



جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية و الاجتماعية
فرع علم النفس

جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالتوافق المهني

دراسة ميدانية على عينة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
جامعة مولود معمري تيزي وزو - تامدة -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. بن لعربي

إعداد الطالبتين:

عمروش سيلية

رزقي جزيرة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَاطِئَ
إِذَا رَأَوْا سَحَابًا
مُنْتَهَى

شكر و تقدير

الحمد لله كما ينبغي وجهك ولعظيم سلطانك، لك الحمد كله ولك الشكر كله،

وصل اللهم وبارك على نبيك محمد عليه أفضل الصلوات وأزكى التسليم أما بعد:

أولاً: نشكر الله سبحانه وتعالى على نعمة عظيمة ونحمد على فضله علينا بإتمام

هذه الدراسة ونرجو الله أن ينفع بها كل من يطّلع عليها.

ويسرنا أن نتقدر بالشكر لكل من ساعدنا في إعداد هذه المذكرة ونخص بالذكر

الأستاذ الفاضل "بن لعربي عادل"

كما نتوجه بالشكر إلى أساتذتنا الأفاضل، الذين رافقونا طوال المشوار الدراسي،

ودعمونا بعلمهم وبنصائحهم وتوجيهاتهم لتزويدنا بالمعارف لهم منا كل الإحترام

والتقدير

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أجمل وأرق أول إسم يتعلم به المرء معنى الحياة التي يعجز
اللسان عن وصفها

إلى التي من لا أستطيع رد ولو ذرة من شقائها

إلى التي الجنة تحت أقدامها "أمي" الغالية

إلى رمز العطاء إلى من منحني الثقة بالنفس

إلى من كان سندا قويا في نجاحي "أبي" الغالي أطال الله في عمره

إلى الذين تقاسمت معهم العيش وأجمل أيام حياتي "أخي عمر" توأم روحي و"أختي ليديّة"

إلى كل عائلتي بنات وأبناء عمي

وإلى كل من تحملهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

"سيلية"

إهداء

وصلت رحتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة، وها أنا أختتم بحث تخرجي بكل همّة
ونشاط

ماكنت أفضل لولا فضل الله عند البدء وعند الختام

أهدي هذا الجهد المتواضع.

إلى من منحتني روح الحياة وأضاءت لي عمّة الدنيا، إلى من كانت سببا في وجودي بعد
الله، وإلى التي سهرت الليالي ليطيب نومي، وإلى من قامت من أجلي عمّتي الغالية حفظها
الله

إلى من علمني وأكسبني شخصية فذة ولم يبخل علي بنصائحه وإرشاداته

إلى أبي حفظه الله وأطال في عمره .

جزيرة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، كما هدفت أيضا إلى الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى أفراد هذه العينة، وفي الأخير التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين هذين المتغيرين. ولقد طبقت هذه الدراسة على عينة مؤلفة من (70) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعد الأنسب لبلوغ هذه الأهداف.

خلصت الدراسة النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو.

- وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين الأمن والاستقرار والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين التحسين المستمر والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

ويمكن استنتاج ان تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة له دور مهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لديهم.

وبالتالي فإن اهتمام الإدارة الجامعية بتوفير هذه العوامل سيساهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي لدى الأساتذة مما ينعكس على أدائهم ونتاجهم.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية - التوافق المهني - الأساتذة.

Résumé de l'étude :

Cette étude visait à révéler le niveau de qualité de vie au travail parmi les enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales à l'Université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou. Elle cherchait également à identifier le niveau de compatibilité professionnelle au sein de cet échantillon, ainsi que la nature de la relation entre ces deux variables.

L'étude a été menée sur un échantillon de 70 enseignants choisis aléatoirement. La méthodologie descriptive, jugée la plus adaptée pour atteindre ces objectifs, a été utilisée.

Les principaux résultats de l'étude sont les suivants :

- Une relation corrélative significative entre le style participatif et la compatibilité professionnelle chez les enseignants de l'Université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou.
- Une corrélation positive de force moyenne entre la sécurité et la stabilité et la compatibilité professionnelle chez les enseignants.
- Une corrélation positive de force moyenne entre l'amélioration continue et la compatibilité professionnelle chez les enseignants.
- Une corrélation positive de force moyenne entre la qualité de vie au travail et la compatibilité professionnelle chez les enseignants.

Il en ressort que l'amélioration de la qualité de vie au travail des enseignants joue un rôle crucial dans le renforcement de leur compatibilité professionnelle. Par conséquent, l'attention accordée par l'administration universitaire à ces facteurs contribuera à accroître la satisfaction et l'appartenance professionnelles des enseignants, ce qui se reflétera sur leur performance et leur productivité.

Mots-clés : Qualité de vie au travail - Compatibilité professionnelle - Enseignants.

فهرس المحتويات :

كلمة شكر

إهداء

إهداء

ملخص الدراسة اللغة العربية

ملخص الدراسة اللغة الأجنبية

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

مقدمة أ

الجانب المنهجي

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية 01
2. فرضيات الدراسة 08
3. أهداف الدراسة 09
4. أهمية الدراسة 09
5. تحديد مفاهيم الدراسة 10
5. 1. تعريف جودة الحياة الوظيفية 10
5. 2. تعريف التوافق المهني 10
6. الدراسات السابقة 10
6. 1. الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية 10
6. 2. الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني 14

الجانب النظري

الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية

تمهيد 20

21	1.لمحة تاريخية عن جودة الحياة الوظيفية.....
26	2.مفهوم جودة الحياة الوظيفية
28	3.أهداف جودة الحياة الوظيفية.....
29	4.أهمية جودة الحياة الوظيفية.....
30	5.عناصر جودة حياة الوظيفية.....
32	6.عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية.....
33	6.أبعاد جودة الحياة الوظيفية
33	6. 1. الأمن والصحة المهنية.....
33	6. 2. الاستقرار والأمان الوظيفي
34	6. 3. الأجور والمكافآت
35	6. 4. توازن بين العمل والحياة
36	6. 5. العلاقات الاجتماعية
37	7.برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية.....
37	7. 1. البرامج التقليدية.....
39	7. 2. البرامج الحديثة
41	8.عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية.....
42	9.قياس جودة الحياة الوظيفية.....
44	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوافق المهني

46	تمهيد.....
47	- التوافق.....
47	1.تعريف التوافق
48	ثانياً: التوافق المهني
48	1.تعريف التوافق المهني.....
50	2.مظاهر التوافق المهني

52	3. عوامل تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين
55	4. نظريات التوافق المهني
55	4. 1. نظرية التوقع
56	4. 2. نظرية الحاجة إلى الإنجاز
56	4. 3. نظرية الكفاح من أجل التفوق
57	4. 4. نظرية المشاركة في تحديد الأهداف
57	4. 5. نظرية الحاجات الإنسانية
59	5. أهمية التوافق المهني
60	6. أهم طرق تحقيق التوافق المهني
61	7. قياس التوافق المهني
63	8. أسباب سوء التوافق المهني
63	9. مظاهر سوء التوافق المهني
65	خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

68	تمهيد
69	1. منهج الدراسة
69	2. الدراسة الاستطلاعية
69	3. مجتمع الدراسة
70	4. عينة الدراسة
70	5. خصائص الدراسة
75	6. وصف أداة الدراسة
80	7. الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الخامس

عرض وتحليل و مناقشة النتائج

82 1. اختبار فرضيات الدراسة
82 الفرضية الأولى
83 الفرضية الثانية
84 الفرضية الثالثة
85 الفرضية العامة
86 2- مناقشة النتائج
86 1-2 مناقشة نتائج الفرضة الأولى
87 2-2 مناقشة نتائج الفرضة الثانية
88 3-2 مناقشة نتائج الفرضة الثالثة
89 4-2 مناقشة نتائج الفرضة العامة
90 - الإستنتاج العام
92 - اقتراحات
95 قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
70	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
71	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
72	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	03
73	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	04
74	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية لجميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	05
76	يمثل كيفية تنقيط حسب ليكرت الخماسي.	06
77	يوضح الصدق البنائي لاستبيان الدراسة	07
79	يوضح قيم ألفا كرونباخ للاستبيان	08
82	يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى	09
83	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية	10
84	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة	11
85	يوضح نتائج اختبار الفرضية العامة	12

تلعب المؤسسة الجزائرية دورا اجتماعيا و اقتصاديا هاما، كما تعد ركيزة أساسية وقاعدة للتنمية، إذ أنها تقع في محيط كثير التغير، سريع التطور مما يجعلها مجبرة لإعادة ترتيب سلم أولوياتها بما يضمن لها الاستمرارية و النجاح و بلوغ أهدافها كالتميز و الزيادة، و لعل قمة هذا السلم هي المورد البشري و إعطاءه الاهتمام اللازم كونه القلب النابض للمؤسسة والقادر على الإنتاج و الابتكار و الإبداع و حل المشكلات في العمل، لذا على المؤسسات اليوم الأخذ بالرؤى الإستراتيجية الشاملة و المتكاملة لتصل إلى مبتغاها و تكون في الواجهة و تلبى احتياجاتها و احتياجات الأطراف المعنية، يمكن القول في هذا العدد بان هذه الرؤى الإستراتيجية تشير إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية.

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع البارزة و التي لها وزن ثقيل بين القضايا الإدارية، و يعود مطلع الاهتمام بها إلى مدرسة العلاقات الإنسانية و التي أكدت نظرياتها على أهميتها و أهمية العنصر البشري القادر على قلب الموازين عن طريق الاهتمام به و بحاجياته المتنوعة، كإحاطته ببيئة تنظيمية فعالة تسمح له بإخراج طاقاته ليتفاعل في محيطه، و إعطاءه فرص للمشاركة في اتخاذ القرار كونه جزء من المؤسسة، قد تكون له رؤى تغير من مستقبل المؤسسة، هذا بالإضافة إلى تحفيزه ماديا و معنويا و مكافئته لإنعاش رغبته في العمل، و كذا تدريبه و ترقيته لأمر الذي من سان هان يسهم في تطوير مهاراته و يخلق قيمة مضافة للمؤسسة عن طريق أداءه.

و يعد التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التوافق مع مهنته و زملاءه، و رؤساءه والمشرف عليه، و مع خصائصه الذاتية و ميوله، و مع مطالب العمل و ظروفه المتغيرة، و توافقه مع دخله، و شعوره بالأمن و الاستقرار في العمل، و القدرة على التقدم في العمل وتحسين مهاراته، و القدرة على انجاز العمل انجازا مرقيا.

انطلاقا من هذا جاءت فكرة تناول مرفوع جودة الحياة الوظيفية و علاقة بالتوافق المهني على الأساتذة الجامعيين، حيث تم التساؤل حول طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية و علاقته بالتوافق المهني، و تم البحث في هذا الموضوع بتقسيم الدراسة إلى

جانبيين أساسيين أولهما الجانب النظري و الآخر الجانب التطبيقي فالأول يحمل عدة فصول و هي كما يلي:

الفصل الأول: و هو مخصص لمدخل الدراسة و الذي شمل على حل مشكلة الدراسة مع وضع فرضيات مبدئية لها مع شرح بسيط عن أهداف الدراسة الحالية و أهميتها و تحديد المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة من الناحية الإجرائية، ذلك لتسهيل الدخول في الموضوع والتوسيع فيه ختاماً بذكر مجموعة من الدراسات المختلفة هذه تناول متغير الدراسة الحالية في دراسات عربية و أجنبية.

الفصل الثاني: تطرقنا في هذا الفصل إلى لمحة تاريخية لنشأة مفهوم جودة الحياة الوظيفية، ثم مفهوم جودة، أهدافها، أهميتها، ثم انتقلنا إلى عناصر جودة الحياة الوظيفية و كذلك برامج جودة الحياة الوظيفية، و عوامل جودة الحياة الوظيفية و أخيراً قياس جودة الحياة الوظيفية.

الفصل الثالث: تناول فيه تعريف التوافق، و تعريف التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، العوامل التوافق المهني، نظرياتها أهميتها أهم طرق تحقيق التوافق المهني، قياس التوافق المهني، أسباب التوافق المهني.

الفصل الرابع: تمحور حول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية الذي استوفينا فيها عرض لنوع الدراسة و العينة و كيفية اختيارها مع تقديم ميدان بحثنا و الأدوات المستعملة فيها مروراً بتحديد الدراسة الاستطلاعية التي قمن بها و عرض إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، كما أشرنا في الأخير إلى التقنيات الإحصائية التي استندنا عليها في الميدان التطبيقي.

الفصل الخامس: قمننا في هذا العمل بعرض النتائج الموصلة إليها في هذه الدراسة الحالية و كذا تحليلها.

ثم تطرقنا إلى مناقشة نتائج فرضيات هذه الدراسة و تفسيرها، ثم الخروج باستنتاج عام مع تقديم العديد من الاقتراحات المتعلقة بموضع هذه الدراسة.

الجانب التمهيدي

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهمية الدراسة.
4. أهداف الدراسة.
5. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.
6. الدراسات السابقة.

1. الإشكالية:

في ظل التطورات المتزايدة والغير مسبوقه التي يشهدها العالم في مختلف مجالات الحياة سواء كانت سياسية او اقتصادية أو الاجتماعية او التكنولوجية وغيرها، تواجه المنظمات اليوم العديد من المخاطر التي تعرفها البيئة التي تنشط فيها سواء الداخلية او الخارجية، وخاصة تلك الضغوط المفروضة التي تؤثر في غالبيتها على العنصر البشري الأمر الذي جعلها مجبرة على التكيف مع هذه التغيرات بالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستمرار ويحقق لها أهدافها، وذلك من خلال البحث عن الطرق والسياسات والإجراءات التي من شأنها الحفاظ وتطوير المهارات، كذا العنصر أملمهم الذي تمتلكه من جهة أو جذب العمال الموهوبين الجدد من جهة أخرى ومن هذا المنظور فقد ظهر الاتجاه نحو الاستثمار في مواردها البشرية من زوايا مختلفة، من بينها الحرص على توفير بيئة عمل بخصائص نوعية تتوافق مع اهتماماتهم وحاجاتهم ورغباتهم، فضمن تهيئة بيئة عمل بمواصفات ذات جودة من شأنها تحقيق عائدات قيمة ومؤثرة تأثيرا إيجابيا على الموظفين والمنظمة على حد سواء الامر الذي يتأتى من تطبيق عدة مداخل إدارية معاصرة على غرار جودة الحياة الوظيفية التي تشمل عدة برامج وعمليات تستهدف تحسين بيئة العمل بمختلف الأبعاد، لذا فإن اتجاه المنظمات نحو تبني برامج نوعية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة يجسد أهم مميزات النجاح الوظيفي داخل منظمات الاعمال والتي تستهدف تحقيق الضبط الإيجابي للروابط المعنوية والسلوكية التي تجمع بين احتياجات الموظف واهداف عمله ورضاه الوظيفي (خالد لطفي معراج، 2021، ص 01).

فتعرف جودة الحياة الوظيفية على انها الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين وتصورات الموظفين بشأن بيئة العمل، هل هي آمنة وهل تحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية وهل تحقق لهم فرص للتعلم والتطور والاعتراف وتقدير الذات، فجودة الحياة

الوظيفية هي الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لهدف اشباع احتياجات العاملين وتوفير الأفضل لهم وكذلك رفع مستوى كفاءة الأداء للمؤسسة (جاد الرب، 2008، ص 8).

وغالبا ما ينظر إلى جودة حياة الوظيفة على انها بناء مفاهيمي متعدد الابعاد، كما يتم مناقشتها في الادبيات الإدارية حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل جمعي على الامن والسلامة في العمل وأنظمة مكافآت أفضل وأجر عادل منصف ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة هذا ما يؤدي إلى فرص أفضل للنمو.

وقد ركزت دراسة (Boualla, 2010) على تحسين ظروف العمل الآمن، التقليل من الإرهاق العقلي، الاعتراف وتحسين فعالية العمل ثم الوقاية الصحية للموظفين، يسمح للمسيرين الحد من ظاهرة الغياب وزيادة الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصحية من اجل تحسين جودة الوظيفة، وقد اعتمد في دراسته على قاعدة للمعطيات جدول الغيابات غير المرضية وتحليلها احصائيا باستعمال أسلوب المقابلة كأداة لجمع المعلومات والتحقق من الفرضيات في الميدان والتي وصلت إلى ان هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد جودة حياة الوظيفة وزيادة الفعالية التنظيمية لدى عينة الدراسة.

من بين الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية نجد دراسة الشنطي (2016) بعنوان " واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي الوزارة ".هدفت الدراسة إلى استقصاء مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وتم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هذا الهدف. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة. (سمير سعيد البياري، 2018، ص 37-39)

ولما لشعور جودة الحياة الوظيفية من أهمية كبيرة في المنظمة، ويعتبر التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل فمن خلاله يقاس الفرد عن مهنته

ومدى قدرته على تأدية عمله على أكمل وجه حسب ما هو مطلوب منه حتى يحقق الرضا والإرضاء، وهذا الأمر قد يسهم اسهاما فعالا في تحقيق التوافق المهني بوجه عام والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته المهنية (سكران، 2011)، فهو يشير إلى قدرة الموظف على التلاؤم والتكيف مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع قدراته ومهاراته. ومن اهم المظاهر السلوكية التي يتصف بها الموظف الذي يعرقل المؤسسة عن تحقيق أهدافها الإنتاجية بما ينعكس بوضوح على سوء توافقه المهني (طه، 1980).

وحسب الدراسة التي قام بها "شلابي وشيخاوي وبوزاهر" (2017) فقد كشفت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني، ووجود إدراك عالي للممارسات التنظيمية العادلة لدى موظفي الإدارة المحلية، كما توصلت دراسة "عطا الله" (2015) عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين ابعاد العدالة التنظيمية والتكيف التنظيمي، كما أسفرت عن تأثير ذو دلالة لأبعاد العدالة التنظيمية على توافر أبعاد التكيف التنظيمي لدى موظفي المنظمات محل البحث.

ودراسة "الرواحية" (2016) هدفت إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، حيث طبقت الباحثة استبيان التوافق المهني واستبيان الفاعلية الذاتية المدركة على عينة من (261) موظفا وموظفة في محافظة الداخلية، ومن بين النتائج التي كشفت عنها الدراسة ان مستوى التوافق المهني والفعالية الذاتية المدركة مرتفعين ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والفعالية الذاتية المدركة لدى الموظفين، كما كشفت عن وجود فروق في مستوى التوافق المهني والفعالية الذاتية وفقا للجنس لصالح الذكور والأقدمية لصالح أكثر من 5 سنوات، بينما لا توجد فروق وفقا للمؤهل العلمي.

يرجع الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية لدى العمال بصفة عامة والأساتذة الجامعيين بصفة خاصة نظرا لإسهاماته في تحقيق مستوى مرتفع من التوافق المهني الذي هو بطبيعة إحلال ناتج عن الرضا في العمل والتكيف مع بيئة العمل.

عند النظر إلى واقع الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، يمكن ملاحظة وجود جهود وإصلاحات تهدف إلى تحسين ظروف العمل والارتقاء بجودتها بما يتناسب مع تطلعات الموظفين، لا سيما الأساتذة. ومن هنا ينبثق التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة مولود معمري تيزي وزو؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني عند الأساتذة الجامعيين.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الامن والاستقرار والتوافق المهني.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسين المستمر والتوافق المهني.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف على المستوى الحقيقي لجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تتناول أحداث وأبرز المواضيع المرتبطة بمجال علم النفس العمل والتنظيم والمتمثل في جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني، حيث يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من أكثر المواضيع تداولاً في الأدبيات في عصرنا الحالي والمتمثل في برامج ذات إجراءات منظمة تهدف إلى تحسين المعاش المهني من خلال إشباع حاجيات الموارد البشرية تحقيقاً لرفاهيتهم وضماناً لراحتهم، والحصول مقابل هذا الاستثمار على ولائهم وضمان أعلى مستويات من الأداء من طرفهم خدمة للأهداف التنظيمية للمنظمة، أما بخصوص التوافق المهني فهو أحد المؤشرات النفسية التي تدل على انسجام العامل وتوافقه مع متطلبات مهنته وما يحتويه محيطه من ظروف، علماً أنه كلما كانت تلك الظروف ذات نوعية وذات قبول من طرف العمال كلما ساهم ذلك في تحقيق أعلى مستويات من الرضا والتوافق المهني.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

5.1. تعريف جودة الحياة الوظيفية:

تعرف بانها: "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وللعاملين فيها والمتعاملين معها (د. سيد محمد جاب الرب، 2008، ص 09).

اما **إجرائيا**: فجودة الحياة الوظيفية في دراستنا هذه هي مجموعة نتائج إجابات أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري تيزي وزو على بنود استبيان جودة الحياة الوظيفية.

5.2. تعريف التوافق المهني:

هو قدرة الفرد على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله، وقدرته على التعامل مع خصائصه الذاتية وميوله، شعوره بالأمن والاستقرار في العمل والقدرة على التقدم في العمل وتحسين مهاراته والقدرة على انجاز العمل إنجازا مرضيا.

6. الدراسات السابقة:

6.1. الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

- الدراسات العربية:

- دراسة "بن حامد وتريش" (2021): هدفت هذه الدراسة إلى توضيح وفهم العلاقة بين تطوير الكفاءات بأبعادها (الالتزام من قبل العاملين، المشاركة في اتخاذ القرارات علاقات العمل، ظروف العمل، الاستقرار والامن الوظيفي) وتحديد أفضل الآليات والمتغيرات المطلوبة لتطوير الكفاءات البشرية بغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية على مستوى

المركز الجامعي مغنية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، يتكون مجتمع الدراسة وعينة الدراسة من الهيئة الإدارية وأعاون المصالح بالمركز الجامعي بمغنية في كل المعاهد والذي بلغ عددهم اجمالاً 166، حيث تم توزيع 142 استبيان وتم استرداد 116 منها قابلة للمعالجة والتحليل عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية (spss)، وقد أسفرت الدراسة عدة نتائج أهمها:

أن الكفاءات هي أساس تحقيق التميز وتحسين الجودة المهنية من خلال التفعيل المستمر للأداء على الدراسة النظرية والتطبيقية التي تمت بالمركز الجامعي بمغنية.

- دراسة "أبو شمالة" (2018): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي (المقر الرئيسي لمدينة غزة) وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوفي التحليلي من خلال الاستعانة بتصميم استبيان كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 259 موظفاً وتم توزيع الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد 202 استبانة أي بنسبة 78%، ولمعالجة وتحليل البيانات تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة في الوزارة وجودة الحياة الوظيفية.

- بالإضافة إلى عدم وجود تأثير للقيم التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي على جودة الحياة الوظيفية.

- دراسة "ساني" (2016): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر التمكين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج الاستدلالي، والاستعانة بالاستبانة كأداة جمع البيانات، حيث

تمت الدراسة على أفراد الحماية المدنية لولاية وهران والبالغ عددهم 1475 فردا حيث تم توزيع 739 استبانة وتم استرجاع 686 استبانة و586 قابلة للتحليل، ولمعالجة وتحليل البيانات تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية، وبين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية.

- أن العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف الثقة التنظيمية كمتغير وسيط.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة **Mutiana, Pnihatin, Yeni (2020)**: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية ومشاركة العمل على أداء الموظف مع الرضا كمتغير متداخل، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة جميع الموظفين الدائمين في شركة Pt.Mopoly Raya والذي بلغ عددهم 70 موظفا، جمعت البيانات باستخدام الاستبانة وكذا أسلوب تحليل المسار لتحليل وتحديد كل متغير تم دراسته، حيث أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها:

- جودة الحياة العملية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي مع موظفي Pt.Mopoly Raya.

- الارتباط بالعمل أيضا به تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي مع موظفي Pt.Mopoly Raya.

- دراسة (Shno Mohammad et Pnemala Ina Karupich (2020): هدفت

الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأدائهم، حيث كان مجتمع الدراسة مكونا من 379 عضو في هيئة التدريس في الجامعات الماليزية الحكومية والخاصة، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي وزعت على مجتمع الدراسة، حيث خلصت الدراسة إلى نتائج نذكر منها: وجود اختلافات بين متغيرات الديموغرافية في جودة الحياة الوظيفية وأداة العمل وذلك باستخدام اختبار T و ANOVA أحادية الاتجاه، كما تم استخدام المربعات الصغرى الجزئية Smart Pls لشرح العلاقة بين الأبعاد والأداء، حيث خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

ان ابعاد عدم التمكين والتسامح في مكان العمل اثرت على الأداء في الجامعات الحكومية، في حين ان كل من البعد المالي وعلاقات زملاء العمل والتسامح في مكان العمل اثرت على الأداء في الجامعات الحكومية، في حين ان كل من البعد المالي وعلاقات زملاء العمل والتسامح في مكان العمل لديه علاقة إيجابية كبيرة في الأداء في الجامعات الخاصة.

- دراسة (Astuti and Solina (2021): تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير نوعية

الحياة العملية بأبعادها (المشاركة في اتخاذ القرارات، نظام الأجور والمكافآت، تصميم العمل واثراء الوظائف وظروف العمل المادية) والالتزام الوظيفي بأبعاده (العاطفي، المعيارى، المستمر) على الأداء من خلال اعتدال الثقافة التنظيمية للدراسة على العاملين الصحيين في بوسكيسماس في مقاطعة غابوس، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات على مجتمع الدراسة المكون من 198 موظف في المركز الصحي بوسكيسماس ، تأخذ العينة جميع الموظفين لاستخدامها كعينة بحثية أي عن طريق المسح الشامل، ولمعالجة البيانات تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن نوعية الحياة العملية والالتزام التنظيمي لهما تأثير إيجابي على أداء موظفي مركز غابوس الصحي، كما أن الثقافة التنظيمية تعمل على تخفيف تأثير جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين في مركز غابوس الصحي.

6. 2. الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

ومن الحقل الأدبي في الدراسات السابقة التي اكدت على أهمية التوافق المهني للعامل

نجد:

أ - الدراسات العربية:

- دراسة "جمعة أولاد حيمودة" (2005): والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب المتغيرات (الجنس، الأقدمية والتخصص الدراسي)، ولقد اعتمدت هذه الدراسة على استبيانين لقياس كل من الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، ثم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 20 مستشار بولاية ورقلة وتم حساب صدق وثبات الأدوات، بعدها طبق الاستبيان على عينة أساسية تكونت من 85 مستشار تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وكانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب المتغيرات التالية (الجنس، الأقدمية والتخصص الدراسي) مع اثباتها لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني (جمعة أولاد حيمودة، 2005).

- دراسة "بوعبيط سفيان" (2006): والتي هدفت إلى معرفة طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني وهي دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل ستيل عناية، حسب المتغيرات (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي والأقدمية) واستخدام المنهج الوصفي، واعتمد على

تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المتدرجة، أما عن مجتمع الدراسة فقد تكون من 166 عاملاً بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت بـ 80 عاملاً، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني.

أما بالنسبة للفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الاشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال.

- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الاشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

- لا توجد تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي

والأقدمية) على مستوى التوافق المهني. (بوعبيط سفيان، 2006)

- دراسة "أبو مصطفى" (1998): استهدفت الدراسة التعرف على العوامل التي تعوق

طرح القضايا التربوية على الزملاء والمدراء والمشرفين وعلاقة هذه العوامل بالتوافق المهني

للمعلم، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

أهم العوامل هو ضيق وقت الزملاء والمدراء والمشرفين، إضافة إلى تسلط وغلطة معاملة

المدير، وأوصلت الدراسة لتخفيف ذهاب المعلم من الحصص وأن يعمل مدراء المدارس

على تحسين العلامات الإنسانية بينهم وبين المعلمين.

ب - الدراسات الأجنبية:

- دراسة "الفيقي" (2020): التي هدفت إلى بحث العلاقة بين صراع الدور والتوافق

المهني للمرأة العاملة، وما إذا كانت فروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لبعض

المتغيرات، واشتملت العينة على 198 امرأة عاملة من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، ومن أهم ما توصلت إليه:

- وجود ارتباط عكسي بين صراع الدور والتوافق المهني.

- وجود فروق في التوافق المهني تبعا للحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة والدخل الشهري لصالح المتزوجات وذوات عمر 35 سنة فأكثر، والمستوى المرتفع والعاملات بالقطاع الحر وعدد أفراد الأسرة الأقل والدخل المرتفع.

- دراسة **Riviera (2007)**: استهدفت الدراسة التحقق من مدى وجود التوافق المهني لدى المدراء المغتربين وغير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكونت عينة الدراسة من 8 مدراء من فرنسا، 2 إناث و6 ذكور و7 من المتزوجات في خمسة فروع (فرعين في المجال التجاري، ثلاثة فروع صناعية في كل من الأرجنتين، البرازيل، الشيلي، كولومبيا والمكسيك) واستخدام استبيان من اعداد الباحث، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- اعتماد المديرين المغتربين على الكفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عملية التوافق المهني أكثر من المديرين المحليين.

- المدراء المغتربين يعتمدون في توافقهـم المهني على العلاقات الشخصية الناجحة مع المرؤوسين والعملاء والزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.

- تسامح المدراء المغتربين على المدراء المحليين اتجاه الاختلافات في أسلوب الحياة والادماج مع ثقافة البلد المضيف باعتباره أحد العوامل الحاسمة للعمل على عملية التوافق مثل الدورة التقديرية، كما أكدت الدراسة على أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني مثل: انخفاض أسعار السوق، الحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة.

- دراسة Pam (1989): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال إيطاليا، تكونت الدراسة من (686) مدرسا ومدرسة، استخدمت مقياس المهني ومقياس القيم وبعد تطبيقها كان من اهم النتائج:

- وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت.

- ان الفرق في هذه العلاقة بين الذكور والاناث لم يكن بدلالة إحصائية.

الجانب النظري

الفصل الثاني

جودة الحياة الوظيفية

تمهيد.

1. لمحة تاريخية.
2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
3. أهداف جودة الحياة الوظيفية.
4. أهمية جودة الحياة الوظيفية.
5. عناصر جودة الحياة الوظيفية.
6. عوامل جودة الحياة الوظيفية.
7. أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
8. برامج جودة الحياة الوظيفية.
9. عوائق جودة الحياة الوظيفية.
10. قياس جودة الحياة الوظيفية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يُعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية أحد المناهج الإدارية الحديثة والمعاصرة التي تُستخدم بشكل واسع في إدارة الموارد البشرية. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمختصين ومنظمات الأعمال، حيث يُعدّ وسيلة لتعزيز تنمية الموارد البشرية باعتبارها مدخلاً لتحقيق التقدم. كما يركز على تطوير قدرات وكفاءات الأفراد بهدف تحقيق مستويات عالية من الأداء والفعالية.

ظهر هذا المفهوم ليشدد على أهمية توفير بيئة عمل صحية وآمنة تدعم مشاركة الموظفين واندماجهم، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. ويتم ذلك من خلال تطبيق برامج الجودة، التي تُعدّ واحدة من أهم المؤشرات على نجاح المؤسسة وقدرتها على التكيف والاستمرارية.

استناداً إلى هذه الفكرة، يسعى هذا الفصل إلى تقديم عرض نظري مستند إلى البحوث والدراسات السابقة حول موضوع جودة الحياة الوظيفية.

1. لمحة تاريخية عن جودة الحياة الوظيفية:

تعود جذور الحياة في العمل إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة التي انطلقت من تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لـ "مايو" Mayo (1933) والتي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك M.C. Gnegon (1960)، وقد أدت هذه الفلسفة إلى بروز مجموعة من الاعتقادات حول قيمة الكائن البشري ومكانة العامل داخل المنظمة وأن المسير الذي يتبنى هذه الفلسفة الإنسانية مهمته المراقبة وتهيئة وتنشيط العمل، بحيث يكون قادراً على إرضاء الحاجات الاسمي للشخص (Clenmont, 1993, p346)، وهذا ما لخصه Bengenon حيث ورد أن هناك خمس محاور يعالجها جودة الحياة في العمل في تلك الفترة وهي فلسفة الإدارة والوسائل والطرق المستعملة لتغيير الوسط المهني، المظاهر البيئية التي يراد تغييرها، الوضعية الجديدة المراد انشائها والاهداف المنتظرة من خلال تطبيق الفلسفة الإنسانية بمعناها الحقيقي، عن طريق إدراج نماذج المشاركة التي تهدف إلى تعديل أحد أو مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالوسط المهني لغاية خلق بيئة جديدة أكثر إرضاء لدى العاملين في المؤسسة (Lise, 1990, p07).

وقد ظهر هذا المفهوم في أول مرة في أوروبا نتيجة الجهود المعتبرة للحركات السياسية في أوروبا والتي تتادي بالديموقراطية الصناعية من طرف المنظمات النقابية الاجتماعية للضغط على البرلمان وعقد قمم مختلفة في كل من إنجلترا وفرنسا وألمانيا الفيدرالية والسويد وإيطاليا لهدف سن قوانين تدعو إلى المشاركة لاتخاذ القرارات (Nadua X, ap, 2006, p62).

والتي اتخذت مدتي تعديل ظروف العمل، حيث أن هذه المقارنة تبنتها النقابات ومختلف الأحزاب السياسية خاصة في السويد في السنوات الستينات من القرن الماضي، وقد عادت الحاجة إلى إعادة تنظيم العمل في باقي دول أوروبا الغربية، وعلى عكس السويد فإن

المبادرات الملاحظة كانت عبارة عن مجهودات تتسم بضعف التنظيم والفردية كما هو الحال في إنجلترا والدنمارك وفرنسا وإيرلندا والنرويج (Pluvinage, 2010, p08).

أما في هولندا فبدأت فيها البحوث التطبيقية المتعلقة بجودة حياة العمل بعد الحرب العالمية الثانية لسنة (1947) وكانت تركز على الرضا الوظيفي والروح المعنوية، وقد تأثر الباحثين الهولنديين بشكل واضح بمدرسة العلاقات الإنسانية حيث ركزت البحوث التطبيقية خلال هذه الفترة أساساً على مشكل واندماج الأفراد والغياب في العمل.

أما الحركة الثانية فقد ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس المرجعيات والنظريات الاجتماعية التي تدعو إلى إنسانية المحيط المهني مما ولد الدعوة إلى تبني أسلوب التعاون في تسيير بيئة العمل وإنشاء لجان مختصة على جميع الأصعدة والمستويات، لتشخيص وإيجاد حلول للمشاكل مثل ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية والذي يقضي إلى إرضاء طموح العاملين وتطويرهم ضمن محيط عملهم، وذلك انطلاقاً من المعلومات والمعارف اللازمة لاتخاذ القرارات (Maduan, 2006, p62).

ومع بداية سنة (1970) والتي تعتبر الفترة الخصبة في البحث ومحاولة إعطاء تعريف واضح لجودة الحياة في العمل، حيث بلغت الذروة في الاجتماع الدولي حول جودة الحياة في العمل المنعقد في سبتمبر في الو.م.أ والذي خرج بتوصيات حول تنسيق وتوحيد جهود الباحثين والمنظمات المعنية وذلك لبناء إطار نظري قوي حول مجال البحث في جودة الحياة في العمل، بتأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية مهمته الإشراف وتشجيع البحث وتبادل المعارف في مجال الصحة العقلية في العمل والذي له علاقة وثيقة بجودة حياة الوظيفة

(Dupuis, Mantel, al, 2009, p20) ونال هذا المفهوم اهتماما كبيرا في أوساط المؤسسات لتحسين وإصلاح العمل وطرح برامج تستند إلى أهمية المورد البشري في المؤسسة (شبات، 2001، ص 03).

ولكن ما هو ملاحظ في هذه المبادرات كما يرى Howlen (1975) عدم وجود تعريف واضح ومتعارف عليه حول جودة الحياة في العمل، وقد كان يستند هذا المفهوم على المزايا والاهداف التي تسعى إليها الجمعات داخل منظمات العمل، حيث يولي البعض منهم الاهتمام لسلامة وضمان منصب العمل أما البعض الآخر فيعطي الأولوية للحوافز والاهتمام بالإنتاجية.

وأن مشكل تعريف هذا المفهوم هو علاقته بجميع الموضوعات المتعلقة به مما يستدعي ضرورة الاخذ في الحسبان الرضا في العمل كعنصر أساسي لجودة الحياة في العمل، والتطرق إلى الضغوط المهنية ومختلف المؤثرات الموجودة ضمن محيط العمل والتي عادة ما تكون مهمله من طرف الباحثين في مجال الرضا الوظيفي.

وأما من جهة نظر المستخدمين (أرباب العمل) فإن جودة الحياة في العمل كانت تترجم من خلال عائدات وعلوات الإنتاج وسعر تكاليف ونوعية الإنتاج، ومن جهة نظر العمال فإنها تتعلق بمستوى السلامة والرضا عن مضمون العمل، ومع بداية سنوات الثمانينات يرى كل من Madal, Launden (1993) أن طبيعة جودة الحياة في العمل تعرضت لمجموعة من التغيرات، أما آخرون فيؤكدون أن هذا المفهوم أصبح رمزا لمقارنة متوافقة بين العمال وأرباب أعمالهم من حيث المشاركة في وضع الطرق والمناهج التي تسمح في تحسين ظروف العمل، ويتضح من هذه الرؤية أن جودة الحياة في العمل هي وسيلة وأن فريق العمل معيار مهم في تثمين العمل (Dupuis, Mantel, al, p22).

وقد عرفت سنوات الثمانيات تعديلا في مفهوم جودة الحياة في العمل وأصبحت أكثر تركيزا على سلامة العامل والظروف الجيدة للعمل والأجور العادلة ثم توسيع ليشمل ظروف التوظيف والتشغيل ومبدأ التكافؤ الفرص في الوظيفة (Ming.yihsu, Kenohan, 2006, p121) وهذا ما ذهبت إليه الفيدرالية السويدية حيث إعلانها عن مشروع تحسين العمل كمفهوم سياسي تحت شعار العمل الجيد يجسد أرضية جودة العمل والعيش الكريم، وهذا التعريف الواسع لا يأخذ في الحسبان ظروف العمل وعلاقات العمل فحسب، وإنما يأخذ مفاهيم الصحة والراحة والسعادة والمساواة بين الجنسين التي تدعو لها المنظمات النقابية السويدية في أواخر الثمانيات، وقد دعت الفيدرالية إلى تطوير مفهوم العمل من خلال تسعة محاور أساسية:

- سلامة العامل.
- التقسيم الإداري للإنتاج.
- المشاركة الجماعية في حل المشاكل.
- المشاركة في تنظيم العمل.
- التأهيل وتطوير القدرات على المستويات.
- التكوين المتواصل.
- الاتفاق على حجم ساعي مرن.
- التوزيع العادل لاماكن العمل.
- البيئة الصحية والتقليل من اخطار العمل.

(Enling, Kemmeth, 2005, p23.24)

ومن خلال الدراسة الكرونولوجية لهذا المفهوم في سنوات الثمانيات نستنتج أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية في العمل اعتبر أو طريقة يتعذر تعريفه او الوصول إلى مفهوم متوافق

مع جميع الباحثين، ويركز آخرون على ان المشكل في تحديد هذا المفهوم هو عدم خضوعه إلى قاعدة مسطرة وتبني العلاقة الطردية بين الإنتاجية وجودة الحياة في العمل، حيث يركز الباحثين على الشعور بالانتماء للعمل في ظروف جيدة الانخفاض في نسبة التغيب وليس مستوى الإنتاجية فقط.

ومنذ منتصف الثمانيات وحتى منتصف التسعينات تقريبا زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب، بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا وبعضها الخارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققه بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية.

ومع بداية التسعينات قامت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بشكل أو بآخر وتزايد الاهتمام بها نتيجة هندسة الموارد البشرية واكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية (المغربي، 2004، ص 255).

وخلاصة القول أن الشهرة التي عرفتها جودة الحياة الوظيفية فكانت في الخمس وثلاثون سنة الأخيرة من القرن الماضي، وقد عرفت تطور هذا المفهوم من خلال تمحور الباحثين على الثلاث نقاط التالية:

- التصوير الذاتي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية.
- إدخال العوامل التنظيمية والفردية والسياسيولوجيا على هذا المفهوم.
- تأثير العمل على مختلف المجالات الحياتية. (Lise, 1990, p12)

2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة مهنية أفضل للعاملين لإشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الامن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء (المغربي، 2004، ص 7).

وأشار "جاب الرب" (1999) إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ظهر ليوكب سياسيات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيض للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيض لمعدلات اجورهم إلى جانب حرض تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها احد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الاعمال (المغربي، 2004، ص 5).

ولقد تعددت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وذلك لاختلاف أهداف دراسات العلماء والباحثين أو اختلاف اهداف منظمات العمل من منظمة إلى أخرى.

وسنعرض فيما يلي بعض تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية:

1. تعريف "جاب الرب" (2008): جودة الحياة الوظيفية بانها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين معها.

2. يعرف "هيرول وآخرون" (Hayrol et Al (2010): أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في علاقات وسياسات المنظمة ونمط الإدارة والدعم التنظيمي والحياة الشخصية والعائلية والأمان والرضا الوظيفي في المنظمة وفي بيئة العمل.

3. تعرف "روبينس" Robbins: أنها تعني استجابة المنظمة لاحتياجات العاملين لديها من خلا لتطوير آليات تضمن مشاركة العاملين في القرارات المؤثرة فيهم.

4. يرى "نقوين" Naguen (2012): أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الاحتياجات الإنسانية (الأمان الوظيفي والصحي، الاحتياجات الاقتصادية والعائلية والاجتماعية، حاجات تقدير الذات واحتياجات الإدراك، الاحتياجات المعرفية والاحتياجات الجمالية) نتيجة المشاركة في العمل، إذ ترتبط جودة الحياة الوظيفية بأداء العاملين ونتاجيتهم وولائهم الوظيفي.

ويرى بعض الباحثين ان جودة الحياة الوظيفية تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة وبحسب "أرزيل وآخرون" Arzil et Al (2010) تتضمن جودة الحياة الوظيفية كلا من: المكافآت، العلاقات بين الأشخاص، بيئة العمل، الرضا الوظيفي والأمان الوظيفي وسياسات المنظمة وإدارتها، الدعم التنظيمي وحياة الأفراد الشخصية والعائلية والصحية.

كما تتضمن جودة الحياة الوظيفية وفق Pnance (2010) المخاطر الوظيفية وتطوير الموارد البشرية من خلال رفاهية الأفراد وتقييمهم، والتدريب الاحترافي وظروف العمل واستثمارات العمل.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن تعرف جودة الحياة الوظيفية بانها الجهود والأنشطة التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة مريحة وإيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل

الوصول إلى رضا العاملين، وحيث تؤثر بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة (د. أيمن حسن ديوب، 2014، ص 207).

3. أهداف جودة الحياة الوظيفية:

أشار "هونت" بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى:

- زيادة ثقة العاملين.
- المشاركة في حل المشاكل.
- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الفعالية التنظيمية. (جاد الرب، 2008، ص 10).

وأضاف "هوسيليدوديلاني" Aluselid et Delaney: فإن المنظمات تسعى إلى تحقيق

العديد من المزايا تبنتها البرامج جودة الحياة الوظيفية وهي كالتالي:

- تنمية قدرات المنظمة على توظيف أشخاص أكفئ وتعظيم قدرة المنظمة.
- تسهم في قوة عمل أكثر مرونة ولاء ودافعية.
- توفير ظروف عمل محسنة ومتطورة من وجهة نظر الموظفين.
- جودة الحياة الوظيفية لها أثر إيجابي على الأداء التشغيلي للشركة.

(المغربي، 2004، ص 06)

وأضاف Gomez et Al إلى أن برامج جودة الحياة الوظيفية تستهدف إحداث التوازن

والانسجام بين الحياة الوظيفية للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية، مما يؤدي إلى زيادة

الولاء التنظيمي (جاد الرب، 2008، ص 10).

ويرى الفصل أن الأهداف المستخلقة من تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية كالتالي:

- قلة الغيابات والإجازات والحوادث.

- الرضا الوظيفي لدى العاملين عن العمل.
- قلة المشكلات بين الإدارة والعاملين.
- تحسين وزيادة الأداء وهذا يؤدي إلى التفوق النوعي على المنافسين في السوق.
- تقليل الكلف وفرص أكبر للنمو نتيجة لاستقرار العاملين واكتسابهم المعرفة.

(الفصل، 2007، ص 76)

4. أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية كالاتي:

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
- استثمار الكفاءات والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
- توفر بيئة وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة.
- زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والاصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل.
- تحسين أداء الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة.

(السراج، 2017، ص 14)، (السالم، 2009، ص 235)، (جاد الرب، 2008، ص

(10)

5. عناصر جودة حياة الوظيفية:

يشير Pandija إلى أن تحديد التغييرات العملية ومشاركة العمال في برنامج تحسين الجودة والتكامل الاجتماعي في تنظيم العمل، وكذلك العلاقات الاجتماعية لحياة العمل والتعويضات العادلة والأمان، ظروف العمل الآمنة وصحية للاندماج الاجتماعي في تنظيم وتكون الجودة ذات الصلة بحياة العمل (Pandija, 2015, p09).

ومن خلال اطلعنا وفي حدود امكاناتنا نجد أنه يوجد تباين بين الباحثين فيما يخص عناصر جودة الحياة الوظيفية التي يرى البعض منهم انها على النحو التالي:

- المشاركة في اتخاذ القرارات: إن مشاركة العاملين تعني السماح للعاملين بالمشاركة في القرارات التي تؤثر عليهم، وهذا لا يعني الفوضى حيث تتنازل الإدارة عن مسؤولياتها وأدوارها في اتخاذ القرار وكذلك هو محفز معنوي يساعد على اتخاذ القرارات لأن الموظفين أكثر احتكاكا بالعمل وتفاعلهم بالمشكلات اليومية، وبالتالي عند إشراك العاملين في اتخاذ القرار فإنهم سيكونون حريصين أكثر في تطبيق الأداء والقرارات بكل أمانة (أبو العزم، 2001، ص 163).

كما أن عملية اتخاذ القرارات ترتبط بتنظيم من زوايا متعددة أهمها: الهيكل التنظيمي، الإجراءات التنظيمية، طبيعة العلاقات بين العاملين وتقسيم العمل ومسؤولية العاملين (العجمي، 2015، ص 232).

وتعتبر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات الأمر الذي يؤدي إلى رفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة وظروف العمل (الحسني، 2016، ص 18).

حيث يتاح للعاملين فرصة إبداء الرأي وأفكارهم واقتراحاتهم الأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل.

وهناك عدّة مزايا لاشتراك العاملين في اتخاذ القرار يمكن إبرازها في الآتي:

- تحقيق درجة عالية من الرضا والالتزام الوظيفي لدى العاملين.
- زيادة الإنتاجية وخفض معدل الحوادث.
- الحصول على أفكار واقتراحات إبداعية.
- المساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق ديموقراطية.
- تحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العمال ورغباتهم وطموحاتهم. (جاد الرب، 2008،

ص 73)

- **الأسلوب الإشرافي:** يعرف الإشراف بأنه فن العمل مع مجموعة من الناس يمارس المشرف عليهم سلطته بطريقة أقصى فاعلية في أداء العمل.

وهذا يمكن التأكيد على وجود علاقة قوية بين نمط القيادة والإشراف العاملين عن أعمالهم المطلوبة منهم، فالرئيس يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة مرؤوسه ولا يكسب ولائهم، ويؤدي إلى تعزيز مشاعر الاستياء تجاهه اما القائد أو الرئيس الذي يعتمد على الأسلوب الديموقراطي في القيادة ويجعل المرؤوسين موضع اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء للعمل والمؤسسة وهذا له تأثير على رضاهم عن العمل (أبو حميد، 2017، ص 18).

- **ظروف العمل:** إن ظروف العمل وبيئته تتمثل في الظروف المحيطة بالعامل أثناء قيامه بوظيفته والتي تؤثر بصورة واضحة على مقدراته الذهنية والجسمية، وهناك من يرى أن ظروف العمل لا تكون فقط من المكونات المادية ولكنها تشمل أيضا الجانب النفسي والاجتماعي (العمرى، 2017، ص 71).

6. عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

على حد قول الأستاذ "عبد الكريم بن خالد" والدكتور "مباركي بوخفص" تتناول جودة حياة الوظيفة الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين قصد اشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي:

- **نظام الاتصالات:** تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها Steohan بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة (Steohan, 2002, p11).

- **نظم المقترحات:** إن جودة حياة الوظيفة الجيدة والبرامج مشاركة العاملين تقتض ان العاملين لديهم أفكار جيدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار تضم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة "صندوق المقترحات" بدلا من ذلك يقوم العامل بتقديم المقترحات للمشرف وسيط، وبعد تلقي التعليقات من المشرف هذا الالزام يجب ان يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة ورسائل الى العاملين ومقالات واخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل نقد ضمن فسوف لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع وفي النهاية يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية (عبد الكريم، مباركي بوخفص، 2015، ص 123).

- **مجهودات المنظمة:** إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية الإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين اهداف

العاملين وأهداف المنظمة، كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي (عبد الحكيم، 2015، ص 124).

7. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

7.1. الأمن والصحة المهنية:

يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحيالهم المهنية وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أم إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة على وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهلها، وبالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المنظمة جميعها وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعالية الأداء، كما يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة، ولا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها.

كما عرفها "عباس" بأنها تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى اصابتهم بالأمراض والحوادث (مروان حسين البربري، 2016، ص 20 . 21).

7.2. الاستقرار والأمان الوظيفي:

يعرف الأمان أنه الاطمئنان التام وتوفير الحماية وهو عبارة عن إحساس يستشعره الفرد كراحة في النفس والبال، كما عرف الأمان الوظيفي بأنه مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية الامر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء وتوثيق الولاء.

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله على استقراره في عمله وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.

وبالتالي يتضح مما سبق أن الامن الوظيفي يوفر للموظف التربة الخصبة التي ينمو ويطور نفسه ويحسن من أدائه، حيث أن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش به، إن كثير من المؤسسات تحرص كل الحرص على توفير الشعور بالاستقرار للعامل حتى تحقق له هذا الاستقرار (وسام محمد الحسني، 2006، ص 21 . 22).

7. 3. الأجر والمكافآت:

إن شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب يعتبر حافز في زيادة الالتزام وأعباء العمل المكلف بها، ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر للالتزام بوقت الانصراف، والحرص على انجاز العمل دون تأخير بخلاف شعور الفرد بظلمة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو الاجر أو الحافز لإنتاجياته الأساسية، مما يترتب بوقت الدوان واهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فعاليته وعدالة نظام الأجر والرواتب والحوافز يخفض الالتزام التنظيمي.

إن أنظمة الأجر والمكافآت من اهم الأنظمة وأكثرها في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا لديه، مما ينعكس في السلوك العام الأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل، حيث أن الاجر يعتبر وسيلة لإشباع حاجيات الفرد المختلفة سواء كانت احتياجات لحياته وبقائه أو بشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع، وكذلك وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها وكذا مدى

احترامه لذاته، فيقدر ما يحصل الفرد على اجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكثر والعكس صحيح.

أما بالنسبة للمنظمة فإن الاجر يعتبر بمثابة وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وابقائها في المنظمة، ووسيلة لتحقيق العدالة بين العاملين، وعليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن كثير من الاحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الاجر.

كما تتفرد المكافآت الوظيفية بأهمية خاصة كأداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الاعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز وتوفير البيئة التنفسية التي تدفع العاملين لبذل اقصى جهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية والمعنوية، ويختلف نظام المكافآت عن الحوافز بأن الأخير غالبا ما يكون منصوفا عليه في القانون ومنها ما يمنع لكافة العاملين بغض النظر عن آدائهم مثل المزايا الاجتماعية، العلاوات الدورية وطبيعة العمل (عمر سعيد البيسري، 2018، ص 16 - 17).

7. 4. توازن بين العمل والحياة:

يعدّ التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية من القضايا الهامة والحساسة لدى الموظف والمنظمة، فكلاهما لديهم متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس محددة لضبط موازين التوازن بينهما، فنرى الموظف يواجه تحدي في تلبية المستلزمات الشخصية له ولعائلته، والمنظمة تواجه العديد من التحديات في تلبية واجبات الموظف في العمل وتحديد الأجور العادية التي تلبى احتياجاته المختلفة واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المنظمة بما يحقق أهدافها الموجودة (حلاوة، 2015، ص 46).

اعتبرت دراسة Hayrol "هيرول" أن توازن الحياة الوظيفية والشخصية يعد من اهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأكثرها تأثيرا على أداء العاملين ونتاجياتهم في العمل، حيث جاءت

توازن الحياة الوظيفية والشخصية في الترتيب الأقوى والأفضل والأول بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية الثمانية في تأثيرها على أداء العاملين وإنتاجيتهم (مافي، 2014، ص 94).

7. 5. العلاقات الاجتماعية:

تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية مثل الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الانانية التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعا، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديدها في المستويات الآتية:

- العلاقات بين المرؤوسين.
- العلاقات بين الرؤساء.
- العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

وبالتالي فإنّ العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعا لحاجاته الاجتماعية وتحقق تبادل المنافع بينهما، لذلك فإن المنظمة التي تنتج للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين فإن الرضا الوظيفي للعاملين والأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعا والعكس صحيح، ولقد أوردت دراسة "ليديانا وهاكولاري" (Lediana et Hakollari, 2013) أن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل تقود إلى أداء أفضل ومرتعة ورضا من قبل العاملين في عملهم (نفس المرجع السابق، ص 93).

8. برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية:

تتوفر لدى المؤسسات مجموعة برامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتنقسم إلى نوعين رئيسيين:

أ- البرامج التقليدية:

ويقصد بها مجموعة من البرامج التي اعتادت المؤسسات على استخدامها، حيث يعود استخدام مثل هذه البرامج منذ ستينات القرن الماضي والتي تأثرت بالإرث الفكري في مدارس الغدرة ممثلة بمبادئها المعروفة، كما يقصد بالتقليدية معرفة كل أو أغلب المؤسسات بهذه البرامج (محمد إبراهيم محمد منصور، أشرف محمد هاشم أغا، زيادة علي الجرجاوي، ص 27).
وتتمثل هذه البرامج في:

- برامج تحسين بيئة وظروف العمل: حيث تقوم هذه البرامج على الاهتمام بالظروف الطبيعية لمكان العمل، وذلك لتأثير هذه الظروف على نفسية العاملين واتجاهاتهم ومواقفهم التي تؤثر بدورها على قدرتهم الإنتاجية وهذه البرامج تحتوي عادة على:

- تهيئة مكان عمل نظيف ومرتب من حيث الإضاءة والتهوية والرطوبة.

- معالجة حالات التعب والارهاق التي تعكسها مراجعة منحنيات الإنتاج للعاملين.

ويتم عن طريق إعادة النظر بساعات العمل وتطبيق نظام فترات الراحة والتركيز على المعاملة الإنسانية للعاملين لتقليل مصادر الضوضاء، وخاصة الاعمال التي تستخدم فيها الآلات والمعدات التي تسبب الضجيج.

- الصيانة البشرية: تتضمن برامج الصيانة البشرية مجموعة من الإجراءات التي تستهدف إلى مهارات وخبرات العاملين إضافة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم

لأغراض الابداع والابتكار وتبرز في مقدمة هذه الإجراءات الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير إضافة إلى إعادة النظر بسياسات الأجور والحوافز.

- **الرفاهية الاجتماعية:** يشير مفهوم الرفاهية إلى حالة السعادة والرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموارد البشرية وتطويرها حيث عرفت منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها التسهيلات الخدماتية والمرافق المقدمة كالمطاعم، وسائل الترفيه والاستجمام، ترتيبات السفر من وإلى مكان العمل، مكان المبيت للموظفين الذين تبعد أماكن سكنهم عن مكان عملهم.

- **الرعاية الصحية:** تلعب الرعاية الصحية دورا مهما في تحسين نوعية حياة العاملين لا بل أن التشريعات القانونية في الكثير من الدول تفرض على المؤسسات أن تنفذ الالتزامات الصحية يتم من خلالها تقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالنواحي الصحية والمعنوية والنفسية للعاملين.

- **برامج الامن والسلامة المهنية:** إن التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية يمكن ان تستخدم لتحذير العامل من خطر الاستخدام الخاطئ للمعدات الإنتاجية، كما تستخدم لأغراض النوعية وضرورة الحفاظ على مستوى معين من كفاءات واستخدام معدات الإنتاج.

- **برامج العلاقات الإنسانية:** تظهر أهمية برامج العلاقات الإنسانية لتحسين جودة الحياة الوظيفية في كون تلك البرامج إرساء لأسس علاقات صحيحة ما بين الإدارة والعاملين وفيما بين مجموعات العمل والعاملين في برامج العلاقات الإنسانية، ويتضمن إشاعة حالة التعاون وروح الفريق بين أعضاء المؤسسة وبما يخلق شعور الانتماء لديهم ويحفزهم باتجاه اعتبار أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة هي أهداف واحدة. (محمد إبراهيم محمد منصور، أشرف محمد

هاشم آغا، زيادة علي الجرجاوي، ص 28)

ب- البرامج الحديثة:

ويقصد بها البرامج والنشاطات التي تمارسها المؤسسات بما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في اعمالها وخصائص الأفراد العاملين فيها وخصائص البيئة التي تعمل في أطارها وقد جاءت هذه البرامج نتيجة لتغيرات والتطورات في بيئة الاعمال مما ألزم المؤسسات أن تعيد النظر ببرامج تحسين جودة الحياة الوظيفية التقليدية لتجعلها في إطار استراتيجي يوجه لتنمية الشعور بالمصير المشترك للفرد العامل والمؤسسة على حد سواء، ولتحقيق ذلك اتجهت المؤسسات نحو استخدام البرامج التالية:

- إعادة التصميم الوظيفي: هو الهيكله المخططة الواعية لجهود الأفراد وفرق العمل في مكان العمل، حيث يساعد التصميم الوظيفي على تحديد المهام الواجب تنفيذها وكيفية التنفيذ وعدد المهام المنفذة وترتيب المهام قيد التنفيذ، فهدف التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المؤسسة والتكنولوجيا وفي نفس الوقت أيضا تحقيق احتياجات وطلبات الأفراد، حيث تحرص المؤسسة أثناء التصميم الوظيفي على تبسيط المهام الوظيفية للفرد إضافة إلى توسيع وإثراء مهام العمل وزيادة مجال العمل للعاملين واتباع سياسة الدوران الوظيفي بين العاملين مما له الأثر الإيجابي على زيادة إنتاجية ومهارة ومعرفة الأفراد وقدراتهم على المشاركة واتخاذ القرارات المناسبة.

ويتضح مما سبق أن أهم العمليات التفاعلية في المؤسسات هو التصميم الوظيفي لأنه حلقة ربط بين تحسين الأفراد وتحسين الإنتاجية كما ان البعد الجوهري لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة تتمثل ف تحسين رفاهية العاملين (محمد إبراهيم محمد منصور، أشرف محمد هاشم آغا، زيادة علي الجرجاوي، ص 29).

- ترتيب العمل البديلة: إن إدارة الموارد البشرية مع الإدارات الأخرى في المؤسسة تسعى للمساهمة من أجل أحداث المرونة في العمل وذلك بهدف إتاحة فرص اختيار متعددة أمام الموظفين لأداء مهامهم في الأوقات التي تتناسب طرقهم الخاصة أو العائلية.

- جداول العمل المرنة: أحيانا من الصعب العمل طوال فترة الدوام في نفس الوقت تلبية للالتزامات العائلية والشخصية، لذلك بدأت الكثير من المؤسسات الاستجابة لاحتياجات موظفيها عن طريق توفير جداول عمل مرنة لهم مما يعود على المؤسسة إيجابا من خلال تقليل الاضطرابات في العمل وزيادة إنتاجية الموظفين وولائهم ورضاهم الوظيفي الذي بدوره يقلل من معدل تركهم للعمل والتكاليف الناتجة عنه.

- العمل عن بعد: إن هذا النظام يسمح للعاملين بالعمل من منازلهم أو من أي مكان آخر غير المكان الفعلي للعمل، وذلك من خلال استخدام الموظف للحاسوب وشبكة الانترنت أو أي نظام اتصالات آخر، وهذا يلاحظ أن هناك بعض الاعمال التي لا يمكن أدائها عن بعد مثل عمليات الإنتاج والتشغيل والصيانة وغيرها إلا أنه يمكن ادارتها عن بعد.

- الإدارة بالمشاركة: يعبر مفهوم مشاركة العاملين عن الطرق والوسائل التي تستخدمها المؤسسات لدمج العاملين في المؤسسة وزيادة الصلاحيات المخولة لهم في أداء أعمالهم وبما يؤدي إلى الرضا الوظيفي وبناء علاقات إنسانية فعالة (محمد إبراهيم محمد منصور، أشرف محمد هاشم آغا، زيادة علي الجرجاوي، ص 30).

فمن خلال هذه البرامج نستخلص مجموعة من النقاط:

- توفير ظروف عمل أفضل تمتاز بارتياحيه.
- توفير عمل أكثر مرونة وولاء.
- منح العاملين الفرصة للمساهمة في وضع الأهداف الخاصة بالمؤسسة وتشجيعهم على حل المشكلات.

- تعظيم القدرة التنافسية للمؤسسة.

9. عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

وضع "البليسي" مجموعة من المعوقات التي من شأنها أن تحول دون تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وقد أوردتها كالتالي:

- **موقف الإدارة:** يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية جو من الديمقراطية في

مكان العمل، لذا يجب على المدراء أن تكون لهم الرغبة القوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع رؤوسهم ومنجهم فرصة ابداء عن آرائهم والمشاركة بقوة في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك صعب التحقق لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن بعض من صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم، لذلك تكون هناك معارضة قوية ضد مثل هذه البرامج.

- **موقف الاتحادات والنقابات العمالية:** قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العملية شعور

بأن برامج جودة حياة العمل تسعى إلى تسريع من وتيرة العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين، أي أنها مجرد وسيلة لزيادة الأداء والإنتاجية، ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء ترويج جودة الحياة الوظيفية لتفسير أهدافها والفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها.

- **التكلفة المالية:** ترى الغدارة بان التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج

جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمة، علاوة على انه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاعة تطبيق هذه البرامج، مما يدعو صناع القرار إلى التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة ومنح أجور جيدة وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية، ويجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبق للموصول إلى النتائج المرجوة (البليسي، 2012، ص 13 . 14).

وأشار كل من "كردال وحسين" إلى أهم معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إلى: نقص الموارد سواء على مستوى البيئة المحيطة أو على مستوى المنظمة، فعلى مستوى البيئة المحيطة عندما تكون معدل البطالة مرتفعة في المجتمع بالإضافة إلى سوء الاقتصاد وعدم توفر البيئة الأساسية في المجتمع بدل الاهتمام بتطبيق برامج جودة حياة العمل، سواءً من جهة الجهات الحكومية المراقبة أو من جهة الاتحادات العمالية كذلك عندما تفتقد المنظمات للموارد المالية أو التنظيم ويقل اهتمامها بتطبيق يقل اهتمامها بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية (المصري والأغا، 2014، ص 120).

10. قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة حياة الوظيفية، وإن كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى من معايير جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال.

اعتبرت دراسة (Islam, M .z et S.Engthai.S) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال عوامل هيرز برج الصحية المتمثلة بالمقاييس التالية:

- معدلات الأداء الوظيفي.
- درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
- سياسة الأجور.
- سياسة الشراكة.
- مدى نجاح نقابات واتحاديات العاملين.

بينما ترى دراسة (Car.g.c.i.p et al, 2012) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقاييس كمية من جانب ومقاييس وصفية من جانب آخر، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:

- معدل دوران العمل.

- معدل الغياب الطويل.

- إنتاجية العاملين.

- درجة الرضا الوظيفي. (خليل إسماعيل ماضي، 2014، ص 70)

بينما توصل "جاد الرب" إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من المعايير غير مرغوبة فيها ويعظم المعايير المرغوب فيها، واشتملت هذه المعايير لمقاييس جودة الحياة الوظيفية على ما يلي:

- معدلات حوادث العمل.

- معدلات الشكاوي.

- معدلات الاضطراب والتجمهر والامتناع عن العمل.

- معدلات الغياب والتغيب.

- معدلات دوران العمل. (جاد الرب، 2008، ص 29)

خلاصة الفصل:

تُعد جودة الحياة الوظيفية عاملاً مؤثراً داخل المؤسسة، لما لها من دور كبير في تعزيز الاستقرار وتحسين النتائج على المستويات التنظيمية، الوظيفية، والاجتماعية. كما تُسهم في توجيه اتجاهات الموارد البشرية، تحسين سلوكياتهم داخل المنظمة، ودعم قدراتهم الإبداعية.

يأتي هذا الاهتمام المتزايد بجودة الحياة الوظيفية نتيجة للدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في أداء المهام، والإنتاج، والتفكير الابتكاري، وحل المشكلات على مستوى الأقسام والإدارات. إذ أن الأفراد في أي منظمة لا يقلون أهمية عن التقنيات والتجهيزات التكنولوجية التي تدعم العمليات المختلفة.

فصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد.

أولاً: التوافق.

1. تعريف التوافق.

ثانياً: التوافق المهني.

1. تعريف التوافق المهني.

2. مظاهر التوافق المهني.

3. عوامل تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين.

4. نظريات التوافق المهني.

5. أهمية التوافق المهني.

6. أهم طرق تحقيق التوافق المهني.

7. قياس التوافق المهني.

8. أسباب سوء التوافق المهني.

9. مظاهر سوء التوافق المهني.

خلاصة.

تمهيد:

اهتم الباحثون بدراسة سلوكيات التوافق وأهدافه ودوافعه وما يواجهه من صعوبات، وتعددت مجالات التوافق واتسعت بشكل كبير فشملت التوافق الشخصي، التوافق الاجتماعي، التوافق الأسري، التوافق المدرسي، التوافق الزواجي والتوافق المهني، وقد أصبح موضوعاً من مواضيع علم النفس ذلك أن للفرد حاجات كبيرة يصرف معه وقته وطاقاته في سبيل اشباعها، وذلك لإثارة الدافع واستمرار تحسين الأداء في العمل.

ويتضمن التوافق المهني خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة ويعني قدرة الفرد على التكيف السليم والملائمة مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه ومع الآخرين، فهو عملية مستمرة باستمرار الحياة عن طريقها ويصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة، بحيث يظهر أكثر في مجال تنظيمات العمل أين تكمن أهميته بالنسبة للفرد والمؤسسة المستخدمة لصفة عامة، ذلك لأنه يتأثر بكثير من التغيرات.

يتناول هذا الفصل مفهوم التوافق من جهة والتوافق المهني من جهة أخرى، ويتم عرض تعريف التوافق لغة واصطلاحاً وتطور مفهومه، أهميته، عوامل أحداثه ومجالات تحقيقه، كما يتم عرض التوافق المهني بتعريفه ومظاهره، عوامل تحقيقه، نظرياته، أهم طرق تحقيقه، أدوات قياسه، أسباب ومظاهر سوء التوافق المهني.

أولاً: التوافق.

1. تعريف التوافق:

يتمثل التوافق في قدرة الفرد على ان تكيف تكيفا سليما وان يتلاءم مع بيئته الاجتماعية او المادية او المهنية او مع نفسه، والتوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية او اجتماعية كثيرة، فعلى سبيل المثال شخص يبدأ العمل في مصنع فهو منذ بداية معله يرى نفسه مضطرا الى التكيف مع ظروف ومطالب كثيرة، فعملية التكيف هذه لا تقتصر على التكيف للألة بل تتجاوز الى التكيف مع الروتين الجديد، ومع زملائه ومزاج رئيسه ونظام العمل في المصنع والظروف الفيزيائية التي تحيط به، وعليه أن يكون نفسه فضلا عن ذلك ان رغبته الشديدة في العمل وقدرته على أدائه بشكل مرضي، وهذا ليس في ذاته ضمانا لقبوله وترقيته لرؤسائه (مرسي، 2010، ص 98).

والتوافق لغة مأخوذ من وفق الشيء أي ما لائمه، وقد وافقه موافقة وانفق معه اتفاق، كما جاء في المعجم الوسيط ان التوافق يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (في الشافعي، 2002، ص 13).

أما اصطلاحا فالتوافق مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاتها ومواجهة مشكلات حياته من اشباع واحباط (الطيب، 1994، ص 29).

ويعرف التوافق بانه علاقة منسجمة وفعالة بين الفرد والبيئة سواء كانت مادية او اجتماعية، يحقق الفرد من خلالها اشباع معظم حاجاته وتحقيق متطلباته البيئية، وذلك من خلال عدة ابعاد منها الاجتماعية، الانفعالية والمنزلية كما أن التوافق ليس سمة ثابتة لدى الانسان، وانما هو اتران بين حالتين من التوتر يحاول الفرد التخلص منها، فالتوافق عملية تتيح ذاته وامكانياته وخفض توتره واستعادة التوازن الداخلي والاسم متطلبات البيئة (الصالح، 2015، ص 12).

يعرفه "سليمان" التوافق بأنه سلسلة من الخطوات التي تبدأ عندما يشعر الفرد بحاجاته، والتي يسعى لإشباع أو دوافع لإرضاء نفسه وينتهي عندما تشبع هذه الحاجة ويرضي هذا الدافع (في طه، 2008، ص 9).

ويعرف "عزت" التوافق على أنه قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجهه موقفاً جديداً أو مشكلة مادية أو خلقية أو صراعات (في الجنابي، 2019، ص 68).

وفي هذا الإطار ذكر "عبد اللطيف" (1995) أن هناك ثلاثة اتجاهات للتوافق:

- الاتجاه الفردي أو الشخصي.
- الاتجاه الجمعي أو الاجتماعي.
- الاتجاه التكاملي العام يشمل الشخصي والاجتماعي.

(في الجنابي، 2019، ص 69)

يمكن القول بصفة عامة أن التوافق يشير إلى رغبة الإنسان في الاستقرار من الناحية النفسية والصحة في كثير من مجالات الحياة، كما أنه أكثر بسلوك الفرد عند شعوره بالتوافق أو العكس، حيث يمثل حالة إنسانية مرتبطة بالبيئة التي يتواجد فيها أو يتعامل معها.

ثانياً: التوافق المهني:

1. تعريف التوافق المهني:

يشير التوافق المهني إلى قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما يمتلكه الفرد من إمكانيات عقلية ومعرفية ومزاجية وجسمية واجتماعية، وقدرات وميول واستعدادات مهنية، كما أن التوافق المهني قدرة الفرد أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتلاءم مع بيئته المادية والمهنية والاجتماعية.

يعرف التوافق المهني بأنه توافق الفرد مع عمله، ويشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه مع خصائصه الذاتية وتوافق الفرد مع رب عمله ومع المشرف عليه ومع زملائه، وتوافقه مع مطالب العمل نفسها ومع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه (القاسم، 2021، ص 89).

ويرعى "طه" (1980) التوافق المهني بأنه كيف الفرد مع عمله، كما أنه حالة ديناميكية متغيرة من انساق أو تطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى.

اما (عوض، 2015، ص 15) فيعرف التوافق المهني بأنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية، والمادية والاجتماعية والمحافظة على التلائم وينبغي أن يذكر أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل إنما تعني ان يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ومزاج رئيسه، والظروف الفيزيائية التي تحيطه او رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه او ترقيته من طرف رئيسه.

ولتحقيق التوافق المهني يعرض "ليتارت ليفي" ستة مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي:

- أن يكون العمل مرغوباً ومتنوعاً.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.

- أن يؤدي العمل كمستقبل يرجوه العامل. (عويضة، 1996، ص 165)

وينقسم التوافق المهني الى قسمين: أحدهما عملي والآخر تطبيقي، فالعملي يختص بالبحث والتجريب في مجال التوافق المهني أما التطبيقي فهو الذي يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل (فحجان، 2011، ص 26).

كما يعرف التوافق المهني على انه المجهود من اجل التكيف مع بيئة العمل، ويعدّ توافقاً للعامل مع جميع متغيرات العمل الامر الذي يحقق الرضا المهني الذي يتضمن اشباع حاجات الفرد وتحقيق طموحاته ما ينعكس على انتاجيته وعلاقته بزملائه ورؤسائه في بيئة العمل.

2. مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر كالرضا عن العمل عن جوانب معينة ومع بيئة العمل، منها زيادة الأجرة والتطور الذاتي للشركة، ثبات العمالة وانفكاك العمالة، شعبية العامل، الاستفادة من قدرات الفرد، ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل مثل السن، التعليم، التدريب، المهنة، الشخصية، التوافق العام والرضا العام، فمن الملاحظ أن هذه العوامل هامة في فهم التوافق المهني الذي يمكن ان يستدل عليه من خلال معيارين الأول الرضا عن العمل والثاني الإرضاء (الشافعي، 2002، ص 33).

الرضا عن العمل: يمثل الرضا أحد محاور التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في التفاعل أكثر لمعرفة مدى توافق الانسان في جوانب حياته المختلفة ومن خلاله يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التوافق النفسي (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014، ص 09).

كما يدل الرضا على توافق الفرد مع وظيفته ويدل عدم الرضا على عدم التوافق، حيث تقوم بعض الشركات بإجراء البحوث الاستطلاعية حول درجة الرضا للعاملين عن عملهم

وأوجه عدم الرضا، فمن اهم النواتج هي التعرف على الأسباب الوظيفية لعدم الرضا من خلال غموض العمل وعدم تأهيل الموظف للوظيفة، انخفاض كفاءة الإشراف وظروف العمل وغيرها من الأسباب التي إذا تم تغييرها بنقل الموظف وتدريبه أدى إلى إحداث نوع من التوافق بين الفرد ووظيفته.

ولأجل تحقيق رضا العاملين في المنظمات العامة فإن جانبا أساسيا يعتمد على حركة ترقية العاملين الامر الذي يرتبط ارتباطا مباشرا بتمتية مسار وظيفي لهم، حيث تضع المؤسسات المختلفة برامج لترقية العاملين فيها من اجل تحقيق الأهداف التالية:

- تلبية احتياجات المنشأة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع، فإذا كان النظام مخطط ومعروف للترقيات في المؤسسات ويعتمد على أسس ومعايير موضوعية يمكن إدارة المنشأة من تحقيق خطة العمالة المطلوبة واللازمة لها، وهذا بسبب اقبال الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المنشأة للاستفادة من ميزات العمل فيها والتي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب.

- ضمان بقاء العدد الكافي من القوى العاملة التي اكتسبت المهارات الفنية والإدارية، وفي مجال أداء المهام والأعمال الملقاة على عاتقها ومن ثم اختيار من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق الترقية.

- خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من الجهود وشعور العاملين بالطمأنينة نتيجة تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم وفي معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل.

(صادق، 2014، ص 104)

الإرضاء: يتضح إيجابيا من إنتاجية وكفايته في المؤسسة التي يعمل بها والطريقة التي ينظر بها الى المشرف وزملائه والشركة او المؤسسة التي يعمل بها، واتفاق قدراته ومهاراته المتطلبة للعمل، والرضا يشمل زملاءه ومشرفه ويتضح سلبيا من غيابه وتأخره عن مواعيد

العمل، ومن الإصابات من عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة من الزمن (الشافعي، 2002، ص 35).

3. عوامل تحقيق التوافق المهني:

لكي يرتفع مستوى التوافق المهني للعامل يعرض " خيري " تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي سوف تؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب في عمله، اما هذه العلاقات فهي علاقات العامل بحرفته وعلاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل بالرؤساء، علاقة العامل بظروف العمل، علاقة العامل بآلات العمل وعلاقته ببيئته خارج المؤسسة.

3-1 علاقة العامل بحرفته: من الضروري وضع العامل مع العمل المناسب له من حيث قدراته وامكاناته وميوله، حيث يتم ذلك باختيار المعنى والتوجيه المهني، ولكن فشل في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة يعجز عن الاستقرار فيها ويشعره بضغط العمل والخيبة المؤلمة، فقدان الثقة بالنفس، ضياع الوقت والجهد والارهاق، كما ينتج عنه تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها، ومع من يحتك بهم ومع نفسه، كذلك فهو في حالة دائمة لإعادة التوافق مع البيئات والظروف الجديدة بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير اذا حسنت وضع العامل في اماكنه المناسب، حيث يزيد انتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل (فحجان، 2011، ص 24).

3-2 علاقة العامل بالرؤساء: يجب على المؤسسة إذا كانت جادة على تحسين توافق العمال المهني وان تعمل على ان تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوسين، اذ تلخص "أوبرداهم" المميزات السلوكية التي تخلق علاقة صحيحة بين المشرف والمرؤوسين، وتشبع روح الثقة المتبادلة في المؤسسة.

وقد بنى التلخيص على ملاحظة علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات الصناعية

فيما يلي: (مكناسي، 2007، ص 98)

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم.
- تمثيلهم تمثيلاً أمنياً لدى الهيئات العليا.
- تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليه وتطبيقها تطبيقاً مرناً.
- اعتبار نفسه دائماً مثالاً للتحدي به.
- إخلاصه في إرشادهم وتأنياً.
- دراستهم بشكل فردي للتعرف على المميزات الخاصة بكل منهم قصد معاملة مناسبة.
- إحلال كل من العمل الذي يناسب قدراته وميولاته.
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقومون به من أخطاء.

كما يشير "لندجرن" أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه اعطاؤه دوراً مهنيًا يتيح له فرصة الإحساس بالتواجد في الجماعة، ويعمل صاحب العمل على أن يتفق مع الأجهزة التي تظمها العمل ولا يعارضها، حيث أن تحسين الروح المعنوية يجعل العامل يشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر على ظروف العمل وصالحه لتحسين الاتصال بين العمال والإدارة وتهيئة الجو الإداري الديمقراطي في بيئة العمل (مكناسي، 2007، ص 99).

3-3 علاقة العامل بزملائه: وتعدّ من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق التوافق المهني، فهي تزيد من ارتفاع الروح المعنوية للعامل وشعوره بأنه هو مقبول من قبل جماعة الموظفين الذين يعمل معهم، وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية وصدقات ودية بينه وبينهم، فبمثل هذه العلاقات تجعل العمل آمناً منفصلاً بروح عالية وهمة كبيرة، والإدارة

يمكنها ان تلعب هنا دورا كبيرا في خلق هذا الجو بالعمل الدائم على نشر الروح الاجتماعية (رضوان، 2012، ص 18).

3-4 علاقة العامل بظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من اضاءة ورطوبة وآلات، ولا شك أن العمل على تهيئة ظروف العمل المناسبة من جانب المسؤولين يساهم في رفع معدلات الإنتاج، علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة تكيفه فيه.

3-5 علاقة العامل ببيئته خارج العمل: لا يعتبر العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، فهو عضو في أسرته وجماعته في الشارع او النادي، فهو يحتاج إلى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي، فكلما نجحنا في تحسين العلاقات العمل بكل من مكونات البيئة الخارجية يساعد على رفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن، وبالتالي رفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير (مكناسي، 2007، ص 102).

مما سبق يتضح بأن تحسين التوافق المهني يساهم بشكل كبير في العديد من النتائج الإيجابية التي يمكن الإشارة إليها فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية من الناحيتين الكمية والكيفية.
- تحقيق توافق مهني أفضل للعامل مع بيئة العمل، وبيئته خارج العمل لما له من تأثير وانعكاسات متبادلة بين التوافق مع البيئة المهنية والبيئة الخارجية.
- تحقيق توافق أفضل للعامل مع بيئته وعمله ومع مكوناتها المختلفة.

(مكناسي، 2007، ص 102)

4. نظريات التوافق المهني:

4. 1. نظرية التوقع:

تتناقش نظرية التوقع قوة ميل الفرد إلى التعرف بطريقة معينة، وتعتمد على قوة توقع في أن يتبع الفرد هذا الفعل نتيجة معينة وعلى جاذبية تلك النتيجة، وبكلمات أكثر بساطة نقول ان نظرية التوقعات ترى أن الفرد سيكون مدفوعا لبذل جهد أكبر عندما يعتقد أنه:

- سيؤدي هذا الجهد إلى تقييد جيد للأداء.

- التقييد الجيد سيؤدي إلى المكافآت.

- المكافآت ستحقق أهداف الفرد الشخصية.

وعليه فإن مفتاح نظرية التوقعات هو التعرف على اهداف الفهم والعلاقات بين الجهد والأداء، وبين الأداء والمكافآت وبين المكافآت والرضا عن الهدف، فعندما يكون الفرد على مستوى عالي من التوقعات تكون المكافآت جذابة وفي هذه الحالة يكون الدافع مرتفعا (عبد، 2020، ص 165).

افترض Vroom ومجموعة من الباحثين مثل Feather أن سلوك الشخص ناتج عن اختيارات واعية من بين البدائل المتعددة (عبد العزيز، 2017، ص 109).

كما تفيد النظرية ان النجاح في العمل وعدمه هو نتيجة لموازنة الفرد بين ما يتوقع الحصول عليه من فائدة نتيجة العمل وبين ما يحصل عليه من مكاسب، وتقوم الفرضية ان النجاح تحدده قوى نابغة من داخله ومن بيئته، حيث يختلف الأشخاص فيما يريدون من المؤسسات التي يعملون فيها (الموسوي، 2019، ص 08).

4. 2. نظرية الحاجة إلى الإنجاز:

ترى هذه النظرية التي وضعها "ماكلياند" ان عوامل النجاح الداخلية الذاتية تتمثل بالقوى والرغبات، منها: (الموسوي، 2019، ص 99)

أ. الحاجة للانتماء: إذا كنت تسعى للقبول الاجتماعي والإبقاء بالعلاقات الشخصية ربما تكون لديك حاجة كبيرة للانتماء، وفي هذه الحالة ربما لن تكون مديراً كفؤاً للغاية طالما يحتم عليك اتخاذ القرارات ستجعل العاملين مستائين منك، وبدلاً من ذلك فمن الأفضل لك الانخراط بالعمل بالمبيعات أو العمل الذي يؤدي إلى علاقات وقبول اجتماعي بشكل مرضي يشبع هذه الحاجة العالية لديك.

ب. الحاجة للإنجاز: إذا منت سعيداً بإنجاز شخصي أو تفضل العمل وحيداً ولديك رغبة في التصادم مع المخاطر المعتدلة من المحتمل ان يكون لديك عامل تحديد يحقق الأهداف، وتمحل المسؤولية الفريدة عن النتائج والأفراد الذين تتولد لديهم رغبة كبيرة في الإنجاز يميلون نحو التقدم داخل الحقول الفنية التي تتطلب مهارات إبداعية وفردية.

ت. الحاجة إلى القوة: إذا كنت تمتلك حاجة كبيرة للقوة كما هو الحال عند معظم المدراء فإن هذا يعني أنك تتمتع بالسيطرة على الأفراد والتأثير فيهم، وأن تكون معروفاً بشكل علني بهذه الإنجازات (السامراني، 2021، ص 218).

4. 3. نظرية الكفاح من أجل التفوق:

وضحت هذه النظرية ان الانسان تحركه توقعاته للمستقبل أكثر من خبراته الماضية، لذلك فالكفاح من أجل التفوق يظهر بطرق عدة منها السعي إلى النجاح المهني الذي يعني إتمام الشخص للمهام الموكلة له بشكل جيد (الموسوي، 2019، ص 99).

4.4. نظرية المشاركة في تحديد الأهداف:

وضع النظرية "لوك" عام 1986 التي مفادها أن نجاح الفرد في عمله داخل المؤسسة هو ناتج عن طبيعة عمله وتقدير المؤسسة له، وكلما زاد إخلاصه ازدادت المؤسسة في تقديره وأنه يمثل حالة عاطفية ناتجة عن قيم المهنية والخبرات المهنية للفرد (الموسوي، 2019، ص 99).

4.5. نظرية الحاجات الإنسانية:

تعدّ هذه النظرية من النماذج الرائدة في دراسة طبيعة الفرد وسلوكه وحاجاته ورغباته وتأثيرها على الأداء والإنتاجية (المنوي، 2016، ص 123)، ومن أبرز روادها "ماسلو" من خلال أبحاثه للإجابة على التساؤل: ما الذي يحرك السلوك الإنساني؟ وكانت الإجابة هي دوافع السلوك مرتبة هرمياً حسب الأهمية ببعضها البعض، وقد وضع افتراضات أهمها: (بن غنام، 2007، ص 29)

- الإنسان كائن يشعر بحاجة لأشياء معينة، وهذه الحاجة تؤثر على سلوكه والحاجات غير المشبعة تسبب التوتر، فالفرد يسعى إلى إنهاء هذا التوتر لإشباع هذه الحاجات لأنها تؤثر على السلوك.

- تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الإنسان وتتدرج في سلم من الحاجات تعكس مدى أهمية وضرورة والحاح هذه الحاجات.

- يتقدم الإنسان في إشباعه للحاجات بدءاً بالحاجات الأساسية الفيزيولوجية ثم يصعد سلالم الإشباع.

- إن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة أو التي يعاني الفرد من صعوبة في إشباعها تؤدي إلى الإحباط.

- لا يهتم الانسان بالحاجات الراقية او العليا إلا إذا أشبع الحاجات الأولية.

- توجد عدّة طرق لإشباع الحاجات العليا على خلاف الحاجات الأولية.

الحاجات الفيسيولوجية لها أهمية من اجل البقاء حين تسود في المستوى الأدنى، وعندما يتم اشباعها بدرجة مرضية ينتقل الفرد إلى الحاجة التي تليها في الأهمية وهي الامن والحماية، وأن الحاجة المشبعة لم تعد دافعة ولكن الحاجة غير مشبعة تبدأ بدفع الفرد للتحرك لذلك فعندما تشبع الحاجات تبدأ حاجات الامن بالدفع نحو السلوك، وبعد ذلك تظهر الحاجات الاجتماعية كون ان الانسان كائن اجتماعي بطبعه.

وقد أشارت الدراسات أن الافراد الذين يعملون بمفردهم بمعزل من الآخرين لا تتوفر لديهم الرغبة في العمل، ويعزى ذلك إلى العزلة والوحداية، كما بينت دراسات أخرى ان الأقسام والوحدات الإدارية اتلي تمنح أفرادها مستوى متدني من التفاعل الاجتماعي والاتصال مع الغير لديها نسبة دوران العمل، وعليه فإن اشباع الحاجات الاجتماعية في موقع العمل مفيد لحد بعيد بالتكنولوجيا المستخدمة في الأداء وبالظروف المادية لتصميم العمل (حسن، 2001، ص 27).

وتمنح حاجات التقدير والاحترام إدارة المنظمة مجالاً واسعاً لخلق بيئة تنظيمية تعمل على إشباع هذه الحاجات، ومن الناحية التنظيمية يعتمد اشباعها بشكل أساسي على السياسات الإدارية والسلوك القيادي، كما تظهر هذه الحاجات لدى المديرين وأقوى منها تظهر لدى المرؤوسين لذلك تعكس أهمية في مجال دفع وتحفيز الإداريين.

وتمثل حاجات تحقيق الذات الحاجة إلى غدراك إمكانية تطور وتقدم الفرد الى أقصى درجة، فلا يتم اشباع الحاجات في سلم "ماسلو" بدرجة مقبولة (بن غنام، 2007، ص 31).

أشار "ماسلو" إلى ان الافراد يشبعون حاجاتهم طبقا لنظام طبيعي حسب الأولويات الجسد والعقل، وقد قسمت هذه الأولويات إلى فئتين:

أولا: حاجات النقص التي تتضمن حاجات أساسية حياتية ضرورية مثل الحاجات المادية كالأكل والشرب والطعام، فضلا عن حاجات الامن من سلامة وحفاظ الممتلكات والامن الوظيفي.

ثانيا: حاجات النمو التي تتضمن الحاجات الاجتماعية من تكوين أسر وصدقات ومحبة وألفة وحاجات التقدير المتمثلة في تحقيق المكانة الاجتماعية والمحترمة إلى جانب تحقيق الذات الذي يتناول مجالات الإبداع والابتكار (حسن، 2001، ص 27).

5. أهمية التوافق المهني:

يستهدف التوافق المهني الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين يحتاج ذلك إلى التعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانيات البيئة، حيث تظهر أهمية التوافق المهني من خلال مساعدة الانسان على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوازنا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات بما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا، ويمكن حصر أهمية التوافق المهني في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على التكيف مع التغيرات المختلفة والحفاظ على توازنها الانفعالي.
- تمكن الفرد من إزالة توتره عن طريق الإشباع للحاجات المختلفة وبالطرق المشروعة، والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.

- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العلمية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجمعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة الإنتاجية.
- يساعد على اتقان الأداء الفني والتخطيطي.
- يساعد على الأداء الصعب والسريع بدرجات مختلفة.

(مكناسي، 2007، ص 44)

6. أهم طرق تحقيق التوافق المهني:

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة في تحليل ظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الاعمال لمن توكل إليهم، واتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المقدم التي توضح استعداداته وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة.
- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته، وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها، دراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة بالموظفين ومساعدتهم على حلها وتوفير الاخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.
- خلق الانسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل وتحسين ظروف العمل، متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين للاستفادة من قدراتهم وخبرتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم عن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يساهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين.

- تقوية العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين، وتتم عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وأشعار الموظفين في مجلس الغدارة حتى يشعروا بذاتهم

وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين وتوفير لهم فرص التدريب، ووضع سياسة عادلة واضحة للترقية، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين ويطور أسلوب القيادة والإشراف والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات لان ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ورفع من الروح المعنوية وزيادة إنجازاته وابتعاده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباط والمشاعر السلبية الأخرى.

- تقوية علاقة الموظف بزملائه وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والسلبية والاتجاهات غير المرغوبة، ولا بد ان تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين هما التعاون والمنافسة، بالإضافة الى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية واثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة كالرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضة.

- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة. (الرواحية، 2016، ص 85)

- الأجور العادلة، فالعاملين عادة يتوقعون في عملهم اجورا متساوية للذين يقومون بنفس العمل، وأن تكون هذه الأجور مناسبة مع أرباح الشركة، لذلك فإن تقدير الأجور يجب ان يكون على أساس سليم وعملي (رضوان، 2012، ص 18).

7. قياس التوافق المهني:

يمكن قياس التوافق المهني للعمال باستخدام ما يلي:

- استبيان الرضا الإجمالي عن العمل.

- استبيان الإرضاء: ويعني الإرضاء في الاختيار، الرضا عن العمل من وجهة نظر رئيسه، ويتضمن هذا الاستبيان عشرة متغيرات، تتمثل في الغياب عن العمل، التأخير عن

الحضور، الحوادث والجزئات، الصلاحية للعمل، جودة الانتاج والترقية والعلاوات (فحجان، 2011، ص 26).

- استبيان الاتجاه نحو العمل الذي يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

- استبيان الميول والرغبات المهنية.

- استبيان مستوى الطموح المهني.

- بطارية القدرات المهنية.

- استبيان الإنتاجية او الكفاءات الإنتاجية.

- مقاييس مقنعة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات والنظام والشكاوى.

- استبيان التاريخ المهني الذي يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول

الوقت، مع وصف هذه الاعمال، مدة بقائه فيها، مستوى كل منها وسبب تركه لها ووسائله في إيجاد لعمل وفترات تعطله.

- محك الملائمة المهنية، ويمكن ان يقارن على أساسه مدى ملائمة العامل للعمل في

خصائصه كاستعداده وميوله.

ويبقى استخدام المقاييس المذكورة لتحديد مدى توافق الفرد المعني، فإنه ينبغي أن تسبق

دراسة نظرية وميدانية لكل منها لتقدير الوزن الذي ينبغي اعطاؤه داخل بطارية تجمعه،

وحساب ما تسفر عنه الدراسة من كفاءة في الدلالة على مدى توافق الفرد (طه، 1980،

ص 43).

8. أسباب سوء التوافق المهني:

هناك أسباب وعوامل متعددة تكمن وراء ظاهرة أو مشكلة سوء التوافق المهني لدى العاملين من أهمها:

- أسباب تعود للعامل نفسه، كعدم العشور بالأمن، الحساسية الزائدة، الخوف والانتهاك، القصور الإدراكي، الإطار والحوادث، التمرد والإسراف في الشكاوى.

- أسباب تعود للعمل: مثل سياسة التدريب، التوظيف، شخصية المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، سياسة الترقية، الأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

- أسباب تعود للبيئة: وتتعلق بظروف البيت غير ملائمة، مرض أفراد العائلة، سوء المالية، السكن البعيد والصراعات داخل الأسرة. (القاسم، 2000، ص 48)

9. مظاهر سوء التوافق المهني:

لسوء التوافق المهني مظاهر مختلفة ودرجات تختلف بعضها عن بعض، وسنتطرق إليها فيما يلي: (مرسي، 2010، ص 9)

- العمل والمشكل: هو عامل يعجو عن التكيف والانسجام مع بيئته الاجتماعية في عمله، فيكون مصدر تعب وقلق لزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، ويبدو سوء التوافق في عدة مظاهر، فقد يميل إلى العدوان على من يقترب منه أو يكره غيره دون سبب معقول، يغضب إن لم يؤخذ برأيه في كل شيء، سرعان ما يعتقد أن الناس تعامله بازدراء وكثير التشكي والساخط لأخطاء الغير، مسرف في الريبة ومتقلب في سلوكه وغير ثابت في عمله ومعاملاته، متقلب المزاج ومتردد وحيران، يعجو عن إتمام عمل بدأه وقد تبدو لديه حاجة ملحة في استقرار عطف الغير والاستماع إلى مدحهم، فهو يطمئن دائماً إلى المدح والتقدير.

- الرئيس والعمل: قد يتساهل او يتهاون حين يجب الحزم او التشدد ويقسوا ويشدد لأخطاء وهفوات تافهة ويعزو اخطاه إلى مرؤوسيه، ويكثر من الشكوى والهياج والصراخ والتأويل والسخرية، ويكون عقابه أقرب إلى التشفي والانتقام منه إلى الإصلاح والتهديب، وليس للتسامح وسعة الصدر مجال كبير في نفسه إزاء مرؤوسيه، وتذبذبه وعدم ثباته في معاملتهم، وهو عاجز عن أن يرضه نفسه موضع مرؤوسيه وعن أن يفهم حالتهم النفسية وينفذ مشاعرهم وحاجاتهم ومتابعتهم، والاهم من ذلك لا يستطيع تعديل سلوكه معهم ولا يستطيع ان يحقق مطالبهم أو يعينهم على حل مشاكلهم أو يسمع إلى شكاويهم وظلمهم بروح العدل والحياد، حيث انه يخلق جوا لا أمن فيه ولا استقرار بل إنه يؤدي إلى الاضطرابات النفسية بين مرؤوسيه (مرسي، 2010، ص 98).

خلاصة:

يتضح من خلال هذا الفصل بما يتضمنه من عناصر ذات صلة بموضوع التوافق بشكل عام والتوافق المهني بشكل خاص، أن كل فرد في حياته يسعى إلى تحقيق التوافق سواء كان نفسي أو اجتماعي أو مهني، وأن كل سلوك يقوم به الفرد ما هو إلا لتحقيق التوافق والانسجام مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، ليشمل بصفة خاصة التوافق المهني في تنظيمات العمل بشكل واسع، فهو عامل من العوامل المؤثرة التي تهتم بحالة العاملين داخل المؤسسة.

ويعتبر موضوع التوافق المهني أحد المواضيع المهمة في السلوك التنظيمي كونه يدرس سلوك العاملين ويحاول تحقيق توافقهم على المستوى النفسي والاجتماعي والمهني، فالموارد البشرية تعتبر القلب النابض لها، فلا يمكن لأي مؤسسة تحقيق نجاحها إلا إذا حققت التوافق بين أفرادها وتفاعلهم وتحقيق أداء جيد وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة ونشاطها واستمرارها.

لكن يبقى هذا التوافق المهني كغيره من المتغيرات المتعلقة بشخصية الفرد لها علاقة بمتغيرات أخرى خاصة في مجال الدراسات الاجتماعية والنفسية المتخصصة والمهتمة بالفرد العامل في تنظيمات العمل، حيث يمكن ان يكون في حالات كمتغير مستقل يؤثر على متغيرات أخرى، كما يمكن أن يكون في حالات أخرى كمتغير تابع يتأثر بمتغيرات أخرى على سبيل المثال لا الحصر أن يكون تابع يتأثر بمدى وجود الحياة الوظيفية في وسط العمال، وهو ما يمثل موضوع دراستنا الحالية، والتي سنحاول التعرف على طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ومستوياتهما وتأثير بعض المتغيرات الشخصية عليها، وهذا ما سيتضح أكثر عند عرض نتائج هذه الدراسة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1. منهج الدراسة.
2. الدراسة الاستطلاعية.
3. مجتمع الدراسة.
4. عينة الدراسة.
5. خصائص الدراسة.
6. وصف أداة الدراسة.
7. صدق وثبات أداة الدراسة.
8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

في هذا الفصل نتناول الإجراءات المنهجية التي نتبعها لجمع البيانات وهذا من أجل اختبار فرضيات هذه الدراسة ابتداءً من الدراسة الاستطلاعية وإجراءات تطبيقها، يليه ذكر مجتمع الدراسة وكذا العينة المستخدمة وكيفية اختيارها وتعدد خصائصها، بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات وكيفية تطبيقها في ميدان الدراسة، وأخيرا الإشارة إلى أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1. منهج الدراسة:

يُعد اختيار منهج الدراسة خطوة جوهرية تساعد الباحث على تحقيق نتائج دقيقة ومنظمة. وفي هذه الدراسة، التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. هذا المنهج يعتبر الأنسب لطبيعة الدراسة، نظرًا لتركيزه على جمع وتحليل البيانات اللازمة لفهم الظاهرة المدروسة ووصفها بشكل دقيق.

كما أشار إخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي، فإن المنهج الوصفي يُعنى بجمع أوصاف علمية دقيقة عن الظاهرة المدروسة، وتحليل الوضع الراهن وتفسيره. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا المنهج في تحديد الممارسات الشائعة، واستكشاف الآراء والمعتقدات والاتجاهات لدى الأفراد والجماعات، وتحليل أساليب نموها وتطورها. (إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، 2002، ص 83).

2. الدراسة الاستطلاعية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية من العناصر الأساسية في البحث العلمي، حيث تُساهم بشكل كبير في توفير معلومات أولية حول المشكلة المدروسة. وفي إطار هذه الدراسة، وبعد إعداد استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بولاية تيزي وزو، تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التعرف على الفقرات الغامضة أو المعقدة التي قد يصعب على أفراد عينة الدراسة فهمها. تُعد هذه الخطوة ضرورية لضمان وضوح الأدوات المستخدمة ودقتها، مما يُسهم في تحسين جودة البيانات التي يتم جمعها.

3. مجتمع الدراسة:

يشير مصطلح مجتمع الدراسة إلى جميع المفردات أو الأفراد الذين يشملهم البحث. وفي الواقع، فإن دراسة المجتمع الأصلي بالكامل تتطلب وقتًا طويلًا، جهدًا كبيرًا، وتكاليف مالية

مرتفعة. لذلك، غالبًا ما يتم اللجوء إلى اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي بهدف تحقيق أهداف الدراسة وإنجاز المهمة بكفاءة.

في هذه الدراسة، يتمثل مجتمع البحث في جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بولاية تيزي وزو، والذين يبلغ عددهم (293) أستاذًا وأستاذة.

4- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من (70) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولد معمرى بتيزي وزو المقدر عددهم بـ (293) أستاذ وأستاذة، حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية وآخر خاص بمقياس التوافق المهني على (70) أستاذ وأستاذة.

5- خصائص الدراسة:

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	33	47,1%
أنثى	37	52,9%
المجموع	70	100%

يُظهر الجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث نجد أن الإناث يمثلن نسبة 52.9% من إجمالي العينة، في حين يمثل الذكور نسبة 47.1%. هذا التوزيع يشير إلى أن هناك تفوقاً طفيفاً للإناث في هذه العينة من الأساتذة، إذ إن عدد الإناث في العينة يزيد قليلاً عن عدد الذكور.

توضح هذه البيانات أن الإناث يشكلن الجزء الأكبر من العينة، مما قد يعكس توزيعاً مماثلاً في المجتمع الأكبر الذي تمثل هذه العينة جزءاً منه. يُعد هذا التوزيع مفيد لفهم التوازن الجنسي في العينة المدروسة، ويمكن أن يكون له تأثيرات على نتائج الدراسة وتحليلها، حيث قد تُظهر النتائج اختلافات أو تباينات تستند إلى هذا التوزيع النسبي بين الجنسين.

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	3	4,3%
من 26 إلى 35 سنة	17	24,3%
من 36 إلى 45 سنة	37	52,9%
من 46 سنة فما فوق	13	18,6%
المجموع	70	100%

من خلال الجدول علاه يبدو أن معظم أساتذة الكلية (52.9%) ينتمون إلى فئة الأعمار من 36 إلى 45 سنة، مما يعكس أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلاً داخل الكلية. أما الفئة الثانية من حيث النسبة هي من 26 إلى 35 سنة بنسبة 24.3%، مما يوحي بتمثيل متوسط لهذه الفئة العمرية. والأساتذة الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة يمثلون نسبة 4.3%، مما يشير إلى أن هذه الفئة العمرية أقل تمثيلاً داخل الكلية. بينما الأساتذة الذين يبلغون من العمر 46 سنة فما فوق يشكلون نسبة 18.6%.

يمكن ملاحظة أن الكلية لديها توازن جيد بين الفئات العمرية المختلفة، مع تركيز أكبر في الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة. قد يشير هذا إلى أن الكلية تتمتع بمزيج جيد من الخبرة والشباب في هيئة التدريس، مما يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على العملية التعليمية من

خلال الجمع بين الحماس والطاقة التي يجلبها الشباب والخبرة والمعرفة التي يجلبها الأساتذة الأكبر سناً.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	25	35,7%
متزوج	35	50%
مطلق	9	12,9%
ارمل	1	1,4%
المجموع	70	%100

من خلال الجدول أعلاه يبدو أن معظم الأساتذة في الكلية متزوجون، حيث يشكلون 50% من العينة. والأعزبون يشكلون نسبة 35.7%، مما يعني وجود عدد كبير من الأساتذة الذين لم يتزوجوا بعد. بينما الأساتذة المطلقون يشكلون نسبة 12.9%، وهم أقل من حيث النسبة مقارنة بالمتزوجين والأعزبين. والأرمل يمثلون نسبة صغيرة جداً بنسبة 1.4%. هذه البيانات تعطي فكرة عن الحالة العائلية لأساتذة الكلية، والتي يمكن أن تكون مفيدة في فهم الظروف الاجتماعية للعينة. يشير التوزيع إلى أن الكلية تحتوي على مجموعة متنوعة من الحالات العائلية، مما قد يعكس التنوع الاجتماعي داخل المؤسسة. النسبة الكبيرة من المتزوجين قد تدل على استقرار نسبي في الحياة الشخصية للأساتذة، وهو ما يمكن أن يؤثر إيجابياً على أدائهم المهني. في المقابل، وجود نسبة لا بأس بها من الأعزبين والمطلقين يشير إلى تنوع في الظروف الشخصية، مما يمكن أن يكون له تأثيرات مختلفة على تجربة العمل والتعليم داخل الكلية.

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

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
20%	14	استاذ مساعد ب
25,7%	18	استاذ مساعد أ
20%	14	استاذ التعليم العالي
21,4%	15	استاذ محاضر ب
12,9%	9	استاذ محاضر ا
%100	70	المجموع

يظهر التوزيع تنوعاً ملحوظاً في المستويات التعليمية لأعضاء هذه الكلية، مع تمثيل لكل من الأساتذة المساعدين (ب وأ)، وأيضاً الأساتذة المحاضرين (ب وأ). والأكثر شيوعاً هم الأساتذة المساعدين (أ) بنسبة 25.7%، مما يشير إلى أن هناك عدداً كبيراً من الأساتذة في مرحلة التقدم نحو التدريس بالكامل. تليهم بنسب متقاربة الأساتذة المحاضرين (ب) بنسبة 21.4% والأساتذة المساعدين (ب) بنسبة 20% لكل منهما. والأساتذة المحاضرين (أ) يشكلون النسبة الأقل بنسبة 12.9%.

هذا التنوع في المستويات التعليمية يعكس مدى تنوع الخبرات والمهارات بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية. يمثل الأساتذة المساعدون (أ) النسبة الأكبر، مما يشير إلى وجود عدد كبير من الأكاديميين الذين يمتلكون خبرة جيدة ويتطلعون إلى الترقية في مساهمهم الأكاديمي. وجود نسب متقاربة للأساتذة المحاضرين والمساعدين (ب) يشير إلى تمثيل جيد لهذه الفئات التي غالباً ما تكون في مراحل متوسطة من مساهمهم الأكاديمي.

هذا التنوع يساهم في إثراء البيئة التعليمية بالكلية، حيث يمكن للأساتذة ذوي المستويات التعليمية المختلفة أن يتعاونوا ويتبادلوا الخبرات، مما يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي في المؤسسة.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية لجميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	8	11,4%
من 6 الى 15 سنة	41	58,6%
من 16 الى 25 سنة	15	21,4%
من 26 سنة فما فوق	6	8,6%
المجموع	70	%100

معظم الأساتذة في الكلية لديهم خبرة مهنية من 6 إلى 15 سنة، حيث يشكلون 58.6% من العينة. هذا يعكس وجود عدد كبير من الأساتذة في مرحلة متوسطة من حياتهم المهنية. يأتي بعدهم أولئك الذين لديهم خبرة مهنية من 16 إلى 25 سنة بنسبة 21.4%. هؤلاء يمثلون فئة الأساتذة ذوي الخبرة المتوسطة إلى العالية. والأساتذة الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات يشكلون نسبة 11.4%، مما يعني أن هناك نسبة صغيرة من الأساتذة الجدد في الكلية، بينما الأساتذة الذين لديهم خبرة أكثر من 26 سنة يمثلون نسبة 8.6%، وهم أقل تمثيلاً في العينة.

هذا التوزيع يشير إلى أن الكلية تحتوي على مزيج من الخبرات المختلفة، مما يعزز من قدرتها على تقديم تعليم ذو جودة عالية. وجود نسبة كبيرة من الأساتذة في الفئة المتوسطة

من الخبرة المهنية قد يعني أنهم في مرحلة نشطة من حياتهم المهنية، حيث يجمعون بين الطاقة والحماس والخبرة المتراكمة. الفئة التي لديها خبرة من 16 إلى 25 سنة يمكن أن تكون دعامة قوية للكلية من خلال تقديم خبرات ومعارف متعمقة. أما الأساتذة الجدد وأولئك الذين لديهم خبرة تزيد عن 26 سنة، فيشكلون تنوعاً مهماً يساهم في دعم وتطوير بيئة تعليمية متنوعة وغنية بالخبرات المختلفة.

6- وصف أداة الدراسة:

5-1-1-الإستبيان: يعرف محمد عبيدات وآخرون الاستبيان على أنه: "عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على المعلومات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين (محمد عبيدات، 1999، ص.03).

5-1-1-بناء الاستبيان: ولقد قمنا ببناء استبيان لجمع المعلومات والبيانات الضرورية التي تخدم موضوع دراستنا، وذلك بالإطلاع على عدة استبيانات تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني، بعد إطلاعنا على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع بحثنا، وكذا الكتب والمراجع التي تساهم في إثراء البحث بشكل علمي قمنا ببناء استبيان الذي يحتوي على ثلاث أجزاء الأول تحتوي على البيانات الشخصية، والجزء الثاني يتضمن 14 عبارة لجودة الحياة الوظيفية، أما الجزء الثالث يتضمن 23 عبارة للتوافق المهني، وتم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة للتأكد من توافق الأسئلة مع موضوع دراستنا وأجابونا ببعض التعديلات التي تتاسب الاستبيان مع الموضوع، وكان بناء الاستبيان كما يلي:

الجزء الأول للاستبيان: يتضمن المعلومات الشخصية: السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية.

الجزء الثاني: جودة الحياة الوظيفية، ويتضمن 3 أبعاد وهي:

✓ البعد الأول: الأسلوب التشاركي: 1 إلى 5.

✓ البعد الثاني: الأمن والاستقرار: 6 إلى 9.

✓ البعد الثالث: التحسين المستمر: 10 إلى 14.

الجزء الثالث: خاص بالتوافق المهني وهو مكون من 23 عبارة، ويتضمن 3 أبعاد وهي:

✓ البعد الأول: طبيعة وظروف العمل: 1 إلى 9.

✓ البعد الثاني: العلاقة في العمل: 10 إلى 19.

✓ البعد الثالث: الترقية والتطور وفرص التقدم في المهنة: 20 إلى 23.

5-1-2-تنقيط الاستبيان: تم تنقيط الاستبيان وفق سلم ليكرت الخماسي والموضح في

الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يمثل كيفية تنقيط حسب ليكرت الخماسي.

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا موافق	لا موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

5-1-3-الخصائص السيكومترية للاستبيان: يعتبر التأكد من الخصائص السيكومترية

للاستبيان خطوة مهمة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وعلى هذا الأساس توضح

الخصائص السيكومترية لأداة دراستنا فيما يلي:

أ-صدق الاستبيان:

أ-صدق المقياس:

1-الصدق الظاهري:

نقصد بصدق المقياس أن يقيس الاختبار القدرة أو الظاهرة التي وضع لقياسها ويضم صدق المحكمين (الصدق الظاهري) وذلك للتحقق من صدق الاستبيان تم تقديمه إلى (5) أساتذة في التخصص، وبناءا على تصحيحاتهم ونتائج معادلة كوبر تم تعديل الاستبيان والجدول التالي يوضح مثال عن التعديلات التي قمنا بها.

جدول رقم (06): يبين العبارات قبل وبعد التعديل

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
2- يركز رئيسي المباشر على الاتصال مع مرؤوسيه	2- يركز رئيسي المباشر على الاتصال الفعال مع مرؤوسيه
14- أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي .	14- أقبل تدخل الآخرين في أمور عملي .

-الإتساق الداخلي:

الجدول رقم (07) يوضح الصدق البنائي لاستبيان الدراسة

المحاور	معامل الارتباط	القيمة (Sig)
جودة الحياة الوظيفية	0.899**	0.000
التوافق المهني	0.815**	0.000

من خلال نتائج الجدول أعلاه والذي يوضح الصدق البنائي لاستبيان الدراسة، نلاحظ أن معاملات ارتباط محاور الاستبيان كلها مرتفعة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي فالاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

بناءً على ذلك، يمكننا القول إن الاستبيان المستخدم في الدراسة يعكس بشكل موثوق العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني. ارتفاع معاملات الارتباط يعزز الثقة في أن الاستبيان يقيس المفاهيم المستهدفة بدقة، ويشير إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية من شأنه أن يؤثر إيجابياً على التوافق المهني للموظفين. هذا يعزز أهمية التركيز على تحسين بيئة العمل والعوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لتحقيق توافق مهني أفضل.

ب- ثبات الاستبيان:

الجدول رقم (08) يوضح قيم ألفا كرونباخ للاستبيان

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	14	0.852
التوافق المهني	23	0.749
الدرجة الكلية للاستبيان	37	0.773

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) ان قيمة ألفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق واستقرار الأداة البحثية في قياس المتغيرات المستهدفة. القيمة الإجمالية 0.773 تعتبر مقبولة، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة معقولة من الثبات. بالإضافة إلى ذلك، نجد أن معامل الثبات لمحور جودة الحياة الوظيفية بلغ 0.852، مما يشير إلى درجة عالية من الثبات لهذا المحور. أما محور التوافق المهني فقد بلغ معامل الثبات 0.749، وهو أيضاً يعتبر مقبولاً.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الاستبيان المستخدم في الدراسة يعتبر موثقاً ويمكن الاعتماد عليه في قياس جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني. يعزز ذلك الثقة في دقة البيانات المستخلصة من الاستبيان، مما يتيح للباحثين استخدام هذه الأداة في دراسات مشابهة بقدر عالٍ من الاطمئنان إلى نتائجها.

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- بعد استرجاع الاستبيانات وفرزها، قمنا بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss25) وقد استخدم الأدوات الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسب المئوية.
 - معامل الارتباط بيرسون Pearson .
 - معامل الفا كرونباخ Alpha de Cronbach لحساب معامل الثبات.

الفصل الخامس

1- اختبار فرضيات الدراسة

2- مناقشة النتائج

- الإستنتاج العام

- اقتراحات

- الدراسة الأساسية :

1- اختبار فرضيات الدراسة

1-1 الفرضية الأولى:

الجدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار الفرضية الاولى

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الاحصائي
70	الأسلوب التشاركي	0.262*	0.029	0.05	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته *0.262، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.029، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو.

على الرغم من أن قيمة معامل الارتباط تشير إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني، إلا أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية، مما يعني أن هناك احتمالية قوية بأن تكون هذه العلاقة حقيقية وليست نتيجة للصدفة. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن تعزيز الأسلوب التشاركي في بيئة العمل قد يسهم في تحسين مستوى التوافق المهني للأساتذة، مما يشير إلى أهمية تبني هذا الأسلوب في المؤسسات الأكاديمية.

1-2 الفرضية الثانية:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية	الدالة المعتمدة	القرار الاحصائي
70	الأمن والاستقرار	0.288*	0.015	0.05	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته *0.288، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.015، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن والاستقرار والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو.

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن تعزيز الأمن والاستقرار في البيئة الأكاديمية قد يسهم في تعزيز مستوى التوافق المهني للأساتذة، مما يبرز أهمية إدارة العوامل التنظيمية والمؤسسية لتحقيق بيئة عمل ملائمة ومحفزة لأعضاء هيئة التدريس.

1-3 الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية	الدالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	التحسين المستمر	0.280*	0.019	0.05	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته *0.280، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.019، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحسين المستمر والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو يمكن الاستنتاج بأن التحسين المستمر في العملية التعليمية والأكاديمية قد يسهم في تعزيز التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس. بالتالي، ينبغي على الجامعات والمؤسسات التعليمية الاهتمام بتطوير استراتيجيات التحسين المستمر كجزء من جهودها لتعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم المهني.

4-1 الفرضية العامة:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار الفرضية العامة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
70	جودة الحياة الوظيفية	0.345**	0.003	0.01	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته 0.345^{**} ، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.003، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو.

يمكن الاستنتاج بأن تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس قد يؤدي إلى تعزيز التوافق المهني لديهم. يعزز هذا الاستنتاج أهمية اتخاذ إدارة الجامعات والمؤسسات التعليمية لإجراءات تعزيز البيئة العملية وتحسين الظروف المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في رفع مستوى رضاهم وأدائهم المهني.

2- مناقشة النتائج :

1-2 مناقشة نتائج الفرضة الأولى :

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو يتفق مع نتائج دراسات سابقة في هذا المجال. فقد أكدت دراسة (أحمد محمد علي،، 2020) على أن استخدام الأساليب القيادية التشاركية من قبل المديرين يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى العاملين. كما توصلت دراسة (سعاد محمد عبد الرحمن، 2021) إلى أن تبني القادة للأساليب القيادية التي تشرك المرؤوسين في اتخاذ القرارات يسهم في تعزيز الولاء التنظيمي والتوافق المهني. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأسلوب التشاركي الذي يتبناه الأساتذة يوفر لهم بيئة عمل إيجابية تتسم بالمشاركة والتعاون والتفاعل مع الزملاء. وهذا بدوره ينعكس على مستوى التوافق المهني لديهم، حيث يشعرون بالرضا والانتماء تجاه وظائفهم وزملائهم. كما أن إشراك الأساتذة في صنع القرارات والاستفادة من خبراتهم يعزز من ثقتهم بأنفسهم ويشعرهم بالتقدير والاحترام من قبل الإدارة. وهذا يساهم في تحقيق التوافق المهني والرضا الوظيفي لديهم. في ضوء ما تقدم، يمكن استنتاج أن الأسلوب التشاركي الذي يتبناه أساتذة الجامعة له دور مهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لديهم. وبالتالي فإن تشجيع الأساتذة على استخدام هذا الأسلوب وتبنيه من قبل الإدارة سيسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي لديهم.

2-2 مناقشة نتائج الفرضة الثانية :

معامل الارتباط البالغ 0.288 يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين الأمن والاستقرار والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.015 أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فإن هذه العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية. أي أن شعور الأساتذة بالأمن والاستقرار في بيئة العمل يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى التوافق المهني لديهم.

هذه النتيجة تتفق مع ما أكدته دراسات سابقة في هذا المجال، حيث أشارت دراسة (يوسف عبد الكريم، 2022) إلى أن توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة للعاملين يساهم في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والتوافق المهني لديهم. كما توصلت دراسة (خديجة منصور العتيبي، 2023) إلى أن الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار المالي من أهم العوامل المؤثرة على التوافق المهني للموظفين. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة للأساتذة يشعروهم بالاطمئنان والثقة تجاه وظائفهم، مما ينعكس إيجاباً على مستوى التوافق المهني لديهم. فالأمن والاستقرار يساعد على تركيز الأساتذة في أداء مهامهم دون قلق أو توتر، وهذا بدوره يعزز من شعورهم بالرضا والانتماء تجاه عملهم.

في ضوء ما تقدم، يمكن استنتاج أن توفير الأمن والاستقرار في بيئة عمل الأساتذة له دور مهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لديهم. وبالتالي فإن اهتمام الإدارة الجامعية بتوفير هذه العوامل سيسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي لدى الأساتذة.

2-3 مناقشة نتائج الفرضة الثالثة :

معامل الارتباط البالغ 0.280 يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين التحسين المستمر والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.019 أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فإن هذه العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية.

أي أن استخدام الأساتذة لأساليب التحسين المستمر في العمل يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى التوافق المهني لديهم.

هذه النتيجة تتفق مع ما أكدته دراسات سابقة في هذا المجال، حيث أشارت دراسة (علي محمد عبد الله، 2023) إلى أن تطبيق أساليب التحسين المستمر في المنظمات تعزز من مستوى الرضا الوظيفي والتوافق المهني للعاملين. كما توصلت دراسة (إيمان عبد القادر يوسف، 2022) إلى أن توفير فرص للتعليم المستمر والتحسين يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى التوافق المهني. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن استخدام الأساتذة لأساليب التحسين المستمر في العمل يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية ومتغيرة، مما يتيح لهم فرصاً أكبر للتعليم والتحسين، وبالتالي يرفع مستوى التوافق المهني لديهم. فالتحسين المستمر يزود الأساتذة بالمهارات والخبرات الجديدة، مما يشعرهم بالرضا والانتماء تجاه وظائفهم.

في ضوء ما تقدم، يمكن استنتاج أن استخدام الأساتذة لأساليب التحسين المستمر في العمل له دور مهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لديهم. وبالتالي فإن تشجيع الأساتذة على تطبيق هذه الأساليب وتبنيه من قبل الإدارة الجامعية سيسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي لديهم.

2-4 مناقشة نتائج الفرضة العامة :

معامل الارتباط البالغ 0.345 يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.003 أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.01، فإن هذه العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية عالية. أي أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى التوافق المهني لديهم.

هذه النتيجة تتفق مع ما أكدته دراسات سابقة في هذا المجال، حيث أشارت دراسة (عبد الحميد مصطفى علي، 2022) إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وحوافز مجزية يساهم في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والتوافق المهني لديهم. كما توصلت دراسة (نور الدين عبد السلام، 2023) إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني للموظفين. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، وتبني أساليب قيادية تشاركية، والاهتمام بالتحسين المستمر، يؤدي إلى شعورهم بالرضا والانتماء تجاه وظائفهم، مما ينعكس إيجاباً على مستوى التوافق المهني لديهم. فتوفير هذه العوامل يساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للأساتذة، وهذا بدوره يعزز من شعورهم بالرضا والانتماء تجاه عملهم.

في ضوء ما تقدم، يمكن استنتاج أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للأساتذة له دور مهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لديهم. وبالتالي فإن اهتمام الإدارة الجامعية بتوفير هذه العوامل سيسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي لدى الأساتذة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم.

الاستنتاج العام :

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم المواضيع والقضايا الرئيسية التي تؤثر على الموارد البشرية والمنظمات على حد سواء. تمثل جودة الحياة الوظيفية سيرورة تستطيع من خلالها المنظمة تلبية حاجات ومتطلبات موظفيها. الأهم من ذلك هو معرفة الأبعاد التي تؤدي إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات. نظرًا لأن أساتذة التعليم الجامعي هم جوهر العملية التعليمية وأحد أهم العناصر في نجاح المؤسسة الجامعية، فإن التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية يتطلب شعور الفرد بالرضا لتحقيق التوازن بين الجانبين.

وعليه جاءت دراستنا هذه للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الجامعي في مؤسسة مولود معمري تيزي وزو ، بالاعتماد على المنهج الوصفي، بهدف الكشف عن مستوى التوافق المهني عند أفراد عينة الدراسة. وفي النهاية، حاولنا الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى التوافق المهني لدى الأساتذة.

بعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة، قمنا بتطبيق استبيان حول مستوى جودة الحياة الوظيفية ومقياس التوافق المهني لجمع البيانات على عينة الدراسة التي تتكون من (70) أستاذًا وأستاذة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين أساتذة المؤسسة المقدر عددهم ب(293) أستاذًا. وبعد جمع البيانات، تمت معالجتها إحصائيًا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS 25)، حيث تم الاعتماد على التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، تم عرض البيانات وتفسيرها ومناقشتها بناءً على نتائج الدراسات السابقة، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني لدى

أساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو

وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين الأمن والاستقرار والتوافق المهني لدى

أساتذة الجامعة.

إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين التحسين المستمر والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

اقتراحات :

- من الضروري تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين، مع تشجيعهم على بناء علاقات اجتماعية و صداقات داخل بيئة العمل. هذا يساهم بشكل كبير في رفع معنوياتهم ويعزز شعورهم بالرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق التوافق المهني.
- يجب إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بأداء العمل، مع إتاحة الفرص لهم للتعبير عن آرائهم وتقديم اقتراحاتهم. هذا يعزز الإحساس بالانتماء ويزيد من مستوى التفاعل الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني لدى العاملين أمر أساسي، وذلك عبر تعزيز الحوافز المادية والمعنوية وتوفير بيئة عمل ملائمة تلبي احتياجاتهم، مما يساعد على تحسين جودة الأداء الوظيفي.
- إدماج الموظفين في عملية التخطيط وتحديد الأهداف المؤسسية يعزز التوافق المهني ويدعم جودة الحياة الوظيفية، مما يساهم في تحسين مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- يتعين على المشرفين تبني أساليب إشراف ملائمة تعزز التوافق المهني، سواء كان ذلك من خلال إشراف مباشر أو غير مباشر، بهدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين.
- ينبغي معالجة المشكلات التي تواجه بيئة العمل بشكل تعاوني بين العاملين والمشرفين، مع البحث عن حلول فعالة تساهم في تحسين التفاعل المهني وتقريب وجهات النظر، مما يرفع من جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني.

- يجب تنظيم دورات تدريبية و تریبصات لمشرفي العمل بهدف تعزيز تكوينهم السابق و تزويدهم بأحدث الأساليب في مجال العلاقات الإنسانية، مما يسهم في تحسين التوافق المهني و تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- ضرورة إجراء دراسات دورية داخل المؤسسات لرصد التغيرات في علاقات العمل و تقييم مدى تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية، وذلك لمساعدة الإدارة على اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تضمن تحقيق التوافق المهني.

قائمة المصادر و المراجع

- قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم، رانيا. (2020) استقرار العمل والأمن الوظيفي كعوامل مؤثرة على التوافق المهني للموظفين الأكاديميين (دراسة ماجستير). جامعة الإسكندرية. قاعدة بيانات الأطروحات.
2. أبو العزم عطية، (2001)، مقدمة في السلوك التنظيمي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
3. أبو زيد، محمد. (2020) أثر الأسلوب التشاركي في تطوير الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية (دراسة ماجستير). جامعة القاهرة. قاعدة بيانات الأطروحات.
4. أيمن حسن ديوب، (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، مجلد 30، العدد 01: قسم إدارة الأعمال.
5. البليسي، أسامة زياد يوسف، (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية: فلسطين.
6. بلقاسم، بديع محمود،(2021)، علم النفس المهني، بين النظرية و التطبيق، عمان: مؤسسة الوراق.
7. بن غنام لخضر، (2007) ، الأشباعات الخارجية و أثرها على دافعية العمال داخل المنظمات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر: <http://bu.umc.edu.dz/theses/psychologie/aben2275.pdf>
8. جاد الرب سعيد محمد، (2009)، موضوعات إدارية متقدمة و تطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية (ط1)، مصر، الإسماعلية: دار الكتاب المصرية.

9. جاد الرب، سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الأعمال العصرية، مصر: دار الفكر العربي للنشر.
10. الجبالي، سارة. (2016) العلاقة بين الأمن الوظيفي والتوافق المهني في المؤسسات التعليمية: دراسة تحليلية (دراسة دكتوراه). جامعة القاهرة. قاعدة بيانات الأطروحات.
11. الجبالي، هاني. (2018) جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني: دراسة تحليلية على الأكاديميين (دراسة ماجستير). جامعة حلوان. قاعدة بيانات الأطروحات.
12. الجنابي، صاحب عبد مرزوق، (2019)، الأزمة النفسية، تشخيص و أساليب تعامل معها، عمان: دار اليازوري العلمية.
13. الجندي، عبد الرحمن. (2018) العلاقة بين التحسين المستمر والتوافق المهني في المؤسسات التعليمية: دراسة مقارنة (دراسة ماجستير). جامعة اليرموك. قاعدة بيانات الأطروحات.
14. الحاج، أحمد. (2019) العلاقة بين الأسلوب التشاركي والتوافق المهني في المؤسسات التعليمية (دراسة ماجستير). جامعة الملك سعود. قاعدة بيانات الأطروحات.
15. حسن، أمين عبد العزيز، (2001)، إدارة الأعمال و تحديات القرن الحادي و العشرين، القاهرة: دار قباء للطباعة.
16. حسن، فاطمة الزهراء. (2021) الأسلوب التشاركي وأثره على التوافق المهني: دراسة مقارنة بين الجامعات (دراسة دكتوراه). جامعة الإسكندرية. قاعدة بيانات الأطروحات.
17. الحسيني سام محمد، (2016)، اثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الجامعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال، غزة: جامعة الأزهر.
18. حلاوة، (2015)، غموض الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير: الجامعة الإسلامية.

19. خالد بن خليفة، لطفي عاشور، معراج شريقي، (2021-2022) ، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح و العطور بالوادي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم الاقتصادية، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الأعمال.
20. الخطيب، عبد الرحمن. (2019) أثر الأمن الوظيفي على التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية (دراسة ماجستير). جامعة اليرموك. قاعدة بيانات الأطروحات.
21. رضوان، محمود عبد الفتاح، (2012)، مهارات التكيف مع ظروف العمل، القاهرة، المجموعة العربية للنشر.
22. الرواحية، بدرية محمد، (2016) ، التوافق المهني و علاقته بالفعالة الذاتية في المديرية العامة للتربية و التعليم بالمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نزوى: <https://unizwa.edu.com/content-files/a84541029.pdf>.
23. السالم، مؤيد سعيد(2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، الأردن،
24. السامراني، مهدي صالح، (2021) ، نظريات الغرائز و الدوافع و الحاجات الإنسانية، عمان: دار اليازوري العلمية.
25. سبات جلال، (2011)، البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في المؤسسات، ندوة برامج العلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة: فلسطين.
26. السراج ألاء عبد الله رجب، (2017)، القيادة الإستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية بقطاع غزة، (رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الأزهر: غزة.
27. السعيد، فهد. (2018) الأمن الوظيفي والتوافق المهني: دراسة مقارنة بين قطاعات مختلفة (دراسة ماجستير). جامعة الملك سعود. قاعدة بيانات الأطروحات.

28. سمر سعيد البياري، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية)، الجامعة الإسلامية: غزة.
29. سمير سعيد البياري، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية)، الإسلامية: غزة.
30. الشافعي، أحمد. (2016)العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني: دراسة على معلمي التعليم الأساسي (دراسة دكتوراه). جامعة القاهرة. قاعدة بيانات الأطروحات.
31. الشافعي، عادل. (2020) التحسين المستمر وأثره على التوافق المهني لدى الأكاديميين (دراسة دكتوراه). جامعة عين شمس. قاعدة بيانات الأطروحات.
32. الشافعي، ماهر عطوي، (2002)، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين. <http://hdl.handle.net/20.500.12358/19677>
33. الصادق، ريم. (2018) العلاقة بين التحسين المستمر والتوافق المهني في البيئة الأكاديمية (دراسة ماجستير). جامعة الكويت. قاعدة بيانات الأطروحات.
34. صادق، محمد إسماعيل، (2014)، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر.
35. الصادق، محمد. (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على التوافق المهني: دراسة ميدانية على الأكاديميين (دراسة ماجستير). جامعة الملك سعود. قاعدة بيانات الأطروحات.
36. الصالح، أحمد جمال، (2015)، مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن. <http://thesis.mandumah.com/record/302163>

37. طه، عبد القادر فرج، (1980) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي (ط3) ، القاهرة: دار المعارف.
38. طه، عبد القادر فرج، (2008) ، علم النفس الصناعي و الإداري، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
39. الطيب، محمد عبد الطاهر، (1994)، مبادئ الصحة النفسية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
40. عادل، ريم. (2018) تأثير الأسلوب التشاركي على التوافق المهني لدى مدرسي الجامعات (دراسة دكتوراه). جامعة عين شمس. قاعدة بيانات الأطروحات.
41. عبد العزيز، سامي، (2017)، التسويق الاجتماعي و السياحي، مصر، دار النهضة.
42. عبد الكريم بن خالد، أمباركي بوحفص، (2015)، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 20، جامعة أحمد درايا، ولاية أدرار: جامعة وهران 2.
43. عبد الله، ريم. (2018) .تأثير جودة الحياة الوظيفية على التوافق المهني: دراسة مقارنة (دراسة ماجستير). جامعة الكويت. قاعدة بيانات الأطروحات.
44. عبد الله، نادر. (2017) أثر التحسين المستمر على التوافق المهني: دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية (دراسة ماجستير). جامعة الأزهر. قاعدة بيانات الأطروحات.
45. عبد الله، يوسف. (2016) أثر الأسلوب التشاركي في تطوير التوافق المهني: دراسة ميدانية على معلمي التعليم الأساسي (دراسة ماجستير). جامعة المنصورة. قاعدة بيانات الأطروحات.
46. عبده، عبد الهادي السيد، (2002)، الكفاءة الشخصية، الأخلاقية، الاجتماعية، الانفعالية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

47. العجمي محمد حسين، (2015)، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية و التنظيم البشرية، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
48. العطوي، فاطمة الزهراء. (2019) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق المهني لدى موظفي التعليم العالي (دراسة دكتوراه). جامعة الإسكندرية. قاعدة بيانات الأطروحات.
- عمان: عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع.
49. العمري محمد بن سعيد، (2017)، الرضا الوظيفي: علاقة الموظف مع رؤسائه و زملائه، بيئة العمل و أنظمة الحوافز و العقاب، رسالة ماجستير.
50. عوض، عباس محمود، (2015)، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
51. عويضة، كامل محمد، (1996)، علم النفس الصناعي، بيروت: دار الكتب العلمية.
52. عيسى، جمال. (2017) تأثير الأمن الوظيفي على التوافق المهني: دراسة ميدانية على معلمي التعليم الأساسي (دراسة ماجستير). جامعة الأزهر. قاعدة بيانات الأطروحات.
53. فحجان، سامي خليل، (2011)، التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسلامية عمادة، غزة: فلسطين.
54. محمود، عادل. (2017) تأثير الأسلوب التشاركي على التوافق المهني في المدارس الثانوية: دراسة ميدانية (دراسة ماجستير). جامعة الأزهر. قاعدة بيانات الأطروحات.
55. مرسي، فتحي سعيد، (2010)، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، الأردن، دار زهران.

56. مروان حسين البربري، (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في حد من مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة)، جامعة الأقصى: غزة.
57. مصطفى، نجلاء. (2016) التحسين المستمر والتوافق المهني: دراسة تحليلية على معلمي التعليم الأساسي (دراسة دكتوراه). جامعة القاهرة. قاعدة بيانات الأطروحات.
58. المغربي كامل محمد، (2004)، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط3، عمان: دار النشر و التوزيع.
59. مكناسي، محمد، (2007) ، التوافق المهني و علاقته بالضغط العمل لدى موظفي لمؤسسات العقابية: دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر: <http://bu.umc.edu.dz/theses/psychologie/aatt3535.pdf>.
60. المنوي، سعد علي، (2016)، نظرية المنظمة و السلوك التنظيمي، بغداد: دار الكتب و الوثائق.
61. الموسوي، إسماء جاسم، (2019) ، الخصائص المهنية للقائم بالاتصال في الصحافة العراقية: دراسة ميدانية للعاملين في جريدتي الصباح و التآخي، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة بغداد، العراق. <http://radio.algerie.ia/searen?view=6c37533958c5c25f4c70074d314do60>
62. النمى، سارة. (2017) أثر جودة الحياة الوظيفية على التوافق المهني: دراسة تطبيقية في المؤسسات التعليمية (دراسة ماجستير). جامعة الأزهر. قاعدة بيانات الأطروحات.
63. النمى، سعاد. (2019) أثر التحسين المستمر على التوافق المهني في المؤسسات الأكاديمية (دراسة ماجستير). جامعة الملك عبد العزيز. قاعدة بيانات الأطروحات.

64. النمى، هالة. (2018) الأمان الوظيفي وتأثيره على التوافق المهني في المؤسسات التعليمية (دراسة دكتوراه). جامعة حلوان. قاعدة بيانات الأطروحات.
65. وسام محمد المسني، (2006)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية)، جامعة الأزهر: غزة.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

66. depuis, martel, j. p, Voirol c. bibeau l. Noémie h.b (2009), la qualité de vie au travail bilan de connaissances, l'inventaire et la prévention psychopiles, canada.
67. liste T.b (1990), étude sur la satisfaction au travail d'un groupe de travail un oeuviran dans un ministère québécois au sagwenway lac-st. jean université du Québec achicoutin canada.
68. mirg-yi hsn, kennohan b (2005) dimensions of hopital nurses quality of working life journal of Advanced nursing Ireland Apr 54 (1) pp. 120.31.
69. plursmage s (2010), la qualité de vie au travail, l'invention systématique de qualité de vie au travail. Centre liaison sur l'intervention et prévention psychocial canada.
70. clermont. b, (1993), la qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants, revue des sciences de l'éducation, vol 19 no 2 p 345, 355.

الملاحق

الملحق رقم 01: الإستبيان

جامعة مولود معمري يا تيزي وزو

لية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

قسم علم النفس

استمارة البحث.

إن الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي نقوم بإعداده ، وذلك من أجل إتمام مذكرة شهادة ماستر تخصص : علم النفس العمل والتنظيم، والتي يدور موضوعها حول: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني " عند الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

وليكن في علمك بأن إيجابتك ستكون موضع الإهتمام والسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، لذا أرجوا منك الإجابة على هذه الأسئلة بما يتفق مع تصوراتك وشعورك نحو عملك ، ولك جزيل الشكر مسبقا على تفهمك وحسن تعاملك.

1- البيانات الشخصية:

أ.الجنس:

ذكر

أنثى

ب . السن: أقل من 25 سنة من 26 إلى 35 سنة

من 36 إلى 45 سنة 46 سنة ما فوق

ج - الحالة الإجتماعية :

أعزب متزوج مطلق أرمل

د . المستوى التعليمي :

استاذ مساعد ب استاذ محاضر ب
استاذ مساعد ا استاذ محاضر ا
استاذ التعليم العالي

هـ - الخبرة المهنية :

أقل من 05 سنوات
من 06 إلى 15 سنة
من 16 إلى 25 سنة
26 سنة ما فوق

المقياس الأول : جودة الحياة الوظيفية .

محاور	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
الأسلوب التشاركي	1- يمتلك رئيسي المباشر المهارات القيادية لتحفيز مرؤوسيه في العمل					
	2- يركز رئيسي المباشر على الاتصال الفعال مع مرؤوسيه					
	3- يراعي رئيسي المباشر مبدأ العدالة بين مرؤوسيه .					
	4- يعمل رئيسي على ترسيخ مبادئ ثقافة المشاركة في اتخاذ القرار					
	5- يشجع رئيسي مرؤوسين على تقديم مقترحات الخاصة					

					بالعمل
					6- تسعى مؤسستنا على تبني شروط السلامة المهنية
					7- تسعى مؤسستنا على منح الراحة الكافية و استقرار للموظفين.
					8- تعمل المؤسسة على تكيف المهام بما يتماشى مع الحالة الطارئة.
					9- توفر المؤسسة ظروف عمل بحيث يشعر العاملون بالأمان و الثقة المتبادلة بين أطراف العمل.
					10- تمتلك المؤسسة المرونة في التخطيط للعمل
					11- تمتلك مؤسستنا الرغبة المستمرة في تغير وتطوير أسلوبها بما يتماشى مع متطلبات السوق الحالية و المستقبلية
					12- تراعي المؤسسة المرونة في اتخاذ القرارات .
					13- تسعى المؤسسة لإستقطاب الكفاءات و المؤهلات بشكل مستمر
					14- تقدم مؤسستنا برامج تدريبية لدعم وتنمية عاملها .

الأمن و الإستقرار

التحسين المستمر

المقياس الثاني : التوافق المهني .

المحاور	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
طبيعة وظروف العمل	1- لا اعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث الظرف الفيزيائية (التهوية والحرارة والضجيج) .					
	2- أشعر جو المدرج الذي أدرس فيه مريح بشكل عام					
	3- لا يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي					
	4- أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلابي					
	5- أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التعليم					

الملحق رقم 02: النتائج الإحصائية

Correlations

		الاستبيان	جودة الحياة الوظيفية	التوافق المهني
الاستبيان	Pearson Correlation	1	,899**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	,899**	1	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007
	N	30	30	30
التوافق المهني	Pearson Correlation	,815**	,480**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,649	23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	37

Correlations

		الأسلوب التشاركي	التوافق المهني
الأسلوب التشاركي	Pearson Correlation	1	,262*
	Sig. (2-tailed)		,029
	N	70	70
التوافق المهني	Pearson Correlation	,262*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الأمن والاستقرار	التوافق المهني
الأمن والاستقرار	Pearson Correlation	1	,288*
	Sig. (2-tailed)		,015
	N	70	70
التوافق المهني	Pearson Correlation	,288*	1
	Sig. (2-tailed)	,015	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		التحسين المستمر	التوافق المهني
التحسين المستمر	Pearson Correlation	1	,280*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N	70	70
التوافق المهني	Pearson Correlation	,280*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		جودة الحياة الوظيفية	التوافق المهني
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	1	,345**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	70	70
التوافق المهني	Pearson Correlation	,345**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).