

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات
العمومية الجزائرية

- دراسة ميدانية ببلدية المنيعه ولاية المنيعه -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت اشرف الأستاذ :

د.قرليفة حميد

من إعداد الطالب:

بن جدو يوسف

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د- حواطي أمال	أستاذة محاضر - أ-	رئيسا
أ - د- قرليفة حميد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
د- بوغالي حاجي	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: (2022/2021م)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي ﴿٢٥﴾ وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي ﴿٢٦﴾
وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي ﴿٢٧﴾ يَفْقَهُوا قَوْلِي ﴿٢٨﴾

- سورة طه

الإهداء

" إلى من كانا سببا في وجودي في هذه الحياة بعد الله سبحانه وتعالى، والدي والديتي

أطال الله عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية "

إليهما أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع.

إلى من أشد بهم أزرى ... إخوتي وأخواتي،

وإلى كل الأيدي المعطاءة التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة أهدي إليهم

بتواضع عملي هذا...

شكر وعرهان

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا يليق بجلاله وكماله صفاته وعظيم سلطانه، الذي وفقني

وأعاني على إتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى نور، وأصلي وأسلم على من لا نبي

بعده معلم هذه الأمة ومرشدها. يطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل بعد شكر الله

إلى الأستاذ الدكتور: " قرليفة حميد"

بقبوله الإشراف على هذه الرسالة ومتابعته المستمرة وتوجيهاته النبيرة، ونسأل الله أن

يجعل هذا في ميزان حسناته. كما أتقدم بالشكر الخاص إلى السيد رئيس بلدية

المنبعة: " شويف مفتاح" وكل عمال البلدية على التشجيعات والتسهيلات المقدمة

أثناء القيام بهذه الدراسة. كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لي

العون والتوجيه والنصح والدعاء لإتمام هذه الدراسة وبخاصة السيد: غراسلية عثمان .

وفي الختام أسأل الله عز وجل أن يجعل هذه الرسالة وجميع أعمالنا خالصة لوجهه الكريم،

فإن أصبت فمن الله وبفضله وتوفيقه، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان،

وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر وعرهان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	ملخص الدراسة
أ-ث	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: موضوع للدراسة	
7	تمهيد
7	أولا: الإشكالية
9	ثانيا: تحديد الفرضيات
9	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
11	رابعا: أهمية الدراسة
12	خامسا: أهداف الدراسة
12	سادسا: تحديد المفاهيم
22	سابعا: الدراسات السابقة
35	ثامنا: المقاربة السوسولوجية
38	خلاصة الفصل

40	الفصل الثاني: التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية
	تمهيد
40	أولاً: التوافق المهني
	1- التوافق وبعض المفاهيم المشابهة له
42	2- مظاهر التوافق المهني
42	3- أبعاد التوافق ومجالاته
43	4- أهمية التوافق المهني
43	5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
45	6- سوء التوافق المهني
46	ثانياً: جودة الحياة الوظيفية
47	1- نبذة تاريخية لجودة الحياة الوظيفية
49	2- أبعاد ومؤشرات جودة حياة الوظيفية
50	3- أهداف جودة الحياة الوظيفية
50	4- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية
51	5- نماذج جودة الحياة الوظيفية
52	6- مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية
54	خلاصة الفصل
الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
57	تمهيد
57	أولاً: مجالات الدراسة

65	ثانيا: المنهج المستخدم
66	ثالثا: أساليب التحليل المساعدة للمنهج
67	رابعا: أدوات جمع البيانات
67	خامسا: عينة الدراسة
69	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضيات
71	تمهيد
71	أولا: تحليل خصائص الشخصية لعينة الدراسة
74	ثانيا: تحليل ومناقشة جداول الفرضية الأولى
85	ثالثا: تحليل ومناقشة جداول الفرضية الثانية
94	رابعا: الاستنتاج العامة للدراسة وأهم التوصيات
99	الخاتمة
-	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
21	يوضح التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة	01
الجداول المتعلقة بالجانب الميداني		
عرض وتحليل خصائص الشخصية لعينة الدراسة :		
71	الجدول رقم (01): توزيع المبحوثين العينة حسب الجنس	01
72	الجدول رقم (02): توزيع المبحوثين العينة حسب السن	02
73	الجدول رقم (03): توزيع المبحوثين العينة حسب المستوى التعليمي	03
73	الجدول رقم (04): توزيع المبحوثين العينة حسب الحالة العائلية	04
عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضية الأولى		
75	الجدول رقم (05): يوضح العلاقة بين قيمة الخبرة والأقدمية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للعمال.	05
76	الجدول رقم (06): يوضح العلاقة بين توافق التدريب المهني وأثر ذلك على توفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية	06
77	الجدول رقم (07): يوضح العلاقة بين حرية اتخاذ القرار على الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي ملائم.	07
78	الجدول رقم (08): يوضح العلاقة بين الشعور بالثقة وتحمل مسؤولية العمل على مراعاة الفروق الفردية في الأداء.	08
79	الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين التكوين النظري والتطبيقي في المساهمة في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة.	09

80	الجدول رقم (10): يوضح العلاقة بين امتلاك القدرات على انجاز المهام وأثر ذلك على جودة الحياة الوظيفية.	10
81	الجدول رقم (11): يوضح العلاقة بين الشعور بتحقيق الذات وأثر ذلك على توفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية	11
82	الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين التوافق المهني وأثره على جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي.	12
	عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضية الثانية	
85	الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين التنسيق بين الأعمال وأثر ذلك على تقييم الجهود وطاقات العمال المبذولة في العمل	13
86	الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الاهتمام بالنشاطات المهمة وأثر ذلك على ضمان الرضا الوظيفي من خلال جودة الحياة الوظيفية	14
88	الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين وجود رقابة على العمل وأثره على توفر الأمن والسلامة من الحوادث	15
89	الجدول رقم (16): يوضح تأثير التزام الموظفين بأوقات العمل وأثره على توفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم.	16
90	الجدول رقم (17): يوضح علاقة تلقي مكافآت وامتيازات بكفاية الأجر مع متطلبات الحياة	17
91	الجدول رقم (18): يوضح علاقة التعاون مع الزملاء مع التزام العمال بتوجيهات المدراء	18
92	الجدول رقم (19): يوضح علاقة وجود علاقة تواصل فعال بين العاملين وأثر ذلك على المساهمة في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة.	19

ملخص الدراسة:

تتمحور هذه الدراسة حول: التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال محاولة الاجابة

على التساؤل التالي:

هل هناك علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية ؟

وتكمن أهمية هذه الدراسة في:

- أنها تحاول دراسة التوافق المهني للعمال البلدية المنيعة، وذلك لأن توافق الفرد مع مهنته يعتبر أساسا للتكيف والانسجام مع العمل الذي يؤديه.
- المساهمة في مساعدة المسؤولين عن عمال البلدية في الأخذ بالأسباب الناجعة، التي تؤدي إلى توافق موظفيها مهنيا مع مهامهم وتلافي العوامل المسببة التي تؤدي إلى عدم الاستقرار والرضا الوظيفي.

كما تهدف هذه الدراسة إلى:

التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية والمتمثلة في البلدية.

وقد تبنت الدراسة الفرضيات التالية:

علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

وقد اثبتت عن هذه الفرضية الرئيسية فرضيتان جزئيتان:

أ- الفرضية الجزئية الأولى: تضمن الكفاءة في إبراز جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

ب- الفرضية الجزئية الثانية: تساهم العوامل الداخلية للمؤسسة في تطوير معالم الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية.

وتماشيا مع طبيعة الموضوع تم استخدام المنهج الوصفي كما تم استخدام أداة الاستمارة لجمع البيانات الميدانية للدراسة والتي تستوفي على عينة من المفردات التي تم ضبطها بطريقة العينة القصدية (العمدية)، وبعد الاطلاع على مجتمع البحث تم تقدير عينة الدراسة بـ **53** مفردة مستقاة من إدارة البلدية (المنبعة)، متمثلون في عمال دائمين وذلك حسب ما تطلبتته الدراسة الحالية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن هناك علاقة بين توافق العمال في إدارة البلدية وجودة بيئة العمل، ومنه يمكن القول بأن لبيئة العمل الفيزيائية والمادية، وللحوافز فضلا عن الاتصال التنظيمي علاقة بالتوافق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية، وبالرغم من ذلك لا ننسى بالذكر مدى أهمية عوامل أخرى نفسية واجتماعية وتنظيمية وغيرها في حياة العامل وسلوكياته وممارساته التنظيمية في مجال العمل أو خارجه، بحيث كلما زاد التوافق المهني للعمال كلما زادت جودة الحياة الوظيفية لهم في المؤسسة العمومية وبالتالي من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، كما أن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق.

- **الكلمات المفتاحية:** التوافق المهني، جودة الحياة، بيئة العمل، العامل، المؤسسة العمومية.

Abstract:

This study revolves around occupational compatibility and its relationship to the quality of work life, by trying to answer the following question:

Is there a relationship between professional compatibility and quality of work life?

The importance of this study lies in:

- It tries to study the professional compatibility of the impregnable municipal workers, because the compatibility of the individual with his profession is considered a basis for adaptation and harmony with the work he performs.
- Contribute to assisting those responsible for the municipality's workers in taking effective causes, which lead to the professional compatibility of its employees with their tasks and avoiding the causative factors that lead to instability and job satisfaction.

This study also aims to:

Identifying the relationship between professional compatibility and the quality of career in the Algerian public institution represented in the municipality.

The study adopted the following hypotheses:

A relationship between professional compatibility and the quality of career in the Algerian public institution.

From this main hypothesis, two partial hypotheses emerged:

A - The first partial hypothesis: It ensures efficiency in highlighting the quality of career life in the Algerian public institution.

B - The second partial hypothesis: the internal factors of the institution contribute to the development of the parameters of the career life in the Algerian institution.

In line with the nature of the subject, the descriptive approach was used, and the questionnaire tool was used to collect field data for the study, which satisfies a sample of vocabulary that was seized by the intentional sampling method. strong), represented by permanent workers, as required by the current study.

The study reached the following results:

That there is a relationship between the compatibility of workers in the municipal administration and the quality of the work environment, and from it it can be said that the physical and material work environment, incentives as well as organizational communication have a relationship with the job compatibility of workers in the public institution, and despite this we do not forget to mention the importance of other psychological, social, organizational and other factors in The worker's life, behavior, and organizational practices in the field of work or outside it, so that the greater the professional compatibility of workers, the higher the quality of their career life in the public institution and thus through the person obtaining a job that suits his abilities and capabilities, satisfies his inclinations and ambitions, and makes him feel successful and superior, and through which he realizes acceptance and appreciation And the satisfaction of his superiors and colleagues, and all of this is reflected in his social relationship with members of the professional environment, including colleagues, supervisors and heads, and leads to psychological satisfaction with the components of his professional environment. and excel.

Keywords: occupational compatibility, quality of life, work environment, worker, public institution.

مقدمة

مقدمة:

يعد التخصص الوظيفي وتقسيم العمل من المبادئ الأساسية للإدارة فيساهمان في فهم العمل وتسهيل النشاط الإداري في مختلف مؤسسات الدولة، كما يعد التوافق الوظيفي والمهني من متطلبات الاستقطاب والاختيار والتكوين والتدريب، لإسقاط مستلزمات الوظيفة على قدرات ومؤهلات العنصر البشري المؤهل للوظيفة، حتى يتسنى للقائمين على الجهاز الإداري وضع العامل في وضعه التنظيمي بغية الأداء وتحقيق الهدف، وهي من أهم العمليات وأهم سمات الإدارة الحديثة، حيث تعتبر الطريقة الوحيدة والأساسية التي تعتمد عليها إدارة المؤسسات في خلق بواعث الاستقرار الوظيفي وضمان الاستمرارية في الأداء، وممارسة الأنشطة ومزاولة الوظائف وتحقيق الأهداف، وهذا يجعل العامل يشعر بالاستقلالية في عائدته المادي ويحاول تغطية متطلبات الجبهة الاجتماعية، إضافة إلى العوامل الفيزيائية المشجعة للدافعية للعمل، كذلك اهتمام المؤسسات بتجهيز وتحديث المكاتب الإدارية لدفع العامل للأداء الأمثل، مما يجعل من جودة الحياة الوظيفية والمهنية مطلب كل المؤسسات وشرط إلزامي لمزاولة النشاط الإداري فيها، وهو ما يجعلها محل اهتمام كل من الدول والمؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، والتي أصبح شغله الشاغل هو كيفية تهيئة الظروف الفيزيائية وتوظيف القوى البشرية العاملة على أساس التخصص والشهادة، لأجل توفير شروط الخدمة الإدارية للإقبال على العمل، حتى تضمن المؤسسة استقرارها واستمرارها في البقاء وفر نفوذها ووجودها على المستوى المحلي، هذه المكانة التي يحتلها التوافق الوظيفي بغض النظر على نوع العمل أقرت في الحياة اليومية للمجتمعات مما جعل الكثير من العلماء والمفكرين والباحثين في مختلف مجالات العلم والمعرفة، يولون اهتمامهم بالتوافق الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، وجعلها تبحث في سبل تحقيق مبدأ الرجل المناسب في الوظيفة اللائقة به وأصبحت من مبادئ الإدارة والتسيير الإداري الفعال لخلق جودة الخدمة، التي منشأها المساهمة الفعلية في نمو ورفي وازدهار المجتمع وهذا بخلق آليات جديدة لتحقيق هذا الغرض، ويعتبر التوافق المهني والوظيفي من المتغيرات الرئيسية للتنمية الإدارية في المؤسسات وتمثل جودة الحياة الوظيفية إحدى دعائم

التنمية المستدامة في أي مؤسسة وفي مختلف المجالات الأخرى بمساهمتها في تحريك نظم الوظائف، كما أن الإدارة في أي مؤسسة في العالم تكتسي أهمية بالغة ناتجة من عدة اعتبارات تتعلق بخصائصها المتمثلة أساسا في سرعة التأقلم في ظلال تغيرات من خلال تأثيرها على بعض المتغيرات الكلية مثل إجمالي دوران العمل، القدرات البشرية المتوفرة، نظم العلاقات والاتصال .

كما أن نمو المجتمعات مرهون بمدى تقدم مؤسساتها خاصة القوى البشرية منها، والتي بإمكانها خدمة المجتمع على أسس عقلانية رشيدة، وهذا الأمر الاستراتيجي تقوم به مؤسسات الدولة، التي بإمكانها توفير الشروط اللازمة للتسيير الذكي القادر على تحقيق التقدم والرقي للمجتمع بمختلف مؤسساته الحيوية، ومن هنا تبرز لنا مكانة التوافق الوظيفي ودورها في التقليل من مظاهر الأخطاء في العمل إثناء الخدمة، وتبسيط الضوء على مساهمته الفعلية والكشف عن مزاياه العامة، أو تبيان الشروط والسبل لجودة الحياة الوظيفية التي تضمن تحقيق الأهداف وضمان منصب عمل يشجع العامل ويجعله يساهم في تحقيق انتقال نوعي من خلال الالتزام والأداء وتحقيق تطور ديناميكي في مجال العمل. وفي ضوء هذه الدراسة الراهنة المعنونة بـ: التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية، سلطت الضوء على الميدان في بلدية المنيعنة بولاية المنيعنة .

كما تقتضيه كل دراسة وبحث في العلوم الاجتماعية، فقد قسمت الدراسة إلى بابين رئيسيين خصص الباب الأول للجانب النظري، والباب الثاني للجانب الميداني، وقد قسم كل جانب إلى مجموعة فصول وكان كالاتي:

الباب الأول : الإطار النظري للدراسة ويتضمن ثلاثة فصول :

الفصل الأول : وهو موضوع الدراسة الذي ضم التعريف بمشكلة الدراسة، فرضيات الدراسة مبررات وأسباب

اختيار الموضوع، أهمية الموضوع، وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم، والدراسات السابقة .

الفصل الثاني : التوافق الوظيفي .

الفصل الثالث: الجودة الحياة الوظيفية .

الباب الثاني: يحتوي على الإطار الميداني للدراسة وقد قسم بدوره إلى ثلاث فصلين:

الفصل الرابع: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة من خلال تحديد مجالات الدراسة، المنهج المستخدم في

الدراسة ومراحله والأدوات البحثية المستخدمة في جمع المعلومات، وأساليب التحليل المساعدة، التذكير بالفرضيات، والعينة وكيفية اختبارها .

الفصل الخامس : خصص لتفريغ وتحليل البيانات لمناقشة نتائج الدراسة، وقد تم التطرق فيها لمناقشة النتائج

العامّة للدراسة وكذلك مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة، وأهّمنا الدراسة بإثارة مجموعة من القضايا التي

يمكن أن تساعد في قيام دراسات أخرى أكثر تعمقا في هذا المجال، وختمنا الدراسة بتقديم خاتمة استنتاجية متبوعة بالمراجع والملاحق.

الباب الأول :
الجانب النظري
للدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

- تمهيد
- الإشكالية
- صياغة الفرضيات
- أسباب اختيار الموضوع
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تحديد المفاهيم
- الدراسات السابقة
- المقاربة السوسيولوجية
- خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد الإطار النظري الركيزة الأساسية والإطار المرجعي العام للبحث من الناحية السوسولوجية ، لذا سنحاول في هذا الفصل إبراز إشكالية الدراسة ، وفرضياتها وأسباب اختيار الموضوع ، وأهمية الدراسة ، وأهدافها ، وتحديد مفاهيم الدراسة ، قصد إزالة الغموض من جهة ، واعطاء البحث قيمة علمية من جهة أخرى ، إضافة إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية، ثم تليها المقاربة السوسولوجية للدراسة. وذلك قصد الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة باعتبار موضوع التوافق المهنية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية ذو أهمية كبيرة واهتمام من طرف الدارسين في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل.

أولاً: الإشكالية

إن الحداثة الحاصلة في التنظيمات الإدارية على المستوى العالمي أنتجت لنا مجموعة من التقسيمات والترتيبات التي لم يكن العقل البشري يفكر في استيعابها نظراً للإفراط المتزايد في استخدام الآليات والتجهيزات الالكترونية فظهرت الإدارة الرقمية والأنظمة الإلية الذكية في تخطيط وتسيير المؤسسات الإقليمية والدولية ومتعددة الجنسيات كون المؤسسة تعد مصدراً أساسياً من مصادر التنمية والرقى الاقتصادي والاجتماعي، والتوازن الإقليمي والتأسيس الحضاري والثقافي، ونظراً للاختناق الذي عرفته المؤسسات العالمية الكبرى كان لزاماً طرح البدائل الممكنة وإيجاد الحلول في وقتها المناسب وهذا باستحداث ما يسمى إستراتيجية التنظيم الإداري الحديث داخل الوحدات المكونة للمؤسسات بالاهتمام بالعنصر البشري المؤهل كبديل استراتيجي. لخلق ثقافة التوافق المهني وتحقيق جودة في الحياة الوظيفية حيث انتشرت خصائص ومميزات التوافق المهني في كل أنحاء العالم لوضع العامل المناسب في الوظيفة التي تليق به، ودعمت من طرف شعوبها وقواها العاملة نظراً لمساهمتها بشكل كبير في تخفيف مستنقع الفساد الإداري البيروقراطي ولو نسبياً. وفتح المجال الوظيفي لمنتسبيه القادرين على العطاء الفعلي في الأداء والإنتاج وبنفعالية عالية وجودة باقتدار، يعد من أبرز ممثلي الاتجاه الوظيفي المحدث نسبياً، كما يعد حلقة الربط بين الجيل الأول والجيل

الثاني، لقد تناول بارسونز إن اعتبار المؤسسة هي الأم المغذية لكل القطاعات دليل على الدور الإستراتيجي للمؤسسات خصوصا في مسألة تكوين وتزويد القطاعات الأخرى بالإطارات المهنية الفائقة التخصص والتجربة، ومساهمة في الحفاظ على المجتمع كنسق عام والأفراد والجماعات وما تربطهم من علاقات ونظم مختلفة كأنساق فرعية.

والجزائر منذ الاستقلال حاولت بناء مؤسسات قادرة على تحقيق الإشباع الداخلي للمجتمع الجزائري ويقود هذه المؤسسات رجال لديهم هيبتهم وشخصيتهم ونفوذ سلطه، يميلون إلى التفاني في خدمة المؤسسة والإخلاص لوطنهم وهذا ما زرعه في المؤسسات التي يعملون فيها، فخلقوا جو التوافق والتعاون والتضامن المهني والوظيفي، وأصبحت المؤسسة العمومية الجزائرية مصدرا من مصادر الانبعاث التنموي، وتوفير مناصب عمل مريحة لطالبي الوظائف ، وفي مجال إدارة وتنظيم العمل اهتمت الدولة الجزائرية به لأنه يتشابه مع العديد من قطاعات الحكومة ويمكن له إن يطور قدراته في مجال العمل وهذا في إطار سياسة توظيف تشرف عليها مركزية الضبط والإشراف لخلق التوافق المهني لبلوغ العقلانية والترشيد في هذه السياسة كما إن جودة الحياة الوظيفية تبنى بحسن توظيف إمكانيات العامل الفكرية والذهنية لتمكينه من الإبداع والابتكار خصوصا إن الدولة الجزائرية عملت على تحديث كل إدارات قطاعها بأنظمة المعلوماتية والإعلام الآلي وجهزت المصالح والمكاتب بتجهيزات متطورة وربطتها بشبكات التواصل وسخرت الملفات المتحركة كبديل للملفات الورقية واستحدثت النظام البيومترى وعممته في الإدارات المحلية وربطت مختلف المصالح والمكاتب بالموقع الخاص بالوزارة بغية الوصول إلى جودة الحياة الوظيفية في إطار سياسة التوافق المهني القائم على الاستثمار الأمثل في الكفاءات البشرية المؤهلة من خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين فالدولة الجزائرية تحاول مواكبة التطورات الحاصلة ومتسارعة لتحقيق الأهداف المرجوة من التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية ومن هنا يمكن طرح التساؤل المحوري وهو المرأة العاكسة لعنوان البحث:

- هل هناك علاقة بين التوافق المهني و جودة الحياة الوظيفية ؟

- ولقد انبثق عن هذا التساؤل تساؤلين جزئيين مفادهما :

- هل توجد علاقة بين الكفاءة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية ؟

-هل هناك علاقة بين العوامل الداخلية للمؤسسة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية ؟

ثانيا: صياغة الفرضيات:

يتفق الباحثون على أن البحث العلمي لا بد أن يبدأ بفرضيات محددة، لأن الفرضيات أساس انطلاق البحث العلمي، ونحن لا نستطيع التقدم في بحثنا ما لم نبدأ بتفسير مقترح أو حل للصعوبة التي تواجهنا والتي من أجلها نقوم بالبحث، فلكي يستطيع الباحث الإجابة عن الأسئلة التي أثارها مشكلة بحثه، فإنه يبدأ بصياغة الفرضيات والتي هي أفضل تفسير يتضمن علاقة بين ظاهرتين ومتغيرين ونظراً لهذه الأهمية التي تكتسبها الفرضيات واستناداً لموضوع الدراسة الحالي، تمت صياغة الفرضية الرئيسية كما يلي:

1 - الفرضية الرئيسية: هناك علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

وقد انبثقت عن هذه الفرضية الرئيسية فرضيتان جزئيتان:

أ - الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة بين الكفاءة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية.

ب- الفرضية الجزئية الثانية: هناك علاقة بين العوامل الداخلية للمؤسسة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة

الجزائرية.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

تقف وراء كل بحث علمي مجموعة من الإجراءات والتدابير والقواعد التي تحركه بغية الانجاز للوصول إلى الحقيقة استنادا إلى روح القانون العلمي ومبادئه، مما تجعل الباحث الاجتماعي يقف أمام جملة من الدوافع

المشجعة للربط بين العمل النظري والجانب الميداني قصد الوقوف على اليقين العلمي فيما نسميه بالأسباب المؤدية للبحث والتي تنقسم إلى أسباب شخصية نابعة من الباحث وأحاسيسه ورغباته واتجاهاته وأخرى علمية تكمن في مجمل المنتجات الفكرية ومحصلات التراث السوسولوجي المتواجدة في الحقل المكتبي والوسائط الالكترونية الأخرى.

أ- الأسباب الذاتية:

- إهتمامي الشخصي بموضوع التوافق المهني أكثر من غيره من المواضيع الأخرى.
- إحساس الباحث بوجود مشكلة كون التوافق الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية من المواضيع التي تشكل عبئا نفسيا على العمال والتي تحتاج إلى حلول مستعجلة.
- رغبة الباحث في التعمق في موضوع الدراسة.

ب- الأسباب الموضوعية:

- اندراج موضوع التوافق الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية الجزائرية ضمن التخصصات السوسيو اقتصادية، ويعتبر علم اجتماع تنظيم وعمل أكثر التخصصات تناولا لهاته المواضيع.
- طبيعة اختصاصي والمتمثلة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وخاصة أن العملية التوافق المهني تعتبر من بين أهم موضوعات هذا التخصص والذي يندرج ضمن إدارة الموارد البشرية.
- محاولة التعرف على التوافق المهني لدى عمال بلدية المنيعه وذلك لمسايرة التغيرات والتطورات في المجال الإداري ومدى تأثير عملية التوافق المهني على أدائهم الوظيفي.
- وفرة المراجع والمصادر العلمية التي تناولت متغيري التوافق الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية على حد سواء.

رابعا: أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي تجذب اهتمام الباحثين والدارسين على السواء، ذلك لأن التوافق المهني كنوع من أنواع الاتجاهات يعد هاما لأي مؤسسة، فهو إلى جانب الدور الذي يقوم به من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المؤسسة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن يعزز في الفرد اهتمامه بتقدم ونجاح المؤسسة التي يعمل بها، حيث أن وجود التوافق المهني لدى العاملين في أي مؤسسة مؤشر قوي على نجاح سير العمل فيها، وتحقيق أهدافها. فإذا ومن خلال ما تطرقنا إليه سابقا سنحدد أهمية التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في نقاط وهي:

- تكمن الأهمية العلمية في أن المختصين الباحثين والمنظرين والدارسين لموضوع التوافق المهني وأثره في جودة الحياة الوظيفية من المواضيع ذات الصدى العالمي من حيث التداول العلمي وكون الاستفادة منه تحل لنا تحديات التطور والتحكم والإبداع والإنجاز في مجال التسيير والتخطيط والإدارة والمؤسسات.
- يعد موضوع التوافق المهني وأثره في جودة الحياة الوظيفية من المواضيع التنظيمية ذات البعد العلمي التطبيقي وتكمن أهميته العلمية في الوسائل التطبيقية المتاحة داخل الإدارات المكونة للمؤسسة.
- تزايد الاهتمام بموضوع التوافق المهني كأصل من الأصول المستعملة في عملية زيادة الأداء.
- محاولة البحث عن طبيعة العلاقة التي تربط بين التوافق المهني بجودة الحياة الوظيفية.
- السعي لتكييف موظف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.
- محاولة الطالب تجسيد النموذج المنهجي العلمي واقعيا في الميدان المخصص للدراسة.

خامسا: أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي مجموعة من الأهداف يرمي إلى تحقيقها فمنها ما يتعلق بالجانب النظري ومنها ما يتعلق بالجانب الميداني، كما أن البحث السوسولوجي عادة في مساعيه فك الالتباس المطروح في مشكلة البحث والاستفهامات العالقة في الإشكالية والإجابة على التساؤلات الواردة فيها، كما أن الدراسة الحالية تهدف إلى:

- محاولة كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة خاصة المتغير المستقل والمتغيرات التابعة كون التوافق الوظيفي يخلق للعامل دافعية اتجاه عمله فتقوم الدراسة بإيجاد هذا التوافق.

- محاولة معرفة معايير التوافق الوظيفي المعمول بها في المؤسسات الجزائرية.

- محاولة الاطلاع على موضوع جودة الحياة الوظيفية، موضوعا حديثا وهاما في أدبيات الإدارة للمؤسسات العمومية حاليا.

- محاولة معرفة دور التوافق المهني في تطوير قدرات وسلوك العامل ببلدية المنية.

- محاولة تقديم ولو القليل للتراث السوسولوجي.

- محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية ونفي أو إثبات فرضيات الدراسة.

سادسا: تحديد المفاهيم:

يلعب تحديد المفاهيم في البحوث العلمية عامة والسوسولوجيا خاصة دوراً لا يستهان به، حيث لتحديدها يتم توجيه الفهم نحو فكرة معينة يريد الباحث إيصالها للقارئ بوضوح، لذا فهم واستيعاب المفهوم أمر ضروري وأساسي، وعليه سنتطرق فيما يلي لمجموعة من المفاهيم الأساسية والفرعية.

01 - تحديد المفاهيم الأساسية :

أ- تعريف التوافق: لغة: من الفعل الثلاثي " وفق "تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر¹، ووفق الشيء أي لاءمه ووفقه موافقة واتفق معه توافقاً.²

كما ورد في لسان العرب " أن التوافق " مأخوذ من وفق الشيء أي لاءمه وقد وافقه موافقة، واتفق معه توافقاً.³

اصطلاحاً: حسب "لورنس" فإن التوافق هو كما يلي: إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو. المادية أو المهنية أو مع نفسه. ومن هذا التعريف نجد أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.⁴

أما علماء الاجتماع فيرون أن التوافق: " هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة والحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط.⁵

فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضي عليه من شروط وقد ورد في هذا التعريف مصطلح عدم التوافق أو ما يقابله سوء التوافق، وينشأ هذا الأخير عندما لا تكون الأهداف المرجوة سهلة

1 جمال محمد بن مكرم بن منظور، معجم لسان العرب، المجلد 1، بيروت، 1988، ص 777.

2 عبد الحميد محمد الهاشمي، المرشد في علم النفس الاجتماعي، ط3، جدة، دار الشروق، 1989، ص 221.

3 عبد الله يوسف أبو سكران، التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي - الخارجي) للمعاقين حركياً في قطاع غزة، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، 1430 هـ - 2009 م، ص 45.

4 محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، ط 2، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، غزة، 2006، ص 311.

5 مشيل ديانة ونبيل محفوظ: سيكولوجية الطفولة، دار المستقبل، عمان، 1984، ص 61.

التحقيق، أو عندما تتحقق عن طريق سبل لا يقبلها المجتمع. ويعرف التوافق بأنه: "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته".¹

هناك تعريفات كثيرة للتوافق، تختلف باختلاف وجهات نظر العلماء، نذكر منها:

عرفه أبو النيل بأنه " قدرة الفرد على التواء مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية ".²

وعرفه دافيس (DAFIS) بأنه: "حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية"³

وعرفه سكوت (SCOTT) بأنه: "توافق الفرد في عمله فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه كذلك مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه"¹

بشكل عام التوافق هو حالة من الرضا والانسجام بين الفرد وبيئته وإشباع حاجاته الأساسية ويترتب عليه تغير في سلوك الفرد أو في بيئته أو فيهما معا.

اجرائيا:التوافق هو عملية الموازنة بين حاجات الفرد ومطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين وهما الفرد بحاجاته ودوافعه وآماله ورغباته والبيئة ومكوناتها المادية والاجتماعية والقيمة.

1 محمد صبحي فنوص: دراسات في علم الاجتماع، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص 291.
2 شموري كميليا: الفلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة بوزيفاف، المسيلة، 2016/2017، ص 51.
1 فهيمة ذيب، محمد دحمان: التوافق المهني بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، العدد الثالث، 2008، ص 243.

ب-تعريف المهنة:

لغة: يشير مفهوم المهنة Profession من ناحية اللغة إلى الخدمة، مهنتهم، خدمتهم، والمهنة هي: الحداقة في العمل ونحوه وهي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة، وأصل المهنة العمل باليد.

اصطلاحاً: هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه؛ وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية.

وعرفها أليوت بأنها: "ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها، ويرى بأنها عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به"، وهي أيضا وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة، اختيرت اختيارا مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به.¹

إجرائياً: المهنة هي مجموعة النشاطات والواجبات التي يمارسها الفرد ويقدمها للمجتمع بأجر أو مرتب معين، وبحسب المهنة فإنه يحظى بقدر من الاحترام والتقدير والهيبية الاجتماعية التي تحدد مكانته وطبقته.

ت-التوافق المهني

التوافق المهني هو تعديل الفرد بحيث يتلاءم مع ظروف الحياة الاجتماعية سواء في الأسرة أم في العمل، بحيث يعدّل الفرد من سلوكه أو من بيئته، لإعادة التوازن والانسجام مع ما يحيط به من متغيرات تؤثر وتغير من سلوكه.²³

ويعرفه بديع القاسم: "التوافق المهني يشمل توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية) رؤساء ومرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت إلى آخر."3

1 نور الدين زمام، أ. حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 14 العدد 2019، ص 56.

2 أسماء خميس، أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" و "كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة سطيف، 2014/2013، ص 72.

3 كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الأول، (ب،ط)، دار المعرفة، القاهرة، 1976، ص 32.

إجرائيا: يقصد بالتوافق المهني في هذه الدراسة ما يقوم به موظفي المؤسسة العمومية الجزائرية (البلدية) ، من جهد مبذول يتمثل في قدرتهم على التوافق مع ذواتهم، ومع متطلبات المهنة التي يشغلونها، وكذا الظروف المادية والاجتماعية في بيئة العمل.

ث - الجودة

لغة: جود الشيء أي حسنه، الشيء جعله جيدا، الجودة، صفة الجيد وطبيعته.

وعرّفت بأنها المادية أو غير المادية التي تشكل الطبيعة الأساسية للشيء، وهي واحدة من الخصائص المميزة للشيء.

والجودة (Quality) هي كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية (Qualities)، التي يقصد منها طبيعة الشيء أو الشخص ودرجة صلابته، وتعني قديما الدقة والإتقان.¹

اصطلاحا: تعددت تعاريف الجودة باختلاف النظرة إليها وباختلاف وتطور مفهومها في حد ذاته، ونجد من بين هذه التعاريف ما يلي:

الجودة هي المطابقة لمواصفات ومعايير ومخططات تضعها المؤسسة فيكون المنتج ذو جودة إذا كان يمثل لهذه المجموعة من القواعد والمواصفات الفنية.²

كما عرفت كذلك بأنها المواصفات الشمولية لكيان ما كان يكون) منتج، خدمة، نشاط، عملية، مؤسسة، شخص) والتي تتصل أو تتأثر بقدرتها على إشباع الحاجات القائمة أو المفروضة.

كما عرّفت أيضا بأنها المطابقة مع المتطلبات.

1 فاطمة قهيري: أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية، رسالة دكتوراه، تخصص علوم تسير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2018/2019، ص 59.
2 محمد عبد الله رشدي: استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، رسالة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009م، ص 41.

إجرائيا: من خلال ما سبق نستخلص أن الجودة مفهوم نسبي ولا توجد بمعزل عن سياق استعمالها، وتعني تكامل الملامح والخصائص والتحسين المستمر لكيان ما قد يكون منتج، خدمة، نشاط، عملية، مؤسسة، شخص بصورة تمكن من تلبية الحاجات الظاهرية والضمنية وتحقيق الأهداف لجميع الأطراف.

ج- الحياة الوظيفية

هي الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من حاجاته الطبيعية من السلع والخدمات التي يساهم الجهد البشري أيضا في إيجادها. إجرائيا: هي بيئة العمل وكل متطلبات الوظيفة أو حياة العاملين، متضمنة أهدافهم ومصالحهم، والأهداف الاستراتيجية للمنظمة وكذا أهداف أصحاب رأس المال، لتلبية مطالب العملاء والمجتمع.

ح- جودة الحياة الوظيفية:

هي الاكتفاء بالاحتياجات البشرية في العمل، من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل ومجموعة محددة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة رغبة وكفاءة المنظم.¹

إجرائيا: بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة وتحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة.

خ- مفهوم المؤسسة:

لغة: المؤسسة في القاموس اللغوي مأخوذة من أسس، يؤسس، تأسيسا، مثل أسس البنية أي جعل له أساسا².

1 محمد عبد الله رشدي، نفس المرجع، ص31.

2 محمد عاطف غيث: مرجع سابق، ص 390.

كما تعني الشيء المقام من اللاتينية INSTITVORE، بمعنى وضع الشيء فيه، أنشأ أقام وتعني الجماعات الاجتماعية والهياكل القاعدية للتنظيم الاجتماعي وكذلك مختلف الأنظمة القاعدية المحددة للحياة الجماعية.¹

اصطلاحاً: يعرفها "بدرس" على أنها "ذلك النوع من التعاون بين الناس الذي يؤدي إلى تكزين علاقات اجتماعية نوعية متميزة".²

ويعرف روجرز "المؤسسة"، بأنها نسق ثابت من الأفراد الذين يشتغلون مع بعض في إطار هيكل للسلطة ونظام لتقسيم العمل لتحقيق أهداف مشتركة وبناء على هاذين التعريفين تبقى المؤسسة شكل من أشكال التنظيم، وكما يسميه البعض نظام تنحصر فيه العناصر الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والقانونية في وحدة واحدة، لا يمكن لأي تحليل موضوعي أن يتجاهل هذه الوحدة المتكاملة.

02- المفاهيم الفرعية:

أ- الوظيفة العمومية: تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من تعليم، خبرة، تدريب، ومعارف، ... الخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها.³

اجرائياً: تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز اداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند الى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من التعليم،الخبرة، والمعارف.

ب-الرضا الوظيفي:

يعرف دايفيس الرضا الوظيفي بأنه: " ظاهرة داخلية ضمن عمل المعني بالأمر وهو نتيجة للتكيف مع العمل، ويعمل الرضا على التأثير في القرارات المتخذة من العامل اتجاه عمله."

1محمد صخرى: مرجع سابق، ص 24.

2إحسان محمد حسن: المرجع سابق، ص 178.

3 سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص في علوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد،بوقرة، بومرداس،2010/2009،ص45.

عرف هوبوك الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية، المادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد."¹

إجرائيا: هو شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه واستكمال متطلبات وظيفته على أكمل وجه ويرتبط الرضا الوظيفي بمبدأ التخصص أي الرجل المناسب في المكان المناسب لخلق جو بعيد كل البعد عن حوادث العمل.

ت- المؤسسة العمومية:

لغة: المؤسسة مأخوذة من أسس، يؤسس، تأسيسا، وتعني مؤسسة أنشأت لغر معين، ونقول أسس البيت أي جعل له أساسا.²

كما عرفت أيضا على أنها: جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية يقال مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية أما كلمة عمومية فهي من فعل عم، عموما، يقال عم المطر الأرض أي شملها، وعمم ضد خصص، والعام خلاف الخاص.³

اصطلاحا: لقد وردت عدة تعاريف للمؤسسة العمومية، نذكر منها:

يعرفها يونس إبراهيم حيدر على أنها "كينونة منظمة تسعى من خلال سلوكها إلى القيام بمهام اجتماعية معينة، وتحقيق أهداف محددة."⁴

هي تنظيم مستقل تملكه الدولة كليا أو جزئيا، ولا يحق للمسؤولين عنها التصرف فيها أو بيعها أو إغلاقها إلا بموافقة الدولة، والأشخاص المسيرين لها بالنيابة عن الحكومة يتحملون المسؤولية عن أعمالهم اتجاه.⁵

1 ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، (ب،ط)، معهد الإدارة العامة، الرياض، القاهرة، 1995، ص189.

2 غاليب بوزيد: مفهوم المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2010/2011، ص21.

3 حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، ط2، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005، ص24.

4 يونس إبراهيم حيدر: الاستراتيجية للمؤسسات و المنظمات لسلسلة الرضا للمعلومات، ط2، (ب،د،ن)، دمشق، 1999، ص23.

5 إحسان محمد حسن: مرجع سابق، ص177.

الدولة وفقا للقوانين العامة للدولة، وتهدف المؤسسة العمومية من خلال نشاطها إلى تحقيق المصلحة العامة ولا تولى أهمية للربح.¹

إجرائيا: المؤسسة العمومية هي وسط للتفاعل بين الموارد البشرية والموارد المادية وهي ذات شخصية مستقلة تكون تابعة للدولة كما تكون خدمتها موجهة بالدرجة الأولى إلى الصالح العام.

يعبر عنها "ناصر داداي عدوان" على أنها مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام. أي الدولة ويكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية.²

أما "عمر صخري" فيعرفها بأنها "تلك المؤسسات العامة التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بما فيها شاء ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك".³

أما "زكي حنوش" فيعبر عنها "بأنها الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي، والنشاطات

المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها".⁴

ث- مفهوم العمل:

ينظر علماء الاجتماع للعمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الناس والمجتمع، وهو سمة أساسية لدى الفرد والجماعات الإنسانية، وهو يمثل سلوك يومي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات فردية وجماعية.

"إن معنى العمل في المنظور الحديث، هو أي مجهود إنساني سواء كان فكريا أو جسديا يؤدي إلى خلق منفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بمجهود يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال،

1 يونس إبراهيم حيزر: مرجع سابق، ص 23.

2 ناصر داداي عدوان: اقتصاد المؤسسة، ط2، دار العجدة للنشر، الجزائر، 1997، ص 09.

3 محمد صخري: مرجع سابق، ص 29.

4 ركي حنوش: الرقابة والتخطيط في المشروع، (ب،ط)، مديرية الكتب والمطبوعات، الجزائر، 1981، ص 05.

تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الإدارة والتنظيم وغيرها¹.

ج-الكفاءة: لغة: "الكفو: كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازا، الكفو: النظر، وكذلك الكفاء والمصدر الكفاءة: النظر والمساوي"².

الكفاءة: الخدم الدين يقومون بالخدمة، جمع كاف، وكفى الرجل كفاية، فهو كاف إذا قام بالأمر وورد كذلك في لسان العرب، كفه على الشيء مكافأة وكفاء أي جازاه والكفاء هو النظر.

وأصل الكلمة مشتق من الاكتفاء والكفاءة والكفاية لقول رسول الله صل الله عليه وسلم في حديث العقيقة " شاتان متكافتان " أي متساويتان³

وفي القاموس المنهل: نجد أن الكفاءة تعني: " الجدارة والأهلية "

دو أصل لأشياء يعني الجدارة والقدرة كما جاء في مناهج مع compétence ولفظ كفاءة أي

بعض نظم التعليم العربية استعمال كلمة الكفاية عوضا عن لفظ كفاءة وهم يريدون المعنى ذاته أو ما يقاربه لان المراد من الكلمتين متضمن في معناها القدرة على العمل وحسن تصريفه أو ما يكفي ويغني عن غير.

والكفاءة في اللغة تعني النظر والمساوي والقدرة والمهارة⁴.

اصطلاحا: " التعريف المتداول في المجال التربوي: هي عبارة عن قدرة الفرد على توظيف جملة من المعارف

المنظمة، والقدرة على حسن الفعل، إلى جانب ذلك الموافق التي تسمح له بإتمام بعض الأعمال الأخرى "

1كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، ط2، دار غريب، القاهرة، مصر ،2001، ص 124.
2وزارة التربية الوطنية، الوثيقة المرافقة لمنهج التعليم المتوسط للتربية الإسلامية سنة أولى متوسط، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، 2013، ص 38.

3ابن منظور: مرجع سابق، مجلد الخامس، ص 269.

4سهيل ادريس جبور عبد النور: قاموس المنهل فرنسي عربي، دار الادب، بيروت-لبنان، 1999، ص276.

ولما عرفها "بيار جيلي": بأنها نظام من المعارف التصورية والإجرائية منظمة على شكل تصاميم وعمليات تسمح داخل مجموعة وضعيات متجانسة لتحديد المهمة وحلها بفضل نشاط ناجح.

وأيضاً عرفها "لو بدينو": بأنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات المعرفية، والنفسية والحسية الحركية التي تمكن من ممارسة دور وظيفة، نشاط، مهمة، عمل معقد على أكمل وجه.

وهي مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو نشاط

بشكل فعال.¹

إجرائيا: هي عبارة عن القدرة والمعرفة والمهارة بالعمل أو المبنية على أساس العمل أو الممارسة.

3- التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة

الجدول رقم (01) يوضح التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة.

المؤشرات	البعد	المفهوم
1- تجريبية (الخبرة، الأقدمية، التربص، التكوين) 2- مؤهلات شخصية (اتخاذ القرار، التفكير النقدي، تحمل المسؤولية، النزاهة والصدق) 3- الاستعدادات والقدرات (الذكاء والتحصيل، التكيف المهني، القدرات والامكانيات، الرغبات والاحتياجات... الخ)	الكفاءة	المتغير المستقل التوافق المهني
1- الهيكل التنظيمي (التنسيق بين أعمال المؤسسة، التخصص، الاهتمام بالنشاطات المهمة بالمؤسسة، تحقيق الرفاهية، مراعاة الظروف البيئية)	العوامل الداخلية للمؤسسة	

¹ فوزي زروق: دليل المصطلح التربوي الوظيفي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 43.

<p>2-مناخ العمل (الاضاءة، التهوية، الآلات، تهيئة ظروف العمل) 3-الثقافة التنظيمية (استقلالية الفرد، الانتماء، التشجيع، مكافأة الأداء، درجة التحمل) 4-الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري) 5-جماعة العمل (التعاون، المنافسة، العلاقات المتبادلة، التواصل الجماعي، العلاقات الاجتماعية)</p>		
<p>(الأجر، الترقية الأمن، الاشراف، حرية العمل).</p>	<p>الرضا الوظيفي</p>	
<p>(الشروط الأمنية، البيئة الطبيعية، طبيعة العمل).</p>	<p>الصحة ورفاهية العمل</p>	
<p>(مرونة العمل وأوقاته، تفاوض المهام، التعويض، التقييم)</p>	<p>مرونة المهام الوظيفية</p>	<p>المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية</p>
<p>(العوامل التنظيمية: أداء ووقت العمل، مكان العمل، النظام والرواتب والحوافز، العوامل الشخصية: طبيعة الحياة، الانضباط الذاتي، التحكم النفسي، النوع الاجتماعي، طاقة الموظف)</p>	<p>التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية</p>	

المصدر: من اعداد الطالب

سابعاً: الدراسات السابقة

قام الباحث بعرض هذه البحوث والدراسات المشابهة التي لها علاقة بموضوع الدراسة هدفها الرئيسي، ووصف العينة، والأدوات المستخدمة، المنهج المستعمل وكذا الأسلوب الإحصائي الذي اتبع في تحليل بياناتها، والنتائج التي توصلت إليها كل دراسة على حده. ويختم في الأخير بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التي تصب في موضوع الدراسة، فقد صنف الطالب الباحث الدراسات السابقة في ضوء المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية إلى دراسات متعلقة بالتوافق المهني ودراسات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية.

أولاً: دراسات التوافق المهني.

01- الدراسات العربية:

أ- دراسة ماهر عطوة الشافعي: التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير. كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002.

مشكلة البحث: ما علاقة التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات؟

فرض البحث:

- لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: تم العمل مع 126 ممرضا وممرضة بقطاع غزة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، والثاني مقياس

للسمات الشخصية من إعداد الدكتور نظمي أبو مصطفى. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية

- معامل الارتباط "بيرسون" - تحليل التباين الأحادي أنوفا ANOVA. - اختبار (ت).

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري-تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض، حيث بلغت نسبة (48.9%)

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.1

*التعليق:

تهدف دراسة ماهر عطوة الشافعي(2002) إلى معرفة العلاقة القائمة بين التوافق المهني للممرضين العاملين في

المستشفيات الحكومية وسماتهم الشخصية وتختلف مع الدراسة الحالية من حيث الهدف حيث تسعى الدراسة

الحالية إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية ، كما تختلف الدراسات من

¹ ماهر عطوة الشافعي: التوافق المهني للممرضين للعاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير. كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002، ص 123-127.

حيث النتائج حيث توصلت دراسة **ماهر عطوة الشافعي** (2002) إلى أن درجة التوافق المهني منخفضة لدى المرضى بالمستشفيات الحكومية، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك علاقة بين توافق العمال وجودة بيئة العمل.

مع الدراسة الحالية في الاعتماد على المنهج الوصفي والاستمارة كأداة لجمع البيانات ونوع العينة الممثلة في العينة العشوائية.

واستفدنا من هذه الدراسة السابقة في اثناء الجانب النظري للدراسة، بالإضافة إلى تحديد المنهج والأداة المناسبة لجمع بيانات الدراسة.

ب - دراسة (عبسي مُجدد، 2004): التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية، جامعة الكويت.

مشكلة البحث: ما العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي لدى معلمات الرياض؟ وما طبيعتها؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: تم العمل مع 105 معلمة بدولة الكويت، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج التفاعلي، والذي استخلصه " هاريسون " ورفاقه، والثانية لقياس الاحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بإيجاد قيم معامل الارتباط " بيرسون "

- استخراج " ألفا كرونباخ " للثبات.

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

- تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA).

- اختبار (ت).

نتائج الدراسة: لقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

إن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالاعتزال، وأن المتغيرات المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق. كما جاءت نتائج الإحساس بالاحتراق النفسي على المنوال نفسه.

*التعقيب:

تختلف الدراسة السابقة للباحث (عيسى مُجَد، 2004) مع الدراسة الحالية من حيث الهدف، حيث أنها تهدف إلى معرفة درجة التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، بينما الدراسة الحالية هدفت إلى محاولة التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الجزائرية.

كما تختلف الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية من حيث النتائج، حيث توصلت الدراسة السابقة إلى نتيجة مفادها أن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض تتسم توزيعها بالاعتزال، وأن المتغيرات المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى نتيجة وهي أن ظروف العمل الفيزيائية لها دور في زيادة جودة الحياة الوظيفية.

02 - الدراسات المحلية:

أ - دراسة مكناسي مُجَد: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية.

دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006-2007.

مشكلة البحث:

- ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعوان السجون من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها؟

- ماهي العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة؟

فرض البحث: توجد هناك علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الصفي التحليلي.

العينة: تم العمل 141 عون، واختيروا بالطريقة العشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث استبيان التوافق المهني، واستبيان الضغوط العمل من إعداد الباحث.

واعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة وتحديد استجابات الأفراد نحو محاور الدراسة، كما استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة: إن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية.

- للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائياً مع كل من العمر وسنوات الخبرة، مما يعني أن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة.

- أوضحت الدراسات أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بمعنى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة.¹

*التعقيب:

تختلف الدراسة السابقة للباحث (مكناسي مُجد 2007) مع الدراسة الحالية من حيث الهدف، حيث هدفت الدراسة السابقة إلى معرفة التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية.

بينما هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي البلدية.

أما من حيث نتائج الدراسة فقد اختلفت الدراستين، حيث توصلت دراسة (مكناسي مُجد 2007) إلى نتيجة وهي أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة بين توافق العمال في ادارة البلدية وجودة بيئة العمل.

ب - دراسة بوعطيط سفيان: طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني.

دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل،عنابة. رسالة ماجستير منشورة علم النفس (تخصص علم النفس العمل والتنظيم) جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.

فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لدى العمال.

الفرضيات الفرعية:

¹ محمد مكناسي، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير في علم النفس، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006-2007، ص32.

توجد علاقة إيجابية بين نمط الإشراف الغير مباشر والتوافق المهني للعمال.

توجد علاقة سلبية بين نمط الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

تؤثر الخصائص الديمغرافية: الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية للعامل على توافقه مهنيا.

مجتمع الدراسة: يتكون من (166) عاملا بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة.

واختار الباحث العينة العشوائية والتي قدرت ب: (80) عاملا أي مايعادل (48%) من المجتمع الأصلي

بالإضافة إلى أنه اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

كما استخدم الباحث الاستمارة في جمعه للبيانات حيث تتألف من ثلاثة محاور.

أما الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: فأعتمد الباحث على النسب المئوية، المتوسط

الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، اختبار (كا²).

أما النتائج المتوصل إليها في الدراسة:

- توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لدى العمال.
- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير مباشر والتوافق المهني للعمال.
- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية: الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية على مستوى

التوافق المهني. 1

*التعليق:

اختلفت دراسة (بوعطيط سفيان 2007) مع الدراسة الحالية من حيث أهدافها، حيث هدفت دراسة الباحث إلى معرفة طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين كل من التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية.

توصلت الدراسة السابقة إلى نتيجة مفادها أنه توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لدى العمال، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى نتيجة وهي أن التوافق المهني للموظف يتحقق من خلال عمل يناسب قدرات الشخص وامكانياته.

ثانيا: الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية:

1-الدراسات العربية:

أ- دراسة وسام محمد الحسني: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بغزة (1437 هـ -2016م).

انطلقت هذه الدراسة من تحديد مشكلة البحث، وذلك بالإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مدى تطبيق جودة الحياة الوظيفية في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

¹ سفيان بوعطيط، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير. علم النفس، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 28.

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية غزة

- هل يوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها في الدراسة) المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشراف بالعمل، العلاقات الاجتماعية، الأجور، الاستقرار والأمان الوظيفي (في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية للمتغيرات الشخصية التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين حول تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

فكانت الإجابة على التساؤلات كالتالي: 1

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمشاركة في اتخاذ القرارات في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للسلوك القيادي والإشراف في العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. 2.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للعلاقات الاجتماعية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

1 وسام محمد الحسني: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية، (ب، د، ن)، بغزة، (2016-1437)، ص45-47.

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأجور في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للاستقرار والأمن الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، كما استخدمت طريقة المسح الشامل في الدراسة، وذلك باعتماد الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيع (159) استبانة وقد تم استرداد (148) استبانة بنسبة استجابة (93%).

النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة من وجهة نظرهم، قد بلغت (4.33) بوزن نسبي (43%) وهي درجة منخفضة.

- أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى الالتزام لدى الباحثين الاجتماعيين في قطاع غزة من وجهة نظرهم قد بلغت (4.98) بوزن نسبي (50%) وهي درجة متوسطة.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية (الأجور، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، السلوك القيادي والإشراف على العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات) في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ماعدا الجنس، العمر، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات

أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس، العمر).

*التعليق:

هدفت دراسة (وسام مُجَّد الحسني 2016) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بغزة ، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى كشف العلاقة بين التوافق الوظيفي ودوره في خلق الدافعية نحو العمل لدى الموظف في المؤسسة الجزائرية.

توصلت الدراسة السابقة إلى نتيجة وهي أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين بقطاع غزة من وجهة نظرهم، كان بدرجة منخفضة، بينما توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن بيئة العمل المادية والحوافز ونظام الاتصال التنظيمي علاقة بالتوافق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية.

ب- دراسة إيمان مُجَّد علي الدابسة بعنوان: دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعاملين، القدس-فلسطين، (1438 هـ - 2017م).

انطلقت هذه الدراسة من تحديد المشكلة، وذلك بالإجابة على التساؤلات التالية:

- ما دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين؟
- ما هي مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمعاملين في الجامعات الفلسطينية؟
- ما دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين؟
- ما دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق الاستقرار الوظيفي للمعاملين؟

- ما دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تقديم الخدمات الصحية لتحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين؟¹

فكانت الإجابة بصياغة الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين تعزى إلى متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين تعزى إلى متغير الخبرة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين تعزى إلى متغير التحصيل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين تعزى إلى متغير رئيس النقابة للجامعة التي ينتمي إليها.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين تعزى إلى متغير الجامعة.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما طورت استبانة تكونت من ثلاثة أقسام رئيسة: اشتمل القسم الأول على معلومات عامة عن المبحوثين، وضم القسم الثاني مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للعاملين في (18) فقرة، وتناول القسم الثالث مقياس تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في (25) فقرة، طبقت أداة الدراسة على

1 إيمان محمد علي الدبابسة: دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، (ب، د، ن)، القدس- فلسطين، (2017-1438)، ص 98، 96.

عينة بلغت (375) موظف وموظفة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيّة (SPSS).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:

أن مجال تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعاملين جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.96) والانحراف المعياري بلغ (0.86)، وبينت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين وفقاً للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة العلمية، التحصيل العلمي)، بينما أظهرت الدراسة فروقاً دالة إحصائية لمتغيري رئيس النقابة للجامعة التي ينتمي إليها والجامعة.1

*التعليق

هدفت دراسة (إيمان مُجّد علي الدبابسة 2017) إلى التعرف على دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعاملين، القدس-فلسطين، أما الدراسة الحالية فتهدف إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال البلدية بالمؤسسة الجزائرية.

توصلت دراسة الباحثة (إيمان مُجّد علي الدبابسة 2017) إلى أن مجال تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعاملين جاء بدرجة متوسطة، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى أنه كلما زاد التوافق المهني زادت جودة الحياة الوظيفية.

02-الدراسات المحلية:

أ- ساخي بوبكر: تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي.

1 إيمان محمد علي الدبابسة: مرجع سابق، ص104.

رسالة ماجستير في التنمية البشرية وفعاليات الأداء، جامعة وهران 2 مُجَّد بن أحمد، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والأرطوفونيا، 2016.

أهم الفرضيات:

1- توجد علاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران

2- تختلف العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران في ضوء وجود متغير وسيطي الثقة التنظيمية.

أهم النتائج: وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية، وبين تمكين العاملين وجودة الحياة

الوظيفية، وأن العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف متغير الثقة التنظيمية كمتغير

وسيطي.1

*التعقيب:

هدفت دراسة (ساخي بوبكر 2016) إلى معرفة تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة

التنظيمية، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة التوافق المهني بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال

البلدية بالمؤسسة الجزائرية.

توصلت دراسة (ساخي بوبكر 2016) إلى وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية، وبين

تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، بينما توصلت الدراسة الحالية إلى أن التوافق المهني للموظف مرتبط بدرجة

¹ حرز الله عبد الحفيظ: أثر جودة الحياة الوظيفية في الجد من ظاهرة العطل المرضية، رسالة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علم التسيير، 2019/2018 ص 33.

كبيرة بحصول الفرد على عمل يتناسب مع قدراته ويلبي كل ميوله ورغباته ويحقق له النجاح في مساره المهني مما ينعكس ايجابا على علاقاته الاجتماعية مع الرؤساء والمرؤوسين في بيئة العمل.

ثامنا: المقاربة السوسيوولوجية:

ليست النظرية من عمليات البحث العلمي بقدر ما هي ضرورة ملحة للباحث الاجتماعي لذا فالدعوة إلى تخلي عنها أو التقليل من أهميتها يجب مواجهتها بالرفض التام حتى لا يجرم الباحث من الأرضية الرئيسية لتأسيس عمله وعلمه، إذا أنه بدون نظرية تمثل رصيذا نظري لأي علم فلا وجود لأي أساس للعلم، إذن فالنظرية تمثل نمطا لبناء المعرفة العلمية وضرورة لكل ملاحظاتنا، إنها الشرط الضروري لانطلاق التفسير والتحليل للظواهر حتى وإن كانت غير كافية. وبالتالي فعندما يستقي الباحث أهم المفاهيم من الاتجاه النظري الذي يقترب موضوع بحثه يكون قد بدأ في معالجة مرحلة منهجية تسمى: المقاربة السوسيوولوجية، ومعنى هذا مقارنة المجرد بالاجتماعي، أي أن الباحث في هذه الحالة يأخذ مفهوما أو بعض المفاهيم التي تتضمن النظرية محاولا فهم وتفسير الواقع الاجتماعي المبهم بواسطتها انطلاقا من هذا يمكن أن نلخص المداخل النظرية التي تهم الموضوع، وبما أن الموضوع المناقش من خلال هذه الدراسة هو التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

إن الاهتمام بالعنصر البشري وإعطائه الأولوية باعتباره العنصر الأول الأخير في عملية التوافق المهني يمثل محور اهتمام النظريات الحديثة وذلك يتم من خلال تكوينهم وتنمية قدراتهم العلمية والفنية والتقنية، ولذا تم تناولها بغرض التعرف على الكيفية التي يتم بها الاستغلال الأمثل للموارد البشرية من أجل الوصول إلى تحقيق الكفاءة ومن بين أهم الإسهامات والمداخل النظرية التي تناولناها بالدراسة في هذا الصدد هي نظرية النسقية:

هذا الاتجاه يعتبر مزيجا بين الكلاسيكي ومدرسة العلاقات الإنسانية. فإحداها يهتم بالجانب الرسمي في التنظيم

الأخر يؤكد على الجانب غير الرسمي في التنظيم، تحقيق الفعالية التنظيمية ولهذا يمكن فهم اتجاه الأنساق فهما جيدا

من خلال ما أثارته من انتقادات لحركة العلاقات الإنسانية، ومحاولتها التعرف على المشكلات التنظيمية، وهي التعارض الشديد بين الحاجات التنظيمية والحاجات الفردية، وبين الترشيد وانعدامه، وبين النظام واستقلال الذاتي، وبين العمال والإدارة.

الجهاز المفاهيمي المكون لهذا الإطار النظري:

ترتكز النظرية النسقية على فهم ملموس لمجموعة من المفاهيم مثل: النسق، التفاعل، الأفعال، الرجعية، التعديل، التنظيم، الغاية، الرؤية الشاملة، التطور، التحفيز... الخ. وإن ارتكاز الباحثين مفكرين على مستوى المؤسسات المختلفة على النظرية النسقية كطريقة عمل أو بحث يتطلب مجهود كبير في تعلم المفاهيم المرتبطة بالنظرية، استيعابها والاتفاق على معناها كخطوة أولى قبل مباشرة العمل، وتعد هذه النظرية إيجاز سعيد في أجواء معقدة.

النسق system:

هو كل مكون من أجزاء متساندة ومتشابكة، تتفاعل فيما بينها وتتأثر هذه الأجزاء بالكل وتؤثر فيه، ويتكون أي نسق اجتماعي من عدد من الأفراد والجماعات والأقسام الداخلية، يشكل كل منها نسقا فرعيا داخل نسق الكلي، فعلى سبيل المثال تنقسم الجامعة إلى أنساق فرعية تتمثل في الكليات المختلفة والأقسام والإدارات والعمال المتساندين والمتكاملين يتضامنون فيما بينهم لتحقيق أهداف مشتركة.

لقد تطور هذا الاتجاه نظريا بما أسهم به الاتجاه البنائي الوظيفي من مفاهيم وقضايا نظرية بواسطة نظرية الأنساق العامة التي أسسها عالم الأحياء الشهير (فان بيرتلانفي) ظهرت كتاباته عنها العشرينات من القرن الماضي، وتتناول هذه النظرية كل أنواع الأنساق بصفة عامة سواء كانت فيزيقية أم بيولوجية أم سيكولوجية.¹

تالكوت بارسونز:

¹ - علي عبد الرزاق جلبي واخرون: نظرية علم الاجتماع، الرواد، ط1، دار المعرفة الجامعية، الأزرباطة، مصر، 2002، ص274.

كما أوضح بارسونز عندما تصور التنظيم نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، فالنسق في التنظيم مستمد من النسق للمجتمع، وهذا الأمر أشار إليه بارسونز عندما عرف التنظيم بأنه نسق اجتماعي منظم أنشأ من أجل تحقيق أهداف محددة، وينقسم هذا النسق إلى ثلاث أنساق فرعية وهي: النسق الفني، النسق الإداري والنسق التنظيمي.

وهذه الأنساق الفرعية تترابط فيما بينها وكل نسق يعتمد على الأنساق الأخرى، ويضيف بارسونز أن هذا التنظيم إذا أراد الحفاظ على وجوده واستمراره يجب عليه أن يقوم بالمتطلبات الوظيفية اللازمة وهي:

- التكيف ويقصد به كيفية حصول المؤسسة على الموارد المادية والبشرية من المحيط الخارجي الذي يعمل فيه.

- انجاز الأهداف وهي الغايات التي تسعى لتحقيقها وهي علة وجود أي تنظيم.

- الكمون هو ما كمن من الشيء ويقسم إلى قسمين: الأول تدعيم النمط وهو المحافظة على هوية وذاتية التنظيم، أما الثاني استيعاب التوترات أي كيفية حل الخلافات والنزاعات في التنظيم.¹

ومنه نصرّح أن النظرية تقوم على عدة متغيرات كتقسيم العمل، التنسيق، التخصص، فبارسونز ينظر إلى التكوين على أنه متطلب وظيفي يساعده على تحقيق التكامل والتوازن ويساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، وأنّ الأنساق تنظر إلى التكوين على أساس عنصر بنائي في التنظيم وبه يحقق الانسجام ويمكنه من تحقيق وتدعيم العامل داخل المؤسسة فالتكوين نسق فرعي يرتبط بباقي الأنساق الأخرى.²

¹ السيد الحسني: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، (د ط)، 1994، ص73.
² - أيان كريب: نظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرمانس، ترجمة: محمد حسين غلوم، مطابع الوطن، الكويت، ص74.

وعموما عند النظر في ما تم طرحه لبارسونز لدراسة التنظيم نجد أنه يؤكد بصفة خاصة على مسألة التوازن والتكامل بين الأنساق الفرعية بينها وبين النسق الاجتماعي الأكبر، وكذا أهمية الوسائل التي تمكن من تحقيق هذا التوازن.

روبرت ميرتون Robert Merton:

إن العالم "ميرتون" الأمريكي مؤلف النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي. وقد ساهم في طرح فكرته عن الأبنية الاجتماعية إلى اثنين منها: أولا: علاقة اجتماعية قائمة على ربط علاقة الجماعة بالمجتمع. وثانيا: قيم معمارية تحكم في سلوك الشخص داخل الجماعة. وفي هذا افتراض تماسك البنائية وتماسك داخل المجتمع تعمل على تنظيم السلوكية والفكرية والاجتماعية لشخص. حيث أن العالم الأمريكي "ميرتون" كان هدفه هو تحديد مصادر البنائية، كما أنه وضع مرتسما يبين سبل سلوكية لتحقيق أهداف ثقافية ممثلة طموحه ورغبته في تحقيقها. محددًا درجات تكامل نسق وموضحا ذلك في أنماط التكيف السلوكية لأفراد باعتبارها عنصر مهم لتأكيد هذه الدراسة.

وقد أدى تخيلي الذي قام به "ميرتون" إلى تحديد مفهوم الأداء الوظيفي والقصور الوظيفي، حيث أنه أشار إلى العناصر البنائية مرتبة في النسق الاجتماعي كما يشير القصور الوظيفي لتلك الحالة التي بها يحدث تأثير بالعناصر البنائية على حالة التكامل في النسق الاجتماعي. ليصبح فكرة النسق المفتوح مرتبط بتوازن الدينامي للنسق الاجتماعي، وبه يصبح القصور الوظيفي أداة تحليلية استعان بها "ميرتون" لتفسير النسق الاجتماعي مع إمكانية التنوع في الوسائل لتحقيق المطالب الوظيفية لنسق الاجتماعي.

وخلال عرضنا لهذه النظرية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها تقسيم العمل والتخصص، وذلك فهو ينظر إلى التكوين كمتطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل والتوازن ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث

يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته داخل المؤسسة اعتمادا على عدد من الخصائص والسمات العامة كالمهارات اللازمة والحوافز المادية والمعنوية وتوزيعها توزيعا عادلا.¹

خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل تحديد مشكلة وفرضيات الدراسة وضبط أبعادها كي تتمكن من حصر الظاهرة وتحديد أهدافها لدراستها، فالباحث لا يستطيع الاستغناء عن عناصر هذا الفصل كونه العصب الرئيسي للدراسة، فهو يلجأ إلى التعامل معه في جوانب كثيرة من البحث، بالإضافة إلى مجموعة الأطر الفكرية والنظرية التي عالجت متغيرات ومؤشرات موضوع الدراسة التي ستدرج في الفصول اللاحقة لتكون بمثابة الدعامة الأساسية لخطواتنا من أجل تحديد معالم الدراسة.

¹- عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية، ج2، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص67.

الفصل الثاني:

التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية

تمهيد

أولاً: التوافق المهني:

1- التوافق وبعض المفاهيم المشابهة له

2- مظاهر التوافق المهني

3- أبعاد التوافق ومجالاته

4- أهمية التوافق المهني

5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

6- سوء التوافق المهني

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية

1- نبذة تاريخية لجودة الحياة الوظيفية

2- أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية

3- أهداف جودة الحياة الوظيفية

4- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

5- نماذج جودة الحياة الوظيفية

6- مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق والرضا في العمل بحيث أنه يرمي في مساعيه إلى إشباع حاجاته وتحقيق ذاته ووصول إلى أو طموحاته، كما يرتبط التوافق المهني للموظف من خلال تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال نجاح الموظف في عمله وإتقانه وتحسينه من كل الجوانب، فجودة الحياة الوظيفية ترتكز بالمنظمة التي تمكنهم من بناء علاقات وارتباطات في حياتهم وتوعية وتنمية فكرهم وكفاءتهم، أي أن جودة الحياة لها دور خاص في إثراء العمل وتحقيق التوازن. كما يعتبر التوافق المهني مؤشرا للنجاح بالعمل ومؤشرا عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية لتحقيق الاتزان والاستمرارية.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى موضوع التوافق المهني من خلال تناول المفاهيم المشابهة، مظاهره وأبعاده موضحا أهدافه مع العوامل المؤثرة فيه مبرزاً سوء التوافق المهني، كما سنتطرق إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية من خلال تناول نبذة تاريخية لجودة الحياة الوظيفية، أبعادها ومؤشراتها، بالإضافة إلى أهدافها وعوامل نجاحها جودة الحياة الوظيفية، ونماذج عنها، وفي الأخير نتناول مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية.

أولاً - التوافق المهني:

1- التوافق وبعض المفاهيم المشابهة له:

أ- التوافق والصحة النفسية:

يجمع معظم الباحثين في علم النفس على ضرورة التوحيد بين الصحة النفسية وحسن التوافق، منهم من يرى أن دراسة الصحة النفسية هي دراسة للتوافق وأن حالات عدم التوافق هي مؤشراً للاختلال الصحة النفسية، كما يرى البعض أن السلوك التوافقي هو إحدى مظاهر الصحة النفسية.

ومنه نرى أن هناك ارتباط بين الصحة النفسية وحالة التوافق فهما يسيران في خطين متوازيين فنقول أن الشخص الذي يحقق حاجاته ورغباته أنه شخص متزن ومتوافق مع ذاته ومع بيئته أي أنه ذا صحة نفسية سوية، ومن أجل الوصول للصحة النفسية لا بد من فهم حالة التوافق وطبيعة الحاجات وكيفية إشباعها بطرق مباشرة . فالصحة النفسية تقترن بالتوافق فهما يكملان بعضهما وأي نقص في كلاهما لا يكون جيداً، والهدف من الصحة النفسية هو تحقيق التوازن السليم.¹

ب- التوافق والتكيف المهني :

ويقصد به علاقة المتبادلة بين العامل وبيئته وبين محيط العمل، أي ملائمة العامل للمهنة وملائمة المهنة للعامل، فتوافق بين الفرد ومحيطه هو أساس دوافع السلوك .

إذا فالتكيف المهني هو عملية إشباع الحاجات الفرد بهدف تحقيق الرضا عن النفس وتخفيف التوتر الناتج عن الشعور بالحاجة .

¹ - كمال الدسوقي: "علم النفس ودراسة التوافق"، الجزء الثاني، ط2، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 1974، ص43.

ومنه نرى أنّ التوافق والتكيف يُعتبران منظوراً وظيفياً لفهم السلوك البشري.¹

ج- التوافق وسوء التوافق:

التوافق في علم النفس هو تقييم سلوك الإنسان، وعلم النفس هو دراسة سلوك الإنسان من ناحية البيئة، الاجتماعية، والمادية. فدراسة هذا العلم كانت تصب على التوافق بحد ذاته وليس سلوك فقط. وعليه نصّر أنّ التوافق هو تكيف الفرد مع محيطه ومع جميع ميادين حياته، وسوء التوافق نعتبره فشل في إشباع حاجيات الفرد وفشل في إنجازها وتقييمها. ومن ذلك يعيش الفرد في جو مضطرب يسوده عدم التفاهم وعدم الانسجام، وإذا تراكم هذا سوء التوافق إلى حد ما يؤدي الفرد إلى القلق.²

2- مظاهر التوافق المهني :

تعددت مظاهر التوافق المهني والتي من خلالها نستطيع الحكم على توافق الفرد، وقد تمثلت هذه المظاهر فيما يلي:

- إمكانية تقبل الآخرين مع إدراك ذاتهم.
- الحفاظ على تنمية العلاقة مع الآخرين
- إلزامية مواعيد العمل.
- مواجهة العامل لمشكلاته بذكاء أثناء القيام بعمله.
- اتخاذ قرارات منطقية.
- سلامة أداء الوظيفي.

¹ - نبيل سفيان: "الشخصية والارشاد النفسي"، دار ابتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص23.
² - صالح الحسن الدايري، ناظم حسن العبيدي: الشخصية والصحة النفسية، ط1، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص56.

- استمرارية الاستقرار مع تحقيق التوازن الانفعالي.¹

3- أبعاد التوافق ومجالاته:

تتضمن عملية التوافق تفاعلا مركبا لمجموعة معتمدة من النظم الفكرية والانفعالية والسلوكية مع بعضها البعض ولينطبق التوافق المثالي للفرد والبيئة هو أنّ يكون عملية مفردة أو مجموعة مماثلة من العمليات والعلاقات بين الفرد والمحيطين به، فالتوافق متعدد الأبعاد ونذكرها فيما يلي:

أ- التوافق الشخصي: **AjustementPersonal** :

هو مجموعة من الاستجابات التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمان والسعادة الحقيقية مع النفس وبه نرى بأنّ التوافق الشخصي هو قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتضاربة.

ب- التوافق الاجتماعي: **AdjustmentSocial** :

ويقصد به العملية التي يتحقق بها حالة من الانسجام والتوازن في علاقاته مع أصدقائه وأسرته ومحيطه ومجتمعه ويستطيع من خلالها إشباع حاجاته مع قبول ما يفرضه المجتمع عليها من التزامات ومعايير وقيم.²

4- أهمية التوافق المهني:

تظهر أهمية التوافق المهني في إشباع حاجات الفرد لحاجاته مما يحقق رضا وراحة البال له، ويخفف من حدة توتره، وبذلك يكون الفرد متوافقا. ونبز أهمية التوافق المهني في النقاط التالية:

- مواجهة الفرد لمشاكل حياته اليومية وحلها بطرق سلمية ايجابية.

- التوازن الانفعالي للفرد وقدرته على التكيف مع مختلف التغيرات متواجدة في حياته.

¹ - بلخير طبشي وآخرون، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي، رسالة الماجستير، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2018م، ص32.

² - أحمد حرز الله، "علم النفس المهني - التربية النفسية والمهنية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص117

- ضرورة وجود علاقات ايجابية اجتماعية مع باقي أفراد المجتمع.
- احتكاك الفرد بالجماعات يمكنه من اكتساب المهارات بهدف توظيف في حياته العملية.
- زيادة الإنتاجية سبب في تمتع بالأمن الجيد والتوافق النفسي.¹

5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

أ- العوامل الشخصية: يمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:

- الحالة الصحية: ويقصد بها أنّ أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة. فالتكوين البيولوجي ليس منفصل عن التكوين النفسي هما وحدة متكاملة.

- الحالة النفسية أو المزاجية: وتمثلت في الاضطرابات النفسية أو الانفعالية، كالصراع والقلق والإحباط.

- السمات الشخصية: استعداد الفرد للعمل وميوله وطموحاته، ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية.²

ب- العوامل ترتبط بالعمل:

- علاقة العامل بعمله: إن توجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدرته واستعداداته وسماته الشخصية، فقد يؤدي عدم اختياره السليم وعدم التوجيه المهني إلى ترك العاملين للعمل لعجزهم عن التوافق المهني والذي يرتب ذلك تذبذب في الإنتاج.

¹ - كمال الدسوقي: مرجع سابق، ص385-388.

² - حمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية، بيروت، 2003، ص79.

- **علاقة العامل بنظام المؤسسة:** شعور العامل بالأمن والراحة بالعمل في مؤسسته وهذا يجعله أكثر إنتاجية وتوافقاً مع عمله، ولكن قد تكون الإدارة مصدر تأزم وسبب من أسباب التواجد للمشاكل بين الموظفين من خلال ما تصدره من تعليمات وبرامج ومذكرات مصلحة مما قد يكون سبب رئيسي في عدم توافق العاملين مهنيًا وبالتالي يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية¹

- **علاقة العامل بزملائه:** وجود علاقة حسنة بين العامل وزملائه تعكس على التوافق المهني للعامل، وهناك عمليتان أساسيتان تحددان العلاقة بين العامل وزملائه هي: التعاون والمنافسة.

- **علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية:** قد يكون اختيار العامل لعمله مطابق لقدراته وميوله وسماته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف المحيطة به.

- **العوامل خارج العمل:** لا يحدد مركز الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها ملامح شخصيته فهو عضو من جماعات كثيرة خارج المؤسسة، ويختلف مركزه من جماعة لأخرى، وكل ما يحصل له من مشاكل وصعوبات ينعكس على توافقه في بيئة العمل ومن ثم يتضح أن المشاكل مع الأصدقاء والمشاكل الأسرية تؤثر العامل في عمله.²

6- سوء التوافق المهني:

ويقصد به التوافق في قدرة الفرد على التكيف سليم وأن يتوافق مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية و مع نفسه، فسوء التوافق في مجال معين يكون له تأثير على مختلف الجهات، فالإنسان قبل أن يكون عاملاً هو وحدة نفسية اجتماعية، وان تأذى جانباً منها تأذت كل الجهات.

¹ - محمد يوسف الروابحة: "التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية"، رسالة ماجستير، تخصص الإرشاد والتوجيه، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، عمان، 2017، ص 17.

² - سلوى تيشات: "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية"، رسالة ماجستير، تخصص علوم تسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، 2010، ص 170.

فحدوث اضطراب في علاقة العامل ببيئته المهنية في هذه العلاقة ينتج سوء توافق مهني، والذي يعرف بأنه إخفاق الفرد في عمله. فسوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق و هو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم، حيث يقول جارسون: "أن سوء التوافق وعدم الكفاءة وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتلك التغيرات والعجز عن التكيف معها ومع التغيرات الاقتصادية والحضارية الأخرى".¹

نستنتج من هذا التعريف أن سوء التوافق المهني يشكّل عجز في العمل ويحدث تغيرات.

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية

1- نبذة تاريخية عن جودة الحياة الوظيفية:

تعود دراسة جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو والتي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك.

وفي سنة 1970 تم إعطاء تعريف واضح لجودة الحياة الوظيفية. وفي الاجتماع الدولي حول جودة الحياة الوظيفية في المنعقد سبتمبر في الولايات المتحدة الأمريكية قدّم توصيات حول تنسيق و توحيد جهود الباحثين و المنظمات المعنية وهذا من أجل بناء إطار في جودة الحياة الوظيفية بتأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية. وهذا المفهوم ولّد اهتمام كَبيراً في المؤسسات لتحسين وإصلاح العمل وطرح برامج تستند إلى أهمية المورد البشري في المؤسسة.²

¹ -أسماء خميس: "أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" و"كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، سطيف، 2013/2014، ص79.

² - حابس سليمان العواملة: الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، (ب،ط)، كلية الأميرة عالية الجامعية، قسم العلوم التربوية، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، الاردن، (ب،ت،ن)، ص13.

وظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من أجل مواكبة سياسات التغيير و التطوير التنظيمي و ليخفف من حالات التوتر و القلق التي سادت في الغرب بين العاملين.

وفي منتصف الثمانينيات زاد الاهتمام ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية. ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية بتطبيق مستلزمات وبرامج جودة حياة الوظيفية، وقد زاد الاهتمام بالتركيز على إشباع حاجات العميل ، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات إليها. ومنه نجد أن تصور مفهوم جودة حياة الوظيفية هو تصور ذاتي، ويجب إدخال العوامل التنظيمية والفردية والسوسولوجية على هذا المفهوم من أجل تأثير على مختلف المجالات الحياتية.¹

2- أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

اختلف الباحثين والعلماء في تحديد مؤشرات وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ولكن يمكننا توضيح أهم الأبعاد مندرجة في ذلك والتي تحدد جودة الحياة في العمل وقد تمثلت فيما يلي:

- التعويضات الكافية والملائمة في مجال العمل.

- البيئة المناسبة والصحية للموظفين.

- مرونة في إعداد البرامج التعليمية والمهام الوظيفية.

- الأمن الوظيفي.

- حسن التسيير النقابة العمالية مع الإدارة.

- تحقيق التوازن بين العوامل الذاتية والموضوعية.

¹ - جاد الرب، "جودة حياة العمل في المنظمات المهنية"، (ب،ط)، (ب،د،ن)، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية، 2007، ص13.

- تطوير الجماعات العمل والإبداع في ذلك.¹

3- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تعددت أهداف جودة الحياة الوظيفية عند كل من الباحثين والعلماء وحسب بعض الدراسات الى عدة نقاط نذكر البعض منها على النحو الآتي:

- زيادة رضا العاملين وكسب ثقتهم.

- زيادة في الإنتاج.

- زيادة الفاعلية التنظيمية.

- إبراز حلول للمشكلات السائدة في مكان العمل.

- تحسن في إستراتيجية التوافق المهني.²

4- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

تتناول جودة حياة المهنية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض

تحقيق حياة وظيفية أفضل للعاملين من أجل إشباع احتياجاتهم وهذا من خلال توفير بيئة عمل صالحة،

وكذلك مشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة

الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح الجودة المهنية.

¹- يوسف البلبيسي أسامة زياد: جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة غزة ، فلسطين ، 2012، ص 77.

²- محمد بوديسة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون، رسالة الماجستير، تخصص إستراتيجية وإدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بوشعيب بلحاج، عين تموشنت، 2015، ص 16.

أ- نظام الاتصالات: تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلفة الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي

يعرفها (steohane) بأنها تبادل المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية

التي تحدث داخل

المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية.¹

ب- نظام المقترحات: من جودة الحياة الوظيفية تفترض أن العاملين يكون لديهم أفكار جديدة والإدارة هي

المسؤولة عن متابعة تطبيق هذه الأفكار نظماً لمقترحات وجمع الأفكار منهم، وأن جل نظم المقترحات

الحديثة تعالج بطريقة (صندوق المقترحات) من هنا يقدم العامل مقترحات لمشرف معين ويتم الرد عليها من

طرف المشرف، ويجب أن يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة إلى العامل، وهذا ما يساعد على نجاح

جودة الوظيفية.

ج- مجهودات المؤسسة: إن جهود المبدولة من طرف المؤسسة عامل ضروري لنجاح جودة الوظيفية ومن

خلال الاستخدام الأفضل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسير ومتابعة طرق التوفيق بين أهداف العامل

المؤسسة كما قد أشار عدة مفكرين في مجال التنظيمي.²

5- نماذج جودة الحياة الوظيفية:

تنوعت الدراسات والمناهج عند الباحثين والعلماء في مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى عدة نماذج مختلفة

نذكر البعض منها، وقد انقسمت إلى نماذج فكرية ونماذج تطبيقية.

1- نماذج فكرية:

أ- نماذج مركزة على الجانب النقابي العمالي:

¹ - علي صالح الدوري: الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال (قراءات وبحوث)، (ب، ط)، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 491.

² - عبد الحميد عبد المفتاح المغربي: جودة الحياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة المنصورة، مصر، العدد 02، 2004، ص 250-251.

* نموذج أيتون جوردان وكيفي : هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير بين النقابة وبرامج جودة الحياة الوظيفية. بحيث أنّ هذه البرامج لا تشكل أي تهديدات على الطاقم النقابي العمالي.

* نموذج غيلبرث: صرّح هذا الباحث في دراسته بأن ايجابية المنظمات تكمن في مشاركة نقابات العمالية لمختلف المشاريع والبرامج جودة الحياة الوظيفية، وهذا من أجل تحسين فاعلية الجودة.

* نموذج فيلد وثاكر: قام هذان الباحثان بمعرفة قوة تأثير المشاركة في برامج جودة الحياة الوظيفية على المنظمة. وتوصلا في دراستهما إلى زيادة في الإنتاجية ونجاح في برامج وتطبيقات جودة الحياة الوظيفية.

ب- نماذج مركزة على علاقة جودة الحياة الوظيفية بالأداء المالي:

* نموذج لاوو وماي: وضح لنا هذا الباحثان أثر جودة الحياة الوظيفية بمعدلات النمو مبرزين زيادة في كفاءة الأداء المالي مع تخفيض التكاليف، فالأمن الوظيفي عنصر أساسي في برامج جودة الحياة الوظيفية.

* نموذج كاتز وكوشان: تبين لنا في هذه الدراسة نوع علاقة برامج جودة الحياة الوظيفية بأداء المالي في المنظمة. بحيث صرّحا بوجود علاقة ايجابية بينهم وفي كفاءتهم وفي مختلف اتجاهاتهم.

2- نماذج تطبيقية :

أ- جامعة مملكة السعودية : هذه الجامعة العربية لخصّت مختلف المهام والمسؤوليات تابعة لها إلى ما يلي:

- وضع مخططات واستراتيجيات لجودة الحياة الوظيفية.

- تحسين من فعالية جودة الحياة الوظيفية.

- إدارة الجامعة بأنظمة محدودة.

ب- جامعة ولايات المتحدة الأمريكية: أعدت جامعة "بركلي كاليفورنيا" تقارير تقييم برامج جودة الحياة الوظيفية وتمثلت في مايلي:

- انجاز دراسة مسيحية لكل العمال.

- تطوير وتدعيم برامج جودة الحياة الوظيفية مع تنفيذها.

- فتح باب التوظيف مع الحفاظ العمال.¹

6- مستلزمات تطبيق برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية:

إن برامج تطبيق جودة الحياة الوظيفية تتطلب نوع من التغيير في هيكلها التنظيمي، على سبيل المثال: تغير البيئة المناسبة، والوقت المناسب، وفي برامج بصفة خاصة تمنح صلاحيات إدارية بالمشاركة وتوعية وتحقيق الأمن والسلام الوظيفي مع تطوير الرفاهية في البرامج، فتغير السليم طريق نجاح ويساعد في تحسين جودة الحياة الوظيفية سواء كان الفرد أو الإدارة كلا الطرفين لهما الصلاحية في زيادة الإنتاج ونجاح مشاريع وتطوير منها، فالأمور الإدارية كدعم المادي تشكّل زاوية خاصة في النجاح الباهر. ومن بين العوامل المؤدية لنجاح نذكر ما يلي:

- مشاركة في القرارات ومناقشة فيها.

- توفير بيئة صحية آمنة.

- تدعيم المعنوي والمالي المناسب.

- قوة إدراك لكيفية تسيير البرامج ومعرفة مدى أهميتها.²

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى التوافق المهني مقدمين المفاهيم المشابهة، مظاهره وأبعاده موضحين أهدافه مع العوامل المؤثرة فيه، مع إبراز سوء التوافق المهني. ومن خلال عرض العناصر السابقة استنتجنا أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على الكيف في بيئته الاجتماعية ويكون متوافق مهنيًا مع وظيفته، وراغبًا للقيام بها فالتوافق المهني جانب مهم لأي منظمة يعمل بها الفرد.

¹ - بوديسة محمد: المذكرة السابقة، ص 22-38.

² - بوديسة محمد: مذكرة السابقة، ص 70.

كما استعرضنا في هذا الفصل نبذة تاريخية عن جودة الحياة الوظيفية، وقمنا بتقديم أهدافها وأبعادها مبرزين نماذجها وبرامجها تطبيقية المندرجة في ذلك.

ومن خلال عرض العناصر السابقة اتضح لنا أن جودة الحياة الوظيفية تمثلت في مجموعة من البرامج والأنظمة التي تهدف إلى تحسين و تطوير بمختلف الجوانب التي لها علاقة بالموارد البشري و التي تؤثر في مختلف الميادين كالحياة الوظيفية، والاجتماعية، الثقافية والصحية.

الباب الثاني:
الجانب الميداني
للدراسة

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
- تحديد مجالات الدراسة
- المنهج المستخدم
- أساليب التحليل المساعد للمنهج
- أدوات جمع البيانات
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

والمقصود بالإجراءات المنهجية والتقنية، مجموع الأساليب والطرق والأدوات المستخدمة في دراسة ظاهرة من الظواهر، ويمكن القول ان هذه الخطوة هي الجسر الذي يربط بين الجانب النظري والجانب الميداني حيث تقودنا هذه المرحلة، وما تتضمنه من المعلومات والمعارف النظرية إلى التقصي الميداني حول موضوع الدراسة، بغرض جمع البيانات من أجل إثبات صدقها من عدمه.

وسيتم تسليط الضوء في هذا الفصل على كل من مجالات الدراسة والتطرق إلى المنهج المستخدم وكذا أساليب التحليل المساعدة للمنهج والمستخدم في تحليل البيانات.

ويتضمن هذا الفصل أيضا وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة وتحليلها وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أولا: تحديد مجالات الدراسة:

للإجابة عن تساؤلنا شرعنا في العمل باستطلاع مكتبي أو القراءة المكتبية لمعرفة الإرث النظري المتعلق بالظاهرة، الشيء الذي سهل علينا العمل في جانبه النظري ثم انتقلنا إلى الاستطلاع الميداني مستعملين الملاحظة بالمشاركة، ثم الاستمارة وكل ذلك بعملية منظمة تظهر لنا على النحو التالي:

01 - المجال المكاني:

يقصد به النطاق الجغرافي لإجراء البحث الميداني، ويتمثل مكان الدراسة في بلدية المنيعه التابعة لولاية المنيعه حيث يمثل مقر البلدية المكان الأقرب للدراسة وذلك من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الكافية محل الدراسة ومعرفة الدور الذي يلعبه التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في ترقية أداء البلدية.

أ-تعريف البلدية حسب القانون الجزائري:¹

عرف المشروع البلدية بموجب المادة الأولى من القانون رقم: (90- 80) المؤرخ في: أفريل 1990 المتعلق بقانون البلدية.

إن البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وعرفها قانون البلدية لسنة: 1967 بأنها الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية ولا شك أن التعريف الثاني ويعكس الوظائف المثيرة للبلدية ومهامها المتنوعة في ظل الفلسفة الاشتراكية.

ب - بطاقة فنية عن بلدية المنيعه:

- الاسم: الكامل للمؤسسة بلدية المنيعه.
- مقرها: ساحة الشهداء بالمنيعه.
- وظائف البلدية: بناء مرافق عمومية وتحسين البنية التحتية للبلدية.
- أهداف البلدية: تسعى بلدية المنيعه إلى تلبية تقديم خدمات للمواطنين وتحسين البنية التحتية والحفاظة على سلامة المحيط.
- اختصارها: APC، ويقصد بهذا الاختصار بلدية المنيعه
- طبيعتها القانونية: مؤسسة عمومية تابعة لوزارة الإدارة الإقليمية والجماعات المحلية .

¹ وثائق مقدمة من مكتب الأمانة العامة للبلدية، الهيكل التنظيمي (موجود في الملاحق الدراسة).

- تاريخ إنشائها: أنشئت بلدية المنبوعة سنة 1957 وتسيير حليا طبقا للمرسوم رقم 11-10 مؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011.
 - تصنيفها: فرع من فروع الجماعات المحلية.
 - تنظيمها الإداري: مؤسسة عمومية.
 - قطاعها الإداري: تقديم خدمات للمواطنين.
 - نشاطها: تقديم خدمات للشعب والتنمية والعمران لجميع سكان بلدية المنبوعة.
- ت - شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

يتكون هذا التنظيم في البلدية من عدة مصالح وعدد هذه المصالح يختلف من بلدية إلى أخرى حسب أهمية كل بلدية ولكن بصفة عامة على مستوى كل البلديات نجد المصالح التالية:

(الأمانة العامة، المصالح الإدارية، المصالح التقنية وبعض المصالح الأخرى).

أولا : الأمانة العامة: تعتبر عصب البلدية يترأسها الأمن العام للبلدية بالتنسيق مع جميع مصالح البلدية والسهر على حسن سيرها وتحت سلطة.

رئيس المجلس الشعبي البلدي لما يقوم بتحرير المداولات ومتابعتها وهي المشرفة على إدارة البلدية و تتكون من:

1- مكتب أمانة المجلس الشعبي البلدي: تتمثل مهام هذا المكتب فيما يلي:

إعداد و إرسال الإستدعاءات لأعضاء المجلس الشعبي البلدي وكذا مختلف لجانه، ومتابعة المصادقة على المداولات والقرارات و الملاحظات، ومتابعة شكاوى و تظلمات المواطنين.

2-أمانة الأمين العام: يتكفل بما يلي:

تسجيل البريد الصادر والوارد وتوزيعه على مختلف المصالح بعد الاطلاع عليها من طرف الأمين العام، والسهر على السير الحسن لأمانة الأمين العام، وتنظيم استقبالات ومواعيد الأمين العام.

3-مكتب الأرشيف: هو الذاكرة الإدارية لكل وثائق المصالح البلدية حيث يقوم بـ:

التكفل بأرشيف البلدية ، حفظه وترتيبه (الجرائد، القرارات، السجلات...إلخ) وجمع الوثائق القانونية التنظيمية واستغلالها ووضعها في متناول مصالح البلدية، وتنسيق العلاقات مع مختلف المصالح الخارجية في مجال المحفوظات و الوثائق.

ثانيا: المصالح الإدارية:**01/ مصلحة التنظيم والشؤون العامة: هي عبارة عن تنظيم يتم فيه القيام بعدة وظائف منها التنظيم**

العام للمنازعات، الحالة المدنية، الخدمة الوطنية، الإحصاء العام للسكان، الانتخابات، المصادقة على التوقعات والنسخ المطابقة للأصل وتشمل على أربع مكاتب:

أ- مكتب التنظيم والشؤون العامة: يتكفل بـ:

التنظيم العام، وإحصاء كل الأصناف التجارية والمؤسسات التجارية المتواجدة على تراب البلدية.

ب- مكتب المنازعات والشؤون القانونية: ويتولى المهام التالية:

متابعة كل النزاعات التي تكون البلدية طرف فيها، تحرير الرد على العرائض أمام الهيكل المختصة، ومتابعة

تنفيذ الأحكام النهائية سواء لصالح أو ضد البلدية.

ت- مكتب الحالة المدنية: ويتولى بالمهام التالية:

إعداد سجلات الحالة المدنية بكل أنواعها، وإعداد لوائح الخاصة بالحالة المدنية، واستخراج الوثائق.

ث- مكتب الانتخابات والخدمة الوطنية: ويتولى بالمهام التالية:

إعداد بطاقات الانتخاب وإحصاء الناخبين، ومسك وضبط البطاقة الانتخابية، وتحضير العمليات الانتخابية

(الوسائل المادية والبشرية).

02/ مصلحة المالية والنشاط الاقتصادي:

أ- مكتب المستخدمين: ويتكفل بما يلي:

ضبط قائمة المستخدمين الإداريين والتقنيين، ومتابعة الحياة المهنية للمستخدمين (الترقية، إدماج، حركات بين المصالح)، كذلك التحضير والتنظيم والإشراف على المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية، واختبارات التوظيف.

ب- مكتب الميزانية: هي جدول التقديرات الخاصة بإيراداتها ونفقاتها السنوية، وتشكل كذلك عقد ترخيص

وإدارة يمكن من حسن سير المصالح العمومية.

ت- مكتب الممتلكات: مهام وصلاحيات المسؤول المكلف بمكتب تسيير الأملاك العقارية على مستوى بلد

يكون من طرف العون المكلف بالمكتب، استعمال بطاقات تعريفية للعقارات الغير المنتجة للمداخيل بطاقة

زرقاء لكل عقار والنسخة الثانية: تكون محفوظة في الملف لكل عقار، أما النسخة الثالثة: ترسل إلى الولاية في نهاية

كل سنة.

استعمال بطاقات تعريفية للعقارات المنتجة للمداخل بطاقة بيضاء لكل عقار.

ث - مكتب الصفقات: تحتل الصفقات مكان أساسي في نشاطات الإدارة المتمثلة للدولة بغرض المحافظة على

المال العام ، حيث يقوم بالمهام التالية:

إبرام الصفقات والعقود وتنفيذها، وتنظيم المناقصات والعقود وتنفيذها، واستقبال العروض وتسجيلها في

سجل يدعى سجل تقييم العروض.

ج - مكتب أجور المستخدمين: هي مصلحة أو مكتب مخصص في إنجاز أجور العمال وإنجاز تذكيرات

الزيادات الاستدلالية منحة المردودية، التعويضات عن الترقية العادية والاستثنائية.

03/ مصلحة التعمير والبناء والشبكات المختلفة:

أ- مكتب البناء والتعمير: التكفل بدراسة ومتابعة وسائل التعمير، جمع كل معطيات المتعلقة بالتعمير قصد

ضبطها وفقا لتطور هذا القطاع، متابعة قواعد البناء و التعمير.

ب- مكتب الطرق و الشبكات : وضع لوحات التعريف بأحياء، صيانة وحفظ اللوحات ،والسهر على شبكة

تصريف المياه القدرة وتطهيرها.

04/ مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية:

أ- مكتب الشؤون الاجتماعية: ويتولى بما يلي:

إحصاء الفئات الاجتماعية (مكفوفين ذوي إعاقات)، و ضبط قائمة المحتاجين، وإعداد

المحاضر والملفات المتعلقة بالأشخاص المصابين بالأمراض العقلية قصد تحويلهم إلى المراكز المختصة.

ب- مكتب الشؤون الثقافية والرياضية: ويتولى كل المهام المتعلقة بترقية الثقافة والرياضة وتقوم بما يلي:

تنظيم التظاهرات الثقافية والرياضية، وإحصاء وضبط مختلف الجمعيات، ومتابعة نشاطات الجمعيات ذات الطابع الرياضي.

ت- مكتب النشاط الاجتماعي: ويتولى بما يلي:

متابعة ملف الشبكة الاجتماعية، وإعداد البطاقات المتعلقة بالمستفيدين من نظام الشبكة الاجتماعية، وإحصاء الفئات الاجتماعية المحتاجة.¹

2 - المجال الزمني:

أجريت الدراسة من 09 ماي إلى غاية 04 جويلية 2021، تم فيها تجديد المعالم الميدانية التطبيقية وأدوات الدراسة حيث قمنا بدراسة استطلاعية، ثم فيها استكشاف مكان إجراء الدراسة بكل مصالحها ومكاتبها، وتحديد نوع المؤسسة وخصوصيتها والتعرف عن قرب على خدماتها، ولقد تم في هذه المرحلة بعد معاينة المكان، مقابلة المسؤولين والإداريين لبلدية المنية، وذلك من 09 ماي 2021، إلى غاية نهاية الدراسة الميدانية.

03- المجال البشري:

يقصد به مجموعة الأفراد أو الجماعات التي ستجري عليهم الدراسة، فالباحث يصعب عليه تطبيق دراسة على جميع أفراد المجتمع، لذا فإنه يكتفي بعدد محدود من أفراد المجتمع الأصلي أو بما يعني به العينة والتي تشترط فيها تمثيلا صادقا لأفراد المجتمع محل الدراسة.

¹ وثائق مقدمة من مكتب الأمانة العامة للبلدية، الهيكل التنظيمي موجود في الملاحق الدراسة.

وتتمثل في الموظفين الدائمين في بلدية المنبوعة لولاية المنبوعة باعتبارها مؤسسة ذات طابع عمومي، بمختلف مستوياتهم التعليمية والرتب الوظيفية، داخل مقر البلدية المتواجدين فعليا وبشكل دائم ومستمر.

– الدراسة الاستطلاعية:

أ- المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات والعموميات حول البحث العلمي كانت يوم 10-02-2021 والجدير بالذكر أن المرحلة الاستطلاعية كانت قبل هذا التاريخ كوننا قد فكرنا في القيام بهذه الدراسة في بلدية المنبوعة وهي المجال الذي كوننا موظفين فيه تلك الفترة من الدراسة تم التركيز على القراءات وجمع البيانات والمعلومات التي تخص وتخدم موضوعنا وكيفية بناء الإشكالية.

دليل شبكة الملاحظة:

<ul style="list-style-type: none"> - التعاون والانسجام لدى بعض العمال في عملهم. - الموظفون يقومون بوظائفهم بطريقة متقنة وهذا يدل على دراية وإلمام كل عامل منهم بمهامه. - وجود قرارات وتعليمات من طرف المؤسسة على لائحة الإعلانات. - يوجد تواصل بين عمال المؤسسة مما يساعد على أداء وظائفهم بطريقة جيدة. - التزام بعض العمال في وقت الدخول والخروج ووقت الاستراحة في المؤسسة. - وجود تكاتف وتضامن فيما بين الموظفين مما يساهم في حسن سير المؤسسة. 	<p>ماذا لاحظت</p>
<ul style="list-style-type: none"> - بأدوات جمع البيانات: ملاحظة بالمشاركة ومباشرة. - من خلال ما يثير انتباهي من تصرفات او مواقف من قبل العمال في المؤسسة. 	<p>كيف لاحظت</p>
<ul style="list-style-type: none"> - في أوقات تواجدي بالمؤسسة. 	<p>متى لاحظت</p>

ب- المرحلة الثانية: وكان فيها النزول الفعلي للميدان وذلك في شهر أبريل 2021 وفي هذا التاريخ بالضبط توضحت لنا الفئة التي ستطبق عليها الاستمارة.

ت- المرحلة الثالثة: مرحلة إنجاز الاستمارة، حيث قمنا فيها مراعاة توجيهات الأستاذ المشرف الذي سجل وقدم مجموعة من الملاحظات التقويمية والتصحيحية وتعديل ما يلزم منها لتصبح في شكلها النهائي، وبعدها طبقت الاستمارة في صيغتها النهائية وكان النزول بها إلى الميدان في يوم: 22-05-2021، وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة وتفريغها وتحليلها واستخلاص أهم النتائج.

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة:

على ضوء نوع الدراسة والتساؤلات المطروحة، والفرضيات المقترحة، والأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، والتي تركز على دراسة التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، و هو في الواقع المؤسساتي ومحاولة تشخيصها اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر كميًا وكيفيًا عن الظاهرة، تعبيرا كيفيا بوصف وتوضيح خصائصها، وتعتبر كميًا بوصفها رقميًا بما يوضح حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

وبالتالي فالمنهج لا يقتصر على عملية الوصف فحسب، بل يعتبر هذه الخطوة تمهيدا لعملية لاحقة تتمثل في تحليل وتفسير البيانات المختلفة التي جمعناها من الميدان بغية استخلاص النتائج. وقد استخدمناها من أجل الكشف والاستطلاع والوقوف على مدى أهمية التوافق المهني كعامل لجودة الحياة الوظيفية.

ثالثا: أساليب التحليل المساعدة للمنهج:

استخدمنا في دراستنا هذه بأسلوبين تحليلين يعمل بهما في معظم الدراسات الاجتماعية وهما:

1 التحليل الكمي : لأن لغة الأرقام أكثر وضوحاً في التعبير عن الواقع الاجتماعي استخدمنا أسلوب التحليل

الكمي القائم على استخدام المؤشرات الإحصائية كالتكرارات النسبية والنسبة المئوية، وقد مارسنا هذا التحليل بعد تجميعنا للبيانات المرتبطة بالموضوع.

2 التحليل الكيفي : لجأنا في دراستنا هذه إلى التحليل الكيفي إيماناً منا بأن الاختصار على الكمي وحده

يبقي البحث عاجزاً وقاصراً، وكما يقول علي غربي { إن التحليل الكيفي يكسب المحتوى بعداً إنسانياً ومعبراً ويساعد على ترابط وتكامل أجزاء البحث بمختلف عناصره على بعضها البعض ومن الصعوبة بمكان التعبير عن هذه المعاني الفلسفية والإنسانية بمجرد الأرقام، كما لا يقتصر التحليل الكيفي على هذا الحد، وإنما يساهم في تدعيم البحث وتقوية ورفع مستواه العلمي ومن حيث الاستشهاد بحقائق وأفكار وأراء، لانجدها في الأرقام والتكميم الذي يعبر عنه الجدول¹.

رابعا : أدوات جمع البيانات :

لا بد من أن يعتمد الباحث على وسائل تمكنه من جمع المعلومات والحصول على مختلف البيانات التي تمس موضوع البحث بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتختلف هذه الأدوات كما يختلف استخدامها من بحث لآخر، وذلك حسب اختلاف طبيعة البحوث.

- وقد قمنا في هذه الدراسة باستخدام بعض الأدوات الملائمة لبحثنا وهي:

الاستمارة:

استخدمنا أداة استمارة كأداة مهمة و رئيسية لجمع البيانات الميدانية خاصة تلك البيانات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والإدارية، والتي غالباً ما لا يكون كافة عمال البلدية مطلعين عليها وإنما تخص بعض الموظفين الدائمين.

¹ عبيدات دوقان وآخرون : البحث العلمي، دار اسامة للنشر والتوزيع، الرياض، 1997، ص 187.

خامسا : عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

بالنسبة للعينة فهي {عبارة عن مجموعة من وحدات المعاينة التي تخضع للدراسة التحليلية أو الميدانية والتي يجب

أن تكون ممثلة تمثيلا صادقا ومتكافئا مع المجتمع الأصلي، والذي من خلالها يمكن تعميم نتائجها عليه}

لكي يتسنى لكل باحث من التحقق امبريقي من صحة أو خطأ الفرضيات، وبطريقة علمية منظمة وموجهة

يستخدم الباحث الاجتماعي أسلوب العينة التي تعتبر من أساسيات البحث الميداني، وعملية تحديد العينة من

المشكلات التي تواجه الباحث الاجتماعي نظرا لما تحمله من خصائص وصفات التي بموجبها تمثل لكل باحث

المجتمع الأصلي للدراسة¹.

الجدول رقم (01): تصنيف مجتمع الدراسة:

النسبة المئوية (%)	التكرار	العينة
31,17	106	عمال دائمون
59,42	202	عمال مؤقتون
09,41	32	عمال الشبكة الاجتماعية
%100	340	المجموع

بالنسبة لعينة الدراسة فهي تستوفي على عينة من المفردات التي تم ضبطها بطريقة العينة القصدية (العمدية)،

نظرا لأن مجتمع البحث مقسم إلى فئات مهنية مختلفة، وقد تعاملت الدراسة مع فئة العمال الدائمون والذي يبلغ

¹ محمد عبيدات واخرون : منهجية البحث العلمي- قواعد المراحل وتطبيقاته، ط2، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، دار النشر وائل، عمان، الأردن، 1999، ص 103.

عدددهم الإجمالي 106 عامل بالمؤسسة العمومية (البلدية)، ومنه فإن العينة المختارة تمثل نسبة 50% من مجمل أفراد عينة البحث، وهذا العدد قدره 53 مفردة.

- وعند توزيع الاستمارة واستلامها استلمت 50 استمارة، وهذا بسبب (العطلة).

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المتبعة في الجانب الميداني للدراسة، حيث قمنا بتوضيح حدود الدراسة الجغرافية والزمنية والبشرية، إضافة إلى ذلك قمنا بتعريف بالمؤسسة العمومية المتمثلة في البلدية وتوضيح المصالح المتواجدة بها باعتبارها مجالاً للدراسة الميدانية ، كما تم تسليط الضوء على مجمل الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة والأساليب التحليل المساعد للمنهج والأداة التي استعملناها لجمع البيانات من ميدان الدراسة.

وفي الفصل الموالي نحاول عرض وتحليل النتائج.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضيات

- تمهيد:
- تحليل خصائص الشخصية لعينة الدراسة
- تحليل ومناقشة جداول الفرضية الأولى
- تحليل ومناقشة جداول الفرضية الثانية
- الاستنتاج العامة للدراسة وأهم التوصيات

تمهيد:

كل هذه الإجراءات ساعدتنا في جمع البيانات من الميدان لنقوم بتحليلها طبقا لما تتطلبه هذه الدراسة بغية الوصول إلى النتائج عملية فيما بعد لنساهم من خلالها على الوقوف على جوهر علاقة الأثر بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال بلدية المنيعه ولاية المنيعه.

ومن خلال هذا الفصل ستمم الإشارة إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة وذلك من أجل الإجابة عن التساؤلات المطروحة، ونفي أو إثبات الفرضيات المقترحة في موضوع الدراسة ولهذا اعتمدنا في هذا الجانب على تفرغ البيانات وتحليلها.

حيث سنقوم في تبويب البيانات بتقسيمها إلى ثلاثة محاور وكل محور على حدة. بحيث سيكون المحور الأول محورا للبيانات الشخصية أو ما تعرف بالبيانات العامة أما المحور الثاني فسيكون مخصصا للمتغير المستقل وهو التوافق المهني. في حين يخصص المحور الثالث والأخير للمتغير التابع وهو جودة الحياة الوظيفية وبهذا نكون قد تطرقنا إلى مضمون هذا الفصل حتى يسهل علينا فيما بعد الوصول إلى النتائج المتبتغة والتي من خلالها نكون في سياق الوصول إلى حوصلة موضوع الدراسة والتي تتمثل في النتائج.

أولاً : تحليل خصائص الشخصية لعينة الدراسة:

جدول رقم 1: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
% 46	23	ذكر
% 54	27	أنثى
% 100	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 المبين لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن الفئة الأكبر كانت

للإناث بنسبة 54% تليها فئة الذكور بنسبة 46% من مجمل العينة المدروسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور ، و هو ما يناسبهن اذ يعملن في المهام

الإدارية داخل المؤسسة العمومية لبلدية المنيعية، فالأعمال المكتبية تستهوي الإناث أكثر. إضافة إلى أنعاملات

في البلدية من موظفات يفضلن العمل في القطاع الإداري نظرا لمكائته الاجتماعية وقبوله بين أفراد المجتمع، وكذلك

الدخل المتوسط لهذا المؤسسات العمومية مما يجعل ذكور لا يرضى على هذا الراتب.

جدول رقم 2: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة	التكرار	السن
% 8	4	30-20
% 38	19	40-31
% 30	15	50-41
% 24	12	51-فما فوق
% 100	50	المجموع

يلاحظ من خلال بيانات هذا الجدول أن غالب عمال هذه المؤسسة هم من فئة 31-40 سنة أي بما نسبته 38%، تليها الفئة 41-50 بنسبة 30%، ثم الفئة السنوية 50 فما فوق بنسبة 24% أما ، وفي الأخير الفئة السنوية 20-30 بنسبة 8%.

أي أن فئة الشباب تقريبا هي الأغلبية الساحقة داخل بلدية المنيع، وهو النهج الذي تنتهجه الإدارة الجزائرية عبر التقليص في السن التقاعد وهو ما يفتح آلاف المناصب التي بطبيعة الحال تكون موجهة للشباب، وهذا يفسر بإقبال المؤسسة على سياسية التشغيل الخاصة بفئة الشباب و الإستعانة بخريجي الجامعات والمركز التكوينية.

جدول رقم 3: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
10%	5	ابتدائي
14%	7	متوسط
22%	11	ثانوي
54%	27	جامعي
100%	50	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة المبحوثين ذو المستوى الجامعي تمثل نسبة 54% وهي أعلى نسبة والمستوى الثانوي تمثل 22% من مجمل العينة المدروسة والمستوى المتوسط ب14% أما المستوى الابتدائي بنسبة 10%

إن خصوصية العمل داخل البلدية تتطلب تأهيل علمي عالي نوعا ما لتسيير المهام الإدارية الخاصة بالإنجاز الأعمال الإدارية ومراعاة طلبات الزبائن وهو ما يتم بعد الحصول على دورات تكوينية بنسبة للموظفين ودراسات عليا للنواب المتخصصين وحتى الإداريين من خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة.

جدول رقم 4: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
50%	25	متزوج
42%	21	أعزب
8%	4	مطلق
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الغالبية القصوى من أفراد العينة هي من فئة المتزوجين بنسبة 50% ثم

تليها نسبة العزاب قدرت بـ 42% وفئة المطلقين بنسبة 8%.

وهذه النسب تعكس لما للعمل من اثر على حياة العمال، فأكثر نسبة هي فئة المتزوجين وهو ما يساهم في استقرار العمال وتبائهم على وظائفهم من أجل توفير السيولة المادية لأسرهم، ونسبة العزاب رغم أنها ليست الأغلبية إلا أنها مرتفعة وهذا يوحي بوجود معطيات سوسيواقتصادية مهمة حيث أن عزوف الشباب عن الزواج المبكر مرتبط بالوضع الاقتصادي والمهني للأفراد.

ثانياً: تحليل ومناقشة جداول الفرضية الأولى:

إن الكفاءة باعتبارها موروثات يكتسبها الفرد من محيطه التنظيمي منها من يتضمن قيم ايجابية تسهل التكيف مع أنظمة وقواعد المؤسسة التي يلتحق بها ومنها ما يصعب على الفرد عملية الاندماج وهو ما تبحث فيه الفرضية الأولى من خلال تأثير الكفاءة في إبراز جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

جدول رقم 5: يوضح العلاقة بين الخبرة والأقدمية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية في الرضا الوظيفي للعمال.

المجموع		لا		نعم		جودة الحياة الوظيفية تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية للعمال في البلدية قيمة الخبرة والأقدمية المهنية كمعامل للتوافق المهني.
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	9	%33.3	3	%66.7	6	نعم
%100	41	%46.3	19	%53.7	22	لا
%100	50	%44	22	%56	28	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 56% أن الحياة الوظيفية تتضمن الرضا والدافعية تدعم

ب 66.7% يرون أن قيمة الخبرة والأقدمية تمثل معامل للتوافق المهني.

فهي حين نجد أن نسبة 44% يرون أن الحياة الوظيفية لا تتضمن الرضا والدافعية تدعم ب 46.3% يرون أن

قيمة الخبرة والأقدمية لا تمثل معامل للتوافق المهني.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح أن للخبرة دورا هاما في التوافق المهني بحيث تساعد الخبرة المكتسبة

للفرد على تطوير المهارات المهنية للعامل والقدرات الموجودة لديه، وإكسابه المهارات والقدرات الجديدة التي

يحتاجها، من أجل أن يكون متوافق مهنيًا مع الوظيفة التي يزاؤها، ويصل لطموحاته وأهدافه المهنية المطلوبة بشكل

سليم، وعليه كلما زادت خبرة العامل كل ما ارتفع جودة الحياة الوظيفية بفعل الأقدمية والترقية الطبيعية بفعل

سنوات خبرته.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضيح قيمة الخبرة والأقدمية المهنية وأثرها على

جودة الحياة الوظيفية التي تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية للعمال.

جدول رقم 6: يوضح العلاقة بين توافق التدريب المهني وأثره على توفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية

المجموع		لا		نعم		يتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية في البلدية التكوين والتدريب الذي تلقيته يتماشى مع مهنتك
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	23	%26.8	6	% 74	17	نعم
%100	27	% 33.3	9	% 67	18	لا
%100	50	%30	15	%70	35	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 70% أنه يوجد توفير الأمن والسلامة من الحوادث المهنية تدعم

ب 74% يرون أن التكوين والتدريب الذي يتلقونه يتماشى مع مهنتهم.

فهي حين نجد أن 30% يرون أن لا يوجد توفير لأمن والسلامة من الحوادث المهنية تدعم ب 33.3% يرون أن

التكوين والتدريب الذي يتلقونه لا يتماشى مع مهنتهم.

من خلال ما سبق تتضح أهمية التدريب والتكوين من أجل رفع نسب السلامة والأمن المهني داخل البلدية إذا

أن العامل كلما ارتفعت مستوياته المهنية زاد حرصه واكتسب طرق الوقاية المهنية، فلنقص بالأمن والسلامة المهنية

هي مجموع الإجراءات التي تحفظ كلا من العامل، والإدارة التي يعمل فيها من حدوث أي أضرار مادية، لقد

خرجت منظومة القوانين الخاصة بالأمن والسلامة المهنية لاعتبار أن العامل أصل العملية الإدارية، وان تعرضه لأي

خطر، أو تهديد يضر بسلامته، ويؤثر تأثيرا مباشرا على عمله وعلى خدمة المصلحة العامة والمؤسسة، ويبقى

التكوين أحد أهم الدعائم إلى جانب التصميم الأرخونومي لبيئة العمل من خلال أن الهدف منه غالبا تصحيح

بعض الأخطاء في إدارة معينة أو تخفيض الفترة اللازمة لإنجاز العمل، أو مساعدة العمال على تعلم طريقة

صحيحة للعمل تمكنهم من تحقيق معايير الانجاز المطلوب والتي تحددها المؤسسة وقد يكون الهدف خفض الإصابات وحوادث العمل بتعليم الأفراد العاملين على إتباع طرق وقواعد الأمان التي تجنبهم ذلك، فكلما زاد التكوين ووعي العامل كلما نقصت الأخطار والحوادث المهنية .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح العلاقة بين توافق التدريب مع المهنة وأثر ذلك على توفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية في البلدية.

جدول رقم 7: العلاقة بين حرية اتخاذ القرار على الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي ملائم

المجموع		لا		نعم		تتم البلدية بتوفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم ومريح للعمال حرية اتخاذ القرار ومشاركته في عمله
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	29	%37.9	11	%62.1	18	نعم
%100	21	%42.9	9	%57.1	12	لا
%100	50	%40	20	%60	30	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 60% من المبحوثين صرحوا بأن البلدية تهتم بتوفير مناخ تنظيمي ملائم ومريح تدعمها نسبة 62.1% من المبحوثين الذين يرون أن لديهم الحرية في اتخاذ القرار ومشاركته في العمل.

في حين نجد أن نسبة 40% من المبحوثين يرون أن البلدية لا تهتم بتوفير مناخ تنظيمي ملائم ومريح تدعمها نسبة 42.9% من المبحوثين الذين يرون أنه ليس لديهم الحرية في اتخاذ القرار ومشاركته في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن حرية الموظف في اتخاذ القرار ومشاركته هو أساس نجاح الإدارة، وله أهمية كبيرة ومكانة خاصة، وتعتبر عملية اتخاذ القرار ومشاركته في العمل عملية حاسمة في النشاط الإداري، من خلال توفير كل الوسائل المادية والبشرية والتنظيمية والبيئية اللازمة، وهذا كله في سبيل الاعتماد لحل

المشكلات وصعوبات التي تواجههم، وعلى الإبداع والتفكير الجيد لإيجاد الحلول البديلة والاعتماد على الأسلوب الجماعي عند الضرورة لتعميم الفائدة والاستفادة من خبرات جميع العمال المتواجدين داخل المؤسسة و الحصول على جو ملائم وتنظيم وتسيير حسن للمؤسسة و تقديم خدمات جيدة لفائدة المصلحة العامة لخدمة المواطنين هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أثر حرية اتخاذ القرار ومشاركته في العمل على اهتمام البلدية بتوفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم.

جدول رقم 8: يوضح العلاقة بين الشعور بالثقة وتحمل مسؤولية العمل على مراعاة الفروق الفردية في تحسين الأداء.

المجموع		لا		نعم		تتم مراعاة الفروق الفردية والتخصصات العلمية في تحسين الأداء الإداري الشعور بالثقة وتحمل المسؤولية في عملك الذي تقوم به
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	10	% 40	4	% 60	6	نعم
%100	40	%42.5	17	%57.5	23	لا
%100	50	%42	21	%58	29	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 58% أنه يتم مراعاة للفروق الفردية والتخصصات العلمية في

تحسين الأداء تدعم ب 60% يرون أن وجود شعور بالثقة وتحمل المسؤولية في العمل.

فهي حين نجد أن نسبة 42% يرون أن لا يتم مراعاة للفروق الفردية والتخصصات العلمية في تحسين الأداء

تدعم ب 42.5% يرون أن لا يوجد شعور بالثقة وتحمل المسؤولية في العمل.

من خلال المعطيات سابقة الذكر تتضح أن تزايد الاهتمام كثيرا بموضوع الثقة لدى كثير من عمال وإطارات

الإدارة استشعارا منهم للدور الكبير الذي تلعبه الثقة داخل المؤسسات، ومراعاة للفروق الفردية والتخصصات

العلمية فنجد من لدية تخصص علم النفس الذي يساعد على اكتشاف من لديه القدر على تحمل المسؤولية بجدارة وكذلك إيماننا منهم بأن الثقة المتبادلة داخل المؤسسات عنصر حاسم في تحقيق الأهداف بكفاءة، ولعلنا لا نبالغ إن قلنا أن الثقة قوة كبرى للمؤسسات، وعلى الجانب الآخر فإن المؤسسات التي تفتقر إلى وجود مستوى جيد ومن الثقة وعدم تحمل المسؤولية التنظيمية يلاحظ فيها قلة التعاون والالتزام والافتقار إلى التواصل الفعال والإبداع، فكلما كان اهتمام ومراعاة بالفروق والتخصصات العلمية فقد نحدد من هو أكثر على آخر فهذا ما يجعل العامل يتحمل مسؤولية عمله وشعوره بالثقة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية لجدول أعلاه لتبين تأثير الشعور بالثقة وتحمل مسؤولية العمل على مراعاة الفروق الفردية في تحسين الأداء.

جدول رقم 9: يوضح تطبيق أساليب التكوين النظري والتطبيقي وعلاقته بالمساهمة في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة.

المجموع		لا		نعم		مساهمة العامل في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة تطبيق أساليب التكوين النظري والتطبيقي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	29	%31	9	%69	20	نعم
%100	21	%66.7	14	%33.3	7	لا
%100	50	%46	23	%54	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 54% مساهمة العامل في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة

تدعم ب 69% يرون أن تطبيق أساليب التكوين النظري والتطبيقي.

فهي نجد أن نسبة 46% عدم المساهمة العامل في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة تدعم ب 66% يرون أن

لا يتم تطبيق أساليب التكوين النظري والتطبيقي.

من خلال المعطيات السابقة يجب الإشارة إلى أن التكوين هو عملية إكساب الموظفين المعلومات والمهارات اللازمة لتطوير أدائهم الوظيفي وتحسين سلوكهم في بيئة العمل من أجل الحصول على نتائج أفضل، فمساهمة العامل في بناء مخططات تطويرية يكون من خلال تكوين التي تلقها داخل المؤسسة فعندما يكون تكوين جيد ومحكم يساعده على تطوير خطط المؤسسة وإبراز طرق جديد لتسهيل المهام وتقليل الصعوبات، وفي السنوات الأخيرة تطور التكوين ونما بشكل كبير بسبب أهمية التدريب في إعداد الموظفين لتولي المناصب المناسبة لهم، وقد تم الاعتماد في ذلك على وسائل وتقنيات حديثة مناسبة لطبيعة العمل المعتمد على التكنولوجيا ومناسب للتطورات السريعة المختلفة، ولكن حديثا تستخدم طرق أكثر فعالية ونجاحا في إيصال وشرح وتوضيح المعلومات، فكلما كان تكوين متطور نظريا وتطبيقيا كلما زاد في رصيد معرفي لعامل ومكتسباته العلمية والعملية وهذا ما يساعده على إيجاد حلول لمشاكل وخلق مخططات تطويرية للمؤسسة وكشف طرق أفضل لتحقيق أهداف المؤسسة وحسن تسييرها.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح تأثير أساليب التكوين النظري والتطبيقي

على مساهمة العامل في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة.

جدول رقم 10: يوضح العلاقة بين امتلاك القدرات في إنجاز المهام وأثر ذلك على جودة الحياة الوظيفية

المجموع		لا		نعم		جودة الحياة الوظيفية تشجع على التجديد والتطوير في البلدية لك القدرات والإمكانيات على إنجاز المهام المكلف به
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	15	%40	6	%60	9	نعم
%100	35	%45.7	16	%54.3	19	لا
%100	50	%44	22	%56	28	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 56% أن جودة الحياة الوظيفية تشجع على التجديد والتطوير

تدعم ب 60% يرون أن لديهم قدرات وإمكانيات على إنجاز المهام المكلف به.

فهي نجد أن نسبة 44% يرون أن جودة الحياة الوظيفية لا تشجع على التجديد والتطوير بدعم ب 45.7%

يرون أن ليس لديهم قدرات وإمكانيات على إنجاز المهام المكلف به.

من خلال المعطيات الجدول يتضح إن امتلاك القدرات والإمكانيات على إنجاز المهام يساهم في جودة الحياة

الوظيفية، فامتلاك المهارات يتيح للمدراء فرصا على كل المستويات لمعرفة طاقات العمال وتوظيفها بشكل يساهم

في رفع كفاءة الأفراد، كما أنها تخلق للمؤسسة مجالا للتنافس وإرضاء حاجة العملاء، مما يشجع ويهيئ مناخا

يدخل المؤسسة بأكملها في حالة من النشاط، والرؤية التي تلهم جميع الموظفين لجعل المؤسسة أكثر نشاطا وعلى

قدر من الاستعداد للتنفيذ، مما يؤدي إلى الابداع في مختلف الخدمات والعمليات الادارية.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أثر امتلاك القدرات والإمكانيات على

إنجاز المهام وأثر ذلك على جودة الحياة الوظيفية.

جدول رقم 11: يوضح الشعور بتحقيق الذات وعلاقته بتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 70% أنه يوجد توفير لأمن والسلامة من الحوادث المهنية

المجموع		لا		نعم		بتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهني في البلدية تشعر بتحقيق الذات في العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	32	%25	8	%75	24	نعم
%100	18	%38.9	7	%61.1	11	لا
%100	50	%30	15	%70	35	المجموع

بدعم ب 75% يرون أن وجود شعور بتحقيق الذات في العمل.

فهني حين نجد أن 30% يرون أن لا يوجد توفير لأمن والسلامة من الحوادث المهنية بدعم ب 38.9% يرون

أن لا يوجد شعور بتحقيق الذات في العمل.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح أن الشعور بتحقيق الذات في العمل يمر عبر توفر الأمن والسلامة من الحوادث داخل البلدية من خلال منح المرؤوسين للثقة الكافية في العمل فالثقة تعتبر من متطلبات النجاح والإبداع في العمل وسببا مباشرا في تحقيق الفرد لذاته في العمل، ويتمثل تحقيق الذات في الحب والرغبة في القيام بالعمل وثانيهما الاستعداد والقدرة أو الإمكانية للقيام به، وتأثير العاملين على التنظيم وكفاءته والثقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي اتفاق بين طرفين يتعهد بموجبه الطرف الأول بأن يفني بما أتفق عليه للطرف الآخر، وكلما كان الانسجام والتعاون بين الطرفين أقوى كانت النتائج المترتبة على الاتفاق أفضل، وتزداد الثقة بين الطرفين من خلال الالتزام بالتعهدات.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين تأثير الشعور بتحقيق الذات وأثر ذلك على

توفر الأمن والسلامة من الحوادث داخل البلدية.

جدول رقم 12: يوضح العلاقة بين التوافق المهني وأثره على جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 68% أن جودة الحياة الوظيفية تتضمن الرضا والدافعية بدعم

المجموع		لا		نعم		جودة الحياة الوظيفية تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية للعامل في البلدية التوافق المهني يخلق الراحة النفسية للعامل في مؤسستكم
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	14	%28.6	4	%71.4	10	نعم
%100	36	%33.3	12	%66.7	24	لا
%100	50	%32	16	%68	34	المجموع

ب 71.4% يرون أن التوافق المهني يخلق الراحة النفسية للعامل.

فهي حين نجد أن نسبة 32% يرون أن جودة الحياة الوظيفية لا تتضمن الرضا والدافعية بدعم ب 33.3%

يرون أن التوافق المهني لا يخلق الراحة النفسية للعامل.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يمكن القول أن توافق الموظف مع كل تطورات العمل يؤدي إلى الوصول إلى الراحة النفسية للعامل، فالتوافق المهني هو أساس الفاعلية في العمل لما يلعبه محيط العمل من دور مهم على انسجام الأفراد داخل المؤسسة، فتحقيق الراحة النفسية والاجتماعية والمهنية على مستوى الحياة المهنية تعتبر استراتيجية بالغة الأهمية للوصول بالفرد إلى جودة الحياة الوظيفية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاعتماد على متطلبات جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: الاستقرار والأمن الوظيفي، تقديم مكافآت مادية، توفير الخدمات الصحية، الاهتمام بطموحات الأفراد ومساعدتهم على تحقيقها إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وهذا ما يدفع الفرد إلى تقديم أفضل ما لديه من أجل رفع مستوى الخدمات المؤسسة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أهمية التوافق المهني وخلقه لراحة نفسية للعمل وأثره على جودة الحياة الوظيفية تضمن الرضا الوظيفي.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى: في النتائج الجزئية للفرضية الأولى:

نسجل نتائج البحث الخاصة بكل فرضية، وهي تجميع للاتجاهات العامة الواردة في تحليل كل جدول، تم الإعلان عن مدى تحقق تلك الفرضية، وتحديدًا بيان الجوانب التي تحققت فيها والتي لم تتحقق، والمقصود هنا بالجوانب أبعاد الفرضية.¹

❖ ومن خلال التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للجدول السابقة والتي كانت تحاول الإجابة على

التساؤل الفرعي الأول يمكن أن نستنتج ما يلي:

- من خلال الجدول رقم (05): نستنتج أن الخبرة والأقدمية المهنية كعامل للتوافق المهني تعتبر ضرورية

لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظف من خلال أن الخبرة والأقدمية لها دور في تعزيز وتنمية قدرات

الموظف وهو ما يساهم في تحسين أدائه ويضمن له الحصول على الحوافز والامتيازات كالحصول على

الترقية والعلاوات وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي للموظف.

- ومن خلال الجدول رقم (06): يتبين نستنتج أن البلدية تهتم بتوفير السلامة المهنية للموظفين وذلك

من خلال حرصها على توفير دورات تدريبية تتوافق مع الوظائف المختلفة للموظفين والتي ترى أنها

ضرورية لهم من أجل ضمان بيئة عمل صحية خالية من المخاطر المهنية المختلفة والتي تشجع الموظف

على الابتداء في العمل وهو ما يضمن الرضا الوظيفي لديهم.

- ومن خلال الجدول رقم (07): نستنتج أن توفر مناخ تنظيمي ملائم شيء مهم وضروري لأنه يوفر

فرص للتطوير الذاتي ويجعل الموظفين يشعرون بالروح المعنوية العالية والتفاعل الايجابي وهذا من دلائل

¹ خواجه عبد العزيز: الدليل العلمي لكتابة المذكرات الجامعية في علم الاجتماع، النسخة الأولى، جامعة غرداية، 2016، ص16.

إيجابية المناخ التنظيمي السائد والذي يمثل الجو العام الذي يتخذ فيه الموظفون القرارات بكل حرية دون وجود معوقات أو قيود مثل ضعف الامكانيات المادية أو ضعف مستوى الأداء وغيرها.

- ومن خلال الجدول رقم (08): نستنتج أن الإدراك والفهم الجيد للدور والمهام التي يقوم بها الموظف تجعله يتحمل مسؤولية عمله بكل ثقة واستعداد وهو ما يؤثر بالإيجاب في عملية تقييم الأداء بحيث يتم تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنفيذ المهام بكل كفاءة وفعالية.

- ومن خلال الجدول رقم (09): نستنتج أن اعتماد البلدية على التكوين بشقيه النظري والتطبيقي يساهم بشكل كبير في تطوير أداء المؤسسة والموظفين على حد سواء من خلال تحديد الاحتياجات التكوينية ووضع الأهداف ثم التصميم والتدريب وأخيراً تقييم فاعلية البرنامج التكويني للتأكد من نجاحه في تزويد الموظفين بالخبرات والمهارات اللازمة في إنجاز المهام المطلوبة.

- ومن خلال الجدول رقم (10): نستنتج أن امتلاك الموظفين للقدرات والامكانيات في إنجاز المهام له الأثر الإيجابي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال أن فهم الموظف لوظيفته ووضوح المهام بالنسبة إليه يساهم في تأديتها بكل سهولة وأريحية دون وجود عوائق تحد من إبداعه وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي لديه.

- ومن خلال الجدول رقم (11): نستنتج أن شعور الموظف بتحقيق ذاته في بيئة العمل يتوقف بالدرجة الأولى على وجود بيئة عمل سليمة وآمنة تشجعه على أداء مهامه بكل أريحية وأمان وبروح معنوية عالية تحقق له رضاه عن الوظيفة التي يشغلها والمؤسسة التي يعمل فيها وهو ما يدفعه إلى الالتزام بفلسفة السلامة المهنية من أجل توفير بيئة عمل آمنة تسمح له بتحقيق أكبر قدر من الإنجاز.

- ومن خلال الجدول رقم (12): نستنتج أن التوافق المهني يشعر الموظف بالراحة النفسية وهو ما يساهم بشكل كبير في زيادة الدافعية للعمل وخلق مناخ عمل ايجابي مبني على علاقات العمل الجيدة وهو ما يحقق التوافق النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي للموظف.
- وفي الأخير نستنتج أنه توجد علاقة بين الكفاءة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية، وفي أغلب أبعادها.

ثالثا: تحليل ومناقشة جداول الفرضية الثانية:

جدول رقم 13: يوضح العلاقة بين التنسيق بين الأعمال في المؤسسة وأثر ذلك على تقييم الجهود والطاقات

المبدولة.

المجموع		لا		نعم		يتم تقييم الجهود وطاقات العمال المبدولة في العمل يتم التنسيق بين عملك وبين أعمال المؤسسة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	39	%35.9	14	%64.1	25	نعم
%100	11	%63.6	7	%36.4	4	لا
%100	50	%42	21	%58	29	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 58% من المبحوثين صرحوا بأنه يتم تقييم الجهود والطاقات المبدولة في العمل، تدعمها نسبة 64.1% من المبحوثين الذين يرون أنه يتم التنسيق بين العمل مع أعمال المؤسسة.

في حين نجد أن نسبة 42% من الموظفين يرون بأنه لا يتم تقييم الجهود والطاقات المبدولة في العمل تدعمها نسبة 63.6% من الموظفين الذين يرون أنه لا يتم التنسيق بين العمل مع أعمال المؤسسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب الموظفين في البلدية يتم تقييم جهودهم وطاقتهم المبذولة في العمل وذلك من خلال تحقيق الموظف لتوافق وتنسيق بين عمله مع وظائف المؤسسة، حيث نجد أن البلدية تسعى لتوحيد جهود الموظفين المبذولة وتعمل على تقييم جهودهم مع مراعاة الفروق الفردية بينهم ومنح الحوافز حسب درجة استحقاق وجدارة كل موظف من خلال الترقية أو إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة أو منحهم علاوات نظير جهودهم المبذولة ، وهذا ما يساهم في تحقيق التوافق والتكامل بين أهداف الموظفين وأهدافها ما ينمي روح المسؤولية والولاء للمؤسسة لدى الموظفين ويجعلهم متعاونين وهو ما يحقق التفاعل الايجابي بينهم ويدفع بالمؤسسة إلى النمو والتطور.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين أثر التنسيق بين العمل وأعمال المؤسسة على تقييم الجهود وطاقات العمال المبذولة في العمل.

جدول رقم 14: يوضح العلاقة بين الاهتمام بالنشاطات المهمة وأثر ذلك على ضمان الرضا الوظيفي

المجموع		لا		نعم		جودة الحياة الوظيفية تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية للعمال في البلدية تتم بالنشاطات المهمة للبلدية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	33	%30.3	10	%69.7	23	نعم
%100	17	%35.3	6	%64.7	11	لا
%100	50	%32	16	%68	34	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 68% من المبحوثين صرحوا بأن جودة الحياة الوظيفية تتضمن

الرضا الوظيفي والدافعية ، تدعمها نسبة 69.7% من المبحوثين الذين يرون أنهم يهتمون بالنشاطات المهمة للبلدية.

في حين نجد أن نسبة 32% من أفراد العينة صرحوا بأن جودة الحياة الوظيفية لا تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية تدعمها في ذلك نسبة 35.3% من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يهتمون بالنشاطات المهمة للبلدية.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح أن الاهتمام بالنشاطات التي تقدمها البلدية يساهم في جودة الحياة الوظيفية من خلال النظام الإداري والذي بموجبه يخضع كل عامل عند ممارسة وظيفته لعامل آخر أعلى منه درجة في السلم الوظيفي، فالعامل يقوم بما كلف به ويهتم بجميع الأنشطة التي تقدم له وتهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة، فهو بحاجة إلى تحفيز مستمر ليجدد دافعيته للعمل باستمرار وهذا من خلال اكتساب العامل للتحفيز في مختلف مراحل عمله بالمؤسسة وهذا يحقق الرضا الوظيفي لديه.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أثر الاهتمام بالنشاطات المهمة للبلدية وأثر ذلك على ضمان الرضا الوظيفي من خلال جودة الحياة الوظيفية

جدول رقم 15: يوضح العلاقة بين وجود رقابة على العمل وأثره على توفر الأمن والسلامة من الحوادث

المجموع		لا		نعم		يتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية في البلدية يوجد رقابة و إطلاع على عملك
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	20	%25	5	%75	15	نعم
%100	30	%33.3	10	%66.7	20	لا
%100	50	%30	15	%70	35	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 70% يتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية بدعم ب

75% يرون أن يوجد رقابة وإطلاع على عملهم.

فهي نجد أن نسبة 30% يرون أن لا يتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية بدعم ب 33.3% يرون أن لا يوجد رقابة وإطلاع على عملهم.

من خلال المعطيات سابقة الذكر أن هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الرقابة أثناء العمل في النسبة الأكبر، وهذا ما يعبر على حرس المؤسسة بان تؤدي الأعمال في وقتها المناسب، فإن كان هناك خطأ تحتويه في وقته، فتقوم بمراقبة الأعمال والوظائف المراد من الموظفين القيام بها وكيفية أدائهم لها، فهذا ما يوفر الأمن والسلامة للعمال داخل المؤسسة واستقرارهم، فعدم الكفاءة الأفراد يؤدي حينها إلى الوقوع في الأخطاء والكوارث.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أثر وجود رقابة ذاتية على العمل وأثره على توفر الأمن والسلامة من الحوادث.

جدول رقم 16: تأثير التزام الموظفين بأوقات العمل وأثره على توفير مناخ تنظيمي ملائم.

الجموع		لا		نعم		توفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم التزام الموظفين بأوقات الدخول والخروج خلال العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	27	40.7%	11	59.3%	16	نعم
100%	23	43.5%	10	56.5%	13	لا
100%	50	42%	21	58%	29	الجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 58% صرحوا بتوفر مناخ تنظيمي ملائم وسليم ، تدعمها نسبة

59.3% يرون أن الموظفين يلتزمون بأوقات الدخول والخروج خلال العمل.

في حين نجد أن نسبة 42% يرون أنه لا يتوفر مناخ تنظيمي ملائم وسليم، تدعمها نسبة 43.5% يرون أنهم

لا يلتزمون بأوقات الدخول والخروج خلال العمل.

من خلال ما سبق يتبين أن أثر الالتزام بأوقات الدخول والخروج كان له تأثير في توفير المناخ التنظيمي ملائم فالالتزام بمواعيد العمل أثناء الدخول والخروج دليل على حرص الموظفين واحترامهم لقوانين المؤسسة وتطبيقها دون اختراقها ، بالإضافة إلى وعيهم بقيمة الوقت وهو ما يدل على مثابرة العمال في العمل والمساهمة في تنمية وفعالية المؤسسة وهذا بدوره يساهم في توفير بيئة عمل مريحة للموظف من أجل راحته نفسياً وتقديم ما هو أفضل وبالتالي تحقيق استقرارهم في العمل وشعور العامل بالراحة والطمأنينة مما يساعده على تأدية مهامه بشكل متقن وسليم .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول لتبرز تأثير التزام الموظفين بأوقات الدخول والخروج خلال العمل وأثره على توفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم.

جدول رقم 17: يوضح علاقة تلقي مكافآت وامتيازات بكفاية الأجر مع متطلبات الحياة

المجموع		لا		نعم		الأجر الذي تتقاضاه كافي مع متطلبات المعيشة تتلقى مكافآت وامتيازات مقابل العمل الجيد
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	27	%33.3	9	%66.7	18	نعم
%100	23	%56.5	13	%43.5	10	لا
%100	50	%44	22	%56	28	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 56% أن الأجر كافي مع متطلبات المعيشة بدعم ب 66.7%

يرون أنهم يتلقون مكافآت وامتيازات مقابل العمل الجيد.

فهي نجد أن نسبة 44% يرون أن الأجر كافي غير مع متطلبات المعيشة بدعم ب 56.5% يرون أنهم لا يتلقون

مكافآت وامتيازات مقابل العمل الجيد.

من خلال ما سبق يتضح أن العامل بطبعه يحتاج التحفيز نظير العمل الذي يقدمه عبر الأجر بل ويتطلع لامتيازات ومكافآت إضافية من أجل إيفاء متطلباته المعيشية في ظل واقع يتصف بالغلاء في كل متطلبات الحياة، لأن الحوافز و الأساليب التي تستخدمها المؤسسة للتأثير على سلوك الأفراد تعتبر متطلبات للعمال لسد حاجاتهم فيزيولوجية طبيعية، مما يجعلهم يبذلون المزيد من الاهتمام بعملهم وأدائهم ورفع المكافآت وامتيازات، وهذا ما يجعل الأجر في تحرك ويولد في الموظف دافعية للعمل للتغيير في وضعيته الاقتصادية والاجتماعية.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين العلاقة علاقة تلقي مكافآت وامتيازات بكفاية الأجر مع متطلبات الحياة.

جدول رقم 18: يوضح علاقة التعاون مع الزملاء مع التزام العمال بتوجيهات المدراء

المجموع		لا		نعم		يلتزم العمال بتعليمات وتوجيهات مدرائهم في العمل تتعاون مع زملائك وتناقش معهم من أجل تحقيق نتائج أفضل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	42	%21.4	9	%78.6	33	نعم
%100	8	%62.5	5	%37.5	3	لا
%100	50	%28	14	%72	36	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 72% يلتزمون بتعليمات وتوجيهات مدرائهم في العمل بدعم ب

78.6% يرون أنهم يتعاونون ويتناقشون فيما بينهم من أجل تحقيق نتائج أفضل.

فهي نجد أن نسبة 28% أنهم لا يلتزمون بتعليمات وتوجيهات مدرائهم في العمل بدعم ب 62.5% يرون أنهم

لا يتعاونون ويتناقشون فيما بينهم من أجل تحقيق نتائج أفضل.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح أثر التعاون مع الزملاء على التزام العمال بتوجيهات المدراء بالتعاون مع الزملاء والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم، دون تمييز والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أي معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة وكذلك مشاركتهم آراء بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم وحل المشاكل التي تواجههم في مجال العمل، ونشر الاتجاهات الايجابية بين الزملاء للمساعدة في ارتقاء أداء العمل، وتعامل مع المدراء والمسؤولين باحترام وعدم محاولة كسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب التملق الخداع أو من خلال الوساطة والمحسوبية وأن يزودهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يتمتع بها بكل موضوعية وهذا ما ينتج عنه حسن التسيير في الأداء وتقديم أفضل خدمات والتسهيل في العمل وإيضاح الأمور الإدارية وكذلك خلق جو ملائم بين العمال والمدراء في تسيير المهام المكلفين به.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتوضح أثر التعاون مع الزملاء على زيادة التزام العمال بتوجيهات المدراء.

جدول رقم 19: يوضح علاقة وجود علاقة تواصل فعال بين العاملين وأثر ذلك على المساهمة في بناء مخططات تطويرية

للمؤسسة.

المجموع		لا		نعم		يساهم العمال في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة توجد علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	17	%11.8	2	%88.2	15	نعم
%100	33	%21.2	7	%78.8	26	لا
%100	50	%18	9	%82	41	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 82% أنهم يساهمون في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة بدعم بـ 88.2% يرون أن توجد علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم.

فهي نجد أن نسبة 18% يرون أنهم لا يساهمون في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة بدعم بـ 21.2% يرون أن لا توجد علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم.

تتضح من خلال المعطيات سابقة الذكر أهمية وجود علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم مما يساهم في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة إذ أن التواصل الفعال هو أساس الثقة المتبادلة بين فريق العمل والتي بسببها لا يرغب الموظف بترك العمل بل يسعى المساهمة في بناء مخططات مستقبلية تساعده وتساعد المؤسسة التي ينتمي إليها، فالثقة أمر أساسي وضروري في المؤسسة ، فعند غيابها تصبح الوظيفة غير محتملة بالمرّة حيث لا يمكن إقامة أي علاقة أو صداقة حقيقية دون ثقة، كما قد يؤدي عدم وجودها للفشل في العلاقات الوظيفية بسبب انتقاء الإخلاص منها، بالإضافة إلى أنها هامة أيضاً في علاقات العمل بين الرئيس والموظفين الذين يعملون تحت إمرته والتي تظهر خلال التشكيك المستمر في العمل وتصحيح الأخطاء والتحقق الدائم من كافة التفاصيل كما أن الثقة هي أساس جميع الروابط البشرية في العلاقات المختلفة وبالتالي تحكم جميع التفاعلات التي تتم بين الناس.

هذا ما جاءت وفق نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين تأثير وجود علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم وهو ما يساهم في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

نستنتج من خلال نتائج **الجدول (13)** أن التنسيق بين المهام والوظائف الادارية في المؤسسة من خلال ربط المؤسسة بالموظفين واشراكهم يساهم في تنمية قدرات الموظفين وابداعاتهم وهو ما ينعكس ايجابيا على عملية تقييم الجهود المبذولة من خلال مراعاة الانصاف في تقسيم الحوافز وأن تتناسب مع كفاءة الموظف.

- نستنتج من خلال نتائج **الجدول (14)** أن اهتمام الموظف بأداء مهامه يعزز من فاعليته ويشجعه على اكتساب المعارف والخبرات الجديدة التي تؤهله للقيام بواجباته على أكمل وجه ما يساهم في حصوله على حوافز على أساس جهوده المبذولة لتنمية دافعيته نحو العمل وهو ما يشعره بالأمن والرضا الوظيفي .

- نستنتج من خلال نتائج **الجدول (15)** أن الرقابة الادارية تمكن من التحكم في مختلف أوجه نشاط العمل وهو ما يساهم في التطبيق المحكم والصارم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مختلف الأخطار التي تقع في بيئة العمل والمساهمة في الحد من الحوادث والأمراض المهنية، فالاعتماد المتبادل بين العملية الادارية من شأنه أن يساهم في تجسيد استراتيجية البلدية وتحقيق أهدافها الآنية والمستقبلية.

- نستنتج من خلال نتائج **الجدول (16)** أن التزام الموظفين بمواعيد العمل يؤثر بشكل كبير على المناخ التنظيمي السائد باعتباره من أهم المؤشرات المحددة لنجاح المؤسسة في تحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفعالية، حيث نجد أن احترام الموظف لمواقيت العمل والتزامه بأداء وظائفه في الوقت وبالشكل المطالب يساعد في التخفيف من الضغوط المهنية وهو ما يسمح بإنشاء علاقات ايجابية مع المسؤول في العمل.

- نستنتج من خلال نتائج **الجدول (17)** أن نستنتج المكافآت والامتيازات التي تمنحها البلدية للموظفين لها دور كبير في تلبية مختلف احتياجاتهم المادية والاجتماعية والاقتصادية، فالتعويض المالي كالأجر له دور في

تحسين المستوى المعيشي للموظفين حيث تعتمد البلدية على سياسة الحوافز اعترافا منها بكل موظف أخلص وأتقن عمله بتشجيعه وحثه على الاستمرار في الابداع والتقدم.

- نستنتج من خلال نتائج الجدول (18) أن العلاقات بين الموظفين تتسم بالثقة والتعاون وهذا ما يساهم في خلق بيئة عمل جيدة تدفعهم نحو الابداع والتطوير والالتزام بتوجيهات الرؤساء والمشرفين على المؤسسة هذا ما يوجه الجهود اتجاه تحقيق أهداف المؤسسة وهو ما يساهم بقائها واستمرارها.

- نستنتج من خلال نتائج الجدول (19) أن العلاقات المنسجمة بين الموظفين ووجود الاتصال الفعال بينهم يجعلهم فريق واحد يسعى إلى تنمية المهارات والمعارف من أجل النهوض بالمؤسسة واستغلال كل الفرص والامكانيات المتاحة من أجل تطويرها وتحسين أدائها على الدوام.

وعليه نستنتج أن هناك علاقة بين العوامل الداخلية للمؤسسة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية.

الاستنتاج العام للدراسة: من خلال نتائج الفرضيتين الأولى والثانية، حيث أن الفرضية للدراسة صيغت على النحو التالي: **هناك علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية**

توصلنا من خلال هذه الدراسة نظريا وميدانيا وجود علاقة بين التوافق العمال في إدارة البلدية وجودة بيئة العمل: يعد العنصر البشري أساس كل تقدم في أي مجتمع، ولا بد أن تزود هذه العناصر البشرية بكافة المهارات والخبرات التي يرتقي من خلالها بحيث يصبح عنصرا منتجا وإيجابيا في المجتمع، فكلما يقضي من وقت وما يبذل من جهد في جميع القطاعات الخدمائية ينعكس على التنمية.

إن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات

بيئته المهنية، الأمر الذي يجعله قادراً على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والرغبة في الإبداع والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته المهنية.

إن ظروف المادة في العمل تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، ولأن تحقيق المواءمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة في الأداء، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله، فظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به، كما نجد أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، وكل هذا من أجل تحقيق جودة الحياة الوظيفية. فالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية التي أجريت على مستواها الدراسة الميدانية هو حصيلة استثمار حقيقي من قبل المؤسسة لقدرات ومهارات ومعارف ودافعية العاملين داخل المنظمة وخارجها، ومما لاشك فيه أن مستوى الأداء للعاملين وللمنظمة على حد سواء يمثل مقياساً حقيقياً لمدى نجاح إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق ميزة تنافسية قوية راسخة تركز على الابتكار والإبداع في الأداء، وتؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة والعاملين معاً والحفاظ على مكتسبات وممتلكاتها ومواردها.

وفي الأخير نستنتج مما سبق أن الفرضية الرئيسية قد تحققت.

في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بعد التفصي الميداني على مستوى المؤسسة العمومية والمتمثلة في البلدية نصل إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات البلدية من خلال تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا في البلدية (رئيس البلدية، مسؤول القسم، مسؤول الوحدة) من جهة، والعاملين والإداريين والخدميين من جهة أخرى.

• استمرار اهتمام ادارة البلدية بمواكبة التطورات التكنولوجية من خلال انشاء قاعدة الكترونية تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحل مشكلات العمل.

• تنمية مستوى مشاركة الموظفين في تحديد الأهداف ومناقشتها من أجل تحفيزهم والاحساس بالمسؤولية وهذا للحرص على تحقيقها.

• اتاحة فرص العمل أكثر من أجل الابداع والابتكار والقضاء على الملل والروتين.

• ضرورة توفير التحفيزات المادية والمعنوية للموظفين من أجل زيادة التزامهم نحو العمل والمؤسسة أكثر.

أهم المقترحات:

لقد كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على علاقة التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية من خلال أعراضها لدى عمال بلدية المنيعه لذا فإن الباحث من خلال هذه الدراسة يقترح بعض التوصيات التي قد تساعد على رفع درجة التوافق المهني لدى أولئك العاملين وتخفيف من المشاكل، والتقليل من معاناة الأفراد، وذلك من واقع نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث.

• توفير احتياجات العاملين للتمكن من القيام بأعمالهم وواجباتهم المطلوبة على أكمل وجه.

• تشجيع العمل الجماعي من خلال تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين.

• الاستمرار في اقامة دورات تكوينية وتدريبية من أجل تنمية مهارات وقدرات العمال.

• تشجيع روح المبادرة من أجل ابداء الرأي ومقترحاتهم والتعبير عن وجهة نظرهم في مختلف المسائل التي

تخص العمل.

• تحسين بيئة العمل المادية أكثر من خلال تصميم المكتب، التهوية، الاضاءة..... لتوفر الراحة النفسية والبدنية للعامل.

الصعوبات: من خلال إجراء هذه الدراسة من الباب النظري والباب الميداني يمكن حصر الصعوبات التي واجهتنا في إنجازها وهي كالتالي:

- _ صعوبات متعلقة خاصة بالجانب النظري.
- _ التخوف من أسئلة الاستمارة وعدم الإجابة عنها.
- _ كثرة انشغالات الموظفين والمسؤولين بالشؤون الإدارية.
- _ قلة الدراسات المتخصصة في هذا المجال في حدود اطلاع الباحث.
- _ اتساع الموضوع لارتباطه بعدة مجالات.

خاتمة

الخاتمة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية والمتمثلة في البلدية وقد أفرزت نتائج الدراسة الحالية مدى وجود علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة الوظيفية بحيث، كلما زاد التوافق المهني للعمال كلما زادت جودة الحياة الوظيفية لهم في المؤسسة العمومية وبالتالي من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته وأدائه.

ولقد أثبتت هذه الدراسة نظريا وميدانيا وجود علاقة بين توافق العمال في إدارة البلدية وجودة بيئة العمل، ومنه يمكن القول بأن لبيئة العمل الفيزيائية والمادية، وللحوافز فضلا عن الاتصال التنظيمي علاقة بين التوافق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية، و لا ننسى بالذكر مدى أهمية عوامل أخرى نفسية واجتماعية وتنظيمية وغيرها في حياة العامل وسلوكياته وممارساته التنظيمية في مجال العمل أو خارجه.

والنتيجة التي خرجنا بها أن للتوافق المهني دور مهم وأساسي في جودة الحياة الوظيفية ومن خلاله يمكن للمؤسسة التطور والتقدم في خدماتها.

كما يمكن الإشارة إلى أن الفرضيات التي تم صياغتها في الدراسة جميعها قد تحققت.

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر

و المراجع

أولاً: المعاجم والقواميس

- 01- الهاشمي عبد الحميد مُجَّد: المرشد علم النفس الاجتماعي، ط3، دار الشروق، جدة، 1989.
- 02- إحسان مُجَّد حسن: موسوعة علم الاجتماع، ط2، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان، 1999.
- 03- بن مكرم بن منظور جمال مُجَّد: معجم لسان العرب، المجلد 01، بيروت، 1988.
- 04- عمر حسين: الموسوعة الاقتصادية، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
- 05- غيث مُجَّد عاطف: معجم علم الاجتماع، ط2، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، 1979.
- 06- مراد عبد الفتاح: موسوعة مصطلحات المنظمة التجارة العالمية " إنجليزي، فرنسي، عربي"، ط2، بيروت، 1989.

ثانياً: قائمة المراجع باللغة العربية

- 07- البدوي طارق عبد الحميد: أساسيات في علم إدارة القيادة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- 08- الدوري علي صالح: الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال (قراءات وبحوث)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 09- الدسوقي كمال: علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، بيروت، 1994.
- 10- الزيات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001.
- 11- المشعان الهدال عويد سلطان: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الكويت، 2016.

- 12- العديلي ناصر مُجَّد : السلوك الإنساني والتنظيمي،(ب،ط)، معهد الإدارة العامة، الرياض، القاهرة، 1995.
- 13- العوامل حابس سليمان : الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الأميرة عالية الجامعية، قسم العلوم التربوية عمان الشميساني،(ب،س).
- 14- النوري قيس: الأنتروبولوجيا الحضارية بين التقليد والعمولة، ط2، دار حمادة، عمان، الأردن، 2001.
- 15- الهاشمي عبد الحميد مُجَّد: المرشد في علم النفس الاجتماعي، ط3، دار الشروق، جدة، 1989.
- 16- أبو النيل محمود السيد: علم النفس الصناعي دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية، بيروت، 2015.
- 17- بارون جريني تنج : إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة إسماعيل بسيوني الرافي، (ب،ط)، دار المريخ للترجمة والنشر، الرياض، السعودية، 2014.
- 18- برايج مُجَّد : التكيف المهني،(ب،ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر، 2011.
- 19- حسين عبد الحميد، رشوان أحمد: علم الاجتماع الصناعي، ط2، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005.
- 20- حسينية سليم إبراهيم: السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 21- حمداوي وسيلة : " إدارة الموارد البشرية "، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004.
- 22- حرز الله أحمد: علم النفس المهني - التربية النفسية والمهنية، ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

- 23- حمود مُجَّد عبد الحميد: الإرشاد المهني، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- 24- حيدر يونس إبراهيم: الإستراتيجية للمؤسسات والمنظمات، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق، 1999.
- 25- جاد الرب :جودة حياة العمل في المنظمات المهنية، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية، 2007.
- 26- ديانة مشيل ومحفوظ نبيل: سيكولوجية الطفولة، دار المستقبل، عمان، 1984م.
- 27- ذوقان عبيدات وآخرون : البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الرياض، 1997.
- 28- زمام نور الدين ، جرو حميدة: المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها،(ب،ط)، مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، 2009.
- 29- زهران حامد: الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، دار المعارف، القاهرة، 1998.
- 30- زكي حنوش: الرقابة والتخطيط في المشروع، مديرية الكتب والمطبوعات، الجزائر، 1981.
- 31- سيار الجميل : العولمة والمستقبل - إستراتيجية تفكير، الأهلية للنشر والتوزيع، لبنان، 2000.
- 32- سنان الموسوي : إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 33- سفيان نبيل صالح : الشخصية والإرشاد النفسي، دار الطباعة للنشر والتوزيع، مصر الجديدة، القاهرة، 2004.
- 34- صخري مُجَّد: اقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الصحة المركزية، الجزائر، 1999.
- 35- صغرى مُجَّد : اقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 م .

- 36- عبيدات مُجَّد وآخرون : منهجية البحث العلمي " القواعد والتطبيقات"، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999.
- 37- عدوان ناصر داداي : اقتصاد المؤسسة، ط2، دار الحمديّة للنشر، الجزائر، (ب،س).
- 38- عويضة مُجَّد كامل : علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، (ب،س).
- 39- غيث مُجَّد عاطف : قاموس علم الاجتماع، ط2، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، 2006.
- 40- فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط3، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- 41- قنوص صبحي مُجَّد: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000.
- 42- مدحت عبد المجيد: الصحة النفسية والتفوق الدراسي، (ب،ط)، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1990.
- 43- مهند كامل أحمد : الصحو النفسية والتوافق، (ب،ط)، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1999.

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية:

- 44- الحسني وسام مُجَّد: بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية- غزة، 1437هـ/2016م.
- 45- الشنطي نهاد عبد الرحمن: واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية- غزة، 2016.

- 46- الروايحة مُجَّد يوسف : التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، تخصص الإرشاد والتوجيه، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، عمان، 2017م.
- 47- السر جمال عبد الهادي: واقع إعادة هندسة العمليات الإدارية في وزارة الداخلية والأمن الوطن في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ،غزة، 2008.
- 48- أبو سكران عبد الله يوسف: التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي - الخارجي) للمعاقين حركيا في قطاع غزة، رسالة ماجستير ،قسم علم النفس، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية، غزة، 1430 هـ، 2009م.
- 49- أبو رحمة مُجَّد على: تطوير الاتصال في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة باستخدام أسلوب الهندرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية-غزة، 2012.
- 50- أبو عمشه عبد المجيد مُجَّد: أثر تطبيق إعادة هندسة العمليات الإدارية على أداء صندوق الطالب
- 51- بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، 2011.
- 52- تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمّجَّد بوقرة، بومرداس، (2009/2010م).
- 53- خميس أسماء : أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" و"كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2013/2014.

- 54- ذيب فهيمة ودحماني مُجّد: التوافق المهني بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2014/2013.
- 55- رشدي مُجّد عبد الله: استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، رسالة الدكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، الجزائر، 2009/2008.
- 56- زروقي صباح: المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، مذكرة ماستر، تخصص علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014.
- 57- شيخ الشيوخ خالد: تسيير المسار المهني في المؤسسة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمّجّد بوقرة، بومرداس، 2004.
- 58- شموري كميليا: القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بوضياف، المسيلة، 2017/2016.
- 59- غالب بوزيد: مفهوم المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، (2010-2011م).
- 60- قهيري فاطمة: أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية، رسالة دكتوراه، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019/2018.

- 61- مُجَّد علي الدبابسة إيمان بعنوان : دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعاملين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة فلسطين، القدس، فلسطين، (1438هـ-2017م).
- رابعاً: المجلات العلمية:
- 62- الإمارة أحمد: التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي، مجلة الحوار المتمدن، العدد 1324، -2005.
- 63- الدجى علا : "نموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية وحوسبتها في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة أبحاث علمية، الجامعة الإسلامية - غزة، يونيو. 2010.
- 64- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة المنصورة، العدد2-، 2004.
- 65- بوسابر أحمد زين الدين: مصادر التوافق المهني، مجلة الدراسات والأبحاث الاجتماعية، العدد6، وادي سوف، الجزائر، 2014.
- 66- جواد مُجَّد الشيخ خليل، شرير عزيزة عبد الله: الرضا الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، يناير، 2008.
- 67- زكي عبد القادر :التوافق المهني للأخصائي في المهنة، مجلة علم النفس، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

68- شيرير عزيزة عبد الله: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة

الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد

الأول، 201، أغسطس 2007.

69- عليوة سهام عبد القادر: المستويات الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني والرضا عن الحياة، مجلة

الدراسات التربوية والاجتماعية، العدد الأول، 2014.

خامسا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

70- ANGEL PIERRE ET AMAR PATRICK ET JOSEEGAVA MARIE ET VAUDOLON.

71- BRIGITTE , Développer Le Bien-être Au Travail , Edition Dunod,France, 2005 .

72- Deva P. Psychiatric rehabilitation and its present role in developing countries. World Psychiatry 2006.

73- FrançoisGanthier, Analyse Macro-économique, pressuniversitéloval, québec, 1990,.

74- Gérard Duthil : Economie de l ;'emploi et du chômage, Edition, Marketing, Paris, 1994,

75- GILLES DUPUIS ET JEAN PIERRE MARTEL, op. cit.

76- LYNE JUTRAS ET LISE VAILLANCOURT, Satisfaction et motivation au travail, Pharmactuel Vol. 36 No 4 AoûtSeptembre 2003

77- l'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT©), Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, juillet 2009.

78- Maj M. The WPA Action Plan 2008-2011. World Psychiatry 2008.

79- ranger etal,1998,gestion de fonction de entreprise, deuxième édition, Vuibert,paris.

80- systématique de qualité de vie au travail (ISQVT©), Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, juillet 2009

81- VIATEUR LAROUCHE ET JOHANNE TRUDEL, op .cit.

سادسا: المواقع الإلكترونية:

82. تيشوري عبد الرحمن : جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا وشركاتنا، الموقع

الالكتروني لمجموعة إدارة الموارد البشرية.

83- Kanz-redha.blogspot.com.

84- www.kantakji.com.

85- www.echouroukonline.dz.

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة بحث

التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية

-دراسة ميدانية بلدية المنبعا ولاية المنبعا-

تحت إشراف الأستاذ:

- قرليفة عبد الحميد

من إعداد الطالب:

- بن جدو يوسف

السنة الجامعية: 2021/ 2022م

استمارة البحث

أخي العون:

السلام وعليكم ورحمة الله وبركاته

الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده وذلك لإتمام رسالة ما ستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل والذي يدور موضوعها حول التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

تحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالعمل الذي تمارسه وأود أن أتعرف على مدى رضاك عن هذه العوامل وذلك من حيث ما توفره لك وظيفتك في الوقت الراهن من إشباع لحاجاتك النفسية والاجتماعية والمهنية.

وليكن في علمك أخي العون بأن إجابتك ستكون موضع العناية والاهتمام والسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولذلك لا يلزم كتابة اسمك أو أي معلومات تدل على شخصيتك.

أرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة بما يتفق وتصوراتك وشعورك نحو عملك، شاكرا ومقدرا لك حسن تعاونك.

تقبل مني أسمي عبارات التقدير والاحترام

ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لك :**أ. البيانات الشخصية:**

01/ الجنس:

أ - ذكر ب - أنثى

02/ السن:

أ - من 20 إلى 30 سنة ب - من 31 إلى 40 سنة
ج - من 41 إلى 50 سنة د - من 51 سنة فما فوق

03/ المستوى التعليمي:

أ - بدون مستوى ب - ابتدائي ج - متوسط
د - ثانوي و - جامعي

04/ الحالة العائلية:

أ - متزوج (ة): ب - أعزب (ة):
ج - مطلق (ة): د - أرمل (ة): **أولاً: أسئلة متعلقة بالكفاءة:**

- 5- في رأيك هل ترى قيمة الخبرة والأقدمية المهنية كمعامل للتوافق المهني؟ نعم لا
- 6- هل التكوين والتدريب الذي تلقينته يتماشى مع مهنتك؟ نعم لا
- 7- هل متاحة لك الحرية وإتخاذ القرار ومشاركته في عملك؟ نعم لا
- 8- هل تشعر بالثقة وتحمل المسؤولية في عملك الذي تقوم به؟ نعم لا
- 9- هل تعتمد الإدارة على أساليب التكوين النظري والتطبيقي؟ نعم لا
- 10- هل لك القدرات والإمكانيات على إنجاز المهام المكلف بها؟ نعم لا
- 11- هل تشعر بتحقيق الذات في العمل؟ نعم لا
- 12- هل لك احتياجات ورغبات وتقوم بتحقيقها؟ نعم لا
- 13- هل التوافق المهني يخلق الراحة النفسية للعمل في مؤسستكم؟ نعم لا

ثانيا: أسئلة متعلقة بالعوامل الداخلية للمؤسسة:

- 14- هل يتم التنسيق بين عملك وبين أعمال المؤسسة ؟ نعم لا
- 15- هل تهتم بالنشاطات المهمة للبلدية ؟ نعم لا
- 16- هل يوجد رقابة وإطلاع على عملك؟ نعم لا
- 17- هل يتم مراعاة لظروف العامل من طرف الإدارة؟ نعم لا
- 18- هل أنت قادر على أداء عملك بدون تدخل الآخرين؟ نعم لا
- 19- هل تتلقى مكافآت وامتيازات مقابل العمل الجيد؟ نعم لا
- 20- هل تتعاون مع زملائك وتناقش معهم من اجل تحقيق نتائج أفضل ؟ نعم لا
- 21- هل توجد علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر على مستوياتهم ؟ نعم لا
- 22- هل تلتزم بأوقات الدخول والخروج المحددة في العمل ؟ نعم لا

ثالثا: أسئلة متعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

- 23- هل الأجر الذي تتقاضاه كافي مع متطلبات المعيشة ؟ نعم لا
- 24- هل يتوفر الأمن والسلامة من الحوادث المهنية في البلدية ؟ نعم لا
- 25- هل تهتم البلدية بتوفير مناخ تنظيمي ملائم وسليم ومريح للعمال ؟ نعم لا
- 26- هل تتم مراعاة الفروق الفردية والتخصصات العلمية في الأداء الإداري للعمال في البلدية؟ نعم لا
- 27- هل يساهم العمال في بناء مخططات تطويرية للمؤسسة ؟ نعم لا
- 28- هل جودة الحياة الوظيفية تتضمن الرضا الوظيفي والدافعية للعمال في البلدية ؟ نعم لا
- 29- هل أنت راضي عن ساعات العمل في وظيفتك ؟ نعم لا
- 30- هل تقدم البلدية التسهيلات اللازمة التي تمكن الموظف من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية ؟ نعم لا

- 31- هل يلتزم العمال بتعليمات وتوجيهات مدراءهم في العمل؟ نعم لا
- 32- هل يتم تقييم الجهود وطاقات العمال المبذولة في العمل؟ نعم لا
- 33- هل جودة الحياة الوظيفية تشجع على التجديد والتطوير في البلدية؟ نعم لا
- 34- هل للتوافق المهني علاقة بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الجزائرية؟ نعم لا

المركز التنظيمي لإحدى المديريات



