

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية



مذكرة بعنوان

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني

دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية (ENIEM) بولاية تيزي وزو

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د.ناتش فريد

إعداد الطالبتين:

❖ فلاح حسينة

❖ بوناصر نسرين

السنة الجامعية: 2024_ 2025

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية



مذكرة بعنوان

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني

دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية (ENIEM) بولاية تيزي وزو

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. ناتش فريد

إعداد الطالبتين:

❖ فلاح حسينة

❖ بوناصر نسرين

السنة الجامعية: 2024_2025

كلمة شكر

الشكر لله عز ثناؤه وتقدسـت أسماؤه على عظيم منه وعطائه وكرمه وعونه وتوفيقه لانجاز هذه المذكرة.

قبل شكر أي إنسان كان حقا علينا أن نشكر ك يا حنان يا منان أن وفقتنا لانجاز عملنا هذا فما توفيقنا إلا بالله العلي العظيم.

فاللهم لك الحمد والشكر في الأولى ولك الحمد والشكر في الآخرة ولك الحمد والشكر من قبل ولك الحمد والشكر من بعد وأثناء الليل وأطراف النهار وفي كل حين ودائمًا وأبدًا.

كما نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير إلى الاستاذ المشرف " ناتش فريد" الذي رافقنا في هذه المذكرة خطوة بخطوة ولم يبخل علينا بالنصح والإرشاد

فجزاه الله خير الجزاء وبارك له في علمه.

نتوجه كذلك بالشكر الجزيل الى كل الاساتذة والزملاء الذين ساعدونا على اتمام هذا العمل والى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل.

فلاح حسينة

بوناصر نسرين

إهداء

إلى التي رأني قلبها قبل عينيها، وحضنتني
أحشاؤها قبل يديها، إلى شجرتي التي لا تذبل
إلى الظل الذي آوي إليه كل حين أمي الحبيبة مليكة حفصا الله.
إلى قدوتي الأولى ونبرة رأسي الذي ينير دربي، إلى من أعطاني
ولا يزال يعطيني بلا حدود إلى من رفعت رأسي عاليا افتخارا به.
أبي الغالي محمد أدامه الله لي.
إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي الأحبة محرز ورفيق وجميلة..
إلى كل من دعمني وساندني في رحلتي العلمية..

فلاح حسينة



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله
الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
" من قال انا لها نالها "
" وانا لها ان ابت رغما عنها اتيت بها "

الى روح جدي الغالي،

الذي غادرنا جسدا لكنه بقي في قلبي ذكرى ونورا، الى من علمني الصبر والرضا والعمل بصدق، الى من كان سندي في طفولتي، اهدي له هذا العمل المتواضع، راجية من الله ان يجعل هذا الجهد صدقة جارية في ميزان حسناته، وان يجمعني به في جنات النعيم.

الى من غرست في قلبي حب العلم والإصرار، الى من كانت دعوتها رفيقة دربي، الى من حملتني حبا قبل ان تحملني جسدا، الى امي الغالية "مليكة"، شكرا لك على دعمك الدائم.

الى من علمني معنى المسؤولية، والعمل الجاد، الى سندي و قدوتي ، الى من تعب لاجلنا و ضحى في صمت ليضمّن لي طريقا أفضل، الى ابي "محمد" لك كل الشكر و الوفاء ، يا من افتخر به كل يوم.
الى رفيقة الدرب ، وشريكة اللحظات الصعبة والجميلة ، الى من كانت سندا حيت ضعفت ، و ابتسامة حين تعبت، الى من امنّت بي حين شككت في نفسي ، الى خليلتي "ايمان" اهديك جزءا من هذا الإنجاز ، لأنك دائما ما كنت جزءا من الطريق.

الى من كانوا لي دوما عوناً في كل مراحل حياتي، اخوتي الذين تشاركت معهم الاحلام ، و تعلمت منهم الصبر والقوة ، الى اخي "ندير" و اختي الغالية "مريم"، اهدي لكما هذا العمل المتواضع تعبيرا عن حبي و امتناني.
الى عائلتي الكريمة .

الى جدتي العزيزة ، التي غمرتني بدعواتها و اهتمامها ، الى اخوالي و خلالي الذين كانوا لي دوما داعمين ، اهديكم جميعا هذا الإنجاز الذي صنّعه بكل حب ، شكرا لكل لحظة ساندتموني فيها، و لكل كلمة طيبة رفّعتم بها معنوياتي.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة المهنية والموافقة المهني. تكونت عينة الدراسة من (100) عامل تم اختيارهم بطريقة قصدية ، ولتحقيق أغراض هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وهو الأنسب لهذه الدراسة ، وقد تم تصميم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة ، وتمت معالجة البيانات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (V SPSS.22) وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها الآتي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل ، التوافق المهني .

Résumé :

Cette présente étude visait à examiner la relation entre la qualité de vie professionnelle et l'adéquation professionnelle. L'échantillon de recherche était composé de 100 travailleurs choisis de manière intentionnelle au sein de l'entreprise nationale des appareils électroménagers (ENIEM) de Tizi Ouzou. Afin de répondre aux objectifs de cette étude, une méthode descriptive a été utilisée, jugée la plus appropriée pour ce type de recherche. Un questionnaire a été élaboré pour collecter les données nécessaires, et ces dernières ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS (version 22). Les résultats ont révélé plusieurs conclusions majeures, notamment :

1. Une relation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et l'adéquation professionnelle des travailleurs.
2. Une relation statistiquement significative entre l'environnement de travail (matériel et immatériel) et l'adéquation professionnelle.
3. Une corrélation statistiquement significative entre les caractéristiques du poste de travail et l'adéquation professionnelle.
4. Une corrélation statistiquement significative entre les salaires et primes et l'adéquation professionnelle.

Ces résultats soulignent l'importance des divers facteurs influençant la qualité de vie au travail et l'adéquation professionnelle au sein de l'entreprise.

Mots-clés : Qualité de vie au travail, adéquation professionnelle.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
كلمة شكر	/
الإهداء	/
ملخص الدّراسة باللغة العربية	/
ملخص الدّراسة باللغة الفرنسية	/
فهرس المحتويات	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكال	/
مقدمة	3-1
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1. الإشكالية	05
2. أهمية الدّراسة	11
3. أهداف الدّراسة	12
4. أسباب اختيار الموضوع	12
5. تحديد المصطلحات ومفاهيم الدّراسة	13
6. الدّراسات السّابقة	17

25	7. التعقيب حول الدّراسات السّابقة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل	
32	تمهيد
33	1. مفهوم جودة الحياة في العمل
34	2. أهمية جودة الحياة في العمل
34	3. أهداف جودة الحياة في العمل
35	4. خصائص جودة الحياة في العمل
35	5. نظريات جودة الحياة في العمل
38	6. أبعاد جودة الحياة في العمل
39	7. أساليب جودة الحياة في العمل
41	8. مراحل جودة الحياة في العمل
42	9. طرق قياس جودة الحياة في العمل
43	10. برامج تحسين جودة الحياة في العمل
44	11. معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل
46	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التوافق المهني	

48	تمهيد
49	1. مفهوم التوافق المهني
50	2. أهمية التوافق المهني
51	3. شروط وأبعاد التوافق المهني
53	4. مظاهر التوافق المهني
56	5. أسس التوافق المهني
58	6. نظريات التوافق المهني
64	7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
68	8. مصادر التوافق المهني
71	9. مفهوم سوء التوافق المهني
72	10. مظاهر سوء التوافق المهني
74	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث	
76	تمهيد
77	1. الدّراسة الاستطلاعية
78	2. منهج الدّراسة
79	3. المجتمع الأصلي وعيّنة الدّراسة

80	4. خصائص عينة الدراسة
85	5. مكان زمان اجراء الدراسة
86	6. أدوات جمع البيانات
88	7. الخصائص السيكومترية
92	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإطار التطبيقي للدراسة	
94	1. عرض وتحليل النتائج
98	2. مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة
102	3. الاستنتاج العام
104	خاتمة
107	قائمة المراجع
/	الملاحق
/	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
01	المصادر التنظيمية للتوافق المهني	70
02	توزيع العينة حسب متغير الجنس	80

81	توزيع العينة حسب متغير السن	03
82	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	04
83	توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	05
84	توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية	06
87	محاور وعدد الاستبيان	07
89	قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة في العمل	08
89	قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني	09
91	معامل الثبات بالتجزئة النصفية لجودة الحياة في العمل	10
91	معامل الثبات بالتجزئة النصفية للتوافق المهني	11
94	حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري جودة الحياة في العمل والتوافق المهني	12
95	حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني.	13
96	حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري خصائص الوظيفة والتوافق المهني.	14
97	حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الأجور والمكافآت والتوافق المهني	15

الرقم	المحتوى	الصفحة
01	نظريات جودة الحياة في العمل	37
02	أبعاد جودة الحياة في العمل	39
03	المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل	41
04	طرق قياس جودة الحياة في العمل	43
05	محكات مظاهر التوافق المهني	54
06	أسس التوافق المهني	57
07	أنواع الشخصيات المهنية	63
08	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	67

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	استبيان
02	الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)
03	الهيكل التنظيمي لوحدة التبريد
04	الصدق والثبات لجودة الحياة في العمل
05	الصدق والثبات للتوافق المهني
06	نتائج الفرضية الرئيسية

نتائج الفرضية الأولى	07
نتائج الفرضية الثانية	08
نتائج الفرضية الثالثة	09
قائمة الأساتذة المحكمين	10

مقدمة

تعيش المجتمعات اليوم في عصر مليء بالتحديات والضغوطات التي تؤثر على نوعية حياة الأفراد ، يعدّ العمل من أبرز الجوانب التي تشكل جزءا هاما من حياتنا ، إذ يمضي الفرد فيه الكثير من الوقت والجهد ، ويتأثر بصورة كبيرة بما يحدث في بيئة العمل التي ينتمي إليها ومن هنا تأتي أهمية جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوفيق المهني.

إنّ فهم جودة الحياة في العمل يتطلب أن ننظر إلى العمل بشكل شامل ، لا كمجرد وظيفة تقدّم لنا دخلا ماديا ، بل كواحدة من أهم جوانب حياتنا الشخصية والاجتماعية ، فعندما يكون لدينا جودة الحياة في العمل ، نشعر بالرضا والتحفيز ونستطيع التوازن بين متطلبات العمل وحاجاتنا الشخصية وهذا يؤثر إيجاباً على حياتنا العامة وصحتنا النفسية والعاطفية ، ومن الناحية الأخرى يلعب التوافق المهني دورا حاسما في تحقيق جودة الحياة العمل ، فعندما تتوافق مع بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة التي نمارسها ، نشعر بالانتماء والرضا والتحفيز ، إنّ التوافق المهني يساعدنا على الاستفادة القصوى من مهاراتنا وقدراتنا وبمكّنا من التطوير المستمر والنمو المهني ، ممّا يساهم في بناء مسيرة وظيفة ملبية ومشوقة وبالتالي أنّه لا بدّ من دراسة العلاقة القوية والتأثر المتبادل بينهما فعندما يتحقق التوافق المهني يزيد ذلك من فرص تحسين جودة الحياة في العمل ، وبالمقابل ، عندما يكون لدينا جودة الحياة في العمل العالية ، يزيد ذلك من احتمالية تحقيق التوافق المهني.

على الرغم من أنّ الفرد لديه توقعاته الخاصة وأولياته المهنية إلى أنّ هناك عناصر مشتركة تؤثر بشكل كبير على جودة الحياة في العمل والتوافق من بين هذه العناصر يمكن ذكر بيئة الحياة العملية والشخصية والتطوير المهني والتقدم المهني .

علماء النفس يشرون إلى أنّ تحقيق جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لا يعتمدان فقط على العوامل الخارجية لي لبيئة والظروف العملية ، بل يعتمدان أيضا على العوامل الداخلية كالقيم والاهتمامات والمهارات الشخصية ، يعني ذلك أنّ تحقيق جودة الحياة في العمل والتوافق المهني يتطلب توافق سالما بين الجوانب الداخلية والخارجية.

لذا من المهمّ أن نستكشف جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني من خلال دراسة معمّقة وشاملة للعوامل المؤثرة والتفاعلات المحتملة بينهما ، يجب أن نعمل على تطوير بيئة عمل صحية ومحفزة وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين ، وتوفير فرص التطوير المهني والنمو الشخصي.

لهذا جاءت دراستنا لتسلط الضوء علي " جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني " لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بولاية تيزي وزو ، فكانت هذه الدراسة مقسمة إلى جانبين جانب نظري يأتي بعد المقدمة ويحتوي على ثلاثة فصول وجانب تطبيقي يحتوي على فصلين ركّزنا فيهم على كل الجوانب الخاصة بدراستنا الميدانية كما يلي:

الفصل الأول: والذي جاء تحت عنوان الإطار المنهجي ويتضمن إشكالية الدراسة وأهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ،أسباب اختيار الموضوع ، تحديد مفاهيم الدراسة ، الدراسات السابقة ، وأخيرا التعقيب حول الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فقد جاء تحت عنوان مفهوم جودة الحياة في العمل ،أهمية جودة الحياة في العمل ،أهداف جودة الحياة في العمل ،خصائص جودة الحياة في العمل ،نظريات جودة الحياة في العمل ،أبعاد جودة الحياة في العمل ، أساليب جودة الحياة في العمل ، مراحل جودة الحياة في العمل ،طرق قياس جودة الحياة في العمل ، برامج تحسين جودة الحياة في العمل ، معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل ، خلاصة الفصل.

في حين تطرقنا في الفصل الثالث إلى التوافق المهني والذي حددنا فيه مفهوم التوافق المهني ، أهمية التوافق المهني ،شروط وأبعاد التوافق المهني ،مظاهر التوافق المهني ،أسس التوافق المهني ،نظريات التوافق المهني ،العوامل المؤثرة في التوافق المهني ، مصادر التوافق المهني ،مفهوم سوء التوافق المهني ،مظاهر سوء التوافق المهني ،خلاصة الفصل.

أما الجانب التطبيقي الذي يضم فصلين فقد تطرقنا في الفصل الرابع إلى الاجراءات المنهجية للدراسة والذي بدأنا فيه بالدراسة الاستطلاعية ،منهج الدراسة ، عينة مجتمع الدراسة ، خصائص عينة الدراسة ، أدوات جمع البيانات ، الخصائص السيكومترية ، مكان وزمان اجراء الدراسة ، خلاصة الفصل.

أما الفصل الخامس فتناولنا فيه عرض وتحليل النتائج ، مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ،الاستنتاج العام ، المقترحات والتوصيات.

الفصل الأول الإطار العام

✓ الإشكالية

✓ أهمية الدراسة

✓ أهداف الدراسة

✓ أسباب اختيار الموضوع

✓ تحديد مفاهيم الدراسة

✓ الدراسات السابقة

✓ التعقيب حول الدراسات السابقة

1. إشكالية الدراسة :

تدفع التطورات التي تحدث في العصر الحالي إلى زيادة اهتمام منظمات الأعمال بمختلف تخصصاتها، بإدارة الموارد البشرية، خاصة في الوقت الراهن، فالعمال هم الحجر الأساسي الذي تبنى عليه المنظمة نجاحاتها وهم المحرك الأساسي لتحقيق أهدافها ومصدر الفكر والتطوير وهم القادرون على تشغيل باقي الموارد المتاحة للمنظمة.

ولقد اتجهت الدراسات الحديثة إلى دراسة العديد من المتغيرات الإيجابية في العمل، في ظل علم النفس الإيجابي في محاولة لرصد السلوكيات الإيجابية الخاصة بالعمل والتي من شأنها تعزيز الأداء الوظيفي للأفراد وبما يحقق الغاية الإنتاجية للمنظمة ككل وجودة الحياة في العمل كمجال من مجالات علم النفس الإيجابي.

ظهر مفهوم جودة الحياة في العمل كمصطلح حديث ليوكب سياسات التغيير والتطورات التنظيمي كون فن المؤسسات تعمل في بيئة تتسم التعقيد والمنافسة الشديدة وهذا ما يؤدي إلى التركيز والاهتمام نحو نشر الجودة كخيار إستراتيجي تسند إليه مؤسسات الأعمال لتحقيق الكفاءة والفعالية.

لقد تعددت آراء الباحثين حول مفهوم جودة الحياة في العمل بحيث هناك من يرى أنها الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي و العاطفي لهم وإتاحة الفرص المتلائمة لتحسين الأداء .

غالبا ما ينظر إلى جودة الحياة في العمل على أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد أثناء التطرق إليها في الأدبيات الإدارية ، حيث يشمل هذا المفهوم عموما على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل ، وأجر عادل ومنصف ، ومجموعة عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو ولقد ركز البعض عند دراسة جودة الحياة في العمل على تنمية العلاقات التنظيمية الجيدة بين العاملين ، في حين اهتم آخرون بالعوامل التي تنمي مجال العلاقات العمالية والصناعية تلك التي ترتبط بمواجهة مشكلات العمال والتعاون مع النقابات في ظل توجهات إدارة الجودة الشاملة (TQM) زاد اهتمام بجوانب متعددة من حياة العمل التي تهتم بتمكين العاملين من السعي لتحقيق انخراطهم وانغماسهم في العمل (المغربي عبد الحميد عبدا الفتاح، 2004، ص 4).

إضافة إلى ذلك نجد العديد من الدراسات التي تطرقت لموضوع جودة الحياة في العمل وتناولته من زوايا مختلفة حيث توصلت دراسة لبسيس وربيع (2018) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض أبعاد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ، والمتمثلة في (الاتصالات، تصميم الوظائف، التدريب، تقييم الأداء)، وجودة حياة العمل. في المقابل، لم تُظهر النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد أخرى ، مثل (الاختيار والتعيين، الترقيات، العوائد والحوافز ، الصحة والسلامة)، وجودة حياة العمل. كما يؤكد تي ونعرورة (2021) في دراستها التي توصلت إلى مجموعة من النتائج من أبرزها توافر مستويات مرتفعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بالوادي. كما أظهرت النتائج

وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي بأبعاده المختلفة.

كما يبين (قهيري 2019) في دراسته ، من أبرزها وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة الحديثة على جودة الحياة الوظيفية بمديرية الكهرباء والغاز لولاية الجلفة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة (القيادة التبادلية، القيادة التحويلية ، جودة الحياة الوظيفية، العدالة التنظيمية) تعزى إلى كل من المؤهل العلمي والتصنيف الوظيفي بالمؤسسة، في حين لم تُسجل فروق تعزى لمتغيري الجنس والعمر.

من خلال ما سبق يمكن القول أن جودة الحياة في العمل هو مفهوم يقتضي تنمية الطاقات النفسية والجسمية والعملية بما يحقق مستوى معين من الصحة النفسية ،ويحقق الرضا الوظيفي الذي يعتبر من بين العوامل الحيوية التي تؤثر على أداء الموظفين في أي منظمة إذ يعد الشعور بالرضا والاستمتاع بالعمل أحد العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الالتزام التنظيمي وزيادة الانتاجية وتحسين الشامل للبيئة العملية كما تعتبر أمرا ضروري لأي منظمة تسعى لتحقيق لأهداف والتفوق والنجاح مما يأتي بشعور العامل بالتوافق المهني،ولقد حظى مصطلح التوافق المهني الاهتمام البالغ من طرف العديد من الباحثين وتعددت وجهات نظرهم وأرائهم حول هذا المصطلح بحيث يرى " محمد عبد الرحمان " أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على الانسجام والتأقلم مع كافة المتغيرات المحيطة به لاجتماعية والنفسية والمادية والمهنية .

يعرّف التوافق المهني على أنه توافق الفرد مع بيئة عمله، وتوافقه مع التغيرات التي تحدث في هذه البيئة ويكون راضيا عن عمله. (مجيد ،2016،ص48)

هذا التعريف يرى أنّ التوافق المهني هو الانسجام بين الفرد وعمله وهذا يشعره بالرضا ولإرضاء. وفي نفس السياق يعرفه " ابراهيم بن مهنا المهنا" أنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملاءه ورؤسائه ومروسيه بصفة عامة وشعوره بأنه المستقبل في المجال العمل ينتج له ما يتمناه في حياته ، وأخيرا شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل (المهنا ،2001، ص80).

كما تطرقت العديد من الدراسات حول موضوع التوافق المهني بحيث نجد دراسة شريط الشريف محمد(2017) التي توصلت الى جملة من النتائج أهمها أنّ مستوى التوافق المهني بالمؤسسة ، بأبعاده (الرضا الذاتي، الاتزان الانفعالي ، العلاقات الإنسانية ، النمو المهني) ، جاء مرتفعاً. كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى تعزى لمتغيري العمر وسنوات العمل ، في حين ظهرت فروق دالة تعزى لمتغير نوع الوظيفة .كما تشير رويم فايزة (2025) في دراستها الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني كما أظهرت النتائج أن هذه العلاقة تتأثر بعوامل مثل السن والأقدمية والاتجاه نحو الاتصال ، في حين لم يظهر أي تأثير لعوامل الجنس والمستوى التعليمي.

كما يؤكد حمزة جغبو (2019) في دراسته أنه توصل إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أنّ الشق النظري بين أنّ فرق العمل تطورت بتطور المهام الموكلة إليها ، منتقلة من النظام التقليدي إلى أنظمة حديثة تواكب تطلعات العنصر البشري. وأشارت الدراسة إلى أنّ تشكيل أي فريق عمل يمر بمراحل محددة تفرضها طبيعة التجمع البشري ، حيث تبدأ هذه المراحل بحالة من الارتباك ، تليها مرحلة الاختلاف ، ثم مرحلة الاستجابة ، وصولاً إلى مرحلة الالتزام بمعايير وقيم فريق العمل.

.....انطلاقاً من أهمية موضوع جودة الحياة العمل وعلاقته بالتوافق المهني في وقتنا الحالي ، وفي محاولة منا لمعرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسة ENIEM في ولاية تيزي وزو تنطلق دراستنا من التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو؟.

ومن خلال تفكيك إشكالية الدراسة، استخرجنا مجموعة من التساؤلات الفرعية، والتي تمّ حصرها كما يلي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق

المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM)

بتيزي وزو؟.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو؟.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو؟.

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو؟.

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.

ومن خلال تفكيك فرضية الدراسة استخرجنا مجموعة من الفرضيات الجزئية والتي تمّ حصرها كما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو.

2. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية دراستنا في جانبها العلمي من خلال أهمية موضوعها بالنسبة للمؤسسات الانتاجية الجزائرية، بالإضافة إلى لفت الانتباه لمثل هذه المواضيع ذات الأهمية البالغة وزيادة المعارف والمعلومات حول العلاقة بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني محاولين سد النقص الموجود في الدراسات السابقة وإثراء الأدبيات العلمية، كما تساعد في بناء إطار نظري وعلمي للموضوع، كما قد تساهم نتائج الدراسة في معرفة بعض المشاكل التي تواجه العاملين وتعيق توافقهم المهني، كما يمكن أن تكون هذه الدراسة مرجعا يسترشد به العديد من مدراء المؤسسات الصناعية الانتاجية الجزائرية ومساعدتهم في الوصول إلى مستويات أعلى من التوافق والتكيف والرضا لدى عمالها، بحيث تؤكد على ضرورة الاهتمام بهذه الفئة الحيوية في المؤسسات الاقتصادية، ففي ظل كل ما تقدمه هذه الفئة في إطار العمل والتنمية المستدامة ومواكبة عجلة التنمية في ولاية تيزي وزو إلا أنها تبقى تعاني من مختلف الضغوطات والمخاطر لهذا وجب على هذه الوحدة السعي لتحقيق نوع من الخدمات تضمن جودة حياة وظيفية لعمالها والعمل على تمكينهم في كافة المجالات من أجل تحسين أدائهم من جهة وتنمية قدراتهم وخلق التواصل والاتصال والتعاون بين المؤسسة والعمال من

جهة أخرى إضافة إلى اقتراح بعض التوصيات والنصائح والإرشادات للقيام ببعض الإجراءات التي من شأنها تحقيق مستوى جيد في جودة حياة وظيفية مهنية ونفسية والرفع من مستوى التمكين المهني لدى العمال.

3. أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا هذه إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت كالاتي:

- معرفة العلاقة بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة (م و ص ك م).
- تحديد العلاقة بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني عمال مؤسسة (م و ص ك م).
- إبراز العلاقة بين الأجور والمكافآت و التوافق المهني لعمال مؤسسة (م و ص ك م).
- التعرف على العلاقة بين جماعة العمل والتوافق المهني لعمال مؤسسة (م و ص ك م).

4. أسباب اختيار الموضوع:

تعدّ مرحلة اختيار الموضوع من أهمّ مراحل البحث العلمي وتعود أسباب اختيارنا لدراسة موضوع جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني ، ويعود هذا الاختيار الى أسباب ودوافع تتراوح بين الذاتية التي يفرضها ،وتخصص الباحث وقدرته ورغبته، والأسباب الموضوعية التي يفرضها الواقع الاجتماعي ،ومن بين أهمّ الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ما يلي:

1.4 الأسباب الذاتية:

1- الرغبة في دراسة الموضوع وإثراء معارفنا.

2- التفكير الجاد في الوصول إلى نتائج علمية بحثية تثري المعرفة العلمية من جهة وتقدم تفسيراً موضوعياً للمشكلة المعالجة من جهة أخرى.

3- البحث في هذا الموضوع وهو الربط بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني يعد نادراً داخل المؤسسات الجزائرية خاصة في المنظمات الاقتصادية.

4- ارتباط موضوع الدراسة بمجال وطبيعة تخصصنا .

5- الرغبة في تطبيق المعارف المكتسبة في هذا المجال.

2.4 الأسباب الموضوعية:

1- يعتبر موضوع الدراسة حيوي وحديث.

2- محاولة إثراء الدراسات المتخصصة في هذا المجال..

3- الرغبة في إثراء مكتبة الكلية بدراسة جديدة ليُجعل منها مرجع للطلّبة والباحثين.

5. تحديد المصطلحات ومفاهيم الدراسة.

يعد تحديد المفاهيم والمصطلحات أمراً ضرورياً لأي بحث أو دراسة، إذ أن من واجب

الباحث عند صياغته للمشكلة تحديد المفاهيم التي يستخدمها، وكلما كان تحديد المفاهيم

دقيقاً، سهل على القراء الذين يتابعون البحث إدراك المعاني والأفكار التي يريد الباحث التعبير

عنها، من دون أن يختلفوا في فهم ما يقول. (المشهداني، 2017، ص 83)

ومن أهم المصطلحات في دراستنا هذه:

1.5 الجودة:

لغة: الكلمة أصلها الاشتقاقي: (ج و د) وهو أصل يدل على التسمح بالشيء وكثرة العطاء

(جود) . (دعمس، 2011، ص 140).

كلمة الجودة في أصل اللغة كما جاء في لسان العرب ابن المنظور تعني الجيد ينقص الرديء، يقال أجاد فلان في عمله وأجود وإستجاد وأجاد الشيء الجودة أي صار جيداً (ابن المنظور، 2005، ص 693).

اصطلاحاً: هناك تعريفات متعدّدة للجودة منها:

تعريف المنظمة الأوروبية للرقابة على الجودة (EOQC) فترى بأن الجودة هي: مجموعة من الصفات التي يتميز بها منتج أو خدمة معينة تحدد قدراته لتلبية حاجات الزبائن. (بليّة، 2019، ص 13). وكذلك تعرفها الجمعية لضبط الجودة أنها مجموعة من مزايا وخصائص المنتج القادرة على تلبية حاجات المستهلكين (المحسي، 2024، ص 151). وتعرف الجودة بأنها مجموعة من الصفات والخصائص للسلعة أو الخدمة التي تؤدي إلى قدرتها على تحقيق الرغبات (بوزيان، 2014، ص 29).

التعريف الإجرائي:

هي مدى التزام المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (م و ص ك م) بتوفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق رضا العمال وضمان كفاءة العمليات الإنتاجية وفقاً لمعايير الأداء والسلامة والجودة المتعددة.

2.5 جودة الحياة في العمل:

هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين حياة العمل والشخصية للعاملين فيها الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابياً وبذلك

تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها في نفس الوقت، تلبي وتتبع رغبات عاملها مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة وحضانتها من الكثير من المؤسسات (السيد، 2008، ص7) وكذلك هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية وأيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (بن مومن، 2022، ص 55)

التعريف الإجرائي:

يقصد بجودة الحياة في العمل في هذه الدراسة هو مدى توفر العوامل البيئية المرصية والمحبة والأمنة لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية ENIEM في ولاية تيزي وزو من خلال الأسئلة التي يتحصل عليها المستجوبين على أداة البحث المتغيرات جودة الحياة في العمل والمتمثلة في بيئة العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة الأجور والمكافآت ، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف والمشاركة في القرارات.

3.5 تعريف التوافق:

لغة: ورد في لسان العرب " أن التوافق" بمعنى وفق الشيء أي لاءمه وقد وافقه موافقة ،واتفق معه توافقاً. (ابن منظور، 1999، ص 357). التوافق هو أن يسلك الفرد، مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك. (عبد الرحمان، 2013، ص 52)

إصطلاحا:

هو عملية ديناميكية مستمرة يحاول بها الانسان عن طريق تغيير سلوكه أن يحقق التوافق

بينه وبين نفسه وبيئته وبين البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات وإمكانات للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والبيئي والاجتماعي.(الفاخري،2018، ص 159).وهي أيضا عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته (دله،2018، ص 77). والتوافق يعني قدرة الإنسان على تغيير سلوكه لينتج علاقة أكثر انسجاما بينه وبين بيئته (Afroz,2016,p141)

التعريف الإجرائي:

هو قدرة العامل على التكيف والانسجام مع البيئة المحيطة به ولإشباع حاجاته بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (انيام).

4.5 التوافق المهني:

اصطلاحا:

مدى ملائمة الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها، ويشير هذا التعريف إلى أن التوافق المهني هو مدى ملائمة واستعداد الفرد لمتطلبات المهنة التي يمارسها.(بوزاهر، وآخرون،2017، ص 195). وهو تلك العملية التي يسلك بها الفرد و يتفاعل و ينسجم مع بيئة العمل و ذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته و حاجاته.(مكناسي،2007، ص 39).

التعريف الإجرائي:

هو قدرة العامل بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (م و ص ك م) على التوفيق بين

قدراته وحاجاته الخاصة و المتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية لبيئته المهنية.

6. الدراسات السابقة:

1.6 الدراسات العربية المتعلقة بجودة الحياة في العمل :

1.1.6 (دراسة العبيدي 2013 بعنوان : "دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى

العاملين في مصنع بغداد للغازات")

هدفت الدراسة الى التعرف على بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي وكذلك معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وماهي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلبا أو ايجابا ،ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع أجريت عينة منهم بلغ عدد افرادها (65) فردا واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي ،ويتم تصميم استبيان لجمع البيانات ،ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك رضا وظيفي الي حد ما لدى العاملين بالمصنع ومحل البحث ،ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة وضع نظم كاملة من ادوات ووسائل وبرامج ومعدات وتحسين بيئة العمل من خلال توفير الإمكانات المريحة للعمل وتوفير عناصر الحماية والأمان من لأخطار المهنية .

2.1.6 دراسة لبسيس وربيع (2018) بعنوان : " واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة

الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت - الجزائر " .

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل للعاملين بالمؤسسات الجزائرية ،حيث أخذت الدراسة الجانب الميداني لشركة

الكهرباء والطاقات المتجددة في ورقلة في الجزائر ،حيث استخدم المنتج الوصفي التحليلي وذلك لمدى ملائمة لأغراض الدراسة ،وكانت عينة الدراسة عينة عشوائية تكونت من (81) موظفا .

توصّلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاتصالات،تصميم الوظائف،التدريب،التقييم لأداء) مع جودة حياة العمل، وعدم وجود علاقة ارتباطية لأبعاد أخرى (الاختيار والتعيين،الترقّيات،العوائد والحوافز،الصحة و السلامة) مع جودة الحياة العمل،وأوصت الدراسة بتعزيز علاقات العمل بما يتوافق مع لأهداف المرجوة للمؤسسة ، ورفع فاعلية قنوات الاتصال والتواصل بين العاملين والرؤساء، وتحسين عمليات لاستقطاب واختيار العاملين بما يتوافق مع متطلبات الوظائف وزيادة الاهتمام بيئة العمل وبرامج جودة حياة العمل ونظام الأجور ودعم برامج السلامة الصحية الذي يزيد من الأمان الوظيفي للعاملين.

3.1.6 دراسة تي ونعرورة (2021) : بعنوان " أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق

الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية : دراسة ميدانية بشركة سونلغاز با الوادي "

سعت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت فيما يلي :

-تسليط الضوء على موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين مردودية لأفراد العاملين بالمؤسسات لاقتصادية.

-التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز من وجهة نظر عمالها.

- إبراز واقع الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بالوادي، من أجل تحقيق لأهداف المرجوة ثم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وبناء عليه ثم استخدام لاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات لأزمة ، وقد تم توزيعه على جميع عناصر المجتمع لإحصائي والبالغ عددهم (63) مفردة ، وقد تم استرداد (56) استبياناً واستبعاد (04) استبيانات غير صالحة الدراسة ، ولأجل التحقق من صدق الفرضيات وتحليل البيانات التي تم تجميعها ثم الاعتماد على برنامج spss.v25 وقد تم الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية منها: المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون ، تحليل لانحدار الخطي البسيط وتحليل التباين لأحادي AN OVA, ONEWAY.

وقد توصلت الى مجموعة من النتائج ، نذكر أهمها فيما يلي :

- تتوافر مستويات مرتفعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بالوادي.
- تتوافر مستويات مرتفعة من أبعاد الاستغراق الوظيفي لأبعاده (الحماس في العمل، الإخلاص في العمل ، الانغماس في العمل) لدى الموظفين .
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي بأبعاده.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لعاملي العمل و الخبرة المهنية .

2.6 الدراسات الأجنبية لجودة الحياة في العمل

1.2.6 دراسة (swapan ، 2015) بعنوان : أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي

والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة العمل على الرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند، وأجريت الدراسة على أكبر ثالث شركات في الهند Lics, INFoys, wipro, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمت الاستبيان كأداة للبحث، وكانت عينة الدراسة مكونة من (410) موظفا من أصل (4113) من مجتمع الدراسة ،وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: كلما تقدمت الفئة العمرية كان هناك رضا وظيفي والالتزام تنظيمي ،ووجود فروق تغزى (للفئات العمرية ، والرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي ،وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات بجودة حياة العمل أكثر ، و خصوصا في الأمن والتعرض للأخطار ، و السلامة المهنية ، والتقدير والمادي.

2.2.6 دراسة (n dumathy8kamaraj, 2012) بعنوان : العوامل المؤثرة على جودة

حياة العمل " دراسة حالة لصناعة النسيج في تيريور ."

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل ، وتحليل الاجراءات التي تم اعتمادها لتحسين جودة العمل لدى العاملين ، واقتراح مقاييس ملائمة لتحسين جودة حياة العمل ، استخدم الباحثان مقابلة منظمة لجمع البيانات تم تنفيذها على عينة حجمها

(60) موظفا من مجتمع الدراسة ، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي في دراستهما ، وقد

توصلت الدراسة الي نتائج اهمها:

وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الجنس ،والرضا الوظيفي ، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين عوامل لأمان في المؤسسة مما يزيد من ثقة الموظفين، ويقلل من حوادث العمل، وضرورة تشجيع العاملين على تقديم الاقتراحات لتحسين المؤسسة مما يشعرهم بأهميتهم في المؤسسة، وعقد برامج تدريبية مما يزيد من إنتاجية الموظفين، وإتباع سياسة دفع مناسبة لتقديم تعويضات وأجور عادلة للموظفين مما يؤدي لتحسين أداء العاملين، وتوفير نفقات طبية للعاملين، وضرورة تحسين تدفق المعلومات في المؤسسة.

3.2.6 دراسة (swamy ، 2015) بعنوان : لأبعاد الهامة لجودة حياة العمل الخاصة با

الموظفين في الصناعات الميكانيكية الصغيرة والمتوسطة الحجم في كارناتاكا الهند.

هدفت هذه الدّراسة الى وضع مقياس صحيح وموثوق من خلال النظر في لأبعاد الهامة لجودة الحياة في العمل الخاصة بالموظفين في الصناعات الميكانيكية الصغيرة والمتوسطة الحجم في كارناتاكا الهند ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة (1092) موظفا يعملون في المجال الميكانيكي،وقد توصلت الدراسة إلى نتائج اهمها:

بعد تحليل العوامل فقد تم تحديد لأبعاد الرئيسية التسعة الهامة لجودة حياة العمل وأوضحت 82% من إجمالي التباين ، وهي بيئة العمل ، ثقافة المنظمة ، المناخ،العلاقة والتعاون،التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت ، والمرافق ، الرضا الوظيفي ولأمن

الوظيفي ، استقلالية العمل وكفاية الموارد، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بأبعاد جودة حياة العمل لأهميتها على الصعيد العالمي في المنظمات.

3.6 دراسات عربية حول التوافق المهني:

1.3.6 دراسة شريط الشريف محمد (2017) :

تهدف هذه الدراسة الى الوقوف على مستوى التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية وتحديد أبعاده، من خلال قيامنا بدراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، اعتماداً على استمارة بحث مكونة من 32 عبارة ، ثم توزيعها على 80 إطاراً من الإطارات الوسطى للمديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز عنابة ، وبعد تحليل النتائج توصلنا الى جملة من النتائج مفادها أنّ مستوى التوافق المهني بالمؤسسة بأبعاده (الرضا الذاتي، الاتزان لانفعالي، العلاقات الانسانية ، النمو المهني) مرتفع، ولا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين لإطارات الوسطى حسب العمل وسنوات العمل ، بينما توجد فروق بينهم حسب نوع الوظيفة .

2.3.6 دراسة رويم فايزة (2005):

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة حيث بلغ عددهم 300 عامل وعاملة وقد استعانت بالمتغيرات الوسيطة (الجنس ،المستوى التعليمي ،لأقدمية ،اتجاه الاتصال) وقد اعتمدت في جمع البيانات على استبيان يقيس الاتصال الشخصي واستبيان يقيس التوافق المهني ،وبالمعالجة الاحصائية لهذه البيانات تم التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية

بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني كما دلت النتائج على تأثر هذه العلاقة بعامل (السن، لأقدمية، اتجاه الاتصال) وعدم تأثرها بعامل (الجنس، والمستوى التعليمي)

3.3.6 دراسة النجار (1998) :

دراسة بهدف معرفة العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ،على عينة قوامها (500) عامل وعاملة ومشرف ومشرفة ،واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني ومقياس تقييم لأداء في العمل ، وقد أظهرت نتائج الدراسة مايلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توافق العامل مهنيًا ، وبين إنتاجية في الصناعة.

4.6 دراسات اجنبية حول التوافق المهني:

دراسة (Boulanger(2013): تحت عنوان التحليل الوظيفي والتوافق المهني دراسة حالة -

شركة (هلوكافي) للخدمات المحدودة ، فنلند Hello cofe ad: case

نوع الدراسة ميدانية في شركة (هلوكافي) للخدمات . مكان الدراسة : فنلندا.

مشكلة الدراسة عدم شعور العاملين بالتوافق المهني المطلوب وضغوط العمل يؤثر في مستوى نوعية العمل وخدمات الزبون .

أهداف الدراسة:

أولاً: وضع تصميم وظيفي لعلاج مشكلة في العمل ولوظائف متعددة

ثانياً: تحليل مدى تأثير نظام التحليل الوظيفي على لإنتاج وتحقيق التوافق الوظيفي

منهج الدراسة : الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة .

مجتمع البحث : مجموعة من العاملين في خدمات (هلو قهوة) الفنلندية.

النتائج : اظهرت النتائج أن التحليل الوظيفي يساعد على تحسين التوافق المهني ومن ثم ينعكس ايجابا على العاملين ويكونوا أكثر تفاعلا وإنتاجا لإفادة من الدراسة : وضع تحليل وظيفي أثناء تدني مستوى لأداء للعاملين ورداءة الخدمات المقدمة الزبائن .

دراسة (2013) abid et al عنوان الدراسة : تأثير التصميم الوظيفي على التوافق المهني (دراسة حول شركات لأسمدة في بورصة لاهور).

نوع الدراسة : ميدانية لضرورة إجراء لاستبانات المطلوبة

مكان الدراسة : باهو لبور -باكستان

مشكلة الدراسة : بيان مدى تأثير التصميم الوظيفي على التوافق المهني في وجود عدد من المتغيرات .

أهداف الدراسة : اكتشاف قوة تأثير المتغيرات المرتبطة بالتصميم الوظيفي على تحقيق التوافق المهني في حقل لأسمدة في باكستان.

منهج الدراسة : مجموعة من العاملين في معامل لأسمدة في باكستان .

مجتمع البحث مجموعة من العاملين في معامل لأسمدة في باكستان.

النتائج أظهرت النتائج أن بعض المتغيرات مثل " تحديد المهام" وتحديد القيمة المنتجة " المرونة وضوح التخطيط " والتغذية العكسية " تسهم بشكل ايجابي في وضع تصميم وظيفي يحقق التوافق المهني المنشود للمنظمة.

دراسة (2008) mahr : تحت عنوان الترابط العالي بين التصميم الوظيفي والتوافق

المهني high involvement work design and job Satisfaction..

نوع الدراسة : ميدانية لضرورة إجراء لاستبيانات المطلوبة.

مكان الدراسة : كندا.

مشكلة الدراسة : إجراء اختبار للتحري حول الترابط ما بين التصميم الوظيفي والتوافق المهني للعاملين في قطاعات العمل في وجود الخدمة النوعية ، التغذية العكسية ، وبرامج لاقتراحات المفيدة للعاملين با الورش في كندا .

أهداف الدراسة : اكتشاف قوة الترابط ما بين التصميم الوظيفي والتوافق المهني من خلال تحديد لأسباب التي تطبق في العمل والتي قد تؤثر في التوافق المهني ، و لأسباب الناجمة عن التوافق المهني والتي قد ترتبط بقوة في تطبيق العمل والتي ينجم منها التوافق المهني العالي المرتبط با التصميم الوظيفي .

منهج الدراسة : الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة .

مجتمع البحث : مجموعة من العاملين في ورش العمل للسنوات 1999.

النتائج : أظهرت النتائج أن التوافق المهني مرتبط وبشكل ايجابي مع الممارسات المرتبطة بالتصميم الوظيفي عالي المستوى وفق البيانات ولاستبيانات التي تم فحصها ، وكذلك أن العاملين الذين يشعروا بالتوافق المهني أكثر اندفاعا المشاركة بالممارسات عالية المستوى، ولكنهم بذات الوقت لا يتوقعون حصول التوافق المهني في المستقبل.

التعقيب حول الدراسات السابقة :

من حيث متغير جودة الحياة في العمل:

من حيث الهدف :

تباينت الدراسات السابقة من طبيعة معالجتها للموضوع منها من كانت متشابهة ومتقاربة لموضوع دراستنا من حيث الأهداف فنجد أن كل دراسة تتفق تقريبا مع كل هدف من دراستنا الحالية ومنها من اختلفت فمن بين الدراسات التي عاجلت متغير جودة الحياة في العمل وتتفق مع أهداف دراستنا نجد دراسة العبدى (2013) ودراسة surya (2015) دراسة تي ونعرورة (2021) دراسة n dumathy8kamalraj (2012)

نلاحظ أن هذه الدراسات عاجلت نفس المتغير وهو جودة الحياة والعمل وهذا ما يتفق مع دراستنا ،كما نجد هدف دراسة لي تي ونعرورة 2021 هو التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحسين مردودية والتي تتفق مع هدف من أهداف دراستنا وهو إبراز العلاقة بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لعمال مؤسسة (م و ص ك م).

تختلف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث طبيعة الأهداف فنجد دراسة ربيعة (2018) إلى معرفة واقع الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة حياة العمل للعاملين بالمؤسسات الجزائرية، أما دراسة suamy (2015) فقد هدفت إلى وضع مقياس صحيح وموثوق من خلال النظر في الأبعاد العامة لجودة الحياة في العمل الخاصة بالموظفين في الصناعات.

من حيث متغير التوافق المهني:

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة ودراستنا الحالية أن هناك تقارب واختلاف من حيث طبيعة الأهداف خاصة حسب المتغير الثاني وهو التوافق المهني فنجد من بين الدراسات المتقاربة والمتشابهة في الأهداف دراسة دراسة محمد (2017) ودراسة النجار

(1998) دراسة Maher (2008)، حيث نجد أن هذه الدراسات شملت جميع أهداف دراستنا والتي تمثلت في معرفة العلاقة بين بيئة العمل وتحديد العلاقة بين الخصائص الوظيفية والتعرف على العلاقة بين جماعة العمل والتوافق المهني.

اختلفت أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالي في طرح الأهداف إلا أنها تشابهت في المتغير وهو التوافق المهني لكن هناك بعض الاختلاف في طبيعة الأهداف ومن بين هذه الدراسات دراسة Abed (2013) حيث هدفت إلى اكتشاف قوة تأثير المتغيرات بالتصميم الوظيفي على تحقيق التوافق المهني، أما دراسة فايزة (2005) فهدفت إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الصناعية الوطنية للكهرباء والغاز بولاية ورقلة، في حين نجد دراسة Baulager (2013) التي هدفت إلى وضع تصميم وظيفي لعلاج مشكلة في العمل والوظائف المعتددة.

من حيث المجال التطبيقي:

تتشابه وتختلف الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في المجال الميداني للدراسة فنجد أن أغلب الدراسات والتي تمثلت في دراسة كل من لبيس وربيع (2018) ودراسة تي ونعرورة (2021) ودراسة رويم فايزة (2005) ودراسة شريبيط ومحمد (2017) كان الجانب الميداني هو الشركة الوطنية للكهرباء سونلغاز.

في حين تشابه في دراسة كل من النجار (1998) ودراسة kamalri وهو مصنع النسيج. بينما نجد اختلاف في بعض الدراسات حيث قامت دراسة sumar (2015) بتطبيق الدراسة على الموظفين في الصناعات الميكانيكية الصغيرة ومتوسطة الحجم، أما دراسة bulanger

(2013) تم تطبيق الدراسة في شركة ملو كافي للخدمات المحدودة. في حين نجد دراسة abid (2013) فقد طبقت الدراسة في شركة الأسمدة . ودراسة العبيدي (2013) طبقت الدراسة في مصنع الغارات، بينما دراسة suram (2015) طبقت الدراسة في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات، ونجد دراسة Maher (2008) فقد تم تطبيق الدراسة الميدانية في ورش العمل للسنوات 1999.

تجدر الإشارة أن الدراسات السابقة تميزت كونها تم تطبيقها في بيئات تنظيمية وتتفق مع دراستنا الحالية في طبيعة المؤسسة أنها إنتاجية صناعية كون أن كل الدراسات كانت ذات مؤسسات صناعية .

كما أنها اختلفت من حيث انتمائها الدولي بين دراسات تم تطبيقها في الدول الأجنبية مثل: كندا ، فلندا ، باكستان ، الهند ، وأخرى تم دراستها في دول عربية مثل: بغداد. مصر ودراسات أخر تم تطبيقها ومعالجتها على المستوى المحلي الجزائر، وهو ما ساعد على دعم المعرفة المتعلقة الموضوع وتوضيح معالمه الموضوعية والمنهجية بما يمكن الاستفادة من كافة هذه الخبرات التي سبق لها وأن عالجت الموضوع.

من حيث المنهج:

تتشترك الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي.

من حيث الأداة:

تتشترك الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في اختيارها للاستبيان كأداة رئيسية لجمع

البيانات من مفردات العينة، ما عدا دراسة indumathy kamalraj (2012) التي استخدمت المقابلة كأداة رئيسية للدراسة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

إن الهدف من الاطلاع وعرض مختلف الدراسات والأدبيات السابقة التي عالجت موضوع الدراسة في فترة سابقة هو الاستفادة من طريقة معالجة الموضوع وضبطه وذلك تفاداً للوقوع في أخطاء منهجية أو موضوعية خلال إنجاز الدراسة وبناء على ذلك تمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة التي تم عرضها فيما سبق في الآتي:

- افادت الدراسات السابقة دراستنا في الكثير من المجالات وخاصة ساعدتنا على بناء خلفية نظرية للموضوع إضافة الى بناء متغيرات وتحديد المفاهيم والتأصيل النظري للموضوع و نتائج الدراسة.
- لفتت الدراسات السابقة الانتباه إلى مدى صحة الربط بين متغيري جودة الحياة في العمل والتوافق المهني ودراسة العلاقة بينهما.
- مكّنت الدراسات التي تم عرضها من تكون الإطار النظر لمتغيرات الدراسة (جودة الحياة في العمل والتوافق المهني)، خاصة الفصل النظري .
- قدّمت الدراسات السابقة فكرة مسبقة عن كيفية تحديد المنهج واستخدامه في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صدق الفرضيات.
- ساهمت الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة التي تم استخدامها لجمع المعطيات من مفردات الدراسة خاصة الأداة الرئيسية وهي الاستبيان

- بناء مشكلة البحث من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم .

الفصل الثاني

جودة الحياة في العمل

✓ تمهيد

✓ مفهوم جودة الحياة في العمل

✓ أهمية جودة الحياة في العمل

✓ أهداف جودة الحياة في العمل

✓ خصائص جودة الحياة في العمل

✓ نظريات جودة الحياة في العمل

✓ أبعاد جودة الحياة في العمل

✓ أساليب جودة الحياة في العمل

✓ مراحل جودة الحياة في العمل

✓ طرق قياس جودة الحياة في العمل

✓ برامج تحسين جودة الحياة في العمل

✓ معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل

✓ خلاصة الفصل

تمهيد:

حظيت جودة الحياة في العمل باهتمام واسع من قبل الباحثين والمختصين، نظرا لدورها المحوري في خلق بيئة عمل تتميز بالوضوح والشفافية، وتعزز روح الفريق بين الأفراد. كما تسهم في تشجيع التشاور في عملية اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات، مما يساهم في تنمية القدرات المعرفية للموظفين، وتعزيز الثقة بينهم، وتقدير جهودهم من خلال اهتمام الإدارة بأفكارهم ومقترحاتهم.

إن تحقيق أهداف المنظمة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف موظفيها، حيث إن بيئة العمل التي تتسم بالرضا والقبول من قبل العاملين تعزز من ولائهم للمؤسسة وتزيد من تفانيهم في أداء مهامهم، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. لهذا كان علينا دراسة هذا الفصل بدءاً بمفهوم جودة الحياة في العمل ثم أهميتها وكذا أهدافا وخصائصها ثم نظرياتها وأبعادها أشكاله وأساليبها ومراحلها وطرق قياسها ثم الانتقال إلى برامج تحسين جودة الحياة في العمل وأخيراً معوقات تحقيقها.

1. مفهوم جودة الحياة في العمل:

تعددت تعريفات جودة الحياة في العمل، ومنها ما يلي:

هي مجموعة من المبادئ والقيم المشتركة التي ترى أن المورد البشري هو الأكثر أهمية في المنظمة ككل، وجدير بالثقة وقادر على تحمل المسؤولية، وله قيمة ويجب أن يعامل باحترام وكرامة، فهي بناء شامل يتضمن وظيفة الفرد التي تتكافأ مع إمكانياته ومهاراته وخبراته في العمل.

(الجمال، 2019، ص8)

جودة الحياة الوظيفية عبارة عن توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافأة والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلا عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، وبما يحقق ردود إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجي.

(الشلهوب، 2023، ص12)

هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا ، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

(جاد الرب، 2008، ص9)

2. أهمية جودة الحياة في العمل:

تُرجع أهمية جودة حياة العمل إلى ما يلي:

- تعتبر جودة حياة العمل أسلوباً، وأداة من أدوات التطوير التنظيمي، وتعتبر جزءاً من

عملية التطوير التنظيمي. (الجمال، 2019، ص 10)

- العمل إلى إسعاد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم كما ونوعاً، وخفض التكاليف، وتحقيق

رفاهية العاملين، وتحسين جودة المؤسسة بأكملها. (هلال، 2016، ص 294)

- تسهم جودة حياة العمل بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية.

(عبد الوهاب، 2024، ص 32).

- إن أهمية جودة حياة العمل في منظمات الأعمال تكمن من خلال تأثيرها المباشر

وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وما يمكن أن

تؤثر فيه على مجمل أنشطة ومهام المنظمات، وبالتالي تحقيق أهدافها.

(الشميمري، 2022، ص 128)

3. أهداف جودة الحياة في العمل:

من المهم أن تكون أهداف تطبيق مفهوم جودة حياة العمل نابعة من الأهداف التنظيمية

للمنظمة، ومن بين أهم أهداف جودة حياة العمل كالتالي : (الجبوري، 2020، ص 22)

- زيادة انتماء العاملين، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليص

عدد وحجم الحوادث ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.

تعزيز حرية التعلم والابتكار، من خلال احترام أفكار العاملين. (شنافي، 2021، ص 200)

- زيادة ثقة العاملين في المؤسسة من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات.

(البخاري، 2020، ص 379)

- تحسين جودة خبرة العاملين لتحسين إنتاجية وكفاءة المنظمة. (نمنم، 2022، ص 22)

- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية للعاملين وبين حياتهم الشخصية

العائلية. (الدحوح، 2014، ص 29)

4. خصائص جودة الحياة في العمل:

تتمثل خصائص جودة الحياة في العمل كالأتي: (شيخي، 2014، ص 103)

- ظروف عمل صحية، وأمنة.

- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها (استخدام ما يتمتع به من

معارف، ومهارات ،وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر

الاستقلالية لديه.

- تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.

- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل والتي تتمثل في العلاقات الاجتماعية الجيدة بين

الزملاء و الرؤساء.

- التوازن بين حياة العمل والواجبات الأخرى لغير العمل. (شنافي، 2021، ص 199)

5. نظريات جودة الحياة في العمل

نظرية مدرسة التحليل النفسي :

يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي وعلى رأسهم فرويد أن جودة الحياة في العمل تعني الشعور بالسرور والراحة ، وهي هدف أساسي للسلوك البشري. كما تتأثر الحياة الوظيفية بالصراعات النفسية، مما يؤثر على أداء العامل وإشباع حاجاته النفسية. (لفقير، 2022، ص 47).

نظرية المدرسة الإنسانية (نظرية الحاجات) :

أكد ماسلو أنّ جودة حياة العمل تتوقف على مستوى إشباع الحاجات العليا للفرد كتحقيق الأمن والثقة بالذات، فيؤدي ذلك به إلى الشعور بالسعادة الوظيفية، المهمة، وسمو في العقل وإثراء حياة الفرد الداخلية.

(رشيد، مطر، 2011، ص 281)

نظرية إريك فروم (1900-1980)

يعتقد فروم أنّ الأمراض النفسية تنجم عن سوء العمل وتحقيق المفاهيم المتناقضة داخل بيئة العمل والتنظيم. ويرى أن سعادة الموظف تعتمد على الواقع الاقتصادي الذي يعمل فيه ، إضافة إلى مكانته الاجتماعية بين زملائه والجماعة التي ينتمي إليها، كما يؤكد على أهمية الاهتمام الاجتماعي بالعمل، من خلال بناء علاقات منتجة، وتبادل المعرفة، والمشاركة في الأنشطة داخل المؤسسة وخارجها.

(لفقير، 2022، ص 48).

نظرية أدلر (1870-1937) :

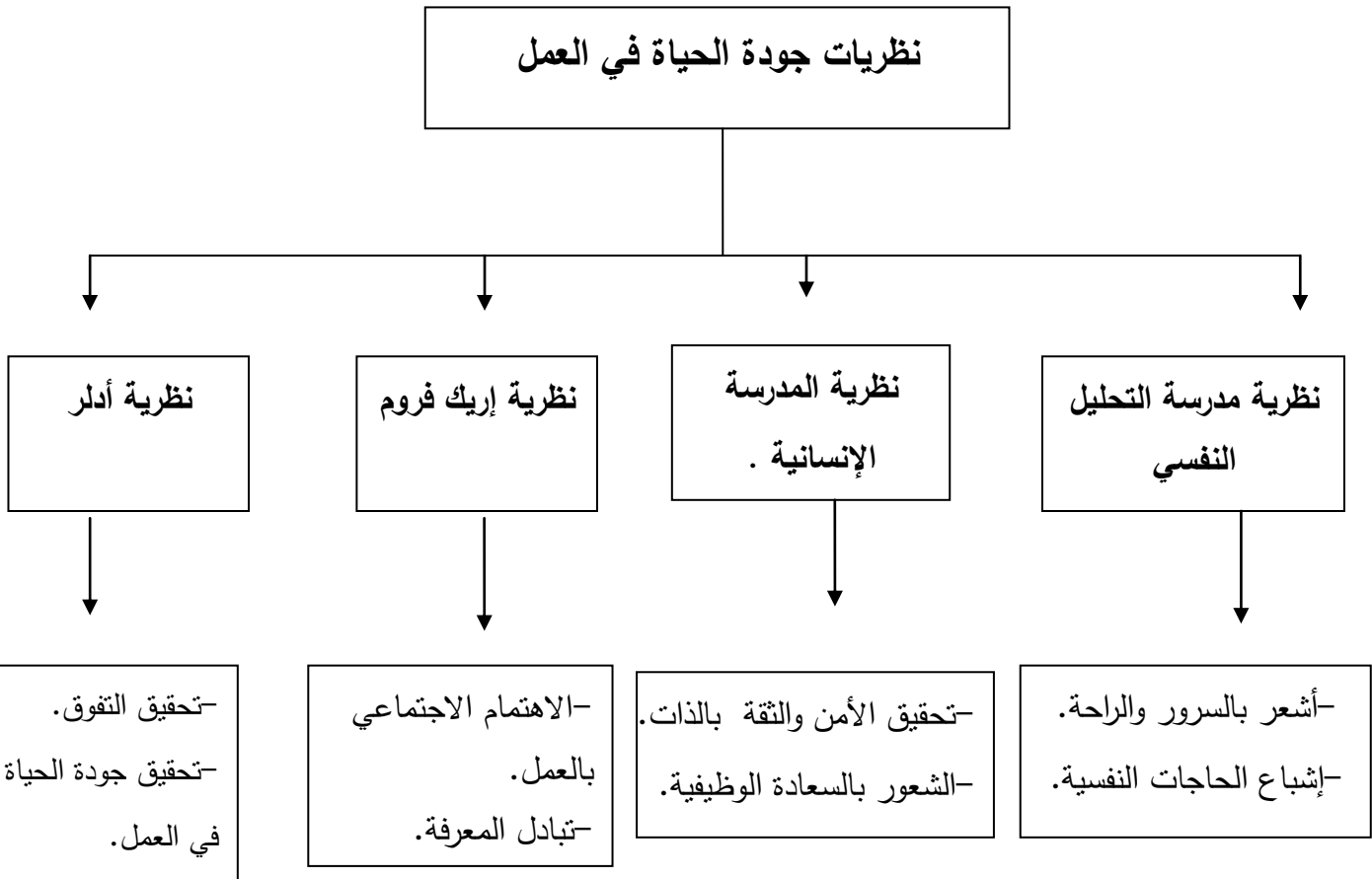
يعتبر أدلر، أن الهدف الأساسي لنشاط الإنسان وكفاحه هو أن يحقق التفوق والتفوق يتخذ نوعين:

-أن يتخذ الفرد شكل الرغبة في القوة والسيطرة على الآخرين، وهو شكل خاطئ يمارسه الفرد العصبي.

-أن يتخذ شكل الكفاح من أجل التفوق نحو الكمال بطريقة تحقق جودة حياة العمل والسعادة فيها، وهو هدف صحيح يمارسه الأفراد الأصحاء. (رشيد،مطر،2011،ص 282).

من خلال ماسبق يمكن تدوين نظريات جودة الحياة في العمل في المخطط التالي:

مخطط رقم: (01) يبين نظريات جودة الحياة في العمل:



المصدر: من إعداد الباحث.

6. أبعاد جودة الحياة في العمل

توفير بيئة عمل صحية وآمنة من التوتر والقلق والأمراض. المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات - الإدارة الذاتية - العوائد - الملكية). مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين. العدالة الاجتماعية وبناء والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي. إعادة التصميم وإثراء الوظائف لتنسق مع طموحات ومهارات العاملين. عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية. إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب. إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين. إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية. (جاد الرب، 2008، ص ص 8-9)

توفير بيئة عمل صحية وآمنة، وإتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين، المشاركة بمفهومها الواسع، توفير متطلبات الأمان الوظيفي وإعادة تصميم وإثراء الوظائف، وعدالة نظم الأجور والمكافآت، والحوافز المادية والمعنوية وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة لتوفير فرق عمل متماسكة، العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيتهم. (لعجايلية، 2020، ص 368)

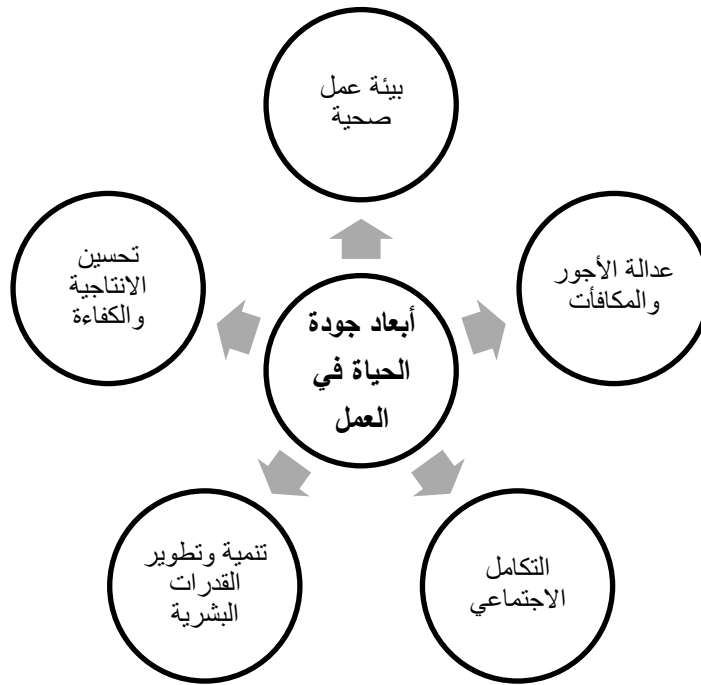
المشاركة في اتخاذ القرار. القيادة وأسلوب الإشراف. الاستقرار والأمان الوظيفي. برامج التدريب والتعلم. الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل. علاقات العمل. التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية. الأجور والمكافآت. فرص الترقى والتقدم الوظيفي.

(الجبوري، 2020، ص 27)

عدالة الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمل الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة. (ماضي، 2014، ص 64).

من خلال ما سبق أن أبعاد جودة الحياة في العمل في مخطط.

مخطط رقم: (02) يبين أبعاد جودة الحياة في العمل



المصدر: من إعداد الباحث

7. أساليب جودة الحياة في العمل

تعتمد جودة الحياة في العمل على أسلوبين أساسيين هما:

الأسلوب الأول : يعتمد هذا الأسلوب على مجموعة من الممارسات والشروط التنظيمية

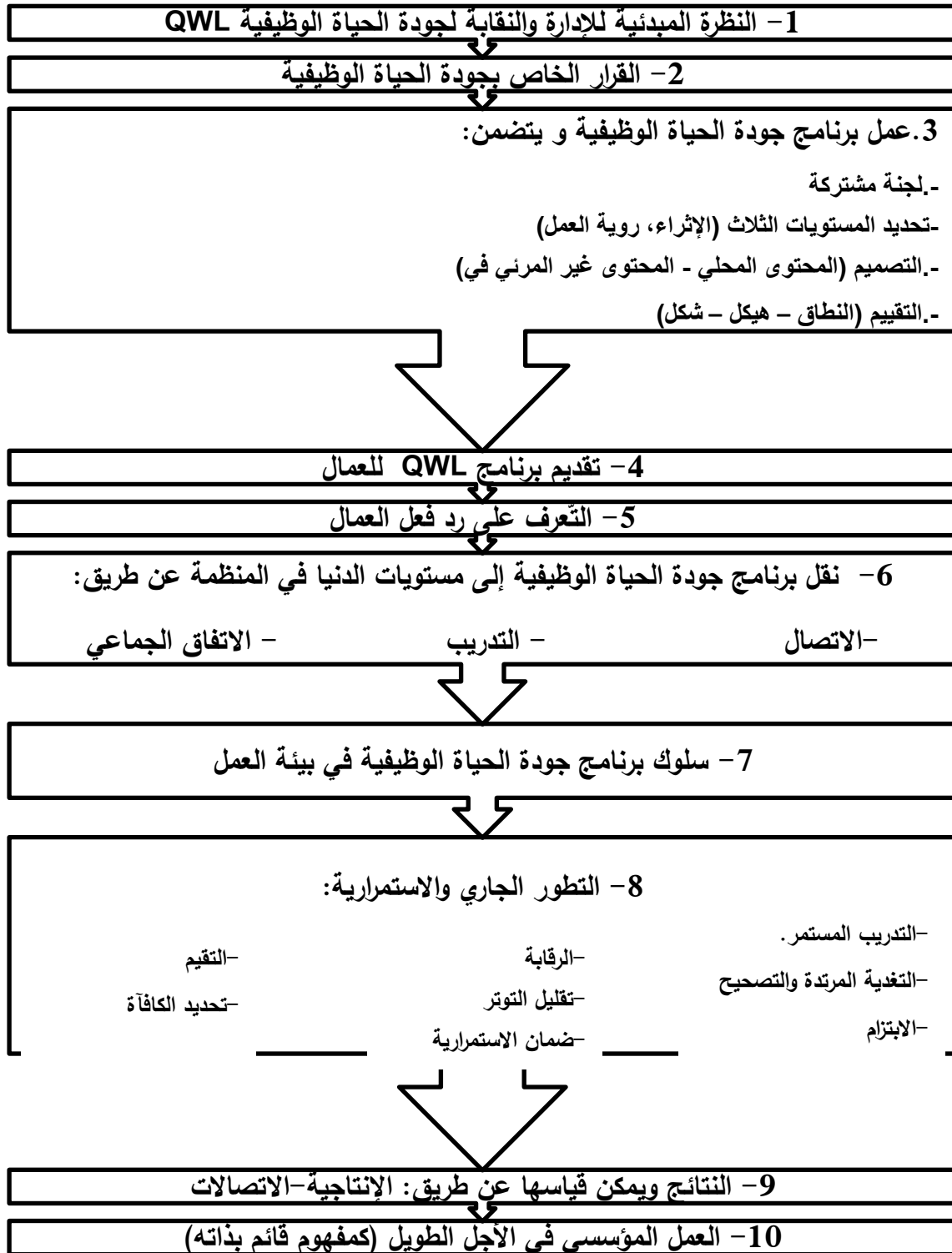
المرتبطة بالأهداف ، كالترقية ضمن السياسات والإشراف الديمقراطي ، وظروف الأمن في

العمل.

- الأسلوب الثاني : يعالج ويتعامل هذا الأسلوب مع إدراكات العمال ، التي يجب أن تكون آمنة ومرضية نسبيا ، بالإضافة إلى أنها يجب أن تكون قادرة على النمو والتطور تماما كالوجود الإنساني ، وينسب هذا الأسلوب جودة الحياة في العمل إلى الدرجة التي يتم من خلالها التقاء الحاجات الإنسانية. ففي كثير من الحالات يمكن أن يستخدم الأسلوبين معا لدراسة جودة الحياة في العمل ، وبذلك فإن العمال الذين يحبون منظماتهم ويهتمون بتحديد طرق أعمالهم سيشعرون أن عملهم ينجز بشكل جيد وأفضل ، ولذلك فإن الأساس في جودة الحياة في العمل ، هو إدراك العمال لوجودهم العقلي والفني في عملهم ، أي أن جودة الحياة في العمل تتطلب إعطاء العمال فرصة اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، وتصميم أماكن عملهم وما يحتاجون إليه ، وهذا يتطلب مديرين يتعاملون مع العمال بكرامة ، إضافة إلى تركيزهم على العمال (لفقيه، 2022، ص 52).

8. مراحل جودة الحياة في العمل

مخطط رقم (03) يبين المراحل الرئيسية لجودة الحياة في العمل.



المصدر: جاد الرب، 2008، ص 28.

9. طرق قياس جودة الحياة في العمل:

اختلفت بعض الدراسات عن الأخرى في طرق قياس جودة حياة في العمل حسب طبيعة عمل كل مؤسسة التي تجري بها الدراسة. ومنه نذكر بعض الدراسات:

: Islam, M. Z. & Siengthai, S. 1.9

معدلات الأداء الوظيفي-درجة الرضا الوظيفي للعاملين-سياسة الأجور-سياسة الشركة-مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين. (لفقير، 2022، ص78)

: Garg.C.P..et al . 2.9

معدل دوران العمل - معدل الغياب الطويل -إنتاجية العاملين -درجة الرضا الوظيفي. (الجمال، 2019، ص18)

: Kalayanee Koonmee et. Al .3.9

الالتزام التنظيمي-الرضا الوظيفي-سيادة روح الفريق داخل المنظمات. (ماضي، 2014، ص69)

4.9. سيد محمد جاد الرب

معدلات حوادث العمل-معدلات الشكاوي -معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل -معدلات الغياب والتغيب -معدلات دوران العمل -معدلات الجزاءات -معدلات نمو الأداء الاقتصادي والمالي . (جاد الرب، 2008، ص29)

Kandasamy Indira .5.9

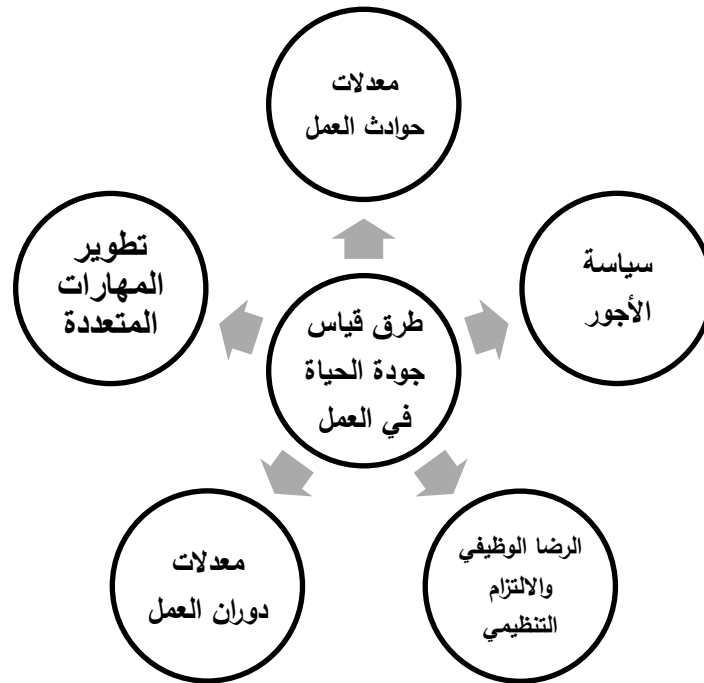
معدلات دوران العمل -معدلات الأداء الوظيفي للعاملين -درجة الرضا الوظيفي-درجة رضا العملاء عن جودة الخدمة المقدمة لهم من خلال أداء العاملين. (الجمال، 2019، ص18)

Elise Ramstad .6.9

إنتاجية العمل - جودة السلع والخدمات المقدمة - جودة العمليات - المرونة في خدمة العملاء - سهولة وسلاسة العمليات - مدى المرونة في أساليب العمل - تطوير نمط العمليات - نظم الجودة - تطوير المهارات المتعددة. (ماضي، 2014، ص 70)

من خلال ما سبق أن طرق قياس جودة الحياة في العمل في مخطط.

مخطط رقم: (04) يبين طرق قياس جودة الحياة في العمل



المصدر: من إعداد الباحث

10. برامج تحسين جودة الحياة في العمل

يعتمد نجاح تطبيق برامج تحسين جودة الحياة في العمل على ما يلي: (عموم، 2020، ص

(.380)

- تحسين العلاقة بين المديرين و العاملين.
 - إدارة الجودة الشاملة. (سعداوي، زريبي، 2024، ص 180)
 - الاهتمام بمصلحة و حقوق العاملين.
 - اعتماد قنوات اتصال واضحة.
 - إشاعة روح الثقة و التعاون بين الإدارة و العاملين.
 - منح فرص المشاركة في القرارات و قبول الاقتراحات.
 - إعادة النظر بأنظمة الرواتب و الأجور و الحوافز.
 - إعادة تصميم الوظائف.
 - توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان والنظام و الراحة.
 - إشراكا لأفراد في برامج التوعية الصحية .
- المبادرة الإدارية والمتعددة لتحسين التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
- (عبيد، هبيطة، 2018، ص 198)

11. معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل

- تعددت الدراسات حول جودة حياة العمل وأبعادها وبرامجها، كما أن البحث في طرق تطبيق برامجها بشكل صحيح جعل المختصين في هذا المجال يشيرون إلى أن هناك معوقات من أنواع شتى بعضها يرجع :
- عوامل تنظيمية كنقص أو غياب المشاركة في اتخاذ القرارات، ووجود نظام
- الأجور والمكافآت غير عادل.

- نقص وغياب برامج التكوين والتدريب وأوقات عمل غير مرنة الي تسمح بتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية.

- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائق، بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهئية الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من

أجمالي التكاليف. (بومجان،الجوهرة،الوافي،2018، ص 126)

- عوامل متعلقة بيئة العمل المادية كالحرارة المرتفعة والغير مناسبة، والإضاءة الضعيفة والإشعاعات والضوضاء، ونقص التهوية في مكان العمل، التلوث وغياب النظافة، سوء تصميم مكان العمل.

(لعجايلية،2020، ص ص368-369)

خلاصة الفصل:

إنّ تطبيق جودة الحياة في العمل يؤدي إلى تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية، وتعزيز الأمان والسلامة والصحة المهنية، وتطوير الكفاءات من خلال التدريب والتطوير والرفاهية، وبالتالي ضمان بيئة عمل مهيأة من أجل القيام بالوظائف على أحسن وجه.

لقد جاءت العديد من النظريات المفسرة لجودة الحياة في العمل، والتي تعكس صورة الفرد لذاته من خلال إخلاصه في عمله، وبالتالي تحقيق الرفاهية والتغلب على الحواجز والمعوقات الناتجة عن ضغوط العمل.

لتطبيق جودة الحياة في العمل، لا بد من الاعتماد على أسلوب معين ومدرس، يعتمد على مجموعة من الممارسات والشروط التنظيمية المتعلقة بالأهداف المسطرة من قبل المؤسسة. ولجودة الحياة في العمل مجموعة من العوامل والأبعاد، قمنا بتلخيصها في العوامل التنظيمية والوظيفية، والعوامل المادية والمعنوية.

حيث تسعى المؤسسات جاهدة لتحسين جودة الحياة في العمل، وذلك من خلال تطبيق العديد من البرامج والمعايير، التي تتطلب الكثير من التغييرات الهيكلية في المنظمة، وهو الأمر الذي لا يتأتى إلا بتضافر جهود ثلاثة أطراف، تتمثل في الإدارة العليا، والعمال، والدعم المادي والمعنوي.

الفصل الثالث

التوافق المهني

✓ تمهيد

✓ مفهوم التوافق المهني

✓ أهمية التوافق المهني

✓ شروط وأبعاد التوافق المهني

✓ مظاهر التوافق المهني

✓ أسس التوافق المهني

✓ نظريات التوافق المهني

✓ العوامل المؤثرة في التوافق المهني

✓ مصادر التوافق المهني

✓ مفهوم سوء التوافق المهني

✓ مظاهر سوء التوافق المهني

✓ خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التوافق المهني عملية مهمة في حياة الفرد لأنه يقضي معظم وقته في العمل لهذا عليه أن ينسجم ويتلاءم مع البيئة المهنية، أي أن تكون له قدرة على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيائية والمادية وكذلك طبيعة العمل الذي يقوم به بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية التي تربطه بزملائه ورؤسائه في العمل، كما تلعب الحالة النفسية للفرد دور مهم في توافقه المهني فكلما كانت نفسية العامل جيدة ومتوازنة كلما زادت رغبته واستعداده للعمل، وبهذا يستغل كل طاقاته ومهاراته في أداء عمله بكفاءة وجدارة، فالتوافق قد يحقق للفرد كل طموحاته وأهدافه.

لهذا كان علينا دراسة هذا الفصل بدءاً بمفهوم التوافق المهني ثم أسس التوافق المهني وكذا شروطه وأبعاده وومظاهره وكذا أهميته ثم الانتقال إلى العوامل المؤثرة في التوافق المهني ثم الانتقال إلى مصادر التوافق المهني ومفهوم سوء التوافق المهني وأخيراً مظاهر سوء التوافق المهني.

1. مفهوم التوافق المهني:

عرفه مرسى بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكانياته يرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه الرضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس (فحجان، 2010، ص 20).

يرى كاتل: أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقياس سميات الشخصية في عمله الاختيار ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية لما يحسن من مستوى أدائه ومن مستوى معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة (سناني، بوعطيط، 2022، ص 16).

تعريف الشمري هو عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم للذات والنضج المهني مما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، لزملاء، وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاءة والنجاح (حامد، 2020، ص 133)

يرى إيفانز أنه حال عقلية تتضمن كل المشاعر التي تعبر عن المدى الذي يمكن أن يصل إليه الفرد في الحاجات المتعلقة بوظائفهم والتي يسبقون لها في الحياة مستقبلي إدراك وفهم . عرفه الشاذلي يعني وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية. وعلى ذلك يتضمن التوافق مع كل

التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة (فحجان، 2010، ص 12).

والتوافق المهني عملية طويلة ومعقدة، تبدأ منذ دخول سوق العمل وتستمر مدى الحياة (Zlatoeli, 2005, p21).

ومن خلال ما سبق، يمكننا القول أن التوافق المهني هو عملية ديناميكية تعكس مدى انسجام الفرد مع مهنته من حيث القدرات، والميول، والقيم، والتوجهات، بما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي والنجاح في أداء المهام وتحقيق الأهداف. وهو الذي يدل على أن الفرد يتكيف مع متطلبات العمل، ويشعر بالراحة النفسية والأمان، ويحقق التوازن بين متطلبات المهنة وحاجاته الشخصية.

2. أهمية التوافق المهني:

التوافق المهني يعد أمراً بالغ الأهمية لنجاح الفرد في مسيرته المهنية. عندما تتوافق مهاراته واهتماماته مع متطلبات وظيفته، يشعر بالرضا، مما يعزز أدائه وإنتاجيته. فالتوافق المهني لا يعني فقط اختيار المهنة المناسبة، بل يشمل أيضاً التطوير المستمر للمهارات في العمل. و هنا تتجلى أهمية التوافق المهني بحيث قسم الباحث هذه الأهمية الى:

الجانب الفردي للعامل:

تؤدي زيادة التوافق المهني للعامل الى ما يلي:

- ندرة الوقوع في الحوادث: لان كثيرا منها يرجع الى جوانب في شخصية العامل، و لعدم اشباع الكثير من حاجاته، فيصبح العامل نفسه مستهدفا الحوادث وفقا لدناميات

شخصيته بصرف النظر عن الظروف الطبيعية في المصنع و التي ترتبط هي ايضا بالوقوع في الحوادث.

- يخلق التوافق المهني الاحساس بالانتماء، فالعمل الذي يعطي فرصة للفرد لاستخدام قدراته يرتبط إرتباط موجبا مع صحته النفسية و توافقه المهني.

- يتمتع الفرد العامل المتوافق مهنيا بصحة نفسية و ذهنية و جسمية و معنوية عالية، مما ينعكس اثره على زيادة الانتاجية و تحسين جودة المنتجات و الخدمات المقدمة للمستهلكين و العكس صحيح.(تلاي، 2017، ص95).

الجانب التنظيمي للمنظمة: في ظل المناقشة المحتكمة بين المنظمات المختلفة بغية البقاء في سوق العمل و الاستمرارية فيه أولا المنظمات للتوافق المهني اهتماما كبيرا نظرا لاهميته المتمثلة في مايلي:

- تتسم المنظمات بالتماسك و التفاعل الاجتماعي البناء في ميدان العمل و هذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الانجاز الكفء في مجالات العمل كافة.

- سيادة روح الثقة و المودة و التعاون بين القيادة الادارية و المرؤوسين و بين العاملين أنفسهم مما يساهم في تحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال. (تلاي

، 2017، ص95)

3. شروط وأبعاد التوافق المهني:

1.3. شروط التوافق المهني:

يرى بن (عمارة 2006، ص 358) ان تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى شروط أساسية

و هي كالتالي :

- شعور الفرد العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- شعور الفرد بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به .
- ادراكه لتحقيق المساواة مع عمره من الزملاء .
- حسب نوعية العمل.
- توفر فرص الترقية والتدريب المهني في العمل.
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

2.3. أبعاد التوافق المهني:

و تتمثل هذه الابعاد في ثلاث نقاط اساسية و هي:

- الرضا عن الراتب و الترقية: و تمثل الأجور و الترقيات دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني، خصوصا اذا عرفنا ان التحاق الفرد بمنظمته من أجل تحقيق حاجته الفيزيولوجية، و ان الدوافع الاساسية للفرد هي دوافع اقتصادية.
- العلاقة بين الزملاء: هي علاقة الموظف برئيسه حيث دخلت الدراسات على أهمية هذه العلاقة سيكولوجيا، ف شخصية الرئيس و سلوكه يؤثران في سلوك العاملين ومشاعرهم و اتجاهاتهم.
- التوافق مع ظرف العمل: و تتضمن مدى اشباع حاجات الأمن الجسمي، و النفسي، والاجتماعي و شعور العامل اتجاه الاجراءات التي تقيه مخاطر المهنة.

(شيخاوي، شلابي، 2020، ص17)

4. مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل ، وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من من الضروري أن تتعامل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل تسمح العامل بأن يقيم كل جانب بما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان فإن مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها زيادة الأجر .التطور الذاتي للمؤسسة، مكانه العامل الاستفادة من قدرات الفرد .

أما الرضا عن العمل فإنه يرتبط بعوامل مثل السن، التعليم التدريب والمهنة والشخصية، والتوافق العام والرضا العام، ويمكن أن نستدل عليه من خلال محكين وهما(حديبي سمير، 2017،ص97) :

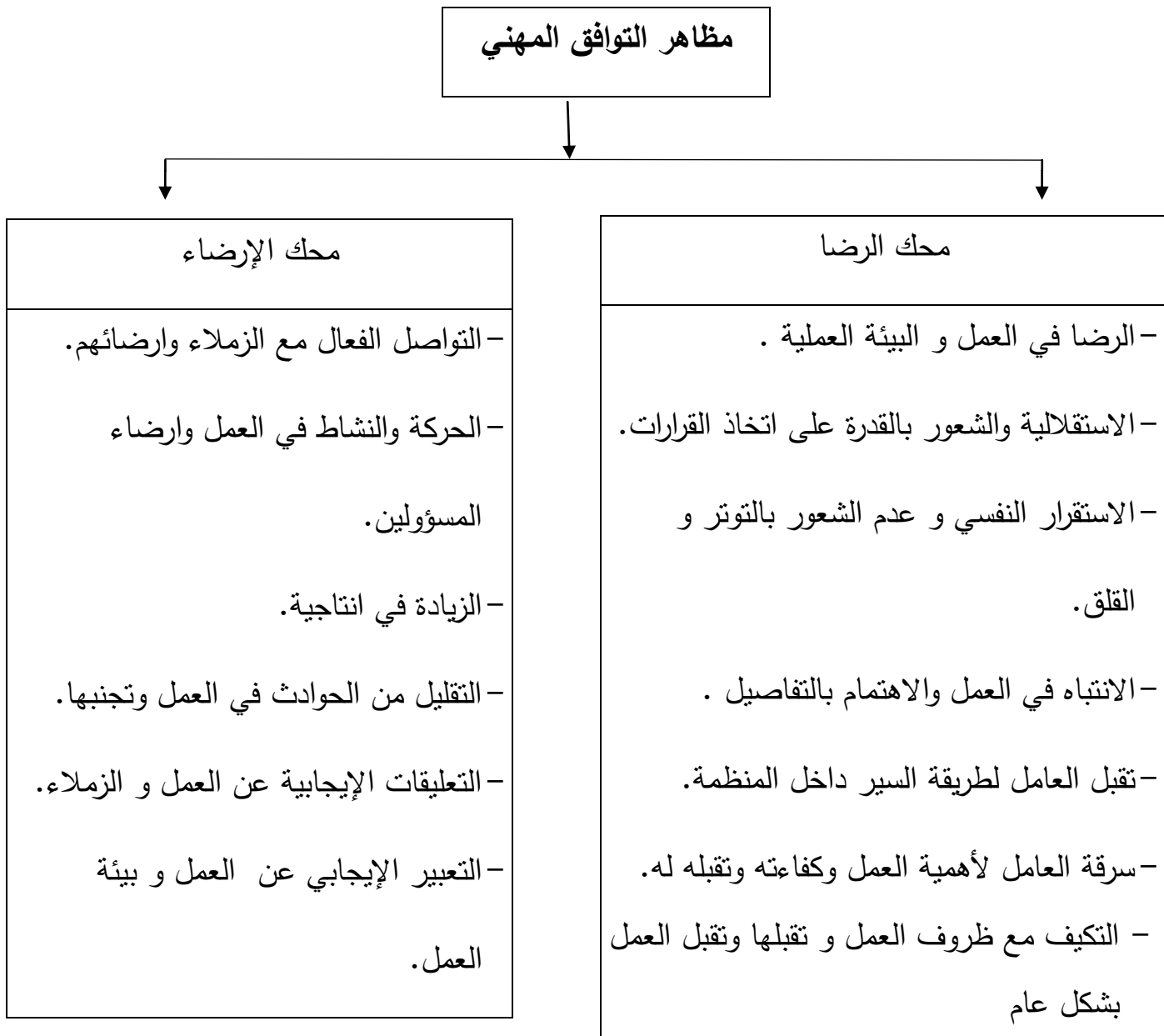
- المحك الأول : الرضا عن العمل : فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفة زملائه الشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها ، ظروف عمله و ساعات عمله او أجره ، ونوع العمل الذي يشغله ، كما يشمل طموحه وتوقعاته و يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين) ، الذين يعملون في مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على أنه حالة انفعالية إيجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله.

- المحك الثاني: الإرضاء : وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته

ونهايته ومن الطريقة التي تنتظر إليه مشرفه وزملائه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها ، كما يتضح سلبا عن غيابه وتأخره و من الإصابات التي تورط منها، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة في العمل (دحماني،ذيب 2019،ص729)

من خلال ماسبق يمكن تدوين محكات مظاهر التوافق المهني في المخطط التالي:

مخطط رقم: (05) يبين محكات مظاهر التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحث

يتبين لنا من خلال هذا المخطط يعكس أنه مظاهر التوافق المهني من خلال محورين أساسيين هما: محك الرضا ومحك الإرضاء. يشير محك الرضا إلى مدى شعور الفرد بالارتياح والاستقرار في بيئة العمل، وقدرته على اتخاذ القرارات، والانخراط في العمل بإيجابية، رغم الضغوط المختلفة، مع توفر الرغبة الصادقة في الاستمرار والتطور المهني. أما محك الإرضاء، فيتعلق بكيفية تفاعل الفرد مع المحيط المهني، ويشمل القدرة على التواصل الفعّال، التكيف مع ظروف العمل، والتمتع بالمرونة النفسية والقبول من الآخرين. من خلال هذا التقسيم، يتضح أن التوافق المهني يتطلب توازنًا بين الرضا الذاتي عن العمل، والانسجام مع البيئة والعلاقات المهنية، ما يساهم في تحقيق أداء مهني ناجح ومستقر.

كما نجد أن بعض الباحثين لخصوا مظاهر التوافق المهني في النقاط التالية:

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتتميتها. القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي تواجهها العامل في مهنته.
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع ادراك جوانب القوة و الضعف فيهم.
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية.
- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل و الاهتمام و الإجهاد في العمل.
- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
- الاستقرار و التوازن الانفعالي .

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي أهم المظاهر ، حيث يرى "عوض " بأن التوافق مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل ، حيث أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات بيئة العمل و يصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه و أجرته و حساسيته لمركزه في البناء ، الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله.(مكناسي ، 2007،ص47)

5. أسس التوافق المهني:

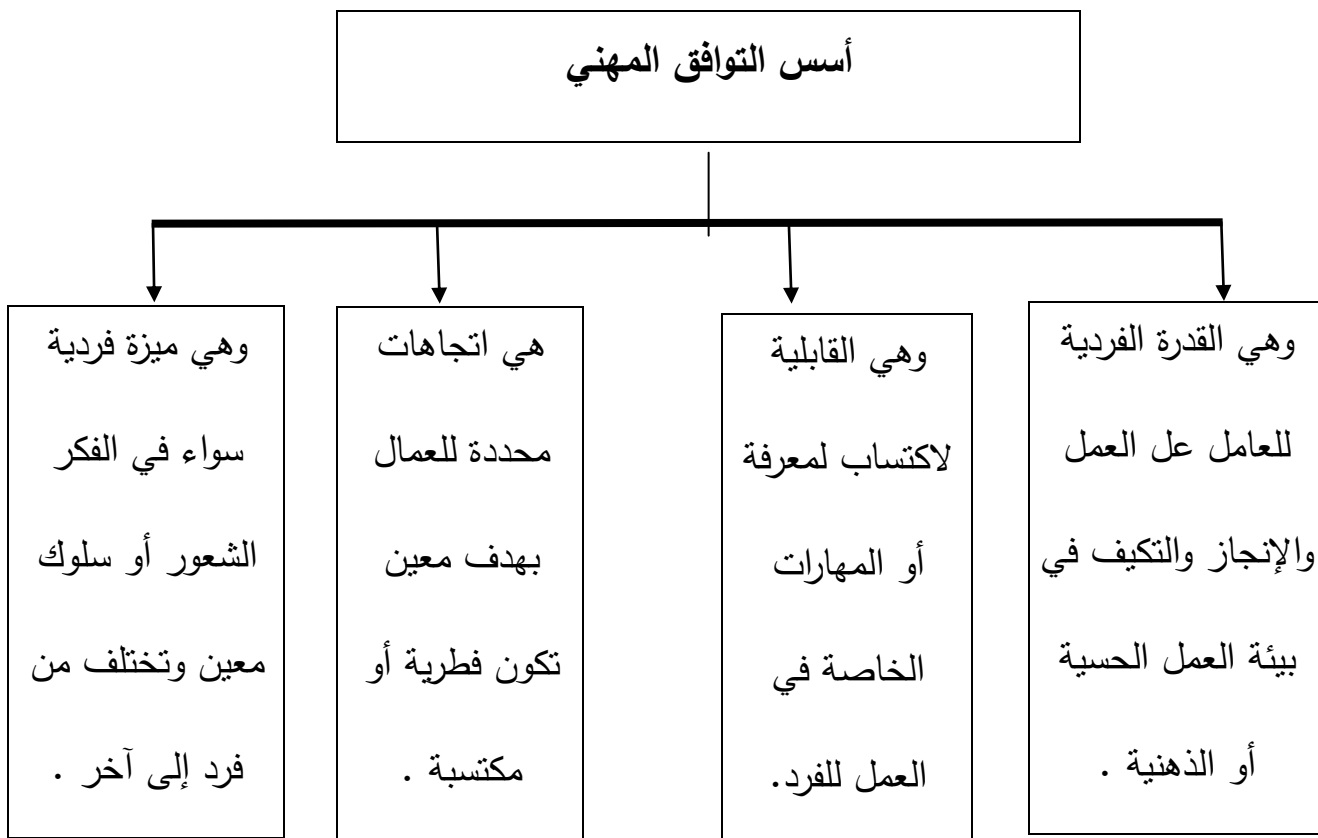
هناك أربعة أسس أو مكونات التوافق المهني، أي أنه لا يمكن للشخص ان يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات :وهي: القدرات، الاستعدادات، الميول، السمات الشخصية .

- القدرات: أن القدرات تعني قدرة الفرد العقلية على إنجاز عمل ما، أو التكيف بنجاح ويتحقق ذلك، بأفعال سواء كانت القدرات حسية أو ذهنية، أو قد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك ودرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن للقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه.
- الاستعدادات وهي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات خاصة، أو عامة، أو نمط من الاستجابات، بحيث يمكن .للفرد الوصول إلى درجة من الكفاءة أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

- الميل: وهي اتجاهات محددة في تصاعد الحركة، أو الفكرة صوب الهدف أو الغاية و قد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبا. بالخبرة والتعلم على أن يسير في وجهة معينة.
- السمات الشخصية: وهي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد يكون متوازنة أو تكون بواسطة الاكتساب أي فطرية أو مكتسبة، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية أو بيئية (مطاطة، 2010، ص ص 67-68)

من خلال ماسبق يمكن تدوين أسس التوافق المهني في المخطط التالي:

مخطط رقم: (06) يبين أسس التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحث

يوضح المخطط رقم (06) أسس التوافق المهني، حيث ينقسم إلى أربعة عناصر رئيسية تمثل مرتكزات أساسية لتحقيق الانسجام بين الفرد وبيئته المهنية. أول هذه الأسس هو القدرة الفردية، والتي تعني قدرة الشخص على التعامل مع متطلبات العمل وإنجاز المهام بكفاءة ضمن بيئة العمل المناسبة. يليها الرغبة الذاتية، والتي تُعبر عن الدافع الشخصي لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة للعمل، ما يسهم في نمو وتطور الفرد مهنيًا. أما الأساس الثالث فهو الاتجاهات، والتي تشير إلى الميل الإيجابية نحو نوع معين من الأعمال، سواء كانت فطرية أو مكتسبة. وأخيرًا، تأتي الميزة الفردية، والتي تشمل السمات الشخصية مثل التفكير، والشعور، والسلوك، التي تميز الفرد وتؤهله للنجاح في مجاله المهني. وتدّل هذه الأسس مجتمعة على أن التوافق المهني لا يتحقق عشوائيًا، بل هو نتيجة تكامل بين القدرات والرغبات والميول والخصائص الشخصية.

6. نظريات التوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني الممثلة، في العامل والعمل وبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل العامل مدى تطابقها ببيئة العمل ، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة القيام بالعمل و بعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل ... وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة :

1.6. نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع.

إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعياً، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية. (الرواحية، 2016، ص 19).

2.6. النظرية السلوكية:

أكد روادها إلى أن التوافق النفسي عملية مكتسبة ومتعلمة عن طريق الخبرات التي يمر بها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي يتم مقابلتها بالتعزيز أو التدعيم، ويتم ذلك بطريقة آلية وهذا الاعتقاد حسب كل من سكينر وواطسون وهذا التفسير الكلاسيكي رفضه كل من باندورا Bandura وماهوني Mahoney والذي أكد بان السلوك وسمات الشخصية نتاج للتفاعل المتبادل بين ثلاثة عوامل هي المثيرات وخاصة الاجتماعية منها والسلوك الإنساني، والعمليات العقلية والشخصية، كما أعطى وزنا كبيرا للتعلم عن طريق التقليد ولمشاعر الكفاية الذاتية وما لها من تأثير مباشر في تكوين السمات التوافقية أو غير التوافقية. (دوسة، حسن أبكر، 2018، ص 10).

3.6. نظرية علم النفس الفردي:

يرى أدلر أنه لكي نكون إنساناً فلا بد من أن نشعر بالنقص، فهذا الإحساس جزء من الحالة أو الطبيعة الإنسانية، لأن هذه المشاعر لها جذورها في تلك المواجهات التي تحدث مع البيئة الاجتماعية منذ أيام الرضاعة الأولى. إننا خلال الفترة الكاملة للطفولة نشعر بالنقص

في علاقاتنا مع الوالدين وتعاملنا مع العالم فنحن كرضع ، لسنا مثل الحيوانات الأخرى ، حيث نولد غير ناضجين ، ومكملين وغير مؤهلين لإشباع حاجاتنا الأساسية ، إذ نبدأ مرحلة طويلة نصح خلالها انتقائيين ، نعتمد على الآخرين من أجل تحقيق البقاء ، والعيش بأمان. (أنجلر، 1991، ص 108)

تؤكد نظرية أدلر ، على النقيض من نظريات فرويد ويونج ، على الصراع المستمر واعية للأفراد لتحسين حياتهم. يقدم مفاهيم لفهم الأشخاص الذين ، ومن خلال العمل الجاد ، نجح. ماذا عن أولئك الذين لا يحاولون؟ بدلا من القبول افتقاره إلى الجهد نتيجة لقوى خارجة عن سيطرته الواعية. نظرية أدلر تجعل هؤلاء الأفراد مسؤولين عن قراراتهم الخاطئة. (Colaninger, 2003, p 108)

4.6. النظرية المادية:

ترتبط هذه النظرية بالمادية ، فهي تنظر إلى الإنسان على أنه يبحث دائما عن جمع المال وتوفيره من أجل إشباع حاجاته المختلفة ،بالإضافة إلى كونه اجتماعيا ، فهو اقتصادي بطبعه، حيث تنظر هذه النظرية للفرد على أنه يطمح إلى جمع أكبر قدر ممكن من الأموال من خلال عمله لصالح المنظمة وتحقيق أهدافها. كما نجده يبحث دائما عن المكافآت والحوافز المادية التي يمكن أن تشعره بالرضا ومنه التوافق مهنيًا واقتصاديًا. كما أشار تايلور وفقًا لما جاء في دراساته أن الأسس العلمية والقيم المادية تساعد المؤسسات على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل، كما وجد أن العمال الذين يمتلكون طموحا عاليا يسعون إلى الربح أكثر ، والعكس بالنسبة لذوي الطموح المنخفض. (سناني، 2023، ص 143)

5.6. نظرية العلاقات الإنسانية:

تقوم هذه النظرية على أهمية فهم الأفراد أيا كان مستواهم لبعضهم البعض من حيث سلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك، والمشاركة الجماعية، ويعتبر إلتون مايو Mayo Elton ، وروثلز برجر Berger Rothlis وديكسون Diskson ووارنر Warner هم من أسسوا هذه النظرية، حيث يرون أن الحوافز المادية فقط لن تؤدي وحدها إلى رفع معدلات الأداء بل يجب الاعتماد على الحوافز المعنوية أيضا، وتفترض هذه النظرية أن الفرد بطبيعته نشيط، ويحب العمل وطموح، ولا تنحصر حاجاته في الأشياء المادية والأمان فقط، بل تتعداها إلى الحاجات النفسية واجتماعية. (تلاي، 2017، ص 103)

فعواطف الأفراد ومشاعرهم في مجال العمل تتأثر بالاتصالات الشخصية والتفاعل والانسجام فيما بينهم مما يزيد من ارتفاع روحهم المعنوية، وبالتالي الزيادة في إنتاجيتهم ورضاهم عن وظيفتهم ومحيطهم المهني.

6.6. نظرية أبرهام ماسلو:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الفرد يسعى من خلال عمله إلى تحقيق طموحاته وأهدافه، ولذلك تُعرف باسم "نظرية الحاجات". فالفرد يتجه إلى مهنة معينة بدافع تلبية حاجاته الخاصة، ويحقق التوافق عندما ينجح في تحقيق تلك الطموحات. وتفترض هذه النظرية أن الأفراد في بيئة العمل يتحفزون للأداء نتيجة رغبتهم في إشباع حاجات ذاتية. وقد وضع ماسلو ثلاث فرضيات أساسية تؤكد أن: سلوك الإنسان يتأثر باحتياجاته، وأن الحاجات غير

المُشبعة فقط هي التي تدفع إلى السلوك، بينما تفقد الحاجات المُشبعة تأثيرها. كما أنّ ترتيب هذه الحاجات يتم وفق درجة أهميتها، حيث لا ينتقل الفرد إلى الحاجة التالية إلا بعد إشباع السابقة.

وحسب هذه النظرية ، لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل حاجاته، بداية من الدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم. (أبو الليل، 2023، ص 79-80)

7.6. نظرية هولاند :

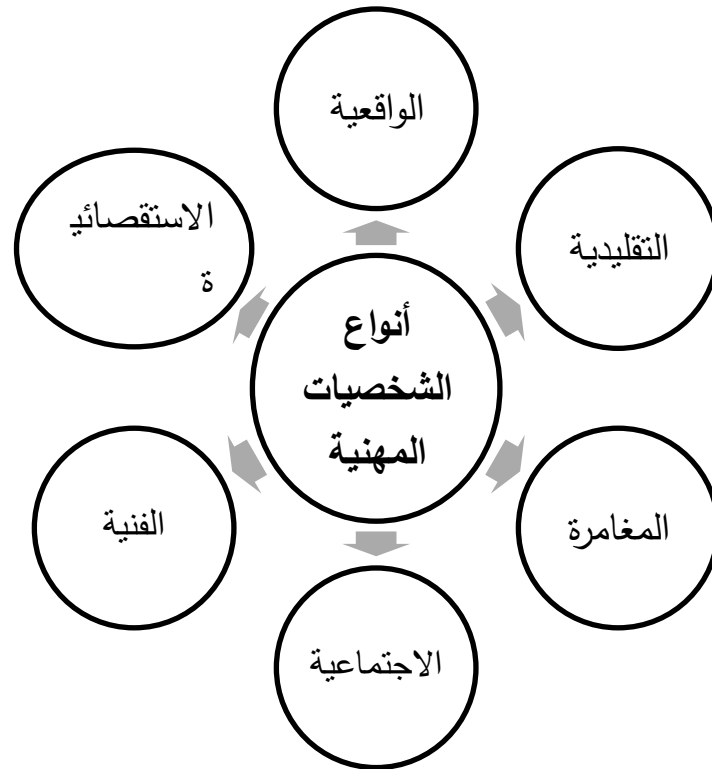
تستمد هذه النظرية (1997) إلى فرضية أن معظم الناس يشبهون مزيجاً مستقراً إلى حد ما من ستة أنواع أنواع 7.8 من شخصيات أو التغيرات عن الاهتمامات المهنية، حيث توجد أنواع من بيئة العمل ، وقد اقترح هولاند الأنواع الستة التالية RIASEC وهي (R) : الواقعية ، الاستقصائية ، A الفنية، S الاجتماعية L المغامرة C. التقليدية. و هي كالتالي :

(هبة عبد الفتاح 2024.29)

- الواقعية: بحيث تفصل هذا النوع الأنشطة والبيئات التقنية أو الرياضية أو الخارجية خارج مكان العمل التي تتضمن معالجة عملية، أو ملموسة الأشياء و الأدوات وقد يتمتع هذا النوع من الشخصيات بمهارات ميكانيكية فنية.
- الاستقصائية : يفضل هذا النوع من الشخصية البيئات التي تتضمن المراقبة المنهجية ، أو التعلم أو التقييم ، بالإضافة إلى حل المشكلات المجردة أو الغامضة.
- الفنية : تحب هذه الشخصية ان الأنشطة و البيئات الغير المنظمة و المرنة والحرّة

والتي تسمح لهم بالتغيير عن الذات أو الخيال أو الإبداع.

- الإجتماعية : ينجذب هذا النوع من الشخصيات الى الأنشطة والبيئات التي تتضمن اعلام وتوجيه أو قيادة أو مساعدة الآخرين .
 - المغامرة : نجد هذه الشخصية تتوافق مع الأنشطة و البيئات التي تتضمن من تنظيم و التأثير على من الأشخاص أو قيادتهم.
 - التقليدية:يفضل هذا النوع من الشخصية النوع ان الأنشطة و البيئات الي تضمن تنظيم البيانات وتنفيذ العمليات التفصيلية (هبة عبد الفتاح 29.30.2024)
- من خلال ماسبق يمكن تدوين أنواع الشخصيات المهنية حسب هولاند في المخطط التالي:
- مخطط رقم: (07) يبين أنواع الشخصيات المهنية**



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال المخطط رقم (07) والذي يبيّن لنا أنواع الشخصيات المهنية، والتي تُعد من العوامل الأساسية في تحديد مدى توافق الفرد مع مجاله المهني. حيث يُصنّف الأشخاص إلى ستة أنماط رئيسية: الشخصية الواقعية التي تفضل العمل اليدوي والمهام العملية، والشخصية التقليدية التي تميل إلى النظام والروتين وتتاسبها الوظائف الإدارية، والشخصية المغامرة التي تبحث عن التحديات وتتميز بروح القيادة والمبادرة. كما يشمل التصنيف الشخصية الاجتماعية التي تحب التفاعل مع الآخرين وتنجح في مجالات المساعدة والتعليم، والشخصية الفنية التي تميل إلى الإبداع والتعبير الفني، والشخصية الاستقصائية التي تتسم بحب البحث والتحليل وتتاسبها المجالات العلمية. ويبيّن هذا التصنيف أن معرفة نوع الشخصية المهنية يساعد الأفراد على اختيار المسار المهني الأنسب لهم، مما يسهم في تحقيق التوافق والرضا المهني.

7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للعامل فتجعل منه راضيا غير مرض أو غير راض أو انها تدعم في العامل :الإحساس بالاثنتين الرضا و الإرضاء أو تنزعهما معا ويمكن حصر هذه العوامل في ثلاث جوانب عوامل شخصية وعوامل داخل العمل وعوامل خارجية:

1.7.العوامل الشخصية :

عندما تتنافر خصائص الشخصية، و متطلبات المهنة فأن ذلك يؤدي الى تعطيل العمل وعدم النجاح، بل ان ذلك قد يؤدي الى الشعور بعدم السعادة، و ضعف مستوى الانتاجية ،

والاضطرار الى ترك العمل، و لعل من أهم عوامل خصائص الشخصية تؤثر في عملية التوافق المهني ما يلي(عبيد،2014،ص485) :

- الحالة الصحية ، و التي ترجع إلى أساس فيزيولوجي ذلك أي أن خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفهم ويؤثر هذا الخلل في سلوك الفرد في استجابة المواقف المختلفة ، وكلما كان الخلل كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع مدى اذا يمتد الوظائف النفسية المختلفة ذلك أن التكوين البيولوجي ليس منفصل عن التكوين النفسي بل أنهما يكونان وحدة متكاملة على فالإنسان .وحدة جسمية نفسية.
- الحالة النفسية أو المزاجية ، وتتمثل في الاضطرابات الانفعالية و النفسية كالصراع والقلق و الإحباط.
- سمات الشخصية : وتظهر في استعداد الفرد العمل و و ميوله و رغباته و طموحه و مستوى إفتداره و متاعبه الشعورية واللاشعورية (زروقة،عثوب. ص392)

2.7.عوامل داخل العمل :

إنّ توجيه الفرد الذي يتناسب مع قدرته واستعدادته وميوله ليس سهلا كما يعتقد البعض:علاقة العامل بعمله ، فقد يؤدي عدم الخيار السليم ، وعدم التوجيه المهني إلى ترك العاملين عملهم لعجزهم عن التوافق المهني، والذي يترتب عليه التوجه والذي ترتب عليه فصله من عمله انخفاض كفاءته الإنتاجية إضافة إلى ذلك أنه يكلف مؤسسات المجتمع خسائر كبيرة بسبب تكاليف التدريب والأعداد والآلات التي يتلفها العامل غير المتوافق مهنيا.(عبيد،2014،ص479) .

علاقة العامل بنظام المؤسسة العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه عن نظر المؤسسة التي يعمل بها يكون أكثر إنتاجية و توافقاً مع عمله، و كذلك أكثر ولاء لهذه المؤسسة التي يعمل بها .

علاقة العامل بظروف عمله الفيزيكية : قد يكون اختبار العامل لعمله ملائماً أي أنه مطابق لقدراته، واستعداداته و ميولهوسماته الشخصية مع هذا قد يكون العامل غير موافق وذلك بسبب ظروف البيئة مثل التهوية ، الحرارة و الإضاءة والضوضاء لأن هذه العوامل تؤدي إلى عدم التوافق ويجب على المنظمات ان تولى هذه العوامل إهتمام كبير حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل. (عبيد،2014،ص479) .

3.7.العوامل الخارجية : و التي يمكن أن نمثلها فيما يلي:

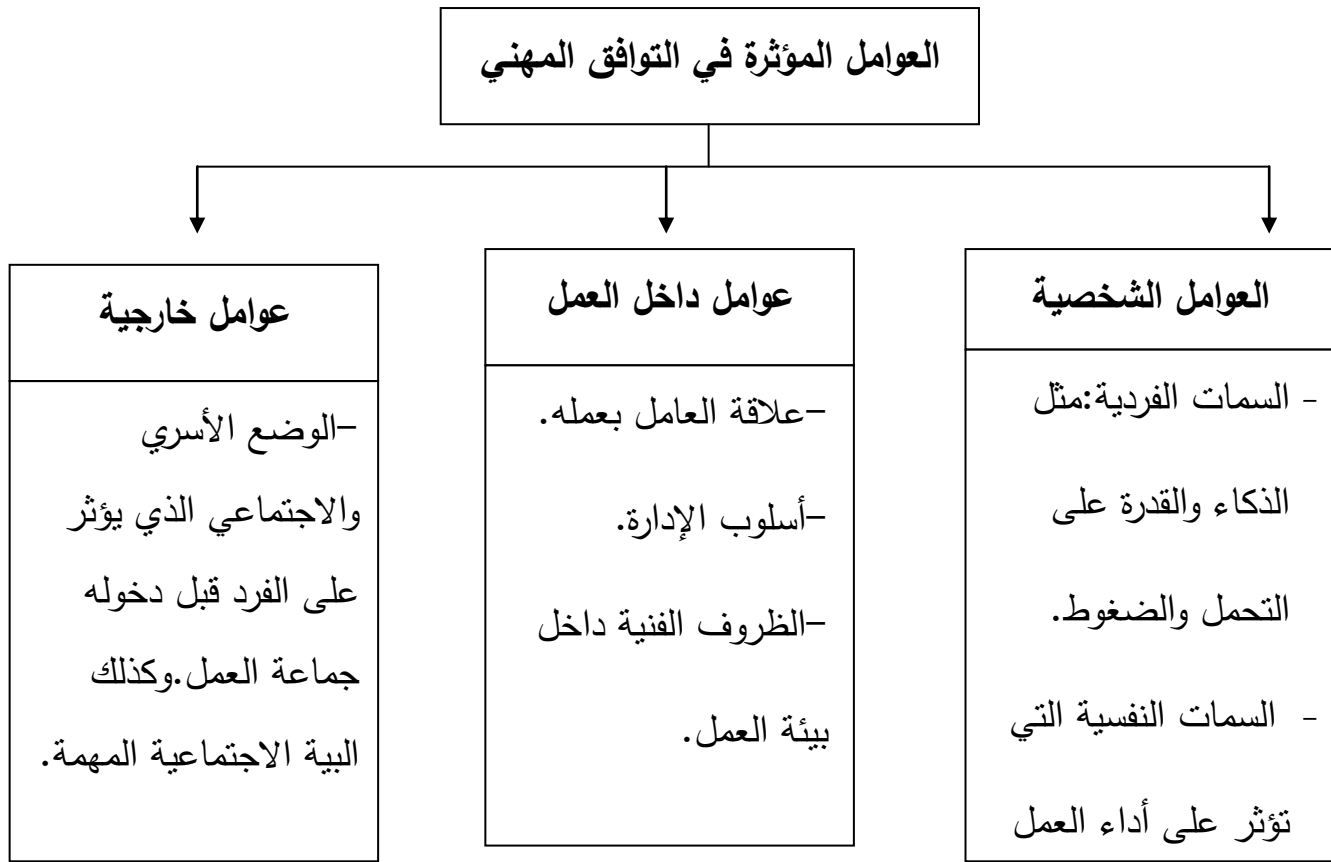
البيئة الخارجية: إنّ الموظف لايعيش بمعزل عن مجتمعه، فهناك مجموعة من الاسباب المرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما ان الموظف مرتبط بجماعات كثيرة و متنوعة الاهداف، و هو يحتاج إلى توافق مهني مع كل المجتمعات.

الحياة العائلية: ان ظروف المنزل و الصراع داخل الأسرة يؤثران على التوافق في مجال العمل بحيث يصعب على العامل التفريق بين حياته الشخصية وحياته العملية.

(الرواحية،2012،ص18)

من خلال ماسبق يمكن تدوين العوامل المؤثرة في التوافق المهني في المخطط التالي:

مخطط رقم: (08) يبين العوامل المؤثرة في التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحث

يبين المخطط رقم (08) العوامل المؤثرة في التوافق المهني، حيث يُقسّم هذه العوامل إلى ثلاث فئات رئيسية: العوامل الشخصية، والعوامل داخل العمل، والعوامل الخارجية. تشير العوامل الشخصية إلى السمات الفردية مثل الذكاء، والقدرة على التحمل، ومقاومة الضغوط، والخصائص النفسية المؤثرة على أداء الفرد المهني. أما العوامل داخل العمل فتتعلق بعلاقة العامل بزملائه، وأسلوب الإدارة، والظروف الفنية والبيئية داخل بيئة العمل، وكلها تساهم في تحديد مدى تكيف الفرد مهنيًا. من جهة أخرى، تبرز العوامل الخارجية التي تشمل الوضع الأسري والاجتماعي للفرد قبل دخوله إلى ميدان العمل، بالإضافة إلى تأثير الجماعة والبيئة الاجتماعية المحيطة. يعكس هذا التصنيف شمولية النظرة إلى التوافق المهني، إذ لا يعتمد

فقط على خصائص الفرد الذاتية، بل يشمل التفاعلات التنظيمية والاجتماعية التي تحيط به. ومن خلال هذا التحليل، يتضح أن التوافق المهني عملية معقدة تتطلب توازناً بين الفرد وبيئته المهنية والاجتماعية.

8. مصادر التوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الاحتياجات وذلك من خلال توفير ما يلي :

- المكافآت والحوافز : تؤثر على دافعية الفرد العامل وعلى شعوره بالتوافق بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وفي تحمل المسؤوليات.
- الاعتراف المهني : إن تقديم ما يقوم به الفرد من مجهودات اتجاه منظمته والاعتراف بما يحفزه وسيعده كما يشبع لديه خاصة تقدير الذات و يزيده من ثقته بنفسه وبقدراته مما ينمي مهاراته وأفكاره الإبداعية. (سناني ،بوعطيط ، 2022،ص22)
- الظروف المادية الجيدة : ان توفير فضاء عمل نظيف ، مرتب ويحتوي على كافة الإجراءات الوقاية والأمن يؤثر بشكل ايجابي على صحة الفرد النفسية نحو تحقيق أهداف المنظمة ، حيث أن نوع الإضاءة ونوع الجدران وأيضاً كيفية ترتيب فضاء العمل تساهم بشكل كبير في من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعاً، وتؤثر الظروف الفيزيائية على من الامكانيات الجسدية ،النفسية والعقلية لدى العامل من خلال أبعادها المتمثلة في درجة الحرارة درجة الإضاءة الرطوبة، التهوية، الضوضاء وغيرها، من الظروف التي

تؤثر على مستوى دافعية العمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية النفسية والعقلية، مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني.

- التفاعل الإيجابي بين العمال: إن التفاعل الإيجابي بين العمال الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة بعشر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني ذلك أن الفرد كائن اجتماعي فهو بحاجة الى التواصل والاحتكاك بالآخرين . ووجود علاقات طيبة قائمة على الإحترام المتبادل التآزر والمحبة يؤثر على صحة الفرد النفسية وعلى توافقه من الاجتماعي والمهني (سناني ،بوعطيط ، 2022،ص21).

حسب دراسة حديبي سمير 2017، فإنه يقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد العامل ،ومما يلي سنحاول عرض مصادر التوافق المهني والإشارة اليها نوع من التفصيل بحيث هناك مصادر تنظيمية خاصة بالمنظمة وأخرى عامة ترتبط بالحياة العامة للفرد.

من خلال ماسبق يمكن تدوين أسس التوافق المهني في الجدول التالي:

الجدول رقم: (01) يبين المصادر التنظيمية للتوافق المهني

مصادر التوافق المهني			
المصادر التنظيمية			
متطلبات شخصية	متطلبات الفيزيولوجية	متطلبات المهام	متطلبات المهام
- الحاجة الأولية- المظاهر -الجسمية-الصحة الجسمية- -الاستعدادات والميول -الصراع النفسي في العمل والمرونة -الذكاء - تجنب الملل و الروتين.	-ظروف الفيزيائية (إضاءة، وضوء، تهوية.. الخ). -المناخ التنظيمي. -نظام المؤسسة. -طبيعة العمل والآلات -الأجر	-علاقات العمل(مع الرؤساء و الزملاء). -التكنولوجيا -التغير -الكفاية من العمل. -المسؤولية.	-وسائل الإعلام و الاتصال. -البيئة الخارجية . -الحياة الأسرية. -الصحة النفسية .

المصدر: (حديبي، 2017، ص98)

يوضح الجدول رقم (08) مصادر التوافق المهني، حيث تم تصنيفها إلى أربعة أنواع رئيسية: المتطلبات الشخصية، المتطلبات الفيزيولوجية، متطلبات العمل، ومتطلبات المهام. تشمل المتطلبات الشخصية الجوانب الجسمية والنفسية مثل الصحة العامة والمرونة الذهنية، في حين تركز المتطلبات الفيزيولوجية على الظروف البيئية داخل العمل كالإضاءة والتهوية. أما متطلبات العمل فتتعلق بالعلاقات مع الزملاء والرؤساء، والكفاءة والمسؤولية. وأخيراً،

ترتبط متطلبات المهام بوسائل الاتصال والبيئة الخارجية. يوضح هذا التقسيم أن التوافق المهني يتأثر بعوامل متعددة تتكامل فيما بينها لضمان أداء مهني متوازن.

9. مفهوم سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني شكل من اشكال السلوكات غير الملائمة ، اي حالة تنتج من محاولة الاتحاق في مهنة ليست مناسبة لفرد ما ، لا من ناحية القدرة او التدريب أو من نواحي اخرى ، إنّ سوء التوافق وعدم الكفاءة وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال يرتبط إرتباطا وثيقا بتلك التغيرات والعجز عن التكيف معها ومع التغيرات الاقتصادية والحضارية الاخرى.

ويرى "جارسون" أنّ هناك مصدرين اساسيين لسوء التوافق وهما:

- سياسات التدريب العامة بالمصنع و هي تتبع من الإدارة العليا.

- شخصيات الرؤساء المشرفين المحطين بالعامل (بوعطيط ، 2007، ص 106)

و في تعريف آخر نجد ان سوء التوافق المهني يمثل الوجه السلبي لعملية التوافق المهني ، حيث أنه يمثل نمط سلوكي يوضح عجز العاملين عن التلاؤم و التكيف السليم لظروف العمل ، وقد عرف (عبيد 2012) سوء التوافق المهني بأنه عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية و لظروفه الاجتماعية، الامر الذي يجعله غير راض عن عمله و غير مرضي عنه ، وبأنّه فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظرا لظروف داخلية تابعة للفرد. (الرواحية، 2017، ص 17)

10. مظاهر سوء التوافق المهني:

إنّ مظاهر سوء التوافق المهني مختلفة وعادة ما يرتبط بعضها ببعض الآخر ، وفي ذلك يرى كاي أنّ سوء التوافق المهني ينعكس لأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد وهكذا فإن العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوي أو الاصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل، بل أنه قد يمارس الكثير منه او كله و قد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر اسوء التوافق فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثيرا فقط، لكن يبدو ايضا أنه تكون له اصابات كثيرة و مشاكل اكثر تتعلق بمخالفة النظام و بصفة عامة فانه يخلف مشكلات تؤثر على نظام العمل. (فرج عبد القادر طه، 2016، ص 53)

كما نشر هل وترست (13,444)، بحثا آخر في نفس العام ايضا قام فيه بتحليل العلاقة بين الحوادث وبعض انواع الغياب فتبين لهما ان الأفراد اللذين كان لهم العديد الاكبر من الحوادث كنا لهم عدد اكبر من مرات الغياب بدون عذر ومن مرات الغياب بسبب المرض وعدد أقل من مرات الغياب بإذن سابق. فرج عبد القادر طه (2016، ص 53)

يمكننا تلخيص هذه المظاهر في النقاط التالية (حنيفي، 2014، ص 114):

- سوء انتاج العامل من حيث التكيف وقلته من حيث الكم.
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في اخطاء فنية كثيرة أثناء عمله.
- اساءة استخدام الآلات والادوات وكثرة الفاقد من المواد العام.

- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر و كثرة.
- ظاهرة الدوران في العمل.
- بدو على العامل اغراض التكاسل و اللامبالاة لكل ما يدور حوله.
- يصبح العامل اكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه و زملائه.
- اسراف العامل في الشكاوي وتبدو عليه علامات و مظاهر.
- التمرد على اللوائح والتعليم لا والرؤساء بالمصنع و عدم الانصياع لذلك.
- السلوك العدوانية والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمال على الشكوى والتمرد ضد اللوائح و نظن العمل.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول بأن التوافق المهني يعدّ احد المؤشرات الاساسية لتحقيق الكفاءة والفعالية في الاداء المهني، اذ يشير الى مدى انسجام الفرد مع متطلبات مهنته من حيث القدرات و الميول والاهتمامات، ويؤدي هذا التوافق الى شعور الفرد بالرضا الوظيفي و الدافعية نحو العمل، ما يساهم بدوره في تعزيز علاقته الاجتماعية داخل بيئة العمل سواء مع الزملاء او الرؤساء، كما يعد التوافق المهني عاملا ميسرا لتحقيق التكيف النفسي و المهني، ويساهم في بناء اتجاهات ايجابية نحو العمل ويحفز الفرد على الاستمرار في تطوير ذاته من خلال اكتساب المعارف والخبرات و المهارات، بما ينعكس ايجابا على كفاءته الانتاجية و جودة ادائه المهني.

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
- الدراسة الاستطلاعية
- منهج الدراسة
- عينة مجتمع الدراسة
- خصائص عينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- الخصائص السيكومترية
- مكان وزمان اجراء الدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تمثل مرحلة تكميم وتحليل البيانات الميدانية آخر لبنة في بناء البحث العلمي الاجتماعي فهي الخطوة النهائية التي يلجأ إليها الباحث فور انتهائه من جمع البيانات من الميدان ثم يقوم بإجراء عدة عمليات تشكل في مجملها مرحلة تحليل البيانات أو تفسيرها قصد التوصل إلى بلورة النتائج العامة للدراسة، ومدى مطابقتها للواقع أو مخالفتها له فهي الحقل الذي يعطي تفسيراً للمعطيات الميدانية المحصلة بجملة من الأدوات المنهجية.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى مختلف الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في الجانب الميداني للدراسة الحالية جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني والذي أجريت أساساً لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو ، حيث تطرقنا أولاً إلى الدراسة الاستطلاعية ثم منهج الدراسة ثم المجتمع الأصلي وعينة الدراسة ثم الانتقال إلى خصائص عينة الدراسة ثم مكان وزمان إجراء الدراسة وكذا الدراسة أدوات جمع البيانات وأخيراً الخصائص السيكومترية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية وجد مهمة يجب على الباحث القيام بها من أجل جمع أكبر قدر من المعلومات حول الظاهرة المدروسة ومن خلالها يحدد الباحث مجالات الدراسة المتعلقة بمكان وزمان إجراء الدراسة ومجتمع البحث بالإضافة إلى العينة التي سوف تطبق عليها الدراسة.

بالنسبة لدراستنا الحالية فقد أجريت الدراسة بداية من 04 ماي 2025 بعد الحصول على الموافقة من طرف مسؤول الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بعيسات ايدير بواد عيسى بتيزي وزو ، لهدف معرفة مدى امكانية إجراء الدراسة فيها والحصول على المعلومات المتعلقة بتاريخ المؤسسة والهيكل التنظيمي للمؤسسة وكل ما يتعلق بأهدافها ومهامها، وكذا التحقق من مدى ملائمة تقنية الدراسة التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات والبيانات والمتمثلة في تقنية الاستبيان.

حيث في جولة استطلاعية أخرى يوم 08 ماي 2025 تم توزيع الاستمارات في شكلها النهائي على مجموعة من العمال بمجموع 50 استمارة في وحدة التبريد واسترجاع البعوض منها في نفس اليوم، وفي يوم 13 ماي 2025 تم استرجاع 50 استمارة.

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحث العلمي ، فهي رؤية مسبقة لمجتمع البحث وتهدف إلى :

- التعرف على ميدان الدراسة و طبيعة نشاط المؤسسة.

- التواصل مع المسؤولين وعمال المؤسسة لمعرفة حجم العينة التي يمكن العمل معها واستخدامها.

- تعريف العمال بالدراسة وأهدافها.

- جمع المعلومات والبيانات الضرورية لدراسة.

1.2. التقنيات المستعملة في الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بإجراء مقابلة استفسارية مع مسؤول الموارد البشرية في وحدة التبريد ، والهدف منها التعرف على المؤسسة وظروفها، هيكلها، قوانينها، عمالها، مشاكلها ...الخ.

2. منهج الدراسة:

يلعب المنهج دورا هاما وأساسيا في الكشف عن مختلف الظواهر التي من خلالها يمكن للباحث فهم ما يحيط به، ويُعرّف المنهج على أنه: "الطريق الذي يجب سلكه للوصول إلى الحقيقة العلمية" (حامد، 2008، ص 26)، ويُعرّف كذلك بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. (بوحوش، 2002، ص 19)

وبما أنّ موضوع دراستنا هو جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيّزي وزو، فإنّ هذه الدراسة تندرج ضمن البحوث الوصفية الشائعة في بحوث علم النفس، والتي تقوم على فهم وتفسير وتحليل الوضع القائم للظاهرة، من خلال تحديد ظروفها وأبعادها، بهدف الانتهاء إلى تحليل علمي دقيق وتكامل للظاهرة، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنّه أنسب المناهج العلمية لموضوع دراستنا. وكذلك يُعرّف بأنه المنهج الذي يركز على وصف دقيق لظاهرة أو موضوع

محدّد، على صورة نوعيّة أو كمّيّة أو رقميّة.ويمكن تعريف هذا المنهج بأنّه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة على ظاهرة أو موضوع محدّد، من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة ،وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تمّ تفسيرها بطريقة موضوعيّة.(عبيدات، وآخرون، 1999، ص 46) ، ويرى آخرون بأنّ المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته ،من خلال منهجيّة علميّة صحيحة. (دويدري، 2000، ص 183).

3. المجتمع الأصلي وعينة الدراسة:

1.3. المجتمع الأصلي:

إن مرحلة تحديد مجتمع البحث و انتقاء عناصره هي مرحلة مهمة من خطوات و مراحل البحث العلمي ، ولذا ينبغي أن يحدد الباحث بدقة المجتمع الذي يستهدفه وأن يختار بحذر ودقة المعاينة مما يمكنه من تحديد الحجم الضروري للعينة.

مجتمع البحث هو مجموعة عناصر لها خاصيّة أو عدّة خصائص مشتركة تميّزها عن غيرها ،والتي من العناصر الأخرى التي يجري عليها البحث أو التقصي.(أنجرس، 2004، ص 298). وعليه فإنّ المجتمع الأصلي في دراستنا هذه يتمثّل في 600 من العمّال في قسم

وحدة التبريد بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية . ENIEM.

2.3. عينة الدراسة:

العينة هي طريقة من طرق البحث وجمع المعلومات تُأخذ عيّنة من مجموعة ما للانتقال من الجزء إلى الكلّ ،للتوصّل إلى حكم على المجتمع في ضوء بعض أفرادهِ. هي ضرب الاستقراء

وليست العينة إلا مثالا أو مجموعة أمثلة يستخلص منها أحكام في قدر من الاحتمال وكثير

ما يستعمل هذا المنهج في البحوث الإحصائية. (عقيل، 1999، ص 242)

والعينة التي ستطبق عليها دراستنا هي العينة القصدية، وتسمى هذه العينة (أحيانا بعينة

الخبرة)، وذلك لأنه في الدراسات الاستطلاعية غالباً ما يحتاج الباحث لمعلومات عن موضوع

معين غير معروف نسبياً، ويمكن الحصول على المعلومات ذات النوعية العالية من

الخبراء، وليس من عينة مختارة عشوائياً من بين الناس جميعاً. (بدر، 1988، ص 180)

وعينة دراستنا تتمثل في 100 مفردة وهم مجموعة من العاملين في قسم وحدة التبريد بالمؤسسة

الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM من مختلف الفئات كعينة قصدية ، كونها تمثل

المجتمع تمثيلاً سليماً بناءً على معلومات سابقة. (ابراهيم، 2000، ص 163)

4. خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (02) يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	73	73%
أنثى	27	27%
المجموع	100	100%

يكاد لا يختلف الباحثون الاجتماعيون أنّ الجنس يعدّ من أهم المتغيرات السوسيوديموغرافية التي

تؤثر في طبيعة ردود الأفعال التي تحملها مفردات الدراسة عند طرح أسئلة الاستبيان وله تأثير

واضح على طبيعة الإجابات التي يجيب بها الأشخاص خاصة إذا تعلقت الأسئلة بالجوانب الشخصية لحياتهم وممارساتهم الإجتماعية فمن خلال هذا الجدول رقم (02) بين لنا توزيع المستجوبين حسب متغير الجنس وبالنظر إلى أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 100 مفردة، نلاحظ طغيان فئة الذكور حيث بلغ عددهم 73 مفردة وذلك بنسبة (73%)، أما عدد الإناث بلغ عددهم 27 مفردة بنسبة (27%) مفردة وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية والذي يتطلب بنية جسدية قوية وجهد عضلي كبير وهذا يستبعد وجود المرأة فيها وعدم قدرتها على إنجاز الأعمال الصعبة.

الجدول (03) يمثل توزيع العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
من 20 إلى 30	8	8%
من 31 إلى 41	33	33%
من 41 إلى 50	35	35%
من 50 سنة فما فوق	24	24%
المجموع	100	100%

حسب المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (03) الثاني تبين أن هناك بعض الاختلافات حسب متغير السن بين أفراد العينة حيث شكلت أكبر نسبة وهي (35%) من مفردات عينة الدراسة الذين تراوحت أعمارهم من 41 إلى 50 سنة، ثم تليها فئة الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 41 سنة بنسبة (33%)، وفئة من 50 سنة فما فوق فقدت ب (24%)

،بينما آخر فئة قدرت (8 %) وهي من الفئة التي تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 ،وهذا يدل على أنّ أغلب الموظفين في هذه المؤسسة يمثلون فئة الشباب و الكهول خاصة، وأن الوظيفة في المؤسسات تحتاج الى سن مناسب وخبرة كبيرة نظرا لطبيعة عمل المؤسسة وما تحويه من طاقم اداري وهذا يوضح قدرة الموظفين في هذا السن على الالمام بمختلف متطلبات هذه الفئة.

الجدول رقم (04) يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
11%	11	ابتدائي
44%	44	متوسط
34%	34	ثانوي
11%	11	جامعي
100%	100	المجموع

يتّضح من بيانات الجدول رقم (04) المبين أعلاه أنّ أغلب أفراد عيّنة الدّراسة مستواهم التعليمي هو المتوسط والذي بلغ عددهم 44 مفدرة بنسبة (44%)،ثم تليها أصحاب المستوى التعليمي الثانوي بتكرار 34 مفدرة بلغت بنسبة (53%)، وأخيرا يليها أصحاب المستوى الثانوي والإبتدائي بنسبة متساوي والتي كانت ب (11%) بتكرار 11 مفدرة لكل منهما.

نفسر هذه الأرقام أنّ المؤسسة الصناعية ENIEM تعتمد بدرجة كبيرة يد عاملة ذات مؤهلات تقنية ومهنية وهو أمر يعكس طبيعة النشاط الصناعي الذي يتطلب مهارات تطبيقية أكثر من

مؤهلات أكاديمية.

الجدول رقم (05) يمثل توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
73%	73	متزوج
15%	15	أعزب
9%	9	مطلق
2%	3	أرمل
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (05) المبين أعلاه أنّ أغلب أفراد العينة متزوجين وذلك بنسبة (73%) بتكرار 73 مفردة، ثم تليها فئة أعزب بتكرار 15 مفردة بنسبة (15%)، ونجد 9 مفردات من أفراد العينة مطلّقين وذلك بنسبة (9%)، ففي حين نجد حالة أرمل ضئيلة جدا قدرت ب (3%) بتكرار 3 مفردات.

نفسر معطيات هذا الجدول أنّ غالبية مفردات العينة هم متزوجين كون ذلك يرجع إلى طبيعة سنهم والتي تراوحت أعمارهم من 40 إلى 50 سنة من مجتمع البحث والذي ذكرناه سابقا في الجدول الخاص بمتغير السن، وعليه يمكننا القول بأن هذه الفئة تتحمل الأعباء العائلية لأسرهم خاصة في ظل الظروف المعيشية الصعبة، لذا فالعامل لا يستطيع أن يفصل بين دوره

كموظف ورب أسرة وعادة ما يحمل متاعبه الأسرية إلى مكان عمله، وتشغل حيزا من تفكيره وقد تؤثر سلبا على أدائه وتركيزه في العمل.

الجدول رقم (06) يمثل توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 5	4	%4
5-10	33	%33
11-15	24	%24
15 فما فوق	39	%39
المجموع	51	%100

من خلال البيانات المبوبة في الجدول رقم(06) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية نلاحظ أنّ أكبر نسبة من المبحوثين الذين تتراوح الأقدمية لديهم من 15 فما فوق هم 39 فرد ب بنسبة (39%)، ثم تليها المرتبة الثانية الفئة التي تتراوح من 5-10 سنوات والتي بلغ عدد أفرادها 33 بنسبة (33%)، أما المرتبة الثالثة فقدرت ب (24%) من الفئة التي تنحصر أقدميتهم في العمل من 11-15 والتي بلغ عدد أفرادها 24 ،واخيرا العينة التي لها أقل من 5 سنوات فكانت نسبتهم قليلة جدا مقارنة مع بيانات الجدول حيث قدرت ب (4%) وكان عددها 4 أشخاص.

نستنتج أن عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM تتمتع بقوة عاملة ذات خبرة

كبيرة ، حيث أن الجزء الأكبر من العمال لديهم أقدمية تتراوح بين 5 و 15 سنة فما فوق وهذه الميزة يمكن أن تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وتعزيز الاستقرار داخل المؤسسة.

5. مكان وزمان اجراء الدراسة :

يُعتبر مجال الدراسة خطوة أساسية في البناء المنهجي لأي بحث علمي، لأنه يؤطر الدراسة في قالب يسمح لنا بالتحكم في كل خطوات بحثنا.

1.5.الحدود المكانية:

يتمثل المجال المكاني والجغرافي في المنطقة التي أجري فيها موضوع الدراسة، وقد تمت على مستوى المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو. والتي تتواجد المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية في ولاية تيزي وزو بوسط المدينة وبالضبط في شارع ستييتي علي. أما وحداتها الإنتاجية والصناعية تتواجد في قلب المنطقة الصناعية واد عيسي "حوالي 10 كلم شرق مدينة تيزي وزو ، وهي تمتد حوالي 55 هكتار ، وهي تابعة إداريا لدائرة تيزي راشد وإلى جانب هذه الوحدات الموجودة في تيزي وزو هناك فرعين آخرين، يتمثل الفرع الأول في فرع "فيلالومب" لصناعة المصابيح الواقع بولاية معسكر، والفرع الثاني هو الخاص بصناعة المنتجات الصحية الموجود بمليانة ولاية عين الدفلى

2.5.الحدود الزمانية:

امتدّ المجال الزماني لهذه الدراسة من 04 ماي 2025 إلى 13 ماي 2025 ، حيث تمّ إعداد الجانب المنهجي والنظري، وذلك من أجل ضبط التساؤلات التي تعتبر المحاور التي سيتم من

خلالها إعداد الاستمارة وعرضها على المحكمين من أجل تعديلها، ومن ثم توزيعها على عينة البحث وبعد ذلك جمع المعلومات وتقريرها و تحليلها من اجل الحصول على النتائج .

3.5. المجال البشري:

يقصد به مجتمع البحث ويتمثل هذا الأخير في جميع الأفراد أو الأشخاص التي تمسهم الظاهرة وبعبارة أخرى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وقد كان مجتمع البحث الذي سنتعرض له في دراستنا جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو، وهم هو مجموعة من العاملين من مختلف الفئات.

6. أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي الوسائل التي يتم استخدامها للحصول على بيانات في الميدان التي تجرى فيه الدراسة، ويقصد بها الوسيلة التي يقوم الباحث من خلالها بها بجمع البيانات المعلومات عن المشكلة البحثية (التائب، 2018، ص324)، ونظرا لطبيعة الدراسة الميدانية المتعلقة بجودة الحياة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني قمنا باستخدام استمارة الاستبيان كأداة تساعد على تحقيق أهداف الدراسة.

1.6 الاستبيان:

هو عبارة عن عدد من الأسئلة المحددة يرسل عادة بالبريد إلى عينة من الأفراد ويطلب إليهم الاجابة عنها كتابة، إذ تكتب الأسئلة وتطبع بأوراق يطلق عليها " استمارة الاستبيان".

(عبد المؤمن، 2008، ص204) وهو إحدى الوسائل لجمع المعلومات عن مشكلة البحث ويكون الاستبيان على شكل أسئلة مختارة لتجيب على العينات المختارة (محجوب، 2005، ص155)

ويعرّف بأنّه أداة للحصول على حقائق وتجميع المعلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، ويعتمد الاستبيان على إعداد مجموعة من الأسئلة ترسل لعدد كبير نسبيا من أفراد المجتمع. (بدر، 1996، ص335)

وقد احتوى الاستبيان على أربعة محاور تدرج ضمنهم أسئلة، وكان عدد الأسئلة (40) والتي يمكن تدوينها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (07) محاور وعدد اسئلة الاستبيان

الرقم	المحاور	الأسئلة
01	بيئة العمل المادية والمعنوية.	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1
02	خصائص الوظيفة.	-19-18-17-16-15-14-13-12-11 20
03	الأجور والمكافآت.	-29-28-27-26-25-24-23-22-21 30
04	جماعة العمل	-39-38-37-36-35-34-33-32-31 40

المصدر: من إعداد الباحث

7. الخصائص السيكمترية:

1.7. صدق والثبات:

1.1.7 تعريف الصدق:

يعني الدقة في درجات الاختبار التي يفترض أن تقيس على ما يجب قياسه (مجيد، 2013، ص125)

1.2.7. تعريف الثبات:

يقصد بمصطلح الثبات reliability في علم القياس النفسي دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ويُعدّ مفهوم الثبات أشمل من مفهوم الصدق بمعنى أننا نستطيع أن نقول أن كل اختبار صادق ثابت بالضرورة، ولكن ليس كل اختبار ثابت صادق بالضرورة. (حسن، 2019، ص57)

واقترح كرونباخ Cronbach معادلة على متوسط معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان أطلق عليها معامل ألفا لاختبار ثبات أو تجانس المقياس واتساقه الداخلي حيث أن معامل ألفا كرونباخ كلما كان يساوي (0.65) فأكثر دلّ ذلك على الثبات والاتساق الداخلي للمقياس المستخدم.

وقد أجرينا خطوات الثبات على العينة الإستطلاعية بطريقة ألفا كرونباخ، لقياس ثبات الاستبيان تم احتساب معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات.

من خلال ماسبق يمكن تدوين يمكن معاملات ألفا كرونباخ في الجدول التالي:

الجدول رقم: (08) قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة في العمل.

المحاور	بنود كل محور	معامل ألفا كرونباخ
بيئة العمل المادية ووالمعنوية.	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	0.88
خصائص الوظيفة.	-16-15-14-13-12-11 20-19-18-17	0.85
الأجور والمكافآت.	-26-25-24-23-22-21 30-29-28-27	0.81
جميع بنود الاستبيان	30	0.69

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية في استبيان جودة الحياة في العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) ، كما أنّ قيمة معامل "ألفا كرونباخ" في جميع بنود هذا الاستبيان كانت متوسطة تساوي إلى (0.69). ومن خلال هذه النتائج نستخلص بأن معامل الثبات متوسط ، وبالتالي المقياس ثابت .

الجدول رقم: (09) قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس للتوافق المهني.

المحاور	بنود كل محور	معامل ألفا كرونباخ
جماعة العمل	-36-35-34-33-32-31 40-39-38-37	0.80
جميع بنود الاستبيان	10	

نلاحظ من خلال رقم (09) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية في استبيان التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) ، كما أنّ قيمة معامل "ألفا كرونباخ"

في جميع بنود هذا الاستبيان كانت عالية تساوي إلى (0.80).

ومن خلال هذه النتائج نستخلص بأن معامل الثبات مرتفع ، وبالتالي المقياس ثابت .

2.7. الصدق الظاهري:

يعد أسلوب الصدق الظاهري من أقل طرق التحقق من صدق الامتحانات أهمية ، فهو لا يهدف إلى ربط نتائج الامتحان بمستوى الأداء ، بل إلى مجرد إظهار أن الامتحان يبدو في ظاهره ملائماً لقياس الصفات والخصائص المطلوبة لعمل معين . وفي العادة يتم التحقق منه من خلال التقدير الشخصي لغير المتخصصين ، حيث يمكن سؤال عينة من الأفراد للتعليق على الامتحان. وهكذا، فإذا كانت أسئلة امتحانات لوظيفة محلل ميزانية، على سبيل المثال، تتعلق بمدى القدرة على الاستنتاج فإنها تكون صادقة ظاهرياً (رشيد، 2009 ص 529) .

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان والتأكد من أنه يخدم أهداف الدراسة ،تم توزيعه على مجموعة من المحكمين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو لإبداء رأيهم فيه من حيث مدى صالحية العبارات ومدى انتمائها للبعد ،ومن حيث عدد العبارات وشموليبتها وصياغتها اللغوية ، وقد تم الأخذ بأرائهم واقتراحاتهم من حيث إعادة الصياغة لبعض العبارات وحذف تلك التي ليس لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

الثبات بطريقة التجزئة النصفية يقصد بثبات المقياس أو الاستبيان أن يعطي هذا الأخير نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف ونفس الشروط، وقد تحققنا من ثبات الاستبيان الاضطرابات العضلية العظمية لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرومنزلية

من خلال حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية، يمكن تدوين القيمة المتحصل عليها في

الجدول التالي:

الجدول رقم: (10) معامل الثبات بالتجزئة النصفية لجودة الحياة في العمل.

الأبعاد		معامل الثبات بالتجزئة النصفية
بيئة العمل المادية والمعنوية.	تصحيح سبيرمان	0.62
	جوتمان	0.61
خصائص الوظيفة.	تصحيح سبيرمان	0.69
	جوتمان	0.67
الأجور والمكافآت.	تصحيح سبيرمان	0.72
	جوتمان	0.71
جميع بنود الاستبيان	تصحيح سبيرمان	0.68
	جوتمان	0.68

الجدول رقم: (11) معامل الثبات بالتجزئة النصفية للتوافق المهني.

الأبعاد		معامل الثبات بالتجزئة النصفية
جماعة العمل	تصحيح سبيرمان	0.77
	جوتمان	0.66

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل بكل ما يخص الدراسة الميدانية المتمثلة في مجالات الدراسة من خلال تدوين المعلومات الخاصة بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM وموقعها الجغرافي وتاريخها، كما تم شرح الدراسة الاستطلاعية منذ بدايتها حتى إلى غاية توزيع تقنية الاستمارة في شكلها النهائي ومن ثم ترميز الاستبيانات وتفرغ المعطيات في برنامج SPSS وتدوينها في شكل جداول والقيام بتحليل ومناقشة المعطيات الخاصة بخصائص العينة.

الفصل الخامس

الإطار التطبيقي للدراسة

- عرض وتحليل النتائج
- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة
- الاستنتاج العام

1. عرض وتحليل النتائج:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال

المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو."

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين يمكن

تدوينها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (12) حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري جودة الحياة في العمل والتوافق المهني.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (Sig)	العلاقة
جودة الحياة في العمل	0.754	0.000	موجبة ودالة
التوافق المهني			

يتضح من خلال رقم (12) نتائج الجدول أن معامل الارتباط (Pearson) بين جودة الحياة

في العمل والتوافق المهني بلغ (0.754)، وهي النتيجة تدل إلى وجود علاقة إيجابية قوية

بين المتغيرين، وقد بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig = 0.000). وهي أقل من مستوى

الدلالة 0.01، مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً .

من خلال النتيجة المتحصل عليها يمكن القول أن الفرضية العامة مقبولة ، حيث تبين وجود

علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال

المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) علاقة موجبة قوية ، أي أنه كلما ارتفع مستوى جودة الحياة في العمل ، ارتفع معه مستوى التوافق المهني.

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى

عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين يمكن تدوينها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (13) حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (Sig)	العلاقة
بيئة العمل المادية والمعنوية	0.841	0.001	موجبة ودالة
التوافق المهني			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (13) أن معامل الارتباط بين بيئة العمل (المادية والمعنوية) والتوافق المهني بلغ (0.841)، وهي قيمة تعكس وجود علاقة قوية جداً بين المتغيرين. وقد بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig=0.001$) ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01 ، مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً ، أي أنها لم تحدث عن طريق الصدفة.

وعليه يمكن القول إنّ الفرضية مقبولة ، بحيث توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين بيئة العمل والتوافق المهني، أي كلما تحسّنت بيئة العمل سواء من الجانب المادي أو المعنوي ، زاد معها مستوى التوافق المهني لدى العمال في مؤسسة ENIEM بتيزي وزو.

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين يمكن تدوينها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (14) حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري خصائص الوظيفة والتوافق المهني.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (Sig)	العلاقة
خصائص الوظيفة	0.663	0.008	موجبة ودالة
التوافق المهني			

يتّضح من خلال الجدول رقم (14) أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.663) ، وهي قيمة تدل على وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين المتغيرين ،أما بالنسبة لمستوى الدلالة الإحصائية فقد بلغ (0.008)، وهي قيمة أقل من (0.01)، مما يعني أن العلاقة دالة إحصائياً.

ومنه نستنتج أنّ الفرضية مقبولة ، حيث كلما كانت خصائص الوظيفة مناسبة من حيث طبيعة المهام، درجة الاستقلالية، والتنوع في العمل، كلما ساهم ذلك في رفع مستوى التوافق المهني لدى العامل ، وهذا يشير إلى أن طبيعة الوظيفة نفسها تلعب دوراً مهماً في مدى شعور الفرد بالراحة والانسجام داخل الوسط المهني.

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى

عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين يمكن تدوينها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (15) حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الأجور والمكافآت والتوافق المهني.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (Sig)	العلاقة
الأجور والمكافآت	0.648	0.000	موجبة ودالة
التوافق المهني			

يوضح الجدول رقم (15) أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني، حيث بلغ معامل الارتباط (Pearson) قيمة قدرها 0.648، وهي علاقة متوسطة

تميل إلى القوة. كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) بلغ 0.000، وهي قيمة أقل من 0.01، مما يشير إلى أن العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (1%).

انطلاقاً من هذه النتيجة نستنتج أن الفرضية مقبولة، بحيث يمكن القول أن تحسين نظام الأجور والمكافآت له دور فعال في تعزيز التوافق المهني لدى العمال، فكلما شعر العامل بعدالة وتحفيز من خلال الأجر والمكافأة، زاد شعوره بالرضا والارتياح في العمل، وبالتالي يكون أكثر توافقاً مهنياً داخل المؤسسة.

2. مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو."

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين، والجدول رقم (12) قد بين لنا قيمة الارتباط بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني التي بلغت 0.754 وهذا ما يثبت وجود علاقة بينها وهي علاقة موجبة.

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية العامة تحققت.

ويمكن تفسير ذلك بأن جودة الحياة في العمل تُعد من العوامل الأساسية التي تُمكن الفرد من تحقيق التوافق المهني. فالعامل الذي يشعر بأن بيئة عمله تتوفر فيها شروط الراحة، الاحترام، التقدير، والدعم المهني، يكون أكثر قابلية للتأقلم مع متطلبات وظيفته، مما ينعكس إيجاباً على شعوره بالرضا والاستقرار داخل المؤسسة.

كما أن توفر الظروف المناسبة داخل بيئة العمل، سواء كانت مادية كالأجر وظروف المكتب، أو معنوية مثل العلاقات مع الزملاء والتقدير الإداري، يساهم في خلق جوٍّ إيجابي يساعد الفرد على تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجاته النفسية. وهذا التوازن هو ما يُعبّر عنه بالتوافق المهني.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع نتيجة علي ونعرورة (2021) التي أسفرت على وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق في العمل، وهو ما يرتبط بالتوافق المهني.

2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى

عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو"

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ،والجدول

رقم (13) قد بين لنا قيمة الارتباط بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني التي بلغت

0.841 وهذا ما يثبت وجود علاقة بينها وهي علاقة موجبة.

ومنه يمكننا القول بأنّ الفرضية الجزئية الأولى تحققت.

ويمكن تفسير ذلك بأن توفر بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة يساهم بشكل كبير في تعزيز

شعور العامل بالراحة والرضا ، مما ينعكس إيجاباً على توافقه المهني . فكلما توفرت ظروف

عمل جيدة من تجهيزات وتنظيم وتقدير ، كلما زادت قدرة العامل على التكيف والاندماج

داخل المؤسسة. ولهذا تُعد العلاقة بين بيئة العمل والتوافق المهني علاقة منطقية ودالة، كما

بينته نتائج الدراسة.

3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين، والجدول رقم (14) قد بين لنا قيمة الارتباط بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني التي بلغت 0.663 وهذا ما يثبت وجود علاقة بينها وهي علاقة موجبة.

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثانية تحققت.

ويمكن أن نفسّر ذلك بأنّ خصائص الوظيفة، مثل وضوح المهام، تنوعها، مدى استقلالية العامل، وفرص التطور، تؤثر بشكل مباشر على مدى شعوره بالرضا والتكيف داخل العمل. فكلما كانت خصائص الوظيفة مناسبة ومحفزة، زاد شعور العامل بالاستقرار والانسجام المهني. ولهذا جاءت العلاقة موجبة ودالة إحصائية، مما يؤكد أن تحسين طبيعة الوظيفة يساهم في رفع مستوى التوافق المهني لدى العمال.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع نتيجة دراسة (Boulanger 2013) والتي اظهرت النتائج أنّ التحليل الوظيفي يساعد على تحسين التوافق المهني ومن ثم ينعكس ايجابا على العاملين ويكونوا أكثر تفاعلا وانتاجا. وكذلك تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج كل من دراسة دراسة (abid et al 2013) التي بيّنت كيف تساهم بشكل ايجابي في وضع تصميم وظيفي يحقق التوافق المهني المنشود للمنظمة. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (mahr 2008) التي أكّدت وجود ارتباط قوي بين التصميم الوظيفي والتوافق المهني.

4.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى

عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ،والجدول

رقم (15) قد بين لنا قيمة الارتباط بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني التي بلغت

0.648 وهذا ما يثبت وجود علاقة بينها وهي علاقة موجبة.

ومنه يمكننا القول بأنّ الفرضية الجزئية الثالثة تحققت.

ويمكن تفسير ذلك بأن الأجور والمكافآت تُعد من أهم الحوافز التي تؤثر على رضا العامل

واستقراره المهني. فعندما يشعر العامل بأن ما يتقاضاه يتناسب مع جهوده وتعبه ، يكون

أكثر اندماجا وتوافقا مع بيئة عمله.

إنّ العلاقة الموجبة التي أظهرتها النتائج تؤكد أن تحسين نظام التعويضات يعزز من التوافق

المهني ، ويزيد من ولاء العامل للمؤسسة واستعداده للعطاء.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع نتيجة دراسة لبسيس وربيعه (2018) والتي تتوافق مع

متطلبات الوظائف وزيادة الاهتمام ببيئة العمل وبرامج جودة حياة العمل ونظام الأجور ودعم

برامج السلامة الصحية الذي يزيد من الأمان الوظيفي للعاملين.

وكذلك تتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة (Swamy 2015) التي عدّت الأجور

والتعويضات من أبرز أبعاد جودة حياة العمل التي تؤثر على الأداء والتوافق.

الاستنتاج العام:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية (ENIEM) بتييزي وزو.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه المذكرة ، ندرك أهمية جودة الحياة في العمل وعلاقتها الوثيقة بالتوافق المهني ،إن فهم هذه العلاقة والعوامل المؤثرة في كل منهما يساعدنا على اتخاذ خطوات إيجابية نحو تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا وتحفيز الموظفين ، من خلال توفير بيئة عمل صحية ومحفزة ، والتركيز على تطوير العلاقات الاجتماعية والتواصل الفعال يمكننا بناء بيئة عمل تتيح للموظفين الشعور بالانتماء ، والتقدير. كما يجب أن نعمل على تعزيز فرص التطوير المهني، والنمو الوظيفي ، حتى يتمكن الموظفون من الاستفادة القصوى من قدراتهم ومواهبهم المهنية، ولتحقيق ذلك ، من المهم أن نضع في عين الاعتبار توازن الحياة العملية والشخصية، من خلال توفير سياسات وبرامج تعزز هذا التوازن وتمكن الموظفين من قضاء الوقت الكافي مع أسرهم وممارسة الأنشطة الشخصية التي تمنحهم الراحة والاسترخاء.

علينا أن نشجع المؤسسات وأصحاب العمل على اعتبار جودة الحياة في العمل والتوافق المهني أولويات رئيسية، حيث يمكن للموظفين أن يشعروا بالرضا والسعادة والتحفيز ببيئة العمل التي ينتمون إليها ، ويمارسون خلال فترات عملهم مهامهم بشكل أكثر إنسانية وملاءمة، وبالتالي نسهم في رفع جودة الحياة للفرد والمجتمع بشكل عام.

إذا يتعين علينا الاستمرار في دراسة وتعزيز جودة الحياة في العمل والتوافق المهني كأهداف مشتركة ، وتبني استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تعزيزهما في مختلف المؤسسات والقطاعات، يتطلب ذلك تعاوناً شاملاً بين أصحاب العمل والموظفين، حيث يتم تبادل الأفكار والخبرات والمعرفة لتحقيق تحسينات مستدامة.

في النهاية ، ندرك أن جودة الحياة في العمل والتوافق المهني ليس مجرد مصطلحات نظرية، بل هما مفاهيم حقيقية يمكن تجسيدها من خلال العمل المستمر والتفاني في بناء بيئة عمل متوازنة ومحفزة. إن الاستثمار في جودة الحياة في العمل والتوافق المهني يساهمان في تحسين الرضا ، والأداء المهني، وتعزيز الاستقرار، والتنمية الشخصية ، لذا فإن تحقيق جودة الحياة في العمل والتوافق المهني ليس فقط في مصلحة الموظفين وسعادتهم، بل يسهم أيضاً في نجاح المؤسسات واستدامتها، إنَّ الاهتمام بالعوامل المؤثرة على جودة الحياة في العمل وتعزيز التوافق المهني يمكن أن يعزز الفاعلية والإنتاجية، ويساعد على جذب واحتفاظ بالموهب القيمة، لذلك يجب أن نعمل معاً كأفراد ومؤسسات لتعزيز جودة الحياة في العمل وتحقيق التوافق المهني من خلال التركيز على العوامل المؤثرة واتخاذ الإجراءات اللازمة لخلق بيئة عمل صحية، وملهمة تعزز سعادة وازدهار الموظفين وتحقيق نجاحاً مستداماً للمؤسسات.

قائمة المصادر والمراجع

1. ابراهيم، مروان عبد المجيد. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1 ، الأردن، مؤسسة الوراق.
2. ابن المنظور. (2005). لسان العرب ،بيروت، دار صادر.
3. ابن منظور. (1999). لسان العرب، ج 15، ط3، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
4. أبو الليل، رباب عبد الفتاح. (2023). التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة الطائف، ع (70) ج (3)، 79-80.
5. أحمد، آدم؛ حامد، موسى. (2020). توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل-دراسة تطبيقية عمل شركة، كهرياء بيشة، مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية و القانونية، جامعة بيشة جامعة المملكة العربية السعودية، جامعة النيل الابيض كوستي السودان ، م(4)، ع(9)، 131-132.
6. أنجرس، مورييس. (2004). ط2، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، الجزائر دار القصبة للنشر.
7. أنجلر، بابرا. (1991). مدخل إلى نظريات الشخصية، السعودية، دار الحارثي للطباعة والنشر.
8. بدر، أحمد. (1996). أصول البحث العلمي ومناهجه، ط1، القاهرة المكتبة، الأكاديمية.

9. بدر، أحمد. (1988). مناهج البحث في علم المعلومات و المكتبات، جدة، دار المريخ للنشر.
10. بليه، لحبيب. (2019). إدارة الجودة الشاملة _ المفهوم _ الأساسيات _ شروط التطبيق، الجزائر، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
11. بن مومن، أسماء. (2022). جودة الحياة في العمل و علاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية لدى عينة من ال مؤسسة مديتريان فلوت كلاس - بالبليدة -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل م د - في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
12. بوحوش، عمار. (2002). دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
13. بوزاهر، محمد لخضر، وآخرون. (2017). واقع ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الموظف دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة ، مجلة العلوم الاجتماعية - المركز الديمقراطي العربي ألمانيا - برلين، ع(1)، 195.
14. بوزيان، راضية رابح. (2014). إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي، الجزائر، مركز الكتاب الأكاديمي.

15. بوعطيط ،جلال الدين؛ سناني،لبنى. (2022). متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية، مجلة سوسيلوجيا، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، م(6)، ع(1)، 16-19.
16. التائب،مسعود حسين.(2018). البحث العلمي قواعده-إجراءاته-مناهجه، ط1، القاهرة، المكتب العربي للمعارف.
17. تلالي، نبيلة. (2017). الاحترام النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة وسكيكدة، اطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة .
18. تي،أحمد؛نعرورة،بوبكر.(2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بشركة سولنغاز بالوادي،المجلة الجزائرية للاقتصاد والادارة،جامعة حمه لخضرا الوادي،م (15)، ع (1)، 101-119.
19. جاد الرب، سيد محمد.(2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة .
20. جغبلو،حمزة.(2019).المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني -عناصر اجتماعية- ،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة محمد البشير الإبراهيمي ،م (11) ع (3)، 87-104.

21. الجمال، محمد عاطف.(2019).جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، ماجستير صحة نفسية.
22. جوهرة ،أقطي . وآخرون .(2018) .جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، م (18)، ع (2) ، 126.
23. حامد، خالد .(2008). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، ط1، المحمدية الجزائر ،جسور للنشر والتوزيع.
24. حديبي، سمير . (2017)، التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية و المهنية و الاجتماعية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، م(3) ،ع(10)، 89-135.
25. حسن،علي صالح عبد المحسن.(2019)،تعلم الاحصاء من البداية وحتى التمكن،دار ماستر للنشر والتوزيع،أسيوط.
26. حنيني، فاطمة. (2014). دور الثقافة التنظيمي في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الاشغال العمومية والترقية العقارية بشروين ولاية ادرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية و العلوم الاسلامية، جامعة ادرار.

27. خطاش، ربيعة؛ لبسيس، عماد. (2018). واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 02، ع (34)، 152-135.
28. الدحوح، حسني فؤاد . (2014) . جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم ، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم أصول التربية ،إدارة تربوية ، قسم أصول التربية ،كلية التربية ، الجامعة الاسلامية غزة .
29. دحماني، محمد؛ ذيب، فهيمة. (2019). التوافق المهني للعامل بين النظريات و استراتيجيات التحقيق، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة البليدة 2، م(5)، ع(3)، 722.
30. دعمس، مصطفى نمر(2011). إدارة الجودة الشاملة في التربية والتعليم، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن.
31. دله، كنز حسن علي. (2018). التفكير الابداعي التوافق النفسي، عمان، مركز الكتاب الأكاديمي.
32. دوسة، مدينة حسين؛ حسن أبكر، موسى صالح. (2018). دراسة عن التوافق النفسي وعلاقته بسمات الشخصية (الانبساط والعصاب) لدى طلاب وطالبات بالمرحلة الثانوية النازحين، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة السودان، ع (3)، 10، 2018.
33. دويدري، رجاء وحيد. (2000). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمي، ط1، دمشق، دار الفكر للنشر والتوزيع.

34. رشيد، فارس هارون، مطر، عمار ساجد. (2011). الاحباط الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى موظفي المؤسسات الحكومية في محافظة الديوانية ،مجلة العلوم الانسانية،كلية التربية،جامعة العراق. 281-282.
35. رشيد،مازن فارس.(2009). إدارة الموارد البشرية:الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، ط3،السعودية،مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.
36. الرواحية، بدرية بنت محمد بنت يوسف . (2017). التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة ماجستير في الارشاد و التوجيه، قسم التربية و الدراسات الانسانية، كلية العلوم و الاداب، جامعة نزوى.
37. رويم،فايزة.(2005). علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي،قسم علم النفس وعلوم التربية،كلية الآداب والعلوم الإنسانية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
38. زروقة، هشام؛ قبقيب، عيسى. (2018) . التوافق المهني مفهومه و آليات تحقيقه، جامعة بسكرة ، م (7)، ع(1) ، 385.
39. زروقة، هشام؛ قبقيب، عيسى. (2018). التوافق المهني مفهومه وآليات تحقيقه ، مجلة علوم الانسان و المجتمع ، جامعة بسكرة ، ع (26) ، 385.

40. سعداوي، سعاد ،زريبي، أسماء .(2024) . مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت SCIBS بولاية عين تموشنت ، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية ، جامعة وهران 02 ،م (13)، ع (2) ، 180.
41. سناني،لبنى.(2023).أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية برحال-عناية،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل والتنظيم،قسم علم النفس،كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية،جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
42. شريط،الشريف محمد.(2017).محددات التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية،جامعة باجي مختار عناية ، ع (10)، 45-47.
43. شلابي، وليد؛ شياوي، صلاح الدين . (2021). واقع التوافق المهني لدى موظفي الجمعيات الاقليمية، دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجمعيات الاقليمية ببلديات ولاية المسيلة، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج- الجزائر - م(1)، ع(2)، 17.
44. الشلهوب،شروق بنت شفيق .(2023).السعادة المؤسسي دليل عملي للتطبيق ،ط 1 ، جدة ، دار كيان للنشر والتوزيع .
45. الشميمري،هدى صالح.(2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط،م (38)، ع (4) 128 .

46. شنافي، نوال . (2021) . مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي

، مجلة البحوث والدراسات التجارية ،جامعة بسكرة ، م (5)، ع (1) ،200.

47. شنافي، نوال . (2021) . مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي

،مجلة البحوث والدراسات التجارية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، م (5)، ع (1)،

199.

48. الشنطي،نهاد عبد الرحمان.(2016).واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات

الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل،مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في إدارة الدولة والحكم الراشد،برنامج الدراسات العليا المشترك بين

أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة،جامعة الأقصى.

49. الشيخ،فواز محمد صالح.(1430). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة

من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة،مذكرة مقدمة لنيل

درجة الماجستير في علم النفس،تخصص توجيه تربوي ومهني،قسم علم النفس،جامعة

ام القرى السعودية.

50. شيخي، مريم . (2014) . طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل

بعض المتغيرات ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ،تخصص الانتقاء والتوجيه ، شعبة علم

النفس ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة أبي بكر

بلقايد.

51. عبد الرحمان، نجوى أبو بكر محمد. (2013). الاضطرابات السلوكية والوجدانية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الصم وضعاف السمع بمدينة سبها، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الدراسات الإسلامية، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة سبها ليبيا.
52. عبد الزيدي، ناظم جواد، محمد، محمد جابر. (2016). التوافق المهني للعاملين في اطار تحليل الوظيفة وتصميمها بحث ميداني في دائرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في ديوان مجلس النواب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، م(22) ع (90) 93-122.
53. عبد الفتاح، هبة. (2024). دور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي - دراسة حالة - عينة من اساتذة وموظفي جامعة غرداية، اطروحة دكتوراه طور الثالث في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ميدان العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة غرداية.
54. عبد المؤمن، علي معمر. (2008). البحث في العلوم الاجتماعية: الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات، ط1، ليبيا، منشورات جامعة جامعة 7 أكتوبر.
55. عبد الوهاب، انتصار طه. (2024). أثر جودة حياة العمل على قابلية العاملين للانجاز بالمؤسسات، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، جامعة السادات مصر، م (4)، ع (11) 32.

56. عبيد ،عائشة بية ، هيبته ،نريمان صبرين .(2018) .برامج جودة حياة العمل ومعوقات تطبيقها في المنظمة ، مجلة التكامل ،جامعة باجي مختار عنابة ، ع (1) 198.
57. عبيد، محمد ايمان.(2014). مقياس التوافق المهني، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ع (15)، ج(1)، 477-489.
58. عبيدات،محمد، وآخرون.(1999).منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ط2، عمان الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
59. عقيل،حسين عقيل. (1999). فلسفة مناهج البحث العلمي، مصر، مكتبة مدبولي.
60. عمومن، محمد البخاري. (2020). أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي "CNAS" بورقلة،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة لونييسي علي البليدة 02 العفرون، م (12)، ع (2)، 379-380.
61. الفاخري ،سالم عبد الله.(2018) علم النفس العام ،ج2،مركز الكتاب الأكاديمي.
62. فحجان، سامي خليل. (2010) .التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة.
63. فرج، عبد القادر طه. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، مزينة و معدلة، القاهرة، دار المعارف.

64. قهيري، فاطنة. (2019). أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، تخصص إدارة المنظمات، شعبة علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.
65. القواسمة، مسلم أيوب أحمد. (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، برنامج إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.
66. لعجايلية، يوسف . (2020) . معوقات جودة الحياة في العمل لدى ممرضين الاستعجالات الطبية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ابن رشد عنابة ، مجلة العلوم الاجتماعية – المركز الديمقراطي العربي ألمانيا- برلين ، ع (14) ، 368-369 .
67. لفكير، سهيلة . (2022) . الامتتان في العمل وجودة الحياة في العمل ودورهما في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين مؤسسات التعليم العالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والأرغونوميا ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
68. ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم . (2014) . جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية" ، الحصول على

درجة دكتوراه الفلسفة ، تخصص إدارة أعمال ،قسم إدارة الأعمال ،كلية التجارة ،جامعة
قناة السويس.

69. مجيد، هوراي أحمد.(2016). الأمراض النفسية، ط1،الأردن،الجنادرية للنشر والتوزيع.

70. مجيد،سوسن شاكرا.(2013).ط1،أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية

والتربوية،مركز ديونو لتعليم التفكير،الأردن.

71. محجوب،وجيه.(2005). أصول البحث العلمي ومناهجه، ط2،الأردن،دار المناهج

للنشر والتوزيع.

72. المحسي،طيبة محمد على أحمد.(2024).أثر إدارة الجودة الشاملة في أداء مؤسسات

التعليم العالي،المجلة العربية للنشر العلمي، م (7)، ع (72)، 151.

73. محمود عبيد، ايمان. (2014) . مقياس التوافق المهني ، مجلة البحث العلمي في

التربية، مصر ، ج(1) ، ع (15)، 477-489.

74. مربط الجبوري ،فخري أمين عبد الله . (2020) .دور جودة حياة العمل في تعزيز

الالتزام التنظيمي دراسة حالة في مديرية احصاء صالح الدين ، ديبلوم عالي،تخصص

إدارة أعمال ،قسم إدارة أعمال ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .

75. المشهداني،سعد سلمان.(2017).مناهج البحث العلمي،ط1، الإمارات، دار الكتاب

الجامعي،.

76. مطاطلة، موسى.(2010). ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية

على رجال الحماية المدنية- سكيكدة-، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص

علم النفس عمل و تنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة .

77. مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية، على اعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل و تنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونية، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

78. مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

79. المهنأ، إبراهيم المهنأ. (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى المعلمين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة طنطا مصر .

80. نمم ، اشواق طالب . (2022) . جودة حياة العمل وتأثيرها في التفوق التنظيمي " دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي دائرة صحة كربلاء ، جزء من

متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في إدارة الجودة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء.

81. هلال ، محمد سعيد عبد المطلب . (2016) . دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في

جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس،

مجلة الإدارة التربوية ،جامعة مصر ، ع (10) ، 294.

82.Afroz, Haider Rizvi.(2016).combing marriage and carrer the professional adjustment of merital teacher. journal of education and practice. vol 7. N°7.p 140.

83.Cloninger, C Susan. (2003).Teorias de la personalidad.Pearson Educacion. Mexico p 108.

84.Zlatoeli, Duchevea. (2005).professional adjustment in carrier development of the teacher. tarakia journal of scence. Vol3. N°8. p 21.