

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم : العلوم الاجتماعية

دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من اساتذة ثانوية هواري بومدين حاسي خليفة- الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف لأستاذة الدكتور:

- لامية بويدي

إعداد الطالبتين:

. نعيمة معتوق

. ليلي زين

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
فضيلة شعوي	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	دكتورة	مناقشا
سالم يعقوب	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	دكتور	رئيسا
لامية بويدي	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	برفسورة	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2024/2023

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم : العلوم الاجتماعية

دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة ثانوية هواري بومدين حاسي خليفة-الوادي-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف لأستاذة الدكتوراة:

- لامية بويدي

إعداد الطالبتين:

. نعيمه معتوق

. ليلي زين

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
فضيلة شعوي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	دكتوراة	مناقشا
سالم يعقوب	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	دكتور	رئيسا
لامية بويدي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	برفسورة	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

جمال مشرف

إلى وطني العزيز الجزائر الصامدة بأهلها

إلى الإنسان الذي علمني كيف يكون الصبر طريقا للنجاح السند
والقدوة أطال الله في عمره

إلى من رضاها غايتي وطموحي أعطتني الكثير ولم تنتظر
الشكر إلى باعثة العزم والتصميم والإرادة صاحبة البصمة
الصادقة في حياتي والدتي أطال الله في عمرها

رفقاء البيت الأنيق أشقائي وشقيقاتي

الأصدقاء وكل من قدم لي العون والمساعدة في انجاز هذه المذكرة.

الشكر والتقدير

بعد أن منا الله علينا بإتمام هذه المذكرة أود أن نتقدم بكامل الشكر والتقدير لكل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد كما نتقدم بخالص عبارات العرفان إلى الأستاذة الفاضلة لامية بوبيدي التي قدمت لنا الكثير من النصائح والإرشادات والتوجيهات طيلة فترة عمل المذكرة.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة علاقات العمل ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، حيث تمت الانطلاقة من التساؤل الرئيسي العام التالي: هل لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة؟ والذي انبثق عنه السؤالين الفرعيين التاليين: هل لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة؟ هل لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة؟ وعلى ضوء هذا الأسئلة تمت صياغة الفرضيات، حيث تمثلت الفرضية العامة في: لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، وانبثق عنها الفرضيتين الفرعيتين التاليتين: لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، ولعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة. لقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي للمعالجة أما لجمع البيانات من الميدان استخدام أداة الاستبيان حيث تم تطبيقها على الأساتذة معتمدين أسلوب العينة القصدية في الدراسة، تم اعتماد 43 مفردة واستبعاد 7 ليصبح عدد مفردات الدراسة 36 استبياناً ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية حاسي خليفة وفقاً لمتوسط حسابي (2,433) وانحراف معياري (0,425).

- لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية حاسي خليفة وفقاً لمتوسط حسابي (2,361) وانحراف معياري (0,429).

- لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية حاسي خليفة وفقاً لمتوسط حسابي (2,397) وانحراف معياري (0,425).

abstract

This study aimed to study work relationships and their role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene Secondary School in Hassi Khalifa. It was based on the following main general question: Do work relationships have a role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene Secondary School in Hassi Khalifa? From which the following two sub-questions emerged: Do formal work relationships have a role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa? Do informal work relationships have a role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa? In light of these questions, the hypotheses were formulated, The general hypothesis was: Work relations have a role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene Secondary School in Hassi Khalifa, and the following two sub-hypotheses emerged from it: Formal work relations have a role in achieving job satisfaction among teachers of Houari Boumediene High School in Hassi Khalifa, and informal work relationships have a role in achieving Job satisfaction among teachers of Houari Boumediene Secondary School in Hassi Khalifa. In this study, we relied on the descriptive approach to treatment. As for collecting data from the field, a questionnaire tool was used, which was applied to the teachers, adopting the purposive sampling method in the study. 43 items were adopted and 7 were excluded, to become the number of study items. 36 questionnaires were conducted and the following results were reached:

Work relationships have a role in achieving job satisfaction among Hassi Khalifa secondary school teachers, according to an arithmetic mean (2.433) and standard deviation (0.425).

Formal work relations have a role in achieving job satisfaction among Hassi Khalifa secondary school teachers, according to an arithmetic mean (2.361) and standard deviation (0.429).

- Informal work relationships have a role in achieving job satisfaction among Hassi Khalifa secondary school teachers, according to an arithmetic mean (2.397) and standard deviation (0.425).

الفهرس

V	الشكر والتقدير.....
VI	الملخص:
VII	abstract.....
VIII	الفهرس.....
X	فهرس الأشكال.....
XI	فهرس الجداول.....
XIII	فهرس الملاحق.....
14	مقدمة.....
5	الفصل الأول.....
5	الأديبات النظرية والتطبيقية.....
19	تمهيد.....
20	المبحث الأول: الأديبات النظرية.....
20	المطلب الأول: علاقات العمل.....
20	المطلب الثاني: الرضا الوظيفي.....
21	المبحث الثاني: علاقة علاقات العمل بالرضا الوظيفي.....
21	المبحث الثالث: الأديبات التطبيقية.....
21	المطلب الأول: الدراسات السابقة.....
26	خلاصة الفصل.....
27	الفصل الثاني.....
27	الدراسة الميدانية.....

28	تمهيد
28	المبحث الأول: الطرق والأدوات
28	المطلب الأول-الطريقة:
28	المطلب الثاني-الأدوات:
29	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
29	المطلب الأول: النتائج
49	المطلب الثاني مناقشة وتفسير النتائج في ضوء فرضياتها و الدراسات السابقة :
53	نتائج الدراسة :
54	خلاصة الفصل
55	خاتمة
58	قائمة المراجع
61	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
30	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	الشكل (1)
31	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	الشكل (1)
32	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية في العمل	الشكل (3)

فهرس الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
1	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	30
2	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	30
3	توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية	31
4	تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل في ظل الفرق يشجع على بناء علاقات تعاون	32
5	تقديم الشروحات المكتوبة للمبحوث عن كيفية العمل من طرف زملائه يشجعه على الإبداع في انجازه	33
6	حضور المبحوث للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة يدفعه إلى الابتكار	33
7	مشاركة المبحوث في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين يدعم بقائه في المؤسسة	34
8	استدعاء المبحوث من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار يشجعه على الاستقرار في المؤسسة	34
9	تقديم المؤسسة للنشرات الدورية للمبحوث حول العمل يدفعه للإبداع في انجازه	35
10	تلقي التهاني في المناسبات بين المدير والموظفين يسهم في الولاء للمؤسسة	36
11	إعلام المبحوث من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية يدفعه للعمل بجديه	36
12	إعلام المبحوث بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية يشعره بالولاء للمؤسسة	37
13	إخبار المبحوث بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير يدفعه إلى فهم العمل أكثر	37
14	تتمين المدير لمجهود المبحوث المبذولة يزيده من تفانيه في العمل	38
15	تلقي المبحوث عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يدفعه إلى الإبداع في العمل	38
16	تفويض بعض السلطات للمبحوث من قبل المدير يدفعه إلى التفاني في العمل	39
17	رد المبحوث على مرسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية يدفعه لتفانيه في العمل	39
18	يبين نقل التعليمات المتعلقة بالعمل للمبحوث من طرف زملائه عن طريق الرسائل الإلكترونية يعزز علاقته بهم	40
19	يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة	40
20	تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية يساعده على تقوية علاقته بهم	40
21	تعامل المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل يدعم بقائه في المؤسسة	41
22	تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل يدفعه لتطوير ذاته	41
23	يبين تلقي عبارات الشكر للمبحوث من المدير يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد.	42

42	معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة يزيده التزاما في أداء مهامه	24
43	تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه يدفعه إلى فهم العمل	25
43	تلقي التهاني بين المبحوث وبين زملائه في المناسبات عبر المسنجر يزيد من تماسك فريق العمل	26
44	إخبار المبحوث بالتعليمات حول العمل عن طرق الهاتف يساعده على الأداء الجيد له	27
44	زيارة المدير لمنزل المبحوث تشعره بالولاء للمؤسسة.	28
45	مشاركة المبحوث اهتماماته الشخصية مع زملائه يشعره بالطمأنينة في العمل	29
45	تواصل المبحوث مع زملائه خارج العمل يقوي علاقته بهم.	30
46	مواصلة المبحوث من طرف زملائه زملائي في محنته يدعم انتمائه للمؤسسة.	31
46	ثقة المبحوث المتبادلة مع زملائه تشعره بالطمأنينة في العمل.	32
47	تبادل الزيارات بين المبحوث وبين زملائه يزيد من ثقته في العمل معهم	33
47	تجاوز المبحوث مع زملائه أثناء فترات الراحة يشعره بالانتماء للمؤسسة.	34
48	يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة	35
48	يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو الفرضية العامة لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة	36

فهرس الملحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
61	الاستمارة العلمية	01

مقدمة

1 توطئة :

إن النجاح الفعلي في عالم المؤسسات والإدارة لا يكون بالمال فقط بقدر ما يعتمد على المحرك الحقيقي للمنافسة وهو العنصر البشري الذي يعتبر أهم مقومات والركيزة الأساسية لنجاح المنظمات الأمر الذي جعله يحظى باهتمام الباحثين من خلال البحث عن طبيعة تفاعله وعن جميع الجوانب التي تؤدي إلى رضاه لذا تعمل المؤسسات باستمرار على تتبع سلوكه وخلق جو من الانتماء من خلال رضا العاملين مما يؤدي إلى تشجيعهم وتحفيزهم لتحسين مستوى المؤسسة.

2 طرح الإشكالية:

تعتبر المؤسسة نسقا اجتماعيا حيث يتفاعل مع المحيط يتأثر به ويؤثر فيه فهي مكان يلتقي فيه الأفراد لتتكون بذلك علاقات اجتماعية ومهنية هادفة ،تعد علاقات العمل تلك العلاقات التي تنشأ بين العمال فيما بينهم وبين رؤسائهم، وهي من الظواهر المهنية التي بدونها لا يمكن أن ينهض أي تنظيم وذلك نظرا لأهميتها البالغة المتمثلة في تحسين أداء العمال وزيادة فعاليتهم وإنتاجهم. ونظرا لأهمية موضوع علاقات العمل والرضا في المؤسسة عكف علماء ومفكرون في مختلف ميادين العلم من علم النفس ،علم الاجتماع الإداري على دراستها من بينها مدرسة العلاقات الإنسانية لرائدها التون مايو، ونشير في هذا السياق إلأن لعلاقات العمل وجهين أحدهما رسمي ولآخر غير رسمي ،إذ تتمثل العلاقات الرسمية في تلك العلاقات التي تحكمها القوانين واللوائح ،أما النوع الثاني فهي تلك العلاقات التي تتكون بطريقة تلقائية نتيجة لتفاعل الأفراد لخدمة مصالحهم وتحقيق أهدافهم وتحكم هذه العلاقات شبكة تؤثر في السلوك التنظيمي الذي يتجلى في الأداء والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي بحيث يعد ذلك الشعور الذي يعبر عنه العمال تجاه وظيفتهم وجماعة العمل إلي يعملون معها ورؤسائهم الذين يخضعون لإشرافهم، ولرضا الوظيفي دور فعال وأهمية بالغة للعامل بالمؤسسة على السوى في إحداث التوازن بين قدرات الفرد العامل ومهاراته وتطلعاته المستقبلية.

وبناء على ما سبق جاءت الدراسة الموسومة بعنوان دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة بهدف الإجابة على التساؤلات التالية :

التساؤلات العام:

-هل لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة؟

التساؤلات الفرعية:

-هل لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة؟

-هل لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة هواري بومدين بحاسي خليفة؟

3فرضيات الدراسة:

لقد تم في هذه الدراسة صياغة فرضية عامة وفرضيتين فرعيتين نعرضها كالتالي:

الفرضية العامة:

لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة. -

الفرضيات الفرعية:

لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة.

لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة.

4 أسباب اختيار الموضوع:

- أن موضوع علاقات العمل والرضا الوظيفي يندرج ضمن التخصص الأكاديمي لعلم اجتماع تنظيم والعمل .

- موضوع قابل لدراسة .

- الاطلاع على الموضوع ومعرفة جوانبه.

5 أهداف الدراسة:

نسعى في هذه الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على دور علاقات العمل الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة.

- التعرف على دور علاقات العمل غير الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة .

6 أهمية الدراسة:

لعلاقات العمل أهمية ودور كبير في المؤسسة من عدة جوانب منها خلق الروابط الإنسانية التي من شأنها تحقيق التعاون والتضامن بين العمال ومن ثم كسب رضاهم في العمل وتشجيعهم على الأداء الفعال الذي يعود بالنفع على المؤسسة.

7 حدود الدراسة:

مما لاشك فيه إن أي دراسة علمية لا بد ان تحتوي على حدود زمنية ومكانية حيث تمثلت الدراسة الحالية على النحو التالي :

المجال المكاني: شملت الدراسة الحالية ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة ،وفيما يلي التعريف بهذه الثانوية.

دراسة الهيكل التنظيمي لثانوية هواري بومدين

لقد تم إنشاء ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة سنة 1992 وتم فتحها بصورة رسمية في سنة 1993. حيث تحتوي الثانوية على مجموعة من التلاميذ من مختلف الأعمار والبالغ عددهم 662 تلميذا.

كما تضم مجموعة من الموظفين من مختلف التخصصات على رأسهم المدير والمستشار الرئيسي والمقتصد ومستشار التربية، إضافة إلى ذلك الممرضين والحراس والسائقين، وتضم مجموعة من الأساتذة عددهم الإجمالي 43 أستاذ موزعين بالشكل التالي:

في المجال الزمني: تم البدء في إنجاز هذه الدراسة منذ شهر فيفري 2024، حيث كانت الانطلاقة بجمع مختلف المراجع المتعلقة بالموضوع وقد استمر ذلك إلى غاية شهر مارس 2024. أما الجانب الميداني للدراسة فقد كانت بداية إنجازها في منتصف شهر مارس تم توزيع الاستمارات من 9 أبريل جمعت خلال أسبوع.

8 منهج الدراسة:

يعتبر المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل ويحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (بدوي، 1992، ص5)، كما يعتبر جملة المبادئ والإرشادات التي يجب على الباحث إتباعها من بداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية (حمودي، 2019، ص46)، ونظراً إلأن موضوع الدراسة الحالية يبحث عن دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة ومن أجل الإجابة على تساؤلات الإشكالية واثبات صحة الفرضيات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه الطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (كتاب جماعي، 2019، ص14)

ولقد تم اختيار المنهج الوصفي للاعتبارات التالية:

- وصف مجتمع البحث.
- جمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة بصورة دقيقة.
- إعطاء صورة عامة حول موضوع الدراسة.

9 هيكلية الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على مقدمة تم فيها طرح الإشكالية وصياغة الفرضيات وعرض أسباب وأهداف وأهمية الدراسة إضافة إلى ذلك الحدود المكانية والزمانية لدراسة ومنهج وصعوبات الدراسة، حيث يتضمن الفصل الأول ثلاث مباحث المبحث الأول والأدبيات النظرية تم فيه عرض المفاهيم الأساسية لكل من علاقات العمل والرضا الوظيفي والتعريفات الإجرائية، أما المبحث الثاني فيمثل النظريات التي تطرقت إلى علاقات العمل والرضا الوظيفي، أما المبحث الثالث فهو الأدبيات التطبيقية استعرضنا فيه الدراسات السابقة التي شملت الموضوع، ويتضمن الفصل الثاني الدراسة الميدانية تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول عرضنا فيه مجتمع الدراسة والمتغيرات

مقدمة

وطرق قياسها بالإضافة إلى الأدوات والأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات، أما المبحث الثاني فتم فيه عرض النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

لقي موضوع علاقات العمل والرضا الوظيفي اهتمام الباحثين في مختلف المجالات وقد اجمعوا على انه هناك علاقات ايجابية بين العاملين يصل بالمؤسسة تحقيق الرضا لهم لذلك تطرقنا لدراسة هذا الموضوع للتعرف على دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ،ففي هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى التعريف بمتغيرات الدراسة (علاقات العمل والرضا الوظيفي) وتحديد أبعاد كل منها وأما المبحث الثاني فسنتعرف عن العلاقة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي وأما المبحث الثالث فسنعرض فيه الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: علاقات العمل

1 تعريف علاقات العمل:

هي الروابط أو القواعد التي يتفق عليها العمال وأصحاب العمل بصورة جماعية والتي تحكم تعاملها المتبادل بشأن تحديد النوعية والأجور (مجدي، 2011، ص63).

ويعرفها احمد زكي بدوي: هي العلاقات التي تنشأ أو تنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض وبين رؤسائهم او مديريهم وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمها (بدوي، 1987، ص238).

التعريف الإجرائي لعلاقات العمل: وهي العلاقات التي تدور بين العمال فيما بينهم وبين مسئوليتهم وتمثل علاقات العمل في هذه الدراسة ما يلي:

علاقات العمل الرسمية: اللوائح، القوانين، الاجتماعات ...

العلاقات العمل غير الرسمية: الزيارات إلى المنزل، الاتصال عبر الهاتف ... الخ

2 أبعاد علاقات العمل:

علاقات العمل الرسمية: وهي الجماعات التي تتكون من خلال الارتباط داخل المنظمة وتهدف إلى القيام بأداء عمل محدد وواضح ضمن الهيكل التنظيمي للمنظمة المعنية (الشماع، 1999، ص145)

وتعرف أيضا بتلك العلاقات التي تحدها القوانين السارية المفعول المتضمنة للإجراءات التنظيمية (عصمان، 2015، ص65).

علاقات العمل غير الرسمية: هي العلاقات التي تبرزها التفاعلات والسلوكيات التي تتم بين العاملين والمشرفين غير تلك المحددة ضمن القوانين بل تحدها موقف واتجاهات العاملين (عصمان، 2015، ص65)

المطلب الثاني: الرضا الوظيفي

1 تعريف الرضا الوظيفي

لغة: هو ضد السخط وارتضاه رآه له أهلا ورض عنه، أحبه واقبل عليه (الشهري، 2012، ص36).

اصطلاحا: يعرف مركز البحوث بجامعة شنجن الرضا عن العمل بأنه ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه إلى المشروع .

ويعرفه فروم بأنه الاتجاهات المؤثرة على الأفراد تجاه عملهم وأدوارهم المهنية .ومن جهة أخرى نجد بعض أن بعض الباحثين يعرفون الرضا عن العمل عن اعتباره دليل تام يشير إلى إدراك الفرد لنوعية أفراد العمل (لظفي، ص178).

2 التعريف الإجرائي لرضا الوظيفي:

هو ذلك الشعور الذي يصدره العامل اتجاه عمله وجماعة العمل .
ويمثل الرضا في هذه الدراسة مايلي :الولاء ،الإبداع ،الانتماء،والاستقرار.
يمكن التمييز بين أربعة أبعاد لرضا الوظيفي .

أبعاد الرضا الوظيفي:

الانتماء: هو اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغباتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها(المغربي،2016،ص191)
الإبداع: كل فكرة جديدة تخرج من الموظف تفيد وتزيد من تطور المؤسسة التنظيمية التي يعمل لصالحها
(عكر،2010،ص28)

الولاء: تعلق الفرد بقيم وأهداف المنظمة والبقاء فيها وتأديته لعمله بفعالية (كريمي،2010،ص27).
الاستقرار: هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلأى تنظيم آخر(سلاوي،2016،ص49).

المبحث الثاني: علاقة علاقات العمل بالرضا الوظيفي

بعد عرضنا لمفاهيم الدراسة نستنتج أن هناك علاقة متبادلة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي انطلاقا من عديد الدراسات التي تشير إلى أن لعلاقات العمل دورا في تحقيق الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى ضمان المؤسسة ورفع إنتاجيتها ويمكن توضيح هذه العلاقة كما يلي :
عندما تكون هناك علاقات عمل ايجابية بين الموظفين أنفسهم وبيم إدارتهم فهذا يؤثر بشكل مباشر على مستوى رضاهم الوظيفي ،كما أنأشراكالإدارة للعاملين في اتخاذ القرارات يدعم بقائهم في المؤسسة ويعزز انتمائهم لها مما يساعد هم على الابتكار والإبداع .

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسات السابقة

1الدراسات الوطنية

دراسة رفيق قروي (2007) بعنوان علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية، أطروحة دكتوراه والتي انطلقت من التساؤل الرئيسي :ماهي طبيعة علاقات العمل في المؤسسة في إطار الخصوصية؟، وهدفت الدراسة للتعرف على الأشكال الصراعية التي يتعاطى معها العامل في ظل الخصوصية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والإحصائي في دراسته واعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستمارة، واتبع

أسلوب الحصر الشامل في عينته ومن ابرز نتائج الدراسة: أن نوعية العلاقات السائدة داخل المؤسسة تعاونية بين العمال والرؤساء .

- أن المبحوثين اعترفوا بأن العلاقات التي تربطهم بزملائهم ومكان العمل وتسودها روح التعاون وان مجال المناقشة مفتوحا دوما .

هناك درجة عالية من الإحساس بروح المسؤولية في العمل لدى المبحوثين.

2دراسة غرب منية (2010) بعنوان علاقات العمل في التعامل الثقافي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية في المركب اسميدال بعنابة، أطروحة دكتوراه والتي انطلقت من التساؤل العام: ما العلاقة الموجودة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟
ومن ابرز نتائجها :

أنالأجر يعتبرحافزا ماديا قويا بتحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا عن العمل وعن السياسة التي تنتهجها إدارة المركب إزاء العاملين .

3دراسة بيونوة علي (2016) بعنوان العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي بوكالة الجلفة، أطروحة دكتوراه، التي انطلقت من التساؤل الرئيسي: مامدى تأثير العلاقات الإنسانية على الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين بصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بوكالة الجلفة؟ وهدفت الدراسة للتعرف على تأثير العلاقات الإنسانية على الرضا الوظيفي والتعرف على مستوى العلاقات بين العمال والمسؤولين والعمال فيما بينهم وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي ومحاولة التعرف أيضا على مستوى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وانتهج الباحث المنهج الوصفي واعتمد على طريقة الحصر الشامل في عينته واستخدم أداة المقابلة والاستبيان ومن أبرز نتائجها:

-وجود تأثير على الرضا الوظيفي من مستوى العلاقات الإنسانية بين الرؤساء.

-وجود علاقة بين مساهمة العلاقات بين المرؤوسين أنفسهم في أبعادها الثلاث المجتمع على الرضا وذات تأثير موجب.

-وجود علاقة بين مساهمة المشاركة في اتخاذ القرارات على الرضا الوظيفي .

4دراسة رباب اقطي (2020) بعنوان الجماعات غير الرسمية وعلاقتها بفعالية الأداء في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمركز التكوين ذياب عبود بباتنة، أطروحة دكتوراه والتي انطلقت من التساؤل الرئيسي: ما طبيعة علاقات جماعات العمل غير الرسمية بفعالية أداء العمال داخل المؤسسة الجزائرية؟ وهدفت الدراسة للتعرف على أسس عوامل تشكل الجماعات غير الرسمية وتأثير أنماط القيادة على تماسكها والتعرف كذلك على مدى مشاركة الجماعات غير الرسمية في اتخاذ القرارات وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي .

قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي فاستخدمت أداة المقابلة، الملاحظة، الاستبيان. الوثائق، ومن ابرز نتائجها :

-أنسباب تشكل الجماعات غير الرسمية هو الإحساس بالنشاط مع جماعة العمل واتفاق وجهات النظر، تساهم قنوات الاتصال التي تفرضها الجماعة غير الرسمية في فعالية الأداء وذلك راجع إلى أن العلاقات الشخصية تلعب دوراً في مرونة الاتصال غير الرسمي .

-أن العمال يقومون بعقد لقاءات غير رسمية لمناقشة أمور العمل فهي تمثل تقدير الذات وتعزز الشعور بالرضا الوظيفي

الدراسات العربية:

1دراسة محمد شامان العتري (2017) بعنوان أثر الحوافز على تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة لتأمينات الاجتماعية بدولة الكويت، رسالة ماجستير وتلتي انطلقت من التساؤل الرئيسي: ما أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة والتأمينات الاجتماعية لدولة الكويت؟، وهدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة والتعرف على اثر الحوافز في الرضا الوظيفي فيها، وقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم أداة الاستبيان واختار عينة من 269 فرداً ومن أبرز نتائجها : وجود رضا عام عن أسلوب التمكين المتبع في المؤسسة الذي يساعد على حسن سير الأعمال. - وجود رضا عام عن بيئة العمل وعلاقات الود والاحترام بين العاملين في المؤسسة . -

-هناك دور هام وفعال للحوافز في إشباع حاجات ورغبات الأفراد المادية والمعنوية، مما يؤدي إلى استقرار الأفراد وبالتالي رضاهم عن الوظيفة التي يشغلونها .
-للحوافز المعنوية اثر في تحقيق الرضا الوظيفي ، كما أن توفر بيئة عمل تسودها علاقات الاحترام والود المتبادل بين العمال.

توظيف الدراسات السابقة: اعتمدنا على الدراسات السابقة لتأطير الجانب النظري فيما يخص علاقات العمل والرضا الوظيفي لاستفادة من الجانب الذي عولجت فيه وتجنب الوقوع في تكرارها.

المطلب الثاني: الأدبيات النظرية

1-نظرية ذات العاملين: ويطلق عليها أيضا نظرية ذات المتغيرين وتنسب لـفريدريك هيرزبرغ الذي ميز بين الرضا وعدم الرضا الاستياء وأنهما يشكلان أمرين متعارضين على طري خط مستقيم، وأن إزالة الظروف السيئة في بيئة العمل لا يؤدي بالضرورة إلى الرضا الوظيفي،

لقد كان فريدريك هيرزبرغ وزملاؤه مهتمين بتحديد العوامل التي تؤدي إلى رضا العاملين عن عملهم، وقد صنّفوا عوامل العمل التي تسبب مشاعر الرضا إلى مجموعتين :

الأولى عوامل الصيانة وتتعلق بظروف العمل مثل سياسات المؤسسة، العلاقات مع الرئيس والزملاء، ظروف العمل المادية، ويؤدي عدم توفّي هذه العوامل إلى حالة استياء ولكن توفرها يؤدي إلدافعية للعمل، أما المجموعة الثانية فتمثل عوامل الرضا أو العوامل الدافعية، وهي تؤدي إلى الرضا والدافعية العالية في حالة توفرها وعلى العموم فهي تشمل كافة العوامل التي تتعلق بمضمون العمل (فريشي، 2015، ص69).

2-نظرية ميرتون:أخذ التطور الديمقراطي للمنظمة عدة نماذج منها نموذج ميرتون الذي يتضح اهتمامه بعلاقات العمل من خلال تأكيده على جعل السلوك صالحا اعتمادا على مبدأ الرقابة الهادفة إلى فرض التزام الأعضاء، فالسلوك المهني الممكن الاعتماد عليه لضمان ترميم السلوك، ولقد اتصف نموذج ميرتون بالنموذج الآلي للسلوك الذي لا يتم تحقيقه إلا بتحديد إجراءات رسمية لقواعد يتم العمل تبعا لمجموعة من القضايا وترسم في مجموعتها وجهة نظر محددة للتنظيم فهو يبدأ بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم، وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم .
لقد رتب ميرتون على ذلك ثلاثة نتائج:

-النتيجة الأولى تشير إلى تناقض العلاقات الشخصية لأن التنظيم البيروقراطي في حد ذاته مجموعة علاقات، التي تنشأ بين الوظائف، ذلك لأن الموظف يتفاعل مع الآخرين في التنظيم .
أما النتيجة الثانية فتشير إلى زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعايره، ذلك لأن هذه القواعد توضع في الأصل لكي تضمن تحقيق أهداف معينة مستقلة عن أهداف التنظيم .
أما النتيجة الأخيرة فهي مرتبطة بالنتيجتين السابقتين وتتمثل في استخدام التنظيم لمقولات محددة يستند إليها في اتخاذ القرارات.

3-نظرية العلاقات الإنسانية:تعتبر مدرسة مايو وفريقه بداية مميزة لجميع الدراسات التي عالجت الجانب الإنساني معتمدة على التجربة كالتالية للتعامل العلمي مع المتغيرات المادية في العمل فوصل مايو وفريقه إلى الكشف عن عوامل غير مادية لعل أثرها في العملية الإنتاجية، دفع نحو التعمق في البحث الذي أظهر الجانب الاجتماعي المؤثر في علاقات العمل والإنتاج، وهنا بدأ الكشف عن علاقات مهنية ضمن علاقات جديدة تنشأ بين أعضاء المنظمة على اعتبار أنها تشكل نظاما اجتماعيا وان العامل كطرف في العلاقات المهنية ما هو إلا كائن اجتماعي له من الحاجات والرغبات والمشاعر ولقد ركزت هذه النظرية على مجموعة من الأبعاد نلخصها فيما يلي:
-ركزت في دراستها على إن المنظمة عبارة عن بناء اجتماعي يؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية وليست بناء اقتصاديا.

-ركزت على الشكل الغير رسمي للمنظمة لاعتباره جزء من طبيعة الاجتماع والطبيعة البشرية.
-إنشباع الحاجات الخاصة للتنظيم الغير رسمي سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم الرسمي تلقائيا.
-أن تجاهل التنظيمات الغير رسمية وما يسودها من قيم ومعايير قد يؤدي بدوره إلى انهيار الاتصال بين قمة التنظيم وقاعدته، لذلك يجب على الإدارة تحقيق درجة معينة من الاتساق والانسجام بينالأهداف العامة للتنظيم الرسمي، ومن هنا تصبح التنظيمات الغير رسمية بمثابة قوة دافعة تساهم في تحقيق أهداف التنظيم ككل بطريقة فعالة (بن لوصيف، 2015، ص47، 54).

4نظرية الحاجات لماسلو: تقوم نظرية الحاجات لماسلو التي وضعها أبراهام ماسلو على افتراضات مؤداها أننا إنسان كائن ضعيف يمكن أن تؤثر حاجاته في سلوكه وأن حاجات التي لم تشبع هي التي يمكن أن تؤثر في

سلوكه ، كما أن هذا الإنسان كائن مميز يسعى لتحقيق أهداف مهمة أهمها تحقيق الذات وأن لديه عدة دوافع وحاجات يمكن ترتيبها بشكل هرمي أولها الحاجات الفسيولوجية وهي في محيط العمل، الراتب وظروف العمل الأساسية كالتدفئة والتكيف، وعندما يتم إشباع هذه الحاجات فان المستوى الأعلى مباشرة حاجة السلامة والأمن تأخذ أهميتها كعوامل دافعة وينعكس ذلك على الحاجة إلى التحرر من التهديد والوقاية وعندما يتحقق الحد الأدنى من إشباع الحاجات الفسيولوجية والسلامة والأمن تصبح حاجات الانتماء هي السائدة كالحاجة إلى الاهتمام بالعلاقات والتفاعل مع القيادات وزملاء العمل (حياية، 2009ص20).

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول إن تحقيق الرضا الوظيفي يرجع إلى مدى توفر بيئة عمل جيدة للعلاقات التي تسود داخل الحيز التنظيمي، لذا تعد علاقات العمل من الأسباب المؤثرة على العمال ولهذا تقوم المؤسسات على تكييف العامل مع محيط عمله من جميع النواحي لتحقيق الرضا ولضمان مستوى الإنتاجية والفعالية الرفع من مستوى تحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد تطرقنا للفصل الأول الذي تم فيه عرض الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة من مفاهيم عامة تتعلق بمتغيرات الدراسة، وسنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الدراسة الميدانية، بغية الوصول إلى نتائج الدراسة حول إشكالية الموضوع، حيث يحتوي هذا الفصل مجتمع وعينة الدراسة إضافة إلى ذلك أدوات جمع البيانات والبرامج والأساليب المستخدمة في الحساب لمعالجة المعطيات، كما يشمل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الطرق والأدوات

المطلب الأول-الطريقة:

1مجتمع وعينة الدراسة:

للقيام بدراسة ميدانية من الضروري تحديد مجتمع الدراسة لإنجاز البحث شمل مجتمع الدراسة الحالية 96 موظفا من بينهم 43 أستاذا، أما عينة الدراسة فهي قصدية وتعرف على أنها تعتمد على نوع من الاختيار المقصود حيث يعتمد الباحث أن تتكون من وحدات يعتقد أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا (راوية، ص446) ولهذا لوجود سمات مشتركة ومعرفة مسبقة للمجموعة والعدد الكافي لهذه الفئة والتعايش في الميدان، حيث تم توزيع 40 استمارة على لأن عينه في البقاع المقدسة وعينتين في عطلة مرضية وتم استرجاع 38 استمارة 1 الغيت والأخرى استرجعت فارغة.

2تحديد المتغيرات وطرق قياسها :

يلعب تحديد المتغير بشكل صحيح أهمية بالغة في الوصول إلى نتائج دقيقة للبحث وللمتغيرات أنواع منها المتغير المستقل والمتغير التابع، تعرف المتغيرات المستقلة بأنها تلك المتغيرات التي تفسر الظاهرة محل الدراسة وتعتبر السبب الافتراضي للمتغيرات التابعة، ويعرف المتغير التابع بأنه المتغير الذي يحتاج الباحث عادة إلى تفسيره، هو الناتج المتوقع من المتغير المستقل (الاسود، 2022ص13)، وعليه فالمتغير المستقل في هذا الدراسة يتمثل في علاقات العمل والمتغير التابع يتمثل في الرضا الوظيفي. ولقياس هذه المتغيرات حيث تم الاعتماد على القياس الكمي لإحصاء الوصفي، حيث يختص هذا النوع من الأساليب بجمع البيانات وتبويبها وعرضها ثم تختزل إلى معلومة في شكل جداول تكرارية مع حساب بعض المقاييس الإحصائية.

المطلب الثاني-الأدوات:

1أدوات جمع البيانات:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

تمثلت أدوات جمع البيانات في الجزء النظري في الكتب والدراسات السابقة والمجلات والأطروحات، أما بالنسبة للجانب الميداني للدراسة فقد اعتمدنا على أداة الاستبيان، يعتمد الباحثون في جمع البيانات في الدراسات السابقة على مجموعة من الأدوات منها المقابلة، الملاحظة وأداة الاستبيان. حيث تعرف هذه الأخيرة على أنها إحدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على معلومات وحقائق تتعلق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين، طبعاً يعتبر أداة لتجميع بيانات ذات صلة بمشكلة بحثية معينة وذلك عن طريق ما يقرره الباحثون لفظياً في إجاباتهم على الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان (خفاني، 2007، ص45)، وتم بناء أسئلة الاستبيان اعتماداً على الجانب النظري والدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع، فتضمنت أسئلة الاستبيان 33 سؤالاً مقسمة بالشكل التالي:

المحور الأول: يضم ثلاثة أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين (من العبارة 1-3)

المحور الثاني: يضم 15 سؤالاً تتعلق بدور علاقات العمل الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي (من العبارة 4-18)

المحور الثالث: يضم 15 سؤالاً تتعلق بدور علاقات العمل غير الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي (من العبارة 19-33).

2 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

$$\text{النسبة المئوية} = 100 \times \frac{\text{المدرسة القيمة}}{\text{قيمة الأساس}}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} = \bar{X} = \frac{\sum x_1}{n}$$
$$\text{الانحراف المعياري} = (s)$$

$$(s) = \sqrt{\frac{(x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

من البرامج المستخدمة لمعالجة المعطيات برنامج spss.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

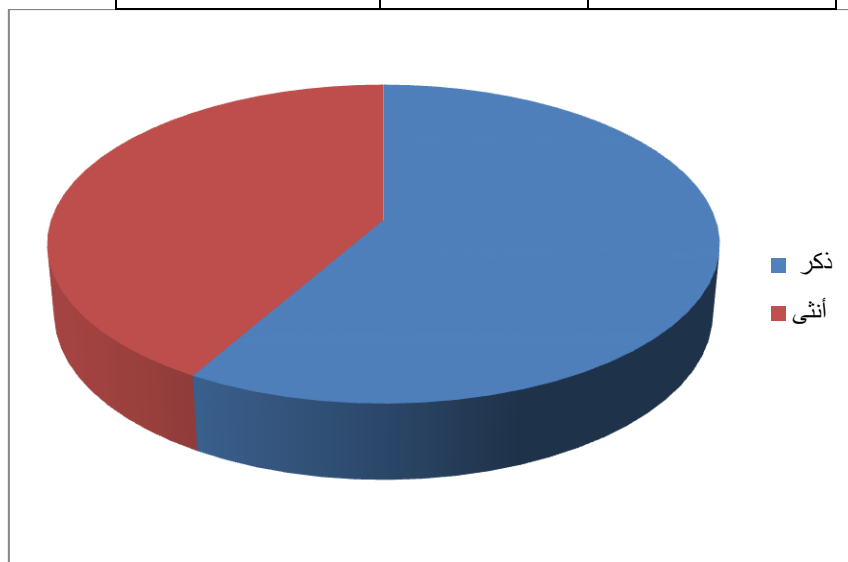
المطلب الأول: النتائج

1 عرض النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول(1) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	21	58.3
أنثى	15	41.7
المجموع	36	100



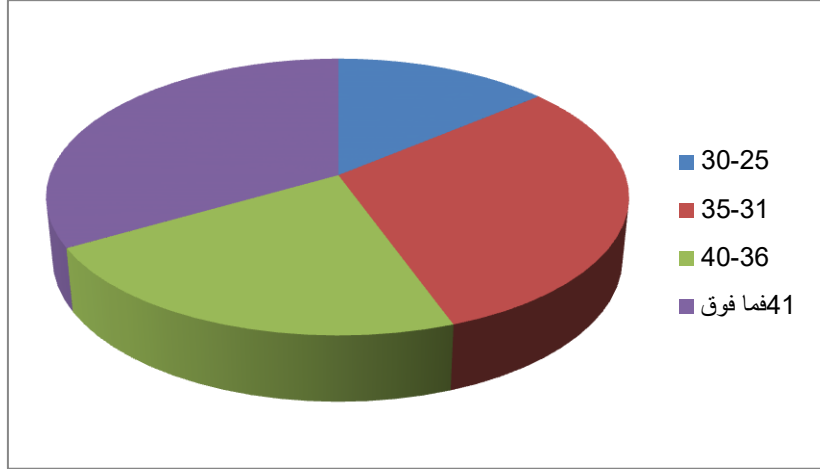
الشكل(1) دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

يوضح الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس ، حيث تبين أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور (58,3%) فيما تمثلت نسبة الإناث في (41,7%). وتدل هذه المعطيات على ارتفاع نسبة الأساتذة لصنف الذكور إلى الفكر التقليدي الذي لم يتقبل فكرة خروج المرأة للعمل ومخالطة الرجال، وعدم تلقيها كل الدعم والتشجيع لمواصلة مسارها والدخول في المجال التعليمي في بعض المناطق .وعليه يجب نشر الوعي بأهمية ودور المرأة في المجتمع .

2 عرض النتائج المتعلقة بمتغير السن

الجدول(2) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 30 سنة	5	13.9
من 31 إلى 35 سنة	11	30.6
من 35 إلى 40 سنة	8	22.2
أكثر من 40 سنة	12	33.3
المجموع	36	100



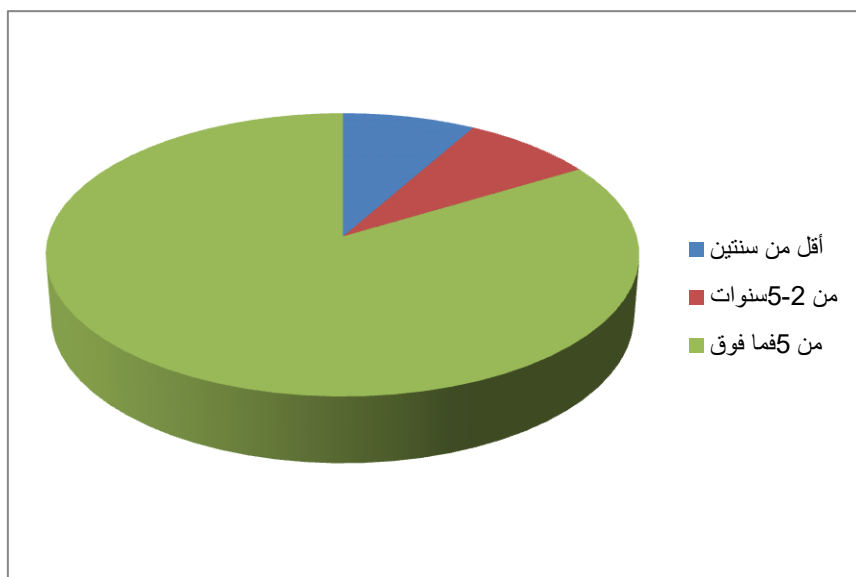
الشكل (2) دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين حسب متغير السن

وضح الجدول أعلاه توزيع الباحثين حسب متغير السن، أن نسبة (9,13%) منهم يتراوح من 25 إلى 30، وان (6,30%) من الباحثين يتراوح سنهم من 31 إلى 35، وأن (2,22%) من الباحثين يتراوح سنهم من 36 إلى 40 و (3,33%) من الباحثين يتراوح سنهم من 41 فما فوق. حسب ملاحظتنا العينة نلاحظ في المؤسسة الفئة الأكبر من 40 هي الأكثر وهذا راجع لطبيعة العمل الذي يحتاج إلى جهد فكري أكثر من بدني ويحتاج خبرة أكثر ودرجة أعلى من التحمل وهذه الفئة تستطيع تقديم هذا، أما الفئة التي تليها مباشرة من 31 إلى 35 وهذه الفئة ذات حيوية أكثر وخبرة أقل، أما من 35 إلى 40 فهي أكثر خبرة من سابقتها، تبقى فئة من 25 إلى 30 فهي جديدة في الميدان وتحتاج خبرة.

3 عرض النتائج المتعلقة بمتغير الأقدمية في العمل

الجدول (3) يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
8.2	3	أقل من سنتين
8.2	3	من سنتين لخمس سنوات
83.6	30	من خمس سنوات إلى الأكثر
100	36	المجموع



الشكل (3) دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين حسب متغير الاقدمية في العمل

يوضح الجدول أعلاه توزيع الباحثين حسب متغير الاقدمية في العمل أن نسبة (5,3%) من الباحثين خبرتهم أقل من سنتين، و(5,3%) من الباحثين خبرتهم من 2 إلى 5 سنوات، و(83,6%) من الباحثين خبرتهم من 5 سنوات فما فوق.

وعليه فإن هذه البيانات تدل على أن الأساتذة ذوي الاقدمية في العمل يشعرون بالراحة والاستقرار في مؤسستهم، بدلاً من البحث عن فرص عمل أخرى، كما يرجع إلى عدم فتح مناصب عمل جديدة والقيام بالمسابقات التي تسمح للأساتذة بالالتحاق للمؤسسة كما أن الأساتذة الذين يقضون فترات طويلة عادة ما يظهرون التزاماً وولاءاً أكثر لمؤسستهم مما يدفعهم إلى البقاء في العمل لسنوات طويلة مما يجعلهم يكوّنون علاقات جيدة مع زملائهم في العمل مما يساعدهم في زيادة مستوى الرضا، فيسهل عليهم التعامل مع أي مشكلة مما يصعب عليهم مغادرة المؤسسة.

عرض نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الأولى.

للاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة .

جدول رقم (4) تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل للمبحوث في ظل الفرق يشجعه على بناء علاقات تعاون

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل للمبحوث في ظل الفرق يشجعه على بناء علاقات تعاون
متوسط	0,721	2,222	38,9%	14	دائماً
			44,4%	16	أحياناً
			16,7%	6	أبداً

يوضح الجدول أعلاه تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل للمبحوث في ظل الفرق يشجعه على بناء علاقات تعاون حيث يبين أن (38,9%) من الباحثين أكدوا تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

للعمل للمبحوث في ظل الفرق بشكل دائم، في المقابل ذهب (44,4%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قلة قليلة من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,222) وبانحراف معياري قدر بـ (0,721)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين متوسطة اي نحو الاتجاه أحيانا. تعتبر الملصقات الحائطية بالمؤسسة عامل محفز ومشجع للأساتذة ويساعد على تماسك وزيادة التعاون والتقارب وقوة للعلاقات الرسمية مما يحقق رضا وظيفي أكثر لدى الأستاذ بالمؤسسة.

جدول رقم (5) تقديم الشروحات المكتوبة للمبحوث عن كيفية العمل من طرف زملائه يشجعه على الإبداع في انجازه.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تقديم الشروحات المكتوبة عن كيفية العمل للمبحوث من طرف زملائه يشجعه على الإبداع في انجازه.
دائما	0,649	2,416	50%	18	دائما
			41,7%	15	أحيانا
			8,3%	3	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تقديم الشروحات المكتوبة عن كيفية العمل للمبحوث من طرف زملائه يشجعه على الإبداع في انجازه. حيث يبين أن (50%) من المبحوثين أكدوا تقديم الشروحات المكتوبة عن كيفية العمل من طرف زملائهم بشكل دائم، في المقابل ذهب (41,7%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قلة قليلة من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (8,3%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,416) وبانحراف معياري قدر بـ (0,649)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

تعد تقديم الشروحات المكتوبة عن كيفية العمل فهي من أهم وسائل توصيل الآراء والأفكار والمعلومات خاصة الشرح الجيد من طرف الزملاء عامل يسهل الفهم ويساعد على التذكير وتجنب المشاكل مما يزيد الوضوح للنمط السائد للعمل خصوصا الجدد مما يقربهم أكثر ويزيد من الإبداع والعطاء.

جدول رقم (6) حضور المبحوث للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة يدفعه إلى الابتكار

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	حضور المبحوث للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة يدفعه إلى الابتكار
دائما	0,786	2,305	50%	18	دائما
			30,6%	11	أحيانا
			19,4%	7	أبدا

يوضح الجدول أعلاه حضور المبحوث للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة يدفعه إلى الابتكار، حيث يبين أن (50%) من المبحوثين أكدوا حضورهم للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة بشكل دائم، في المقابل ذهب

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

(30,6%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (19,4%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,305) وبانحراف معياري قدر ب(0,786)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

تعمل الدورات التكوينية على تنمية قدرات الموظفين وزيادة الخبرات وتحسين الأداء وربط أكثر للعلاقات السائدة بين الأساتذة فيما بينهم وبين المكونين مما يزيد العطاء ويكسر الروتين ويدفع للتغيير المقبول والجيد ويحقق ابتكار بطريقة رسمية ومعترف بها .

جدول رقم (7) مشاركة المبحوث في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين يدعم بقائه في المؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	مشاركة المبحوث في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين يدعم بقائه في المؤسسة
دائما	0,731	2,250	41,7%	15	دائما
			41,7%	15	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه مشاركة المبحوث في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين يدعم بقائه في المؤسسة، حيث يبين أن (41,7%) من المبحوثين أكدوا مشاركتهم في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين بشكل دائم، في المقابل ذهب (41,7%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,250) وبانحراف معياري قدر ب(0,731)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

تظهر المشاركة في الاجتماعات الداخلية عامل محفز على ربط علاقات وطيدة وزرع ثقة متبادلة وتنمية علاقات جماعية صلبة وتعمل على تعزيز الشعور المشترك بين العمال والمسؤولين داخل المنظمة وضرورة انتمائهم إلى نظام واحد وضرورة احترام اللوائح والبنود ويعزز البقاء في المؤسسة.

جدول رقم (8) استدعاء المبحوث من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار يشجعه على الاستقرار في المؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	استدعاء المبحوث من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار يشجعه على الاستقرار في المؤسسة
دائما	0,728	2,388	52,8%	19	دائما
			33,3%	12	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يوضح الجدول أعلاه استدعاء المبحوث من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار يشجعه على الاستقرار في المؤسسة، حيث يبين أن (52,8%) من المبحوثين أكدوا استدعائهم من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار بشكل دائم، في المقابل ذهب (33,3%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (19,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,388) وبانحراف معياري قدر بـ(0,728)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

يعتبر الاستدعاء من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرار عامل مساعد على الاستمرار والإدماج والعطاء وذلك من خلال تبادل الآراء بينهم واخذ الأفكار بعين الاعتبار وإعطاء فرصة لتعبير وقيمة وتظهر الحرص على الأداء الجيد وتنمي علاقات الاحترام للبنود والمعاملات الرسمية مما ينتج عنه تأكيد الاستقرار في المؤسسة والعطاء بصفة دائمة.

جدول رقم (9) تقديم المؤسسة للنشرات الدورية للمبحوث حول العمل يدفعه للإبداع في انجازه

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تقديم المؤسسة للنشرات الدورية للمبحوث حول العمل يدفعه للإبداع في انجازه
أحيانا	0,709	2,305	44,4%	16	دائما
			41,7%	15	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تقديم المؤسسة للنشرات الدورية للمبحوث حول العمل يدفعه للإبداع في انجازه، حيث يبين أن (44,4%) من المبحوثين أكدوا تقديم المؤسسة للنشرات الدورية حول العمل بشكل دائم، في المقابل ذهب (41,7%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,305) وبانحراف معياري قدر بـ(0,709)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين متوسطة أي نحو الاتجاه أحيانا.

يعتبر التذكير المستمر من باب الحرص لأداء أكثر من طرف المؤسسة والسعي للرقمي والتطور وتنمية مهارات وقدرات موظفيها لتحقيق أهداف وغايات أكثر وإبداع دائم ورضا أكثر عن العمل وعدم الاتكالية ويزيد من التفاعل مما يحقق توازن بين المجهودات المبذولة والمطلوب لتحقيق الأهداف.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(10) تلقي التهانى في المناسبات بين المدير والمبحوث يسهم في ولائه للمؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تلقي التهانى في المناسبات بين المدير والمبحوث يسهم في ولائه للمؤسسة
أحيانا	0,769	2,250	44,4%	16	دائما
			36,1%	13	أحيانا
			19,4%	7	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تلقي التهانى في المناسبات بين المدير والمبحوث يسهم في ولائه للمؤسسة، حيث يبين أن (44,4%) من المبحوثين أكدوا تلقي التهانى في المناسبات بينهم و بين المدير بشكل دائم، في المقابل ذهب (36,1%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (19,4%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,250) وانحراف معياري قدر ب(0,769)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين متوسطة أي نحو الاتجاه أحيانا.

يسهم تلقي التهانى خاصا في المناسبات بين المسؤول والموظفين من تنمية العلاقات الفردية ويزيد من الاهتمام ويعزز التواصل والتقارب والتفكير الدائم بمحيط العمل فله أثر وصدى كبير ويزيد من تمييز طابع العلاقات السائدة فهو احد وسائل تعزيز الولاء للمؤسسة ويحقق راحة أكثر في محيط العمل.

جدول رقم (11) إعلام المبحوث من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية يدفعه للعمل بجديه

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	إعلام المبحوث من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية يدفعه للعمل بجديه
دائما	0,598	2,611	66,7%	24	دائما
			27,8%	10	أحيانا
			5,6%	2	أبدا

يوضح الجدول أعلاه إعلام المبحوث من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية يدفعه للعمل بجديه، حيث يبين أن (66,7%) من المبحوثين أكدوا إعلامهم من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية بشكل دائم، في المقابل ذهب (27,8%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك نسبيا أحيانا، غير أن قليلا لقل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (5,6%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,611) وانحراف معياري قدر ب(0,598)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يعتبر الإعلام المباشر من طرف المدير بسياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية للمؤسسة دعامة هامة تعمل على زيادة الانسجام والتماسك بين الأساتذة والمدير وتوحد العمل ضمن فريق واحد من خلال التنسيق والتعاون تفاديا لحدوث صراعات وتعمل على نقل المعلومات في وقتها وتبادل الأفكار والمبادرات مما يعزز العلاقات الرسمية.

جدول رقم (12) إعلام المبحوث بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية يشعره بالولاء للمؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	إعلام المبحوث بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية يشعره بالولاء للمؤسسة
دائما	0,769	2,583	75%	27	دائما
			8,3%	3	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه إعلام المبحوث بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية يشعره بالولاء للمؤسسة، حيث يبين أن (75%) من المبحوثين أكدوا إعلامهم بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية بشكل دائم، في المقابل ذهب (8,3%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك القليل القلة أحيانا، غير أن قليل من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,583) وانحراف معياري قدر بـ(0,769)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

يزيد الإعلام بمخاطر العمل من طريق الإدارة عن الإرشادات الأمنية خاصا من الضبط أكثر والدقة والانضباط والصرامة والمعاملة الجدية والالتزام بالقوانين وقواعد واللوائح الخاصة بالعمل وتطبيق كل ما هو رسمي مما يحقق الحرص على تحسين الأداء لتحقيق أكبر لرضا وولاء من جهة المؤسسة والموظفين.

جدول رقم(13) إخبار المبحوث بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير يدفعهم إلى فهم العمل أكثر

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	إخبار المبحوث بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير يدفعهم إلى فهم العمل أكثر
دائما	0,654	2,527	61,1%	22	دائما
			30,6%	3	أحيانا
			8,3%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه إخبار المبحوث بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير يدفعه إلى فهم العمل أكثر حيث يبين أن (61,1%) من المبحوثين أكدوا إخبارهم بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير بشكل دائم، في المقابل ذهب (30,6%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن قليل القلة من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (8,3%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,527) وانحراف معياري قدر بـ(0,654)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يعتبر الإخبار بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير عامل يحفز ويشجع عن الاستيعاب والتذكير والملاحظة الدائمة والمعاملة الجدية بين المدير والأستاذ والحرص على المراقبة المستمرة لسير العمل وهذا دافع في بعض الأحيان إلى تقريب الفهم أكثر للعمل مما يدعم الجانب الرسمي ومحاولة فرض الانضباط لتحقيق الأداء الجيد.

جدول رقم (14) تتمين المدير لمجهود المبحوث المبذولة يزيد من تفانيه في العمل.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تتمين المدير لمجهود المبحوث المبذولة يزيد من تفانيه في العمل
دائما	0,598	2,611	66,7%	24	دائما
			27,8%	10	أحيانا
			5,6%	2	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تتمين المدير لمجهود المبحوث المبذولة يزيد من تفانيه في العمل، حيث يبين أن (66,7%) من المبحوثين أكدوا تتمين المدير لمجهوداتهم المبذولة بشكل دائم، في المقابل ذهب (27,8%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن قليل القلة من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (5,6%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,611) وانحراف معياري قدر ب(0,598)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما. تعتبر تتمين المدير للمجهودات المبذولة يزيد ويحفز على الأداء الجيد ويساعد على رفع المعنويات للموظفين ويعمل على تحسين العلاقات داخل المنظمة وتعزيزها أكثر وتحقيق درجة مناسبة لتحسينها و بلوغ الهدف المشترك مع تحقيق التعاون وإشباع الحاجات والمثابرة والتفاني أكثر لبلوغ راحة أكبر.

جدول رقم (15) تلقي المبحوث عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يدفعه إلى الإبداع في العمل.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تلقي المبحوث عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يدفعه إلى الإبداع في العمل
دائما	0,676	2,333	11,1%	4	دائما
			44,4%	16	أحيانا
			44,4%	16	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تلقي عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يدفعه إلى الإبداع في العمل، حيث يبين أن (11,1%) القليل القلة من المبحوثين تلقي عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة بشكل دائم، في المقابل ذهب (44,4%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن البعض من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (44,4%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,333) وانحراف معياري قدر ب(0,676)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه دائما.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يعتبر تلقي عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يزيد من دفع معنوي أكثر حيث يظهر قيمة التنفيذ والحركية ويعزز الرغبة في الاستمرار والترايط في سبيل بلوغ الهدف الأعلى والمشاركة مما يحسن القدرة والكفاءة خاصة داخل المنظمة ويحقق تأكيد رسمي على الإشباع النفسي لدى فريق الأساتذة والمدير وهذا يزيد من بلوغ الإبداع داخل مؤسسة العمل.

جدول رقم (16) تفويض بعض السلطات للمبحوث من قبل المدير يدفعه إلى التفاني في العمل.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تفويض بعض السلطات للمبحوث من قبل المدير يدفعه إلى التفاني في العمل
أحيانا	0,736	2,027	27,8%	10	دائما
			47,2%	17	أحيانا
			25%	9	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تفويض بعض السلطات للمبحوث من قبل المدير يدفعه إلى التفاني في العمل، حيث يبين أن (27,8%) تفويض لهم بعض السلطات من قبل المدير بشكل دائم، في المقابل ذهب (47,2%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن البعض من المبحوثين نفوا ذلك نسبة قدرت (25%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,027) وانحراف معياري قدر ب(0,736)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه نسبيا أحيانا. يعتبر تفويض المبحوث لبعض السلطات من قبل المدير من دعائم التواصل المستمر وزيادة الثقة وإعطاء مساحه من الشعور بالحرية وجانب أكبر لاكتشاف وتطوير بعض المهارات بغرض الاستفادة منها والاعتماد والمساعدة في بعض المواقف التي تزيد من قوة الربطة لجانب الأساسي حيث يهدف لتفاني وتنشيط العمل.

جدول رقم (17) رد المبحوث على مراسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية يدفعه لتفاني في العمل.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	رد المبحوث على مراسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية يدفعه لتفاني في العمل
أحيانا	0,682	2,138	30,6%	11	دائما
			52,8%	19	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه رد المبحوث على مراسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية يدفعه لتفاني في العمل، حيث يبين أن (30,6%) الرد على مراسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية بشكل دائم، في المقابل ذهب (52,8%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,138) وانحراف معياري قدر ب(0,682)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا أحيانا.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يعتبر الرد على مرسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية جانب من الجوانب الأساسية لتواصل بين المدير والأساتذة لنفاذي صراعات محتمله بينهم مما يخفف من حدتها من حيث التحكم في تصرفات من خلال القواعد والأنظمة التي تؤثر على سير العمل مما يحتم إقامة علاقات تهدف لتفاني بشكل جدي أكثر.

جدول رقم(18)نقل التعليمات المتعلقة بالعمل للمبحوث من طرف زملائه عن طريق الرسائل الإلكترونية يعزز علاقته بهم.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	نقل التعليمات المتعلقة بالعمل للمبحوث من طرف زملائه عن طريق الرسائل الإلكترونية يعزز علاقته بهم
أحيانا	0,682	2,138	58,3%	21	دائما
			27,8%	10	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه نقل التعليمات المتعلقة بالعمل للمبحوث من طرف زملائه عن طريق الرسائل الإلكترونية يعزز علاقته بهم، حيث يبين أن (58,3%) نقل التعليمات المتعلقة بالعمل من طرف الزملاء عن طرق الرسائل الإلكترونية بشكل دائم، في المقابل ذهب (27,8%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,138) وبانحراف معياري قدر ب(0,682)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا أحيانا.

يعتبر نقل التعليمات المتعلقة بالعمل من طرف الزملاء عن طريق الرسائل الإلكترونية وسيلة من وسائل الاتصال والتواصل الفعالة والسريعة التي تزيد من الحركية الفعالة لنقل والتحكم والاختصار الوقت واستثماره بشكل أحسن داخل محيط العمل وخارجه مما يهدف إلى تجديد العلاقات واستمرارها وإعطائها طابع رسمي أكثر.

جدول رقم (19) يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فرضية
اتجاه الاستجابة محقق (مرتفع)	0,249	2,361	لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة

يوضح الجدول أعلاه يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات الرسمية دور في تحقيق الرضا

الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,361) وبانحراف معياري قدر ب(0,249)، وعليه جاءت استجابة نحو الاتجاه محقق مرتفع.

تعمل العلاقات الرسمية في المؤسسة على تنمية الجهود الفردي والجماعي داخل المؤسسة والجانب الأساسي لتطبيق اللوائح والقوانين التي تعمل على تنظيم وتحديد للعلاقات القائمة بصفة ثابتة حيث تقوم على تحديد وتنسيق الأدوار الأساسية وتنظيمها للعمل المشترك لتحقيق أهداف المؤسسة والرضا الوظيفي لدى الجميع بشكل عادل.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(20) تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية يساعده على تقوية علاقته بهم

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية يساعده على تقوية علاقته بهم
دائما	0,736	2,500	63,9%	23	دائما
			22,2%	8	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية يساعده على تقوية علاقته بهم، حيث يبين أن (63,9%) تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية بشكل دائم، في المقابل ذهب (22,2%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,500) وانحراف معياري قدر بـ(0,736)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعد تضامن المبحوث مع زملائه في مشكلاتهم العائلية أحد الجوانب التي يقوم عليها شعور الانتماء فهو طريقة جيد لتعامل مع الزملاء لتكوين روح جماعية صلبة تغلب عليها طابع الوحدة والامتنان في العمل وتلبية الحاجة لشعور الاهتمام وهذا يساعد على رفع معنويات الزملاء.

جدول رقم(21) معاملة المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل يدعم بقائه في المؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	معاملة المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل يدعم بقائه في المؤسسة
دائما	0,731	2,583	72,2%	20	دائما
			13,9%	5	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه معاملة المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل يدعم بقائه في المؤسسة، حيث يبين أن (72,9%) معاملة المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل بشكل دائم، في المقابل ذهب (13,9%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,583) وانحراف معياري قدر بـ(0,731)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعتبر معاملة المبحوث مع زملائه باحترام خارج إطار العمل والمعاملة الحسنة خارج إطار العمل حافز يشجع ويقوي العلاقات الشخصية والعملية ضمن بيئة يسودها الإخاء والتعاون والتكفل حيث يعزز ويدعم الرغبة لبقائه في المؤسسة والمحافظة على العلاقات والطابع الودي مما يحقق ويشجع على الاستمرار.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(22) تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل يدفعه لتطوير ذاته .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل يدفعه لتطوير ذاته
دائما	0,769	2,461	58,3%	21	دائما
			25%	9	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل يدفعه لتطوير ذاته، حيث يبين أن (58,3%) تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل بشكل دائم، في المقابل ذهب (25%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,461) وانحراف معياري قدر بـ(0,769)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعد تلقي عبارات الشكر للمبحوث من زملائه في العمل عامل محفز على الاحترام ورفع المعنويات للحصول على رد فعل ايجابي يوحي بمشاعر حقيقية لزملائه والترابط فيما بينهم وتأسيس شعور مشترك لإشباع حاجات الطبيعة النفسية للمواقف التي تساهم رفع المعنوية لجانب البشري مما يحرك الدافعية لتطوير الذات ومنه يحقق الرضى عن النفس.

جدول رقم(23) تلقي عبارات الشكر للمبحوث من المدير يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تلقي عبارات الشكر للمبحوث من المدير يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد
دائما	0,769	2,388	52,8%	19	دائما
			33,3%	12	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تلقي عبارات الشكر للمبحوث من المدير يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد، حيث يبين أن (52,8%) تلقي عبارات الشكر للمبحوث من المدير بشكل دائم، في المقابل ذهب (33,3%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,388) وانحراف معياري قدر بـ(0,769)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما. يعتبر تلقي عبارات الشكر من المدير أحد العوامل التي تساعد رفع معنويات الأساتذة وتزيد من انسجامهم في العمل وتوطد العلاقة أكثر بينهم وتعزز الثقة المتبادلة وتجدد روح الإخاء وتقوى الرابطة مما يدعم الأساتذة لتقديم مجهودات أكبر فتزيد العلاقات الفردية قوة مما تقارب ودفع لنتائج أحسن.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم (24) معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة يزيد التزاما في أداء مهامه .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة يزيد التزاما في أداء مهامه
دائما	0,772	2,555	72,2%	26	دائما
			11,2%	4	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة يزيد التزاما في أداء مهامه، حيث يبين أن (72,2%) معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة بشكل دائم، في المقابل ذهب القليل (11,2%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,555) وانحراف معياري قدر بـ(0,772)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

تعتبر معاملة المدير للمبحوث باحترام خارج المؤسسة حافز يقوي العزيمة ويزيده من الهبة سواء كانت في العمل أو خارج مجاله مما يوحي بشعور الانتماء وإعطاء قيمة أكثر مما يحقق الترابط والتكافل ويعزز ثقة المسؤول بالكفاءة فيزيد في الالتزام والانضباط ويحقق جانب إنساني ووظيفي أقوى.

جدول رقم (25) تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه يدفعه إلى فهم العمل .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه يدفعه إلى فهم العمل
دائما	0,608	2,527	58,3%	21	دائما
			36,1%	13	أحيانا
			5,6%	2	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه يدفعه إلى فهم العمل، حيث يبين أن (58,3%) تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (36,1%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (5,6%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,527) وانحراف معياري قدر بـ(0,608)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعتبر تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل للمبحوث مع زملائه يثري معلوماته فالتشاور مظهر من مظاهر المشاركة باحترام لكرامة الأستاذ واحترام لقدرته حيث تشعر بالثقة لرأيهم تزيد من تشجيع للمشاركة والتوصل حول المشكلات ووضع البدائل وصولا إلى نتائج وقرارات أفضل ناتجة عن الحوارات البناءة وصولا لفهم العمل أكثر مما يحقق الهدف ايجابيا للعلاقات القائمة وعلاقة الأستاذ مع نفسه.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(26) تلقي التهاني بين المبحوث وبين زملائه في المناسبات عبر المسنجر يزيد من تماسك فريق العمل

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تلقي التهاني بين المبحوث وبين زملائه في المناسبات عبر المسنجر يزيد من تماسك فريق العمل
دائما	0,723	2,361	50%	18	دائما
			36,1%	13	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تلقي التهاني بين المبحوث وبين زملائه في المناسبات عبر المسنجر يزيد من تماسك فريق العمل، حيث يبين أن (50%) تلقي التهاني بين المبحوثين وبين زملائهم في المناسبات عبر المسنجر بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (36,1%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,361) وانحراف معياري قدر بـ(0,723)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

تعتبر تلقي التهاني بين المبحوث وبين زملائه في المناسبات عبر المسنجر من الوسائل المهمة الناشطة الذي تزيده من قوة الترابط الذي يسود الجو العام داخل المؤسسة وخارجها مما يشعرهم بالانتماء ويخفض التغيب بالحضور الافتراضي ويرفع الروح المعنوية ومنه يكون ارتفاع الأداء الذي واستمراره تنتج عنه زيادة في المكانة الاجتماعية وتحقيق الاتصال الفعل الذي يرفع من مستوى تماسك فريق العمل الواحد.

جدول رقم (27) إخبار المبحوث بالتعليمات حول العمل عن طريق الهاتف يساعده على الأداء الجيد له.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	إخبار المبحوث بالتعليمات حول العمل عن طريق الهاتف يساعده على الأداء الجيد له.
أبدا	2,305	0,709	44,4%	16	دائما
			41,7%	15	أحيانا
			13,9%	5	أبدا

يوضح الجدول أعلاه إخبار المبحوث بالتعليمات حول العمل عن طريق الهاتف يساعده على الأداء الجيد له، حيث يبين أن (44,4%) إخبارهم المبحوثين بالتعليمات حول العمل عن طريق الهاتف بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (41,7%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (13,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (0,709) وانحراف معياري قدر بـ(2,305)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا أبدا.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يعتبر إخباري بالتعليمات حول العمل عن طرق الهاتف يزيد من سرعة وقوة التواصل الدائم والاهتمام بما يحدث داخل المنظمة ويحفز الجماعة والأفراد والمسؤول على التسيير الحديث والتماسك وتكوين ألفة اجتماعية ونمو العلاقات كشركاء لتحقيق الأهداف الفردية وإشباعها والجماعية للمنظمة.

جدول رقم (28) زيارة المدير لمنزل المبحوثين بالولاء للمؤسسة .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	زيارة المدير لمنزل المبحوث يشعرو بالولاء للمؤسسة
أحيانا	0,877	1,972	36,1%	13	دائما
			25%	9	أحيانا
			38,9%	14	أبدا

يوضح الجدول أعلاه زيارة المدير لمنزل المبحوث يشعرو بالولاء للمؤسسة، حيث يبين أن (36,1%) من المبحوثين زيارة المدير لمنزلهم بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (25%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن البعض نفوا ذلك نسبة قدرت (38,9%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (1,972) وانحراف معياري قدر بـ(0,877)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا أحيانا.

تعتبر زيارة المدير لمنزل المبحوث مهمة حيث يشعرو من خلالها بروح التضامن والتعاون وهي حافز لرفع روح الجانب الإنساني فالفرحة والترحيب تنمي العلاقات السائدة من الجانب الغير رسمي مما يترتب عنه جودة في الأداء والعطاء والاستقرار حيث يترتب عنه الانتماء والولاء الايجابي بصفة دائمة .

جدول رقم(29) مشاركة المبحوث اهتماماته الشخصية مع زملائه يشعرو بالطمأنينة في العمل .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	مشاركة المبحوث اهتماماته الشخصية مع زملائه يشعرو بالطمأنينة في العمل.
أحيانا	0,796	2,222	44,4%	16	دائما
			33,3%	12	أحيانا
			22,2%	8	أبدا

يوضح الجدول أعلاه مشاركة اهتماماته الشخصية مع زملائه يشعرو بالطمأنينة في العمل، حيث يبين أن (44,4%) مشاركة اهتماماتهم الشخصية مع زملائهم . بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (33,3%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن البعض نفوا ذلك نسبة قدرت (22,2%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,222) وانحراف معياري قدر بـ(0,796)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا أحيانا.

تعتبر مشاركة اهتماماته الشخصية مع زملائه فهي نقل الأفكار والمشاعر لتوصل إلى تحقيق وفهم موحد وانسجام وتعاون والمساعدة على التغلب على الظروف السائدة وتحسن العلاقة بين المدير والأساتذة والتغلب على العوائق فهي اتجاه يحسن العلاقات ويشبع جانب نفسي ارفع مستوى الشعور بالراحة النفسية من خلال توفر الرعاية.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(30) تواصل المبحوث مع زملائه خارج العمل يقوي علاقته بهم .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تواصل المبحوث مع زملائه خارج العمل يقوي علاقته بهم.
دائما	0,608	2,527	58,3%	21	دائما
			36,1%	13	أحيانا
			5,6%	2	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تواصل المبحوث مع زملائه خارج العمل يقوي علاقته بهم، حيث يبين أن (58,3%) تواصلهم مع زملائهم بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (36,1%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (5,6%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,527) وانحراف معياري قدر بـ(0,608)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعتبر تواصل المبحوث مع زملائهم خارج العمل يزيد من قوة التواصل والترابط مما يعزز قيم العمل وينمي الجانب الروحي للفرد والجماعة حيث يدعم قوة التواجد خاصة تبادل الزيارات والتحدث عن العمل خارج أوقاته وخارج مكانه مما يشعرهم بالحرية ورفع القيود والحوجز التي تعيق تقوية طبيعة العلاقة السائدة داخله وخارجه وإعطاء فرصة للمتابعة الايجابية مما يحقق الغاية من جميع النواحي.

جدول رقم(31) مواسة المبحوث من طرف زملائه في محنته يدعم انتمائه للمؤسسة .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	مواسة المبحوث من طرف زملائه في محنته يدعم انتمائه للمؤسسة.
دائما	0,632	2,666	75%	27	دائما
			16,7%	6	أحيانا
			8,3%	3	أبدا

يوضح الجدول أعلاه مواسة المبحوث من طرف زملائه لمحنته يدعم انتمائه للمؤسسة، حيث يبين أن (75%) من المبحوثين مواسة زملائهم في محنتهم بشكل دائم، في المقابل ذهب القليل (16,7%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (8,3%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,666) وانحراف معياري قدر بـ(0,632)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما. يعتبر مواسة زملائي لمحنتي من الأمور التي تساعد رفع المعنوية وتظهر وتدعم الجانب الودي والمواسة ويحيي جانب المواسة والتآزر والمواقف التي تساند وتدعم الجانب الروحي خاصة في الأزمات والأوقات الحرجة وهذا يعود بتعزيز قوة الانتماء مما يحقق رضا أعلى.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(32) ثقة المبحوث المتبادلة مع زملائه تشعره بالطمأنينة في العمل .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	ثقة المبحوث المتبادلة مع زملائه تشعره بالطمأنينة في العمل.
دائما	0,652	2,555	63,9%	23	دائما
			27,8%	10	أحيانا
			8,3%	3	أبدا

يوضح الجدول أعلاه ثقة المبحوث المتبادلة مع زملائه تشعره بالطمأنينة في العمل، حيث يبين أن (63,9%) من المبحوثين ثقتهم المتبادلة مع زملائهم بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (27,8%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (8,36%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,555) وانحراف معياري قدر ب(0,652)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

تعتبر ثقتي المتبادلة مع زملائي فهي تعود التعاون والتكاتف والمشاركة في اتخاذ القرارات الذي يهدف لتحقيق الأهداف الجماعة توحى بالقوة والشعور بالمسؤولية ومحسس بالرقابة الذاتية مما ينتج عنه أداء رفيع المستوى ليحقق جوهر العلاقة المتبادلة القائمة على الشعور بالطمأنينة ورفع قيمة العمل الروحية.

جدول رقم(33) تبادل الزيارات بين المبحوث وبين زملائه يزيد من ثقة في العمل معهم .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تبادل الزيارات بين المبحوث وبين زملائه يزيد من ثقته في العمل معهم
دائما	0,769	2,416	58,3%	21	دائما
			25%	9	أحيانا
			16,7%	6	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تبادل الزيارات بين المبحوث وبين زملائه يزيد من ثقته في العمل معهم، حيث يبين أن (58,3%) من المبحوثين تبادل الزيارات بينهم وبين زملائهم بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (25%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل نفوا ذلك نسبة قدرت (16,7%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,416) وانحراف معياري قدر ب(0,769)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

تعتبر تبادل الزيارات بيني وبين زملائي عامل نفسي يريح ويعطي مساحة أكبر من الحرية ويوسع نطاق التعامل بين الزملاء داخل محيط المؤسسة وخارجه مما يمنع الحواجز والعراقيل التي قد تؤثر في العلاقة القائمة بين جميع الأطراف بالصيغ الغير رسمية وتؤكد دعم جانب الأخوة وتعزيز كل ما هو ايجابي وبناء لكسب الثقة التي ترفع مستوى الرقي وصولا لرضا كل الأطراف.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(34) تحاور المبحوث مع زملائه أثناء فترات الراحة يشعره بالانتماء للمؤسسة .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	تحاوري مع زملائه أثناء فترات الراحة يشعره بالانتماء للمؤسسة .
دائما	0,634	2,500	58,3%	21	دائما
			33,3%	12	أحيانا
			8,3%	3	أبدا

يوضح الجدول أعلاه تحاور المبحوث مع زملائه أثناء فترات الراحة يشعره بالانتماء للمؤسسة، حيث يبين أن (58,3%) من المبحوثين تحاورهم مع زملائهم أثناء فترات الراحة بشكل دائم، في المقابل ذهب البعض (33,3%) من المبحوثين إلى تأكيد ذلك أحيانا، غير أن القليل القلة نفوا ذلك نسبة قدرت (8,3%) وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,500) وانحراف معياري قدر ب(0,634)، وعليه جاءت استجابة المبحوثين نحو الاتجاه متوسطة نسبيا دائما.

يعد تحاور المبحوث مع زملائه أثناء فترات الراحة من أهم الجوانب التي يقوم عليها تنمية وإثراء جانب المعلومات التي يقوم عليها العمل والثقافي الذي يغذي فكريا وتزكية روح الجماعة والفريق الواحد وفتح المجال لتبادل الخبرات وتنمية القدرات وطرح التعاون والاستفادة من كل ما هو جديد مفيد الذي يعود بالشعور بالانتماء وتوطيد العلاقة الإنسانية القائمة تبادل الأفكار وتطبيقها.

جدول رقم (35) يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية

هواري بومدين بحاسي خليفة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فرضية
يظهر اتجاه الاستجابة محقق (مرتفع)	0,502	2,433	لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة

يوضح الجدول أعلاه يبين متوسط استجابة المبحوثين نحو فرضية لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,333) وانحراف معياري قدر ب(0,502)، وعليه جاءت استجابة نحو الاتجاه محقق مرتفع.

تعد العلاقات غير الرسمية في المؤسسة عامل تداخل بين العاملين في المنظمة أفراد أو جماعات سواء كانت داخل مجال العمل أو خارجه بحيث تقوم على محاولة لتنمية مجهودات وترقية العلاقات القائمة مشتركة أو فردية وتعمل على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول رقم(36) يبين متوسط استجابة الباحثين نحو الفرضية العامة لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري

بومدين بحاسي خليفة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفرضية العامة:
يظهر اتجاه الاستجابة محقق (مرتفع)	0,502	2,433	الفرضية الأولى: لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة
يظهر اتجاه الاستجابة محقق (مرتفع)	0,249	2,361	الفرضية الثانية: لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة
يظهر اتجاه الاستجابة محقق (مرتفع)	0,375	2,397	المجموع

يوضح الجدول أعلاه متوسط استجابة الباحثين نحو الفرضية العامة لعلاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي (2,39) وبانحراف معياري قدر ب(0,37)، وعليه جاءت استجابة نحو الاتجاه محقق مرتفع.

يعتبر تعدد علاقات العمل سواء داخل المنظمة أو خارجها من الجانب الرسمي أو الغير رسمي عامل متأثر بالتصرفات والسلوك والتسيير داخل البيئة الاجتماعية للمؤسسة، الذي يتطلب الإحاطة بالعديد من الجوانب التي تقوم عليها وكيفية الرشادة والقدرة على الانجاز من جهة وألفة اجتماعية مشتركة من جهة أخرى مما يغذي العلاقات السائدة إيجابيا مما يقودنا وفق تطورات تنظيمية منشودة.

المطلب الثاني مناقشة وتفسير النتائج في ضوء فرضياتها و الدراسات السابقة :

بعد التطرق الى مجتمع الدراسة، قمنا بجمع البيانات بتطبيق اداة الاستبيان على اساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، حيث تم تفرغها في جداول بسيطة ومركبة وبالاعتماد على اساليب الاحصاء الوصفي. وصلنا الى مرحلة مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها والدراسات السابقة.

مناقشة نتائج الفرضية العامة : من خلال النتائج الاحصائية من الجدول(19) نجد ان الفرضية التي نصها "علاقات العمل دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة، فرضية محققة . بمتوسط حسابي (2,39)، وانحراف معياري (0,37). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شامان العتري التي تؤكد على وجود رضا عام عن بيئة العمل وعلاقات الود والاحترام بين العاملين في المؤسسة ورضا الباحثين بنمط الاشراف وما يتضمنه من دعم الرئيس للمرؤوسين.

تعد المؤسسة نسقا اجتماعيا مفتوحا يضم مجموعة من الافراد يتفاعلون فيما بينهم، ومن بين هذه المؤسسات المؤسسة التربوية (الثانوية) التي تهدف الى توفير التعليم وتطوير المهارات والقدرات الفكرية فهي نظم مجموعة من الهياكل المادية والبشرية ولهذا يعد المورد البشري احد اهم عناصر نجاح المؤسسة لدوره الفعال في تنفيذ البرامج

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

بشكل جيد مما يجعله قادرا على التكيف مع التغيرات ، كما يعمل على تنظيم العمل وتسييره وبناء علاقات عمل لتحقيق النجاح ، وتعتبر هذه العلاقات من الاركان التي تقوم عليها المؤسسة وتعني التفاعلات بين الافراد وتشمل تبادل المعلومات والتعاون وبناء الثقة ، فعندما تكون العلاقات في بيئة العمل ايجابية فان ذلك يؤدي الى زيادة مستوى الرضا ، وعندما يشعر الاستاذ بالتقدير والاحترام من قبل زملائه ومديره فمن المحتمل ان يكون لديه رضا عالي عن العمل ولهذا تعمل الثانوية على تحقيق متطلبات الاستاذ من اجل نيل رضاه .

مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الاولى: من خلال النتائج الاحصائية من الجدول () نجد ان الفرضية الاولى التي تنص على " ان لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة " فرضية محققة ، بمتوسط حسابي قيمته (2,36) وبانحراف معياري قيمته (0,24) . وهذا ما اتفق مع دراسة (بناوي علي) التي تؤكد على ان هناك وجود علاقة لمساهمة اتخاذ القرارات على الرضا الوظيفي ، ومع دراسة (شامان العتري) التي تؤكد على ان هناك وجود رضا عن اسلوب التمكين المتبع في المؤسسة وما اتفق ايضا مع دراسة (غريب منيه) التي تؤكد ان الاجر يعتبر حافزا قويا لتحسين علاقات العكس وتحقيق مستوى الرضا . ولهذا تعد العلاقات الرسمية هي العلاقات التي ترتبط بشكل رسمي وتكون مبنية على احترام القوانين واللوائح والضوابط فهي تشمل العلاقات الرسمية التي تحدث بناء على الانظمة الموضوعية من جانب الادارة ، وهذا ما اكدت عليه الدراسة الحالية على :

ان دور المشاركة الفعالة للأستاذ في الاجتماعات التي ينظمها المسؤول مع الموظفين امر مهم يمكنه من تقديم اقتراحات بناءة واثراء النقاش لتحسين العملية التعليمية ، وهذا ما يزيد من قوة العلاقة الرابطة بين الاستاذ والمسؤول ، كما يعتبر تفويض السلطة للأستاذ من طرف المدير عملية تنظيمية لتسهيل ادارة المؤسسة وتنظيمها مما يسمح له باتخاذ القرارات بشكل سريع وهذا ما يساعده على اظهار قدراته ومهاراته في ابتكار الجديد والذي بدوره يساهم في استقرار العامل والمؤسسة على حد سوى وهذا ما تؤكد الجدول (7,8,16) .

ان اعلام الاستاذ بسياسات العمل عن طريق اللوائح يلعب دورا حيويا في تعزيز النظام وتجاوز العقبات والعراقيل التي يمكن ان تصادفه اثناء عمله ومن بين هذه السياسات اعلام الاستاذ بمخاطر العمل التي تجنبه الوقوع في اضرار يمكن ان تسبب له خسائر مادية او تفقده حياته وهذا ما يشعرهم بمدى اهميتهم في المؤسسة مما يزيد من امتنانهم لها واحساسهم بالمسؤولية والرفع من مستوى الانتاجية لضمان البقاء في المؤسسة وتحقيق اهدافها وهذا ما يؤكد الجدولين (11,12) .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

ان التقارير والتوصيات التي تتعلق بالعمل لها دورا فعالا في اعلام الاستاذ بالتغيرات التي يمكن ان تؤثر في عمله مما يدفعه لتحسين ادائه وتطوير ذاته للعمل بجدية ويمكن تحقيق تلك التوصيات عن طريق حضور الاستاذ لدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة والتي تساعده على تطوير قدراته ومهاراته التعليمية مثل اكتشاف طرق تدريس جديدة ،واستراتيجيات تعليمية مبتكرة وتساعده على اكتساب معارف ومعلومات مما تزيد من رفع مستوى فعاليته وجودته في العمل ،كما ان تقديم المؤسسة التربوية لنشرات الدورية تساعد الاستاذ في توجيه جهوده وتبادل الخبرات مع زملائه مما يحفزه على تعزيز روح الانتماء والولاء للمؤسسة ،وهذا ما تؤكد الجداول (6,9,13).

ان تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل في ظل فرق تعاونية يلعب دور فعالا في تعزيز التواصل و يمكن ان تحتوي هذه الملصقات على رسائل تحفيزية وملهمة تثنى قيم الاحترام والتعاون بين الاستاذ والمدير في المؤسسة ،كما تساهم هذه الملصقات في تعزيز الوحدة في ظل الاختلافات مما يشعرهم بالانتماء للمؤسسة ،كما ان قديم الشروحات حول انجاز العمل بين الاساتذة فيما بينهم يساهم في تقوية التواصل الجماعي ،وبناء روح الفريق الواحد ، حيث ان التعليمات التي ينقلها الاساتذة فيما بينهم تمكنهم من فهم مهامهم ومن معرفة المواعيد لذا تعتبر وسيلة فعالة في تحقيق اهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية وهذا ما تؤكد الجداول (4,5,18)

ان تتمين المدير لجهود الاستاذ المبذولة في المؤسسة التربوية يعتبر ضروريا لتعزيز الرضا من خلال الاعتراف بالعمل الجاد الذي يقوم به الاستاذ عبر الرسائل الايجابية او حتى المكافآت المالية وتقديم المساعدة عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة تدعمه على الاستمرار في اداء عمل مميز وفعال ،مما يمكنه ذلك من الرد على مراسلات المدير والفهم الصحيح للتوجيهات التي يتلقاها ويؤكد التزامه بدقة ،ويعزز التواصل الفعال بين الادارة والاستاذ ويمكنه من فهم الاهداف التربوية بشكل افضل وبناء علاقات جيدة ،والانصياع لاوامر المدير وهذا ما يؤكد الجدولين (14,17).

مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية :من خلال النتائج الاحصائية من الجدول () نجد ان الفرضية الثانية التي تنص على " أن لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة ،فرضية محققة ،بمتوسط حسابي قيمته (2,43) وبانحراف معياري قيمته (0,50). وهذا ما اتفق مع دراسة (رباب اقطي) التي تؤكد على أن أسباب تشكل الجماعات غير الرسمية هو الإحساس بالنشاط مع جماعة العمل واتفاق وجهات النظر وان العمال يقيمون بعقد لقاءات غير رسمية لمناقشة أمور العمل ،مما يعزز الشعور بالرضا، واتفقت أيضا مع دراسة (شامان العتري) أن هناك دور فعال للحوافز في إشباع حاجات

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

ورغبات الأفراد المادية والمعنوية مما يؤدي إلى استقرار الأفراد وبالتالي رضاهم عن العمل .وما أكدت عليه نظرية العلاقات الإنسانية التي ترى بان إشباع الحاجات الخاصة بالتنظيم غير الرسمي سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم الرسمي تلقائيا ،وتعتبر هذه التنظيمات قوة دافعة تساهم في تحقيق التنظيم ككل بطرق فعالة ، كما تؤكد نظرية ذات المتغيرين على أن توفر بيئة عمل جيدة ووجود علاقات مع الرئيس والزملاء يؤدي إلى دافعية في العمل .ولهذا تعتبر العلاقات غير الرسمية هي العلاقات التي تكون على أساس شخصي وتستند إلى العواطف والاهتمامات المشتركة بين الأطراف ،وهذا ما أكدت عليه الدراسة الحالية على :

ان دور تضامن الاستاذ مع زملائه في مشاكلهم العائلية بالمؤسسة التربوية امر ضروريا ويمكن ان يكون مفتاحا في بناء بنية تعليمية جيدة وداعمة من خلال تقديم يد العون للزملاء الذين يواجهون صعوبات ومشاكل من خلال البحث عن الحلول المناسبة: لها ،وهذا ما يدفع الاستاذ الى مشاركة اهتماماته الشخصية معهم ،التي قد تكون لها تأثير ايجابي على العلاقات بينهم مما يساهم في بقاء روابط قوية وتعزيز التفاهم والتواصل سواء خارج العمل او داخله وزرع القبة بيت الاستاذ والزملاء وخلق جو من التعاون مما يشعرهم بالانتماء والاهتمام والدعم من قبل الفريق ويعزز هذا الشعور بالاحترام وتمتين العلاقات كما يساعد على تخفيف الضغط على الطرفين وهذا ما يدفعهم للعمل بجدية واخلاص ولرد جميل الاستاذ يقوم الزملاء بمواساته في محنته عن طريق الوقوف معه وتقديم له الدعم النفسي وتخفيف العبء وتشجيعه من خلال القيام بلقاءات خارجية لتحسين مزاجه او عرضه على مراكز الاستشارة وكل هذا يؤدي الى رفع من مستوى الانتاجية مما يشعره بالانتماء الى المؤسسة ويدعم بقائه فيها .ومن خلال كل هذا تفتح امامهم ابواب افاق الحوار والنقاش حول العمل سواء داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية او خارجها مما يزيد من الاثراء المعرفي ويجعلهم اكثر مرونة مع تحديات العمل التعليمي وفهم وجهات النظر مهما التي تحفزهم على الالهام في العمل والتفاني فيه وتوسيع فهمهم وتطوير قدراتهم ،وهذا ما تؤكد الجدول (19,24,30,31,33,38).

ان عبارات الشكر التي يتلقاها الاستاذ من زملائه لها دور اساسيا في تعزيز شعوره بالتقدير والاحتراف بجهود ه فهي تعكس امتنان الزملاء للاستاذ مقابل العمل الذي يقوم به في تقديم المساعدة لهم وللمؤسسة وتفانيه فيه ، كما تزيد هذه العبارات للاستاذ من تعزيز روح الانتماء لا أعضاء الفريق والثقة بالنفس مما يشجعه على العطاء وبذل المزيد .وهذا ما يحفز الزملاء على فتح قنوات اتصالية اكثر فعالية من خلال تبادل الزيارات بين الطرفين التي تمكنهم من تبادل الآراء والافكار والتجارب العلمية .غير ان التهاني التي يتلقونها فيما بينهم في مختلف المناسبات

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

والاعیاد الوطنية والنجاحات الشخصية والمهنية تساعدهم على تحقيق الانسجام والتكامل الذي يعود بالنفع على مردودية ادائهم الوظيفي وهذا ما اكدته الجداول (21,25,32).

ان معاملة المدير للاستاذ باحترام خارج المؤسسة يعكس احترامه للفرد كشخص وليس كموظف فقط ،وهذا ما يشجع على بناء جو عمل ايجابي وعلى المعاملة الاحترامية خارج ساعات العمل ويدفع الى رفع المعنويات وتحفيزه في تحقيق اداء افضل في العمل ، كما تعكس اهتمام المدير بالعلاقات الانسانية من خلال التفاعل المتبادل بينه وبين الاستاذ الذي يؤدي بدوره الى تقوية العلاقة بين الطرفين وتعزيز الولاء للمؤسسة ،ومن خلال الاحترام المتبادل بين الاستاذ والمدير ،يتمكن هذا الاخير من نقل التعليمات عبر الهاتف او غيره من الوسائل ، كتنظيم الانشطة والفعاليات المدرسية وضمان تنفيذها وفقا للخطة المحددة فيساهم من رفع مستوى الوعي بأهمية هذه الانشطة فيحفزه على الانضباط والالتزام في العمل . غير ان زيارة المدير لمنزل الاستاذ لها العديد من الفوائد التي تزيد من قوة العلاقة وتمن الروابط وكما تسمح للمدير من فهم الظروف الشخصية للعامل والعوامل التي قد تؤثر على ادائه في العمل مما تمكنه من تقديم الدعم والمساعدة في حال وجود مشاكل عائلية يمكنه من فتح قنوات تواصل بين الاساتذة والمؤسسة التربوية وهذا ما يشجعه على تفعيل دوره كقائد .فهي تعد فرصة لتوحيد الجهود بين القيادة والاستاذة وتحفيزهم على تحقيق الاهداف التربوية مما يشعدهم بالولاء للمؤسسة غير ان تلقي الاستاذ للشكر من طرف مديره تحفزه على تقديم اداء افضل ويشجعه على تقوية العلاقة بينهما ويشعره بالاعتزاز وهذا ما يزيد من رضاه عن العمل الذي يقوم به ولهذا عندما يشعر الاستاذ بان اسهامه وجهوده مقدره فان ذلك يزيد من انتمائه للمؤسسة ورفع مستوى روح الولاء لها ،وهذا ما اكدته الجداول (21,23,26,27).

نتائج الدراسة :

توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود دور لعلاقات العمل الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة .
- وجود دور لعلاقات العمل غير الرسمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة ثانوية هواري بومدين بحاسي خليفة* .

خلاصة الفصل

توصلنا من خلال هذا الفصل الى وجود علاقة متبادلة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي ، وذلك من خلال الدور الذي تقوم به علاقات العمل في تحقيق الرضا للاستاذ في المؤسسة التربوية ، حيث لا يكون ذلك الا من خلال وجود علاقات عمل جيدة يسودها الاحترام والتعاون والثقة بين اعضاء الفريق وهذا ما يشعرهم بالولاء والانتماء للمؤسسة وما يدفعهم الى الرضا عن العمل ، اضافة الى ذلك للمجهود الذي تقوم به المؤسسة من اجل تحقيق الفعالية والكفاءة في العمل والرفع من مستوى الانتاجية لتحقيق الاهداف التي تسعى اليها من خلال تفعيل دور العملية الاتصالية داخل الحيز التنظيمي للمؤسسة والمتمثلة في القيام بتبادل الافكار والمعلومات و الزيارات بين الاساتذة والمدير لتوطيد العلاقة بينهما . وعليه فان الاهتمام ببناء علاقات عمل ايجابية ومتمينة ، يسهم في تحقيق رضا عالي لدى الاساتذة مما يزيد من مستوى الانتاجية والكفاءة في العمل عندهم .

خاتمة

خاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع علاقات العمل ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي من الجانب النظري والمفاهيمي لكلا المتغيرين حيث ركزت هذه النظريات على دراسة علاقات الانسانية داخل المؤسسة ولهذا قمنا بالدراسة الميدانية لمعرفة حقيقة الموضوع على ارض الواقع ،حيث ان العلاقات التي تنشأ بين الاساتذة والمدير بشقيها الرسمي والغير رسمي تنشأ من طبيعة الفرد(ومدى تفاعله مع بيئة العمل وهذا ما ركزت عليه نظرية العلاقات الانسانية واهتمت بضمن اجل تحقيق متطلباته لتقديم مستوى احسن من الاداء والرضا عن العمل ،وهذا ما افق مع نتائج الدراسة الميدانية التي اجريناها على اساتذة ثانوية هوارى بومدين بحاسي خليفة والتي اسفرت هن اهتمامها بالعلاقات التي تسود الحيز التنظيمي للمؤسسة سواء او خارجها مما ينعكس على مردودهم في العمل وشعورهم بالرضا .

كما نريد ان نشير في خاتمة البحث ان كل مؤسسة تسعى الى تحقيق درجة عالية من للعاملين بها من اجل تحقيق الكفاءة والابداع في العمل وعليه فمن الضروري الاهتمام بعلاقات عمل ايجابية من خلال التواصل الفعال والمستمر والاستماع لاحتياجات واء الزملاء والتعاون معهم بروح مفتوحة ، كما يمكن التعبير عن الامتنان والتقدير لجهود الزملاء ودعمهم في تحقيق اهدافهم وتطلعاتهم المهنية .

وعليه يمكن القول انه لعلاقات العمل الوثيقة والوطيدة ان تسهم بشكل كبير في تعزيز الرضا الوظيفي ورفاهية الموظفين مما يؤدي في نهاية المطاف لزيادة الانتاجية وتحقيق النجاح والنمو للمؤسسة ولهذا لا يمكن انكار اهمية العلاقات في تعزيز التفاعل الاجتماعي ،ومن خلال تعزيز هذه العلاقات يمكن للموظفين(الاساتذة) ان يكونوا اكثر سعادة ورفاهية ورضا عن العمل.

لذا يعتبر الاستثمار والاستغلال في تعزيز علاقات العمل وتطويرها امرا بالغ الاهمية لشعور الاساتذة بالرضا ومن ثم تحسين الاداء والرفع من مستوى الفعالية والكفاءة في العمل

التوصيات:

*ان تعمل المؤسسة على تعزيز التواصل الفعال بين جميع افرادها لتقوية الروابط.

*تشجيع الابتكار والمبادرة بين الاساتذة لتحفيزهم على تحسين عملهم وتحقيق الرضا الوظيفي

- * تقديم مكافآت وتقديرات للأساتذة لتعزيز روح المنافسة وزيادة الرضا الوظيفي.
- * تقديم فرص للمشاركة والاستماع لآراء الاساتذة في اتخاذ القرارات وتطوير العمل في المؤسسة.
- * توفير بيئة عمل امنة تسهم في رفاهية الاساتذة وعزز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي.
- * تشجيع التعاون بين الاساتذة داخل المؤسسة لتحقيق التكامل وزيادة الانتاجية.

الاقتراحات :

- * تأثير العلاقات الايجابية في بيئة العمل على رضا الاساتذة
- * استراتيجيات تعزيز الثقة والتعاون بين العاملين في المؤسسة التربوية.
- * كيفية تكوين علاقات عمل بين الاساتذة والمدير في المؤسسة.
- * تأثير الاتصال الفعال بين العاملين في المؤسسة التربوية على الرضا الوظيفي.
- * اثر دعم القيادة الادارية في تحفيز الموظفين لتحقيق الرضا الوظيفي

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب:

- 1- أحمد زكي بدوي، معجم، مصطلحات العلوم الاجتماعية، الطبعة 1، بيروت، 1963.
- 2- طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم . دار غريب لطباعة والنشر ، القاهرة 1999.
- 3- عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1963.
- 4- مُجّد حسن الشماع، كاظم خيضر محمود، نظرية المنظمة، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2007.
- 5- كتاب جماعي ، منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي ، برلين، ألمانيا، 2019.
- 6- مُجّد الفاتح ، محمود بشير المغربي ، أصول الادارة والتنظيم ، الطبعة 1. 2.
- 7- مُجّد سرحان علي محمودي ، مناهج البحث العلمي ، ط3، دار الكتب للنشر والتوزيع ، صمعاء ، 2019.

الأطروحات:

- 1- بوبكر عصمان ، تنظيم وتسيير علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2014، 2015.
- 2- حليلة سلاوي، العوامل السوسيوتنظيمية للاستقرار الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، جامعة احمد دراية، ادرار ، . 2015، 2016.
- 3- سمير عبدالنور حبايية ، مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة ، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، 2009.
- 4- عبد المالك مجدبة ، اشكال العلاقات الاجتماعية واثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير ، جامعة سعد دحلب ، البليدة ، 2011.
- 5- علي بن يحي الشهرى. الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، مذكرة ماجستير في العلوم الادارية ، 2002.
- 6- كريمة كومي، التغير التنظيمي واثره على الولاء التنظيمي ، مذكرة ماجستير ، جامعة باجي مختار ، غنابة ، 2009، 2010.
- 7- مريم بن لوصيف ، علاقات العمل وتأثيرها على الاداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، جامعة مُجّد لمين دباغين، سطيف ، 2014، 2015.

المجلات:

- 1- راوية بنت أحمد القحطاني، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم العدد العشرون.
- 2- مباركة خنقاني ، أساليب وأدوات تجميع البيانات ، مجلة الذاكرة ، جامعة قاصدي المرباح بورقلة، العدد التاسع ، جوان 2007.

قائمة المراجع

- 3- مُجَّد الطاهر قريشي، لطيفة أحمد السبتي، أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، جامعة مُجَّد خيضر بسكرة، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، مج 11، ع.2015، 1
- 4- الزهرة الاسود، المفاهيم والمتغيرات في البحث العلمي، مجلة المجتمع والرياضة، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، مج 5، ع الاول، جانفي 2022
- 5- منى خالد عكري، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج 1، ع 11، سبتمبر 2020

المحاضرات:

- 1 جميل أحمد، أساليب المعاينة، القياس وتحليل البيانات، المركز الجامعي، البويرة .

الملاحق

استمارة علمية لمذكرة حول:

دور علاقات العمل في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية هواري بومدين – حاسي خليفة –
الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل

استاذة المشرفة:

- أ.د / لامية بوبيدي

إعداد الطالبات:

- معتوق نعيمة

- زين ليلي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تحية طيبة سيدي الفاضل سيدتي الفاضلة :

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع وتنظيم وعمل نضع بين أيديكم هذا الاستبيان قصد استفتاء بياناته لذا نرجوا منكم تقديم المساعدة وذلك من خلال وضع العلامة (✓) في الخانة التي ترونها مناسبة أمام كل عبارة من العبارات .

ملاحظة :نعلمكم أن البيانات التي ستدلون بها سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

شكرا لتعاونكم معنا.

البيانات الشخصية: المحور الأول:

الملاحق

01 - الجنس: () ذكر () أنثى ()

02 - السن: من 25 إلى 30 () من 31 إلى 35 () من 35 إلى 40 () من 41 إلى ما فوق ()

03 - الأقدمية في العمل: أقل من سنتين () من سنتين إلى خمس سنوات () من خمسة سنوات إلى أكثر ()

المحور الثاني: لعلاقات العمل الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
04	تعليق المؤسسة للملصقات الحائطية الداعمة للعمل في ظل الفرق يشجع على بناء علاقات تعاونية			
05	تقديم الشروحات المكتوبة عن كيفية العمل من طرف زملائي يشجعني على الإبداع في إنجازة			
06	حضورى للدورات التكوينية من تنظيم المؤسسة يدفعني إلى الابتكار			
07	مشاركتي في الاجتماعات التي يعقدها المسؤول مع الموظفين يدعم بقائي في المؤسسة			
08	استدعائي من طرف المسؤول للمشاركة في اتخاذ القرارات يشجعني على الاستقرار في المؤسسة			
09	تقديم المؤسسة للنشرات الدورية حول العمل يدفعني للإبداع في إنجازة			
10	تلقى التهاني في المناسبات بين المدير والموظفين لسهم في الولاء للمؤسسة			
11	إعلامي من طرف المدير سياسات العمل عن طريق اللوائح التنظيمية يدفعني للعمل بجدية			
12	إعلامي بمخاطر العمل من طرف الإدارة عن طريق الإرشادات الأمنية يشعرني بالولاء للمؤسسة			
13	إخباري بتوصيات العمل من طرف المسؤولين عن طريق التقارير يدفعني إلى فهم العمل أكثر			
14	تثمين المدير لمجهوداتي المبذولة يزيد من اتفاقي في العمل			
15	تلقى عبارات الشكر من المدير عبر الصفحة الرسمية للمؤسسة يدفعني إلى الإبداع في العمل			
16	تفويض لي بعض السلطات من قبل المدير يدفعني إلى التفاني في العمل			
17	الرد على مراسلات المدير عن طريق الخطابات الكتابية يدفعني لتفاني في العمل			
18	نقل التعليمات المتعلقة بالعمل من طرف الزملاء عن طريق الرسائل الإلكترونية يعزز علاقتي بهم			

المحور الثالث: لعلاقات العمل غير الرسمية دور في تحقيق الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
19	تضامني مع زملائي في مشاكلهم العائلية يساعدني على تقوية علاقتي بهم			
20	تعاملني مع زملائي باحترام خارج اطار العمل يدعم بقائي في المؤسسة			
21	تلقي عبارات الشكر من زملائي في العمل يدفعني لتطوير ذاتي			
22	تلقي عبارات الشكر من المدير يدفعني الى بذل المزيد من الجهد			
23	معاملة المدير لي باحترام خارج المؤسسة يزيدني التزاما في اداء مهامي			
24	تبادل الحوار والنقاش حول قضايا العمل مع زملائي يدفعني الى فهم العمل اكثر			
25	تلقي التهاني ببني وبين زملائي في المناسبات عبر المسنجر يزيد من تماسك فرق العمل			

26	اخبرني بالتعليمات حول العمل عن طريق الهاتف يساعدني على الاداء الجيد له			
27	زيارة المدير لمنزلي تشعرني بالولاء للمؤسسة			
28	مشاركة اهتماماتي الشخصية مع زملائي يشعرني بالطمأنينة في العمل			
29	تواصلني مع زملائي خارج العمل يقوي علاقتي بهم			
30	مواصلة زملائي لمحنتي يدعم انتمائي للمؤسسة			

31	ثقتي المتبادلة مع زملائي يشعرني بالطمأنينة في العمل			
32	تبادل الزيارات ببني وبين زملائي يزيد من ثقتي في العمل معهم			
33	تحاوري مع زملائي اثناء فترات الراحة يشعرني بالانتماء للمؤسسة			