .

• أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه :

- الرضا الوظيفي المتوقع : ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كانت متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

- الرضا الوظيفي الفعلي : يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما يحقق الهدف ، فيشعر حينها بالرضا الوظيفي .

أما من حيث الجنس فقد أظهرت الدراسات أن مصدر الرضا الوظيفي يختلف عند الرجال عنه عند النساء ، فمصدره لدى الرجال يتركز حول إثبات الذات من خلال عمل يتميز بالتحدي والتنوع ، أما مصدره لدى النساء فيأتي نتيجة إشباع الحاجات الاجتماعية من خلال علاقات عمل طيبة .

فؤاد نواوي فلمبان (2008 : 65 ، 66)

من خلال هذا الطرح يتبين ان الرضا الوظيفي ينقسم الى أنواع على حسب تصنيفه فهناك رضا وظيفي داخلي متعلق بالجوانب الذاتية للعامل وخارجي متعلق ببيئة العمل هذا باعتبار الشمولية وباعتبار الزمن فهناك رضا متوقع وفعلي وهذا التقسيم يلعب دورا فعالا في عملية دراسة وتحسين الرضا الوظيفي للعامل داخل بيئة عمله

4) مقاييس الرضا الوظيفي :

هناك نوعين من مقاييس الرضا الوظيفي وهما :

• المقاييس الموضوعية :

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه . ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة .

• المقاييس الذاتية :

ويقيس هذا النوع الرضا مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل ، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم . وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا .

➤ مقياس رسم الوجه وهو من أقدم الأساليب .

➤ طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين .

➤ طريقة المقابلات الشخصية .

- طريقة تحليل الظواهر وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أو تركه ،ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية .
- طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس تكساس لقياس الرضا الوظيفي ،ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وقائمة وصف الوظيفة .

فؤاد نواوي فلمبان(2008:67)

و من بين مؤشرات قياس الرضا الوظيفي للعمال والموظفين داخل التنظيمات المختلفة نذكر :

- **دوران العمل** : ويقصد بدوران العمل تلك التحركات العمالية داخل المهن والمراكز المختلفة بالمنظمة ،تلك التحركات الناجمة عن صعوبة تكييف العامل مع عمله لظروف قد تكون مادية أو اجتماعية أو تنظيمية .

طلعت (1982 :85،87)

حيث توجد علاقة بين عكسية بين الرضا الوظيفي ودوران العمل ،إذ أن أكثر الذين يتركون عملهم ويبحثون عن أعمال أخرى في منظمات أخرى هم من ذوي الرضا الوظيفي المنخفض ،فالموظف الذي لا يتمتع برضا عن عمله يكون أكثر استجابة لدوران العمل من غيره من الموظفين .

نجم ، عباس (2010 : 354)

- آثار وانعكاسات دوران العمل :

تؤدي مشكلة دوران العمل إلى ضعف تماسك الجماعات ،إذ أن تماسك الجماعات يتطلب استقرار العمال وثباتهم ،حتى يمكن نمو وتدعيم العلاقات الاجتماعية بينهم ،كما أنه يؤدي إلى تدني الروح المعنوية ،والى تحمل التنظيم أعباء مادية إضافية ويذكر أن مشكلة دوران العمل قد كلفت الاقتصاد القومي الأمريكي خلال حوالي سنة 7,5 دولار لكل عامل غير ماهر ،و250 دولار بالنسبة للمنظمة ،وبالنسبة للاقتصاد القومي ككل .

طلعت (1982 :87)

- أسباب دوران العمل :

- ✓ عدم إمكانية الفرد تحقيق حاجاته الأساسية من خلال عمله بالمنظمة يدفعه إلى ترك العمل ،والبحث عن عمل آخر .
- ✓ زوال مؤسسات العمل القديمة وظهور مؤسسات جديدة ،وهذا بالعمال إلى ترك أعمالهم والانتقال إلى أعمال أخرى .
- ✓ عدم وجود التقدير والاحترام للعاملين وبالتالي عدم الرضا عن العمل .
- ✓ نمط الإشراف الاستبدادي ،وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يرفع من معدل دوران العمل

✓ عدم المساواة بين أفراد التنظيم في تقييم الأداء وتوزيع المكافآت ونظام الترقية يؤدي إلى عدم الرضا ومنه دوران العمل .

✓ العوامل الخارجية كالظروف الأسرية و البيئية والاجتماعية والثقافية والتيارات الدينية .

الدقس (2005: 185)

• **مستويات الأداء:** يعكس الأداء مدى وفاء الموظف لمتطلبات العمل أو المهنة ،إنه سلوك يعكس النتائج المحققة والمطابقة للأهداف المخطط لها ،وهذا وفقا لمدى كفاءة وفعالية الجهد المبذول لبلوغ النتائج

السيد مصطفى (2004 : 318)

➤ **تحليل الأداء :** يقصد بتحليل الأداء دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما .

➤ **معدل الأداء :** ويقصد به كمية العمل التي ينجزها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد خلال زمن معين ،تحت الظروف الطبيعية للعمل ،وأن مقدار الزمن اللازم لإنجاز كمية العمل .

مدحت (2007 : 58،59)

➤ **تقييم الأداء:**

• **طريقة الصفات أو السمات :**

الكثير من الأعمال التي تقدم خدمات لا يمكن قياس أداء الأفراد فيها كما ونوعا ،فتلجأ المنظمات لاستخدام هذه الطريقة لتقييم أداء موظفيها ،ويتطلب ذلك الخطوات التالية :

- تحديد العناصر اللازم اعتمادها كمقياس للتقييم مثل مستوى الأداء كعلاقة الموظف برؤسائه ،وعلاقته مع زملاء العمل ،وتحمل المسؤولية ،والمحافظة على أوقات الدوام الرسمي ،المعرفة الفنية ،الانضباط في العمل .

- إعطاء كل عنصر من العناصر السابقة درجة معينة .

- تحديد نقاط المعايير لكل مستوى من المستويات .

- إعداد نموذج لوضع عناصر الأداء والدرجات والنقاط .

• **الترتيب وفق المقاربة الثنائية :**

يتم التقييم في هذه الطريقة بالمقارنة الثنائية بين الأفراد المراد تقييمهم ،حيث توضع علامة واضحة أمام الفرد الذي يبدو أكثر إنتاجية من غيره ،وهكذا تستمر المقارنة لجميع الأفراد .

كلاده (2011: 228،229)

• **طريقة التوزيع الإيجابي :**

يتم تقييم الأفراد وفق نسب مئوية معينة للأفراد، وفق مستويات الأداء المختلفة للتقييم، ومن الطرق الحديثة في التقييم ونجدها في الإدارة بالأهداف، حيث يتم تحديد وتعريف مجموعة واضحة ودقيقة من الأهداف التي يجب أن يؤديها الفرد، وغالبا ما يتم التحديد بمشاركة الأفراد المعنيين بالأداء، ووضع آلية لتنفيذ العمل وتطبيق الأهداف الموضوعية ومتابعة مدى الانجاز المتحقق للأهداف دوريا .

كلا لده (2011: 229)

❖ معدلات التغيب :

أن العامل المؤهل جيدا يصاحبه انخفاض في التغيب بمعنى أن الرضا في العمل يزداد بزيادة مستوى التأهيل، والعامل الأقل تأهيلا يتأثر بالمهام الموكلة إليه، وبالتالي يخلق لديه شعور بعدم الرضا عن عمله وينتج تبعا لهذا التغيب وإعطاء المبررات الواهية لغيابه عن عمله .

بشايينية (2002: 203)

كما أن التغيب من المظاهر الهامة لنزاعات العمل وذلك كونه يتأثر بعوامل مختلفة، مهنية واقتصادية، و اجتماعية، و لذلك يقوم العامل في الغالب عن التعبير عن عدم رضاه عن العمل أو عدم تكيفه مع الوسط المهني، مما يجعل التغيب كظاهرة مرضية تثير الباحثين، وتشمل ظاهرة التغيب مايلي :

-التأخر عن العمل أو التغيب الجزئي .

-التغيب الغير مبرر الذي ينظر إليه كظاهرة تقليدية للتغيب يعبر عن وجود حالات الصراع وعدم التكيف .

-التغيب قصير المدة الذي يدعي فيه العامل المرض مبررا ذلك بشهادة طبية .

حامد (2011 : 33،34)

والفرق بين الغياب والتغيب "التغيب مفهوم يحتوي توفر الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل، في حين نجد الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد كتعطل حافلة العمال أو وقوع حادث للعامل، وهو في طريقه إلى العمل .

عبد الحي (1984: 102)

من خلال هذا العنصر يتبين ان الرضا الوظيفي لا يتحقق فقط بالعناصر المادية بل يجب ايضا الاهتمام بالسلوك الانساني والجانب المعنوي للمورد البشري العامل والاهتمام بالظروف التنظيمية الملائمة لهذا الاخير، وهذه التنظيمات بمجملها يكمن دورها في تسهيل عملية التحكم في مستوى الرضا الوظيفي وامكانية قياسه ووجب طرحها كمعايير لقياس الرضا الوظيفي

(5) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

من العوامل التي أثبتت الدراسات أن لها تأثير على درجة رضا الأفراد والعاملين ،العوامل الآتية :

فؤاد نواوي فلمبان(2008:62)

• **عوامل شخصية :** مثل السن،المستوى التعليمي ،أهمية العمل بالنسبة للعامل والمستوى الإداري للوظيفة والحالة الصحية والمزاجية والسمات الشخصية وهذه العوامل جميعها ذات أثر بالغ على رفع رضا الفرد .

• **عوامل متعلقة بظروف العمل :** مثل نوع العمل ،وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع،ابتكاري أو عادي ،الأمن ، التقدم في العمل ،الأجر والراتب ،الرئيس وزملاء العمل وساعات العمل .
وفيما يلي توضيح تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي :

- لقد أظهرت الدراسات أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين السن وبين درجة الرضا الوظيفي ،إذ أنه كلما زاد عمر الفرد زادت درجة رضاه عن العمل ،وكلما تمسك به أستقر فيه .

- أما بالنسبة لمستوى التعليم وتأثيره على رضا الفرد فقد بينت بعض البحوث أن العاملالأكثر تعليماً يكون أقل رضا عن عمله من العامل الأقل تعليماً حيث تكون طموحاتالأول مرتفعة عن الآخر الذي يكون في العادة قانعاً بعمله راضياً به.

- بالنسبة للمستوى الإداري وجد من خلال الدراسات أن العاملين الذين يحتلون مناصبإدارية مرتفعة يكون رضاهم الوظيفي أعلى من هؤلاء الذين هم أقل منهم في المستويالإداري. أما من حيث المستوى الوظيفي فتشير الدراسات إلى أنه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد زاد رضاه الوظيفي ، نظراً لما تتضمنه الوظائف العليا من إشباع لمختلف حاجات الفرد ،بينما المستويات الوظيفية الدنيا تلعب الحاجات المادية دوراً أكثر أهمية في تحديد الرضا الوظيفي .

- كذلك وجد أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العامل أي أنهمهم جداً بالنسبة له من أجل معيشته ومعيشة أسرته ، كلما كانت درجة الرضا لهذا العاملعن العمل أكثر من درجة رضا العامل الذي يعتبر مركز حياته في أشياء خارج العمل ،أي أن هذا العمل لا يعتبر مهماً بالنسبة له .

وفي هذا الطرح يتبين ان هناك عوامل ذاتية وموضوعية تؤثر على الرضا الوظيفي وهي عوامل تؤثر بشكل مباشر على هذا الاخير ولا يقتصر هذا التأثير على العوامل الذاتية او الشخصية للعامل كعامل السن او الخبرة والسمات بل يتعدى هذا التأثير الى عوامل موضوعية خارجية متعلقة بظروف العمل والتي تؤثر على الرضا الوظيفي سواء كان ذلك بالسلب او الايجاب

(6) أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة والفرد :

يعتبر رضا الفرد الوظيفي نجاح السلسلة الإدارية والفنية وبالي بلوغ الأفراد إلى أهدافهم ،وتحصل المنظمة على ما تسعى إليه وبلوغ الأهداف عن طريق السياسات والاستراتيجيات المتبعة لإدارة المورد البشري في هذه المنظمات ويرجع الرضا الوظيفي على المنظمة والفرد من خلال:

- ✓ إشباع حاجات الفرد إشباعا كاملا في العمل .
- ✓ تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكانيات وقدرات الفرد وطاقاته الكامنة في محيط العمل .
- ✓ خلق التوازن بين قدرات الفرد الخاصة والمهنة للوصول إلى قمة الإبداع التي تريد المنظمة تحقيقها .
- ✓ فبقدر ما تمثل وظيفته مصدر إشباع ومنافع متعددة بقدر ما يزيد رضاه عن الوظيفة ويزداد ارتباطه بها .

أحمد (2000 : 249،250)

- ✓ انخفاض واضح وملحوس في مستوى الغيابات والتمارض ودوران العمل والحوادث ،وتحقيق مستوى أمان عالي ،وانخفاض السرقة والغدر والضياع والصراع وتوقف العمل .
- ✓ انخفاض الشكاوي والتظلم والتبرم والإحباط في العمل والحوادث مما ينعكس إيجابا على المنظمة .
- ✓ تعلم مهارات جديدة بحيث تستثمرها المنظمة في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الأهداف .
- ✓ تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الاجتماعي البناء في ميدان العمل ،وهذا يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز الكفاء في مجالات العمل كافة .
- ✓ سيادة روح الثقة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم

كاسم و آخرون (2009 : 119)

من خلال ما ذكر في هذه النقاط يتبين ان الرضا الوظيفي يكتسي اهمية بالغة داخل المنظمة وهو ترجمة وصورة لطريقة سير العمل ويشير ايضا الى قيمة العامل في منظمته ودرجة انتمائه لها

(1) مفهوم جودة الحياة الوظيفية

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التغيير و التطوير التنظيمي ، و ليخفف من حالات التوتر و القلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم ، او تخفيضا للخدمات و المزايا الاجتماعية المقدمة لهم، او تخفيضات لمعدلات اجورهم ، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين ومن ثم تعظيم اهمية استخدام وترشيد اداء الموارد البشرية ، و اعتبارها احد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الاعمال .

ولقد تعددت و تنوعت مفاهيم جودة الحياة الوظيفية حسب وجهة نظر العلماء و الباحثين؛ و جاء ذلك على النحو الآتي:

يرى Havlovic (1991) المشار اليه (زاهر , وآخرون 2013م) على انها " بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشمل على الامن و السلامة في العمل, و أنظمة مكافأة أفضل و اجر عادل و منصف , و مجموعات عمل مشاركة متعاونة و فرص افضل للنمو" .

و عرفه اشتيوي (2015, ص 21) بان "حالة رضا العاملين اتجاه ما توفره المنظمة من بيئة عمل مادية و معنوية "

هاشم (2017: 12)

عرف جاد الرب جودة الحياة الوظيفية بانها : " العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علو الحياة الوظيفي للعاملين على حياتهم الشخصية ، و الذي يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها.

• و من التعريفات السابقة يمكن اعطاء تعريف عام و مختصر لجودة الحياة الوظيفية كالتالي :

هي بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية و المعنوية بمختلف ابعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك ايجابيا على الموظف فيشعر الرضا و الأمان الوظيفي ، فيبذل اقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة و تحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة.

بوركيبة (2017 : 7)

يظهر في هذا الطرح ان جودة الحياة مفهوم مركب من عدة ابعاد تشمل الامن والسلامة داخل بيئة العمل وبهذا الاعتبار يتجلى شعور العامل بالرضا على مايجده في بيئة عمله ويكون هذا الرضا ماديا او معنويا

(2) ابعاد جودة الحياة الوظيفية:

اقترح الباحثون ابعادا متعددة تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية من اتجاهات مختلفة تقوم على الاساس الذي قدمت من اجله كل دراسة ، و فيما يلي سنقدم الابعاد الاكثر شيوعا و التي اتفقت عليها معظم الدراسات :

- الأمن و الصحة المهنية:

يؤثر الأمن و الصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين و حالتهم بصفة خاصة ، و على ادائهم بصفة عامة ، و بالرغم من ان ادارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة لتحسين بيئة العمل ، الا ان تعاون الادارات الاخرى في صيانة و تحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله . وبالتالي هي مسؤولية شاملة لاقسام المنظمة جميعها ، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية و فاعلية الاداء و كفاءته .

و تكمن اهمية الامن و الصحة المهنية في التالي:

- تقليل تكاليف العمل .
- توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر .
- توفير نظام العمل المناسب .
- تدعيم العلاقات النسانية بين الادارة و العاملين .

فروج ، شعشوعة (2019: 8)

- التوازن بين العمل و الحياة:

بعض الشركات و المنظمات تساعد الموظفين على التوفيق بين مسؤوليات العمل و العائلة و تحسين صحتهم و استمتاعهم بالحياة بعدة طرق مشتملة

- أ. السماح للموظفين بالعمل الجزئي و ماركة العمل
- ب. السماح للموظفين بقضاء بعض ساعات العمل في المنزل
- ج. السماح بساعات عمل مرنة في الموقع
- د. تخصيص حسابات مالية لرعاية الموظفين

هـ. تقديم الخدمات الاستشارية في شؤون العمل و العائلة

هاشم (2017: 17)

- الترقية و التقدم الوظيفي :

الترقية من اهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين و معنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، و ان كان لا بد من دعائم و معيير يستند عليها في عملية الترقية ، و بالتالي لا بد للترقية ان تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة ، و كذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، و العمل قدر الامكان على تجنب ردات الفعل السلبية للموظفين اللذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين في هذه الترقية و الدين لم تشملهم هذه الترقية و يمكن اجمال اهمية الترقية فيما يلي :

- توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين للمزيد من العمل و ذلك لعلمهم بان هناك علاقة بين معدل او مستوى الاداء و بين او الحافز اللذين يتلقونه

- الاحتفاظ بالموظفين المتميزين بعدم اعطاء مبرر لترك العمل

- اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها مما يضمن لها الاستمرارية و يجنبها فقدان العاملين فيه

- تعتبر وسيلة تنقيفية يمكن من خلالها ان تصبح الوظيفة عمل او مدرسة يتعلم فيها العامل العمل الجديد كل يوم و لا يشعر بالملل او النهاية لطموحاته او لقدراته

فروج ، شعشوعة (2019: 10)

- المشاركة في اتخاذ القرارات :

ان بعد الموظف عن اتخاذ القرار يؤدي الى شعوره بانه مهمل و ان مشاركته غير مهمة ، و ان لاقيمة لرأيه في المسائل و الاحداث التي ترتبط بوظيفته ، مما يضيف اليه شعورا بالعجز و ينعكس ذلك سلبا على ردود افعاله و اهماله و عدم اكثرائه بالقرارات المتخذة و قلة تحمسه لتنفيذها و رفضه للتعاون مع الادارة

و لقد جاد الرب مزايا و عوائد للمشاركة في اتخاذ القرارات

- تحقيق درجات عالية من الرضا و الالتزام لدى العاملين

- زيادة الانتاجية و تخفيض معدلات الحوادث و التالف و الفاقد
- تحقيق معدلات ربحية اكثر و دعم نظم اجور و مكافآت متميزة للعاملين
- الادارة الفعالة لوقت الادارة العليا
- الحصول على آراء و اقتراحات و أفكار ابداعية و ابتكارية
- المساهمة في حل المشكلات و اتخاذ القرارات بطرق اكثر ديموقراطية
- بناء كوارر وظيفية و تأهيلية للترقي في المناصب القيادية مستقبلا
- بناء علاقات متوازية و ايجابية مع النقابات العمالية
- تحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء و رغباتهم و طموحاتهم

نهاد (2016: 23)

- الامان و الاستقرار الوظيفي

يعتبر الامان و الاستقرار الوظيفي من اهم ابعاد جودة الحياة الوظيفية فهو محدد مخم لصحة العاملين فرجع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي و انتهاء صورة القلق على ذلك المستقبل, ينتج عنه شعور العامل بالراح و الاستقرار النفسي مما يرفع من معنوياته و ينعكس ايجابا عليه و هو كذلك ثبات العامل في عمله و عم الانتقال الى تنظيم آخر , هذا اذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة و اخرى اجتماعية و نفسية متداخلة لتحقيق التكامل و الاستقرار

بوجمعة (2019: 23)

- الاجور و المكافآت :

تعتبر انظمة الاجور و المكافآت من اهم الانظمة و اكثرها تأثيرا في استقرار الفرد و اندماجه في عمله و تحقيق الرضا الوظيفي , فنقوم الاجور و الرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل و تقليل الغيابات و الانتظام بالعمل, ان الاجور تمثل اهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او على مستوى المنظمة .

هويدة (2018: 15)

اما بالنسبة للمنظمة فان الاجر يعتبر بمثابة وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل و ابقاءها في المنظمة، و وسيلة لتحقيق العدالة بين العاملين ، و عليه فان العناية بالاجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين و الادارة ، اذ ان الكثير من الاحصائيات تشير الى ان معظم الخلافات العملية مع الادارة سببها الاجر .

و يختلف نظام المكافآت عن الحوافز بان الاخير غالبا ما يكون منصوفا عليه في القانون ، و منها ما يمنح لكافة العاملين بغض النظر عن آدائهم مثل المزايا الاجتماعية و العلاوات الدورية و طبيعة العمل

سمر (2019: 17)

من خلال هذا الكلام يتبين ان لمفهوم جودة الحياة الوظيفية عدة ابعاد يتشكل منها تؤثر فيه كبعد الامن والصحة المهنية والترقية والمشاركة في القرارات وبهذا تبقى عبارة عن عملية دائمة ومستمرة هدفها الأول تحسين جميع الجوانب المادية والمعنوية للعامل داخل المنظمة

(3) اهمية جودة الحياة الوظيفية:

لقد واجهت المنظمات العديد من المشكلات و هذا راجع لعدم الاهتمام الكافي بجودة حياة العمل و هذا بالضبط ما يراه كل من (Klein&Gerald 1986) فهم يريان ان من بين اكثر الاسباب التي صوبت النظر نحوى جودة الحياة الوظيفية :

- هروب العمال من العمل سواء الهروب النفسي او الهروب الجسدي
- انخفاض الجانب الاجتماعي و الجانب الانساني في العمل
- قلة المنافسة و كذلك الحرص الشديد على خلق عميل دائم
- تغير و تطور احتياجات و طموحات الافراد فالفرد اليوم اكثر تعلما و استتارة و وعي من ذي قبل

هاشم (2017: 12-13)

و تتجلى اهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تاثيرها المباشر و الغير مباشر على الكثير من الظواهر و السلوكيات الدارية في المنظمات، و تاثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في آداء مهامها و تحقيق اهدافها و علاقاتها بالبيئة الخارجية و سواء كانت هذه العلاقات بين افراد او منظمات ، فقد اكدت العديد من البحوث و الدرايات التطبيقية التي اجريت في بيئات مختلفة ان تحسين نوعية العمل له تاثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة ، مما اوجد علاقات مباشرة و معنوية بين طبيعة نوعية البيئة

السائدة ومخرجات المنظمة ، لذلك يرى البعض ان درجة نجاح اي منظمة على المدى البعيد متوقف الى حد كبير على قدرة المنظمة و خلق بيئة عمل ملائمة

بهلالي (2019: 22)

و تحدد اهمية جودة الحياة الوظيفية فيما يلي :

- تقليل صراعات العمل بين العاملين و الادارة و ذلك بخلق بيئة عمل اكثر انتاجية و حل جميع المظالم و تهيئة مناخ عمل جيد يساعد في حل المشكلات .
- زيادة الطمانينة لدى العاملين و الموازنة بين اهدافهم الشخصية و اهداف المنظمة بشكل عام .
- تحسين العلاقات الانسانية في المنظمة و دعمها .
- انخفاض معدل الغياب للعاملين في المنظمة .
- زيادة الفعالية و الكفاءة التنظيمية داخل المنظمة.
- استثمار افضل و امثل في الموارد البشرية في المنظمة .

هاشم (2017: 13)

و قد ذكر مر سي ان اهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق العديد من الفوائد و المنافع الايجابية و التي تتمثل في تخفيض معدلات الغياب و دوران العمل كما انها تؤثر معنويا على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية و الرضى الوظيفي و العزلة الشخصية ، فضلا على انها لا تسهم في تعزيز قدرة المنظمة في استقطاب العاملين الكفاء فحسب بل تعزز ايضا قدرتها التنفسية .

و ترجع اهمية برامج الجودة الوظيفية بانها تمثل البذرة الاساسية لنجاح الكثير من المنظمات و ذلك الى ما بدر منها من زيادة الانتاجية و تحسينها و في الوقت نفسه حققت امال العاملين من خلال اشباع حاجاتهم و متطلباتهم جميعا في العمل .

معراجي (2017: 20-21)

من خلال النقاط المذكورة يظهر ان جودة الحياة الوظيفية لها تأثير سلبي كبير على المنظمة ان لم يتم العمل عليها بالشكل الجيد وعلاوة على تأثير العمل الذي يظهر في الهروب والتغيب عن العمل يتعدى الى السلوكيات والتأثير النفسي للمورد البشري وخلق بيئة عمل ملائمة هو الأساس الأول في نجاح نظام سيرورة أي منظمة

4) مقاييس جودة الحياة الوظيفية :

هناك اربع مجموعات من مقاييس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في :

1. مقياس الانتاجية :

يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية ، حيث تعتمد هذه المقاييس على بيانات مشتقة من السجلات و القوائم المالية للمؤسسة ، و تتميز هذه المقاييس في انها تعتمد على قياس الانتاجية و الجودة في شكل كمي بالاضافة الى قياسها للنتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية ، ورغم تمتع مقاييس الانتاجية و الجودة بهذه المزايا الى انها تواجه مشكلة اختلاف المقاييس في تعريفها و مدخلاتها و طريقة قياسها .

2. قياس درجة الرضا :

تعتمد مقاييس الرضى عن العمل على استقصاء اراء العاملين باستخدام قوائم استقصاء معدة بها اسئلة محددة يتم توزيعها على العاملين لجمع البيانات و قياس الرضى العام عن العمل او عن مكونات جودة الحياة الوظيفية عن ادارة برنامج جودة الحياة الوظيفية او عن ادوات برنامج جودة الحياة الوظيفية ، و لكن يعيب هذه المقاييس انها لا تعتمد على مقاييس موضوعية او كمية .

بوركيبة (2017: 39)

3. مقاييس حركة و تدفق العمالة :

تشير هذه المقاييس الى الالتزام التنظيمي و ارتباط الفرد بعمله و معدلات الغياب و التمارض ، و معدلات دوران العمالة ، و الحوادث و المرض و الاضرابات و توقف العمل .

5) المراجعة الادارية لجودة الحياة الوظيفية :

و يتم من خلال هذه الطريقة مراجعة ممارسات ادارة الموارد البشرية في المؤسسة و قدرتها على ادارة برامج جودة الحياة الوظيفية و مدى مقابلة هذه البرامج لتوقعات العاملين.

بوركيبة (2017: 39)

وعليه فان هذه المقاييس تقيس مجموع السلوكات والافعال التي تصدر على المورد البشري داخل بيئة العمل وضبطها بمجموعة من القوانين الإدارية للمنظمة هدفها قياس جودة الحياة الوظيفية

6) نظريات جودة الحياة الوظيفية :

1. نظرية التحليل النفسي :

صاحب مدرسة التحليل النفسي هو فرويد FREUD (1856_1939) : يرى فرويد ان جودة الحياة الوظيفية هي الشعور بالسرور و السعادة ، و تخفيف الآلام و هو هدف اساسي لسلوك البشري داخل بيئة العمل ، و ايضا تعني اشباع الغرائز اذ ان مبدا اللذة هو المبدا المسيطر على عملية الجهاز النفسي كما يعتقد ان الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات و التوترات النفسية نتيجة عدم قدرة الفرد على اشباع حاجاته مما يتولد عنها الصراعات و التوترات النفسية المتعددة .

بوجمعة (2019: 16)

2. المدرسة الانسانية (نظرية الحاجات) :

صاحب هذه النظرية هو ابراهام ماسلو (1908_1970) : يرى ماسلو زعيم المدرسة الانسانية و المنظر الرئيسي فيها .اذ تزعم هذا الاتجاه الجديد في علم النفس اطلق عليها "ماسلو" قوة ثلاثة بين التحليل النفسي و السلوكي و هو يؤكد على القيمة الذاتية لحياة العامل الوظيفية . و ان جودة حياة العمل تتوقف على مستوى اشباع الحاجات العليا للفرد كتحقيق الامن و الثقة بالذات فيؤدي ذلك به الى الشعور بالسعادة الوظيفية العميقة و سمو في العقل و اثناء حياة الفرد الداخلية .

"ايريك فروم" (1900-1980) : يعتقد فروم ان المراض النفسية تنتج عن صراع قائم بين سعي العمال لتحقيق اهدافهم الوظيفية داخل بيئة العمل و بين النظم و القوانين القائمة و المنظمة في المؤسسة التي تعارض هذا السعي .

و اشار ان جودة حياة العمل للموظف تنشأ من انتاجه و احساس الفرد بالواقع الملموس و اتخاده مع غيره مع احتفاظه بخصائص شخصية في آن واحد، و هي احساس الفرد العامل بالطاقة الحيوية الفياضة التي تتجم بارتباطه عن العالم الخارجي (مؤسسة او المصنع) ارتباطا منتجا.

بوركيبة (2017: 38)

"ادلر ADLER" (1870_1937) : يقول : >> ان الهدف النهائي لنشاط الانسان و كفاحه هو ان يحقق التفوق << .

و التفوق يتخذ نوعين :

- ان يتخذ الفرد شكل الرغبة في القوة و السيطرة على الآخرين و هو هدف خاطئ يتخذه الفرد العصبي.

- يتخذ شكل الكفاح من اجل التفوق نحو الكمال بطريقة تحقيق جودة الحياة الوظيفية و السعادة فيها هو هدف صحيح يمارسه الافراد الاصحاء .

بوركيبة (2017: 38)

من خلال مضمون النظريات الكلاسيكية يظهر ان لمفهوم جودة الحياة الوظيفية عدة اتجاهات اعتمد عليها المنظرين لتفسيرها وتعلقت هاته التفسيرات بالجوانب النفسية والحاجات الإنسانية وكما يشار في احدى هاته النظريات ان العمل والتفوق هو طريق تحقيق جودة الحياة الوظيفية

(7) اهداف جودة الحياة الوظيفية:

يشير جاد الرب الى ان اهداف جودة الحياة الوظيفية تهدف الى ما يلي :

- تحقيق مستويات عالية من الرضى و الولاء التنظيمي للعاملين .
 - تحقيق مستويات عالية من رضى العملاء و البيئة الخاصة للمنظمة .
 - تحقيق مستويات عالية من رضى اصحاب الاعمال .
- و يرى صالح ان الالتزام ببرامج جودة الحياة الوظيفية يؤدي الى التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية من خلال توفير بيئة عمل اكثر مرونة و تنافسية و ولاء و دافعية .

معراجي(2017:23)

و لقد حدد عارف (2011 م) اهداف الموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية في ما يلي:

- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية و العملية و تنمية و مواكبة القدرات و الخبرات للموظفين .
- الاستفادة من فرص الترقية و التدرج الوظيفي فيما يحقق الذات .
- الحصول على مستوى مناسب من الاجور و العلاوات .
- اشباع الحاجات الانسانية الاساسية و الامنية و الاجتماعية و حاجات المكانة و التقدير و تحقيق الذات .

هاشم (2017: 14)

و رأى Hian، و آخرون بان فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية تظهر على كل من الموظفين و ارباب العمل كما يلي :

- الشعور بالامان الوظيفي.
- امكانية الترقية و التقدم .
- اجور و تعويضات عادلة و كافية .
- توفير ظروف عمل صحية و آمنة.
- التكامل الاجتماعي، و الالتزام الدستوري.

اسامة (2012 : 13)

من خلال نقاط الأهداف المذكورة يتضح ان جودة الحياة الوظيفية لها طابع مميز في تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي ولها تأثير واضح على الحياة العملية والشخصية للمورد البشري داخل وخارج بيئة العمل

(8) العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية:

يعتبر العمل محور اهتمام الفرد باعتباره انعكاسا لمستوى مهارته ومجالا لتطبيق مايتوافر لديه من قدرات وخبرات وماحصل عليه من معرفة ووفقا لنظرية (هرزبرج) فان العمل نفسه يمثل أحد مصادر الرضا الوظيفي بسبب الخصائص المميزة ومن خلال رأي فلاسفة وعلماء الاطار النظري الذي يشير بصفة عامة الى ان الرضا عن الوظيفة ينبئ بجودة الحياةلما يحققه من اشباع لدى الأفراد على المستوى المادي والمعنوي من خلال مؤشرات جودة الحياة المهنية والتي تتمثل بمستوى رضا الفرد عن مهنته و مستوى الدافعية والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته وقدرته على التوافق مع واجبات عمله

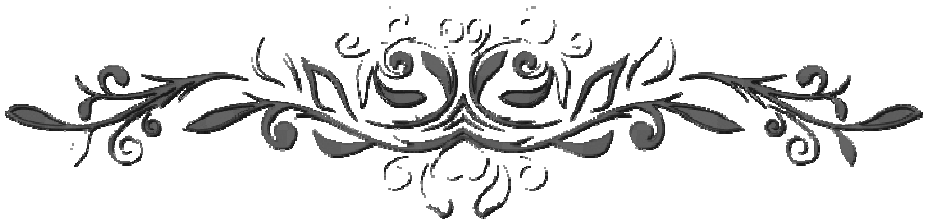
بن عيسى (2019:161)

خلاصة:

يتبين من خلال ماسبق ان الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية يعبران عن نتاج المنظمة المتطورة ومدى اهمية الفرد داخل المنظمة كما ان مستويات الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية تعكس مدى دفاعية الفرد نحو الانجاز واتجاهته نحو تحقيق الاهداف، ايضا هذان المتغيران هما نقطة الفرق في تغيير اهداف المنظمة بين نظام العمل الكلاسيكي والحديث وهذا ما بينته عناصر هذا الفصل



الجانب الميداني



الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1) الدراسة الاستطلاعية
- 2) الدراسة الأساسية
 1. منهج الدراسة
 2. عينة الدراسة
 3. أدوات الدراسة
 4. الأساليب الإحصائية
 5. حدود الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل من الدراسة على اهم مراحل هذا البحث والغاية من هذا الفصل جمع القدر الكافي من المعلومات على مجتمع الدراسة وكذلك اختيار العينة المناسبة لتطبيق الدراسة عليها وتم في هذا الفصل استخدام العديد من الأدوات لتسهيل عملية التطبيق واخذ القدر الكافي من المعلومات والتركيز على اهم المحطات المنهجية

1) الدراسة الاستطلاعية:

تم من خلال هذه الدراسة تحديد الهدف المراد دراسته وتعد هذه الدراسة من اهم مراحل اعداد هذا البحث حيث تمت من خلالها ضبط عينة الدراسة وتكونت من مجموعة أساتذة مثبطين وتم استخدام اداة المقابلة في هذه الدراسة وتمت مع 05 اساتذة مثبطين وكانت أسئلة المقابلة حول طبيعة العمل وتأثيره في تحقيق الرضا الوظيفي في ظل جائحة كورونا وكذلك التعرف على البرامج التدريسية ومدى التزام الاساتذة بها وايضا مدى تطبيق الاساتذة لنظام البروتكول الصحي.

وكانت اسئلة المقابلة كالاتي :

كم سنة وانت في العمل؟

هل ترى ان هذا العمل يلبي حاجاتك المعنوية والاجتماعية؟

كيف كان العمل في ظل جائحة كورونا وهل تغير أداءك في العمل قبل وبعد الجائحة وهل كان التغيير للأحسن او للأسوأ

كيف كان التزامك بالبروتكول الصحي؟

وكانت الاجابات كالتالي

• **الحالة الأولى:**

- 15 سنة
- المعنوية نعم كوني احب المهنة بصدق والاجتماعية لا كون الجهد المبذول لا يتناسب مع الراتب
- صعب جدا بين عدد الساعات المضافة وكثرة الافواج وتغير الامر للأسوأ لإن عدد الزاد المعرفي اكبر من الحجم الساعي المبرمج
- 100% من حيث الكمامة والمطهرات واجبار التلاميذ على سلامة الارواح

• الحالة الثانية :

- 24 سنة
- نعم
- ضغط نفسي وتخوف
- 100% ثم نقص الى 60%

• الحالة الثالثة :

- 16 سنة
- لا من حيث الاجتماعية لإنني لا أستطيع أن اوفق بين عملي والاعتناء بعائلتي
- عادي لكن كانت هناك صعوبة في انهاء البرنامج الدراسي نظرا لتقسيم العدد الساعي لكن قدمت دروس عن طريق تطبيق الزوم وكان ناجحا بفضل الله
- جيد

• الحالة الرابعة :

- 29 سنة
- بالتأكيد يلبي حاجاتي المعنوية ولكن للأسف لا يصل الى مستوى طموحاتي المادية
- متدهور للغاية بسبب زيادة عدد الافواج والحجم ساعي ولكن في القسم كان الامر اسهل نظرا لتقليص عدد التلاميذ والكارثة كانت في تقليص الحجم الساعي للمادة مع الابقاء على نفس البرنامج
- ملتزمة للغاية .

• الحالة الخامسة:

- خمسة سنوات
- لا جهد كبير لا يتناسب مع الراتب
- مقدم على الانترنت من خلال تطبيق الزوم .أكيد للاحسن
- 70%

2) الدراسة الأساسية:

1. منهج الدراسة :

في اطار البحث يجب على الباحث ان يعتمد على منهج يسهل عليه العمل وكذلك يكون هذا المنهج كافي للاحاطة بجميع جوانب دراسته ويتحرى الباحث الدقة في المنهج والمصدقية في نتائجه والمناهج المتاحة للبحث كثيرة وكل باحث يختار المنهج الذي يتناسب مع موضوع دراسته والنتائج المرجوة منه والاطافة التي يضيفها للبحث

وهذا الموضوع يتلائم مع (المنهج الوصفي الارتباطي) وهو والذي يعتمد على دراسة السلوك الظاهر أو بالأحرى دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا وكما".

طباعة(2007: 319)

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه من بين اهم مميزات هذا المنهج انه يدرس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

2. عينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة أساتذة التعليم الثانوي (لمتقنة السعيد بن شايب بسكرة)وتكونت العينة من 41 استاذ مثبت وقد تم اختيار 34 مفردة في عينة الدراسة وتم اختيارها بالطريقة القصدية

3. أدوات الدراسة

• مقياس الرضا الوظيفي :

- وصف المقياس:

احتوت الاستبانة على قسمين رئيسيين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على مقياس الرضا الوظيفي من تصميم الباحث ويتكون من (44) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي:

1- الراتب والحوافز و يتكون من (11) عبارة وهي العبارات من (1-11)

2- العلاقة مع الإدارة و يتكون من (11) عبارة وهي العبارات من (12-22)

3- العلاقة مع الزملاء و يتكون من (11) عبارة وهي العبارات من (23-33)

4- بيئة العمل و يتكون من (11) عبارة وهي العبارات من (34-44)

جدول رقم (1) يوضح العبارات التي تم تعديلها لمقياس الرضا الوظيفي بناءً على آراء المحكمين

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1	يتناسب الراتب الذيأتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل	راتبي يتناسب مع جهدي المبذول في العمل
2	يتناسب الراتب الذى أتقاضاه مع متطلبات معيشتي	يغضى راتبي متطلبات معيشتي
3	نسبة التوفير من الراتب الشهري مناسبة	استطيع أنأوفر من راتبي
4	مقدار الزيادة السنوية على الراتب	مقدار الزيادة السنوية على راتبي مرضية لي
5	العائد الماليالشهري مناسب مقارنة مع زملاء المهنة في نفسالدرجة الوظيفية بمكان عملي	عائديالمالي مرضى مقارنة مع زملائي بالعمل
6	العائد الماليالشهري مناسب مقارنة مع زملاء المهنة في نفسالدرجة الوظيفية بمؤسسات أخرى	عائديالمالي مرضى مقارنة مع زملائي في نفس الدرجة الوظيفية بالمؤسسات الأخرى
7	توجد آلية واضحة للحوافز و المكافآت المالية	توجد معايير واضحة للحوافز المالية
8	في ضوء الراتب الذى أتقاضاهفإننيأفكر في ترك العمل	ضعف راتبيجعلنيأفكر في ترك العمل
9	تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون بين العاملين	تشجع الإدارة على تنمية روح التعاون بين العاملين
10	تشجع الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات	ترحب الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات
11	النزاهة والموضوعية لدى الإدارةفي تطبيق الأنظمة على العاملين	توجد نزاهة لدى الإدارةفي تطبيق الأنظمة على العاملين
12	هنالك موضوعية و عدم تحيز في المعاملة بين العاملين	هنالك عدم تحيز في المعاملة بين العاملين
14	الصدق و اللطف في التعامل بين العاملين	الصدق في التعامل بين العاملين هو السائد
15	تهتم الإدارة بالموضوعية في تقييم الأداء	الإدارة موضوعية في تقييم أدائي

بعد الحذف والتعديل لبعض البنود أصبح المقياس في صورته النهائية يحتوي على (44) بندا أبو

بكر(2017: 60)

-

- طريقة تصحيح المقياس:

استخدم الباحث طريقة ليكرت للإجابة على تساؤلات الدراسة، وبناءً على توجيهات المحكمين تم تعديل الخيارات إلى ثلاثة، وللتحقق من فرضياتها تم إعطاء الدرجة (3) لكل إجابة "موافق" و الدرجة(2) لكل إجابة " محايد" و الدرجة (1) لكل إجابة "غير موافق" و العكس في حالة العبارة السالبة .

- إجراءات الصدق والثبات:

لحساب الصدق الثبات تم تطبيق المقياس على 34 عينة من مجتمع الدراسة ، و تم حساب الصدق و الثبات عن طريق البرنامج الإحصائي spss و تم تطبيق معاملي الارتباط ألفا كرونباخ و سبيرمان براون و كانت النتائج كالتالي :

الجدول رقم(2): يوضح قيمة معامل الصدق و الثبات لمقياس الرضا الوظيفي

المقياس الرضا	ألفا	سبيرمان براون
قيمة معامل الارتباط	0.74	0.62

تم التحصل على النتائج عن طريق البرنامج الإحصائي spss انظر الملحق(5)

من خلال الجدول نلاحظ أن المقياس حقق الصدق و الثبات الكلي عند مستوى الدلالة 0.01 .

• استبيان جودة الحياة الوظيفية:

- وصف الاستبيان : يتكون استبيان جودة الحياة الوظيفية من 10 بنود تقيس مستوى جودة

الحياة الوظيفية في ظل جائحة كورونا

ويتكون من 3 بدائل :

موافق تم إعطائها قيمة 03

محايد تم إعطائها قيمة 02

وغير موافق تم إعطائها قيمة 01

وتم تصميم الاستبيان من طرف الطالب

- إجراءات الصدق والثبات:

- صدق المحكمين:

تم تحكيم الاستبيان من طرف 04 أساتذة من جامعة محمد خيضر بسكرة انظر الملحق رقم ...

- حساب الصدق والثبات الكلي للاستبيان:

لحساب الصدق والثبات تم تطبيق الاستبيان على 34 عينة من مجتمع الدراسة وتم التوصل الى النتيجة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss من خلال المعاملين الفا كرونباخ

وسبيرمان براون

-قيمة الفا 0.67

-قيمة سبيرمان 0.69

-من خلال الجدول نلاحظ ان استبيان جودة الحياة الوظيفية حقق الصدق والثبات الكلي عند مستوى

الدلالة 0.01

الجدول رقم(3): يبين قيمة معامل الصدق و الثبات لاستبيان جودة الحياة الوظيفية .

استبيان جودة الحياة	ألفا	سبيرمان براون
قيمة معاملالثبات	0.67	0.69

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(6)

من خلال الجدول نلاحظ ان استبيان جودة الحياة الوظيفية حقق الصدق و الثبات الكلي عند

مستوى الدلالة 0.01

4. الأساليب الإحصائية :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية :

- معامل الارتباط بيرسون

- سبيرمان براون

- الفا كرونباخ

- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss

5. حدود الدراسة :

- الحدود المكانية:

تقع متقنة السعيد بن شايب في حي المجاهدين بسكرة يحدها من الجنوب محطة المسافرين

القديمة ،و من الشمال متوسطة محمد بجاوي العربي ، ومن الشرق الطريق الوطني بسكرة /باتنة ، ومن

الغرب حي المجاهدين

ولد الشهيد محمد السعيد بن الشايب بتاريخ: 08 جويلية 1931 ببسكرة ، زاول دراسته بها واشتغل

محاسبا ماليا لدى احد التجار كان الشهيد من بين أعضاء الخلايا السرية في مدينة بسكرة وبعد اندلاع

الثورة التحريرية التي القبض عليه سنة 1955 وبعد اطلاق سراحه التحق بصفوف جيش التحرير الوطني ، شارك الشهيد في العديد من العمليات واستشهد بعد اصابته بجروح تعرض لها على اثر كمين نصبته قوات الاحتلال بمنطقة طولقة يوم 28 نوفمبر 1957

- طاقة استيعاب التلاميذ: 800 تلميذ

- الشعب التي تحتويها: علوم تجريبية، تقني رياضي، اداب وفلسفة

- السنة التي باشرت فيها العمل: 1984

- عدد الأساتذة المثبتين: 40 استاذ / عدد الأساتذة الغير مثبتين: 01

- عدد العمال اجمالي اداريين وأساتذة مراقبين وعمال: 60

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة انظر الملحق رقم(12)

- الحدود الزمانية:

- امتدت هذه الدراسة ما بين 13 مارس الى غاية 13 جوان 2021

تمت هذه الدراسة أيضا في فترة جائحة كورونا التي شهدتها البلاد و التي كان لها تأثير على المؤسسات بصفة عامة و المؤسسات التعليمية بصفة خاصة، اذ تم التغيير الاضطراري لنظام المؤسسات التعليمية من حيث الزمن و حجم البرامج التعليمية و تغيير طريقة التدريس من الحضور الى التعليم عن بعد، لهذا كان لها تأثير سلبي و إيجابي عن سير الدراسة مما اثر أيضا في نتائج هذه الدراسة

خلاصة:

تم في هذا الفصل العمل على جميع الإجراءات المنهجية التي تتناسب مع هذه الدراسة من إجراءات الدراسة الاستطلاعية والأسئلة الخاصة بها والدراسة الأساسية للموضوع وعينة الدراسة والادوات المستخدمة فيها ونوع المنهج المستخدم وكذلك الاساليب الإحصائية وايضا حدود الدراسة الزمانية والمكانية

الفصل الرابع : عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

(1 عرض و تفسير نتائج الأسئلة الفرعية

1. عرض و تفسير نتائج السؤال الأول

2. عرض و تفسير نتائج السؤال الثاني

3. عرض و تفسير نتائج السؤال الثالث

4. عرض و تفسير نتائج السؤال الرابع

(2 عرض و تفسير نتائج السؤال الرئيسي

(3 النتائج العامة

خلاصة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل ابرز الخصائص التي يتميز بها الجانب الميداني في البحوث وهو التحصل على نتائج الدراسة والتأكيد على أهدافها وأهميتها وأمكانية دراستها ميدانيا وكل هذا كان بعد التحصل على الادوات اللازمة ودراسة المعلومات المتحصل عليها وتحليلها بأسلوب علمي ذا توجه ميداني قابل للتقنين

1) عرض و تفسير نتائج الأسئلة الفرعية :

1. عرض و تفسير نتائج السؤال الأول :

- السؤال الاول:هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد الحوافز والراتب وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة (السعيد بن شايب)بسكرة

- الجدول رقم(4): يبين العلاقة بين بعد الراتب والحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد الراتب و الحوافز و جودة الحياة الوظيفية	0.20	عند 0.01

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(7)

- نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط هي 0.20 عند مستوى الدلالة 0.01

وعليه نقول ان الاجابة على السؤال الاول لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد الراتب والحوافز وجودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب وذلك راجع لعدة اسباب منها قلة الحوافز المادية والمعنوية في ظل جائحة كورونا مع زيادة الحصص وتقسيم الافواج وكذلك نقص الدعم الصحي كالمعقمات والاقنعة الواقية خلال فترة الوباء ا ومستوى التحفيز كان منخفض حتى قبل جائحة كورونا وهذا ما يتوافق مع دراسة بن بية.احمد(جودة الاداء التدريسي لاساتذة التعليم الثانوي في ضوء المقاربة بالكفاءات) حيث شهد قطاع التربية العديد من الاحتجاجات والاضربات المتكررة يعكس اهتمامات وانشغلات اساتذة التعليم الثانوي

2. عرض و تفسير نتائج السؤال الثاني :

- السؤال الثاني هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الإدارة وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة
- الجدول رقم(5): يبين العلاقة بين بعد العلاقة مع الإدارة وجودة الحياة الوظيفية الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد العلاقة مع الادارة و جودة الحياة الوظيفية	0.25	عند 0.01

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(8)

- نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط هي 0.25 عند مستوى الدلالة 0.01
- وعليه نقول ان الإجابة على السؤال الثاني لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الإدارة وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

وذلك راجع للمشاكل والضغوطات التي تعاني منها إدارة الثانوية وعجزها عن وضع خطط وبرامج تدريسية مناسبة وهذا ما اتفقت معه دراسة اوكل (مدى تحقيق الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي) حيث كانت نسبة التعامل متوسطة في اتخاذ القرارات والتوجيه

3. عرض و تفسير نتائج السؤال الثالث :

- السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الزملاء وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

- والجدول رقم(6):بين العلاقة بين بعد العلاقة مع الزملاء وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد العلاقة مع الزملاء و جودة الحياة الوظيفية	0.09	عند 0.01

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(9)

- نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط هي 0.09 عند مستوى الدلالة 0.01

وعليه نقول ان الإجابة عن السؤال الثالث لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الزملاء وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

-وهذا يعود لعدة أسباب نذكر منها (البروتكول الصحي وضرورة التباعد الجسدي وتقسيم البرامج التدريسية بالفترات الصباحية والمسائية أضعف فعالية علاقة الأساتذة فيما بينهم

4. عرض و تفسير نتائج السؤال الرابع :

- السؤال الرابع:هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة
- و الجدول رقم(7):يبين العلاقة بين بعد بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية	0.05	عند 0.01

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(10)

- نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة معامل الارتباط هي 0.05 عند مستوى الدلالة 0.01

- وعليه نقول ان الإجابة على السؤال الرابع لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

وهذا راجع لعدة أسباب نذكر منها عدم توفير بيئة وظروف عمل ملائمة كالإضاءة والتهوية وعدم توفير وسائل وموارد متاحة كافية للقيام بالعمل على افضل وجه وكذلك نقص التقنيات الحديثة لعملية التدريس وهذا ماتوافق مع دراسة دبوشة(مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية) والتي اثبتت ان بيئة العمل تؤثر في مستوى رضا الأستاذ بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة او الجنس او التخصص

(2) عرض و تفسير نتائج السؤال الرئيسي :

- واجابة عن التساؤل الدراسة هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة
- والجدول(8): التالي يبين قيمة معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي ف ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية	0.09	عند 0.01

تم التحصل على النتائج من خلال البرنامج الاحصائي spss انظر الملحق رقم(11)

- نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة معامل الارتباط هي 0.09 عند مستوى الدلالة 0.01
- وعليه نقول لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة .

و ذلك راجع لعدة أسباب عانت و تعاني منها المنظومة التربوية منذ سنوات كالإضراب و نقص الحوافز و تلبية حاجات الأستاذ وأيضا طرق التسيير المتدهورة و ازداد الامر سوءا بحلول ازمة كورونا، و أيضا يرجع انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و تأثيره السلبي على مستوى جودة الحياة الوظيفية الى ظروف بيئة العمل التي عاشتها المؤسسة قبل و اثناء الجائحة و عدم احترام البروتوكول الصحي و التقيد

بالتدابير الوقائية و هناك دراسات اثبتت تدهور ظروف العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي و التي أثرت على مستوى الرضا الوظيفي و طبعاً ينعكس على مستوى جودة الحياة الوظيفية، منها دراسة براهيم و قرين، (مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالاستاذ، بالعمل و بيئة العمل)، حيث بينت عدم رضا أساتذة التعليم الثانوي عن بيئة العمل و أيضاً تبين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عن نظام العمل المطبق في القسم و أساليب الإدارة في معاملة الأساتذة و حل المشكلات و أسلوب تقييم الأساتذة و الصلاحيات المعطاة للعمل .

(3) النتائج العامة :

انطلاقاً من اهداف الدراسة المتمثلة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا و أيضا نقاط العلاقة بينهما و قد تم تطبيق هذه الدراسة على أساتذة متقنة السعيد بن شايب بسكرة و تم التوصل الى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية و ذلك راجع لعدم توفر الابعاد التالية :

- الراتب و الحوافز .
- العلاقة مع الإدارة.
- العلاقة مع الزملاء.
- بيئة العمل

خلاصة:

تم التوصل في هذا الفصل الى العديد من النتائج بعد الدراسة والتحليل و من خلال هذه النتائج تم الوصول الى مجريات هذه الدراسة والاحاطة بالقدر الممكن من جوانبها وبعد التحليل لنتائجها اظهرت انها لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لإساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب بسكرة وايضا اظهر هذا الفصل نتائج كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي بحيث مس جميع ظروف المنظمة من حيث الحوافز وجماعة العمل والتسيير الاداري وايضا بيئة العمل



الحائمة



خاتمة

في مجموع الجهود التي تبذلها المنظمة الحديثة و التي تقاوم بها التحديات و المنافسات الداخلية و الخارجية ، اصبح المورد البشري هدف كل المخططات الاستراتيجية التي تقوم عليها المؤسسات باعتبارها الركيزة المثلى التي تحافظ على استقرار المؤسسة .

كما يعد تحقيق جودة الحياة الوظيفية الاتجاه الداعم لايجاد بيئة عمل امنة و صحية و مناسبة تتوفر فيها اشكال مشاركة العاملين في عمليات الادارة و اتخاذ القرارات من جهة و الاهتمام بالحياة الاسرية من جهة اخرى بما يحقق التوازن بين بيئة العمل و المتطلبات العائلية ، و ذلك لان جودة الحياة الوظيفية تمثل الاعمال و الافعال و الممارسات التي تقوم بها الادارة من اجل تحقيق الرضى الوظيفي للعاملين و اسعادهم و شعورهم بالثقة و الاطمئنان في حياتهم الوظيفية في ظل الجائحة ، و هذا ما بينته هذه الدراسة المطبقة على أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة و التي تدرس طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا حيث اظهرت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ذلك بدراسة جميع ابعاده و ايضا مستوى جودة الحياة الوظيفية و بينت ايضا اختلال العلاقة بينهما و كانت نتائج التساؤلات كالتالي :

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الراتب و الحوافز و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة .
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الإدارة و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة .
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقة مع الزملاء و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة .
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة .

و بالتالي كانت نتائج السؤال الرئيسي : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمتقنة السعيد بن شايب ولاية بسكرة .



قائمة جمل مرجع



- أحمد، إبراهيم أحمد .(2000). *الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية* . القاهرة : دار الفكرالعربي .
- أسامة، زياد البلبيسي.(2012). *جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة* . رسالة ماجستير في إدارة الاعمال.(بحث منشور).فلسطين
- بشايينية ،ساعد .(2002). *تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية* .دون طبعة.الجزائر :جامعة منتوري قسنطينة .
- بن سهل ، ليندة .(2014) . *الحوافز و علاقتها بالرضا الوظيفي "دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعوان الحماية المدنية - بسكرة -* : مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم . بحث منشور . الجزائر . جامعة بسكرة .
- بهاللي،مفيدة.(2019).*اثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية* رسالة ماجستير في علوم التسيير.(بحث منشور). الجزائر : جامعة بسكرة .
- بوجمعة، أحمد.(2019). *اثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل* . مذكرة لنيل شهادة الماستر لعلوم التسيير.(بحث منشور).الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة
- بوركيية، ثورية .(2017). *ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية* . مذكرة لنيل شهادة الماستر .(بحث منشور).الجزائر: جامعة قاصدي مرباح . كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية .
- حامد، خالد .(2011). *نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيوقتصادية في الجزائر* . دون طبعة. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية
- الدقس، محمد عبد المولى .(2005). *علم اجتماع الصناعي* . عمان . الأردن :دار مجدلاوي للنشر والتوزيع
- زويلف، مهدي.(2005). *إدارة الأفراد مدخل كمي* . الطبعة الثالثة . عمان: بدون دار نشر .
- سالم ، وآخرون.(1995) . *المفاهيم الإدارية الحديثة* . الطبعة الخامسة . الأردن :مركز الكتب الأردني

- سمر، سعيد البياري.(2019).جودة الحياة و تأثيرها على الإلتزام التنظيمي الموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال.(بحث منشور). فلسطين: كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية. الجامعة الإنسانية. غزة
- السيد، مصطفى أحمد.(2004).إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري .دون طبعة. القاهرة .مصر: دار المعادي الجديدة.
- شعشوعه، ياسين.(2019).جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي. مذكرة لنيل شهادة الماستر.(بحث منشور).الجزائر: جامعة جيلالي بونعامة . كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .
- طلعت ،إبراهيم لطفي .(2007). علم اجتماع التنظيم . دون طبعة . القاهرة :دار غريب
- عبد الحي، عبد المنعم.(1984) . علم اجتماع الصناعي . مصر: المكتب الجامعي الحديث
- علاقي، مدني .(1981) .الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية .جدة: دار تهامة
- علي طه ،أبو بكر هارون .(2017) .الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية العميان، محمود.(2005) .السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال .الطبعة الثالثة . عمان :دار وائل للنشر والتوزيع .
- الفريجات وخضير ،كاظم حمود و الشهابي ، أنعام و اللوزي، موسى سلامة.(2009) . السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة . عمان .الأردن: دار إثراء
- فؤاد نواوي فلمبان، إيناس.(2008) .الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة : رسالة لنيل شهادة الماجستير . المملكة العربية السعودية .جامعة أم القرى .
- كلا لده، طاهر.(2011) .الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.دون طبعة. الأردن .دار اليازوردي للنشر والتوزيع .
- مدحت ،أبو النصر .(2007) .الإدارة علم ومهنة. مصر :دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة
- مسعود ،بورغدة محمد و ميروح، عبد الوهاب .(2014). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء : دراسة نظرية في الميدانين الصناعي و التربوي . الجزائر . مخبر التقنيات النفسية و التربوية جامعة قسنطينة2 .

- معراجي، سالم .(2017).*جودة حياة العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي*. مذكرة لنيل شهادة الماستر.(بحث منشور). الجزائر :جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم .
- نجم ،عبد الله وعباس ،حسين جواد .(2010).*الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية* . عمان. الأردن: دار اليازوردي للنشر والتوزيع .
- نهاد، عبد الرحمان الشنطي .(2016).*واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقته بأخلاقية العمل*. رسالة ماجستير في إدارة الدولة و الحكم الرشيد. (بحث منشور) . فلسطين .
- نوري ،منير .(2014).*تسيير الموارد البشرية* . الطبعة الثانية. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية.
- هاشم، عيسى عبد الرحمان ابو حميد.(2017).*اثر حياة جودة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية*. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال. (بحث منشور). فلسطين.كلية التجارة في الجامعة الإسلامية غزة.
- هويذة، علي محمد عطا المنان .(2018).*جودة حياة العمل و أثرها على الاستغراء الوظيفي للدور الوسيط لرأس المال النفسي*. رسالة ماجستير العلوم في ادارة الاعمال . (بحث منشور). السودان .



الملاقاة



قائمة الملاحق:

الملحق رقم (1) يبين مقياس الرضا الوظيفي



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر _ بسكرة _

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

أخي الموظف أختي الموظفة (استاذ / استاذة)

نقوم الآن بإعداد دراسة علمية حول " الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة
الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا" لذا نرجو منكم التفضل
بالإجابة على جميع الأسئلة و ذلك بوضع علامة (X) أمام الجملة المناسبة، مع العلم أن
هذه الإجابة لن تستخدم إلا لغرض علمي بحت . و شكرا

السنة الدراسية: 2020 / 2021

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس : أستاذ استاذة

السن : 22 الى 27 سنة من 28 الى 35 سنة 36 الى 45 سنة

46 سنة فما فوق

الحالة المدنية : متزوج أعزب مطلق أرمل

المحور الثاني : مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	يتناسب راتبيا لذيأتقاضاه مع مؤهليالعلمي			
2	راتبي يتناسب مع جهدي المبذول في العمل			
3	يغطى راتبي متطلبات معيشتي			
4	استطيع أنأوفر من راتبي			
5	راض عن مقدار الزيادة السنوية على راتبي			
6	توجد معايير واضحة للحوافز المالية			
7	دخلي من الراتب والحوافز يشجعني على القيام بالعمل بشكل أفضل			
8	عائديالمالي مرضى مقارنة مع زملائي في نفس الدرجة الوظيفية بالعمل			
9	عائديالمالي الشهري مناسب مقارنة مع زملائي في نفس الدرجة الوظيفية بالمؤسسات الأخرى			
10	يضايقني كثيرا إذا تأخر صرف المرتبات عن موعدها المحدد			
11	ضعف راتبي يجعلني أفكر في ترك العمل			
12	أجد التقدير من الإدارة لجهدي المبذول في العمل			

			الإدارة موضوعية في تقييم أدائي	13
			تحرص الإدارة على سماع المقترحات لتطوير العمل	14
			تسهم الإدارة في حل مشكلات العاملين	15
			شعر برضا تام عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين	16
			تشجع الإدارة على تنمية روح التعاون بين العاملين	17
			ترحب الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات	18
			تعمل الإدارة على توظيف قدرات الشخص المناسب في المكان المناسب	19
			يوجد عدل في توزيع واجبات العمل بين العاملين	20
			تهتم الإدارة بتدريب العاملين بطريقة مناسبة	21
			توجد نزاهة لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة على العاملين	22
			التعاون جيد بيني وبين زملائي في العمل	23
			اشعر باحترام الآخرين في العمل	24
			يقدر زملائي الجهد الذي ابذله لتحقيق جودة الأداء	25
			مناخ العمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	26
			اشعر براحة نفسية مع زملاء العمل	27
			يوجد ترابط اجتماعي بين الزملاء	28
			يوجد تبادل للخبرات ما بين الزملاء	29
			علاقتي بالزملاء تتسم بروح الفريق الواحد	30
			هنالك عدم تحيز في المعاملة بين العاملين	31
			نلجأ لبعضنا البعض لحل مشاكلنا الشخصية	32

			الصدق في التعامل بين العاملين هو السائد	33
			تتم مراعاة جودة التهوية في مكان عملي	34
			تتم مراعاة الإضاءة المناسبة في مكان عملي	35
			تتم مراعاة الجدية في نظافة مكان عملي	36
			الموارد المتاحة كافية للقيام بالعمل على أفضل وجه	37
			اشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة في العمل	38
			تتوفر الخصوصية في مكان أداء العمل	39
			يوفر ليعملي خدمة تلقى العلاج عبر التامين الصحي	40
			يوفر ليعملي فرص اكتساب خبرات جديدة	41
			تتوفر فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية	42
			فرص الترقى متاحة بمعايير عادلة	43
			كون على أتم استعداد للعمل ساعات إضافية إذا دعت الضرورة	44

الملحق رقم (2) يبين قائمة الاساتذة المحكمين لمقياس الرضا الوظيفي

الجامعة	الاساتذة
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	أ.د. على فرح احمد فرح
جامعة الخرطوم	د. عمر محمد على يوسف
جامعة الخرطوم	د. حاتم إدريس صالح
جامعة الرباط الوطني	د. أحمد حامد أبو سن
جامعة الرباط الوطني	د. هجو الإمام محمد النور

الملحق رقم (3) يبين استبيان جودة الحياة الوظيفية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر _ بسكرة _

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

أخي الموظف أختي الموظفة (استاذ / استاذة)

نقوم الآن بإعداد دراسة علمية حول " الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا" لذا نرجو منكم التفضل بالإجابة على جميع الأسئلة و ذلك بوضع علامة (X) أمام الجملة المناسبة، مع العلم أن هذه الإجابة لن تستخدم إلا لغرض علمي بحت . و شكرا

السنة الدراسية: 2021/2020

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس : أستاذ استاذة

السن : 22 الى 27 سنة من 28 الى 35 سنة 36 الى 45 سنة

46 سنة فما فوق

الحالة المدنية : متزوج أعزب مطلق أرمل

جودة الحياة

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أجد زملائي متعاونين في ظل هذه الجائحة			
2	اساهم في مساعدة ادارة المؤسسة في توعية زملائي بالارشادات الصحية			
3	اشعر بالتعاون المتبادل بين الزملاء في ظل الازمة			
4	افهم بوضوح نظام عمل المؤسسة الجديد			
5	حجم العمل مناسب مع البرنامج الجديد المؤطر			
6	لدي حرية العمل في ظل الازمات			
7	انا راض بدوام العمل الجديد			
8	استسهل اتباع البروتوكول المؤطر من طرف المؤسسة			
9	الادارة تساعدنا على حل المشاكل المترتبة عن البروتوكول			
10	اثق بالتسيير الاداري بمؤسستي في ظل الازمات			

الملحق رقم (4): يبين قائمة الاساتذة المحكمين لاستبيان جودة الحياة الوظيفية

الجامعة	الاساتذة
جامعة محمد خيضر بسكرة	د/ عصمان بو بكر
جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د / حليلو نبيل
جامعة محمد خيضر بسكرة	د/ سوريا عثمانى مرابط
جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د/ زمام نور الدين

الملحق رقم (5): يبين قيمة معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي في برنامج spss

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Reliability Statistics

	Part 1	Value	.174
		N of Items	5 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.683
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.532
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.695
	Unequal Length		.695
Guttman Split-Half Coefficient			.662

a. The items are: s1, s2, s3, s4, s5.

b. The items are: s6, s7, s8, s9, s10.

الملحق رقم(6): يبين قيمة معامل الثبات لاستبيان جودة الحياة الوظيفية في برنامج spss

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	44

Reliability Statistics

	Part 1	Value	.813
		N of Items	22 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.483
		N of Items	22 ^b
		Total N of Items	44
Correlation Between Forms			.452
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.623
	Unequal Length		.623
Guttman Split-Half Coefficient			.621

a. The items are: s1, s2, s3, s4, s5, s6, s7, s8, s9, s10, s11, s12, s13, s14, s15, s16, s17, s18, s19, s20, s21, s22.

b. The items are: s23, s24, s25, s26, s27, s28, s29, s30, s31, s32, s33, s34, s35, s36, s37, s38, s39, s40, s41, s42, s43, s44.

الملحق رقم(7): يبين قيمة معامل الارتباط لبعد الراتب و الحوافزو جودة الحياة الوظيفية في برنامج

spss

Correlations

	VAR00001	VAR00002
Pearson Correlation	1	-.202-
الراتب و الحوافز Sig. (2-tailed)		.245
N	35	35
Pearson Correlation	-.202-	1
جودة الحياة الوظيفية Sig. (2-tailed)	.245	
N	35	35

الملحق رقم(8): يبين قيمة معامل الارتباط لبعد العلاقة مع الادارة و جودة الحياة الوظيفية في برنامج
spss

Correlations

		VAR00001	VAR00002
العلاقة مع الإدارة	Pearson Correlation	1	-.025
	Sig. (2-tailed)		.886
	N	35	35
جودة الحياة	Pearson Correlation	-.025	1
	Sig. (2-tailed)	.886	
	N	35	35

الملحق رقم(9): يبين قيمة معامل الارتباط لبعد العلاقة مع الزملاء و جودة الحياة الوظيفية في
برنامج spss

Correlations

		VAR00001	VAR00002
العلاقة مع الزملاء	Pearson Correlation	1	-.096
	Sig. (2-tailed)		.581
	N	35	35
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	-.096	1
	Sig. (2-tailed)	.581	
	N	35	35

الملحق رقم(10): يبين قيمة معامل الارتباط لبعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية في برنامج
spss

Correlations

		VAR00001	VAR00002
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.057
	Sig. (2-tailed)		.743
	N	35	35
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	.057	1
	Sig. (2-tailed)	.743	
	N	35	35

الملحق رقم(11): يبين قيمة معامل الارتباط للرضا الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية في برنامج

spss

Correlations

	VAR00001	VAR00002
Pearson Correlation	1	-.097-
الرضا الوظيفي Sig. (2-tailed)		.579
N	35	35
Pearson Correlation	-.097-	1
جودة الحياة الوظيفية Sig. (2-tailed)	.579	
N	35	35

الملحق رقم (12): بين مخطط السلم الاداري لثانوية السعيد بن شايب بسكرة

