الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعـة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية لدى أستاذات قطاع التربية التعليم – بمدينة زلفانة ولاية غرداية

مذكّرة مقدمة لاستكمال متطلّبات لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: إشراف الدكتورة:

خضرة مايدي الزهرة بومهراس

أعضاء لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الجامعة	الصفة
بقادير عبد الرحمان	جامعة غرداية	رئيسا
حمزة معمري	جامعة غرداية	مناقشا
الزهرة بومهراس	جامعة غرداية	مشرفة ومقررة

الموسم الجامعي: 1447–1448هـ/2025–2026م


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى من جعل الله طاعتهما من العبادات، إلى من نثر فيهما الكتاب أجمل الكلمات، إلى من نظم فيهما الشعر أحلى المنظومات إلى من قال فيهما الله عز وجل: (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا)

إلى أبي الغالي نبع العطاء والاجتهاد والصبر. حفظه الله

إلى من بكت عيناها قبلي إن مسني ضر، إلى من وهبتني من روها حياة للأحياء وأكون، وأزهر أمي الغالية.

إلى اخواتي وأخواتي الأعزاء وبالأخص أختي أنيسة التي كانت لها بالغ الأثر في تخطي الكثير من العقبات.

كما لا ننسى الكتاكيت نور الحياة وذكرى وأميرة رشاء ومسك وتقوى والبرعم ضياء الدين وخليل وعبد الله ويحى والى الملهمين في مشواري من أناروا دربي فكانوا المشكاة التي أبصر بها

إلى كل استاذتي المحترمتين، وبالأخص الأستاذة المشرفة الدكتورة بومهراس الزهرة

الى كل من منحني القوة والشجاعة في احلك الظروف، ورسم لي طريق النجاح والتفوق وإلى كل من يعرفنا من قريب أو من بعيد. ونسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل منارا ينتفع به كل الطلبة

شكر وعرفان

للدكتورة

الدكتورة بومهراس الزهرة

جامعة غرداية

آتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير
للدكتورة على ما قدمته لي من توجيهات قيمة ونصائح سديدة
كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذه المذكرة.
كما لا يفوتني أن أشكرها على دعمها ومساندتها الدائمة.
وتشجيعها المتواصل، وعلى ما أبدته من صبر واهتمام
ومتابعة دقيقة في جميع مراحل البحث.
جزاها الله عني كل خير، وجعل ذلك في ميزان حستاتها.

شكر للأساتذة

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان
لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية
تخصص علم النفس، على ما قدموه لنا من
توجيهات ونصائح قيمة، ومتابعة دقيقة
ظيلة فترة البحث، وعلى دعمهم
وتشجيعهم المستمر.

شكر للجنة المناقشة

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان
للجنة المناقشة الموقرة، على قبولهم مناقشة
هذه المذكرة، وعلى ما قدموه من توجيهات
وملاحظات علمية سديدة ساهمت في
إثراء هذا البحث وتجويده.

لكم جميعا خالص الشكر والتقدير والاحترام

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة بولاية غرداية، ولتحقيق أهداف البحث، تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوب التحليلي لملاءمته الظاهرة المدروسة، في حين تم بناء الاستبيان لقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ،كما تم استخدام استبيان الذي أعدته سحر صالح عبد الرحمن التويجي (2019) لقياس الرضا الوظيفي.

طبقت الدراسة الميدانية على عينة أساسية قوامها 144 أستاذة، تم اختيارهن من الأطوار الثلاثة (ابتدائي – متوسط – ثانوي) في قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية، بعد جمع البيانات وتبويبها تم اختبار الفرضيات بالاستعانة من بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

تم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة متوسط .
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجات الكلية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم .
- كما ثبت النتائج على أجود علاقة ذات دالة إحصائية بين كل من (بعد الوقت، وبعد الاتزان النفسي والانفعالي) والرضا الوظيفي، في حين لا توجد علاقة ذات دالة احصائية بين البعد الالتزام والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم .
- لا توجد فروق ذات دالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير عدد الأولاد .
- توجد فروق ذات دالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية) .

.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، الرضا الوظيفي، أستاذات ، قطاع التربية والتعليم،

Abstract:

This study aimed to investigate the relationship between work-life balance and job satisfaction among female teachers in the education sector in the city of Zelfana, Ghardaïa Province. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was adopted due to its suitability for the phenomenon under investigation. A questionnaire was designed to measure work-life balance, while the questionnaire developed by Sahar Saleh Abdulrahman Al-Tuwaiji (2019) was used to measure job satisfaction.

The field study was conducted on a basic sample consisting of 144 female teachers selected from the three educational levels (primary, middle, and secondary) within the education sector in Zelfana, Ghardaïa Province. After collecting and organizing the data, the hypotheses were tested using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study reached the following results:

• The level of work-life balance among female teachers in the education sector in Zelfana was moderate.

• The level of job satisfaction among female teachers in the education sector in Zelfana was high.

• There was no statistically significant relationship between the overall scores of work-life balance and job satisfaction among female teachers in the education sector.

• The results also revealed a statistically significant relationship between both the time dimension and the psychological and emotional balance dimension with job satisfaction, whereas no statistically significant relationship was found between the commitment dimension and job satisfaction among female teachers in the education sector.

• There were no statistically significant differences in work-life balance according to the number of children variable.

• There were statistically significant differences in work-life balance according to marital status.

• There were no statistically significant differences in job satisfaction according to years of experience (seniority).

Keywords: Work-life balance, job satisfaction, female teachers, education sector.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء	
شكر وتقدير	
الملخص باللغة العربية	
الملخص باللغة الإنجليزية	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
مقدمة	أ
القسم الأول : مدخل الدراسة واعتباراتها	
الفصل الأول : الاطار العام للدراسة	
1. الإشكالية	5
2. تساؤلات الدراسة	6
3. فرضيات الدراسة	8
4. أهمية الدراسة	8
5. أهداف الدراسة	9
6. التعريفات الإجرائية للمتغيرات الدراسة	9
7. الدراسات السابقة	11
8. التعقيب عن الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	

فهرس المحتويات

تمهيد	20
1. تعريف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	21
2. أنواع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	22
3. أهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	24
4. أهداف دراسة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	25
5. النظريات الأساسية المفسرة للعلاقة بين الحياة المهنية والشخصية	27
6. العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	29
7. معوقات تطبيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	30
8. الآثار المترتبة على اختلال التوازن	32
9. الآليات السيكولوجية والتكتيكات السلوكية لتحقيق التوازن الذاتي	34
10. الاستراتيجيات والسياسات الداعمة للتوازن	36
خلاصة الفصل	38
الفصل الثالث : الرضا الوظيفي	
تمهيد	40
1. مفهوم الرضا الوظيفي	41
2. أهمية الرضا الوظيفي	42
3. أهداف دراسة الرضا الوظيفي	43
4. نظريات الرضا الوظيفي	43
5. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	44
6. أساليب قياس الرضا الوظيفي	53
7. عوائق الرضا الوظيفي	54

8. العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية	56
خلاصة الفصل	58
القسم الثاني : الإطار التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع :الاطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	61
1. منهج الدراسة	62
2. مجتمع الدراسة	63
3. عينة الدراسة	65
4. أدوات الدراسة	72
5. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الصدق والثبات	74
6. أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة	88
7. حدود الدراسة	89
الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
تمهيد	
1. عرض وتحليل وتفسير النتائج	91
2. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	92
3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى مستوى التوازن	92
4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية مستوى الرضا الوظيفي	95
5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة علاقة أبعاد التوازن بالرضا الوظيفي	97
6. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة الفروق تبعا لمتغير عدد الأولاد	99
7. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة الفروق تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية	101

8.عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة الفروق تبعا لمتغير الأقدمية	103
الاستنتاج العام للدراسة	106
الاقتراحات والتوصيات الدراسة	107
قائمة المراجع	110
الملاحق	117

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم 1	الآليات المفسرة لتأثير التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي	57
الجدول رقم 2	توزيع مجتمع البحث	63
الجدول رقم 3	توزيع عينة الاستطلاعية	66
الجدول رقم 4	يوضح توزيع العينة الاساسية حسب الابتدائيات والمتوسطات والثانويات	68
الجدول رقم 5	توزيع العينة الاساسية حسب المتغير عدد الأولاد	69
الجدول رقم 6	توزيع العينة الأساسية حسب المتغير الحالة الاجتماعية	70
الجدول رقم 7	العينة الأساسية حسب المتغير سنوات الخبرة المهنية الأقدمية	71
الجدول رقم 8	توزيع الفقرات على المقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	72
الجدول رقم 9	تكميم بدائل الاجابة	73
الجدول رقم 10	توزيع أبعاد الرضا الوظيفي	73
الجدول رقم 11	يوضح بدائل الاجابة الاستبيان الرضا الوظيفي	73
الجدول رقم 12	نتائج تحكيم الاستبيان وأبعاد التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.	75
الجدول رقم 13	العبارات المعدلة	78
الجدول رقم 14	صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	79
الجدول رقم 15	معامل الارتباط بين الدرجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	80
الجدول رقم 16	معامل ارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد	81
الجدول رقم 17	معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له	82
الجدول رقم 18	ثبات مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية عن طريق التجزئة	83

فهرس المحتويات

	النصفية	
الجدول رقم 19	ثبات استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بمعادلة ألفا كرونباخ	83
الجدول رقم 20	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي	84
الجدول رقم 21	يوضح معامل الارتباط بين الدرجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان الرضا الوظيف	84
الجدول رقم 22	معامل ارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد	85
الجدول رقم 23	معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له	87
الجدول رقم 24	ثبات مقياس الرضا الوظيفي التجزئة النصفية	87
الجدول رقم 25	ثبات استبيان الرضا الوظيفي بمعادلة ألفا كرونباخ	88
الجدول رقم 26	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرين	92
الجدول رقم 27	نتائج مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	94
الجدول رقم 28	نتائج مستوى الرضا الوظيفي	96
الجدول رقم 29	نتائج علاقة بين أبعاد التوازن والرضا الوظيفي	97
الجدول رقم 30	نتائج التحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد عينة الدراسة تعزى عدد الأولاد	99
الجدول رقم 31	نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين	101
الجدول رقم 32	نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين	103

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
الشكل رقم 1	توزيع العينة الاساسية حسب المتغير عدد الأولاد	69
الشكل رقم 2	توزيع العينة الأساسية حسب المتغير الحالة الاجتماعية	70
الشكل رقم 3	العينة الأساسية حسب المتغير سنوات الخبرة المهنية الأقدمية	71

المقدمة

مقدمة:

أحدثت التغيرات الاقتصادية والإدارية المعاصرة تحولا كبيرا في النظرة إلى بيئة العمل؛ فلم يعد العمل مجرد جهد آلي لإنتاج القيمة المادية، بل أصبح نشاطا يتطلب جهدا ذهنيا ونفسيا كبيرا من الفرد، وبناء على ذلك، تغيرت النظرة التنظيمية للإنسان العامل من كونه مجرد أداة للإنتاج، إلى اعتباره المحور الأساسي ورأس المال الحقيقي لنجاح واستمرار أي مؤسسة.

وقد أفرزت بيئة العمل الحديثة تحديات نفسية واجتماعية جديدة، أبرزها تداخل الفضاءات في حياة الموظف؛ حيث تلاشت الحدود بين ما هو مهني وما هو شخصي، بما نشأ حالة من التوتر المستمر نتيجة زيادة الأعباء وكثرة الالتزامات وتداخل الأدوار.

من هنا، برز مفهوم "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية" كحل علمي للضغوط التي يعيشها الموظف المعاصر، ولا يعني هذا المفهوم مجرد الحساب الكمي لساعات العمل مقابل ساعات الراحة، بل يرتبط بالصحة النفسية وقدرة الفرد على إدارة أدواره المتعددة (المهنية، الأسرية، والاجتماعية) دون الشعور بالإنهاك، فالتوازن يمنح الفرد شعورا بالراحة والقدرة على الإنجاز، بينما يؤدي اختلاله إلى الإرهاق والاحتراق النفسي، بما أثر سلبا على جودة حياته بشكل عام.

وإذا سلطنا الضوء على قطاع التربية والتعليم، نجد أنه بيئة عمل ذات طبيعة نفسية واجتماعية خاصة؛ فالتعليم ليس مجرد نقل للمعلومات، بل هو مهنة تتطلب من الأستاذ طاقة عاطفية وذهنية مكثفة طوال اليوم الدراسي. كما تتميز مهنة التعليم بأن أعباءها لا تنتهي بمجرد الخروج من المدرسة، بل تمتد إلى المنزل؛ سواء من خلال التحضير للدروس، تصحيح الأوراق، التفكير المستمر في مصلحة التلاميذ، هذا التداخل يضع الأستاذ في مواجهة مباشرة مع الضغوط، ويجعل من تحقيق التوازن أمرا حيويا للحفاظ على صحته النفسية واستمرار عطائه المهني.

وتزداد هذه التحديات تعقيدا بالنسبة لـ "الأستاذة" (المرأة العاملة في سلك التعليم) في المجتمع الجزائري، فهي تعيش صراعا بين طموحها المهني والتزامها التربوي من جهة، وبين التوقعات الاجتماعية والثقافية التي تفرض عليها مسؤوليات كبيرة في إدارة شؤون الأسرة ورعاية الأبناء من جهة أخرى، هذا الدور المزدوج يضع الأستاذة أمام ضغط كبير للتوفيق بين حياتها المهنية والأسرية، وهي موازنة صعبة في ظل نقص آليات الدعم والمساعدة.

ويرتبط هذا التوازن إرتباطا وثيقا بـ الرضا الوظيفي؛ فالأستاذة التي تنجح في الموازنة بين عملها وأسرتها تكون أكثر قدرة على الشعور بالرضا والتحقق الذاتي، بما عكس إيجابا على دافعيتها وإخلاصها لعملها، في حين أدى غياب التوازن إلى تراجع مستوى الرضا والشعور بالإحباط والانفصال عن بيئة العمل، وهو ما يمثل خسارة بشرية وتربوية للمنظومة ككل.

بناءً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية بمدينة زلفانة، وتهدف الدراسة إلى فهم آليات التكيف التي تستخدمها الأستاذة الجزائرية للحفاظ على صحتها النفسية واستقرارها المهني والأسري، وصولاً إلى تقديم مقترحات علمية تساهم في تحسين جودة الحياة المهنية في المؤسسات التربوية.

ولهذا تم التطرق لدراسة مدى مساهمة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في الرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم ، حيث انقسمت هذه الدراسة الى قسمين هما النظري والتطبيقي ،فالجانب النظري يضم الفصول التالية :

– تطرقنا في الفصل الاول بعنوان مدخل الدراسة واعتباراتها والذي يضم كل من الاشكالية الدراسة، التساؤلات، وفرضيات ،واهمية الدراسة واهدافها وتحديد المفاهيم الاجرائية للمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة والتعقيب عليها .

– أما في الفصل الثاني للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية تطرقنا فيه الى مفهوم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ،وانواع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ، أهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ،اهداف دراسة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ،النظريات الاساسية المفسرة للعلاقة بين الحياة المهنية والشخصية العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، معوقات تطبيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية الاثار المترتبة على اختلال التوازن ،الاليات السيكولوجية والتكتيات السلوكية لتحقيق التوازن الذاتي، الاستراتيجيات والسياسات الداعمة للتوازن .

– أما في الفصل الثالث الرضا الوظيفي تطرقنا الى مفهومه، اهميته ،اهداف دراسة الرضا الوظيفي، نظريات الرضا الوظيفي ،العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ،أساليب قياس الرضا الوظيفي، عوائق الرضا الوظيفي، العلاقات بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية .

– أما في الفصل الرابع بعنوان الاطار المنهجي للدراسة ويضم كل من منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة ، عينة الدراسة الاستطلاعية والاساسية ،أدوات الدراسة والأساليب الاحصائية المستخدمة للدراسة وأخيرا حدود الدراسة.

وفي الفصل الخامس بعنوان عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة والذي يضم كل من اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات و عرض و تحليل وتفسير النتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة .

– الاستنتاج العام

– المراجع

– الملاحق

القسم الأول :

مدخل الدراسة واعتباراتها

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1. اشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. التعريفات الاجرائية للمتغيرات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية

باتت مسألة التوفيق بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية تتصدر اهتمامات الباحثين في بيئات العمل وعلم النفس الحديث، كونها تمس جوهر الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد، ففي ظل تعقيدات الحياة المتسارعة، تحول التداخل بين ضغوط العمل ومتطلبات الأسرة إلى استنزاف يومي للطاقة النفسية والجسدية. وتؤكد الدراسات السيكولوجية أن العجز عن إرساء هذا التوازن يؤدي حتما إلى تراكم الضغوط، وظهور اضطرابات مزاجية، وتراجع ملحوظ في جودة حياة الفرد، بدوره جعل من إدارة هذا التداخل ضرورة ملحة للحفاظ على الصحة النفسية والأداء الفعال.

وفي سياق المجتمع الجزائري، تتخذ هذه المشكلة أبعاداً أكثر تعقيدا؛ حيث أدى خروج المرأة للعمل إلى انتقالها من الفضاء المنزلي إلى فضاء عام متعدد المسؤوليات. هذا الانتقال أفرز صراعا حادا بين "الذات المهنية" الطامحة لإثبات الجدارة وتحقيق الإنجاز، وبين "الذات الأسرية" المحكومة بموروث ثقافي وتوقعات اجتماعية تضع أعباء الرعاية المنزلية والاستقرار الأسري على عاتق المرأة بالدرجة الأولى، و هذا الوضع أدخل المرأة العاملة في "صراع أدوار" مستمر، حيث يعد التداخل بين العمل والحياة الشخصية من أقوى العوامل السلبية المؤثرة على راحتها النفسية.

وتبرز هذه الإشكالية بشكل واضح وعميق داخل قطاع التربية والتعليم، الذي يعتبر من أهم القطاعات نظرا لرسالته الحيوية في صناعة الأجيال، إلا أن مهنة التدريس تصنف ضمن المهن ذات الأعباء الكثيفة، والتي تتطلب جهدا عاطفيا ومعرفيا مستمرا ، وما يزيد الأمر تعقيدا لدى أستاذات قطاع التربية هو أن أعباء المهنة لا تنتهي بانتهاء الدوام الرسمي، بل تمتد إلى المنزل؛ حيث تضطر الأستاذة إلى نقل مهام التحضير للدروس والتصحيح إلى مساحتها الشخصية والأسرية، بدوره أدى إلى تداخل مستمر بين بيئة المدرسة والمنزل، ويقلل من فرص الارتياح النفسي.

ويرتبط هذا الوضع ارتباطاً وثيقا بـ "الرضا الوظيفي"، والذي يُعد من المفاهيم الأساسية في علم النفس التنظيمي؛ فهو يعكس درجة تقبل الفرد لعمله، وشعوره بالارتياح تجاه ظروفه، ومدى إشباعه لحاجاته النفسية والاجتماعية والمهنية. ولا يقتصر الرضا الوظيفي على الأجر المادي، بل يشمل الشعور بالتقدير وتحقيق الذات والقدرة على التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة.

فكلما شعرت الأستاذة بقدرتها على تحقيق التوازن بين واجباتها المهنية والتزاماتها الشخصية، ارتفع مستوى رضاها الوظيفي، وانعكس ذلك إيجابا على دافعيتها، وجودة أدائها التربوي، وقدرتها على التفاعل الإيجابي مع التلاميذ، في حين أن اختلال هذا التوازن وما يرافقه من صراع أدوار، يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وظهور مشكلات نفسية ومهنية كالتوتر، وضعف الحماس، وتنامي مؤشرات الاحتراق النفسي.

وفي السياق الجزائري، يتأثر الرضا الوظيفي بجملة من العوامل التنظيمية والاجتماعية، من بينها ظروف العمل، وكثافة الأعباء المهنية، وهو ما ينطبق بشكل كبير على المهن الإنسانية والخدماتية الضاغطة (كقطاعي التعليم والصحة)، وفي هذا الصدد، أثبتت الدراسات المحلية مدى تأثر العاملين في هذه القطاعات بظروف العمل، كما أشارت دراسة (بن درف ومكي، 2020) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، والتي توصلت إلى أن للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى متدنيا من الرضا الوظيفي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية .مما يعكس حجم التحديات التي تواجه العاملين في القطاعات ذات الطابع الإنساني في الجزائر.

ولا تكتمل دراسة هذه الإشكالية دون النظر إلى الخصوصية الثقافية والمحلية؛ حيث تبرز مدينة "زلفانة" بولاية غرداية كبيئة ذات سمات اجتماعية متفردة. ففي هذه البيئة شبه الحضرية، تفرض التوقعات المجتمعية تمسكا كبيرا بالأدوار التقليدية للمرأة، بما أضاف ضغوطا مضاعفة على الأستاذة العاملة، خاصة في ظل ضعف شبكات الدعم الاجتماعي والمؤسساتي التي من شأنها التخفيف من حدة صراع الأدوار لديها.

بناء على ما سبق، وتأسيسا على أهمية التوافق النفسي والمهني للأستاذة باعتبارها ركيزة أساسية في العملية التعليمية، تتبلور مشكلة هذه الدراسة في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين القدرة على إدارة ضغوط الحياة المزدوجة ومستوى الشعور بالرضا عن العمل.

وعليه، يمكن صياغة التساؤل الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية؟

2- التساؤلات الدراسة:

- ما مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بأبعادها التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي، التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية، التوازن النفسي والانفعالي والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير عدد الاولاد؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية سنوات الخبرة؟

3- الفرضيات

بناءا على التساؤلات المطروحة، يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

- نتوقع مستوى التوازن الحياة المهنية والشخصية لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية منخفض .
- نتوقع مستوى الرضا الوظيفي لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية مرتفع .
- لا توجد علاقة ذات دالة احصائية بين التوازن الحياة المهنية والشخصية بأبعادها. التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي و التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزامات والشخصية التوازن النفسي والانفعالي والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير عدد الأولاد.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية سنوات الخبرة.

4- أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في كون أن التعليم يلعب دورا أساسيا في تربية الأجيال وضمان مستقبلها اذ يعد الأستاذ السبب الرئيسي لنجاح التلاميذ وهذا بتمتعه بصحة جيدة والمحافظة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية الذي قد يؤثر على أدائه داخل قسم الدراسة ومن تم تأثيره على التلاميذ فمن خلال ربط التوازن بمستوى الرضا داخل المؤسسة التربوية، تسعى الدراسة الحالية رفع الوعي لدى الأستاذات بأهمية التوازن، وامتلاك مهارات إدارة الوقت والضغوط، وتحسين من جودة حياتهن الشخصية والمهنية و الوصول لنتائج دقيقة حول مستوى الرضا الوظيفي يساعد مسؤولي قطاع التربية على فهم العوامل المؤثرة في أداء الأستاذة، وانعكاسها إيجابا على جودة التحصيل العلمي للتلاميذ، و تقديم رؤية علمية تخدم المنظومة التعليمية بشكل مباشر؛ إذ تكتسب أهميتها من كون الرضا الوظيفي للأستاذة هو حجر الزاوية في استقرار العملية التربوية وتحسين المردود التعليمي، وعليه شكلت الدراسة انتقالاً نوعياً من البحث في الرفاه النفسي العام للبحث في الكفاءة والفعالية المهنية المرتبطة بخصوصية البيئة المحلية بمدينة زلفانة لولاية غرداية.

5- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية لتحقيق ما يلي:

- الكشف مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة.
- الكشف مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة.
- الكشف عن العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بأبعادها والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- معرفة الفروق في مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وفقا لاختلاف عدد الأولاد.
- معرفة الفروق في مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وفقا لاختلاف الحالة الاجتماعية.
- معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقا لاختلاف الأقدمية سنوات الخبرة.

6 .التعاريف الاجرائية لمتغيرات للدراسة:

1.6التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:

- هو قدرة الفرد على إدارة طاقته النفسية والذهنية والجسدية وتوزيعها بشكل متوازن بين الضغوط المهنية والاحتياجات الشخصية لتحقيق الرفاهية العامة.(**حمادات، 2014، ص 112**)
- هو المدى الذي يشعر فيه الموظف بالرضا والفاعلية في كل من دور العمل ودور الحياة الخاصة، بما يتوافق مع أولوياته القيمية في الحياة. (**العنزي والساعدي، 2012، ص 145**)

✓ **ويعرف إجرائيا أنه:** هو حالة من الانسجام والتنظيم بين المتطلبات العمل من جهة ومتطلبات الحياة الخاصة من جهة أخرى بحيث تستطيع أستاذات قطاع التربية والتعليم من أداء أدوارها المختلفة دون أن يؤثر أحد الجوانب سلبيا عن الآخر وبهذا من خلال التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي.التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية .التوازن النفسي والانفعالي **أي انه** هو قدرة الأستاذة على إنجاز مهامه المدرسية في وقتها المحدد، دون أن يؤدي ذلك لتقصير في واجباتها تجاه أسرتها و إهمال لصحتها وحياتها الخاصة.

✓ هو الدرجة التي يحصل عليها أساتذة قطاع التربية والتعليم ابتدائي. متوسط .ثانوي عند استجابتها على فقرات مقياس "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية" المستخدم في هذه الدراسة.

التعاريف الاجرائية لأبعاد التوازن بين الحياة المهنية والشخصية :

- **التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي:** يقصد به قدرة الأستاذ على التوزيع الكمي العادل والفعال لساعات يومه بين متطلبات العمل التدريس المباشر، التحضير، التصحيح وبين الوقت المخصص للحياة الخاصة الراحة، النوم، الهوايات، ويرتكز على مدى نجاح الفرد في وضع حدود زمنية فاصلة تمنع "الصراع القائم على الوقت، حيث لا يتغول الوقت المهني على الوقت الشخصي، ولا يؤدي ضيق الوقت في أحد المجالين إلى التقصير في المجال الآخر.
- **التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزمات الشخصية:** يتناول الكيفية التي يدير بها الأستاذ مسؤولياته المتعددة والمتعارضة أحيانا، حيث يقيس مدى القدرة على الوفاء بالواجبات المنوطة به كعضو في المؤسسة التعليمية حضور الاجتماعات، النشاطات البيداغوجية، الالتزام الإداري بالتوازن مع الوفاء بواجباته كعضو في الأسرة والمجتمع رعاية الأبناء، صلة الرحم، المناسبات الاجتماعية، ويتمثل جوهره تجنب "صراع الأدوار "الذي يحدث عندما تكون متطلبات القيام بدور معين عائقاً أمام أداء دور آخر بكفاءة.

- **التوازن النفسي والانفعالي**: يشير للحالة الحالة الذهنية والشعورية للأستاذ وقدرته على تحقيق "الانفصال النفسي" عن ضغوط العمل وتوترات التعامل مع الطلاب فور مغادرته المؤسسة، كما يشمل الاتجاه المعاكس، أي عدم السماح للمشاكل الشخصية بالتأثير على الاستقرار الانفعالي اللازم للأداء التربوي داخل القسم، بدوره ينشأ حالة من الاستقرار والرضا في كلا الجانبين.

.2.6.الرضا الوظيفي :

✓ **يعرف الرضا لغة** :مصدر "رضي"، وهو نقيض السخط، ويشير إلى القناعة والقبول وطيب النفس .

(ابن منظور، 1994، ص 322)

✓ **ويعرف الوظيفي لغة** :نسبة إلى "الوظيفة"، وهي الخدمة والعمل المعهود به لشخص ما، وتُطلق على ما يُقدر من عمل و رزق .(**مجمع اللغة العربية، 2004، ص 1034**)

✓ **حيث يعريفه** :(**Le Boterf, 2000**) هو "التعبير العام عن المواقف الإيجابية للموظفين تجاه وظائفهم، نتيجة خصائصها ومميزاتها المتنوعة، وكذا المكانة الاجتماعية والخبرات التي اكتسبوها من عملهم هذا."

✓ **كما عرفه** (**شاويش،2007**):هو "عبارة عن مشاعر العاملين إتجاه أعمالهم الذي ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم".

✓ **ويعرف بأنه إجرائيا** :هو مجموعة من المشاعر التي يشعرن بها الأستاذات المرحلة الابتدائي، المتوسط ،الثانوية والتي تعبر عن رضاهم النفسي وارتياحهم بالعمل ومدى قدرتهم لتحمل ضغوط وأعباء، من خلال ما توفره لهم بيئة العمل من دعم معنوي ومادي وعلاقات إيجابية مع المدير المديرة والزميلات داخل المدرسة.

هو الدرجة التي يحصل عليها اساتذة قطاع التربية والتعليم عند استجابتها على فقرات مقياس "الرضا الوظيفي" المستخدم في هذه الدراسة.

7. الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات العربية:

1- دراسة عجيل (1997 م):

أجريت على القطاع العام الصحي بالأردن ، وتناولت موضوع " الرضا الوظيفي لدى عمال مهنة التمريض بالمستشفيات الحكومية بالمملكة الهاشمية الأردنية " ، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مهنة التمريض ممرضين وممرضات وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وطبق فيها استبيان الرضا الوظيفي وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لهؤلاء العمال منخفض.

2- دراسة الشهري (2003 م) :

كانت بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي لدى مفتشي الجمارك بمحافظة الرياض، والعلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وللمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: الجنس – سنوات الخدمة – المؤهل التعليمي – العمر – الراتب – الأمن الوظيفي – ظروف العمل – العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين – الترقية والتقدم في العمل، وتكونت عينة الدراسة من (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك في منطقة الرياض، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وطبق فيها استبيان الرضا الوظيفي كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة ،وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل.

3- دراسة د. أماني عبد الرحمن الشيراوي (2014)

هدفت دراسة أ إلى استكشاف العلاقة الارتباطية بين أبعاد توازن العمل والحياة المتمثلة في: تداخل العمل مع الحياة، وتداخل الحياة مع العمل، والتعزيز المتبادل وبين الرضا عن الحياة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الجوهرية في هذه الأبعاد تبعاً لمتغير الجنس ومستوى الرضا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي والمقارن، وطُبقت على عينة مكونة من (61) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا بجامعة البحرين، تتراوح أعمارهم بين (27 و53)عاماً. باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات واعتمد على على مقياس ليكرت الخماسي في تقدير استجابات أفراد العينة ،وقد خلصت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين تحقيق التوازن والرضا عن الحياة، في حين ظهر ارتباط سالب بين تداخل العمل مع الحياة

والرضا، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فئة "مرتفعي الرضا" في بُعد توازن العمل مع الحياة، وفروق لصالح فئة "منخفضي الرضا" في بُعد تداخل العمل مع الحياة الشخصية ."عمل."

4- دراسة خالد جمال أبو سلطان (2015):

سعت دراسة خالد جمال أبو سلطان (2015) إلى التعرف على سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؛ حيث هدفت إلى قياس أثر كل من: نظام الإجازات، وسياسات المنظمة تجاه الأبوة والأمومة، ومرونة إجراءات العمل، والخدمات المقدمة للموظفين في تحقيق تلك الموازنة، وطُبقت الدراسة على عينة قوامها (276) موظفاً، واعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ،مستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد خلصت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المدروسة وتحقيق التوازن، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق التوازن تُعزى لمتغيرات: العمر، وعدد أفراد الأسرة، والمؤهل العلمي، والخبرة.

5- دراسة دريوش ونزيم (2017) :بعنوان الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو وبعض المتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وقد استخدمت المنهج الوصفي المقارن، وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلماً ومعلمة تم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة ثانويات بولاية تيزي وزو، واعتمدت في جمع البيانات على استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين. وقد توصلت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

6- دراسة بن عيسى وزواري(2020) :بعنوان الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني – دراسة ميدانية بولاية تلمسان ،هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تلمسان والتحقق فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعاً لمتغيرات ديموغرافية، استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام التحليل

الإحصائي الاستدلالي، وطبق فيها استبيان الرضا الوظيفي تكون من (46) بندا موزعة على(8) أبعاد على عينة مؤلفة من (31) مستشاراً ومستشارة. وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لولاية تلمسان فيما يخص العلاقات المهنية والمكانة الاجتماعية، ومنخفض فيما يخص الراتب الشهري وفرص الترقية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة المهنية.

7- دراسة "أسماء بنت محمد محمد الحازمي (2021)

تناولت دراسة ، موضوع "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات" في منطقة جازان بالمملكة العربية السعودية. وقد سعت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديراتهن. ولتحقيق هذه الأهداف، وطبقت على عينة قوامها (119) مشرفة تربوية ،اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بنوعيه التحليلي والارتباطي، مستخدمةً الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط و عدم وجود فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وتميزت بتركيزها الخاص على محوري الرضا الوظيفي والأداء المهني .

ثانيا الدراسات الأجنبية :

1- دراسة شافير وآخرون (Shaffer et al., 200)

سعت دراسة شافير وآخرين (Shaffer et al., 2001)إلى التعرف على مسببات إحجام النساء عن المشاركة في سوق العمل، وأسباب انسحاب الموظفين من وظائفهم في بيئات عمل متنوعة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الميداني المقارن العابر للثقافات، وطُبقت على عينة شملت (324) موظفاً مغترباً في (46)دولة حول العالم، وقد كشفت النتائج أن التعارض المتبادل بين متطلبات الحياة الشخصية والعمل يمثل السبب المباشر والأبرز لاستقالة الموظفين أو انسحابهم، كما يُعد العامل الأول الذي يدفع المرأة للعزوف عن الانضمام للقوى العاملة .

2- دراسة جرينهاوس وآخرون (Greenhaus .et. al, 2003)

تناولت دراسة جرينهاوس وآخرين (Greenhaus et al, 2003) استكشاف العلاقة بين نمط توزيع الوقت بين الأدوار العائلية والمهنية وبين مستوى الرضا عن الحياة، وذلك من خلال دراسة كمية مقارنة طُبقت على عينة واسعة قوامها (353) موظف من أعضاء المعهد الأمريكي للمحاسبة، مع معدل الاستجابة أولى بلغ (428) استبانة ثم اعتمد على (353) استبانة صالحة للتحليل واستخدم الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الارتباطي وقد خلصت نتائج الدراسة عن أجود علاقة ايجابية بين التوازن بين العمل والأسرة وجودة الحياة أن الأفراد الذين يوازنون بين أدوارهم المختلفة ويخصصون وقتاً كافياً لحياتهم العائلية يتمتعون بمستويات رضا عن الحياة تفوق بكثير أولئك الذين يقضون وقتاً أطول في العمل؛ حيث أكدت الدراسة أن كثافة ساعات العمل لا تعزز الشعور بالرضا بل قد تؤدي إلى تراجعه.

3- دراسة وينكلر(Winkler, 2010)

سعت دراسة وينكلر (Winkler, 2010) إلى فحص تأثير إدارة الوقت في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وذلك بتطبيق المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (52) مديرا ومديرة للمدارس الابتدائية واستخدمت الباحثة أداتين لجمع البيانات استبيان الكتروني وفق مقياس ليكرت تضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة والمقابلات هاتفية متابعة مع (11) مشاركا من أفراد العينة لتعمق في النتائج ، وقد كشفت نتائج الدراسة أن المديرين الناجحين في إدارة أوقاتهم هم الأكثر قدرة على تحقيق التوازن، مما يحولهم إلى نماذج إيجابية يُحتذى بها من قِبل مرؤوسيهم، ويسهم في تقليل الضغوط الضمنية التي تدفع الموظفين للعمل لساعات إضافية غير ضرورية.

4- دراسة باناتيك وآخرون (Panatik et al., 2011):

استهدفت دراسة باناتيك وآخرين (Panatik et al., 2011) تقصي أثر الصراع القائم بين العمل والحياة الشخصية في الهناء الشخصي والرضا عن الحياة، وذلك بالتطبيق على عينة شملت (121) مديري المبيعات العاملين في قطاع الفندقي في ماليزيا، ومن خلال المنهج الوصفي الارتباطي ، كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير سلبي دال إحصائياً لهذا الصراع على الصحة النفسية للمديرين ومستوى رضاهم عن

الحياة بشكل عام، كما توصلت الدراسة إلى أن البُعد المرتبط بالوقت، والمتمثل في زيادة ساعات العمل، يعد العامل الأكثر تأثيراً في إحداث هذا الصراع والإخلال بتوازن الحياة الشخصية لدى أفراد العينة.

5- دراسة بانيسوارا وسيربان (Panisoara & Serban, 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء مقارنة لمستويات التوازن بين الحياة والعمل تَبَعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية وعدد الأبناء، وذلك بتطبيق المنهج الوصفي المقارن على عينة شملت أربع فئات من الموظفين غير المتزوجين، والمتزوجين دون أبناء، والمتزوجين بأبناء فوق سن (18) عاماً، والمتزوجين بأبناء تحت سن (18) عاماً، حيث بلغ عدد العينة (132)موظفا وموظفة واستخدم الباحثان استبيان التوازن بين الحياة والعمل الذي يتكون من (15) بندا موزعة على (03) أبعاد وتم القياس وفق مقياس ليكرت السباعي، واختبرت الدراسة فرضية وجود فروق جوهرية في مستوى التوازن تُعزى للوضع العائلي ووجود الأطفال، إلا أن النتائج جاءت على خلاف التوقعات؛ حيث أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات الأربع في متغير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

6- **دراسة بن درف ومكي(2020)** :بعنوان الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (225) من الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية لولاية مستغانم 128 ذكور و(97)إناث أخذوا بطريقة عشوائية بسيطة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان من إعداد الباحثين، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى متدني من الرضا الوظيفي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية.

8. التعقيب عن الدراسات السابقة :

يمثل استعراض التراث النظري والدراسات السابقة خطوة منهجية حاسمة لتحديد موقع الدراسة الحالية ضمن الخريطة البحثية، وتبرز أهمية هذا التعقيب في تسليط الضوء على أوجه التلاقي والاختلاف بين ما أنجز سابقا

وما تسعى الدراسة الحالية لتحقيقه، وذلك وفق مقاربة نقدية وموضوعية تتناول العناصر المنهجية الأساسية المتمثلة في الأهداف والعينة والمنهج والأدوات والنتائج.

أ. الأهداف:

تنوعت أهداف الدراسات السابقة لتغطي زوايا مختلفة من المتغيرين المدروسين، فنجد أن دراسات مثل دراسة شافير وآخرين (2001) ودراسة جرينهاوس وآخرين (2003) ركزت بشكل أساسي على مسببات الصراع بين العمل والأسرة وتأثيرها على الرضا عن الحياة بشكل عام، بينما اتجهت دراسات أخرى نحو استكشاف آليات التكيف الإداري مثل إدارة الوقت في دراسة وينكلر (2010) وسياسات العمل في دراسة أبو سلطان (2015) ومن جهة أخرى انصبت دراسات المحور الثاني على تقييم مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات ديموغرافية ومهنية بحتة كما هو الحال في دراسة عجيل (1997) ودراسة الشهري (2003) ودراسة بن درف ومكي (2020).وبمقارنة الأهداف مع الدراسة الحالية، نجد أن دراستنا تتميز بسعيها لربط المتغيرين بشكل مباشر في سياق سيكولوجي وسوسيولوجي محدد، حيث تهدف إلى كشف عن العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية والرضا الوظيفي ، مع التركيز على الخصوصية الجندرية والمهنية المتمثلة في فئة أستاذات التعليم التربوي، وهو مسعى يدمج بين المعطيات التنظيمية للعمل التربوي والتحديات النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة.

ب. العينة:

أظهرت الدراسات السابقة تنوعا كبيرا في المجتمعات والعينات المدروسة، فقد شملت الموظفين المغتربين دراسة شافير وآخرين (2001) والمحاسبين دراسة جرينهاوس(2003) ومديري المبيعات دراسة باناتيك والعاملين في القطاع الصحي دراسة عجيل(1997) ودراسة بن درف ومكي(2020) والمشرفات التربويات دراسة الحازمي(2021) ورغم أن بعض الدراسات قاربت البيئة المدرسية مثل دراسة دريوش ونزيم (2017) التي استهدفت أساتذة التعليم الثانوي بشكل عام، إلا أنها لم تخصص المتغير الديموغرافية كبؤرة للبحث.

وهنا تتجلى القيمة المضافة للدراسة الحالية التي استهدفت عينة قوامها (144) أستاذة في قطاع التعليم التربوي ببلدية زلفانة، وهذا التحديد يحقق تجانسا عاليا في العينة يسمح بقياس أثر الضغوط المزدوجة المهنية والأسرية على المرأة في بيئة شبه حضرية ذات خصوصية ثقافية معينة، بما منح النتائج عمقا سوسيولوجيا

يفتقر إليه العديد من الدراسات السابقة التي تناولت عينات مختلطة وذات طبيعة مهنية أقل ارتباطا بالجهد العاطفي المستمر.

ج. المنهج المستخدم

غلب على الدراسات السابقة استخدام المنهج الوصفي بأساليبه المتعددة، حيث اعتمدت دراسات جرينهاوس(2003)وباناتيك (2011)والشيراوي (2014)على الأسلوب الوصفي الارتباطي، في حين وظفت دراسات أخرى الأسلوب المقارن كدراسة بانيسوارا وسيربان(2013) ودراسة دريوش ونزيم(2017)، ولجأت دراسة وينكلر إلى المزج بين المنهج الكمي والكيفي عبر المقابلات الهاتفية.

وتتقاطع الدراسة الحالية مع التوجه العام للتراث البحثي السائد من خلال تبنيها للمنهج الوصفي بأسلوب التحليلي، وهو الخيار المنهجي الأمثل والمبرر علميا لطبيعة الموضوع، إذ يتيح هذا المنهج وصف ظاهرة التوازن لدى عينة أستاذات قطاع التربية والتعليم بزلفانة وصفا دقيقا، متبوعا بتحليل إحصائي معمق لطبيعة العلاقة بين هذا التوازن ومستويات الرضا الوظيفي لديهن، بما ضمن خروج الدراسة باستنتاجات موضوعية قابلة للتعميم على مجتمعات بحثية مشابهة.

د. الأدوات

تتفق معظم الدراسات السابقة، كدراسة أبو سلطان(2015) ودراسة الحازمي(2021) ودراسة بن عيسى وزواري(2020) ، على الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية وأساسية لجمع البيانات، نظرا لكفاءته في قياس الاتجاهات والتصورات النفسية والوظيفية على عينات ممتدة، مع استثناءات بسيطة كدراسة وينكلر التي استعانت بالمقابلات.وتتسق الدراسة الحالية مع هذا المسار المنهجي عبر اعتمادها أداة الاستبيان الموجه لعينة (144) أستاذة، ويعد الاستبيان الأداة الأكثر موثوقية هنا لترجمة المفاهيم السيكولوجية المجردة مثل الرضا الوظيفي و تداخل الأدوار إلى مؤشرات كمية دقيقة تسهل معالجتها إحصائيا، واختبار الفرضيات بأسلوب علمي رصين.

هـ. النتائج

قدمت الدراسات السابقة إطارا مرجعيا متباينا، ففي جانب التوازن أثبتت دراسات شافير وأخرون(2001) و باناتيك وأخرون (2011) والشيراوي (2014)أن تداخل العمل مع الحياة الشخصية يفرز نتائج سلبية ويخفض الرضا عن الحياة، بينما فندت دراسة بانيسوارا وسيريان (2013)وجود فروق تعزى للحالة العائلية،

وفي جانب الرضا الوظيفي تباينت النتائج بين تدني المستوى لدى الممرضين دراسة عجيل(1997) وبن دراسة درف ومكي (2020)وارتفاعه الجزئي أو المتوسط لدى العاملين في حقل التربية دراسة بن عيسى وزواري (2020)ودراسة الحازمي(2021)، مع تضارب حول أثر متغير الأقدمية والمؤهل، وتنطلق الدراسة الحالية من هذه النتائج لتختبر مدى صمودها في بيئة مدينة زلفانة، فهي تسعى للتأكد بما كانت العلاقة الإيجابية بين التوازن والرضا المكتشفة في قطاعات أخرى دولية وعربية مختلفة ستتحقق بنفس القوة لدى الأستاذة الجزائرية، أم أن العوامل السوسيو ثقافية المحلية وضغوط مهنة التعليم ستفرز نتائج مغايرة، بما جعل دراستنا محاولة جادة لسد الفجوة المعرفية واختبار النظريات السيكولوجية التنظيمية في واقع محلي دقيق ومحدد.

الفصل الثاني : التوازن بين الحياة المهنية

تمهيد

1. تعريف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
2. أنواع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
3. أهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
4. أهداف دراسة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
5. النظريات الأساسية المفسّرة للعلاقة بين الحياة المهنية والشخصية.
6. العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
7. معوّقات تطبيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
8. الاثار المترتبة على اختلال التوازن.
9. الآليات السيكولوجية والتكتيكات السلوكية لتحقيق التوازن الذاتي
10. الاستراتيجيات والسياسات الداعمة للتوازن.

خلاصة الفصل

تمهيد

يشهد عالمنا المعاصر تحولات هيكلية متسارعة في طبيعة العمل وبيئته، مدفوعةً بثورة رقمية ومعرفية أعادت تشكيل العلاقة التقليدية بين الإنسان ومهنته، ففي ظل تصاعد التنافسية الاقتصادية وتلاشي الحدود الزمكانية الفاصلة بين الفضاء العام المهني والفضاء الخاص الشخصي والأسري، لم يعد العمل مجرد وسيلة مادية لتحصيل الرزق، بل أضحى مكوناً جوهرياً في البناء النفسي والاجتماعي للفرد.

غير أن هذا التداخل العميق أفرز تحديات غير مسبوقة، تمثل في طغيان المتطلبات الوظيفية على المساحات الشخصية، وجعل من مفهوم "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية أحد أبرز القضايا المحورية في الفكر الإداري والسيكولوجي الحديث.

ويسعى الفصل لتأصيل المفهوم من خلال استعراض أبرز النظريات المفسرة له، وتحديد أنواعه وأهدافه، مع تسليط الضوء على العوامل المتشابكة الذاتية، والتنظيمية، والثقافية التي تؤثر في تشكيله.

1. تعريف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:

لا يمكن حصر "التوازن" في تعريف جامع مانع، نظرًا لطبيعته الذاتية ؛ فما يراه موظفٌ توازناً، قد يراه آخر صراعاً مريراً ولهدا تنوعت المقاربات النظرية لتشمل أبعاداً نفسية واجتماعية وتنظيمية:

يعرف **التوازن بين الحياة المهنية والشخصية** السعي الدائم للوصول إلى نقطة "الانسجام"؛ حيث يوزع الشخص وقته وطاقته بذكاء بين طموحاته المهنية واحتياجاته الشخصية، والهدف هنا ليس مجرد تقسيم الوقت، بل الوصول إلى حالة من الرضا النفسي والسلام الداخلي في جميع جوانب الحياة.

وفي هذا السياق، يرى الباحث **"كلارك** "أن هذا التوازن يتحقق عندما يشعر الفرد بأنه يشارك بفاعلية في كل أدواره كموظف، وأب، وصديق، إلخ دون أن يطغى جانب على الآخر.

من جهة أخرى، وضعت **منظمة الأمم المتحدة** لمستها على هذا المفهوم، حيث اعتبرته "نظاماً مرناً" في بيئة العمل، بمعنى أن توفير ظروف عمل مرنة يساعد الموظف على التوفيق بين واجباته الوظيفية وحياته الخاصة، بحيث ينعكس إيجاباً ليس فقط على سعادة الفرد، بل وعلى إنتاجية وكفاءة المنظمة ككل. (**الطرش، 2021، ص197**)

يرى كيرشمايرأن التوازن ليس مجرد تقسيم للوقت، بل هو "تحقيق تجارب مرضية في جميع مجالات الحياة، من خلال توزيع الموارد الشخصية من طاقة ووقت والتزام بطريقة تخدم الأهداف الكبرى للفرد"، التميز هنا في إدخال مفهوم "الموارد الشخصية"، حيث يعتبر أنَّ الفرد يمتلك مخزوناً محدوداً من الطاقة، والذكاء يكمن في كيفية استثمارها دون استنزاف. (**Kirchmeyer, 2000, p.8155**)

قدّم **غرزيواك وكارلسون:** تعريفاً أكثر واقعية، حيث اعتبرا التوازن هو "إنجاز التوقعات المرتبطة بكل دور مهني و عائلي حيث يتم التفاوض عليها ومشاركتها مع الشركاء في كلا المجالين"، حيث أضفى التعريف صبغة اجتماعية على التوازن؛ فالتوازن ليس ما تشعر به وحدك، بل هو مدى رضا المحيطين بك المدير، الزوجة، الأبناء عن أدائك لأدوارك تجاههم (**Grzywacz & Carlson, 2007, p458**)

وأكد **فويدانوف:** أن التوازن يتحقق عندما تكون "الموارد المتاحة في كلا المجالين العمل والأسرة كافية لتلبية المطالب في كليهما، بحيث يسود شعور بالكفاءة الذاتية"، هنا إنتقل من فكرة الصراع لفكرة "التكامل"، حيث يمكن للنجاح في الأسرة أن يكون وقوداً للنجاح في العمل.

(**Voydanoff, 2005, p825**)

ركز كالياث وبروف على الجانب الذهني، فيعرفان التوازن بأنه "الإدراك الفردي بأن الأنشطة المهنية وغير المهنية متوافقة وتعزز نمو الفرد بما يتماشى مع أولوياته الحالية"، هنا يظهر مصطلح "الأولويات الحالية"، بدوره يعني أن التوازن "ديناميكي" وغير ثابت؛ فتوازن الشاب العازب في بداية مساره المهني يختلف تماماً عن توازن الفرد الذي يقترب من سن التقاعد (**Kalliath & Brough, 2008 , p 326**)

نستنتج أن التوازن ليس معادلة رياضية جامدة لتقسيم الوقت والتساوي الزمني، بل هو حالة إدراكية وديناميكية من الرضا النفسي والتوافق، إنه يمثل قدرة الفرد بمرونة على إدارة موارده الذهنية والانفعالية للاستجابة لتوقعات أدواره المتعددة، بما جعل مفهوم التوازن ذاتيا ومرتبطا بالواقع المعاش للفرد وأولوياته المرحلية أكثر من ارتباطه بمعايير تنظيمية مجردة.

2. أنواع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

يرتكز التصنيف الكلاسيكي الذي وضعه غرينهاوس Greenhaus وزملاؤه على ثلاث ركائز، لكن القراءة المعاصرة والواقعية أضافت إليها أبعاداً أخرى لا تقل أهمية .

(**Greenhaus, J, H, Collins ,2003,p 510–512**)

أ– توازن الوقت" :

لا يشير توازن الوقت بالضرورة إلى التقسيم الحسابي العادل 50/50 بين ساعات العمل والبيت، فهذا وهمٌ رياضي يصعب تحقيقه، بل هو "كفاية الوقت" المخصص لكل دور، يرى الباحثون أن العبرة ليست في "عدد الساعات" التي يقضيها الأب مع أبنائه، بل في مدى قدرة الساعات على تلبية احتياجاتهم، فالفرد الذي يغرق في "فقر الوقت "نتيجة العمل الإضافي، يفقد القدرة على إعادة تحديد طاقته ويجعل وقته في المنزل "وقتاً ميتاً" لا ثمرة فيه.

ب– توازن المشاركة" :

هذا النوع هو الأخطر والأكثر تأثيراً على الاستقرار النفسي، يتعلق الأمر بمدى استغراق الفرد نفسياً وعقلياً في الدور الذي يؤديه الآن، كم من موظفٍ يجلس على مائدة العشاء مع عائلته بجسده، بينما "عقله" لا يزال في قاعة الاجتماعات ويراجع رسائل البريد الإلكتروني؟ هذا ما يسميه الباحثون "الغياب المعنوي"، التوازن هنا يعني القدرة على "الفصل الذهني "، أي أن تكون حاضراً بكل جوارحك في اللحظة الراهنة.

ج– توازن الرضا:"

هو الشعور الداخلي بالامتنان والسعادة تجاه المنجزات في كلا الجانبين، حيث يضحي الفرد بوقته وجهده في العمل، لكنه يشعر برضا هائل يجعله يعود للمنزل بنفسية متفائلة تعوض نقص الوقت، فالرضا هو "مقياس ذاتي" فالفرد الطموح قد يجد توازنه في العمل لـ 12 ساعة لأنه يحقق ذاته، بينما يجد آخر توازنه في العمل لـ 6 ساعات ليتفرغ لهواياته، لذا، التوازن هنا هو "توازن القيمة "، أي مدى انسجام أفعالك مع قيمك العليا .

د– توازن الطاقة" :Energy Balance الوقود المتبقي":

اقترح باحثون مثل **ماركس وماكديرميد Marks & MacDermid, 1996** فكرة "الالتزام المتساوي" في الدراسات. لكننا اليوم نتحدث عن توازن الطاقة، فقد تملك الوقت للجلوس مع عائلتك، لكنك تفتقر إلى "الطاقة الجسدية والعصبية" للتفاعل معهم، فالتوازن هنا يعني ألا يستنزف العمل كل "مخزونك الحيوي"، بحيث تتبقى لديك طاقة كافية لممارسة حياتك كإنسان، لا كآلة مفرغة من الروح .

(Marks, S. R, & MacDermid, S. M ,1996 ,p421.)

هـ– توازن الحدود:

في عصر الهواتف الذكية، ظهر نوع جديد يتعلق بالقدرة على وضع حدود فاصلة بين "المجالين"، فالتوازن هنا هو قدرة الفرد على منع "تغلغل" العمل إلى المجال الخاص عبر التكنولوجيا، فالفرد المتوازن هو من يملك الشجاعة لتعطيل إشعارات العمل بعد الساعة الخامسة، وهو ما يعرف بـ "الحق في الانفصال."

(Clark, S. C.2000,P751)

وعليه نستخلص أن مقاربة التوازن الحقيقي يجب أن تتجاوز البعد الزمني السطحي لتشمل أبعادا أعمق تتعلق بالطاقة، الحضور الذهني، ووضوح الحدود، فالانفصال المادي عن بيئة العمل لا يحقق التوازن المنشود ما لم يرافقه فصل سيكولوجي واحتفاظ الفرد بمخزون كاف من الطاقة الحيوية والشعور بالرضا، بما يسمح له بممارسة أدواره الأسرية والشخصية بفاعلية ووعي تام.

3. أهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:

إنَّ التوازن بين العمل والحياة ليس "منحة" تقدمها المؤسسة للفرديها، بل هو استثمار استراتيجي طويل الأمد، تتجلى أهميته في ثلاث دوائر متصلة:

أولاً: الأهمية على المستوى الفردي :

الفرد هو المحرك الأساسي لأي منظمة، واختلال توازنه يعني "تآكل" هذا المحرك، وتبرز الأهمية هنا في:

- **التحصين السيكوسوماتي والنفسي:** يقي التوازن من سلسلة من الأمراض التي سماها الباحثون "أمراض الحضارة" أو الضغوط المزمنة، فوفقاً لـ ماسلاش (**Maslach, 2001**) في دراساتها عن الاحتراق النفسي، فإن فقدان التوازن يؤدي إلى "الاستنزاف العاطفي"، ويترجم جسدياً في شكل اضطرابات هضمية، وارتفاع ضغط الدم، والأرق المزمن. التوازن هنا يعمل كـ "درع حيوي" يحفظ سلامة الجسد والروح.
- **تعزيز "الكفاءة الذاتية":** عندما ينجح الفرد في إدارة أدواره، يرتفع لديه تقدير الذات ، وينعكس إيجاباً على ثقته في اتخاذ القرارات المهنية الصعبة.
- **جودة الروابط الاجتماعية:** الإنسان "كائن علائقي" بطبعه. التوازن يمنح الفرد المساحة الزمنية والذهنية لبناء "رأس مال اجتماعي" داخل أسرته؛ فالأب المتوازن هو أب "مؤثر" وليس مجرد "عائل مادي"، ويحقق له الإشباع العاطفي الذي يعود به إلى العمل بروح معنوية مرتفعة .

(**Maslach, C, Schaufeli, W. B, & Leiter,2001 .P399**)

ثانياً: الأهمية على المستوى التنظيمي الاستدامة المؤسسية :

لم يعد النجاح المؤسسي يُقاس بـ "ساعات الحضور"، بل بـ "عائد الاستثمار في الفرد". وهنا نستحضر دراسات واين كاسيو Wayne Cascio, 2000 الذي أثبت أن التوازن ليس مجرد "سياسة لطيفة"، بل هو "أرقام
رابحة:"

- **كبح "نزيف الكفاءات** :"إنَّ استبدال موظف خبير يكلف المنظمة ما بين 1.5 إلى 2 ضعف راتبه السنوي تكاليف توظيف، تدريب، وفقدان إنتاجية، و التوازن هو "المغناطيس" الذي يبقي الكفاءات داخل المؤسسة ويخفض معدلات الدوران الوظيفي.
- **محاربة "الظهور الوظيفي الخادع** :"حيث يحضر الفرد جسدياً لكنه غائب إنتاجياً بسبب الإرهاق والانشغال بالهموم الأسرية، و دعم التوازن يضمن أن يكون "الحضور" حقيقياً ومنتجاً.
- **تحفيز الإبداع والابتكار**: الإبداع يتطلب ما يسمى بـ "المساحة البيضاء" في الذهن، وهي مساحة لا تتوفر إلا لمن يملك وقتاً للاسترخاء والانفصال عن ضغوط المهام الروتينية.
- **تعزيز السمعة المؤسسية** :المؤسسات التي تُعرف ببيئتها الداعمة للتوازن تصبح "وجهة مفضلة" لأفضل المواهب في سوق العمل (**Cascio, W. F, 2000,PP45-52**)

ثالثاً: الأهمية على المستوى المجتمعي :

لا ينتهي أثر التوازن عند باب الشركة، بل يمتد للمجتمع ككل:

- تقليل نسب التفكك الأسري والانحراف السلوكي لدى الأبناء الناتج عن غياب الرقابة والاحتواء الوالدي.
- تخفيف الضغط على منظومة الرعاية الصحية الوطنية من خلال تقليل الأمراض المرتبطة بضغوط العمل.

(Cascio, W. F, 2003,P412)

يتضح أن التوازن يمثل صمام أمان استراتيجي يتعدى كونه إمتيازا فرديا ليصبح ضرورة حتمية تنظيمية ومجتمعية، فهو يشكل درعا واقيا ضد الاحتراق النفسي والأمراض السيكوسوماتية للعامل، ومحفزا لولائه وإنتاجيته، بما يؤكد أن استثمار الإدارة في توازن موظفيها هو استثمار مباشر في استقرار المنظمة ذاتها وتقليص لتكاليفها الخفية الناتجة عن التسرب الوظيفي والإنهاك.

4. أهداف دراسة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

تتمحور أهداف دراسة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في مايلي :

- يعتبر وضع حدود زمنية ومكانية صارمة أول وأهم أهداف تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. يتمثل هذا الهدف في الفصل التام بين وقت العمل ووقت الراحة، والالتزام المطلق بعدم نقل مهام العمل إلى المنزل، أو إغلاق جهاز الحاسوب بمجرد انتهاء ساعات الدوام إذا كنت تعمل عن بُعد، وتستند أهمية هذا الهدف إلى حقائق علمية مثبتة، حيث أظهرت دراسة شهيرة لجامعة "ستانفورد" أن إنتاجية الفرد تتهاوى بشكل حاد ومقلق بمجرد تجاوز ساعات عمله **50** ساعة أسبوعياً، لتصبح الساعات الإضافية التي تلي حاجز الـ **55** ساعة مجرد استنزاف للجهد دون أي مردود إنتاجي فعلي

(**Pencavel , J,2015 ,P2052**)

- يبرز الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية كهدف أساسي لا يمكن التنازل عنه، ويتحقق ذلك من خلال ضمان الحصول على قسط كافٍ من النوم يتراوح بين **7** إلى **8** ساعات يومياً، إلى جانب الالتزام بتخصيص وقت محدد لممارسة نشاط بدني منتظم كالمشي لنصف ساعة، و هذا الهدف تدعمه تحذيرات صارمة من منظمة الصحة العالمية، والتي أكدت عبر تقاريرها أن العمل لفترات تتجاوز **55** ساعة أسبوعياً يرفع خطر الإصابة بالسكتة الدماغية بنسبة تصل إلى **35%**، ويزيد من احتمالية الإصابة بأمراض القلب بنسبة **17%**، وفي السياق ذاته، أدرجت المنظمة "الاحتراق الوظيفي" كظاهرة مهنية معترف بها رسمياً، تنتج عن الإجهاد المزمن في بيئة العمل وتدمر صحة الفرد بشكل تدريجي.

(**World Health, 2021 ,p12**)

- يمثل هدف إدارة الوقت وتحديد الأولويات بفاعلية ركيزة أساسية لتخفيف الضغط اليومي، ويعتمد على تركيز الجهود لإنجاز المهام الأكثر أهمية وتأثيراً خلال ساعات العمل الرسمية، مع التحلي بالشجاعة لقول "لا" للمهام التي تتجاوز طاقتك الاستيعابية. ولتطبيق هذا الهدف بواقعية، يُنصح بشدة بالاعتماد على "مبدأ باريتو" المعروف بقاعدة **20/80**، والذي يثبت على أرض الواقع أن **80%** من النتائج الإيجابية والإنجازات في بيئة العمل تأتي من **20%** فقط من المجهود الموجه نحو المهام الجوهرية، ومن خلال توجيه التركيز نحو هذه النسبة المؤثرة، يتمكن الفرد من إنجاز عمله بكفاءة، ويقلل الحاجة لساعات العمل الإضافية ويوفر مساحة زمنية أوسع لحياتك الشخصية. (**Koch, R, 2011,p62**)

لا يكتمل التوازن دون هدف تخصيص "وقت جودة" تقضيه مع العائلة والأصدقاء، وهو ما يتطلب تواجداً ذهنياً وروحياً كاملاً معهم، بعيداً عن أي مشتتات مرتبطة بالعمل مثل الهواتف المحمولة أو متابعة البريد الإلكتروني، وتؤكد أطول دراسة علمية في التاريخ حول السعادة، والتي استمرت لأكثر من ثمانين عاماً في جامعة هارفارد، أن بناء علاقات اجتماعية قوية ودافئة هو المؤشر الأول والأقوى لضمان الصحة الجسدية والسعادة وطول العمر، وقد أثبتت الدراسة العميقة أن جودة الروابط الإنسانية تتفوق بأشواط على العوامل الأخرى، كالثروة المالية أو النجاح المهني البحت، في تحديد مدى رضا الإنسان عن حياته وصحته.

(**Waldinger, R. & Schulz, M. 2023,p14**)

في عصر التكنولوجيا المتسارع، بات هدف "الانقطاع الرقمي" أمراً حتمياً لحماية الصحة العقلية، ويتحقق ذلك بوعي تام من خلال إيقاف إشعارات البريد الإلكتروني وتطبيقات التواصل المهنية فور انتهاء ساعات العمل، بحيث لم يعد هذا مجرد نصيحة تنموية، بل أصبح توجهاً تشريعياً في العديد من الدول المتقدمة؛ ففي فرنسا وبلجيكا ودول أخرى، تم إقرار قانون يُعرف بـ "الحق في قطع الاتصال"، بحيث يمنح القانون الفردين حقاً قانونياً مشروعاً يمنع الشركات من محاسبتهم أو معاقبتهم لعدم استجابتهم لرسائل العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، وذلك اعترافاً من هذه الحكومات بالآثار المدمرة لحالة "التواجد الدائم" على استقرار الفرد النفسي والأسري.

- يتضمن التوازن هدفاً خاصاً بالنمو الشخصي والهوايات، بحيث يحرص الفرد على ممارسة نشاط يمنحه السعادة ولا يرتبط بأي التزام مهني أو مادي، كالقراءة، أو الرسم، أو الرياضة، أو حتى تعلم مهارة جديدة لمرة واحدة أسبوعياً على الأقل. علمياً، تلعب هذه الأنشطة الإبداعية الحرة دوراً فسيولوجياً بالغ الأهمية، حيث تعمل بشكل مباشر على خفض مستويات هرمون "الكورتيزول" المرتبط بالتوتر والقلق في الدماغ، هذا الانخفاض يساهم في تجديد طاقة الفرد وتصفية ذهنه.

وعليه نرى أن المسعى الحقيقي وراء تحقيق التوازن يكمن في استعادة الفرد لسيادته على حياته الخاصة وسط الهيمنة الرقمية وثقافة العمل المستمر، ونستنتج أن الأهداف الجوهرية تتمحور حول حماية الكيان البيولوجي والنفسي، تفعيل جودة الروابط الإنسانية والأسرية، وضمان استمرارية العطاء المهني دون السقوط في فخ الاستنزاف، من خلال إقرار الحق في الانقطاع الرقمي والنمو الذاتي.

5. النظريات الأساسية المفسّرة للعلاقة بين الحياة المهنية والشخصية

استند الباحثون إلى عدة نظريات لتفسير هذه العلاقة المتشابكة:

لا يمكن فهم سلوك الفرد وتوازنه دون الرجوع إلى الأطر الفكرية التي حاولت تفكيك طبيعة "الحدود" بين عالمه العام وعالمه الخاص، ويمكن حصر أهم هذه المقاربات فيما يلي:

أولا: نظرية التعويض

جاءت هذه النظرية برؤية مغايرة، يمثلها باحثون **مثل لامبرت(Lambert, 1990)**، حيث تفترض وجود "ارتباط عكسي" بين المجالين.

ترى هذه المقاربة أن الفرد يسعى لتعويض النقص أو الإحباط الذي يعاني منه في أحد الجوانب من خلال الجانب الآخر، فإذا كان العمل روتينياً ومملاً ويفتقر للتقدير، قد يسعى الفرد للاستثمار المفرط في هواياته أو علاقاته الأسرية ليجد فيها "المعنى" الذي يفتقده في مكتبه، على الرغم من أنَّ التعويض يبدو حلاً نفسياً ذكياً، إلا أنه يؤدي إلى "الهروب من الواقع" المهني بدلاً من مواجهته وتطويره.

ثانيا: نظرية التجزئة

تمثل النظرية المثال الأول من التفكير الإداري مثل أعمال **دوبين(Dubin, 1973)** ، وهي ما تعرف بـ "أسطورة العالمين المنفصلين"، تفترض الرؤية أن العمل والمنزل هما جزر معزولة، لا يؤثر أحدهما على الآخر، وأن الشخص يمتلك "شخصيتين" منفصلتين تماماً، و كان يُنظر لهذا الفصل قديماً على أنه "نموذج للمهنية والاحترافية"، ويجمع الباحثون المعاصرون على أن هذه النظرية فقدت بريقها الواقعي؛ ففي ظل "المكاتب الافتراضية" وسرعة التواصل، أصبح الفصل التام ضرباً من الخيال العلمي ، ومن منطلق هدا يستخدمها بعض الأفراد ك "استراتيجية دفاعية" واعية لحماية حياتهم الخاصة من تغول العمل.

(Dubin, R , 1973,P54)

ثالثا: نظرية الحدود :

تعتبر الباحثة **سو كلارك (Sue Clark, 2000)** رائدة هذه النظرية التي أحدثت نقلة نوعية في فهم التوازن، حيث كلارك على مفهوم "عابري الحدود "فالفرد ينتقل يومياً بين "عالم العمل" و"عالم المنزل"، ولكل عالم لغته، قواعده، وتوقعاته.

حددت كلارك ثلاثة أنواع من الحدود التي يديرها الفرد:

- **حدود مكانية:** المكتب مقابل المنزل.

- **حدود زمانية:** ساعات الدوام مقابل وقت الفراغ.
- **حدود نفسية:** طريقة التفكير والسلوك في كل بيئة. (**Clark, S. C.2000 ,PP750–758**)

يكمن التوازن –حسب كلارك– في مدى "مرونة" و "نفاذية" هذه الحدود. فالفرد الناجح هو "مدير حدود" بارع، يعرف متى يفتح الباب للتواصل ومتى يغلقه بإحكام.

نستنتج استنادا للطروحات النظرية، السقوط الفعلي لأسطورة الفصل التام بين عالمي العمل والأسرة. فالواقع المعاصر يثبت نفاذية الحدود بين المجالين، بما جعل قدرة الفرد على هندسة هذه الحدود المتداخلة مكانيا، زمانيا، ونفسيا وإدارتها بوعي، هي المحدد الأساسي لنجاحه في تحقيق التوافق والرضا، بعيدا عن آليات التعويض السلبي أو العزل الوهمي.

6. العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية :

تتداخل مجموعة من المتغيرات في تشكيل هذا التوازن:

أولاً: المحددات الذاتية والشخصية :

- **سمات الشخصية** :لا نكتفي بذكر "الشخصية أ "التي تميل للتنافسية والقلق، بل نضيف إليها مفهوم "مركز الضبط "فالأفراد الذين يملكون مركز ضبط داخلياً يكونون أقدر على إدارة حدودهم المهنية، كما تلعب "الصلابة النفسية" دوراً في امتصاص صدمات العمل ومنعها من الانسكاب للمنزل.

(**Miller, D. A, 1981 ,P419**)

دورة حياة الفرد :يختلف مفهوم التوازن ومؤثراته باختلاف المرحلة العمرية، فالفرد في مرحلة "التأسيس" بداية المسار قد يضحي بحياته الشخصية طواعية، بينما الفرد في مرحلة "الصيانة" منتصف العمر تضغط عليه التزامات "الجيل المحصور "؛ أي رعاية الأبناء والوالدين معاً، بحيث يجعل حاجته للتوازن حتمية وليست اختيارية.

- **الاستراتيجيات المعرفية:** قدرة الفرد على "الذكاء العاطفي" وإدارة الذات تحدد مدى قدرته على الفصل النفسي بين الأدوار (**Ng, T. W, & Feldman, D. C. 2011 ,p125**)

ثانياً: المحددات التنظيمية والمهنية :

المنظمة ليست مجرد مكان للعمل، بل هي "بيئة حاضنة" قد تغذي التوازن و تخنقه.

- **الثقافة والمناخ التنظيمي:** تشير دراسات **طومسون** (**Thompson,1999**) إلى أن وجود سياسات توازن رسمية لا يكفي إذا كانت "الثقافة غير الرسمية" تقدس البقاء لساعات متأخرة، ما نسميه "مناخ دعم

العائلة" هو العامل الحاسم؛ فهل يُنظر للفرد الذي يغادر مبكراً لرعاية طفله على أنه "غير ملتزم"؟

- **نمط القيادة والإشراف:** يلعب المشرف المباشر دور "حارس البوابة". القيادة الداعمة التي تتبنى مفهوم "التبادل بين القائد والعضو "تمنح الفرد مرونة نفسية وعملية، بينما القيادة "السمية" أو الأوتوقراطية تزيد من حدة الصراع بين الأدوار. (**Thompson, C. A, Beauvais,1999,p394**)
- **تصميم الوظيفة** :وفقاً لنموذج كاراكاسKarasek ، فإن الوظائف التي تتسم بـ "متطلبات عالية" مع "استقلالية منخفضة" هي الأكثر استنزافاً للتوازن، و الاستقلالية هي المفتاح؛ فكلما زادت قدرة الفرد على التحكم في "متى وكيف" ينجز عمله، زاد توازنه

(**Karasek Jr, R. A. 1979,p287**)

ثالثاً: المحددات السوسيو– ثقافية والبيئية:

- **منظومة الدعم الاجتماعي** :تشمل الدعم المؤسساتي الحضانات، التأمين والدعم غير الرسمي الأهل، الأصدقاء. في البيئة العربية، يبرز دور "الأسرة الممتدة"كعامل مساند يقلل من حدة التوتر الأسري الناتج عن ضغط العمل.
- **التوقعات والأدوار الشخصية:** لا تزال التوقعات الثقافية تضع عبئاً أكبر على المرأة العاملة صراع الدور المزدوج، حيث يُنتظر منها التميز المهني مع القيام بكامل الأعباء المنزلية التقليدية، بحيث يجعل "سقف التوازن" لديها أصعب منالاً.
- **التكنولوجيا و"السيولة الزمنية":** إن تغلغل أدوات التواصل الرقمي إنشاء ما يسميه الباحثون "العمل بلا حدود". التكنولوجيا هنا عامل مزدوج؛ فهي تتيح العمل عن بُعد مرونة، لكنها تفرض "استباحة" لوقت الراحة استنزاف. (**Derks, D, & Bakker, A. B , 2013,P622**)

يمكن القول بأن التوازن ليس نتاج إرادة فردية منعزلة، بل هو محصلة تفاعل معقد بين ميكانيزمات الفرد النفسية، طبيعة المناخ التنظيمي السائد، وثقل التوقعات السوسيو–ثقافية، وهدا

يفرض مقاربة الظاهرة بنظرة نسقية، حيث أن غياب الدعم المؤسساتي وضغط الموروث الثقافي خاصة الذي يثقل كاهل المرأة العاملة يفشل ويعيق أي استراتيجيات فردية للتكيف.

7. معوّقات تطبيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:

لا يواجه الفرد المعاصر عقبات مادية فحسب، بل يصطدم بجدار من العوائق النفسية والتنظيمية والتقنية التي تجعل من "التوازن" غاية بعيدة المنال، ويمكننا تفصيل هذه المعوقات فيما يلي:

أ- الهيمنة الرقمية وثقافة "التواجد الكلي" :

لقد أحدثت التكنولوجيا ما يسميه الباحثون "الاستلاب الزماني والمكاني"، فالهواتف الذكية وتطبيقات التواصل الفوري لم تعد مجرد أدوات عمل، بل تحولت إلى "قيد رقمي" يربط الفرد بمكتبه على مدار الساعة، والخطر هنا لا يكمن في التكنولوجيا ذاتها، بل في "توقعات الاستجابة الفورية"؛ حيث أصبح عدم الرد على رسالة "واتساب" وبريد إلكتروني في وقت متأخر من الليل يُفسر تنظيمياً على أنه نقص في الولاء أو ضعف في الكفاءة، وهذا الوضع أنشأ حالة من "الاستنفار الذهني الدائم"، حيث يظل العقل في حالة تأهب للعمل حتى وهو في قلب الدائرة الأسرية، وأدى إلى تآكل "الخصوصية الزمانية" للفرد.

(**Mazmanian, M, Orlikowski, W. J, & Yates, J , 2013 ,p1344**)

ب- الفجوة بين الخطاب التنظيمي والواقع الميداني :

تُعاني الكثير من المؤسسات بما يمكن تسميته "الازدواجية التنظيمية"؛ فهي تمتلك سياسات مكتوبة براقة حول مرونة العمل ودعم الأسرة لأغراض العلاقات العامة، لكنها في الواقع العملي تمارس ضغوطاً خفية مناقضة تماماً، ويبرز هنا دور "المدير المباشر" كأكبر عائق؛ فالمسؤولون الذين نشأوا في ظل ثقافة إدارية قديمة لا يزالون يؤمنون بـ "معيار الفرد المثالي ، وهو ذاك الذي يضحي بكل شيء من أجل المنظمة، ومن منطلق يُعاقب الفرد الذي يستفيد من إجازاته ويرفض العمل الإضافي "معنوياً" من خلال حرمانه من الترقية و تهميش دوره، بهدا نشأ مناخاً من الخوف يُجبر الفردين على التضحية بتوازنهم الشخصي اتقاءً لغضب الإدارة. (**Williams, J. 2013,P214**)

ج- تكثيف العمل واستنزاف الموارد المعرفية :

لم يعد العائق مجرد "عدد الساعات"، بل هو "كثافة المهام" داخل تلك الساعات. في ظل سياسات "الإدارة الرشيقة" وتقليص العمالة، أصبح الفرد الواحد يؤدي مهام كانت تُسند لثلاثة أشخاص سابقاً، هذا "التكثيف" يؤدي إلى استنزاف كامل للموارد الإدراكية والعصبية للفرد، بحيث يصل إلى نهاية يومه الوظيفي وهو في حالة من "الإعياء العاطفي"، بحيث يجعله عاجزاً عن التفاعل الإيجابي مع أسرته. إنَّ أعباء العمل الزائدة ليست مجرد تراكم أوراق، بل هي ضغط ذهني مستمر يحول الفرد إلى "كائن وظيفي" يفتقر للطاقة اللازمة لممارسة أدواره الإنسانية الأخرى.

(Burchell, B, Ladipo, D, & Wilkinson, F, 2005,P72)

د- المعوقات النفسية والاجتماعية :

لا تقتصر العوائق على الخارج، بل تمتد لداخل الفرد نفسه. هناك ما يسمى بـ "ذنب التوازن"؛ حيث يشعر الفردون المتميزون بالذنب إذا ما غادروا مكاتبهم في الوقت المحدد، خوفاً من أن يُنظر إليهم كمتكاسلين مقارنة بزملائهم الذين "يستعرضون" الحضور المتأخر، كما شكلت التوقعات المجتمعية دوراً كبيراً؛ ففي المجتمعات التنافسية، يتم ربط "قيمة الإنسان" بمدى انشغاله المهني، بحيث دفع الأفراد طواعية نحو "إدمان العمل" هرباً من وصمة الفراغ، وهو ما يعمق فجوة الاختلال ويجعل التوازن يبدو كأنه ضعف في الطموح.

(Hochschild, A. R , 1997,P198)

نستخلص أن الفجوة العميقة بين التنظير المؤسسي لبيئة العمل والواقع الميداني، مقترنة بالاستعباد الرقمي وتكثيف المهام، تشكل حجر العثرة الأكبر أمام التوازن، وتؤكد أن أخطر هذه المعوقات هي العوائق النفسية المتمثلة في شعور الفرد بالذنب والخوف من التهميش، بما يجعله شريكا غير واع في عملية استنزاف ذاته إرضاء لثقافة الاستهلاك المهني السائدة.

8. الآثار المترتبة على اختلال التوازن :

إن طغيان المجال المهني على الفضاء الشخصي لا يمر دون أن يترك ندوباً عميقة في بنية الفرد النفسية والاجتماعية، وعندما نتأمل في مآلات هذا الاختلال، فإننا نقف أمام متلازمات وتداعيات يمكن تصنيفها

وفقاً للأدبيات النفسية الحديثفي ثلاثة محاور رئيسية، تتفاعل فيما بينها لتشكل حلقة مفرغة من الاستنزاف:

أولاً: متلازمة الاحتراق النفسي :

لم يعد "الاحتراق النفسي" مجرد مصطلح مجازي، بل بات تشخيصاً إكلينيكياً معتمداً. بالاستناد إلى التراث العلمي للباحثة **كريستينا ماسلاش Christina Maslach** ، يمكننا تعريف هذا الأثر بأنه حالة من الإفلاس العاطفي والمعرفي الناتج عن التعرض المستمر لضغوط العمل دون وجود فترات كافية للتعافي ، ويبدأ هذا الاحتراق بـ "الاستنزاف الوجداني"؛ حيث يفقد الفرد قدرته على التعاطف والتفاعل الإيجابي مع محيطه، ليتطور لاحقاً إلى حالة من "التبلد المشاعري "، وهي آلية دفاعية نفسية يتخذها العقل لعزل الفرد عن مصادر الألم، فيصبح الفرد آلياً، ساخراً، وفاقداً للشغف، وينتهي بتدني الإحساس بالكفاءة والإنجاز، حيث يرى الفرد أن جهوده –مهما تعاظمت– لا قيمة لها. (**Maslach, 2016,P103**)

ثانياً: التصدع الأسري وظاهرة "الغياب السيكولوجي :

إن أخطر ما يفرزه اختلال التوازن هو ما أسميه في أبحاثي بـ "العدوى الانفعالية السلبية الفرد المثقل بهموم العمل لا يترك توتره في درج مكتبه، بل ينقله لا شعورياً إلى بيته، وهنا لا نتحدث فقط عن النزاعات الزوجية المباشرة، بل عن ظاهرة أشد فتكاً هي "الغياب السيكولوجي رغم الحضور البيولوجي"؛ فالأب والأم قد يجلسان مع الأبناء، لكن طاقتهما الذهنية مستهلكة بالكامل في اجترار أحداث يوم العمل ، وعليه فالإنفصال العاطفي يولد لدى الأبناء شعوراً بـ "الحرمان العاطفي" ويؤسس لنمط من التعلق غير الآمن، ويؤدي إلى نفاد ما يسمى بـ "طاقة التنظيم الذاتي حيث يجعل الفرد سريع الاستثارة، فاقداً للصبر، وتتحول أتفه النقاشات المنزلية إلى صراعات حادة تفتت النسيج الأسري تدريجياً .

(Westman, M,2001 ,p722)

ثالثاً: التداعيات السيكوسوماتية :

لا يمكن للعقل أن يعاني وحيداً دون أن يصرخ الجسد. من منظور علم النفس الفسيولوجي، يؤدي القلق المهني المستمر إلى وضع الجهاز العصبي الودي في حالة "تأهب مفرط" بشكل دائم، هذا الاستنفار يؤدي لضخ مستويات عالية ومستمرة من هرمونات التوتر كالكورتيزول والأدرينالين، ومع مرور الوقت، تتحول هذه الاستجابة التي نشأت لحماية الإنسان، إلى سم بطيء يدمر أعضاءه، وتتبلور هذه الآثار في شكل أمراض

سيكوسوماتية واضحة المعالم، تبدأ بـ الأرق المزمن حيث يعجز الدماغ عن الدخول في موجات النوم العميق بسبب فرط التفكير، وتمر بـ اضطرابات القلق العام، وتصل إلى أمراض عضوية خطيرة مثل ارتفاع ضغط الدم الأساسي ، واضطرابات الجهاز الهضمي كمتلازمة القولون العصبي، فضلاً عن ضعف الجهاز المناعي الذي يجعل الفرد عرضة للأمراض الانتهازية، وهدا يفسر ارتفاع معدلات الغياب المرضي في المؤسسات ذات بيئات العمل السامة. (**Sapolsky, R. M ,2004,p14**)

نقف استنتاج جلي مفاده أن اختلال التوازن يولد متلازمة استنزاف شاملة تتجاوز حدود الأداء الوظيفي لتضرب النسيج الأسري والبناء الفسيولوجي للفرد. فالغياب السيكولوجي والعدوى الانفعالية السلبية يثبتان أن تكلفة الإخلال بهذا التوازن تُدفع باهظاً من الصحة العقلية والجسدية للعامل كالاحتراق النفسي والأمراض المزمنة، بدروه جعل بحتمية الانهيار إذا لم يتم التدخل.

9. الآليات السيكولوجية والتكتيكات السلوكية لتحقيق التوازن الذاتي :

إن التوازن بين مسارات الحياة لا يُمنح كـ "هبة" من المؤسسات، بل يُنتزع من خلال ممارسة الفرد لـ "الوكالة الذاتية "ويتطلب هذا تفعيل مجموعة من المهارات المعرفية والسلوكية التي تعمل كدروع واقية ضد زحف المهام المهنية نحو المساحة الشخصية، ويمكن تفكيك هذه الآليات إلى ثلاثة مستويات أساسية:

أولاً: الفرز المعرفي وإدارة الأولويات :

إن الإشكالية الكبرى التي يواجهها الفرد المعاصر ليست في نقص الوقت، بل في "العبء المعرفي "الناتج عن العجز عن التمييز بين المهام. وهنا يبرز دور "مصفوفة أيزنهاور" ليس كمجرد جدول زمني، بل كـ أداة للفرز الإدراكي ، ومن منظور علم النفس الإداري، يميل العقل البشري لا شعورياً إلى الانخراط في "المهام العاجلة غير الهامة" لأن إنجازها يفرز جرعات سريعة من الدوبامين، غير أن هذا السلوك يُبقي الفرد في حالة "رد فعل" دائم ، ويعتبر التطبيق الحقيقي لهذه المصفوفة يتطلب وعياً سيكولوجياً حاداً لكسر "طغيان العاجل"، وتوجيه الطاقة الذهنية نحو المربع الأهم: "المهام الهامة غير العاجلة" التخطيط الاستراتيجي، وبناء العلاقات الأسرية، والاعتناء بالصحة، لأن الاستثمار في هذا المربع هو الذي يخفض من مستويات التوتر على المدى الطويل ويمنع الأزمات قبل وقوعها. (**Maslach, C, & Leiter, M , P 2016,P103**)

ثانياً: هندسة الحدود الشخصية والصلابة التوكيدية :

تعتبر القدرة على وضع الحدود من أعقد المهارات النفسية، لأنها تصطدم مباشرة بما يُعرف بـ "قلق الإرضاء والخوف من النبذ الوظيفي، و القدرة على قول "لا" للمهام الإضافية التي تتجاوز الوصف الوظيفي لا تعني التمرد، بل تعكس ما نسميه في علم النفس بـ "السلوك التوكيدي "؛ وهو قدرة الفرد على حماية موارده وقته وطاقته باحترام وحزم، دون عدوانية أو خضوع، والفرد الذي يعجز عن رسم محيطه السيكولوجي يتحول إلى مستودع لتفريغ مهام الآخرين، وتأسيس هذه الحدود يتطلب بناء "تقدير ذاتي" متين، يدرك من خلاله الفرد أن قيمته كإنسان لا تُستمد حصرياً من مدى استجابته لمطالب العمل، وأن التضحية الدائمة بالوقت العائلي من أجل إرضاء الإدارة هي استراتيجية خاسرة تؤدي حتماً إلى الاحتراق، قول "لا" لتدخل العمل في وقت الراحة هو في جوهره قول "نعم" للصحة العقلية والالتزام الأسري .

(**Westman, M. 2001 ,P722**)

ثالثاً: الانفصال الإدراكي والتعافي النشط :

يعتبر هذا التكتيك هو الأهم في عصر الرقمنة، ويعد مغادرة مبنى الشركة لم تعد تعني مغادرة العمل، فطالما بقي العقل يجتر أحداث اليوم الوظيفي ، فإن الجسد سيبقى تحت تأثير هرمونات التوتر. يشير مصطلح "الانفصال النفسي" إلى قدرة الفرد على إغلاق "الحلقات المعرفية المفتوحة "وهو ما يُعرف في علم النفس بـ تأثير زيجارنيكZeigarnik Effect ، حيث يظل العقل منشغلاً بالمهام غير المكتملة، ولتحقيق هذا ، يجب ممارسة "اليقظة الذهنية" كتقنية لإرساء العقل في اللحظة الراهنة ويتطلب هذا ابتكار "طقوس عبور" شخصية؛ مثل تغيير الملابس فور العودة للمنزل، وترك هاتف العمل مغلقاً في غرفة أخرى، وممارسة رياضة تأملية. (**Sapolsky, R. M ,2004 ,P144**)

نستنتج أن الملاذ الأول للحفاظ على البقاء النفسي في بيئات العمل الضاغطة هو امتلاك الفرد لوكالته الذاتية. هذا يتحقق عبر تنمية الصلابة التوكيدية الشجاعة في قول لا ، ممارسة الانفصال الإدراكي عن هموم العمل داخل المنزل، والفرز الدقيق للأولويات، بما يعني أن التوازن هو ممارسة يومية واعية وقرار شخصي يحتاج إلى مجهود معرفي وسلوكي مستمر.

10. الاستراتيجيات والسياسات الداعمة للتوازن :

إن انتقال المؤسسات من مجرد "التنظير" بأهمية التوازن إلى "المأسسة الفعالة" له، يتطلب إعادة هندسة جذرية لبيئة العمل وقوانينها، وتتجسد هذه المأسسة عبر حزمة من السياسات الجوهرية، أبرزها:

أ- هندسة المرونة الزمكانية :

لا تعني المرونة هنا مجرد التساهل الإداري، بل هي تحول استراتيجي من فلسفة "إدارة الحضور الجسدي " لفلسفة "إدارة النتائج والأهداف، وتأخذ المرونة مسارين متوازيين:

- **المرونة الزمنية:** وتتمثل في منح الفرد استقلالية في تحديد أوقات الذروة الإنتاجية لديه ساعات البدء والانصراف، بحيث يتيح له التوفيق بين "ساعته البيولوجية" والتزاماته العائلية كتوصيل الأبناء للمدارس، دون الإخلال بإجمالي الساعات التعاقدية.
- **المرونة المكانية** :كسر احتكار "المكتب التقليدي" لمفهوم العمل، و أثبتت هذه الاستراتيجية فعاليتها في تقليص "الوقت المهدور" في التنقلات، وتقليل الاحتكاك بمسببات التوتر البيئي الازدحام، بحيث يوفر طاقة عصبية هائلة يعيد الفرد استثمارها في جودة مخرجاته المهنية وفي تفاعله الأسري.

(**Gajendran, R. S, & Harrison, D. A, 2007 ,P1527**)

ب- أسبوع العمل المضغوط :

تعتمد هذه السياسة على مبدأ "التكثيف الإيقاعي للعمل"؛ حيث يتم إنجاز النصاب الأسبوعي للساعات مثلاً **40 ساعة** في أربعة أيام بدلاً من خمسة.

تكمن القيمة السيكولوجية لهذه الاستراتيجية في ما يُعرف بـ "كتل التعافي الممتدة "فمنح الفرد عطلة نهاية أسبوع من ثلاثة أيام متصلة يضمن له انقطاعاً حقيقياً ومستداماً عن البيئة الضاغطة، ، يسمح للجهاز العصبي بالترميم الكامل، ويقلل من ظاهرة "كآبة مساء الأحد"، غير أن تطبيقها يستوجب حذراً إدارياً لتجنب "الاحتراق اليومي" الناتج عن إطالة ساعات العمل في الأيام الأربعة.

(**Baltes, B. B. Briggs,1999,P155**)

ج- المظلة الرعائية وبرامج الاحتواء النفسي :

تُمثل هذه السياسات انتقالاً نوعياً نحو "الرعاية الأبوية المؤسسية الحديثة"، حيث تعترف المنظمة بكيان الفرد كإنسان يحمل أعباءً اجتماعية ونفسية، وذلك عبر آليتين:

- **توطين المرافق الداعمة** :مثل إنشاء دور حضانة داخل مقار العمل، هذه الخطوة لا توفر المال والوقت فحسب، بل تعالج جذرياً "قلق الانفصال" و"صراع الأدوار" لدى الأمهات والآباء العاملين، بحيث يرفع من مستويات التركيز والولاء التنظيمي.
- **برامج مساعدة الفردين:** وهي وحدات سرية ومهنية تقدم استشارات نفسية، قانونية، ومالية للفرد، ويعد تبني هذه البرامج يعكس وعياً إدارياً بأن "الهموم الشخصية" هي معوقات إنتاجية كامنة، وأن التدخل المبكر لعلاجها عبر أخصائيين أرخص بكثير من تحمل تكاليف الأخطاء المهنية و التسرب الوظيفي الناتج عن الانهيار النفسي للفرد.

(**Casper. W. J. &.Buffardi, L. C ,2004,P395**)

تخلص الباحثة إلى أن الحلول الجذرية لإشكالية صراع الأدوار تتطلب انتقال المؤسسات من عقلية تسيير الحضور الجسدي إلى فلسفة إدارة النتائج والأهداف، وتستنتج أن المأسسة الحقيقية لسياسات التوازن، عبر إقرار المرونة الزمكانية الحقيقية وتوفير المظلات الرعائية وبرامج الاحتواء النفسي، ليست منحة أو تنازلا من الإدارة، بل هي إعادة هيكلة ضرورية لضمان استدامة الرأسمال البشري وتعزيز ولائه التنظيمي.

خلاصة الفصل:

تأسيساً على ما سلف طرحه نخلص إلى أن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ليس حالة سكونية ، بل هو مسار "ديناميكي" مستمر، ومحاولة واعية للتوفيق بين مطالبات متنافسة في عالم سريع التغير، وقد أثبتت الأدبيات والدراسات المستعرضة أن الحدود بين عالمي العمل والأسرة هي حدود "نفاذة"، وأن انسكاب المشاعر والضغوط بينهما حتمية سيكولوجية لا يمكن تجاهلها.

وقد تجلى بوضوح أن اختلال هذا التوازن لم يعد مشكلة فردية يعاني منها الموظف بصمت، بل هو "مهدد استراتيجي" يتآكل معه رأس المال البشري للمؤسسات، فغياب التوازن يفرز سلسلة من التداعيات المدمرة، تبدأ بالاستنزاف العاطفي والاحتراق النفسي للفرد، وتمتد لتشمل التصدع الأسري والغياب السيكولوجي، لتنعكس في النهاية على المؤسسة في شكل تراجع في الإنتاجية، وتسرب للكفاءات، وتكاليف باهظة ناجمة عن الأمراض السيكوسوماتية.

بناءً على ذلك، يؤكد هذا الفصل على حقيقة جوهرية :**إن تحقيق التوازن هو مسؤولية مشتركة لا تتجزأ،** فمن جهة، يُطالب الفرد بممارسة "وكالته الذاتية" عبر هندسة حدوده النفسية، ورفع صلابته التوكيدية القدرة على قول "لا"، وإدارة أولوياته بوعي يضمن له التعافي النشط والانفصال الإدراكي عن ضغوط المهنة، بل يقع على عاتق المؤسسات عبء الانتقال من الخطاب التنظيمي الاستعراضي إلى "المأسسة الفعالة" لسياسات التوازن، من خلال تبني أنماط القيادة الداعمة، وإقرار المرونة الزمكانية، وتوفير المظلة الرعائية وبرامج الاحتواء النفسي.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الرضا الوظيفي
2. أهمية الرضا الوظيفي
3. أهداف دراسة الرضا الوظيفي
4. نظريات الرضا الوظيفي
5. العوامل المؤثرة على الرضا
6. أساليب قياس الرضا الوظيفي
7. عوائق الرضا الوظيفي
8. العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر العنصر البشري الركيزة الجوهرية والمحرك الأساسي لفاعلية المنظمات المعاصرة، إذ لم ينظر إليه كأداة تنفيذية فحسب، بل كأصل استراتيجي تتوقف كفاءة الأداء المؤسسي على مدى استقراره النفسي وتوافقه المهني.

وقد احتل مفهوم الرضا الوظيفي مكانة مركزية في أدبيات علم النفس التنظيمي والإدارة السلوكية، كونه يمثل المرآة العاكسة لطبيعة العلاقة الجدلية بين الفرد وبيئته العمليّة.

وعليه فدراسة الرضا الوظيفي تتجاوز الرصد السطحي لمشاعر العاملين، لتغوص في أعماق الاستجابات الوجدانية والإدراكية التي يشكلها الفرد تجاه حزمة من المتغيرات المادية، والمعنوية، والبيئية.

ويمثل الفصل النظري على ماهية الرضا الوظيفي من خلال تفكيك مفاهيمه وتتبع تطوره في الفكر الإداري، مع استعراض الأطر النظرية والمفسرة له، بدءاً من نظريات المحتوى التي ركزت على الاحتياجات الإنسانية، وثولا إلى نظريات العمليات التي حللت التوقعات والقيم.

كما يسعى الفصل إلى استجلاء العوامل المؤثرة في الرضا، ومعوقاته، وصولا إلى ربطه بأحد أهم التحديات المعاصرة في بيئة العمل وهو "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية"، بوصفه متغيرا هاما في صياغة جودة الحياة الوظيفية الشاملة.

1. مفهوم الرضا الوظيفي:

- **مفهوم الرضا:**

لغة، الرضا يعني أن الشخص يجد العمل مناسبا له، ويهتم به، ويحب ما يفعله.

(محمد سعيد سلطان، 2004، ص 149– 195)

من الناحية الإصطلاحية، يعرف الرضا على أنه الحب الذي يشعر به الفرد تجاه جوانب معينة من عمله، أكثر من الجوانب التي لا يحبها. **(عائشة مصطفى المناوي، 1998، ص 122)**

- **تعريف الرضا الوظيفي:**

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يتحقق فيها توازن بين الفرد وعمله، حيث يجد الفرد نفسه جزءًا لا يتجزأ من عمله، ويتفاعل مع بيئة العمل من خلال طموحاته ورغبته في النمو.

(أحمد صقر عاشور، 1983، ص 53)

يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والراحة تجاه العمل نفسه وبيئة العمل.

(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، ص 211–212)

يُعتبر الرضا الوظيفي أيضًا مجموعة من الظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يشعر بالرضا عن عمله.

(مؤيد سعيد سالم، 2001، ص 354)

–وتعرف الطالبة:

أن الرضا الوظيفي يتجاوز كونه مجرد استجابة عاطفية سطحية تجاه العمل، ليمثل حالة من التوافق السيكولوجي والمهني العميق، والمحصلة التقييم الذاتي المستمر الذي يجريه الفرد لمدى تطابق توقعاته، وطموحاته، ومؤهلاته مع واقع بيئة العمل وما توفره من إشباع فعلي لاحتياجاته المادية والمعنوية، بما يجعله مفهوما متغيرا ومرتبطا بمدى إدراك الفرد لقيمة عمله.

2. أهمية الرضا الوظيفي:

يشكل الرضا الوظيفي عنصرا تنظيميا، بحيث يعكس الاستجابة الوجدانية والإدراكية للعنصر البشري بمختلف مستوياته الإدارية والتشغيلية تجاه طبيعة مهامه والبيئة التنظيمية الحاضنة له، وتتجلى الأهمية البالغة لبلوغ مستويات متقدمة من الرضا الوظيفي من خلال انعكاساته المباشرة على المخرجات السلوكية والفردية، والتي يمكن تأطيرها في الأبعاد التالية:

- **الحد من الظواهر السلبية في بيئة العمل** :يسهم الرضا الوظيفي في الارتقاء بمستوى الروح المعنوية للمورد البشري، ، والحد من ظاهرة الغياب المتكرر، وخفض حجم التظلمات، فضلاً عن ذلك، يمارس الرضا دورا وقائيا في تحجيم حدة الصراعات التنظيمية، سواء تلك التي تنشأ أفقياً بين زملاء العمل، أو عمودياً بين المرؤوسين والقيادات الإدارية.
- **تعميق مستويات الولاء والالتزام التنظيمي** :يعتبر الرضا الوظيفي مُحدِّداً أساسياً لتعزيز ارتباط الفرد بمنظمته، حيث يتبلور هذا الارتباط في صورة "التزام تنظيمي" قوي يتقاطع مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، هذا التماهي بين الفرد وبيئة عمله يُشكل ركيزة أساسية لرفع مستوى الأداء المؤسسي وضمان الفعالية التنظيمية واستدامتها.
- **تحقيق التوافق النفسي** :يمتد أثر الرضا ليتجاوز النسق التنظيمي، ليحقق للعامل حالة من التوازن النفسي والاندماج الاجتماعي؛ ، ونظراً لكون النجاح الوظيفي يُمثل معياراً أساسياً للتقييم المجتمعي للفرد، فإن الرضا المهني ينسحب أثره إيجابياً على جودة الحياة الشاملة للموظف، بما يعزز من استقراره الأسري وتكيّفه الاجتماعي الخارجي (**فرج، 2000، ص. 220**)

ونستنتج أن الرضا الوظيفي يمثل متغيرا حتميا لضمان الاستدامة التنظيمية والصحة النفسية للفرد على حد سواء، فهو يعمل كصمام أمان يحد من السلوكيات الانسحابية كالغياب ودوران العملويؤسس لثقافة الالتزام والولاء التنظيمي، بينما يلعب دورا محوريا في تحقيق الاتزان النفسي للموظف، والذي يمتد أثره الإيجابي ليحسن جودة حياته الأسرية والمجتمعية ككل.

3. أهداف دراسة الرضا الوظيفي :

يمكن تقسيم هذه الأهداف إلى محورين رئيسيين :الأهداف التنظيمية والأهداف الفردية.

أولاً: الأهداف التنظيمية لصالح المؤسسة:

هذه هي الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من خلال قياس مستوى رضا موظفيها:

- **خفض معدل دوران العمل الاستبقاء:** فهم أسباب عدم الرضا التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل، والعمل على معالجتها للاحتفاظ بالكفاءات وتقليل تكاليف التوظيف والتدريب.
- **زيادة الإنتاجية والكفاءة** :إثبتت الدراسات وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، فالموظف الراضي يكون أكثر التزاماً وإنتاجية.
- **تحسين جودة الخدمات** :الموظف الراضي يعكس رضاه على تعامله مع العملاء الداخليين زملائه والخارجيين العملاء، بما ينعكس إيجابا على سمعة المؤسسة.
- **تقليل حالات التغيب والتأخير** :يعتبر ارتفاع نسبة الغياب مؤشراً على انخفاض الروح المعنوية. تساعد دراسة الرضا في تحديد المسببات الرئيسية للغياب.
- **تقييم فعالية السياسات والإجراءات** :قياس مدى تقبل الموظفين للسياسات الداخلية نظام الحوافز، ساعات العمل، بيئة العمل لتعديلها بما يتناسب مع احتياجاتهم.
- **تعزيز الولاء والانتماء** :بناء ثقافة تنظيمية قوية يشعر فيها الموظف بأنه جزء من نجاح المنظمة

ثانيا: الأهداف الفردية والإنسانية :

تهدف هذه الدراسات إلى تحسين تجربة الفرد داخل بيئة العمل:

- **تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية** :دراسة العوامل التي تسبب ضغوطا نفسية يؤدي إلى تداخل العمل مع الحياة الخاصة.
- **تلبية الاحتياجات المادية والمعنوية** :معرفة ما إذا كان الموظف يشعر بأن تعويضاته مادية كانت أم معنوية مثل التقدير عادلة مقارنة بمجهوده.

- **توفير بيئة عمل آمنة وداعمة** :قياس مستوى الأمان الجسدي والنفسي، ومدى وجود عدالة تنظيمية وتكافؤ فرص في الترقيات.
- **تطوير المسار الوظيفي** :فهم تطلعات الموظفين نحو التطور والتدريب، والعمل على وضع خطط واضحة للتدرج الوظيفي.

وسنتلخص أن القياس المستمر لظاهرة الرضا الوظيفي ليس ترفا إداريا، بل هو أداة تشخيصية واستراتيجية ذات أبعاد ثلاثية تنظيمية، فردية، وبحثية، فهو بمثابة مؤشر إنذار مبكر يمكن الإدارة من استشراف مكامن الخلل في بيئة العمل وتصحيحها استباقيا، فضلا عن كونه وسيلة لضمان تلبية الاحتياجات الإنسانية للموظف وتحقيق العدالة التنظيمية بقرارات مبنية على بيانات موضوعية.

ثالثا: أهداف بحثية واستراتيجية

- **التشخيص المبكر للمشكلات** :تعمل دراسة الرضا ك "فحص دوري" للمنظمة، حيث تكشف عن المشكلات الخفية مثل مشاكل مع المشرف المباشر، أو ضعف التواصل قبل أن تتفاقم.
- **صنع القرارات المبنية على بيانات** :توفير بيانات موضوعية للإدارة العليا لاتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة بدلاً من الاعتماد على الانطباعات الشخصية.
- **المقارنة المرجعية** :مقارنة مستوى الرضا في المنظمة مع منظمات أخرى في نفس القطاع لتحديد نقاط القوة والضعف التنافسية. (**الشرايدة، 2010، ص65**)

ومن هنا نلاحظ أن الأهداف

4. نظريات الرضا الوظيفي:

- **نظرية تدرج الحاجات:**

تأثر "أبراهام ماسلو ***Abraham maslow*** "بمدخل العلاقات الإنسانية ، الذي يعتمد على استخدام الأساليب السلوكية في الإدارة، وقدم نظريته لتدرج الحاجات سنة **1940** ، التي تنص على الإنسان لديه عدد من الحاجات والرغبات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها بشكل دائم ، والعناصر التالية توضح نظرية تدرج الحاجات لماسلو . (**رواية حسن؛ 2004، ص113 –117**)

- تحقيق الذات
- الاحترام والتقدير
- الحاجة للانتماء
- حاجة الأمن
- الحاجات الفيزيولوجية

- **هرم تدرج الحاجات لماسلو** :

وتشمل الحاجات التي رتبها "ماسلو"في الهرم فيما يلي:

- **الحاجات الفيزيولوجية** :وهي الحاجات الأساسية في التدرج الهرمي وتشمل الحاجة إلى الطعام ،الماء، النوم...الخ ،وفي المنظمة تعد أسهل الحاجات التي يمكن إشباعها من خلال توفير الأجور المناسبة ، توفير وحدات سكنية للعاملين.....الخ
- **حاجات الأمن** :وتشمل رغبة الفرد في السلامة و الأمن وتجنب القلق والتوتر وعلى مستوى المنظمة قد تمثل عدم إقالة العمال ،الحماية من التصرفات التعسفية للمشرفين ،مختلف وسائل الأمن الصناعي ، نظام التأمين والمعاشات...الخ
- **الحاجة إلى الانتماء** :وهي من الحاجات الإجتماعية وتشمل الحاجة إلى الود وإقامة الصداقة والقبول من طرف الأفراد وعلى مستوى المنظمة ، قد تظهر من خلال علاقات الصداقة مع جماعات العمل والانضمام إلى نوادي المنظمة.
- **الحاجة إلى الإحترام والتقدير** :وتشمل رغبة الفرد في إحتلال مركز اجتماعي هام، إحترام الأخرين له، الشعور بالثقة والرغبة في الحصول على السلطة والقوة ، وفي المنظمة قد تظهر من خلال المسميات الوظيفية، نظام الترقية والمكافآت ، خطابات الشكر والتقدير...الخ
- **الحاجة إلى تحقيق الذات** : وتمثل رغبة الفرد في إستخدام قدراته ومهاراته في تحقيق إنجاز عالي ، وعلى مستوى المنظمة قد تكون في وظيفة تمثل التحدي لقدرات الفرد.

والقاعدة الأساسية لهذه النظرية هو أن الفرد كلما أشبع حاجة ما كلما قلت أهميتها وتبدأ الحاجة التي تليها في الهرم بالظهور كمصدر اساسي لسلوك ودافعية الفرد في تحقيق الرضا مع الأخذ في الاعتبار تجدد الحاجات والإشباع النسبي لها ، ما يدفع الفرد إلى العودة مرة أخرى لإشباعها .

نظرية العاملين لهرزبرج herzberg s'two factor theory :

قام "فريدريك هرزبرج " بناءا على دراسة أجراها بتطوير نظرية سماها نظرية العاملين ، حيث إستطاع أن يميز بين مجموعتين من العوامل، عوامل مرتبطة بالعمل نفسه أو بالوظيفة، وعوامل مرتبطة بمحيط العمل أو محيط الوظيفة.

المجموعة الأولى: وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو ما يطلق عليها العوامل الدافعة أي تلك العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية ، وتؤدي إلى الرضا الوظيفي وتتشابه مع الحاجات في المستويات العليا لهرم ماسلو وترتبط بمحتوى العمل أو بالوظيفة ،وقد قام بحصرها في النقاط الأتية:

- القدرة على إنجاز العمل.
- وضوح مسؤولية الفرد عن عمله وعن عمل الأخرين.
- الحصول على تقدير واحترام الأخرين.
- فرص الترقية والتقدم في العمل.
- أداء عمل ذو قيمة وأهمية للمنظمة.

المجموعة الثانية :العوامل المرتبطة بمحيط العمل او ما يطلق عليه العوامل الوقائية، والتي يشكل توفرها منع لحالة عدم الرضا ، ونقص الحماس في العمل ، ولكن في نفس الوقت توفرها لا يعني بالضرورة حصول حالة الرضا، وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم ماسلو، وتشمل الاتي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقة بين الفرد والرؤساء في العمل.
- العلاقة بين الفرد وزملاؤه.
- نمط القيادة والإشراف وسياسات المنظمة وأساليب إدارتها.

وقد لاقت هذه النظرية قبولا كبيرا لدى أوساط الباحثين ، وحتى لدى المنظمات خصوصا أنها تلفت الانتباه إلى قضية هامة وهي تصميم وإعادة تصميم الوظائف الإثراء الوظيفي، ولم تعمل هذه النظرية على قياس درجات الرضا وعدم الرضا وإنما قياس كيفي لحالة رضا وعدم رضا.

(صادق محمد عنيفي ؛1981، ص294)

- **نظرية x و" y لدغولاس ماكريغور MC.GREGOL : "**

قدم العالم "دوغلاس ماكريغور" وجهة نظره الخاصة بطبيعة البشر، حيث قام بإختبار إفتراضات أساسية من السلوك البشري ، كما قدم نظريتين مختلفتين للطبيعة البشرية سماها نظرية **x** و **y** ،وأن هاتين النظريتين يبينان مستوى الدافعية والإنجاز لدى العاملين.

- **نظرية إكس : x** هذه النظرية تقوم على مجموعة من الإفتراضات أهمها:
  - الإنسان بطبعه كسول لا يحب العمل
  - الإنسان خامل لا يريد تحمل مسؤولية في العمل
  - يفضل الفرد دائما أن يجد شخصا يقوده ويوجهه ويشرح له ما يعمل.
  - العقاب أو التهديد بالعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان إلى العمل
  - لابد من الرقابة الشديدة والدقيقة على الإنسان لكي يعمل
  - الأجر والمزايا المادية الأخرى هي أهم حوافز العمل.

وعلى أساس هذه الافتراضات اتخذت الإدارة التقليدية الخطط والأساليب الملائمة لإدارة الجهد البشري ، وجعلت التهديد والإشراف المحكم على العاملين وسائلها، وهذه السياسة وضعت لتناسب افتراضات ظالمة في سلوك الأفراد أثبت العلوم الاجتماعية بطلانها، ونفت تلك الصفات التي تم إلصاقها بالبشرية، وجاءت بأن هذه صفات البشر الموروثة، ولا من طبائعه، بل إنها إهدار لما تنتجه الإدارة من خطط دفاعية ضد افتراضات خاطئة في السلوك البشري.

ومن هنا فإن العمالة المؤقتة كأفراد إذا افترضنا ذلك ، فسوف يؤثر على مشاعرهم كبشر وبالتالي على سلوكياتهم ومدى انتمائهم للعمل بل وللمؤسسة التي يعملون بها ويصبحون أدوات معطلة للعمل ،وهذا

عكس ما يريد الوصول إليه وهو أن يصبح هؤلاء أداة قوية في العمل ويستفاد من طاقتهم وأفكارهم ، بما يعود بالنفع عليهم وعلى الأنساق الأخرى التي يتعاملون معها.

- **نظرية أي :Y**

هذه النظرية إلى جانب إيمانها بدوافع العمل وحاجات العاملين فإنها تحاول تقديم إفتراضات أخرى تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني وهذه الإفتراضات:

- إن الجهد الجسمي والعقلي الذي يبذله العامل في عمله هو شيء طبيعي.
- إن الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب ليست الوسيلة الوحيدة التي تدفع العاملين لبذل الجهد من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية ، إذ أن العامل سوف يقوم بممارسة الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي من أجل إنجاز الأهداف التي إلتزم بها.
- إن العنصر البشري يعرف كيف يبحث عن المسؤولية
- يعمل الإنسان أملا في الحصول على المكافآت ، لا خوفا من العقاب وإن كان أهم مكافآت الفرد تتمثل في الرضا الشخصي ، وإشباع حاجة تحقيق الذات.

وبالنظر إلى هذه النظرية Y ، والإفترضات التي قامت عليها مع فئة العمالة المؤقتة نجد أنها مناسبة أكثر من النظرية السابقة X ، وذلك لأن النظرية Y ترى أن الأفراد يحبون العمل ويرغبون في المسؤولية وإيجاد نوع من الإبداع والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي ، وهذه الإفتراضات تجعل من العمالة المؤقتة نسق يسعى إلى تحقيق ذاته وتحقيق الأهداف المتفق عليها ، وأكثر إنتماء للعمل والمؤسسة ، وهذا له توابعه الإيجابية الكثيرة على العامل و المؤسسة بل على المجتمع كله .

(محمد قاسم القريوتي ؛ 2009 ،ص68)

- **نظرية التوقع :**

لقد وضع هذه النظرية "فكتور فروم ***Victor H.vroom*** "في منتصف الستينات من القرن العشرين ، ومنذ ذلك الوقت لقيت هذه النظرية رواجا بين الأبحاث ، وقد طورها في أواخر الستينات مفكرون بارزون أمثال "بورتر ***Lyman w.porter***"، و"إدوارد لولر. ***Edward F.Lawler*** "

وتقوم هذه النظرية على أساس إفتراض أن الإنسان يجري مجموعة من العمليات الذهنية :"التفكير..."،والتي ترى أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي يحصل عليها الفرد أو شعوره وإعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد والعلاقة المدركة بين الجهد والأداء والحافز المستلم مقابل الأداء بمعنى أن الدافع للعمل، هو عبارة عن تقدير إحتمالي لمقدار ما يحصل عليه من منفعة ومقدار ما كان يتوقع الحصول عليه نتيجة لأدائه، وبعبارة أخرى ترتكز نظرية التوقع على ثلاثة ركائز مهمة وهي:

الجاذبية للمنفعة : وهي مدى الأهمية التي يعطيها العاملين للنواتج المحتملة أو المكافأة التي يحققها في عمله، وهي تتمثل في الحاجة الغير مشبعة.

الإرتباط بين الأداء والمكافأة : وهي درجة إعتقاد الأفراد العاملين بأن مستوى أدائهم سوف يؤدي إلى تحقيق الأداء.

الإرتباط بين الجهد والأداء :وهي الإحتمال المدرك للعاملين ،بأن الجهد المبذول سيؤدي إلى تحقيق الأداء.

وتفترض نظرية التوقع الأتية:

- ✓ يمتلك الأفراد حاجات مختلفة لذلك فهم يختلفون فيما بينهم في تقييم النتائج.
- ✓ يختار الأفراد الخيارات المدركة الواعية ،إذا ما تعين عليهم الإختيار بين بدائل تصرف مختلفة.
- ✓ يختار الأفراد بين بدائلها التصرف على أساس توقعاتهم الخاصة بإحتمال تحقيق أي من هذه البدائل للنتيجة المرغوبة. (**محمد صالح الحناوي ، 1998 ،ص80**)

- **نظرية القيمة :**

تعتبر نظرية القيمة التي قدمها "إدوين لوك ***Edwin loucke*** "عام 1976 من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ، ويؤكد أن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة للفرد ، كلما كان راضيا عن عمله ، فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يتحصل عليه فعلا ، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها.

ويشير "لوك" في نظريته إلى أن درجة رضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحددها ثلاثة أبعاد هي:

- ✓ مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.
- ✓ مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.
- ✓ أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

والنقد الموجه لهذه النظرية أنها إعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلا ،فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله ، وشعوره بالرضا عند إنجاز المهام الموكلة إليه ....الخ. وكأن ما يحركه إلا العوائد، وما يشعره بالرضا إلا وجود تساوي بين ما يريد وما يحصل عليه فعلا أو ما يتحصل عليه أكبر من ما يريد، ويقول "ادوين لوك" ، أن كل عنصر يكون ذو قيمة وأهمية كبيرة للموظف، فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي.

(محمد سعيد سلطان،ن، ت ، ص 201)

من خلال المقاربات النظرية المتعددة ماسلو، هرزبرج، ماكريغور، فروم، ولوك، تستنتج الباحثة أن السلوك الإنساني داخل المنظمة هو ظاهرة شديدة التعقيد لا يمكن تفسيرها بمتغير أحادي، فالرضا يتشكل عبر شبكة متداخلة تبدأ بإشباع الحاجات الأساسية، وتمر بتوفير العوامل الدافعة كالإنجاز والمسؤولية، وتنتهي بالتوافق الدقيق بين الجهد المبذول وتوقعات الموظف لقيمة العوائد التي سيحصل عليها.

5. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تقسم العوامل المؤثرة على الرضا حسب مصدرها، إلى عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة وأخرى ذاتية متعلقة أساسا بطبيعة العامل نفسه.

أولاً: العوامل التنظيمية:

أ. نظام العوائد:

تمثل العوائد كافة أنواع الحاجات المادية و المعنوية التي توفرها المؤسسة لتحقيق درجات من الإشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في تأدية مهامهم ليشعر العامل بالرضا إذا كانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد ثابت ضمن توفرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل ، وأهمها:

- ✓ **الأجر**: إذا إعتمد على الربط بين الرضا وإشباع الحاجات خاصة الفيزيولوجية ، فإن هذا العامل ضروري جدا لتحقيق الرضا، ومهما يكن المنطلق فإنه لا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل، وكأنه الإعتراف بما قدمه.

- ✓ **الحوافز:** هي مجموعة من العوامل الخارجية المقدمة من المنظمة والقادرة على إثارة القوى الفعلية الحركية المنتجة في الفرد والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته باتجاه مستوى معين من الأداء، ويتفق الجميع على أن الحوافز تشكل أحد أهم المتغيرات المستقلة للرضا والدافعية والأداء، كما تؤثر على سلوك العاملين بوجه عام وليس على رضا فحسب.
- ✓ **الترقية:** لفرص الترقية علاقة قوية بالرضا إذ أنها ترتبط بزيادة المرتب كإعتراف من الإدارة بالجهد المبذول والإلتزام ، كما أن توفير الترقية يعد الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل ، إذ تشير بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا الوظيفي.

(أحمد صقر عاشور؛2005، ص148)

ب. السياسات التسييرية:

- ✓ **نمط الإشراف** : يعتبر نمط الإشراف كعائد للعمال يدخل ضمن العوائد النفسية التي تؤثر على سلوكهم والذي لا يقل أهمية عن العوائد المالية ، إن نمط الإشراف يعكس طريقة معاملة المسؤولين لمرؤوسهم وكيفية التأثير عليهم بغية الوصول إلى الأهداف التنظيمية.
- ✓ **قيم وأهداف المنظمة:** كلما شعر الفرد في أي منظمة أنه يعمل من أجل أهداف ذات قيمة أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك أثر لا يمكن إنكاره على رضاه لأنه يشعر في هذه الحالة بأنه يعمل من أجل شيء يستحق الجهد والعرق.
- ✓ **سياسة المنظمة** : وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعقيه فكلما كانت هذه السياسة تتصف بالمرونة ،التكامل، الإستقرار، وتوافر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا الوظيفي.

(محمد سعيد سلطان ؛2003،ص235.)

ج .ظروف العمل:

- ✓ **ظروف العمل المادية** : عندما تتلاءم الظروف المادية مع وضعيات العمل تؤدي إلى إحساس العامل بالإرتياح النفسي والرضا الوظيفي ، أي أن الظروف المادية لها تأثير على العامل وسلوكه إزاء عدة عوامل الإضاءة ، الحرارة ،التهوية ، الضوضاء ، النظافة ، وسائل العمل ....وغيرها.
- ✓ **الظروف الإجتماعية جماعة العمل** : أهمية الجماعات وتأثيرها على سلوك الأفراد بصفة عامة وعلى رضاهم بصفة خاصة ، حيث يؤثر عمل جماعات العمل على أداء والعلاقات الشخصية والإتصالات والدافعية وهي كلها ذات علاقة متعدية بالرضا الوظيفي. (**عفيفي، عبد الهادي؛2003، ص203**)
- ✓ **محتوى العمل**: يقصد بمحتوى العمل مضمون المهام الموكلة للعمال في المنظمة ، ولهذا المضمون أثر نفسي على العامل ،و هو ما أشار إليه هريزبرغ في ابحاثه ،كما اقترح حلول تالية:

– **الإثراء الوظيفي**: بمعنى يفترض على المديرين زيادة عدد المهام التي يؤديها العامل وكذلك درجة سيطرة الفرد على مايؤديه من مهام مع إستبعاد بعض نواحي الرقابة على الوظيفة وتفويض متزايد من سلطة للعاملين.

– **التكبير الوظيفي**: بإعتبار أن الفرض الأساسي لشعور الأفراد بالإحباط وعدم الرضا عما يؤدونه من عمل هو أداء نفس العمل كل يوم ، فإن التكبير الوظيفي قد استخدم لزيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها الفرد في مجال عمله.

– **التدوير الوظيفي** : يتضمن التدوير الوظيفي تحريك العاملين بشكل منتظم من وظيفة إلى أخرى ،ويستعمل هذا المدخل خاصة في أغراض التدريب وزيادة مهارة ومرونة الأفراد في أداء العمل.

(جمال الدين محمد المرسي؛2002، ص66)

د.ساعات العمل برنامج العمل :

للتفضيلات الساعية للعمل أثرا بالغ الأهمية على رضا العاملين وإن كانت مدة العمل متفق عليها لأن الأفراد يختلفون في إختيار الوقت المفضل لهم للعمل .منهم من يفضل العمل نهاراً، ومن يفضله ليلاً ، ومنهم

من يميل للعمل بها، ولا بد من إدخال فترات راحة كإجراء للحفاظ على نمط جيدا للأداء ذلك لما لها من تأثير إيجابي على الفرد نفسياً وعضوياً . (**جلال إبراهيم العبد؛ 2003 ،ص163، 166**)

ثانياً: العوامل الذاتية:

أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد ، فهناك أناس بطبائعهم وشخصياتهم أقرب إلى الرضا أو الإستياء ،ومن أهم هذه المسببات مايلي:

أ. **إحترام الذات** : كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للإعتدال بالرأي وإحترام الذات والعلو في قيمتها وقدرها كلما كان أقرب إلى الرضا الوظيفي ، أما اولئك الأشخاص الذين يشعرون بإنتقاص في قيمتهم وقدرهم فإنهم عادة ما يكونون أقرب إلى عدم رضا عن وظائفهم .

(**أحمد صقر عاشور؛2005، ص157**)

ب. **تحمل الضغوط** : كلما كان الفرد أكثر تحملا للضغوط في العمل ، وحسن تصرفه في التعامل والتكيف معها ، كلما كان أكثر رضا مقارنة مع غيره ،واما الأفراد الضيقة صدورهم من المشاكل التنظيمية والتفاعلات العمالية ،فإنهم ما يلبثوا أن يفقدوا رضاهم الوظيفي.

ج. **المكانة الإجتماعية للعامل** : أو في السلم الوظيفي تدعم رضاه وتعزز شعوره في حين أن تدهور هذه المكانة غالبا ما يؤدي إلى الاستياء وعدم الرضا.

د. **الرضا العام عن الحياة** : يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم ، أما التعساء في حياتهم وغير راضيين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية ، فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عدم رضا ومشاكل وصراعات تنظيمية . (**أحمد ماهر؛2000، ص243.**)

تستنتج أن صياغة الرضا الوظيفي هي نتاج تفاعل ديناميكي حتمي بين البيئة والذات، فالمنظمة تلعب دورها عبر العوامل التنظيمية كعدالة الأجور، نمط القيادة، ومرونة السياسات، بينما يتدخل التكوين النفسي للموظف كصلابته النفسية، ومستوى تقديره لذاته في كيفية استيعابه لهذه العوامل، وعليه، فإن أي محاولة لرفع الرضا يجب أن تستهدف تحسين ظروف العمل المادية والاعتبار الجانب السيكولوجي للعاملين في آن واحد.

6. أساليب قياس الرضا الوظيفي:

يوجد نوعان من مقاييس الرضا الوظيفي هما:

أ. المقاييس الموضوعية:

في هذا النوع يتم قياس الرضا من خلال الآثار السلوكية مثل :

الغياب وترك الخدمة حيث يغلب على هذا النوع الطابع الموضوعي ويتم استخدام وحدات زمن موضوعية لرصد السلوك فيه ،ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولا تتوفر بيانات تفصيلية تسمح بالتعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير لأسباب العلاج الممكنة.

(مصطفى نجيب شاويش ،1990، ص115)

ب.المقاييس الذاتية:

تقيس الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية ،وذلك عن طريق سؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه جوانب العمل المختلفة ، أو مدى إشباع الذي يحققه العمل.

ويعتبر هذا النوع من المقاييس أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا وعدم الرضا وفي إقتراح جوانب التغيير المطلوبة في البرامج التي تؤثر على متغيرات الرضا . (**أحمد صقر عاشور ،1979، ص405**).

نلخص أن التقييم الدقيق والموثوق لمستوى الرضا الوظيفي يستوجب المزاوجة بين الأساليب، فبينما تقدم المقاييس الموضوعية كرصد معدلات الغياب والاستقالات صورة كمية لنتائج عدم الرضا، تظل المقاييس الذاتية كالاستبيانات والمقابلات الأداة الأعمق القادرة على النفاذ إلى مشاعر العاملين ودوافعهم الحقيقية، بما منح لمنا القدرة على تشخيص "أسباب" الداء وليس فقط تتبع "أعراضه."

7. عوائق الرضا الوظيفي :

هناك العديد من العوائق التي تحد من الوصول الى درجة عالية من الرضا الوظيفي لذا يوجد الكثير من الاشخاص يتحصلون على نتائج سيئة عند اجراء مقاييس الرضا الوظيفي ومن اهم هاته العوائق ما يلي:

أ. الوظيفة اقل من الكفاءة:

يوجد العديد من العمال يشتغلون في مناصب اقل من كفاءتهم وذلك للأسباب التالية:

- لا توجد فرص وظيفية تتلائم مع التعليم الذي تلقوه.
- قد يحصل تغيير في المعلومات التي تحصل عليها العامل في الجامعة او في المراكز التكوينية في الوقت الذي يحصل على منصب عمل بعد فترة زمنية طويلة.
- الاضطرار للعمل في منصب أقل من كفاءته لظروف اقتصادية او اسباب قاهرة.

ب. العمل الروتيني:

بمعنى محتوى العمل قد يمتاز بتكرار النشاطات بصفة دائمة والذي يؤدي الى الشعور بالروتين الذي يخلق شعور العامل بالاستياء وعدم الرضا، وكذلك الحجم الساعي للعمل والظروف المادية والفيزيقية وحتى علاقاته مع زملائه.

ج. الخلاف مع الرئيس:

حيث ان سوء العلاقة بين المشرف والعامل تحد من تحقيق رضاه الوظيفي حيث ان المشرف الذي يتفهم مرؤوسيه ويمدحهم ليخلق جو من الثقة واحترام العمال، وهذا يساهم في تحقيق الرضا والعكس من ذلك يولد حالة من عدم الرضا .

د. التفكير السلبي: ذلك ان الافكار السلبية ملازمة للإنسان في معظم الاوقات خاصة بعض الحالات المرضية وهذا ما يؤدي الى الاحباط وكبح الطموحات التي يسعى الى تحقيقها ولعل من اهم ما يساهم في تكوين هذا التفكير السلبي :

- ظروف العمل الغير المناسبة و تسريح العمال.
- الاعلام والدعاية وتأثيرهما السلبي في وسط العمال.
- سوء اختيار الفرد للمهنة : تكون امكانيات الفرد وقدراته لا تتوافق مع طموحاته.

هـ. ضعف الاجر: يعتبر ضعف الاجر من أهم العوائق في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي ذلك انه يمثل وسيلة لإشباع الحاجات والمتطلبات المختلفة للعامل، كما انه يمثل كذلك رمزا ومؤشرا لمكانة الفرد في المجتمع، لذلك فان ضعف الاجر لا يسمح للعامل بتحقيق رغباته واشباع متطلباته وحاجاته.

(سويدان و العدلوني ، 2003، ص51)

تبلور قناعة علمية بأن انهيار الرضا الوظيفي ينبع غالبا من اتساع "الفجوات التنظيمية والنفسية"؛ سواء كانت فجوة بين كفاءة الفرد وطبيعة المهام الروتينية الموكلة إليه بما يولد الإحباط، فجوة علائقية وتواصلية مع القيادة، فجوة مادية تتمثل في ضعف العوائد، و لا تعطل الإنتاجية فحسب، بل تزرع التفكير السلبي الذي يدمر دافعية الفرد ويؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.

8. العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية

أثبتت الدراسات الميدانية وجود **علاقة ارتباطية إيجابية قوية** بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي، ففي دراسة أُجريت على موظفي شركات الصناعة في بينانغ ماليزيا شملت 300 موظف، تبين أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية كان له تأثير معنوي على الرضا الوظيفي$p=0.036$ ، بل فاق في أهميته عوامل مثل التعويضات والأمن الوظيفي في بعض الفئات.

(**Rushindra Raj**, **Forbis Ahamed**,**2024**)

أظهرت دراسة أخرى أُجريت في السعودية على 106 من موظفي المستوى التنفيذي في القطاع الخاص أن **التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُنبئ بالرضا الوظيفي بشكل إيجابي،** حيث أظهر تحليل الانحدار أن تحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة يؤدي إلى زيادة ملحوظة في مستويات الرضا الوظيفي.

(**Nabila Qadri**,**2024**,**p07**)

كشفت دراسة أوسع شملت 748 موظفًا في المديرية العامة للضرائب بإندونيسيا أن الرضا الوظيفي شكل دورا وسيطا في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والأداء الوظيفي، فالموظفون الذين يتمتعون بتوازن أفضل بين العمل والحياة كانوا أكثر رضا وظيفيًا، وهذا الرضا انعكس إيجابًا على أدائهم.

(**Doni Darwin**,**2025**,**p84**)

توصلت دراسة أجريت على موظفي "Open Your Mind Indonesia" إلى أن **التوازن بين العمل والحياة وجودة حياة العمل يؤثران بشكل إيجابي ومعنوي على الرضا الوظيفي**، وتفسر هذه العلاقة من خلال **Dismas**

(Persada Dewangga Pramudita,2025,p8527)

استنادا إلى الشواهد الإمبريقية، نؤكد وجود علاقة تكاملية وتأثير سببي متبادل بين التوازن والرضا الوظيفي. إن قدرة الموظف على إدارة "صراع الأدوار" بفعالية لا تخفف الإجهاد المهني فحسب، بل تعزز إدراكه الإيجابي لدعم المنظمة ، ومنه نستنتج أن سياسات دعم التوازن كالمرونة وتقليل العبء هي المدخل السيكولوجي والإداري الأنجع لبلوغ مستويات عليا من الرضا الوظيفي، وبناء قوة عمل مستقرة ومنتجة.

جدول رقم (01): الآليات المفسرة لتأثير التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي.

الآلية	الشرح
تقليل الصراع بين الأدوار	عندما يتمكن الموظف من الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة، يقل الصراع النفسي الناتج عن التنافس على الوقت والجهد
خفض الإجهاد الوظيفي	التوازن الجيد يحد من مستويات التوتر والإرهاق المهني، ويزيد من الرضا
تعزيز الدعم التنظيمي	سياسات التوازن تعكس شعور الموظف بأن المنظمة تهتم برفاهيته، ويعزز ولاءه ورضاه

المصدر :(Dismas Persada Dewangga Pramudita,(2025,p8528

خلاصة الفصل

تأسيسا على ما تم استعراضه في هذا الفصل، يمكن القول إن الرضا الوظيفي ليس حالة ساكنة، بل هو نتاج تفاعل معقد ومستمر بين تطلعات الفرد الذاتية وبين ما تقدمه المنظمة من محفزات وظروف بيئية.

وقد بين الفصل النظري أن الرضا الوظيفي يمثل محصّلة لمجموعة من الأبعاد المتداخلة؛ تبدأ من إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمنية، وتمر عبر تحقيق الذات والتقدير الاجتماعي، وصولا إلى الشعور بالعدالة التنظيمية والتوافق مع قيم المؤسسة.

وقد أظهرت المراجعة الأدبية للنظريات الكلاسيكية والحديثة من ماسلو وهرزبرج إلى فيكتور فروم وإدوين لوك أن تفسير الرضا لا يمكن حصره في زاوية واحدة؛ فبينما ركزت بعض الاتجاهات على "محتوى الوظيفة" ذاتها، ذهبت اتجاهات أخرى إلى التركيز على "السياق التنظيمي" وعمليات التوقع والقيمة،كما اتضح أن المحددات التنظيمية كالأجور ونمط القيادة، والمحددات الذاتية كالثبات الانفعالي والرضا العام عن الحياة، تعمل بشكل تكاملي في صياغة مستوى الرضا النهائي.

ولعل من أبرز الاستنتاجات التي خلص إليها هذا الجزء النظري، هو أن الرضا الوظيفي في البيئة المعاصرة لم يعد مرتبطا فقط بما يحدث داخل أسوار المنظمة، بل أصبح مرتبطا إرتباطا وثيقا بقدرة الفرد على إحداث "توازن حيوي" بين التزاماته المهنية وحياته الشخصية، فكلما نجحت المنظمة في تبني سياسات تدعم هذا التوازن، تعززت مستويات الولاء والالتزام التنظيمي، وانخفضت حدة الصراعات النفسية والمهنية.

القسم الثاني:

الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة
4. أداوت الدراسة
5. الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة
6. الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
7. حدود الدراسة .

تمهيد :

لا تقتصر البحث العلمي على الجانب النظري فقط وانما الى الجانب الميداني الذي يعطي للبحث أكثر مصداقية، حيث تعتبر الاجراءات المنهجية من الخطوات التي تخضع لها كل دراسة علمية، اذ يتضمن عذا الفصل اجراءات الدراسة الميدانية والتي تتمحور حول: المنهج، المجتمع وعينة البحث أدواته، خصائصه السيكو مترية المكونة من الصدق والثبات، بالإضافة الى الأساليب الاحصائية المستعملة لتحليل النتائج، وفي الأخير الحدود الزمنية والمكانية للدراسة.

1. منهج الدراسة :

يعتبر المنهج هو الطريقة الرئيسية التي يسلكها الباحث أثناء جمعه لمعطيات الدراسة التي سنختبر بها فروضه موظفا مجموعة من أدوات والتصاميم التي تناسب خصوصيات هذه الطريقة .

انطلاقا من هذا التعريف المبدئي ومن موضوع الدراسة الذي يهدف الى كشف عن العلاقة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية و بالرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية ،فان المنهج الأنسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي ،والذي اعتمدت عليه بأسلوب تحليلي لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية .

ويعرفه (**المشوخي ،2002**)تعريف شاملا للمنهج الوصفي فيقول " يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويغبر عنها كيفيا أو كميا ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظاهر الخرى".

كما أشار (**المغربي ،2002**) أيضا الى أن أهم أهداف المنهج الوصفي تتخلص فيما يلي :

- الكشف عن الظاهرة المدروسة .
- جمع المعلومات حقيقة ومفصلة لظاهرة موجودة فعلا في مجتمع .
- تحديد المشكلات الموجودة أو توضيح بعض الظواهر .
- ايجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة .
- تفسير الظاهرة بتوضيح السباب الحقيقية وراء تلك الظاهرة ومحاولة ايجاد الحلول المناسبة لها .
- ويركز المنهج الوصفي على أرقام الاحصائية في تفسير الظاهرة .
- وقد تم الاعتماد في درستنا على المنهج الوصفي ،وهذا لملائمه للكشف عن العلاقة بين التوازن الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم.

2.مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة الكلي (**223**) أستاذة ، وذلك من خلال السنة الدراسية (**2026/2025**).

جدول رقم (02) يوضح توزيع مجتمع البحث :

الرقم	اسم المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
	الابتدائيات		
1	ابتدائية الشهيد بن الضب قدور	10	%9.61
2	ابتدائية الشهيد الأمير عبد القادر	12	%11.53
3	ابتدائية الشهيد لحرش بن مبارك	19	%18.26
4	ابتدائية الشهيد بن دكن غبد القادر	12	%11.53
5	ابتدائية الشهيد أحمد بضياف	14	%13.46
6	ابتدائية الشهيد مصيطفى سعودي	10	%9.51
7	ابتدائية الشهيد زهواني عمر	06	%5.76
8	ابتدائية المجمع المدرسي الشهيد الزواوي بوحفص	21	%20.19
	الا جمالية	104	%100
	المتوسطات		
1	متوسطة الشهيد نواصر ابراهيم	23	%33.33
2	متوسطة المجاهد هروبني محمد	16	%23.18
3	متوسطة الشهيد طرباقو قدور	30	%43.47
	الاجمالية	69	%100
	الثانويات		
1	ثانوية الشهيد رزاق الزيغم	25	%16
2	ثانوية 5 جويلية	25	%16
	الاجمالي	50	%32
	المجموع الكلي	223	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على وثائق المؤسسة

يستحوذ الطور الابتدائي على الحصة الأكبر من مجتمع الدراسة بـ (**104**) أستاذة موزعات على ثماني مؤسسات تربوية، وهو ما يقارب نصف مجتمع البحث الإجمالي، ويعكس الهرم الطبيعي لقطاع التربية الذي يتميز بقاعدة واسعة في التعليم الابتدائي.

وفي قراءة تفصيلية لهذا الطور، نلاحظ تباينا في الكثافة العددية للأستاذات بين المدارس، حيث يتصدر المجمع المدرسي الشهيد الزواوي بوحفص الترتيب بـ (**21**) أستاذة بنسبة تفوق (**20**)بالمائة من إجمالي أستاذات الابتدائي، بينما تسجل ابتدائية الشهيد زهواني عمر أقل تعداد بـ (**06**) أستاذات، وهذا التفاوت يعود غالبا للكثافة السكانية في الأحياء التي تتواجد بها هذه المدارس وحجم الاستيعاب لكل مؤسسة.

يأتي الطور المتوسط في المرتبة الثانية من حيث الكثافة العددية، حيث يضم (**69**) أستاذة يعملن في ثلاث متوسطات، ويلاحظ هنا تمركز ملحوظ في متوسطة الشهيد طرباقو قدور التي تضم (**30**) أستاذة بنسبة تتجاوز (**43**) بالمائة من إجمالي عاملات هذا الطور، تليها متوسطة الشهيد نواصر ابراهيم بـ (**23**) أستاذة، ثم متوسطة المجاهد هروبني محمد بـ (**16**)أستاذة. هذا التوزيع يعطي للدراسة عينة ممثلة لخصائص مرحلة التعليم المتوسط التي تتطلب جهدا بيداغوجيا وسيكولوجيا مختلفا للتعامل مع فئة المراهقين.

يمثل الطور الثانوي (**50**)أستاذة موزعات بالتساوي التام بين ثانوية الشهيد رزاق الزيغم وثانوية 5 جويلية بـ (**25**) أستاذة لكل منهما، وهذا التوازن الدقيق يمنح نتائج الدراسة استقرارا وموضوعية عند قياس استجابات أستاذات هذا الطور، اللواتي يواجهن ضغوطا من نوع خاص ترتبط عادة بالتحضير لامتحانات البكالوريا المصيرية وتكثيف المناهج.

تكتسي الهيكلة الشاملة لمجتمع البحث أهمية منهجية وعلمية بالغة لدراسة موضوع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وعلاقته بالرضا الوظيفي، فالتنوع في إدراج الأطوار التعليمية الثلاثة يسمح للباحثة بقياس التباينات في مستويات الضغط المزدوج والرضا بناء على طبيعة المرحلة التعليمية؛ فالمجهود العاطفي والجسدي المبذول مع أطفال الابتدائي يختلف في طبيعته عن الجهد المعرفي والتوجيهي المطلوب في الطورين المتوسط والثانوي. وبذلك، فإن شمولية مجتمع الدراسة لـ (**223**) أستاذة يضمن تنوعا في البيانات المجمعة، ويمنح النتائج التي سيتم التوصل إليها مصداقية وقابلية أكبر للتعميم على المستوى المحلي للمنطقة.

3.عينة الدراسة :

كما ذكر " (**أبو علام " 2014**) ان كثير من الباحثين يلجؤون دائما الى القيام بما يسمى بالدراسة الاستطلاعية والتي تجري على عدد محدود من الأفراد وذلك قبل الاستقرار على خطة البحث وتنقيدها ، ويتوقع الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية أن يحقق الهداف التالية :

- التيقن من جدوى اجراء الدراسة التي يرغب الباحث القيام بها ، والتحقيق ما اذا كان الموضوع قابلا للدراسة.
- تعمل الدراسة الاستطلاعية على تزويد الباحث بنظرة أولية حول مدى صلاحية الفرضيات البحثية التي يريد اختبارها ،وهذا يعطي له الفرصة لإجراء تعديلات مناسبة عليها ان استلزام الأمر.

تمكن الدراسة الاستطلاعية الباحث من معرفة قدرة الأدوات البحثية التي سيعتمد عليها في عملية قياس متغيرات الدراسة .

- يمكن الباحث من ايجاد الحلول المناسبة للمشكلات والعقبات المتوقع ظهورها عند اجراء الدراسة الأصلية ، وهذا ما يوفر له الجهد والوقت عند اجرائها . (**الزهري ،2017،ص 427**)

وتتخذ الدراسات الاستطلاعية أشكالا عدة وفقا لطبيعة الدراسة، وهدف الدراسة ، وافراد الدراسة، والوضع الراهن لمعرفة الباحث ، كما يمكن استخدام اكثر من شكل من أشكال الدراسات الاستطلاعية ونذكرها على النحو التالي :

✓ **الرجوع الى الدراسات السابقة :**

يتضمن هذا النوع من التحليل المعطيات المتاحة والمنشورة سابقا بهدف جمع البيانات.

✓ **اجراء مقابلات مع خبراء في الميدان :**

يتضمن هذا النوع اجراء مقابلات مع خبراء لديهم معرفة حول ميدان الدراسة.

✓ **اجراء دراسات ميدانية :**

يتضمن هذا النوع اجراء دراسات ميدانية ملائمة لموضوع بحثه بغرض جمع المعطيات.

(**سارنتاكورس ،2017،ص269**)

1.3.عينة الدراسة الاستطلاعية :

أجريت دراستنا الحالية في مرحلة الاستطلاعية عن طريق اجراء دراسة ميدانية على أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية ، حيث بلغت عينة الدراسة (**50**) أستاذة.

جدول توزيع العينة الاستطلاعية :

جدول رقم: (03) يوضح توزيع العينة الاستطلاعية.

المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوية الشهيد رزاق زيغم	16	%32
ثانوية 5 جويلة	16	%32
متوسطة الشهيد طرباقو قدور	18	%36
المجموع	50	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على وثائق المؤسسة

يظهر الجدول رقم (**03**) :التوزيع الإحصائي لأفراد العينة الاستطلاعية التي اعتمدت عليها الباحثة في المرحلة التمهيدية والميدانية للدراسة، وقد شملت العينة (**50**)أستاذة تم اختيارهن من ثلاث مؤسسات تربوية بمدينة زلفانة، ويمكن تسجيل القراءات المنهجية الآتية:

- نلاحظ من خلال معطيات الجدول وجود تقارب وتوازن مقصود في توزيع أفراد العينة على المؤسسات الثلاث المستهدفة، حيث شاركت (**18**) أستاذة من متوسطة الشهيد طرباقو قدور بنسبة بلغت (**36**) بالمائة من إجمالي العينة الاستطلاعية، في حين توزعت النسبة المتبقية بالتساوي التام بين ثانوية الشهيد رزاق الزيغم وثانوية 5 جويلية بـ (**16**) أستاذة وبنسبة (**32**)بالمائة لكل ثانوية، و قد منح رؤية مبدئية متقاربة حول استجابات الأستاذات في الطورين المتوسط والثانوي.
- يعتبر حجم هذه العينة الاستطلاعية والمقدر بـ (50) مفردة حجما كافيا ومناسبا جدا من الناحية المنهجية والإحصائية لخدمة أهداف هذه المرحلة، فالغرض الأساسي من هذه الخطوة ليس تعميم

النتائج، بل تجريب أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان على عينة مصغرة ومشابهة للمجتمع الأصلي، وذلك بهدف التأكد من مدى وضوح العبارات للمبحوثات، وخلوها من الغموض، بالإضافة لإستغلال هذه البيانات لحساب المعاملات الإحصائية السيكومترية الضرورية مثل معاملات الصدق والثبات.

- يلاحظ تركيز الباحثة في هذه المرحلة الاستطلاعية على أستاذات الطورين المتوسط والثانوي دون الطور الابتدائي، وهو خيار منهجي مبرر يهدف إلى فحص الأداة في بيئة عمل تتميز بضغوط نوعية تتعلق بالتحضير للامتحانات الرسمية وكثافة المناهج، بما يساعد في الكشف عن أي ثغرات في مقياسي التوازن والرضا الوظيفي وتداركها بالتعديل والحذف قبل الشروع في التوزيع النهائي لأداة الدراسة على العينة الأساسية الشاملة لكافة الأطوار.

2.3 عينة الدراسة الأساسية :

حيث يعرفها "موريس أنجرس" أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث ، كما أنها ذلك الجزء من المجتمع الي تجري اختبارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا .

في اختبارنا لعينة الدراسة الأساسية ثم الاعتماد على أسلوب المعاينات ألا وهي العينة العشوائية الطبقية ،ويقصد بها تقسيم أفراد مجتمع البحث لفيئات طبقا لخصائص معينة شريطة أن يكون هناك فرق فعلي بين الفئات .

(بنت أحمد القحطاني بن صحيان الضحيان، د، س، ص445)

حيث تم تقسيم عناصر مجتمع الدراسة البالغ عدده (**223**) كما يلي:

- عينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من (**50**) أستاذة .

-عينة الدراسة الأساسية المكونة من (144)أستاذة.

وهي تعد الخطوة الثانية بعد الدراسة الاستطلاعية وفيها تبدأ الطالبة دراستها الفعلية، حيث تم توزيع الاستبيان على العينة الأساسية، والبالغ عددهم (144) أستاذة.

وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (04): يوضح توزيع العينة الاساسية حسب الابتدائيات والمتوسطات والثانويات بمدينة زلفانة ولاية غرداية :

الرقم	اسم المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
	الابتدائيات		
1	ابتدائية الشهيد بن الضب قدور	06	%9
2	ابتدائية الشهيد الأمير عبد القادر	08	%12
3	ابتدائية الشهيد لحرش بن مبارك	12	%18
4	ابتدائية الشهيد بن دكن عبد القادر	08	%12
5	ابتدائية الشهيد أحمد بضياف	09	%13
6	ابتدائية الشهيد مصيطفى سعودي	06	%9
7	ابتدائية الشهيد زهواني عمر	04	%6
8	ابتدائية المجمع المدرسي الشهيد الزواوي بوحفص	14	%21
	الا جمالي	67	%100
	المتوسطات		
1	متوسطة الشهيد نواصر إبراهيم	15	33.33%
2	متوسطة المجاهد هروبني محمد	10	%22.22
3	متوسطة الشهيد طرباقو قدور	20	%44.44
	الإجمالي	45	%100
	الثانويات		
1	ثانوية الشهيد رزاق الزيغم	16	%50
2	ثانوية 5 جويلية	16	%50
	الإجمالي	32	%100
	المجموع الكلي	144	

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على وثائق المؤسسة

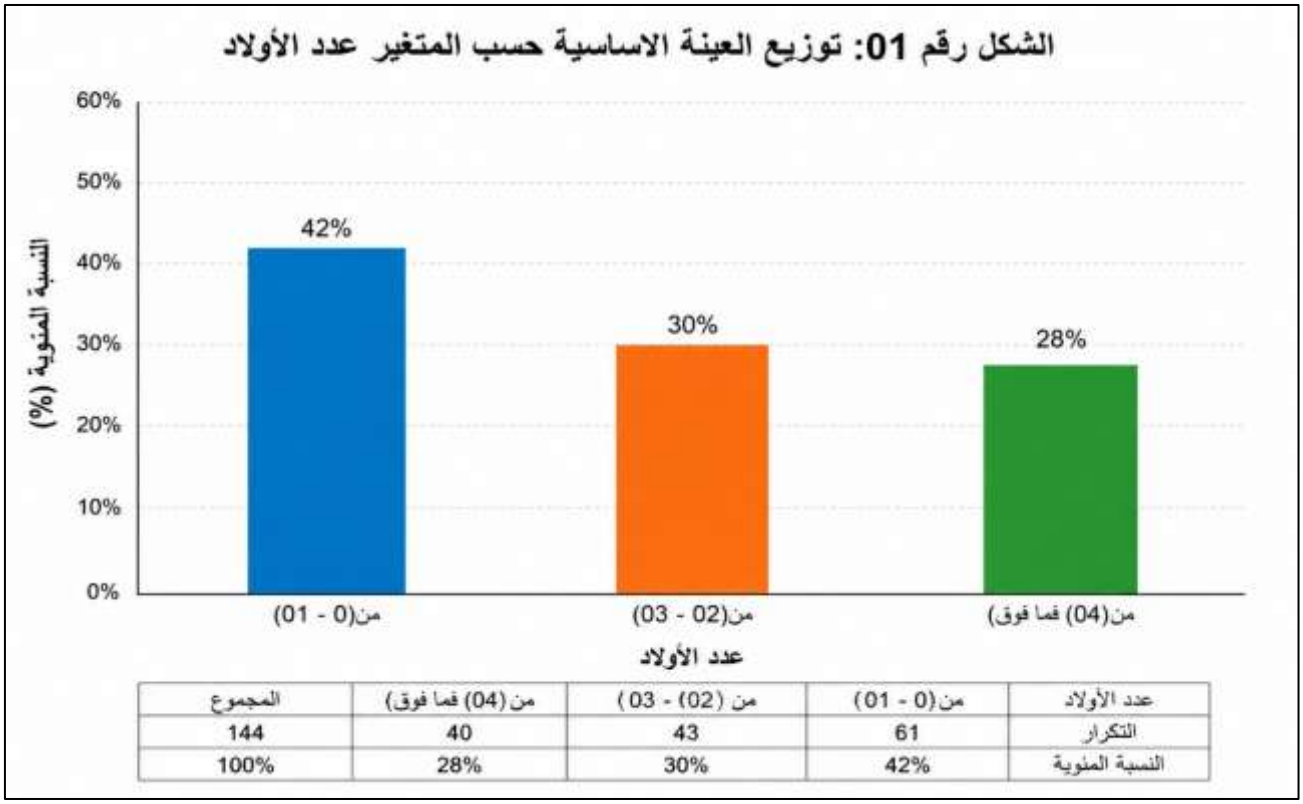
1.3.2 .وصف العينة الدراسة حسب المتغير عدد الأولاد :

وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (05) : يوضح توزيع العينة الاساسية حسب المتغير عدد الأولاد..

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية
من(0 – 01)	61	% 42
من(02– 03)	43	%30
من(04 فما فوق)	40	%28
المجموع	144	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS



ويتضح لنا من خلال الجدول رقم : (05) أن تحليل عينة الدراسة حسب المتغير عدد الأولاد يظهر أن الفئة الغالبة هي فئة التى تتراوح من (0– 01)يمثلون النسبة المرتفعة التى تقدر ب 42 % ، أما فئة التى

تتراوح من (**02–03**) الذين يمثلون النسبة المتوسطة التى تقدر بـ: (**30%**)، في حين أن الفئة التى تتراوح من (**04**)فما فوق يمثلون النسبة المنخفضة التى تفدر بـ : 28%.

2.2.3. وصف عينة الدراسة حسب المتغير الحالة الاجتماعية :

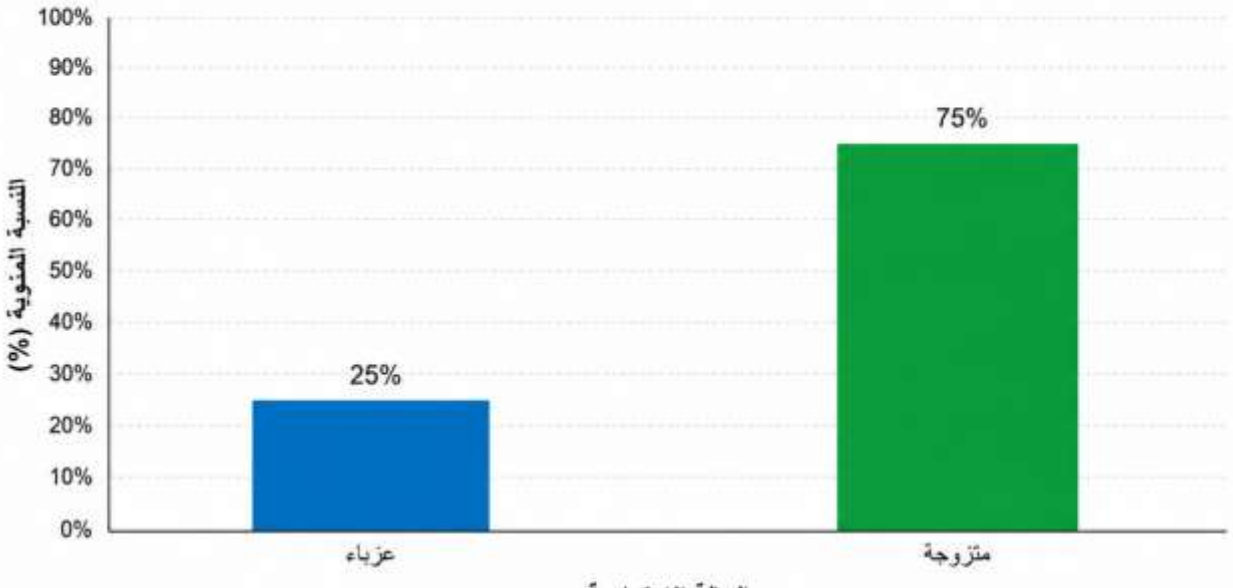
وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (06) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب المتغير الحالة الاجتماعية .

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	36	%25
متزوجة	108	% 75
المجموع	144	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم 02: توزيع العينة الأساسية حسب المتغير الحالة الاجتماعية



الحالة الإجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	36	25%
متزوجة	108	75%
المجموع	**144**	**100%**

ويتضح لنا من خلال الجدول رقم (**06**) أن تحليل عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية يظهر أن الفئة الغالبة على العينة هي فئة المتزوجين ، حيث تبلغ عددهم (**108**) يمثلون النسبة الأكبر وتقدر ب:**75 %**،أما فئة العزبات تبلغ عددهم (**36**) الذين يمثلون النسبة أقل فتقدر ب: **25%** .

3.2.3 وصف عينة الدراسة حسب المتغير سنوات الخبرة المهنية الأقدمية:

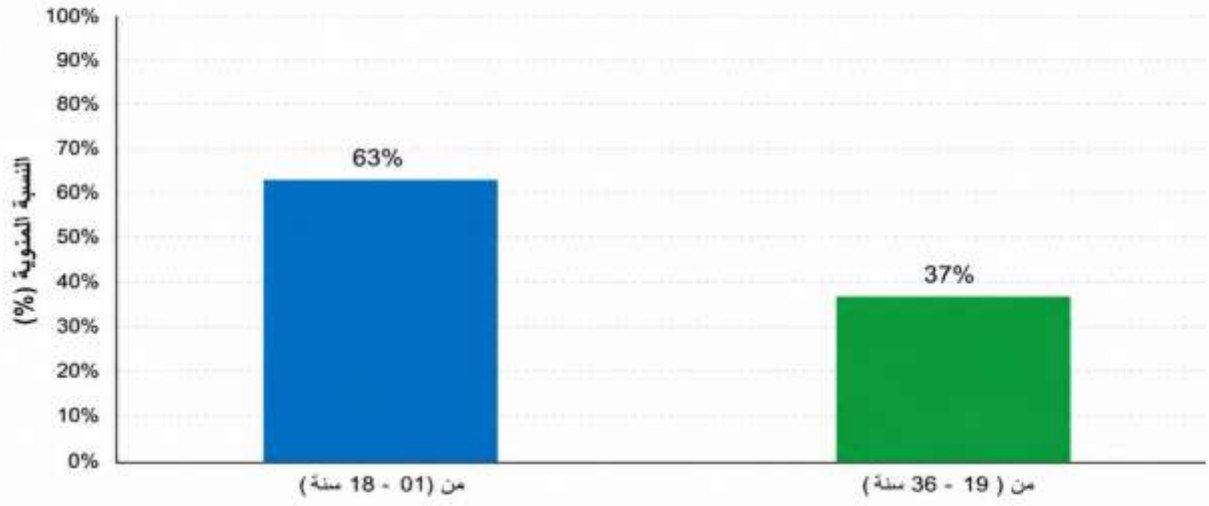
وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (07) يوضح العينة الأساسية حسب المتغير سنوات الخبرة المهنية الأقدمية

سنوات الخبرة الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
من (01–18) سنة	91	%63
من (19– 36) سنة	53	%37
المجموع	144	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (03) يوضح العينة الأساسية حسب المتغير سنوات الخبرة المهنية (الأقدمية)



سنوات الخبرة (الأقدمية)	التكرار	النسبة المئوية
من (01 - 18 سنة)	91	63%
من (19 - 36 سنة)	53	37%
المجموع	144	100%

ويتضح لنا من خلال الجدول رقم (**07**) أن عدد الأستاذات الذين يتراوح خبرتهم بين(**0– 18سنة**)أي حديثي بالقطاع التربية والتعليم يمثلون النسبة الأكبر والتي تقدر بـ : **63%** ، في حين أن الفئة التي تتراوح خبرتهم بين(**19– 35 سنة**) تقدر نسبتهم بـ : **37%** .

4.أداوت الدراسة :

بناءا على طبيعة دراستنا والأهداف المسطرة لتحقيقها ،والمنهج المتبع فيها ، فان الاداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات على مفردات الدراسة هو الاستبيان ، حيث يعرفه : زرواني (**2004**):بأنه نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه للفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع مشكلة أو موقف .

(**بريخة ،2022،ص46**)

1.4. استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية :

2.4. مرحلة بناء الاستبيان :

بعد الاطلاع على أدبيات البحث من الناحية النظرية وكذلك التطبيقية من دراسات السابقة في مجال التوازن بين الحياة المهنية والشخصية واستنادا على نتائج الدراسة الاستطلاعية ثم بناء استبيان التوازن بين الحياه المهنية والشخصية وهذا بالرجوع كذلك الى مجموعة من الاستبيانات والمقاييس التي كانت قريبة من الموضوع وهي مثل مقياس **دراسة لقمان بوخدوني** (**2024**)**بعنوان** جودة الحياة الوظيفية من منظور التوازن بين العمل والحياة الشخصية وكذلك مقياس **دراسة سوق وأخرون** (**2021**)بعنوان أثر التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي ،ومقياس **دراسة لعرابة، وصيد** (**2023**) بعنوان أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي، واطلاع **دراسة أماني عبد الرحمن الشيراوي** (**2014**) بعنوان التوازن بين العمل والحياة الشخصية وعلاقته بالرضا عن الحياة، وبالإضافة الى **توجيهات الأستاذة المشرفة** ، حيث توصلنا الى بناء استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية الذي يتكون من(**35**) عبارة في صورته النهائية موزعة على ثلاثة أبعاد كما يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم (08) يوضح توزيع الفقرات على المقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

الأبعاد	الفقرات الموجبة
التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي	.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1

التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية	23.22.21.20.19.18.17.16.15.14.13.12
التوازن النفسي والانفعالي	35.34.33.32.31.30.29.28.27.26.25.24

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على الإستبيان

وطريقة الاجابة تكون بوضع علامة **X** في الخانة المناسبة حسب البدائل دائما ، غالبا ،احيانا ،نادرا ، أبدا حيث تقدر الأوزان المعطاة لبدائل الاجابة كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (09): يوضح تكميم بدائل الاجابة

اتجاه العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
العبارات الموجبة	05	04	03	02	01

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على الإستبيان

3.4. استبيان الرضا الوظيفي :

تم الاعتماد على الاستبيان الرضا الوظيفي للباحثة **سحر صالح عبد الرحمن التويجري** (**2019**)الذي يتكون من (**36**)عبارة موزعة على ستة أبعاد كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (10) يوضح توزيع أبعاد الرضا الوظيفي .

الابعاد	الفقرات الموجبة
التقدير والاحترام الذات	6.5.4.3.2.1
المسؤلية والانتماء	12.11.10.9.8.7
طبيعة العمل	19.18.17.16.15.14.13
التفاعل الاداري والمهني	25.25.24.23.22.21
التفاعل الاجتماعي	33.32.31.30.29.28.27
الأجور والمكافات	36.35.34

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على الإستبيان

وطريقة الاجابة تكون بوضع علامة **X** في الخانة المناسبة حسب البدائل دائما ، غالبا ،احيانا ،نادرا ، أبدا حيث تقدر الأوزان المعطاة لبدائل الاجابة كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم: (11) يوضح بدائل الاجابة الاستبيان الرضا الوظيفي

العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
العبارات الموجبة	05	04	03	02	01

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على الإستبيان

5.الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة

5.1. الصدق :

تعريف جلفورد (1954) : الصدق هو تحديد لمعامل الارتباط بين الاختبار وبعض مقاييس أو محكات الأداء في المواقف الحياة.

ولقد اعتمدنا في هذا البحث على حساب الصدق بالطرق التالية :

الصدق الظاهري، صدق البناء، صدق الاتساق الداخلي، الصدق الذاتي.

أ–الصدق الظاهري:

للتأكيد من الصدق الظاهري للاستبيان قامت الطالبة بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين والبالغ عددهم خمسة ومنه أربعة **04** في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسير موارد البشرية وواحد **01** من تخصص علم النفس التربوي وذلك لإبداء آرائهم حول مدى وضوح كل عبارة من عبارات الاستبيان ،ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومن حيث الصياغة اللغوية ومدى ملاءمته البعد الذي تنتمي اليه ،ومدى ملائمة البدائل للفقرات ، ومدى وضوح التعليمات حتى تتناسب مع أساتذة قطاع التربية والتعليم للأطوار الثلاثة (**ابتدائي –متوسط –ثانوي**) فضلا عن ادخال أي تعديلات او اضافات على العبارات التي تحتاج الى ذلك ،أو حذف غير المناسب منها.

وفي ضوء الاقتراحات التي ابداها الأساتذة المحكمون يتم تفريغ تقديراتهم لكل بند وتحويلها الى نسب مئوية ،وذلك بتقسيم عدد المحكمين الذين وافقوا على صلاحية البند على العدد الكلي للمحكمين وضرب الناتج في **100** ويتم الابقاء على الفقرات التي أجمعوا عليها بنسبة **80%** تقريبا

(حمزة معمري،2014،ص 151)

الجدول رقم (12) : يوضح نتائج تحكيم الاستبيان وأبعاد التوازن بين الحياة المهنية والشخصية .

رقم العبارة	العبـارات	نسبة الاتفاق
1	أتمكن من إنجاز كافة مهام التحضير والتصحيح داخل المؤسسة دون الحاجة لنقلها إلى المنزل.	%80
2	أجد وقتاً كافياً لممارسة هواياتي وأنشطتي الترفيهية بعد انتهاء الدوام المدرسي	%80
3	أضطر للتنازل عن وقت راحتي في عطلة نهاية الأسبوع لإكمال المتطلبات المدرسية	%60
4	أنجح في وضع فواصل زمنية صارمة بين ساعات العمل وساعات تواجدي مع الأسرة	%100
5	يستحوذ التفكير في تحضير الدروس على جزء كبير من وقت فراغي	%80
6	أشعر أن الدوام المدرسي يترك لي مساحة زمنية كافية للاهتمام بصحتي البدنية	%100
7	أضطر للبقاء في المؤسسة ساعات إضافية لإنهاء المهام الإدارية و التربوية	%80
8	أجد صعوبة في جدولة مواعيدي الشخصية بسبب تذبذب الجدول الزمني المدرسي	%100
9	أخصص وقتاً نوعياً للجلوس مع عائلتي يومياً دون أي مقاطعات مهنية	%80
10	نادرا ما أضطر للعمل في أوقات مخصصة لعائلتي	%80
11	أستطيع اكمال مسؤولياتي المهنية دون الحاجة للعمل الاضافي في المنزل	%80
12	تمنعني الالتزامات المدرسية من حضور المناسبات العائلية المهمة	%80
13	أستطيع الوفاء بمتطلباتي الأسرية بكفاءة	%60
14	يبدي أفراد أسرتي استياءهم من تقصيري في واجباتي تجاههم	%100
15	أضطر لتأجيل التزاماتي الاجتماعية لتلبية مواعيد تسليم الملفات البيداغوجية	%100
16	أشعر بصراع بين دوري كأستاذ ودوري كعضو فعال داخل أسرتي	%100
17	أقوم بزيارة أقارب بانتظام دون أن يؤثر ذلك على أدائي المهني	%100
18	يتفهم المحيطون بي طبيعة التزاماتي المهنية ويقدمون الدعم اللازم لي	%100

19	لا أستطيع التركيز في عملي بسبب المشاكل الأسرية	%100
20	تؤثر الأعباء المالية المرتبطة بالعمل شراء وسائل تعليمية، طباعة على ميزانية التزاماتي الشخصية	%100
21	. نادرا ما يؤثر ضغوط العمل على رعاية شؤوني الشخصية	%60
22	أجد صعوبة في التوفيق بين رعاية أبنائي ومتطلبات الحضور اليومي للمدرسة	%60
23	تفرض عليّ مهنة التعليم التزامات أخلاقية ومجتمعية تقيد حريتي في التصرف خارج المدرسة	%60
24	أشعر بالقدرة على عزل تفكيري عن مشاكل التلاميذ بمجرد خروجي من باب المؤسسة."	%100
25	ينعكس التوتر الناتج عن ضبط القسم والتعامل مع التلاميذ سلباً على تعاملي مع أفراد أسرتي.	%80
26	تسبب لي المشاكل الشخصية شتاتاً ذهنياً يؤثر على أدائي داخل الفصل الدراسي	%80
27	أعاني من قلق استباقي ليلة بداية أسبوع العمل	%80
28	أستمتع بقضاء إجازاتي المدرسية دون الشعور بالذنب والقلق تجاه المهام المؤجلة	%80
29	أشعر باستنزاف نفسي شديد في نهاية اليوم الدراسي	%80
30	تساعدني بيئة العمل في المؤسسة على الشعور بالاستقرار النفسي	%80
31	أفقد أعصابي بسرعة في المنزل نتيجة الضغط النفسي المتراكم من العمل التربوي	%80
32	أشعر بالطاقة الإيجابية عند الذهاب للعمل	%80
33	أتمكن من التحكم في انفعالاتي حتى في فترات الضغط المهني	%100
34	أمتلك القدرة على استعادة توازني النفسي بسهولة بعد يوم عمل متعب	%100
35	أميل الى الغزلة عند نهاية كل أسبوع	%100

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على معطيات الإستبيان

نلاحظمن الجدول رقم (12) معطيات إحصائية بالغة الأهمية تتعلق بمدى اتفاق السادة الخبراء والمحكمين على العبارات الخمس والثلاثين المصممة لقياس البعد المستقل في الدراسة والمتمثل في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى الأستاذات، وتعد إجراء منهجيا حاسما للتأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى

لأداة القياس قبل النزول الميداني، ومن خلال الفحص الدقيق لنسب الاتفاق يمكن تسجيل الملاحظات التحليلية الآتية:

- يتضح من خلال البيانات أن قسما كبيرا من العبارات قد حاز على نسبة اتفاق تامة بلغت 100 بالمائة، وشملت هذه النسبة عبارات تقيس أبعادا حساسة وجوهرية مثل القدرة على وضع فواصل زمنية، وتأثير الأعباء المالية للعمل على الميزانية الشخصية، والقدرة على استعادة التوازن النفسي، ويعكس هذا الإجماع التام من قبل المحكمين دقة الصياغة اللغوية لهذه العبارات، وارتباطها الوثيق والمباشر بالواقع المهني والاجتماعي المعاش للأستاذة الجزائرية، وخلوها من أي غموض أو ازدواجية في المعنى.
- سجلت الغالبية العظمى من العبارات المتبقية نسبة اتفاق بلغت 80 بالمائة، وهي نسبة مرتفعة جدا ومقبولة إحصائيا ومنهجيا، وقد تمركزت هذه العبارات حول قياس الامتداد السيكولوجي والزمني للعمل نحو المنزل، مثل نقل مهام التحضير والتصحيح، والشعور بالاستنزاف النفسي نهاية اليوم الدراسي، وفقدان الأعصاب نتيجة الضغط المتراكم، وتشير هذه النسبة إلى أن العبارات صالحة للقياس مع احتمالية إجراء الباحثة لتعديلات طفيفة على مستوى الصياغة بناء على توجيهات الخبراء لزيادة وضوحها للمبحوثات.
- سجلت فئة قليلة جدا من العبارات نسبة اتفاق بلغت 60 بالمائة، وهي تمثل الحد الأدنى للقبول المنهجي في تحكيم الاستبيانات، وشملت عبارات تخص التنازل عن وقت الراحة في نهاية الأسبوع، وصعوبة التوفيق بين رعاية الأبناء والدوام، والالتزامات المجتمعية المقيدة للتصرفات، ويدل حصول هذه العبارات على هذه النسبة على أنها خضعت لمراجعة وتعديل جوهري من قبل الباحثة لتصويب مسارها وضمان دلالتها القياسية وتجنب تداخلها مع أبعاد أخرى.
- من الناحية النوعية يلاحظ أن العبارات المحكمة قد غطت الظاهرة من كافة زواياها، حيث تدرجت من قياس الصراع الزمني إلى قياس الصراع الإدراكي والانفعالي، وهو ما يبرز وعي الباحثة بتعقيدات مهنة التعليم وتداخلها العضوي مع الدور الأسري للمرأة.

بناء على ما سبق نستنتج أن أداة القياس المتمثلة في محور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تتمتع بدرجة عالية وموثوقة من الصدق والمشروعية العلمية، حيث أن جميع العبارات تجاوزت أو ساوت نسبة القبول المنهجي المحددة عادة بـ 60 أو 70 بالمائة، وهذا مؤشر إيجابي يؤكد صلاحية الاستبيان للتطبيق الميداني على

العينة الأساسية للدراسة، وقدرته على جمع بيانات دقيقة تعكس الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة بعيدا عن التحيز أو القصور في القياس. وفي الجدول التالي: يوضح بعض البنود المعدلة .

الجدول رقم: (13) يوضح العبارات المعدلة :

رقم البند	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
13	أستطيع الوفاء بمتطلباتي الأسرية بكفاءة	أستطيع التزام بمتطلباتي الأسرية
21	نادرا ما يؤثر ضغوط العمل على رعاية شؤوني الشخصية	. تؤثر ضغوط العمل على رعاية شؤوني الشخصية
26	تسبب لي المشاكل الشخصية شتاتاً ذهنياً يؤثر على أدائي داخل الفصل الدراسي	تسبب لي المشاكل الشخصية تشتت ذهنياً يؤثر على أدائي داخل الفصل الدراسي

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على معطيات الإستبيان

يظهر الجدول رقم:(13) جملة التعديلات المنهجية واللغوية التي أجرتها الباحثة على بعض عبارات مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وذلك استجابة لتوجيهات وملاحظات السادة الخبراء والمحكمين، وتكتسي هذه الخطوة أهمية بالغة في بناء أدوات القياس السيكولوجية والاجتماعية، إذ تضمن تحويل العبارات من مستواها العام إلى مستوى قياسي دقيق ومفهوم للمبحوثات، ومن خلال تتبع طبيعة هذه التعديلات يمكن تسجيل القراءات الآتية:

- في العبارة رقم: (13) تم تغيير الصياغة من أستطيع الوفاء بمتطلباتي الأسرية بكفاءة إلى أستطيع التزام بمتطلباتي الأسرية، يعكس هذا التعديل وعيا منهجيا بضرورة تجنب المصطلحات التي تحمل أحكاما قيمية وتقييمية ككلمة بكفاءة، والتي قد تدفع الأستاذة المبحوثة لتقديم إجابة مثالية لتجنب الشعور بالتقصير أو الذنب الأسري، فالصياغة المعدلة تركز على السلوك الفعلي المتمثل في الالتزام متجردة من الحكم على جودة هذا الالتزام.

- شهدت العبارة رقم **21** تغييرا جوهريا في بنيتها، حيث تم حذف العبارة الظرفية نادرا ما لتصبح العبارة تؤثر ضغوط العمل على رعاية شؤوني الشخصية بشكل مباشر وإقراري، ويهدف هذا التعديل السيكومتري إلى تسهيل عملية القياس، لأن العبارات المنفية غالبا ما تسبب إرباكا معرفيا للمبحوث عند محاولة مطابقتها مع بدائل الاستجابة المتدرجة في مقياس ليكرت، وبالتالي فإن الصياغة المباشرة والموجبة تضمن الحصول على إجابات دقيقة لا تحتمل التأويل الخاطئ من قبل العينة.
- اقتصر التعديل في العبارة رقم **26** على استبدال مصطلح شتاتا بمصطلح تشتت، ورغم بساطة هذا التعديل ظاهريا، إلا أنه يحمل دلالة تخصصية مهمة؛ فمصطلح التشتت الذهني هو المصطلح السيكولوجي والتربوي الأكاديمي المتعارف عليه في أدبيات علم النفس التنظيمي لوصف حالة فقدان التركيز والانتباه، بينما يميل مصطلح الشتات إلى الاستخدام الأدبي ، وهذا الضبط المفاهيمي يعكس حرص الباحثة على الرصانة العلمية للأداة.

نستنتج من خلال استعراض هذه التعديلات تم تعديلها باحترافية ومرونة علمية مع ملاحظات لجنة التحكيم، حيث انصبت التدخلات على تذليل الصعوبات اللغوية، وإلغاء العبارات المربكة، وضبط المصطلحات لتلائم القاموس الأكاديمي. ويؤدي هذا لاستقرار الاستبيان ورفع مستوى صدقه الظاهري، بما يجعله أداة قياس حساسة وموثوقة قادرة على التقاط الواقع الميداني لأستاذات زلفانة بدقة وشفافية.

ب–صدق المقارنة الطرفية:

الجدول رقم (14) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	14	127.142	12.489	9.274	26	دال عند 0.01
الفئة الدنيا	14	95.071	3.3846			

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (**14**) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وأن قيمة " ت" المحسوبة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (**0.01**)، وهذا ما يدل على صدق الأداة وأنها صالحة للتطبيق.

ج– **الصدق الذاتي:** ويعبر عنه بالجدر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر بـ (**0.746**) والذي يساوي ناتجه (**0.863**) .

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا أن المقياس صادق وهذا يظهر في النتائج المتحصل عليها فيما سبق.

د– صدق الاتساق الداخلي:

– معامل الارتباط كل بند والدرجة الكلية لاستبيان :

الجدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط بين الدرجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية :

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.266	0.002**	19	0.494	0.000**
2	0.215	0.003**	20	0.437	0.002**
3	0.205	0.004**	21	0.503	0.000**
4	0.268	0.010**	22	0.290	0.041**
5	0.209	0.004**	23	0.576	0.000**
6	0.082	0.001**	24	0242	0.001**
7	0.156	0.001**	25	0.386	0.006**
8	0.275	0.054**	26	0.622	0.000**
9	0.152	0.002**	27	0.651	0.000**
10	0.027	0.014**	28	0.267	0.031**
11	0.322	0.023**	29	0.401	0.004**
12	0.385	0.006**	30	0.041	0.009**
13	0.218	0.009**	31	0.522	0.000**
14	0.318	0.025**	32	0.307	0.030**
15	0.408	0.003**	33	0.380	0.007**

16	0.496	0.036**	34	0.292	0.037**
17	0.298	0.006**	35	0.322	0.022**
18	0.043	0.000**			

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

*** دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01 // غير دال**

تظهر نتائج الجدول رقم:(**15**) أن معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (**0.041 – 0.622**).

– معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه :

جدول رقم :(16) يوضح معامل ارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد

الوقت المهني والوقت الشخصي			الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية			النفسي والانفعالي		
رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.630	0.000**	12	0.582	0.000**	24	0.303	0.033**
2	0.561	0.000**	13	0.003	0.006**	25	0.496	0.000**
3	0.232	0.006**	14	0.507	0.000**	26	0.682	0.000**
4	0.585	0.000**	15	0.503	0.000**	27	0.699	0.000**
5	0.109	0.050**	16	0.620	0.000**	28	0.238	0.016**
6	0.527	0.000**	17	0.140	0.003**	29	0.506	0.000**
7	0.191	0.034**	18	0.157	0.016**	30	0.251	0.019**
8	0.246	0.015**	19	0.648	0.000**	31	0.488	0.000**
9	0.506	0.000**	20	0.544	0.000**	32	0.381	0.006**
10	0.908	0.004**	21	0.666	0.000**	33	0.464	0.001**

11	0.468	0.001**	22	0.436	0.002**	34	0.334	0.018**
			23	0.598	0.000**	35	0.374	0.008**

* دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01 // غير دال

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الجدول رقم:(**16**) أن معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد الوقت المهني والوقت الشخصي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوي الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم المعامل الارتباط في هذا البعد بين (**0.109 – 0.908**)، بينما تظهر نتائج معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية أنها أيضا دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**)أومستوى الدلالة(**0.01**)،والتى تراوحت قيم المعامل الارتباطها بين (**0.033– 0.666**)وكذلك تظهر نتائج معاملات الارتباط بند بالدرجة الكلية لبعد النفسي والانفعالي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم المعامل الارتباط في هذا البعد(**0.033 – 0.699**).

- معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان :

الجدول رقم (17) : يوضح معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الوقت المهني والوقت الشخصي	0.519	0.000**
الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية	0.859	0.000**
النفسي والانفعالي	0.879	0.000**

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم:(**17**) أن معاملات الارتباط كل بعد والدرجة الكلية دالة احصائية عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (**0.519– 0.879**) ، مما تبين أن الاستبيان يتميز بالصدق والثبات .

2.1.5. الثبات:

قد تم تقدير الثبات من خلال ما يلي:

طريقة التجزئة النصفية:

وكانت نتائج ثبات مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية كالآتي:

1.بالتجزئة النصفية كالآتي:

الجدول رقم (18): يوضح ثبات مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية عن طريق التجزئة النصفية.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	0.696	0.747	دال عند 0.01

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم: (**18**) أن قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان يساوي (**0.696**) وبعد تعديلها بمعامل جيتمان بلغت (**0.747**)و هي دالة عند (**0.01**) وهذا ما يجعل استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ثابت.

2- **حساب الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ:** ولقد تم حساب الثبات وفق معادلة ألفا كرونباخ كما يلي:

الجدول رقم (19) يوضح ثبات استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بمعادلة ألفا كرونباخ.

الاستبيان	معامل الثبات ألفا كرونباخ
التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	0.746

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم :(**19**) أن قيمة ألفا كرونباخ هي (**0.746**) هي قيمة عالية وهذا ما يدل على أن مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ثابت.

2.5. خصائص السيكو مترية لاستبيان الرضا الوظيفي :

.1.2.5.الصدق :

يعد الصدق من أهم الاختبارات في تقويم الاختبارات التربوية والنفسية والاجتماعية ويعرف بأنه مدى قياس الاختبار لما وضع لقياسه ،وللتحقق من صدق أداة الدراسة ثم استخدام الطرق التالية : صدق المقارنة الطرفية،الصدق الذاتي ، طريقة صدق الاتساق الداخلي.

.أ / صدق المقارنة الطرفية:

الجدول رقم : (20)يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي.

	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	14	159.285	6.39024	14.348	26	دال عند 0.01
الفئة الدنيا	14	122.500	7.15488			

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم : (20) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وأن قيمة " ت" المحسوبة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يدل على صدق الأداة وأنها صالحة للتطبيق.

ب/ الصدق الذاتي: ويعبر عنه بالجدر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر بـ (14.348) والذي يساوي ناتجه (3.787) .

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا أن المقياس صادق وهذا يظهر في النتائج المتحصل عليها فيما سبق.

.ج/ الصدق الاتساق الداخلي :

الجدول رقم (21) يوضح معامل الارتباط بين الدرجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان الرضا الوظيفي:

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.658	0.000**	19	0.523	0.000**

2	0.359	0.011**	20	0.737	0.000**
3	0.334	0.018**	21	0.422	0.002**
4	0.452	0.001**	22	0.691	0.000**
5	0.373	0.008**	23	0.602	0.000**
6	0.456	0.001**	24	0.479	0.000**
7	0.182	0.005**	25	0.550	0.000**
8	0.555	0.000**	26	0.456	0.001**
9	0.537	0.000**	27	0.650	0.000**
10	0.319	0.024**	28	0.585	0.000**
11	0.220	0.025**	29	0.621	0.000**
12	0.832	0.025**	30	0.670	0.000**
13	0.308	0.007**	31	0.316	0.025**
14	0.451	0.001**	32	0.569	0.000**
15	0.719	0.027**	33	0.387	0.005**
16	0.478	0.000**	34	0.332	0.018**
17	0.311	0.028**	35	0.598	0.000**
18	0.435	0.002**	36	0.561	0.000**

*** دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01 // غير دال**

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم: (**21**) أن معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (**0.182 – 0.832**) .

– معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه :

جدول رقم (22) يوضح معامل ارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد

التقدير والاحترام الذات			المسؤولية والانتماء			طبيعة العمل		
رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0.719	0.000**	7	0.564	0.000**	13	0.669	0.000**

2	0.441	0.001**	8	0.291	0.040**	14	0.617	0.000**
3	0.591	0.000**	9	0.441	0.001**	15	0.465	0.001**
4	0.748	0.000**	10	0.498	0.000**	16	0.544	0.000**
5	0.513	0.000**	11	0.623	0.000**	17	0.282	0.047**
6	0.528	0.000**	12	0.533	0.000**	18	0.604	0.000**
						19	0.724	0.000**
التفاعل الاداري			التفاعل الاجتماعي			الأجور والمكافأت		
رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
20	0.814	0.000**	27	0.712	0.000**	34	0.685	0.000**
21	0.586	0.000**	28	0.641	0.000**	25	0.673	0.000**
22	0.856	0.000**	29	0.714	0.000**	36	0.842	0.000**
23	0.665	0.000**	30	0.613	0.000**			
24	0.661	0.000**	31	0.519	0.000**			
25	0.694	0.000**	32	0.611	0.000**			
26	680	0.000**	33	0.574	0.000**			

*** دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01 // غير دال**

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الجدول رقم: (**22**) أن معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد التقدير والاحترام الذات دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوي الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم المعامل الارتباط في هذا البعد ب (**0.513 –0.719**)، بينما تظهر نتائج معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد المسؤولية والانتماء أنها أيضا دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى

الدلالة (**0.01**)، والتي تراوحت قيم المعامل الارتباطها بين (**0.291 – 0.623**) وكذلك تظهر نتائج معاملات الارتباط بند بالدرجة الكلية لبعد طبيعة العمل دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم المعامل الارتباط في هذا البعد (**0.282– 0.724**)، بينما يظهر نتائج معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد التفاعل الاداري أنه أيضا دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**)أومستوى الدلالة (**0.01**)، والتي تراوحت قيم المعامل الارتباط بين (**0.586 –0.814**) ، وكذلك تظهر نتائج معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد التفاعل الاجتماعي أنه أيضا دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أومستوى الدلالة (**0.01**)، والتي تراوحت قيم المعامل الارتباط بين (**0.519 –0.714**)، بينما يظهر نتائج معاملات الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لبعد التفاعل الاداري أنه أيضا دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**) أو مستوى الدلالة (**0.01**)، والتي تراوحت قيم المعامل الارتباط بين (**0.673 – 0.842**) .

- معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان :

الجدول رقم (23) : يوضح معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له.

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
التقدير والاحترام الذات	**0.750**	**0.000****
المسؤولية والانتماء	**0.605**	**0.000****
طبيعة العمل	**0.712**	**0.000****
التفاعل الاداري	**0.791**	**0.000****
التفاعل الاجتماعي	**0.852**	**0.000****
الأجور والمكافآت	**0.663**	**0.000****

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم : (**23**) أن معاملات الارتباط كل بعد والدرجة الكلية دالة احصائية عند مستوى الدلالة (**0.05**)أو مستوى الدلالة (**0.01**) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (**0.712 – 0.852**) ، مما تبين أن الاستبيان يتميز بالصدق والثبات .

2.2.5. الثبات:

قد تم تقدير الثبات من خلال ما يلي:

أ– طريقة التجزئة النصفية: وكانت نتائج ثبات مقياس الرضا الوظيفي كالآتي:

الجدول رقم (24): يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي التجزئة النصفية.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	0.727	0.816	دال عند 0.01

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم: (**24**) أن قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان يساوي (**0.727**) وبعد تعديلها بمعامل جيتان بلغت (**0.816**)و هي دالة عند (**0.01**) وهذا ما يجعل استبيان الرضا الوظيفي ثابت.

ب.حساب الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ: ولقد تم حساب الثبات وفق معادلة ألفا كرونباخ كما يلي:

الجدول رقم (25) يوضح ثبات استبيان الرضا الوظيفي بمعادلة ألفا كرونباخ.

الاستبيان	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الرضا الوظيفي	0.887

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم :(**25**) أن قيمة ألفا كرونباخ هي (**0.887**) هي قيمة عالية وهذا ما يدل على أن مقياس التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ثابت.

6.الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة :

تعتبر الأساليب الاحصائية في البحث العلمي من أهم الأدوات التي تستخدم غي الأبحاث العلمية ، حيث لا يمكن لأي باحث انهاء بحثه وأتأكد من فرضياته دون استعمالها ، فبعد تطبيق أداة البحث والمتمثلة في

استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي على عينة الدراسة ثم ادخال البيانات بالاستعانة ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss وذلك باستخدام الأساليب الاحصائية التالية :

- **المتوسطات الحسابية والانحراف المعيارية .**
- **المقارنة الطرفية لحساب الصدق**
- **التجزئة النصفية لحساب الثبات و ألفا كرونباخ**
- **كا2 لحساب المستوى**
- **معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة**
- **ANOVA تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق في التوازن تبعا لمتغير لعدد الأولاد**
- **اختبار "ت" للعينتين مستفلتين لحساب الفروق في التوازن تبعا للمتغير الخالة الاجتماعية و متغير سنوات الخبرة (الاقدمية) .**

7.حدود الدراسة :

- ✓ **الحدود البشرية:** يقتصر النطاق البحثي على عينة من "الأستاذات الإناث" بقطاع التربية والتعليم ابتدائي متوسط ثانوي، وذلك نظرا لمركزية دور المرأة في جدلية "تضارب الأدوار" ضمن النسق القيمي للمجتمع الجزائري، بحيث يجعلها العينة الأنسب لقياس ضغوط التداخل بين الفضائين الخاص والعام
- ✓ **الحدود الزمانية:** تنحصر الفترة الزمنية لجمع المعطيات الميدانية ومعالجتها خلال الموسم الدراسي **[2026/2025]**، بما يعكس الراهن السيكولوجي والمهني للعينة المدروسة.
- ✓ **الحدود المكانية** : تتحدد الدراسة ميدانيا في مدينة "زلفانة" ، لما تحمله هذه البيئة من خصوصية أنثروبولوجية وثقافية تفرض نمطاً معيناً من التوقعات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة، بحيث يمنح البحث بعدا تحليلياً مرتبطاً بالبيئة المحلية.

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل وتفسير النتائج

2- اختبار توزيع الطبيعي

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية التانية

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

7- عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

8- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة

الاستنتاج العـام

المقترحات

قائمة المراجع

الملاحق

تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة الميدانية، واختبار الفرضيات وعرض وتحليل ومناقشة كل فرضية على حدى، مع محاولة ابراز أوجه التشابه والاختلاف بين نتائج هذه الدراسة والدراسات السابقة في متغيرات الدراسة والتعليل حسب الواقع المحيط بالدراسة .

فبعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة ،حيث تم تطبيق كل من استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من اعداد الطالبة ، استبيان الرضا الوظيفي لسحر صالح عبد الرحمن التويجري (2019) على عينة من أستاذات قطاع التربية والتعليم ،ثم قمنا بتفريغ وحساب الفرضيات ،وتوصلنا الى مجموعة من النتائج في هذا الفصل .

1. عرض وتحليل وتفسير النتائج:

وقبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثل في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ،الرضا الوظيفي .

2. اختبار توزيع الطبيعي :

الجدول رقم (26) يبين التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرين

المتغير	Kolmogorov–Smirnov			Shapior–wilk			القرار
التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
	0.110	144	0.400	0942	144	0.420	دال
الرضا الوظيفي	0.043	144	0.200	0.987	144	0.218	دال

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (**26**) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة الحالية لتحقق شرط الاعتدالية لمتغير التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة في اختباري كولموجروف سميرنوف وشابيرو ويلك (**0.400** و **0.420**) على التوالي وهي قيم اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (**0.05**) ، وهدا يعني ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بتالي فان كل الأساليب الاحصائية التي ستستخدم في معالجة مختلف فرضيات وتساؤلات الدراسة الحالية هي **أساليب بارامترية**.

وعليه فإن اعتدالية التوزيع لدى أستاذات التعليم المتوسط تعكس تجانسا في طبيعة الضغوط المهنية والالتزامات الأسرية التي تواجهها العينة بما جعل الاستجابات تتركز حول المتوسط دون تطرف في تقدير مستوى التوازن، أما بخصوص متغير الرضا الوظيفي فقد أظهرت النتائج مستويات دلالة بلغت (**0.200**) و

(**0.218**) وهي كذلك تقع ضمن حدود التوزيع الطبيعي إحصائيا وهذا ما أشار اليه القرار الدلالة في الجدول، وهدا يوحي بوجود تباين معين في الشعور بالرضا يرجع لطبيعة الاختلافات في البيئة التنظيمية لكل مؤسسة تربوية.

وعليه منحت النتائج الدراسة قوة علمية في تمثيل مجتمع الأستاذات وسمح لنا باستخدام الاختبارات الإحصائية البرامترية بكل ثقة للوصول لاستنتاجات سيكولوجية دقيقة حول طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ويؤكد على أن البيانات المعطات من الميدان تتسم بالموضوعية والابتعاد عن العشوائية بدروه سهل يعملية تفسير النتائج في ضوء الخصائص السوسيومهنية لأستاذات التعليم اللواتي يشتركن في ظروف عمل متشابهة تؤثر بشكل مباشر على جودة حياتهن المهنية ومستوى رضاهن العام.

3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى :

وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى التوازن بين الحياة الشخصية و المهنية مرتفع، متوسط، منخفضوذلك استنادا الى طريقة شرجلي وكوبالة والتي تعتمد على تقسيم مدى الدرجات الى ثلاث فئات متساوية:

- **تم تحديد الدرجة الدنيا للمقياس ب35 والدرجة العليا ب 175**
- تم حساب مدى الدرجات كالآتي:
- **المدى =الدرجة العليا –الدرجة الدنيا: 175–35=140**
- **ثم تم تقسيم هذا المدى الى ثلاث فئات متساوية:140/3=47**

وعليه تم تحديد المستويات كما يلي:

إذا كان مجموع الدرجات يتراوح بين (**35 إلى 82**)، فإن هذا يعني أن مستوى التوازن بين الحياة الشخصية و المهنية منخفض لدى الأستاذات.

أما إذا تراوحت الدرجات بين (**83 إلى 130**) ، فهذا يشير إلى أن مستوى التوازن بين الحياة الشخصية و المهنية متوسط.

أما في حال كانت الدرجات بن (**131 إلى 178**)، فهذا يدل على أن مستوى التوازن لبن الحياة الشخصية و المهنية مرتفع.

الفرضية الأولى :تنص على أنه : نتوقع مستوى التوازن الحياة المهنية والشخصية لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية منخفض .

الجدول رقم (27) : يبن نتائج مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية .

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا^2	الدلالة الاحصائية
متوسط	137	%95.13	01	65.417	0.000
منخفض	07	%4.86			

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم:(27) تشير نتائج الإحصائي المتعلقة بمستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة لعدم تحقق الفرضية الصفرية القائلة بانخفاض هذا المستوى، حيث كشفت النتائج أن الأغلبية من العينة بنسبة بلغت (**95.13**) بالمئة يمتلكن مستوى متوسطا من التوازن، في حين مثلت الفئة التي تعاني من مستوى منخفض نسبة ضئيلة جدا لم تتجاوز (**4.86**) بالمئة، وأكدت قيمة كا2 البالغة (**65.417**) عند مستوى دلالة (**0.000**) وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لصالح المستوى المتوسط.

يمكن تفسير المستوى المتوسط من التوازن بوجود آليات تكيف لدى الأستاذات في ولاية غرداية، حيث شكلت الخصوصية الاجتماعية والثقافية للمنطقة دورا حاسما في بناء نوع من التآزر بين الأدوار المهنية والأسرية، فالأستاذة لا تنظر لعملها كمجرد عبء وظيفي، بل كقيمة اجتماعية تسعى للحفاظ عليها، بدروها يدفعها لتبني استراتيجيات تدبير الوقت وتفويض بعض المهام الأسرية والاعتماد على شبكة الدعم العائلي الممتدة التي تتميز بها المنطقة، بدروه يحول دون انهيار التوازن ووصوله للمستويات المنخفضة.

في حين يعكس واقعية التحديات التي يفرضها قطاع التربية؛ فالأستاذة تواجه ضغوطا متعلقة بكثافة المناهج وحجم الساعات وتصحيح الأعمال المنجزة من طرف التلاميذ، وهي عوامل تمنع الوصول لمستوى عال من التوازن المثالي، لكن لا تستسلم للضغوط لدرجة الانخفاض الحاد، هذا التذبذب بين متطلبات المدرسة

ومتطلبات البيت يضع الأستاذة في منطقة الأمان المتوسطة، حيث تنجح في تسيير الأدوار بحدودها الدنيا المقبولة نفسيا واجتماعيا دون الوصول لمرحلة الاحتراق النفسي الكامل والصراع الحاد بين الأدوار.

كما يمكن إرجاع النتيجة لطبيعة مدينة زلفانة كبيئة شبه حضرية تتميز بهدوء نسبي وقرب المسافات بين السكن ومقرات العمل، بدروه قلل من هدر الوقت في المواصلات وزاد من فرص التواجد الأسري، بدره ساهم بشكل مباشر في رفع مؤشر التوازن من المنخفض للمتوسط، إضافة للإنتماء لقطاع التربية وفر نوعا من الاستقرار الوظيفي والأمان النفسي الذي عكس إيجابا على إدراك الأستاذة لقدرتها على التحكم في حياتها الشخصية، رغم المنغصات المهنية اليومية.وعليه نستخلص أن خروج النتائج بمستوى متوسط يثبت مرونة الأستاذة في التعامل مع المتناقضات، ويعطي مؤشرا لمديري المؤسسات التربوية بضرورة تعزيز السياسات التنظيمية الداعمة للحياة الشخصية للحفاظ على هذا التوازن ومنع انزلاقه نحو المستويات المنخفضة مستقبلا، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية المتسارعة التي تفرض ضغوطا إضافية على عمل المرأة في قطاع التربية التعليم.

. وعند مقارنة النتيجة مع الدراسات السابقة، نجد أنها تختلف نسبيا مع الطرح العام **لدراسة شافير وآخرين (2001)ودراسة باناتيك وآخرين(2011)** اللتين ركزتا على التأثير السلبي والصراع الحاد المؤدي للانسحاب ، ويعزى دالك سيكولوجيا وتنظيميا بطبيعة العينة والبيئة؛ فالدراسات الأجنبية طبقت على مديري مبيعات وموظفين مغتربين في بيئات شديدة التنافسية تفتقر للدعم الاجتماعي، بينما الأستاذة في مدينة زلفانة تستفيد من شبكة دعم أسري قوية، ومن طبيعة مهنة التعليم التي تتيح عطلا دورية تقي من الوصول لمرحلة الاحتراق النفسي التام، بما يجعلها تحافظ على مستوى متوسط ومقبول من التوازن بفضل استراتيجيات التكيف الفعالة.

4. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى الرضا الوظيفي (**مرتفع، متوسط، منخفض**) وذلك استنادا الى طريقة شرجلي وكوبالة والتي تعتمد على تقسيم مدى الدرجات الى ثلاث فئات متساوية:

- تم تحديد الدرجة الدنيا للمقياس ب**36** والدرجة العليا ب **180**
- تم حساب مدى الدرجات كالآتي:
- **المدى =الدرجة العليا –الدرجة الدنيا: 180–36=144**

تم تقسيم هذا المدى الى ثلاث فئات متساوية:144/3=48

وعليه تم تحديد المستويات كما يلي:

إذا كان مجموع الدرجات يتراوح بين (**36 إلى 84**)، فإن هذا يعني أن مستوى الرضا عن الحياة منخفض لدى الأستاذات.

أما إذا تراوحت الدرجات بين (**85 إلى 133**) ، فهذا يشير إلى أن مستوى الرضا عن الحياة متوسط.

أما في حال كانت الدرجات بين (**134 إلى 182**) ، فهذا يدل على أن مستوى الرضا عن الحياة مرتفع

الفرضية الثانية : تنص على أنه : نتوقع مستوى الرضا الوظيفي لدى استاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية مرتفع .

الجدول رقم (28)يبن نتائج مستوى الرضا الوظيفي

المستوى	التكرارات	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا^2	دلالة الاحصائية
منخفض	1	%0.69	02	56.139	0.000
متوسط	53	%36.80			
مرتفع	90	%62.50			

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (28) :أظهرت النتائج أن المستوى الرضا الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت (**62.50**) بالمئة من إجمالي العينة، يليه المستوى المتوسط بنسبة (**36.80**) بالمئة، بينما انحصر المستوى المنخفض في نسبة ضئيلة جدا بلغت (**0.69**) بالمئة، وأكدت قيمة **كا2** البالغة (**56.139**) عند مستوى دلالة (**0.000**) وجود فروق جوهرية تدعم القول بارتفاع الرضا الوظيفي لدى الأستاذات في زلفانة.

ويعود تفسير الارتفاع من خلال مفهوم الهوية المهنية والمكانة الاجتماعية التي تمنحها مهنة التعليم للمرأة في مجتمع ولاية غرداية، فالرضا هنا لا ينبع فقط من العائد المادي، بل من القيمة المعنوية والتقدير الاجتماعي الذي تحظى به الأستاذة، بدوره شكل لديها شعورا بالإنجاز الذاتي، كما أن طبيعة مدينة زلفانة السياحية والهادئة ساهمت في بناء مناخ تنظيمي داخل المؤسسات التربوية يتسم بقلة الصراعات التنظيمية مقارنة بالمدن الكبرى والمزدحمة، بدروه عكس إيجابا على الرضا عن ظروف العمل الفيزيقية والاجتماعية.

في حين أن استقرار المسار المهني في قطاع التربية وما يوفره من أمان وظيفي وساعات عمل محددة وعطل دورية، يتوافق تماما مع احتياجات الأستاذة كمرأة عاملة تسعى للاستقرار، وهو ما يفسر تقاطع النتيجة مع نتيجة الفرضية السابقة؛ فقدرة الأستاذة على تحقيق توازن متوسط مكنها من الحفاظ على مستوى رضا مرتفع، حيث أن الرضا الوظيفي في علم النفس التنظيمي غالبا ما يكون مرتبطا بقدرة الفرد على التوفيق بين تطلعاته المهنية وواقعه الاجتماعي.

وتتفق النتيجة بشكل كبير مع مخرجات **دراسة بن عيسى وزواري(2020)** التي سجلت رضا وظيفيا مرتفعا لدى العاملين في قطاع التربية مستشاري التوجيه فيما يخص العلاقات والمكانة، وتتقاطع جزئيا مع **دراسة الحازمي** التي سجلت مستوى متوسطا في قطاع التعليم، في حين تختلف نتيجتنا جذريا مع **دراسة عجيل(1997) ودراسة بن درف ومكي(2020)** اللتين سجلتا مستويات متدنية من الرضا.

ويكمن التفسير التنظيمي لهذا التباين في اختلاف طبيعة المهن؛ فمهنة التمريض التي تناولتها الدراسات المخالفة تتسم بضغط جسدي ونفسي مستمر ونظام مناوبات ليلي يرهق العامل، بينما مهنة التدريس، رغم متاعبها البيداغوجية، تمنح الأستاذة هوية مهنية راقية، ومكانة اجتماعية محترمة في مجتمع ولاية غرداية، واستقرارا في ساعات العمل، وهي كلها محفزات سيكولوجية ترفع من مؤشر الرضا الوظيفي.

5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

الفرضية الثالثة : تنص على أنها : لا توجد علاقة ذات دالة احصائية بين التوازن الحياة المهنية والشخصية بأبعادها. (التوازن بين الوقت المهني والوقت الشخصي التوازن بين الالتزامات المهنية والالتزامات الشخصية التوازن النفسي والانفعالي) والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية .

الجدول رقم (29) يبن نتائج علاقة بين أبعاد التوازن والرضا الوظيفي :

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	دلالة الاحصائية
بعد الوقت / الرضا الوظيفي	0.186	0.025	دال عند 0.05
بعد الالتزام /الرضا الوظيفي	0.509	0.144	غير دال عند 0.05
بعد النفسي والانفعالي /الرضا الوظيفي	0.185	0.026	دال عند 0.05
التوازن بين الحياة المهنية		0.086	غير دال عند 0.05

والشخصية / الرضا الوظيفي	**0.144**		

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (29) : نلاحظ لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين ككل، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (**0.144**) بمستوى دلالة (**0.086**) وهو أكبر من (**0.05**)، بما يعني قبول الفرضية الصفرية في شقها العام، إلا أن التفصيل في الأبعاد يكشف عن تباينات جوهرية تعكس تعقد البنية النفسية والمهنية للأستاذة.

عند تحليل بعد الوقت وعلاقته بالرضا الوظيفي، نجد معامل ارتباط قدره (**0.186**) بمستوى دلالة (**0.025**) وهو دال إحصائيا، وهذا يشير على أن تنظيم الوقت وتوزيعه بين العمل والبيت يعد محددا أساسيا في شعور الأستاذة بالرضا.

وعليه فإن قدرة الأستاذة على التحكم في جدولها الزمني وتجنب تداخل الأوقات يسهم في تقليل الصراع بين الأدوار، بما يرفع من جودة الحياة الوظيفية، ففي بيئة مدينة زلفانة، قد يكون لمرونة الوقت وقرب المسافات دور في تعزيز هذا الرضا، حيث أن استرجاع الوقت الضائع في التنقل يمنح الأستاذة فرصة للاستثمار في ذاتها وأسرتها، بدروه ينعكس إيجابا على أدائها المهني.، بمعنى كلما تحقق التوازن في ادارة الوقت بين الحياة المهنية والشخصية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي .

أما بخصوص بعد الالتزامات المهنية والشخصية، فقد جاءت النتيجة غير دالة إحصائيا بمعامل ارتباط (**0.509**) ومستوى دلالة (**0.144**)، وعليه فالنتيجة تحمل دلالة سيكولوجية عميقة؛ فهي تعني أن الأستاذة في المنطقة تفصل شعوريا بين واجباتها المهنية التدريس، التحضير، التصحيح وبين التزاماتها الأسرية، ويبدو أن النمط الاجتماعي في ولاية غرداية، والذي يتميز بوضوح الأدوار الأسرية والاجتماعية، يجعل الأستاذة تؤدي التزاماتها كواجبات حتمية لا ترتبط بالضرورة بمدى رضاها عن الوظيفة، بمعنى أن الضغط الناتج عن كثرة الالتزامات لا يؤدي بالضرورة لإنخفاض الرضا الوظيفي، بل تتعامل معه الأستاذة كجزء من طبيعة الحياة اليومية والمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقها.

وفيما يتعلق بالبعد النفسي والانفعالي، أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا بمعامل ارتباط (**0.185**) ومستوى دلالة(**0.026**)، وهي نتيجة منطقية جدا من وجهة نظر علم نفس العمل؛ فالاتزان الانفعالي

والراحة النفسية هما الوقود الحقيقي للرضا الوظيفي، فالأستاذة التي تتمتع بصحة نفسية وقدرة على ضبط انفعالاتها تجاه ضغوط التلاميذ والإدارة تكون أكثر قدرة على تذوق جوانب العمل الإيجابية، وعليه يؤكد الارتباط أن الرضا الوظيفي ليس مجرد نتاج لظروف مادية، بل هو انعكاس للحالة الوجدانية التي تعيشها الأستاذة داخل وخارج أسوار المؤسسة التربوية.

أما التفسير الكلي لعدم وجود علاقة دالة بين التوازن والرضا الوظيفي كدرجة كلية، فيمكن إرجاعه إلى أن الرضا الوظيفي لدى الأستاذة في زلفانة يتغذى من مصادر أخرى غير التوازن، كالقيمة الرمزية للمهنة، الأمان الوظيفي، وحتى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وهذا يعني أن الأستاذة تشعر برضا وظيفي عالي رغم وجود خلل في التوازن أو العكس، بدروه أشار لإستقلالية نسبية بين الشعور بالرضا والقدرة على التوفيق بين متطلبات الحياة المختلفة.

كشفت دراستنا عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التوازن كدرجة كلية والرضا الوظيفي، بدوره يختلف مع **دراسة الشيراوي(2014)ودراسة جرينهاوس وآخرين(2003)**اللتين أثبتتا وجود ارتباط كلي موجب، إلا أن التفصيل في الأبعاد يظهر توافقا مذهلا مع التراث النظري؛ حيث أثبتت دراستنا وجود علاقة ارتباطية دالة لـ بعد الوقت، وهو ما يتفق تماما مع نتيجة **دراسة باناتيك وآخرين(2011)** التي اعتبرت البعد الزمني العامل الأكثر تأثيرا، ويتفق مع **دراسة وينكلر(2010)** التي ربطت التوازن بإدارة الوقت. سيكولوجيا، يفسر هذا بأن الأستاذة تستمد رضاها من قدرتها على التحكم في وقتها، بينما تقوم بالفصل المعرفي والشعوري تجاه كثرة الالتزامات التي تعتبرها حتمية اجتماعية لا تنقص من حبها لمهنتها.

6.عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة :

الفرضية الرابعة: تنص على أنها : توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير عدد الأولاد .

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA"، والنتائج موضحة وفق الجدول الموالي:

الجدول رقم (30): يوضح نتائج التحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد عينة الدراسة تعزى عدد الأولاد

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	286.868	2	143.434	1.141	0.322	غير دالة
خارج المجموعات	17725.771	141	125.715			
المجموع	18012.639	143				

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (30): نلاحظ بأن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى أستاذات التعليم بمدينة زلفانة تعزى لمتغير عدد الأولاد، حيث بلغت القيمة الفائية (**1.141**) بمستوى دلالة قدره (**0.322**)، وهي قيمة أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (**0.05**)، بما يعني قبول الفرضية الصفرية وتأكيد أن عدد الأبناء لا يشكل متغيرا حاسما في إحداث تباين في إدراك الأستاذة لتوازنها الحياتي.

من منظور علم نفس التنظيم والعمل، يمكن تفسير النتيجة بأن الأستاذة العاملة في قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة قد طورت استراتيجيات تكيفية موحدة تتجاوز العبء المرتبط بعدد أفراد الأسرة، فالتحديات التي تواجهها الأستاذة التي لديها طفل واحد قد لا تختلف جوهريا عن تلك التي تواجهها من لديها عدد أكبر من الأبناء، وذلك بفضل وجود شبكة دعم اجتماعي وعائلي قوية تميز مجتمع ولاية غرداية ساهم في توزيع أعباء الرعاية الأسرية، بما جعل تأثير عدد الأولاد على التوازن المهني والشخصي يذوب في ظل التكافل الأسري المتاح، كما يمكن إرجاع غياب الفروق لتشابه السياق الزمني والمكاني لعمل الأستاذات؛ فمهما اختلف عدد الأولاد، تظل الأستاذة ملتزمة بنفس الحجم الساعي والواجبات البيداغوجية داخل المؤسسة، بدروه يجعل الضغط المهني ثابتا.

ومن الناحية السيكولوجية يبدو أن الأستاذة تكتسب خبرة تراكمية في تدبير شؤون البيت والعمل مع زيادة عدد الأبناء، حيث تصبح أكثر تمرسا في إدارة الوقت وتفويض المهام، بدروه يجعل شعورها بالتوازن مستقرا بغض النظر عن حجم المسؤولية الأسرية.

إضافة للطبيعة الهادئة لمدينة زلفانة وتوفر الخدمات الأساسية وقرب السكن من مكان العمل قلل من حدة الصراع بين الأدوار، وهي ميزات جغرافية وتنظيمية يستفيد منها الجميع بالتساوي، وعليه تؤكد النتيجة أن شعور الأستاذة بالتوازن هو نتاج للمناخ التنظيمي العام والرضا الشخصي أكثر مما هو نتاج للظروف الديموغرافية الخاصة، بما يبرز مرونة الأستاذة في التوفيق بين التزاماتها المتعددة دون أن يتأثر استقرارها النفسي والمهني بزيادة عدد الأبناء.

أثبتت نتائج دراستنا عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى التوازن تعزى لمتغيري الحالة الاجتماعية وعدد الأولاد، وتتفق النتيجة اتفاقا تاما ومطابقا مع ما توصلت إليه **دراسة بانيسوارا وسيربان(2013)** التي أثبتت غياب الفروق بين الفئات الأربع العازبين والمتزوجين باختلاف عدد أبنائهم، بينما تختلف دراستنا مع نتيجة **دراسة أبو سلطان(2015)**التي وجدت فروقا تعزى لعدد أفراد الأسرة.

ومن منظور علم اجتماع التنظيم، يفسر هذا التوافق مع **دراسة بانيسواراوسيربان(2013)** بتطور آليات التكيف؛ فالمرأة العاملة اليوم، سواء كانت عزباء ومتزوجة بأطفال، تخضع لنفس العبء الإدراكي والتنظيمي للوظيفة، وفي بيئة متضامنة كمدينة زلفانة، تذوب الفوارق التقليدية، فالعزباء محملة بالتزامات رعاية والديها أو شؤون المنزل، والمتزوجة تعوض العبء بدعم الزوج أو العائلة الممتدة، لتصبح مهارة إدارة الحدود بين العمل والأسرة كفاءة فردية لا ترتبط بالوضع الديموغرافي.

7.عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على أنه: . توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين

الحالة الاجتماعية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية

عزباء	36	105.111	8.437	-4.351	142	2.020	0.045	دال عند 0.05
متزوجة	108	109.463	11.958					

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (**31**) : نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (**0.045**) وهي أقل من (**0.05**)، فإن القرار الإحصائي يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وقد جاءت لصالح الأستاذات المتزوجات بمتوسط حسابي بلغ (**109.463**) مقارنة بالأستاذات العازبات اللواتي سجلن متوسطاً قدره (**105.111**) ويعزى ذلك لصالح الأستاذات المتزوجات بالعودة إلى النسق الثقافي والاجتماعي لولاية غرداية عموما ومدينة زلفانة خصوصا ، فالزواج في البيئة الحاضنة وفر للمرأة شبكة دعم عاطفي، ومادي، وأسري متينة تساعدها على امتصاص ضغوط العمل وتحمل أعبائه، هذا الاستقرار النفسي والاجتماعي منح الأستاذة المتزوجة دافعية أكبر لتبني استراتيجيات تكيف ناجحة لتنظيم حياتها وإدارة الموائمة بين دورها كزوجة ودورها كأستاذة بكفاءة، بدوره عكس إيجابا على مستوى التوازن لديها، في حين تظل الأستاذة العزباء في مرحلة تكريس الجهد الأكبر وبناء المسار المهني واستنزاف الوقت في التحضير والمهام الوظيفية، ورغم ثبوت الدلالة الإحصائية، إلا أن التدقيق في الفارق بين المتوسطين الحسابيين فارق يقارب **4** درجات فقط يظهر أنه تقارب كبير يعكس تماثلاً نسبياً في إدراك التوازن تأثير ذو دلالة عملية صغيرة، ويفسر هذا التقارب بحقيقة سوسيولوجية وتنظيمية مفادها أن مهنة التدريس تفرض متطلبات بيداغوجية وضغوطاً موحدة على جميع الأستاذات، بغض النظر عن حالتهن المدنية. فاستقرار النظام المدرسي، وساعات العمل النظامية الواضحة، والعطل السنوية المحددة، كلها معطيات تنظيمية ثابتة ساهمت في امتصاص الفوارق الاجتماعية الكبيرة، لتصبح القدرة على بلوغ التوازن المنشود غير مرهونة حصراً بالارتباط الأسري، بل ترتكز بالأساس على الكفاءة السيكولوجية والإدارية، والمرونة النفسية

التي تملكها الأستاذة لضبط إيقاع التزاماتها المتشابكة،وعليه تختلف نتيجة دراستنا إحصائياً مع مخرجات **دراسة بانيسوارا وسيربان(2013)** التي أثبتت عدم وجود فروق تعزى للوضع العائلي، إلا أنها تتقاطع معها في الإطار السوسيولوجي الذي يرى أن التحديات التنظيمية أصبحت تحديات هيكلية وعابرة للحالة المدنية في حين تتفق نتيجتنا إحصائياً مع **دراسة أبو سلطان(2015)** التي أثبتت وجود فروق تعزى لمتغيرات عائلية من بينها الحالة المدنية، ويمكن تفسير التباين في حجم هذا التأثير باختلاف طبيعة القطاع المهني والبيئة الجغرافية؛ فالعاملون في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة في **دراسة أبو سلطان(2015)**يخضعون لبيئة عمل استثنائية محفوفة بالمخاطر والطوارئ المستمرة، بما جعل للوضع العائلي تأثيراً مضاعفاً وحاسماً على شعورهم بالضغط، أما الأستاذات في قطاع التربية بزلفانة، فيستفدن من بيئة عمل مستقرة ومقننة، مما يخفف من وطأة الضغوط ويجعل تأثير الحالة المدنية موجوداً (لصالح المتزوجات المدعومات أسرياً) ولكنه ليس تأثيراً جذرياً يعيق العازبات عن تحقيق مستويات متقاربة من التوازن.

8. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية على أنه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية سنوات الخبرة

تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الفرضية السادسة:تنص الفرضية على أنه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية سنوات الخبرة

الجدول رقم (32) يوضح نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين

الخبرة المهنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
من01-18سنة	91	138.593	17.161	2.197	142	0.816	0.416	غير دال

من19–36سنة	53	136.396	12.382					عند 0.05

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (**32**) تشير نتائج اختبار ت لدراسة الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية المهنية لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأستاذات اللواتي تتراوح خبرتهن بين(**1–18 سنة**)واللواتي تتراوح خبرتهن بين (**19 – 36 سنة**)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (**0.816**) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (**0.05**)، وبالنظر للمتوسطات الحسابية، نجد تقاربا كبيرا بين الفئة الأولى بمتوسط (**138.59**) والفئة الثانية بمتوسط (**136.39**)، بما يؤكد أن سنوات الخبرة الطويلة لم تكن عاملا حاسما في تغيير مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية بمدينة زلفانة.

ويعود تفسير النتيجة بأن الرضا الوظيفي في مهنة التعليم بمدينة زلفانة يستند لعوامل ثابتة ومستقرة تتجاوز عدد سنوات الخدمة، فالأستاذات الجدد الأقل أقدمية يدخلن المهنة بدافعية عالية وطموح لإثبات الذات، وهدا يرفع من مستوى رضاهن رغم قلة الخبرة، بينما الأستاذات الأكثر أقدمية فئة الخبرة الطويلة وصلن لمرحلة من الاستقرار المهني والمادي والمعرفي، بدروه يحافظ على مستوى رضاهن عند حدود مرتفعة أيضا، هذا التوازن بين حماس البدايات واستقرار النهايات أدى لتلافي وجود فروق جوهرية بين المجموعتين.

ويعكس هذا التقارب في النتائج طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات التربوية بالمنطقة، والذي يبدو أنه يوفر معايير موحدة للتعامل مع الأستاذات بغض النظر عن أقدميتهن، فالأمان الوظيفي، والمكانة الاجتماعية للمهنة في ولاية غرداية، وطبيعة المهام البيداغوجية تظل ثابتة ومستمرة طوال المسار المهني، كما أن الأستاذة بعد سنوات طويلة من العمل في مدينة هادئة كبلدية زلفانة، قد لا تشعر بالاحتراق النفسي الذي قد يحدث في المدن الكبرى، بل تتحول خبرتها لنوع من التكيف والتعايش الإيجابي مع بيئة العمل، بما جعل رضاها الوظيفي مستقرا ولا يتأثر بمرور الزمن.

في حين أن تشابه الحوافز المادية والمعنوية المتاحة لجميع الأستاذات، وتقارب الظروف البيئية والاجتماعية في المنطقة، يجعل إدراك الرضا نابعا من القناعة الشخصية والارتباط بالمهنة كرسالة اجتماعية أكثر منه نتاجا للترقيات والتدرج في الأقدمية.

وعليه فالنتيجة تعطي مؤشرا قويا لمسيري قطاع التربية بأن الرضا الوظيفي هو سمة عامة تشمل جميع الفئات العمرية والمهنية، بدروه يستوجب الحفاظ على الروح المعنوية العالية عبر تعزيز آليات الدعم المستمر للأستاذات في مختلف مراحل مسارهن المهني.

خلصت دراستنا لنفي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية. وتتفق هذه النتيجة بقوة مع **دراسة دريوش ونزيم(2017)** المطبقة على أساتذة التعليم الثانوي، **ودراسة بن عيسى وزواري(2020)**، **ودراسة الحازمي(2021)**، حيث أجمعت كلها على غياب تأثير سنوات الخبرة على الرضا في القطاع التربوي، في حين تختلف مع **دراسة الشهري(2003)**، **ودراسة بن درف ومكي(2020)** اللتين وجدتا فروقا لصالح فئات معينة من الأقدمية.

ويفسر هذا التوافق الواسع مع دراسات القطاع التربوي بكون مهنة التعليم ذات مسار أفقي مستقر؛ فمهام الأستاذة المبتدئة تتشابه حد التطابق مع مهام الأستاذة الخبيرة من حيث التدريس والتقييم والتحضير، سيكولوجيا، فإن الدافعية المرتفعة وطموح إثبات الذات لدى الأستاذات الجدد يولد لديهن مستوى رضا يعادل تماما مستوى الرضا المتولد لدى الأستاذات القدامى الناتج عن الاستقرار المادي والحكمة والتعود على مناخ المؤسسة، بما يحافظ على التوازن في مستويات الرضا ويلغي الفروق الإحصائية بين الأجيال المهنية.

الاستنتاج العام :

سعت الدراسة لتفكيك إحدى أعقد الإشكاليات السيكولوجية والتنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في العصر الحالي، والمتمثلة في جدلية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وعلاقته بالرضا الوظيفي، متخذة من أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة مجالا للبحث، ومن خلال المعالجة الميدانية والإحصائية، تبلور لدينا استنتاج عام ومحوري يفيد بأن الأستاذة الجزائرية في هذه المنطقة تتمتع بمرونة نفسية وكفاءة تكيفية عالية مكنتها من امتصاص صدمات الدور المزدوج.

لقد أثبتت الدراسة أن البيئة السوسيو ثقافية المحافظة والداعمة لمدينة زلفانة، بما توفره من تضامن أسري وقرب جغرافي، شكلت دور المصدات النفسية التي منعت انهيار التوازن لدى الأستاذات، ليظل مستقرا في مستوياته المتوسطة والآمنة.

وفي ذات السياق تجلى بوضوح أن الرضا الوظيفي لدى الأستاذة لا يرتبط آليا وبشكل مطلق بحالة التوازن الكلي، بل يستمد قوته من المكانة الرمزية والاجتماعية المرموقة لمهنة التعليم، ومن الشعور الداخلي بالاستقرار والأمان الوظيفي، وهو ما يفسر تسجيل مستويات رضا مرتفعة جدا رغم التحديات اليومية للمهنة.

كما كشفت الدراسة عن حقيقة سيكولوجية بالغة الأهمية، وهي أن الأستاذة تفصل شعوريا بين التزاماتها، لكنها تتأثر بشدة ببعدين أساسيين هما إدارة الوقت والاستقرار الانفعالي. إضافة إلى ذلك، أسقطت الدراسة جملة من المسلمات الكلاسيكية، حيث أثبتت أن المتغيرات الديموغرافية في الحالة الاجتماعية(عزباء ، متزوجة) تشكل فارقا جوهريا في احداث نتائج الاحصائية ويعود الى تباين حجم الضغوط، المسؤوليات ،والدعم النفسي والاجتماعي بين الفئتين ، وبينا ما لم يثبت في المتغيرات الأسرية(عدد الأبناء)، والمهنية(سنوات الخبرة) أي تأثير على طبيعة العمل لدى الاستاذات قطاع التربية والتعليم، ولم تعد تشكل فوارق جوهرية تصنع التباين في حياة الأستاذات، بل انصهرت جميعها في بوتقة الظروف التنظيمية الموحدة لقطاع التربية، لتصبح إدارة الضغوط مهارة شخصية بحتة تتشارك فيها الأستاذة الحديثة مع الخبرة.

بناء على مخرجات التحليل الإحصائي، نستخلص مايلي :

- مستوى التوازن الحياة المهنية والشخصية لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية متوسط.

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم بمدينة زلفانة ولاية غرداية مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجات الكلية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم .
- كما ثبت النتائج على أجود علاقة ذات دالة إحصائية بين كل من (بعد الوقت، وبعد الاتزان النفسي والانفعالي) والرضا الوظيفي، في حين لا توجد علاقة ذات دالة احصائية بين البعد الالتزام والرضا الوظيفي لدى أستاذات قطاع التربية والتعليم .
- لا توجد فروق ذات دالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير عدد الأولاد .
- توجد فروق ذات دالة احصائية في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية) .

المقترحات والتوصيات الدراسة :

بناء على ما أفرزته النتائج من دلالات، وفي مسعى لترقية جودة الحياة المهنية في قطاع التربية، تقترح الباحثة التوصيات العملية الآتية:

- بما أن لمتغير الوقت علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي، يوصى مديرو المؤسسات التربوية بتجنب الجداول الزمنية الممزقة وجود ساعات فراغ ميتة بين الحصص، وتكثيف جدول الأستاذة بما يسمح لها بإنهاء دوامها مبكرا للتفرغ لشؤونها الأسرية.
- ضرورة وضع ميثاق شرف تنظيمي داخل المؤسسات التربوية يمنع إرسال التكليفات والتعليمات الإدارية عبر مجموعات التواصل الاجتماعي واتساب، ماسنجر خارج أوقات العمل الرسمية وفي عطل نهاية الأسبوع، لحماية الانفصال السيكولوجي للأستاذة عن عملها.
- تقليص حجم الأعمال الكتابية والإدارية الملقاة على عاتق الأستاذة، واعتماد الرقمنة في التحضير البيداغوجي، لتفادي اضطرارها لنقل المهام الورقية والتصحيح إلى الحيز المنزلي.

- تفعيل دور مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ليس فقط لخدمة التلاميذ، بل إنشاء مساحات تفريغ نفسي وإصغاء للأستاذات داخل المؤسسة، خاصة وأن البعد الانفعالي ثبت ارتباطه الوثيق بالرضا الوظيفي.
- استثمار مديري المدارس في المناخ الاجتماعي الهادئ لمدينة زلفانة من خلال تكثيف النشاطات الترفيهية والرحلات الخاصة بطاقم التدريس، لتعزيز الروابط الإنسانية وتجديد الطاقة النفسية.

سعيا لفتح آفاق بحثية جديدة تكمل النقص و تستلهم من هذه الدراسة، تقترح الباحثة المواضيع الآتية:

- التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وعلاقته بمتلازمة الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة مقارنة بين البيئة الحضرية الكبرى والبيئة شبه الحضرية.
- استراتيجيات المواجهة المعتمدة لدى المرأة العاملة في قطاع التربية لإدارة صراع الأدوار دراسة نوعية ميدانية.
- تأثير نفاذية الحدود الرقمية على جودة الحياة الأسرية لدى العاملين في القطاع التربوي.
- دراسة مقارنة لمستوى الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية بين الأستاذات والأساتذة الذكور في إدارة الضغوط.
- دور القيادة المدرسية الداعمة في تعزيز التوافق المهني والأسري لدى هيئة التدريس.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو علام، رجاء محمود. (2014). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. القاهرة: دار النشر الجامعي.

- الزهري، عبد الله محمد. (2017). مناهج البحث العلمي: أسسها وتطبيقاتها في العلوم التربوية والاجتماعية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

- الشرايدة، سالم تيسير .(2010).الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية .دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- القريوتي، محمد قاسم .(2009).السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني في المنظمات ط. 5. دار وائل للنشر.

- المرسي، جمال الدين محمد، وإدريس، ثابت عبد الرحمن .(2002) .السلوك التنظيمي ط. 1. الدار الجامعية.

- المشوخي، حمد سليمان. (2002). المنهج الوصفي التحليلي. ضمن: دراسات في مناهج البحث العلمي.

- حسن، راوية .(2004) .السلوك التنظيمي المعاصر .الدار الجامعية.

- سالم، مؤيد سعيد .(2001) .إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل .دار إثراء للنشر والتوزيع.

- سلطان، محمد سعيد .(2003) .السلوك التنظيمي .دار الجامعة الجديدة.

- سلطان، محمد سعيد .(2004) .السلوك الإنساني في المنظمات .دار الجامعة الجديدة.

- سوتيربوس سارنتاكورس. (2017). البحث الاجتماعي. تأليف تر: شحدة فارغ. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

- شاويش، مصطفى أحمد. (2007). إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد (ط4). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- شاويش، مصطفى نجيب .(1990) .إدارة الأفراد .دار الشروق للنشر والتوزيع.

- شوقي، طريف فرج .(2000) .السلوك القيادي والفعالية الإدارية .دار وائل للنشر والتوزيع.

- عاشور، أحمد صقر .(1979) .إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ط. 1. دار النهضة العربية.

- عاشور، أحمد صقر .(1983) .إدارة الموارد البشرية المعاصرة .دار المعرفة.

- عاشور، أحمد صقر .(2005) .السلوك الإنساني في المنظمات .دار المعرفة الجامعية.

- عبد الباقي، صلاح الدين محمد.(د.ت). السلوك الإنساني في المنظمات ط. 1. الدار الجامعية .ملاحظة: د.ت. تعني دون تاريخ إصدار

- عفيفي، صديق محمد .(1981) .الإدارة في مشروعات الأعمال .دار الكتاب.

- عفيفي، صديق محمد .(2003) .السلوك التنظيمي ط. 10. مكتبة عربي حديث.

- ماهر، أحمد .(2000).السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات ط. 7. الدار الجامعية.

- ماهر، أحمد .(2003).السلوك التنظيمي .الدار الجامعية.

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (1994). لسان العرب (ط3، ج14). بيروت: دار صادر،

-العبد، جلال إبراهيم .(2003) .إدارة اللوجستيات ط. 1. دار الجامعة الجديدة للنشر.

- حمادات، محمد حسن محمد. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية (ط1). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الحناوي، محمد صالح .(1998) .السلوك التنظيمي .مركز التنمية الإدارية.

- مجمع اللغة العربية. (2004). المعجم الوسيط (ط4). القاهرة: مكتبة الشروق الدولية،

- محمد، وسيلة، ولطرش، واعر.(2021). تأثير التوازن بين العمل والحياة في الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة عينة من الأساتذة بالجامعات الجزائرية .مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، (62)، 197- 214.
- المغربي، شفيق. (2002). مناهج البحث العلمي: أسسها ومناهجها وأساليبها الإحصائية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- المناوي، عائشة مصطفى .(1998) .سلوك المستهلك ط. 2. مكتبة عين شمس.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبيةEnglish References

- ***Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. Westview Press.***
- ***Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis. Human Performance, 12(2), 149-164.***
- ***Barber, L. K., & Santuzzi, A. M.(2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 20(2), 172-181.***
- ***Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. Social and Personality Psychology Compass, 1(1), 115-128.***
- ***Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2005). Job insecurity and work intensification. Routledge.***
- ***Cascio, W. F. (2000). Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations 4th ed.. South-Western Educational Publishing.***
- ***Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions. Journal of Vocational Behavior, 65(3), 391-410.***
- ***Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6), 747–770.***

- ***Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The influence of work-life balance, job stress, job satisfaction, and burnout on job performance. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 21(1), 83-99.***
- ***Derks, D, & Bakker, A. B. (2013). Smartphone use, work–home interference, and burnout. Applied Psychology, 624, 620–640.***
- ***Duan, Y., Thorne, T., Iaconi, A., Song, Y., Saeidzadeh, S., Doupe, M., Norton, P. G., & Estabrooks, C. A. (2025). Changing trends in job satisfaction and burnout for care aides in long-term care homes: The role of work environment. Journal of Post-Acute and Long-Term Care Medicine JAMDA.***
- ***Dubin, R.(1973). Work and non-work: Institutional domains and individual lives. In J. H. Greenhaus Ed., Work and family: Encyclopedia of psychology.***
- ***Gajendran, R. S., & Harrison, D. A.(2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541.***
- ***Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. 1995. Relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory. The Leadership Quarterly, 6(2), 219–247.***
- ***Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531.***
- ***Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance. Advances in Developing Human Resources, 9(4), 455–471.***
- ***Hochschild, A. R. (1997). The time bind: When work becomes home and home becomes work. Metropolitan Books.***
- ***Kalliath, T., & Brough, P. 2008. Work–life balance: A review of the meaning of the construct. Journal of Management & Organization, 14(3), 323–327.***

- ***Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.***
- ***Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau Eds., Trends in organizational behavior Vol. (7, pp. 79-93). Wiley.***
- ***Koch, R.(2011). The 80/20 principle: The secret to achieving more with less. Nicholas Brealey Publishing.***
- ***Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family. Human Relations, 43(3), 239–257.***
- ***Le Boterf, G. (2000). Construire les compétences individuelles et collectives (2e éd.). Paris: Éditions d'Organisation***
- ***Marks, S. R., & MacDermid, S. M.(1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. Journal of Marriage and Family, 58(2), 417–432***
- ***Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.***
- ***Mazmanian, M, Orlikowski, W. J, & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: Mobile email devices for knowledge professionals. Organization Science, 24(5), 1337-1357.***
- ***Miller, D. A. 1981. The 'sandwich' generation: Adult children of the aging. Social Work, 26(5), 419–423.***
- ***Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). Locus of control and organizational outcomes. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84(1), 121–144.***
- ***Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. The Economic Journal, 125(589), 2052–2076.***
- ***Pramudita, D. P. D.(2025). The effect of work-life balance and quality of work life on job satisfaction. Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business, 74.***

- ***Qadri, N. (2024). Exploring the impact of work-life balance on job satisfaction for Saudi private sector c-level employees. International Journal of Business Analytics, 111***
- ***Raj, R., & Ahamed, F. (2024). Understanding job satisfaction in the industrial sector: Insights from Penang's industrial employees. ISRG Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 21.***
- ***Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation. Human Relations, 33(2), 111–129.***
- ***Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. 1999. When work–family benefits are not enough. Journal of Vocational Behavior, 54(3), 392–415.***
- ***Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. Journal of Marriage and Family, 67(4), 822–836.***
- ***Waldinger, R., & Schulz, M.(2023). The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness. Simon & Schuster.***
- ***Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. Human Relations, 54(6), 717-751.***
- ***Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. Journal of Social Issues, 69(2), 209-234.***
- ***World Health Organization & International Labour Organization. (2021). Global burden of disease attributable to long working hours. WHO.***
- ***Zedeck, S.(1992). Exploring the domains of work and family. Jossey-Bass.***

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية .

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
1	حمزة معمري	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ تعليم العالي	جامعة غرداية
2	سليمان خويلدي	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ محاضر.أ.	جامعة غرداية
3	عبد الرحمان بقادير	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ تعليم العالي	جامعة غرداية
4	بابا عمر بلحاج	علوم التربية	أستاذ محاضر.ب.	جامعة غرداية
5	حياة عيشاوي	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر.ب.	جامعة غرداية

الملحق رقم (02) استبيان التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــــــامعــة غــردايـــــــــة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

أستاذتي الفاضلة، تحية طيبة وبعد

في إطار إنجاز دراسة علمية لنيل شهادة [ماستر] في تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نضع بين أيديكم استمارة الهادفة لتقصي العلاقة بين "**التوازن الحياة المهنية والحياة الشخصية**" و**"**"**الرضا الوظيفي**"**** لدى عينة من أستاذات قطاع التربية التعليم

نضع بين يديك مجموعة من العبارات التي قد تنطبق أو لا تنطبق عليكي نرجو منكي وضع العلامة (**X**) أمام البديل الذي يناسبك وليكن في علمك انه لا توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة ،علما أن اجابتك ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم الا لغرض البحث العمي .

البيانات الشخصية:

1) الحالة الاجتماعية: .....

2) عـــدد الأولاد : .....

3) **الأقدمية المهنية (عدد سنوات الخبرة):**.....

الرقم	الفقرات	المقياس				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالبا	دائماً
1	أتمكن من إنجاز كافة مهام التحضير داخل المؤسسة دون الحاجة لنقلها إلى المنزل					
2	أجد وقتاً كافياً لممارسة هواياتي وأنشطتي الترفيهية بعد انتهاء الدوام المدرسي					
3	في بعض الأحيان أتنازل عن راحتي في نهاية الأسبوع لإكمال المتطلبات المدرسية					

4	أنجح في وضع فواصل زمنية صارمة بين ساعات العمل وساعات تواجدي مع الأسرة.					
5	يستحوذ التفكير في تحضير الدروس على جزء كبير من وقت فراغي					
6	أشعر أن الدوام المدرسي يترك لي مساحة زمنية كافية للاهتمام بصحتي البدنية					
7	أضطر للبقاء في المؤسسة ساعات إضافية لإنهاء المهام الإدارية و التربوية.					
8	أجد صعوبة في جدولة مواعيدي الشخصية بسبب تذبذب الجدول الزمني المدرسي					
9	أخصص وقتاً نوعياً للجلوس مع عائلتي يومياً دون أي مقاطعات مهنية					
10	نادرا ما أضطر للعمل في أوقات مخصصة لعائلتي					
11	أستطيع اكمال مسؤولياتي المهنية دون الحاجة للعمل الاضافي في المنزل					
12	تمنعني الالتزامات المدرسية من حضور المناسبات العائلية المهمة					
13	أستطيع التزام ء بمتطلباتي الأسرية					
14	يبدي أفراد أسرتي استياءهم من تقصيري في واجباتي تجاههم					
15	أضطر لتأجيل التزاماتي الاجتماعية لتلبية مواعيد تسليم الملفات البيداغوجية					
16	أشعر بصراع بين دوري كأستاذ ودوري كعضو فعال داخل أسرتي					
17	أقوم بزيارة أقارب بانتظام دون أن يؤثر ذلك على أدائي المهني					
18	يتفهم المحيطون بي طبيعة التزاماتي المهنية ويقدمون الدعم اللازم لي					
19	لا أستطيع التركيز في عملي بسبب المشاكل الأسرية					
20	تؤثر الأعباء المالية المرتبطة بالعمل (شراء وسائل تعليمية، طباعة) على ميزانية التزاماتي الشخصية					
21	تؤثر ضغوط العمل على رعاية شؤوني الشخصية					
22	أجد صعوبة في التوفيق بين رعاية أبنائي ومتطلبات الحضور اليومي للمدرسة					
23	تفرض عليّ مهنة التعليم التزامات أخلاقية تقيد حريتي في التصرف خارج المدرسة					
24	"أشعر بالقدرة على عزل تفكيري عن مشاكل التلاميذ بمجرد خروجي من باب المؤسسة."					
25	ينعكس التوتر الناتج عن ضبط القسم والتعامل مع التلاميذ سلباً على تعاملي مع أفراد أسرتي					
26	تسبب لي المشاكل الشخصية شتاتاً ذهنياً يؤثر على أدائي داخل الفصل الدراسي					
27	أعاني من قلق ليلة بداية أسبوع العمل					
28	أستمتع بقضاء إجازاتي المدرسية دون الشعور بالذنب والقلق تجاه المهام المؤجلة					
29	أشعر باستنزاف نفسي شديد في نهاية اليوم الدراسي					
30	تساعدني بيئة العمل في المؤسسة على الشعور بالاستقرار النفسي					
31	أفقد أعصابي بسرعة في المنزل نتيجة الضغط النفسي المتراكم من العمل التربوي					
32	أشعر بالطاقة الإيجابية عند الذهاب للعمل					

33	أتمكن من التحكم في انفعالاتي حتى في فترات الضغط المهني					
34	أمتلك القدرة على استعادة توازني النفسي بسهولة بعد يوم عمل متعب					
35	أميل الى الغزلة عند نهاية كل أسبوع					

الملحق رقم (03) استمارة الرضا الوظيفي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــــــامعـــة غـــردايـــــــــة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

أستاذتي الفاضلة، تحية طيبة وبعد

في إطار إنجاز دراسة علمية لنيل شهادة [ماستر] في تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نضع بين أيديكم استمارة الهادفة لتقصي العلاقة بين "التوازن الحياة المهنية والحياة الشخصية" و**"الرضا الوظيفي"** لدى عينة من أستاذات قطاع التربية التعليم

نضع بين يديك مجموعة من العبارات التي قد تنطبق أو لا تنطبق عليكي نرجو منكي وضع العلامة (**X**) أمام البديل الذي يناسبك وليكن في علمك انه لا توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة ،علما أن اجابتك ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم الا لغرض البحث العمي .

البيانات الشخصية:

1) الحالة الاجتماعية: .....

2) عـــدد الأولاد : .....

3) الأقدمية المهنية (عدد سنوات الخبرة):.....

م	الفقرات	المقياس				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أعتقد أن مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقدراتي.					
2	تثني المدير(ة) المدرسة على أعمالي.					

3	تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين.					
4	يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم.					
5	أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأني معلمة.					
6	أشعر أن أفكاري تنال اهتمام زميلاتي.					
7	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة.					
8	أشعر بأننا بالمدرسة أسرة متماسكة.					
9	أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها.					
10	أفكر كثيراً في تطوير أساليب تدريسي.					
11	تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم.					
12	لي صديقات أعتز بهم من زميلاتي بالمدرسة.					
13	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار.					
14	التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة.					
15	أعتقد أن نصابي من الحصص مناسب.					
16	الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد.					
17	أجد تعاوناً وثيقاً من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم.					
18	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار.					
19	أشعر أن التدريس عمل جذاب.					
20	تتقبل المدير(ة) المدرسة اقتراحاتي بحماس.					
21	زميلاتي من المعلمات يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل.					
22	تقدم لي المدير(ة) المدرسة المساعدة عندما أحتاجها.					
23	تربطني بموجهة مادتي الدراسية علاقة احترام فكري متبادل.					
24	تعاملني المدير(ة) مدرستي بطريقة حسنة أثناء زياراتها الصفية.					
25	تمنحني المدير(ة) مدرستي الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها.					
26	أشعر أن المدير(ة) مدرستي تعامل جميع المعلمات بالتساوي.					
27	أفضل مشاركة طالباتي في أنشطتهم غير صفية.					
28	يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين.					
29	يربطني بزميلاتي المعلمات تعاون وثيق.					
30	تحرص المدير (ة) مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي.					

31	أتبادل الزيارات العائلية مع كثير من زميلاتي في المدرسة.					
32	تحرص طالباتي على معرفة آرائي اتجاه بعض القضايا الاجتماعية.					
33	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.					
34	يحقق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب.					
35	أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافآت المعلمات مادياً وأدبياً.					
36	أعتقد أن الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله.					

ملحق المقارنة الطرفية لمقياس التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
VAR00001	1,00	14	127,1429	12,48912	3,33786
	2,00	14	95,0714	3,38468	,90459

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur
VAR00001	Hypothèse de variances égales	11,091	,003	9,274	26	,000	32,07143	3,45826	24,96287	39,17999
	Hypothèse de variances inégales			9,274	14,899	,000	32,07143	3,45826	24,69598	39,44688

ملحق التجزئة النصفية لمقياس التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,411
		Nombre d'éléments	18[a]
	Partie 2	Valeur	,740
		Nombre d'éléments	17[b]
	Nombre total d'éléments		35
Corrélation entre les sous-échelles			,466
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,636
	Longueur inégale		,636
Coefficient de Guttman			,593

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. Les éléments sont : VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035.

Statistiques d'échelle

	Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
Partie 1	56,4600	41,519	6,44351	18[a]
Partie 2	52,8400	103,566	10,17672	17[b]
Deux parties	109,3000	206,255	14,36158	35

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. Les éléments sont : VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035.

ملحق ألفاكرونبخ لمقياس التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,746	35

ملحق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
VAR00001	1,00	14	159,2857	6,39024	1,70786
	2,00	14	122,5000	7,15488	1,91222

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
								Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur

VAR00001	Hypothèse de variances égales	,000	1,000	14,348	26	,000	36,78571	2,56386	31,51562	42,05581
	Hypothèse de variances inégales			14,348	25,675	,000	36,78571	2,56386	31,51237	42,05906

ملحق التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,709
		Nombre d'éléments	18[a]
	Partie 2	Valeur	,865
		Nombre d'éléments	18[b]
	Nombre total d'éléments		36
Corrélation entre les sous-échelles			,727
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,842
	Longueur inégale		,842
Coefficient de Guttman			,816

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. Les éléments sont : VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments

Partie 1	71,1000	59,847	7,73608	18[a]
Partie 2	68,2600	116,441	10,79079	18[b]
Deux parties	139,3600	297,704	17,25412	36

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. Les éléments sont : VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

ملحق الفاكرونبخ لمقياس الرضا الوظيفي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	36

لدرجة الكلية والبند للتوازن

Corrélations

		VAR00036
VAR00001	Corrélation de Pearson	,266
	Sig. (bilatérale)	20,0
	N	50
VAR00002	Corrélation de Pearson	,215
	Sig. (bilatérale)	300,
	N	50
VAR00003	Corrélation de Pearson	,205
	Sig. (bilatérale)	400,

	N	50
VAR00004	Corrélation de Pearson	,268
	Sig. (bilatérale)	01,0
	N	50
VAR00005	Corrélation de Pearson	,209
	Sig. (bilatérale)	400,
	N	50
VAR00006	Corrélation de Pearson	,082
	Sig. (bilatérale)	100,
	N	50
VAR00007	Corrélation de Pearson	,156
	Sig. (bilatérale)	100,
	N	50
VAR00008	Corrélation de Pearson	,275
	Sig. (bilatérale)	,054
	N	50
VAR00009	Corrélation de Pearson	,152
	Sig. (bilatérale)	200,
	N	50
VAR00010	Corrélation de Pearson	,027
	Sig. (bilatérale)	401,
	N	50
VAR00011	Corrélation de Pearson	,322*
	Sig. (bilatérale)	,023
	N	50
VAR00012	Corrélation de Pearson	,385**
	Sig. (bilatérale)	,006
	N	50
VAR00013	Corrélation de Pearson	*,218
	Sig. (bilatérale)	900,
	N	50
VAR00014	Corrélation de Pearson	,318*
	Sig. (bilatérale)	,025
	N	50
VAR00015	Corrélation de Pearson	,408**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	50
VAR00016	Corrélation de Pearson	,496**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	50
VAR00017	Corrélation de Pearson	,298*
	Sig. (bilatérale)	,036
	N	50
VAR00018	Corrélation de Pearson	,043
	Sig. (bilatérale)	600,
	N	50
VAR00019	Corrélation de Pearson	,494**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00020	Corrélation de Pearson	,437**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	50
VAR00021	Corrélation de Pearson	,503**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00022	Corrélation de Pearson	,290*
	Sig. (bilatérale)	,041
	N	50
VAR00023	Corrélation de Pearson	,576**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00024	Corrélation de Pearson	,242
	Sig. (bilatérale)	10,0
	N	50
VAR00025	Corrélation de Pearson	,386**
	Sig. (bilatérale)	,006
	N	50
VAR00026	Corrélation de Pearson	,622**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00027	Corrélation de Pearson	,651**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00028	Corrélation de Pearson	,267
	Sig. (bilatérale)	13,0
	N	50
VAR00029	Corrélation de Pearson	,401**
	Sig. (bilatérale)	,004

	N	50
VAR00030	Corrélation de Pearson	,141
	Sig. (bilatérale)	900,
	N	50
VAR00031	Corrélation de Pearson	,522**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00032	Corrélation de Pearson	,307*
	Sig. (bilatérale)	,030
	N	50
VAR00033	Corrélation de Pearson	,380**
	Sig. (bilatérale)	,007
	N	50
VAR00034	Corrélation de Pearson	,296*
	Sig. (bilatérale)	,037
	N	50
VAR00035	Corrélation de Pearson	,322*
	Sig. (bilatérale)	,022
	N	50
VAR00036	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية وبعد الوقت

Corrélations

		VAR00001
VAR00001	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	50
VAR00002	Corrélation de Pearson	,495**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00003	Corrélation de Pearson	-,116
	Sig. (bilatérale)	,422
	N	50
VAR00004	Corrélation de Pearson	,466**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	50
VAR00005	Corrélation de Pearson	-,199
	Sig. (bilatérale)	,166
	N	50
VAR00006	Corrélation de Pearson	,512**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	50
VAR00007	Corrélation de Pearson	-,205
	Sig. (bilatérale)	,152
	N	50
VAR00008	Corrélation de Pearson	-,129
	Sig. (bilatérale)	,370
	N	50
VAR00009	Corrélation de Pearson	,330*
	Sig. (bilatérale)	,019
	N	50
VAR00010	Corrélation de Pearson	-,150
	Sig. (bilatérale)	,300
	N	50
VAR00011	Corrélation de Pearson	,491**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00012	Corrélation de Pearson	,630**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد الالتزام

Corrélations

		VAR00001
VAR00001	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	50
VAR00002	Corrélation de Pearson	-,278
	Sig. (bilatérale)	,050
	N	50
VAR00003	Corrélation de Pearson	,305*
	Sig. (bilatérale)	,031
	N	50
VAR00004	Corrélation de Pearson	,310*
	Sig. (bilatérale)	,029
	N	50
VAR00005	Corrélation de Pearson	,512**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00006	Corrélation de Pearson	-,302*
	Sig. (bilatérale)	,033
	N	50
VAR00007	Corrélation de Pearson	-,100
	Sig. (bilatérale)	,492
	N	50
VAR00008	Corrélation de Pearson	,398**
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	50
VAR00009	Corrélation de Pearson	,439**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	50
VAR00010	Corrélation de Pearson	,490**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00011	Corrélation de Pearson	,056
	Sig. (bilatérale)	,701
	N	50

VAR00012	Corrélation de Pearson	,277
	Sig. (bilatérale)	,051
	N	50
VAR00013	Corrélation de Pearson	,582**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد النفسي الانفعالي

orrélations

		VAR00001
VAR00001	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	50
VAR00002	Corrélation de Pearson	-,081
	Sig. (bilatérale)	,577
	N	50
VAR00003	Corrélation de Pearson	-,085
	Sig. (bilatérale)	,558
	N	50
VAR00004	Corrélation de Pearson	,108
	Sig. (bilatérale)	,457
	N	50
VAR00005	Corrélation de Pearson	,304*
	Sig. (bilatérale)	,032
	N	50
VAR00006	Corrélation de Pearson	-,101
	Sig. (bilatérale)	,484
	N	50
VAR00007	Corrélation de Pearson	,196
	Sig. (bilatérale)	,172
	N	50
VAR00008	Corrélation de Pearson	-,077
	Sig. (bilatérale)	,597
	N	50
VAR00009	Corrélation de Pearson	,150
	Sig. (bilatérale)	,297
	N	50
VAR00010	Corrélation de Pearson	,308*
	Sig. (bilatérale)	,030
	N	50
VAR00011	Corrélation de Pearson	,129

	Sig. (bilatérale)	,370
	N	50
VAR00012	Corrélation de Pearson	-,269
	Sig. (bilatérale)	,059
	N	50
VAR00013	Corrélation de Pearson	,303*
	Sig. (bilatérale)	,033
	N	50

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الدرجة الكلية و الابعاد

Corrélations

		بعد_الوقت	بعد_الالتزام	بعد_النفسي_الانفعالي	الدرجة_الكلية
بعد_الوقت	Corrélation de Pearson	1	,182	,228	,519**
	Sig. (bilatérale)		,205	,111	,000
	N	50	50	50	50
بعد_الالتزام	Corrélation de Pearson	,182	1	,677**	,859**
	Sig. (bilatérale)	,205		,000	,000
	N	50	50	50	50
بعد_النفسي_الانفعالي	Corrélation de Pearson	,228	,677**	1	,879**
	Sig. (bilatérale)	,111	,000		,000
	N	50	50	50	50
الدرجة_الكلية	Corrélation de Pearson	,519**	,859**	,879**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الدرجة الكلية للرضى الوظيفي

Corrélations

		VAR00001	VAR00037
VAR00001	Corrélation de Pearson		,658**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N		50
VAR00002	Corrélation de Pearson		,359*
	Sig. (bilatérale)		,011
	N		50
VAR00003	Corrélation de Pearson		,334*
	Sig. (bilatérale)		,018
	N		50
VAR00004	Corrélation de Pearson		,452**
	Sig. (bilatérale)		,001

	N	50
VAR00005	Corrélation de Pearson	,373**
	Sig. (bilatérale)	,008
	N	50
VAR00006	Corrélation de Pearson	,456**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	50
VAR00007	Corrélation de Pearson	,182
	Sig. (bilatérale)	050,
	N	50
VAR00008	Corrélation de Pearson	,555**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00009	Corrélation de Pearson	,537**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00010	Corrélation de Pearson	,319*
	Sig. (bilatérale)	,024
	N	50
VAR00011	Corrélation de Pearson	,220
	Sig. (bilatérale)	250,
	N	50
VAR00012	Corrélation de Pearson	328,
	Sig. (bilatérale)	250,
	N	50
VAR00013	Corrélation de Pearson	,380**
	Sig. (bilatérale)	,007
	N	50
VAR00014	Corrélation de Pearson	,451**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	50
VAR00015	Corrélation de Pearson	197,
	Sig. (bilatérale)	270,
	N	50
VAR00016	Corrélation de Pearson	,478**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00017	Corrélation de Pearson	,311*
	Sig. (bilatérale)	,028

	N	50
VAR00018	Corrélation de Pearson	,435**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	50
VAR00019	Corrélation de Pearson	,523**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00020	Corrélation de Pearson	,737**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00021	Corrélation de Pearson	,422**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	50
VAR00022	Corrélation de Pearson	,691**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00023	Corrélation de Pearson	,602**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00024	Corrélation de Pearson	,479**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00025	Corrélation de Pearson	,550**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00026	Corrélation de Pearson	,456**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	50
VAR00027	Corrélation de Pearson	,650**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00028	Corrélation de Pearson	,585**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00029	Corrélation de Pearson	,621**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00030	Corrélation de Pearson	,670**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	50
VAR00031	Corrélation de Pearson	,316*
	Sig. (bilatérale)	,025
	N	50
VAR00032	Corrélation de Pearson	,569**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00033	Corrélation de Pearson	,387**
	Sig. (bilatérale)	,005
	N	50
VAR00034	Corrélation de Pearson	,332*
	Sig. (bilatérale)	,018
	N	50
VAR00035	Corrélation de Pearson	,568**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00036	Corrélation de Pearson	,561**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
VAR00037	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	50
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral		
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).		

Corrélations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
AR00001	Corrélation de Pearson	1	,082	,370**	,362**	,380**	,239	,719**
	Sig. (bilatérale)		,571	,008	,010	,006	,094	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00002	Corrélation de Pearson	,082	1	,121	,226	-,029	,132	,441**
	Sig. (bilatérale)	,571		,403	,114	,843	,362	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00003	Corrélation de Pearson	,370**	,121	1	,327*	,283*	,041	,591**
	Sig. (bilatérale)	,008	,403		,021	,046	,776	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00004	Corrélation de Pearson	,362**	,226	,327*	1	,294*	,392**	,748**
	Sig. (bilatérale)	,010	,114	,021		,038	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00005	Corrélation de Pearson	,380**	-,029	,283*	,294*	1	,096	,513**
	Sig. (bilatérale)	,006	,843	,046	,038		,508	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00006	Corrélation de Pearson	,239	,132	,041	,392**	,096	1	,528**
	Sig. (bilatérale)	,094	,362	,776	,005	,508		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00007	Corrélation de Pearson	,719**	,441**	,591**	,748**	,513**	,528**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد المسؤولية و الانتماء:

Corrélations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
AR00001	Corrélation de Pearson	1	-,066	-,005	,059	,056	,353*	,564**
	Sig. (bilatérale)		,646	,973	,682	,700	,012	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00002	Corrélation de Pearson	-,066	1	,167	-,073	-,062	,005	,291*
	Sig. (bilatérale)	,646		,245	,613	,669	,971	,040

	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00003	Corrélation de Pearson	-,005	,167	1	,204	,095	-,123	,441**
	Sig. (bilatérale)	,973	,245		,154	,510	,395	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00004	Corrélation de Pearson	,059	-,073	,204	1	,428**	,095	,498**
	Sig. (bilatérale)	,682	,613	,154		,002	,512	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00005	Corrélation de Pearson	,056	-,062	,095	,428**	1	,323*	,623**
	Sig. (bilatérale)	,700	,669	,510	,002		,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00006	Corrélation de Pearson	,353*	,005	-,123	,095	,323*	1	,533**
	Sig. (bilatérale)	,012	,971	,395	,512	,022		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
AR00007	Corrélation de Pearson	,564**	,291*	,441**	,498**	,623**	,533**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,040	,001	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد طبيعة العمل :

Corrélations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR
Corrélation de Pearson	1	,553**	,139	,127	-,013	,438**	,420**	
Sig. (bilatérale)		,000	,337	,379	,930	,001	,002	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,553**	1	,103	,092	-,108	,417**	,366**	
Sig. (bilatérale)	,000		,477	,524	,457	,003	,009	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,139	,103	1	,275	-,119	,011	,285*	
Sig. (bilatérale)	,337	,477		,053	,410	,938	,045	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,127	,092	,275	1	,280*	,191	,169	
Sig. (bilatérale)	,379	,524	,053		,049	,184	,239	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	-,013	-,108	-,119	,280*	1	-,069	,217	
Sig. (bilatérale)	,930	,457	,410	,049		,635	,130	
N	50	50	50	50	50	50	50	

Corrélation de Pearson	,438**	,417**	,011	,191	-,069	1	,361**
Sig. (bilatérale)	,001	,003	,938	,184	,635		,010
N	50	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,420**	,366**	,285*	,169	,217	,361**	1
Sig. (bilatérale)	,002	,009	,045	,239	,130	,010	
N	50	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,669**	,617**	,465**	,544**	,282*	,604**	,724**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,047	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50

ation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

tion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد التفاعل الإداري:

Corrélations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR
Corrélation de Pearson	1	,476**	,726**	,533**	,360*	,571**	,319*	
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,010	,000	,024	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,476**	1	,503**	,024	,042	,050	,462**	
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,870	,775	,728	,001	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,726**	,503**	1	,607**	,462**	,450**	,503**	
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,001	,001	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,533**	,024	,607**	1	,568**	,586**	,256	
Sig. (bilatérale)	,000	,870	,000		,000	,000	,073	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,360*	,042	,462**	,568**	1	,671**	,428**	
Sig. (bilatérale)	,010	,775	,001	,000		,000	,002	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,571**	,050	,450**	,586**	,671**	1	,294*	
Sig. (bilatérale)	,000	,728	,001	,000	,000		,039	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,319*	,462**	,503**	,256	,428**	,294*	1	
Sig. (bilatérale)	,024	,001	,000	,073	,002	,039		
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,814**	,586**	,856**	,665**	,661**	,694**	,680**	

Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	

ation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

tion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد التفاعل الاجتماعي:

Corrélations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR
Corrélation de Pearson	1	,471**	,445**	,467**	,080	,353*	,293*	
Sig. (bilatérale)		,001	,001	,001	,583	,012	,039	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,471**	1	,578**	,469**	,222	,078	,117	
Sig. (bilatérale)	,001		,000	,001	,121	,591	,420	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,445**	,578**	1	,495**	,274	,262	,183	
Sig. (bilatérale)	,001	,000		,000	,054	,066	,203	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,467**	,469**	,495**	1	,004	,320*	,183	
Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000		,980	,024	,203	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,080	,222	,274	,004	1	,190	,264	
Sig. (bilatérale)	,583	,121	,054	,980		,187	,064	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,353*	,078	,262	,320*	,190	1	,435**	
Sig. (bilatérale)	,012	,591	,066	,024	,187		,002	
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,293*	,117	,183	,183	,264	,435**	1	
Sig. (bilatérale)	,039	,420	,203	,203	,064	,002		
N	50	50	50	50	50	50	50	
Corrélation de Pearson	,712**	,641**	,714**	,613**	,519**	,611**	,574**	
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	

ation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

tion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و بعد المكافات و الأجور

Corrélations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
VAR00001	Corrélation de Pearson	1	,167	,482**	,685**
	Sig. (bilatérale)		,246	,000	,000
	N	50	50	50	50
VAR00002	Corrélation de Pearson	,167	1	,294*	,673**
	Sig. (bilatérale)	,246		,038	,000
	N	50	50	50	50
VAR00003	Corrélation de Pearson	,482**	,294*	1	,842**
	Sig. (bilatérale)	,000	,038		,000
	N	50	50	50	50
VAR00004	Corrélation de Pearson	,685**	,673**	,842**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الدرجة الكلية و الأبعاد:

Corrélations

	بعد_التقدير_الاحترام	بعد_المسؤولية_الانتماء	بعد_طبيعة_العمل	بعد_التفاعل_الاداري	بعد_التفاعل_الاجتماعي	بعد_الاجور_المكافاءات
Corrélation de Pearson	1	,329*	,432**	,468**	,610**	,480**
Sig. (bilatérale)		,020	,002	,001	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,329*	1	,385**	,418**	,412**	,203
Sig. (bilatérale)	,020		,006	,003	,003	,158
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,432**	,385**	1	,436**	,470**	,397**
Sig. (bilatérale)	,002	,006		,002	,001	,004
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,468**	,418**	,436**	1	,611**	,400**
Sig. (bilatérale)	,001	,003	,002		,000	,004
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,610**	,412**	,470**	,611**	1	,572**
Sig. (bilatérale)	,000	,003	,001	,000		,000
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,480**	,203	,397**	,400**	,572**	1

Sig. (bilatérale)	,000	,158	,004	,004	,000	
N	50	50	50	50	50	50
Corrélation de Pearson	,750**	,605**	,712**	,791**	,852**	,663**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50

t significative au niveau 0.05 (bilatéral).

st significative au niveau 0.01 (bilatéral).

إختبار توزيع الطبيعي:

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التوازن	,110	144	,400	,942	144	,420
الرضا_الوظيفي	,043	144	,200*	,987	144	,218

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

ملحق فرضية مستوى التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية

مستوى_التوازن

	Effectif observé	N théorique	Résidus
متوسط	137	72,0	65,0
مرتفع	7	72,0	-65,0
Total	144		

Tests statistiques

	التوازن	مستوى_التوازن
Khi-carré	65,417[a]	65,417[a]
df	1	1
Sig. asymptotique	,009	,000

a. 42 cellules (100,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 3,4.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 72,0.

ملحق الفرضية الثانية

مستوى_الرضا_الوظيفي

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	1	48,0	-47,0
متوسط	53	48,0	5,0
مرتفع	90	48,0	42,0
Total	144		

Tests statistiques

	الرضا_الوظيفي	مستوى_الرضا_الوظيفي
Khi-carré	56,139[a]	56,139[a]
df	2	2
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 55 cellules (100,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 2,6.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 48,0.

ملحق الفرضية الثالثة:

Corrélations

		بعد_الوقت	بعد_الالتزام	بعد_النفسي_الانفعالي	الرضا_الوظيفي
بعد_الوقت	Corrélation de Pearson	1	,077	,128	,186*
	Sig. (bilatérale)		,361	,125	,025
	N	144	144	144	144
بعد_الالتزام	Corrélation de Pearson	,077	1	,498**	-,055
	Sig. (bilatérale)	,361		,000	,509
	N	144	144	144	144
بعد_النفسي_الانفعالي	Corrélation de Pearson	,128	,498**	1	,185*
	Sig. (bilatérale)	,125	,000		,026
	N	144	144	144	144

الرضا_الوظيفي	Corrélation de Pearson	,186*	-,055	,185*	1
	Sig. (bilatérale)	,025	,509	,026	
	N	144	144	144	144

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		التوازن	الرضا_الوظيفي
التوازن	Corrélation de Pearson	1	,144
	Sig. (bilatérale)		,086
	N	144	144
الرضا_الوظيفي	Corrélation de Pearson	,144	1
	Sig. (bilatérale)	,086	
	N	144	144

ملحق الفرضية الرابعة :

Descriptives

التوازن

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
(0-1)	61	107,1148	9,80833	1,25583	104,6027	109,6268	89,00	137,00
(من2إلى03 أطفال)	43	108,2326	9,04180	1,37886	105,4499	111,0152	91,00	132,00
(من04 مافوق)	40	110,5500	14,78036	2,33698	105,8230	115,2770	88,00	156,00
Total	144	108,4028	11,22330	,93528	106,5540	110,2515	88,00	156,00

ANOVA

التوازن

	Somme des carrés	Df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	286,868	2	143,434	1,141	,322
Intra-groupes	17725,771	141	125,715		
Total	18012,639	143			

ملحق الفرضية الخامسة

Statistiques de groupe

	الحالة_الاجتماعية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
التوازن_الشخصية_المهنية	عزباء	36	105,1111	8,43726	1,40621
	متزوجة	108	109,4630	11,95820	1,15068

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur
التوازن_الشخصية_المهنية	Hypothèse de variances égales	2,673	,104	2,020	142	,045	-4,35185	2,15423	-8,61035	-,09335
	Hypothèse de variances inégales			-2,395	85,085	,019	-4,35185	1,81700	-7,96448	-,73922

ملحق الفرضية السادسة:

Statistiques de groupe

	سنوات_الخبرة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
درجات_الرضا	(من01-18سنة)	91	138,5934	17,1619	1,79906

Test des échantillons indépendants

						8				

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur
درجات_الرضا	Hypothèse de variances égales	6,512	,012	,816	142	,416	2,19718	2,69256	-3,12551	7,51987
	Hypothèse de variances inégales			,887	135,471	,376	2,19718	2,47578	-2,69899	7,09335