



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



الرقم التسجيل: 20095064228.

عنوان المذكرة:

علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل .

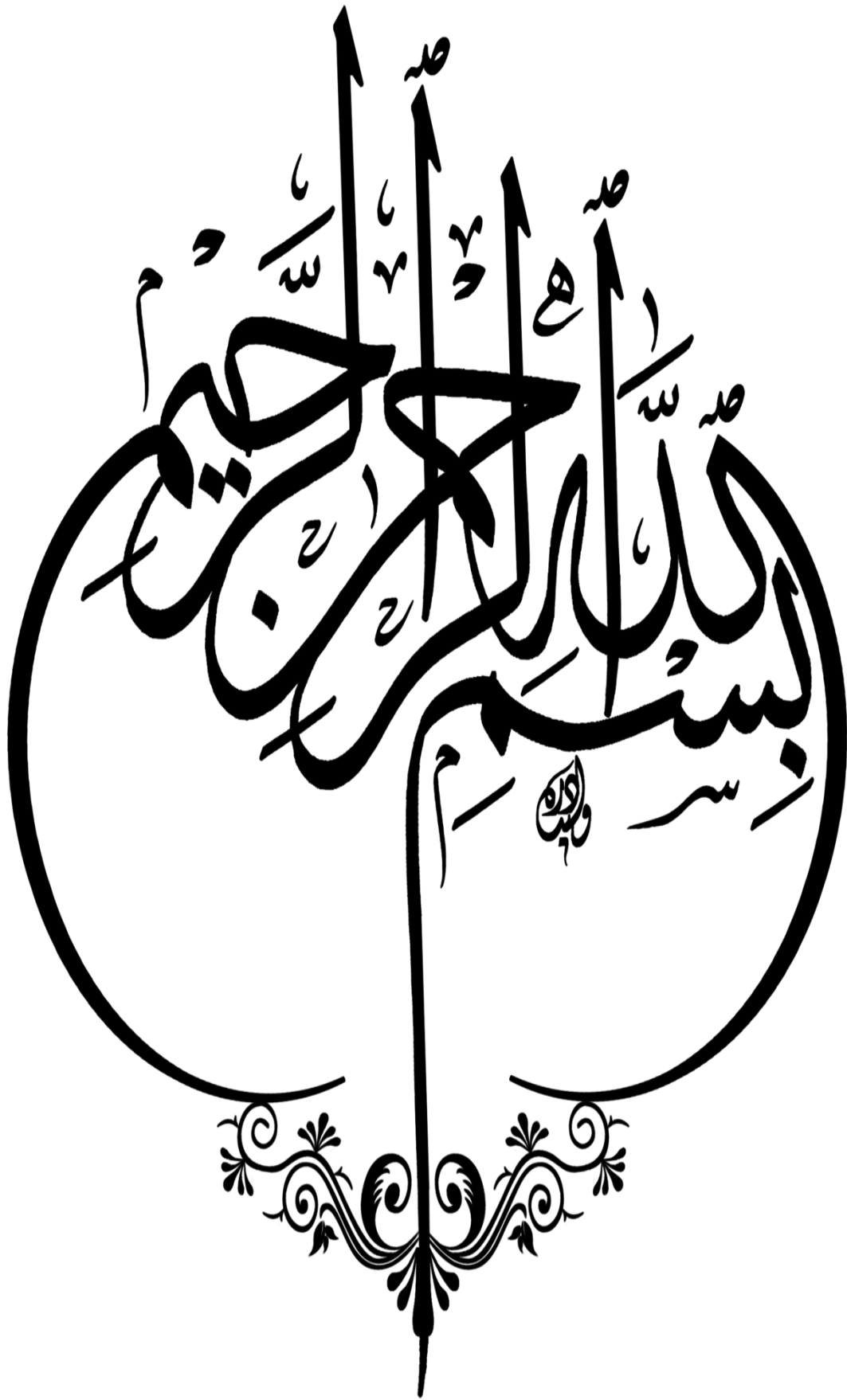
من إعداد الطالبة:

منى بن شريف

لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
1				رئيسا
2	شبيلي وهيبة	أستاذة محاضر أ.	محمد بوضياف	مشرفا ومقررا
3				ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021 م



## شكر وعرافان

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلله وما تخطى العبد من عقبات

وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته لظالما كان حلما انتظرناه

أشكر الله سبحانه وتعالى على فضله أن يسر لنا هذا العمل راجين من الله عز

وجل أن يكون هذا العمل علم نافعا يستفاد منه

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة والدكتورة شيبلي وهيبة على تكريمها بالإشراف

على هذه المذكرة وعلى توجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لنا في

إتمام هذه المذكرة

## الإهداء

وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا [ صدق الله العظيم

الحمد لله الذي وفقني لأكون في هذا المكان وأنجز هذا العمل المتواضع

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي لوالدي الكريمين حفصهما الله ورعاهما

إلى أسرتي الصغيرة زوجي العزيز وبنوتتي الحلوة ياسمين وبنائى اسامة  
والكتكوت امجد وعائلتي الكبيرة سهام .حسينة وبنائوها ، خليصة وبنائوها .

سموحة، واخي الوحيد والعزيز عبد الرزاق

إلى كل من كانوا سندا لي ودعما رغم إخفاقاتي

وانكساراتي إلى من أحسن الظن بي ورأوا فالخير بأعينهم وقلوبهم

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تذكرهم مذكرتي

إلى كل من يشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
03	1. الإشكالية
04	2. أهمية الدراسة
05	3. اهداف الدراسة
05	4. تحديد مفاهيم الدراسة
08	5. الدراسات السابقة
11	6. فروض الدراسة
	الفصل الثاني: المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة (العمل الجماعي، الرفاهية في العمل)
13	I. العمل الجماعي.
13	1 - استراتيجيات العمل الجماعي.
14	2 - أهمية ومزايا استخدام فرق العمل والعمل الجماعي.
16	3 - إيجابيات وسلبيات العمل الجماعي.
17	4 - نظريات العمل الجماعي.
19	II. العمل الجماعي.

19	1- محركات الرفاهية في العمل.
20	2- تاريخ المساهمات النظرية (معالم تشكيل مقاييس الرفاهية).
21	3- نظريات الرفاهية في العمل.
	<b>الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.</b>
25	I. مجالات الدراسة
27	II. منهج الدراسة
27	III. أدوات جمع البيانات
29	IV. عينة الدراسة
30	V. الخصائص السوسيو مهنية لمفردات العينة
	<b>الفصل الرابع: مناقشة نتائج الدراسة</b>
48	I. جداول احصائية لنتائج الدراسة.
73	II. مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج والمقاربات النظرية للدراسة
	<b>خاتمة</b>
	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>
	<b>الملاحق</b>

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.	يبين العدد الإجمالي للفئات الفاعلة حسب الإحصائيات	26
2.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	30
3.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	30
4.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	31
5.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية	32
6.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية	33
7.	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأجر	34
8.	يوضح بيانات بعد العمل التنسيقي	35
9.	يوضح بيانات بعد العمل التشاركي	37
10.	يمثل بيانات العمل التعاوني	39
11.	بيانات الرفاهية العاطفية	41
12.	بيانات الرفاهية الاقتصادية	43
13.	بيانات الرفاهية الاجتماعية	45
14.	هل الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك هل تبادل المعلومات والخبرات داخل جماعة العمل يساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية	48
15.	هل امتلاك أعضاء فريق العمل لمهارات عديدة يسهل عملهم الجماعي هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في فريق العمل	50
16.	هل التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الأعمال المشتركة هل الرضا عن العمل ينمي شخصيتك	52
17.	هل يتم مشاركة أعضاء فريقك في صياغة وتحديد الاهداف بالمشاركة مع الادارة هل ثبات الدخل يمكنك من تحديد اهدافك	54

55	هل تشارك زملائك في الجماعة في حل المشاكل التي تواجهك هل تحقق لك الإدارة الامن الوظيفي	.18
56	هل تشارك زملائك في جماعة العمل بأرائك واقتراحاتك هل الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار المادي	.19
58	هل الشعور بأنك مقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد هل المستوى التعليمي لديك يضمن لك الأجر المناسب لتلبية حاجاتك	.20
59	هل تحاول أن العمل تجعل دورك مكمل لادوار أعضاء جماعة هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل	.21
61	هل السلوك التعاوني يجعل اعضاء فريقك ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد هل تشعر بالانتماء في مكان العمل	.22
62	هل تعز العدالة داخل المؤسسة ثقافة العمل هل يتم تشجيعكم على مساعدة بعضكم البعض	.23
64	هل تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد لديك افكار جديدة هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل	.24
66	هل يسعى قائد جماعتك دائما الى خلق التوافق بين اعضاء فريقك هل تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك	.25
68	هل مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك هل تظهر امتنانك لزملائك	.26

## ملخص

هدف هذا البحث الى توضيح طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والرفاهية في العمل في مؤسسة سويح لصناعة الاجر باا لمسيلة في ظل وجود عوامل وسطية تتمثل في الجوانب السلوكية لاعضاء الفريق وكذا عوامل مساعدة مثل الرفاهية في العمل ، اي ان الباحث حاول التعرف على العلاقة التي تربط بين العمل الجماعي والرفاهية في العمل ، وقد استخدم الباحث العمل التنسيق ، العمل التشاركي العمل التعاوني كعناصر مرتبطة بالعمل الجماعي ، كما استخدم الرفاهية العاطفية والرفاهية الاقتصادية ، الرفاهية الاجتماعية مرتبطة بعنصر الرفاهية وركز الباحث على على العلاقات الاجتماعية وتماسك اعضاء الجماعة وبناء الثقة والتنسيق بين جهود فريق العمل ، تحقيق هدف مشترك وتعزيز الرضا عن العمل وسط الجماعة والاهتمام بالصحة النفسية والجسدية للعاملين كعوامل تتوسط العمل الجماعي والرفاهية في العمل .

## الكلمات المفتاحية

العمل الجماعي ، الرفاهية في العمل ، مؤسسة سويح للأجر

## **Abstract**

The aim of this research is to clarify the nature of the being at work in -well relationship between teamwork and the Sweih Foundation for the Wage Industry, Msila, in light of the presence of intermediate factors represented in the behavioral aspects of team members, as well as being at work, meaning that -auxiliary factors such as well the researcher tried to identify the relationship between Teamwork and welfare at work, the researcher used Participatory work Collaborative work coordination work -as elements related to teamwork, as it used emotional well being is -being, social well-being and economic well being. Psychological and -related to the element of well physical factors of workers as factors mediating teamwork being at work-and well

### **key words:**

**Teamwork, Well being at work, Sweih Reward Foundation**

# مقدمة

## مقدمة :

يعيش العالم والانسانية لما لها طاقات وقدرات التي تجعلها عنصر فعال في المؤسسات، بحيث تسعى اليوم فترة من التحولات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ، والتي ساهمت بشكل كبير من الهياكل الادارية محاولة بذلك استبدالها بهياكل اخرى اكثر حركية ، للتوصل الى اصلح وانجع الطرق لتسير وتنمية مواردها البشرية ' باعتبارها اهم الحلقات في التنمية الادارية جل المؤسسات الى تطوير سيايات واستراتيجيات و اساليب العمل .

و من بين الاساليب الحديثة المتداولة حاليا العمل الجماعي والذي يعتبر عنصر هام نظرا للاهميته وضرورته الملحة في تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة .

فالعمل الجماعي هو اساس نجاح اي عمل وهو وسيلة لتحقيق الاهداف وانجاز الاعمال ومن اهم الاساليب المتبعة في تنمية المؤسسة ، والذي يتميز بخصائص اهمها الفهم المشترك والاتفاق المتبادل والادراك الكامل للمهام الرئيسية بالمؤسسة وتوفير الاتصالات المفتوحة لتبادل الافكار والحقائق ووجهات النظر وتوفير الثقة ووضع خطط فعال لتحسين الاداء ،

ومنذ نشأت المؤسسة كان لزاما عليها المحافظة على صحة العامل النفسية والجسدية ، وهذا مايمثل في الرفاهية سواء الاقتصادية او العاطف الاجتماعية او العاطفية ' او بم ا يسمى بتعزيز صحة العاملين في كافة المستويات التنظيمية مع وضع نظم جديدة تتميز بالمرونة وتعتمد على عاملين ذوي كفاءات عالية من اجل تحقيق اداء جيد وتحقيق الاهداف المنشودة .

ولذا سعت هذه الدراسة الى دراسة علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل ولمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم البحث الى جانبين ، جانب نظري وجانب ميداني ' الجانب النظري تناولنا فيه بعض تحديد اشكالية البحث واهميته واسباب اختيارنا لموضوع الدراسة ، اما الفصل الثاني فتناولنا فيه التطرق الي المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة العمل الجماعي ، الرفاهية في العمل ، النظريات المفسرة لنوعية العمل الجماعي والرفاهية في العمل ، بينما تم معالجتنا في الفصل الثالث للاجراءات المنهجية للبحث لذي ضم مجالات الدراسة المكاني والزمني ' البشري منهج الدراسة وادوات جمع البيانات ، وفي الاخير التطرق للخصائص السوسيو مهنية لمفردات العينة ، كما تناولنا في الفصل الرابع عرض وتحليل البيانات واهم النتائج والتوصيات.

## الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية
2. أسئلة الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. اهداف الدراسة
5. الدراسات السابقة
6. الفرضيات

## الإشكالية :

## 1. إشكالية الدراسة:

ارتبط الإنسان منذ أول ظهور له على الأرض ارتباطاً وثيقاً بغيره وترسخ هذا الارتباط بوجود العمل، حيث اعتبر هذا الأخير ظاهرة إنسانية لازمة لما يوفر من تلبية لحاجاته وتحقيق لذاته، حيث أصبح من الضروري على الإنسان تلبية حاجاته ومتطلباته والتفاعل مع غيره من أجل استمراره في الحياة كل هذا نتج عنه العمل الجماعي في مختلف النظم والمنشآت الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

العيش بمعزل عن الآخرين ولا يستطيع أن يلبي معظم حاجاته المتنامية والمتعددة إلا بطلب المساعدة من الآخرين بحيث اعتبرت المؤسسات المورد البشري من أهم الثروات التي تلجأ إليه المؤسسات في تحقيق أهدافها وغاياتها على المدى الطويل، وهذا بالتنسيق ما بين جهود هذه الموارد في إطار ما يسمى بالعمل الجماعي.

العمل الجماعي من المواضيع التي نالت العديد من الإهتمام، هذا وقد بدأت فكرته في الأربعينات من القرن الماضي بعد دراسات Howthorn والتي دلت على أن تنظيم العمال في شكل مجموعات يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل، وحسبة دراسة Saari، عن فوائد وأهمية العمل الجماعي فإن استخدام العمل الجماعي مهم لأنه يزيد من معدل الإنتاجية إستناداً إلى مقولة أن " مجموع الكل أكبر من الأجزاء".

كما أوضحت دراسة (Dimoy) أن المزايا الاعظم لإستخدام فرق العمل والعمل الجماعي تتمثل في تعدد الأفكار ووجهات النظر<sup>1</sup>، ويعتبر العمل بكافة أبعاده محورا هاما في المؤسسة فالعمل التنسيقي يخلق الوحدة في العمل ويقوم بالتكامل لجهود اعضاء المجموعة لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة كما أن العمل التعاوني يقتضي تدخل مجموعة من الناس يساهمون بأفكارهم من أجل تحقيق هدف مشترك للمؤسسة وكذا الحال بالنسبة للعمل التشاركي، ولما كانت المؤسسات الحديثة انظمة مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية والداخلية حرصت الكثير من المؤسسات الاخذ بزمام المبادرة في توظيف برامجها

وتحتل الرفاهية في العمل مكانة كبيرة لدى المؤسسات والمنشآت بصفة عامة، وتعتبر الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية في العمل عن جودة الحياة كهدف وغاية، أين يؤكد (Tree) "تري" بأنها النظرة

<sup>1</sup> عليان على رحمة، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء والعاملين، في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم، أطروحة دكتوراه، السودان، 2016، ص 67.

الاجيائية والاقبال على الحياة<sup>1</sup>، لذا وجب بذل الجهد في كافة الخدمات أو المجالات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو النفسية من أجل جعل العامل عنصر فعال ومؤثر في المؤسسة وليس متلقيا فحسب.

ولأجل هذا توالت الدراسات والبحوث التي كانت نقطة التقائها تتمحور حول العمل الجماعي والرفاهية في العمل نظرا للقيمة البالغة التي يكتسبها كل منهما في المؤسسة وما تخلفه من نتائج على مستوى الفرد والمؤسسة على السواء. لذلك من خلال هذه الدراسة سنحاول الكشف عن طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والرفاهية في العمل.

وعليه يمكن أن نتساءل: ما طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والرفاهية في العمل؟

◀ ويمكن تجزئة هذا السؤال الرئيسي الى التساؤلات الفرعية التالية:

◀ ما طبيعة العلاقة بين العمل التنسيقي والرفاهية العاطفية؟

◀ ما طبيعة العلاقة بين العمل التشاركي والرفاهية الاقتصادية؟

◀ ما طبيعة العلاقة بين العمل التعاوني والرفاهية الاجتماعية؟

## 2. أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

يستمد هذا الموضوع اهميته من أهمية المورد البشري ومدى تحسين رفايته داخل العمل، فالمورد البشري لا يحتاج فقط للجانب المادي للتحسين من رفاية فهو يبحث عن الرفاهية العاطفية والاجتماعية من خلال العمل الجماعي، هذا الأخير الذي أصبح النظام السائد في كل المنظمات الحديثة والذي أصبح ضرورة ملحة للأخذ به في المؤسسات الجزائرية، التي تصبو إلى المنافسة.

كما تكتسي هذه الدراسة اهميتها لما عرفه العمل الجماعي من اهمية بالغة من قبل الباحثين والاداريين، ودوره في الرفع من مستوى الأداء والانتاجية بالمنظمات.

من هنا جاءت أهمية هذه الدراسة لإلقاء المزيد من الضوء على طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي ورفاهية العمل في المؤسسة الجزائرية.

<sup>1</sup> سارة سليمان عبد الله السويلم، الرفاهية النفسية لدى عينة من طالبات جامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، ماجستير، معهد الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ص 51.

- ◀ محاولة معرفة أبعاد العمل الجماعي في الرفاهية.
- ◀ التعرف على مكانة العامل داخل العمل، كما تعد هذه الدراسة كذلك إمتدادا لسابقتها من الدراسات.
- ◀ إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه الدراسات الحديثة التي يمكن للطلبة الإستفادة منها.
- ◀ وقد جاءت أهم أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة مبنية على النقاط التالية:
- ◀ أهمية العمل الجماعي كنظام لقي الاهتمام من قبل الإداريين والباحثين.
- ◀ الدور الذي تلعبه الرفاهية في العمل من التحسين من جودة الحياة في العمل.
- ◀ الفضول الشخصي للتعرف على مدى تطبيق العمل الجماعي كأسلوب عمل في المؤسسة الجزائرية.
- ◀ الأهمية العلمية التي يكتسبها هذا الموضوع في حد ذاته باعتباره موضوع من المواضيع التي تتطلب دراسة معمقة وعلمية، ومحاولة توضيح مختلف جوانبه داخل المؤسسة.

### 3. أهداف الدراسة:

الأهداف هي النهايات التي يسعى أي باحث للوصول إليها عند انتهائه من بحثه، أما الهدف الرئيس من هذه الدراسة فهو محاولة الإجابة على مشكلة الدراسة، ويمكن إيجاز أهم أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

- ◀ التعرف إلى أي مدى يستخدم العمل الجماعي كأسلوب عمل داخل المؤسسة محل الدراسة.
- ◀ التعرف على الأساليب التي تنتهجها المؤسسة محل الدراسة في التحسين من رفاهية العمل للعاملين بها.
- ◀ التعرف على طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والرفاهية لدى العمال في المؤسسة محل الدراسة.
- ◀ التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين العمل التنسيقي والرفاهية العاطفية للعاملين.
- ◀ معرفة طبيعة العلاقة بين العمل التشاركي والرفاهية الاقتصادية للعاملين.
- ◀ معرفة طبيعة العلاقة بين العمل التعاوني والرفاهية الاجتماعية للعاملين.

### 4. تحديد مفاهيم الدراسة:

يقوم البحث السوسولوجي على عدة دعائم أهمها المفاهيم حيث تعتبر من أهم الدعائم التي يقوم عليها البحث وهذا ما يجعل في تحديدها وضبطها أمرا مهما خاصة في العلوم الاجتماعية.

### 1.4 مفهوم العمل الجماعي

## 1.1.4. مفهوم العمل:

لغة: المهنة والفعل والجمع أعمال، عمل عملاً وأعماله غير وإستعمله غيره، وإعتل الرجل أي عمل بنفسه، وقيل العمل لغيره والإعتمال لنفسه<sup>1</sup>.

إصطلاحاً: يعرف العمل على أنه كافة الجهود الجسمانية التي يقوم بها الإنسان وتبذلها العمليات الإنتاجية<sup>2</sup>.

## مفهوم العمل الجماعي:

لغة: هو المجهود التعاوني لأفراد مجموعة او فريق لتحقيق هدف مشترك<sup>3</sup>.

إصطلاحاً: فقد ورد في العديد من التعاريف، عرفه قاموس الأعمال على أنه "العملية التي تؤدي فيها العمل بطريقة تعاونية من قبل مجموعة من الأشخاص بهدف الوصول الى انجاز هدفها<sup>4</sup>".

وقد عرفه قاموس التراث الأمريكي على أنه الجهد التعاوني الذي يبذله اعضاء الفريق لتحقيق هدف ما<sup>5</sup>.

وفي تعريف آخر نجد العمل الجماعي هو "عبارة عن تركيب يقوم به اثنين من الموظفين بالاشتراك مع أداء العمل الواحد في مكان واحد ويتم تقسيم المنافع والأجور والمكافأة بينهم بنسب عمل كل واحد منهم<sup>6</sup>".

## التعريف الاجرائى

يقصد بالعمل الجماعي هو التعاون الذي يؤديه مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف واحد محدد ويجمع بينهم ليس فقط بالتعاون في الأداء ولكن يشمل إحساس الأفراد بالاحتياج لبعضهم البعض وتقدير الخبرات العلمية والعملية للمشاركة في تنفيذ الوديه التعريف الاجرائى هو التعاون في تنفيذ العمل .

## 2.4. الرفاهية في العمل

<sup>1</sup> إبن منظور الأنصاري، لسان العرب، ج10، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003.

<sup>2</sup>مدكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتب، مصر، 1975.

<sup>3</sup>، معجم المعاني الجامع.

<sup>4</sup>Mihid ،Tanb (1997) **Tonardsfixibletearworkunited States Amirica**، Journal of Artificiel، p1.

<sup>5</sup>Teawork، [www.businessaictionary.com](http://www.businessaictionary.com)Retrieted 16.11.20Edited.

<sup>6</sup> ماهر أبو المعاطي، مدخل للخدمة الاجتماعية، مركز التوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة.

## 1.2.4. الرفاهية:

لغة: رفة الرفاهية والرفاهة والإرفاه، الخصب ولين العيش رفه عيشه فهو رفيه، ورافية أرفههم ورفههم ورفهتا ترفة رفها ورفها ورفوها، والإرفاه: التمتع والدَّعة وهي في رفاة من العيش أي سعة وأصل الرفاهية: الخصب والسعة في المعاش 1.

## 2.2.4. إصطلاحا

## مفهوم الرفاهية في العمل

عرفها 2019 luu بأنها الجودة الشاملة لخبرة العاملين في عملهم .

و عرفها DUNE ET al بأنها الحالة الايجابية التي يكون الافراد فيها قادرين على العمل بالقرب من مستواهم الامثل ويتم قياسها من خلال الاداء الجسدي والذهني والعاطفي والاجتماعي .

كما عرفها 2018 haddon علي انها حالة من الرضا الذاتي والنفسي تجعل العاملين اكثر سعادة واكثر انتاجية <sup>2</sup>.

وقد عرفها كذلك 2018 HADDON et al بأنها خلق بيئة تعزز من حالة الرضا الذي يسمح للعاملين بالازدهار

ووفقا للاشجر وآخرون 2011، LASHINGER، ان الرفاهية مكان العمل تتمثل بالرضا الوظيفي وتكون اعلى عند وجود العلاقات الايجابية مع المدراء والزملاء، كما ان الرفاهية في مكان العمل هي حصول العاملين على الصحة النفسية والجسدية، اي ان تكون بيئة العمل خالية من الاجهاد وتتنوفر لهم السلامة المهنية <sup>12</sup>.

## مفهوم الرفاه في العمل

<sup>1</sup> إين منظور، لسان العرب، تصحيح: أمين محمد عبد الوهاب، محمد الصادق العبيدي، ط3، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1999، ص 10  
<sup>2</sup> محمد امين مشرور، حسين بوثلجة، اثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، دراسة ميدانية على المرضى العاملين بالمؤسسات العمومية لولاية معسكر جامعة اسطنبولي معسكر . الجزائر .  
<sup>2</sup> دهباني محمد جلال عبدالشكور، مدرس ادارة اعمال، تأثير روحانية مكان العمل علي رفاة العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل، دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ جمهورية مصر العربية، ص 78.

يتم تعريف الرفاه في العمل على انه جميع العوامل المتعلقة بالظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل ، يلتزم كل صاحب عمل قانونيا بضمان وتعزيز رفاهية موظفيه ،حيث يمارس مهنته ويحرص علي تحسين ظروف عمله وضمان سلامته والعناية بصحته ومكافحة مخاطر الحوادث .

يشمل مفهوم الرفاهية في العمل السلامة في العمل وحماية صحة العامل ونظافة المكان والعمل وبيئة العمل والجانب النفسي الإجتماعي الناجم عن العمل و الاجهاد ونظافة اماكن العمل .

فالرفاهية اليوم وسيلة للتغلب على بعض الصعوبات في العمل التي تتميز بالبحث المستمر عن تحسين الانتاجية مع المزيد من المتطلبات اتجاه الموظفين . 1

### التعريف الإجرائي:

يمكن النظر إلى الرفاهية في العمل على أنها الحالة المرغوبة من قبل الأفراد الذين يشكلون منظمة كونهم مسؤولين عند إنشاء مشاريع أو برامج مختلفة تسعى إلى حماية حقوق الموظفين ومصالحهم الإجتماعية.

### 5. الدراسات السابقة

1.5.دراسة فوزية عيد أحمد ونادية أمين محمد علي بعنوان: " دور الرؤساء في دعم العمل الجماعي لتنمية الابتكار للعاملين في القطاع السياحي"،مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، ج ،المجلد الرابع عشر،العددالثاني ، كلية التجارة بسوهاج ،جامعة جنوب الوادي ديسمبر 2000.

هدفت الدراسة إلى القاء الضوء على أهمية العمل الجماعي وتكوين فرق عمل القطاع السياحي، ومعرفة دور الرئيسي في دعم العمل الجماعي، وكذا معرفة أثر العمل الجماعي دور الرئيسي في دعم العمل الجماعي ودور العمل الجماعي في تنمية ودعم القدرات الابتكارية لدى مجموعات العمل.

بنيت الدراسة على عدة افتراضات: وجود علاقة وساطة بين تكوين مجموعات العمل ومجموعة العوامل سلوك الاشراف التي يفترض وجود علاقة بينهما وبين الاداء الابتكاري للعاملين.

- وجود علاقة إرتباطية جوهرية موجبة بين المتغيرين والوسيط (مجموعات العمل) والمتغيرات المستقلة (الابتكار، بناء القدرات، الاتصالات، نشر المعلومات، المكافآت والتقدير وتحديد إدارة الأهداف والمستويات)

- وجود علاقة إرتباطية جوهرية موجبة ولكن ضعيفة بين مجموعات العمل والأداءالابتكاري لهم.

• لا توجد تأثيرات مباشرة معنوية لأربعة من المتغيرات السلوك الإشرافي للرؤساء على الاداء الابتكاري لمجموعات العمل وهي السلوك الابتكاري للرؤساء، بناء القدرات، نشر المعلومات، والمكافآت والجزاءات.

• لا يوجد تأثير مباشر معنوي لكل من السلوك الابتكاري للرؤساء والاتصال ونشر المعلومات على مجموعة العمل بينما يوجد تأثير معنوي سالب لمتغير بناء القدرة على مجموعات العمل.

• اكدت الدراسة على أهمية السلوك الإشرافي للرؤساء لمجموعات العمل من اجل تحقيق الاداء الابتكاري.

• اكدت الدراسة على أهمية ودعم وتشجيع الرؤساء لمجموعات العمل او فرق العمل.

**2.5.دراسة عليان علي رحمة بعنوان: "العمل الجماعي وأثره في تحسين اداء العاملين"،** اجريت في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم دراسة على البنوك التجارية العاملة في ولاية الخرطوم، قسم الدراسات التجارية، اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال، السودان، افريل 2014.

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح أثر استخدام فرق العمل على أداء العاملين في قطاع الخدمات السوداني في ظل الوجود عوامل بسيطة تتمثل في الجوانب السلوكية لأعضاء الفريق، وتتلخص مشكلة البحث في عدة تساؤلات جوهرية منها: إلى اي مدى تستخدم المنظمة السودانية الخدمية أسلوب فرق العمل؟ وما هي المنهجية المتبعة في هذه المنظمات في بناء هذه الفرق؟ هل الجوانب السلوكية للفريق ( المتماسك، حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة) تتوسط العلاقة بين فعالية القيادة وتفاعل الاعضاء ووضوح الأهداف وتكامل الادوار وأداء اعضاء الفريق؟

وقد استخدم الباحث الإستبيان والمقابلة الإستطلاعية في جمع بيانات البحث كما تمت الاستعانة بأسلوب (spss) من خلال أسلوب الارتباط (correlation) وأسلوب اختبار (One sampletTste) وأسلوب الإنحدار (Regression) فيتحليل هذا البحث وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن غالبية هذه المنظمات السودانية تتبنى الأسلوب فرق العمل في الإدارة على الورق والإعلام فقط.
- إن غالبية هذه المنظمات تتبنى أسلوب منهجية علمية واحدة فقط في بناء فرق عملها في حين ان هناك سبعة مناهج علمية لبناء فرق العمل.
- إن تفاعل اعضاء الفريق العمل ووضوح أهدافهم وتكامل ادوارهم يعملوا على خلق العديد من الجوانب السلوكية لهؤلاء الاعضاء مثل التماسك، القدرة على حل الصراعات التنظيمية، وبناء اصدقاء في ما بين.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اري العاملين المبحوثين حول تأثير إستخدام فرق العمل على اداء العاملين تعزا لسنوات الخبرة، النوع، المستوى التعليمي والدرجة الوظيفية.
- تدريب المدنيين والمشرفين على كيفية بناء فرق العمل وكيفية إدارتها والاستفادة منها باقصى ما يمكن، وكذلك تدريب العاملين على أسلوب العمل بروح الفريق.
- يفضل للمنظمات الخدمية منها والصناعية ان تتبنى أسلوب فرق العمل لما يحققة من الفوائد في تحسين جانب الاداء.

### 3.5.دراسة Fakudze (2011) ، Compartment study on the relation between transnational and national teamwork motivation satisfaction

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العمل الجماعي الوطني وغير الوطني وتأثيره على دافعية الرضا والالتزام وحل الصراع القادة، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد تمثل مجتمع الدراسة برجال الأعمال للمديرين وموظفي الحكومة في تايوان ونيوزيلندا واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية، وقد كانت الاستبانة والمقابلة هما اداتي جمع البيانات.

توصلت الدراسة للنتائج التالية: إحتضان التنوع وإحترام قيم وثقافات اعضاء الفريق الوطني وغير الوطني راضون مهنيا عن عملهم بشكل إيجابي وحل صراع قادت الفراق له تأثير على المنظمات العمل إذ تسمح لأعضاء المجموعات بلعب دور هم في الإدارة خاصة التخطيط ووضع الأهداف.

### 6. فروض الدراسة:

نظرا للدور الذي تلعبه وتكتسبه الفرضيات في تحديد معالم البحث وتوجيهه الوجهة الصحيحة فقط قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- ◀ توجد علاقة بين العمل الجماعي والرفاهية في العمل
- ◀ ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:
- ◀ توجد علاقة بين العمل التنسيقي والرفاهية العاطفية.
- ◀ توجد علاقة بين العمل التشاركي والرفاهية الاقتصادية.
- ◀ توجد علاقة بين العمل التعاوني والرفاهية الإجتماعية.

## الفصل الثاني: المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة (العمل الجماعي، الرفاهية في العمل)

### I. العمل الجماعي.

- 1 - استراتيجيات العمل الجماعي.
- 2 - أهمية ومزايا استخدام فرق العمل والعمل الجماعي.
- 3 - إيجابيات وسلبيات العمل الجماعي.
- 4 - نظريات العمل الجماعي.

### II. الرفاهية في العمل.

- 1- محركات الرفاهية في العمل.
- 2- تاريخ المساهمات النظرية (معالم تشكيل مقاييس الرفاهية).
- 3- نظريات الرفاهية في العمل.
- 4- النموذج الديناميكي

## 1. العمل الجماعي

### 1. إستراتيجيات العمل الجماعي:

- كيف ينجح العمل الجماعي؟ أي عمل جماعي مؤسس لابد من أن يقوم على مرجعية عقائدية إيمانية متكاملة لها الأثر الكبير في بنائها وتنميتها واستثمارها استثمارا مناسبا، وهذا أساس العمل الجماعي المؤسس على القواعد العلمية الاستراتيجية الحقيقية، ولكي ينجح العمل الجماعي لابد من مراعاة ما يلي:
- أ. توفير القناعة (نقصد بالقناعة النية لأنها ركن الأعمال) الكافية بهذا الأسلوب من العمل بإدراك ضرورته وخاصة في زمن القوة ومعرفة مزاياه وثمراته وفهم مقومات نجاحه للوصول به إلى المستوى المطلوب.
  - ب. صدور القرار عن المجالس واللجان ذات الصلاحية حرصا على خروجها من أدنى مستوى ممكن لتكون أقرب للواقعية وقابلية التنفيذ، ولا يجوز أن يكون المصدر هو الفرد أو المدير فإنه يستمد صلاحياته هو أيضا من المجالس لا العكس، ويجب أن تملك المجالس واللجان الصلاحية لقرارات المدير ونقضها.<sup>1</sup>
  - ت. أن تكون مجالس الإدارة أو اللجان غير محصورة في بيئة واحدة محكومة بأطر تنشئة وتربية وتفكير محدد، مما يؤثر على طبيعة اتخاذ القرارات فوجود أفراد من بيئات مختلفة ضمن هذه المجالس يثري العمل المؤسسي بتوسيع أنماط التفكير وتعدد طرق التنفيذ.
  - ث. أن تسود لغة الحوار حتى تتلاقح الأفكار للخروج بأفضل قرار وأيضا حتى يخضع الرأي الشخصي لرأي المجموعة.
  - ج. تحديد ثوابت ومنطلقات مشتركة للعاملين في المؤسسة تكون إطارا مرجعيا لهم، توجه خطة العمل وتناسب المرحلة والظروف التي تعيشها المؤسسة.
  - ح. التسامي عن الخلافات الشخصية وتقديم المصلحة العامة الشخصية وهذا يتم بتحسين الاتصال بين أفراد المؤسسة بعضهم مع بعض وبينهم وبين سائر العاملين، وهذا أساس النجاح ففي استفتاء لعدد من القياديين الناجحين اتضح أن الصفة المشتركة بينهم هي القدرة على التعامل مع الآخرين.
  - خ. إتقان التخطيط وتحديد الأهداف لتنفيذها وتوزيع الأدوار وهذا يتطلب مستوى جيد في إعداد القادة والمسؤولين وتدريب العاملين مع الاستفادة من كل الإمكانيات وتوظيف جميع الطاقات بعد التصرف عليها جيدا.<sup>2</sup>
2. أهمية ومزايا استخدام فرق العمل والعمل الجماعي:

<sup>1</sup>- بلخير دهمي، العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي، دراسة ميدانية أجريت بمجموعة من الثانويات بولاية المسيلة، تخصص تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 102.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص 142.

إن استخدام فرق العمل والعمل الجماعي بالمنظمات يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً في أدبيات الإدارة والتي ظهرت جنباً إلى جنب مع مفاهيم الإدارة بالمشاركة والتمكين الإداري، وكل هذه المفاهيم لفتت انتباه منظمات الأعمال إلى الربط بين العاملين والمنظمة وعملاتها، ويتمثل العمل الجماعي أساساً لنجاح ودعم القدرات الابتكارية في المنظمات، حيث تساعد المنافسة بين الأفراد الذين يعملون في فريق واحد على زيادة الجدية والحماس، والتركيز على حسن الأداء وتمسك الجماعة، زيادة الرضا من خلال تبادل المعلومات والآراء وإثرائها بأفكار جديدة مما يؤدي إلى تكامل المعارف والخبرات والقدرات.

يلعب تشكيل فريق العمل واستخدامه في المنظمة دوراً مهماً في توليد الأفكار الخلاقة وتفاعلها، حيث أن اختلاف<sup>1</sup> خبرات الأفراد في الفريق وتخصصاتهم وتعليمهم يعطي فرصة أكبر للابتكار وتنوع الأفكار وأساليب تنفيذه.

ومن أهم العقبات الإدارية الحكومية هو الافتقار إلى روح التعاون والمشاركة والعمل بروح الفريق مما ينعكس سلباً على عملية الابتكار والتجديد، بل ويتولد بدلاً من ذلك الغيرة والحقد والمنافسة غير الشريفة. وحسب ما ذكرت العديد من الدراسات فإنه توجد العديد من الأسباب لاستخدام فرق العمل والعمل الجماعي يمكن توضيحها فيما يلي:

أ. أن استخدام فرق العمل يحقق نتائج أفضل مما يحققه الأفراد حسب Ray et Bronsrein.

ب. إن الفرق تنتج قرارات أكثر جودة مما ينتجها الأفراد بناء على ما توصل إليه الباحثون Sims، Mainz وذلك لأنهم يمتلكون مجموعة من المهارات والخبرات لحل المشكلات حسب Bradly، Menemeck<sup>2</sup>.

ج. الكثير من المنظمات تفضل طرق العمل الجماعي كوسيلة لزيادة الكفاءة في العمل بناء على ما توصل إليه Ancoha.

كما أوضحت دراسة (Dimoyv) أن المزايا الأعظم لاستخدام فرق العمل والعمل الجماعي تتمثل في تعدد الأفكار ووجهات النظر وكذلك مدخلات المعلومات للعمل، فضلاً عن الترابط والتركيز في حل المشكلات مما يولد حلولاً ممتازة للمشكلة أو المشكلات المطروحة للحل من خلال تكامل المعرفة، الخبرة، الابتكار، هذا بالإضافة أن العمل عن طريق فريق العمل يساعد الأفراد في تحمل المسؤولية خاصة الذين يتهربون منها كما

<sup>1</sup>- عليان رحمة، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين، المرجع السابق ص 66.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص 66.

يزيد ن قدراتهم وتقييم أفكارها قبل التطبيق ما يقلل من تكاليف الأخطاء وبالنتيجة فإن أعضاء الفريق يظهرون التزاماً أكثر من أجل الوصول للقرار الجمعي الصائب.

أيضاً أورد (Tomas and smell،B. ateman) أن من أهم المزايا لاستخدام العمل الجماعي وفرق العمل هو الأداء العالي نتيجة لتعدد الأفكار من خلفيات الأفراد المكونين للفريق، هذا بالإضافة إلى تعدد أدوار الأعضاء ورغبتهم في تكامل هذه الأدوار مع بقية الأعضاء الآخرين.

وحسب (Saari) في دراسة عن فوائد وأهمية العمل الجماعي فإن استخدام العمل الجماعي مهم لأنه يزيد من معدل الإنتاجية استناداً على مقولة "أن مجموع الكل أكبر من الأجزاء" حيث أن المنظمات التي تبنت هذا المفهوم حققت المزايا التالية:

- مشاركة عبء العمل بين العاملين: حيث أن استخدام فرق العمل والعمل الجماعي يساعد على توزيع عبء العمل بين أعضاء الفريق مما يجنبهم ضغوط العمل من خلال قيام كل فرد بالمهمة التي تليه بصورة فعالة.
- بناء الارتباطات المتبادلة: فعمل الفريق مع بعضهم طول اليوم بينهم يبني ارتباطات متبادلة فيما بينهم مما جعلهم وحدة أسرية متكاملة.<sup>1</sup>
- زيادة سرعة إنجاز العمل: فمما لا شك فيه أن عمل الأفراد المحترفين مع بعضهم في فريق واحد وبتنسيق تام يسارع في إنجاز العمل في الوقت المحدد.
- دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة بالفريق: حيث أن عمل الأفراد في فريق واحد يمكنهم من تبادل المعارف والخبرات وبالتالي يستطيعون دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة لاصطيادها.
- زيادة مستوى جودة النتائج: فالعمل الجماعي إذا كان منسقاً ومنسجماً يساعد على إنتاج مخرجات بجودة عالية وفي الوقت المناسب.
- خلق المنافسة الشريفة بين العاملين بالفريق: حيث أنه وبالرغم من أن أعضاء الفريق يعملون مع بعضهم البعض إلا أنه يتنافسون في أداء المهام بصورة فيها نوع من الانسجام والتفاهم، لأن الهدف في الأخير واحد.<sup>2</sup>
- خلق الإشباع والرضا الوظيفي: يمثل استخدام فرق العمل والعمل الجماعي المصدر الجيد لخلق الرضا الوظيفي للعاملين وذلك من خلال زيادة الأداء وزيادة المتعة في العمل.

<sup>1</sup>- المرجع السابق، ص 67.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص 68.

- تحسين السمعة الكلية للمنظمة: فاستخدام فرق العمل والعمل الجماعي يساعد على خلق البيئة الحسنة بين العاملين وبالتالي خلق سمعة حسنة للمنظمة ككل.<sup>1</sup>

### 3. إيجابيات وسلبيات العمل الجماعي:

#### أولاً: إيجابيات العمل الجماعي

- قد يتولد عن العمل الجماعي آثار إيجابية قد عكس نتائجها سواء على الفرد -عضو الجماعة أو على العملية الجماعية- وقد نلتمس هذه النتائج مثلاً عبر:
- 1- سرعة إنجاز المهام.
  - 2- تلقح الأفكار بما يؤدي إلى تفاعل العمل.
  - 3- توزيع الأدوار بما يخفف العبء على الجميع.
  - 4- استمرار العمل.
  - 5- تحقيق أكبر قدر ممكن من الإتقان.
  - 6- تقليل نسبة الأخطاء مقارنة بالعمل الفردي.
  - 7- تحديد الأساليب وتنوعها.

#### ثانياً: سلبيات العمل الجماعي

- قد ينتج عن العمل الجماعي بعض الآثار السلبية للجماعات والتي يجب عدم الوقوع فيها للحفاظ على فاعلية المؤسسة ومن بين أهم هذه الآثار نذكر ما يلي:<sup>2</sup>

#### 1- تشجيع البعض على التهرب من المسؤولية:

- قد ينتهز بعض الأفراد فرصة العمل الجماعي لإلقاء العبء على الآخرين والتهرب من تحمل المسؤولية وقد تساهم في ذلك عدم وجود تخصيص واضح لما يجب أن ينجزه كل فرد في إطار العمل الجماعي.

#### 2- تطابق التفكير والسلوك:

- من بين الانتقادات الأساسية التي يوجهها البعض للجماعات أن أعضاء الجماعة الواحدة يصبحوا متطابقين في السلوك والتفكير فيتصرفون ويفكرون بنفس الطريقة.

1- المرجع السابق، ص 68.

2- بوشخي عائشة: العمل الجماعي لماذا وكيف؟، التدريب التعاوني، الملتقى الوطني: تفعيل دور الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الواقع والتحديات، جامعة أبو بكر بلقايدتلمسان، ص 12.

وفي الواقع إذا حصل ذلك فإنه يؤدي إلى قتل المبادرة الفردية مما يضر بالفرد ذاته من ناحية وإنتاجية الجماعة من ناحية أخرى.<sup>1</sup>

#### 4. نظريات العمل الجماعي:

أولاً: نظرية النظام العام التعاوني لشتسر برنارد وفكرة المشاركة

النظام التعاوني لشنستر برنارد:

كانت مساهمة شستر برنارد بمثابة حلقة الوصل بين تحليلات ماكس فيبر ونظريته البيروقراطية وبين النظريات الوظيفية، فهو من رواد النظريات متعددة الجوانب، مساهمته في سبيل التنظيم كانت بإقراره وجود نسق تعاوني كمركب معقد فيزيقياً، بيولوجياً، وشخصياً وسوسولوجياً، له علاقة متميزة من خلال التعاون بين الأفراد، والتنظيم عنده عبارة عن نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصية أو أكثر من أجل تحقيق هدف محدد والتنظيم بهذا المنطلق يمثل وحدة فرعية في نظام أكبر، من ناحية، كما يضم وحدات أصغر منه من ناحية أخرى، وبدورها الأنساق الفرعية هاته تتضمن منسقا تعاونيا داخليا، إذن التنظيم نظام مفتوح.

يقول برنارد بأن التنظيم يتأثر بجملة من القضايا، في مقدمتها البيئة أو المناخ، المادى المحيط، أو كذا المناخ الاجتماعي الذي يعتبره أشد تأثيرا من الأول والذي يصل تأثيره إلى داخل التنظيم عن طريق الأفراد الذين يلتحقون بعضوية التنظيم أو يتعاملون معه، وأن التنظيم يتميز بوجود جماعات بشرية تتعاون من أجل أهداف معينة.<sup>2</sup>

إن لمساهمة برنارد في اهتمامه الكبير بالعنصر البشري وبالذواضع الإنسانية التي تعتبر المحرك الرسمي لأي نشاط له علاقته بالتنظيم، وعلى الإدارة أن تعمل على تشجيع تكزين الجماعات ومحاولة التنسيق بينها وبإيجاد الجو التعاوني المناسب.

وفي هذا الصدد يطرح برنارد 4 تقسيمات مميزة للأنساق التعاونية توجد داخل التنظيمات بالفعل تظهر

في:

1- علاقات البيئة الفيزيقية.

2- بالبيئة الاجتماعية.

3- بالأجزاء.

4- علاقات وثيقة بعدة متغيرات تنظيمية أخرى.

1- المرجع السابق، ص 13.

2- كوردغلي محمد الغزالي، أثر الإدارة بالمشاركة على أداء الأفراد، دراسة تطبيقية حول الإدارة بالمشاركة في شركة ترنس مدين، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير استراتيجي دولي، جامعة عبد الحميد بن باديس 1، مستغانم، 2015/2014، ص 50.

ولقد ذهب برنارد إلى الأهمية القصوى للفرد في نظامه المعروف تحت تسمية النظام التعاوني بمثابة سياسة فعالة يمكن للمؤسسة تبنيها لبلوغ أهداف واضحة المعالم ومخطط لها مسبقا، ففي رأيه الفرد الذي يؤدي أعماله أو مهامه داخل مجموعة تتعاون فيما بينها إنما يدفعه ويحفزه على الأداء العالي وعلى النقيض من ذلك، فالمؤسسة التي تشجع الأعمال الانفرادية لا يمكن لها في أي حال من الأحوال بلوغ أهدافها، فظاهرة..... قد أثبتت نجاعتها خاصة في الأعمال التي تؤدي جماعيا وكذا عاصفة الأفكار<sup>1</sup> Brain Stroming التي كثيرا ما أثبتت هي الأخرى كفاءتها المؤسسة.

إن العمل الجماعي يعود بالمنفعة في آخر المطاف على المؤسسة والفرد، كنقل الكفاءات، المعارف وخاصة الخبرات من فرد إلى جماعة أفراد مما يسمح لهم في الأخير من رفع أدائهم، وبالتالي تحقيق مستويات عالية من الجودة والنوعية.<sup>2</sup>

### ثانيا: نظرية التبادل الاجتماعي

ظهرت هذه النظرية كإحدى الاتجاهات النظرية التي تبلورت في أوائل الستينات من القرن العشرين نتيجة لما نشأ من رأي حول إخفاق البنائية الوظيفية في تطوير نظرية تعكس الواقع الإمبريقي وتفسر السلوك الإنساني في مستوياته المختلفة فجاءت المحاولة الأولى لتفسير السلوك بناء على عوامل نفسية بحتة، أما المحاولات اللاحقة فد حاولت تجاوز اختزال السلوك الاجتماعي والثقافي، بحيث تطرح هذه النظرية أن العلاقات الإنسانية تنشأ من حسابات غير موضوعية للتكلفة والمنفعة من روادها نجد جورج هومنز والذي يرى أن التبادل الاجتماعي يبدأ من تفاعل الأفراد والتقابلي عاكسا الأوجه النفسية والاقتصادية والاجتماعية لتكون قاعدة التبادل فيما بعد بين المتفاعلين قوامها أهداف وغايات اجتماعية.

كما نجد بيتربلاو وذهب إلى أن التبادل الاجتماعي يعد المبدأ الرئيسي الذي تنهض عليه الطبيعة البشرية ويؤدي هذا التبادل إلى استقرار البناء لاجتماعي كما يؤدي إلى حدوث عملية التغيير الاجتماعي.

<sup>1</sup>- المرجع نفسه، ص 51.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص 51.

## II. العمل الجماعي:

### 1. محركات الرفاهية في العمل:

أ. الموارد الشخصية: هي المكونات التي تحدد كيف تسير الحياة العامة للموظفين، الصحة والحيوية والمرونة والسعادة العامة والثقة بالنفس التي يجلبها الأفراد إلى العمل وتجربة العمل وتوازن بين الحياة والعمل. العديد من الموارد الشخصية التي يجلبها الموظفون إلى العمل تساهم بشكل كبير في رفاهيتهم في العمل حيث يتم تشكيلها وتجربتها ضمن المجال الشخصي وليس من خلال المنظمة، حيث يمكن أن يلعب مكان العمل دورا مهما في دعم الأفراد، بحيث يمكن دعم الصحة والحيوية وثقافة مكان العمل على سبيل المثال من خلال توفير الفرص للأفراد للقيام بنشاط بدني.

تلعب المنظمات دورا رئيسيا في مساعدة الموظفين على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة والذي بدوره يضمن أن الأفراد في وضع أفضل لتقوية الموارد الشخصية التي يمتلكونها في العمل.<sup>1</sup>

### ب. النظام التنظيمي:

يتعلق مجال النظام التنظيمي بكيفية تجربة الموظفين مكان عملهم، بما في ذلك طريقة تصميم الوظائف، وكيفية إدارة المنظمة، وجود بيئة العمل، وكيفية تقييم الموظفين للقيمة الاجتماعية لعملهم.

### ت. العمل في العمل:

يتعلق العمل في العمل بما إذا كانت الأشياء التي يقوم بها الموظفون في عملهم اليومي تخلق تفاعلات إيجابية مع محيطهم وتساعدهم على تلبية احتياجاتهم النفسية الأساسية، يتضمن ذلك ما إذا كانوا يشعرون بأنهم يستطيعون التعبير عن أنفسهم، واستخدام قوتهم، ولديهم إحساس بالسيطرة.

### ث. الخبرة في العمل:

تدور تجربة العمل حول ما يشعر به الموظفون في حياتهم العملية اليومية، يستكشف هذا المفهوم ضغوط وإحباطات العمل ومدى شعور الأفراد بالسعادة والمشاركة في وظائفهم، وكذلك إلى مدى يجدونهم جديرين بالاهتمام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -Kevin Thomson: **Well beight work**. A review of the literature· economics as il people and the planet mattered· p 16.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 17، 37.

## 2. تاريخ المساهمات النظرية (عدة معالم لتشكيل مقاييس الرفاهية).

هناك العديد من النقاط الهامة في تطوير مقاييس الرفاهية من عام 1930 إلى 1940 بدون الحديث عن المتعة في العمل، تظهر الأسئلة من الأعمال الأولى لتيار العلاقات خلال الثلاثينات، مصطلحات في منطق المشاعر الذي قدمه roethlyberge و Dickson أهم الأعمال في هذا التيار ارتبط بأداء الموظفين بالفعل بالجوانب التي من شأنها أن تسمى اليوم عاطفية، في الوقت نفسه أكد الباحثين مثل Mumsterberg على الفرغ في العمل (1912) من عام 1940 إلى عام 1960 خلال الأربعينات والستينات من القرن الماضي أصبحت الأخلاق مفهوما شائعا للغاية بين علماء النفس الصناعي، ومع ذلك يؤكد فينمان المعنى الخاص لهذه الفكرة وأشار بدرجة ارتباط الشخص وإحساسه بالانتماء الاجتماعي ودرجة مشاركته في المهمة الجماعية وروج المجموعة (1996) من 1960 إلى 1970 تمثل سنوات ظهور المفهوم تحت مصطلحات الوجود والرضا في الحياة، حاول مؤلفوا ذلك الوقت مثل<sup>1</sup>براد بورن وكانتريل وأوغارتن وويلسون تحديد ملامح الفكرة من خلال التركيز على الجوانب المفاهيمية والجوانب التشغيلية. من 1970 إلى 1980، في هذه الفترة أدى التركيز على مدار السنوات إلى تعميق العلاقات المحدثة واستنتاجها من خلال العديد من الدراسات، فالعوامل الموضوعية لها تأثير ضئيل على الرفاهية، وتعود هذه الاستنتاجات للعديد من المؤلفين إلى الابتعاد عن مفاهيم الرضا والرفاهية وسيكونون مهتمين بمفهوم الإدراك الحسي للرفاهية الذاتية والذي سيصبح موضوع دراستهم آنذاك العامل الذاتي مركزيا في البحث ليحل محل الأهداف التي تعتبر مقيدة للغاية ولها تأثير ضئيل.

خلال الثمانينات والتسعينات ظهر العمل على المشاعر الإيجابية وكان بعض المهتمين بالمتعة في العمل (أبراميس 1987) (فريز 1990) وتحسين ظروف العمل المادية وثقافة التحول وتحسين الاتصالات (Argylr and Martin. 1991)<sup>2</sup> من أجل الشعور بالبهجة في العمل ذهب C ertai إلى حد إعلان أن الحب والحماس شرط لا غنى عنه للنجاح والتميز المنظم.

في 1990 التسعينات تميزت بأسئلة حول نوعية الحياة بحيث يهدف مفهوم جودة الحياة إلى أن يكون أكثر تعدادا في التخصصات، فهو يدمج مختلف مجالات العلوم الاجتماعية ويتوافق مع حالة كاملة من الرفاه الجسدي والنفسي والاجتماعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -I Sabella Achete،jeam-lucDelaplore et all،comment concilier la performance et le bienetre au travail، page 98

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 29.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص 29.

## 3. نظريات الرفاهية:

من أجل سرد النظريات الرئيسية التي تركز على شرح الرفاهية نستخدم لتصنيف الذي اقترحه بوفارد: هذا التصنيف ليس شاملا لكنه مع ذلك يميز النظريات بصيغة تفسيرية كبيرة وأهمية بالغة.

## أولاً: النظرية التصاعدية (الرفاه الموضوعي)

تنص النظريات التصاعدية على أن السعادة تأتي من الرفاهية التي نعيشها في مختلف مجالات الحياة أو من التأثيرات الإيجابية المرتبطة بأحداث الحياة والسعادة العامة تتوافق مع إضافة الميزات الصغيرة لهذا المفهوم.

ويعتبر الفرد صفحة نظيفة تتأثر ببيئته وبالتالي يخزن واقعا يتم اختياره بموضوعية، في هذا السياق الرفاهية ليس سوى مجموع الجوانب الإيجابية والسلبية التي يواجهها الشخص وبالتالي فإن الأحداث الموجودة في البعاد المختلفة لحياة الفرد (الأسرة والمهنة) هي التي تشكل مستوى الرفاهية التي يشعر بها، يتم تصنيف هذه النظرية من أسفل على أعلى، لأن الرفاهية في الحياة تستمد مصدرها من الرضا الفرعي الذي يتم من خلاله تحديدها بالكامل<sup>1</sup>.

## ثانياً: النظريات من أعلى إلى أسفل (الرفاهية الذاتية)

تقرح النظرية التنازلية مفهوماً يتبع منطقاً معكوساً، بحيث يكون لمستوى الرفاهية تأثيراً على جميع مجالات الحياة. ولن يكون الفرد سلبياً في تفسير واقعه، وسيصبح مرشحاً لتفسيرياً لبيئته لذلك تقترض النظريات التنازلية أن الناس لديهم استعداد لتفسير أحداث الحياة بطريقة إيجابية أو سلبية، وبالتالي ستكون هناك خصائص ثابتة للشخصية والتي من شأنها أن تؤثر على تقييم رفايتها بعبارة أخرى لن تكون الرفاهية في العمل هي التي من شأنها أن تسهم في الرفاهية العامة، ولكن الرفاهية العامة هي التي تجعل الفرد سعيداً في وظيفته.

من الممكن التعرف على الأبعاد المختلفة للسعادة الذاتية وهي مجردة بين تيارين نظريين يمثلان أبعاد

متميزة وثالثاً بإتباع نهج تكاملي للمفهومين:

- البعد العاطفي أو بعد المتعة.
- البعد المعرفي أو البعد eudemonic.
- تكامل مفاهيم اللذة و eudemonic.

<sup>1</sup>- I Sabella Achete، jeam-luc Delaplore، et all، 'Op. Cit'، p 31.

- البعد العاطفي يسعى إلى قياس جودة الحياة من وجهة نظر ذاتية ومع ذلك تم تسليط الضوء على فكرة الرفاهية النفسية من قبل دنير<sup>1</sup> في الثمانينات الذي نشر استخدام مصطلح الرفاهية الذاتية. وغالبا ما يستخدم بالتبادل مع مصطلح السعادة لوصف هذا المجال من السعادة.
- البعد المعرفي أو البعد eudemonic نشأت فكرة الرفاهية النفسية في مجال eudemonic في الثمانينات من القرن الماضي وتشير إلى تحقيق الإمكانيات الكاملة للفرد وتقرير المصير.
- وقد تأثرت الرفاهية بشدة بعمل RYFF، وترتبط بشكل عام بمفاهيم قبول الذات والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والاستقلالية.
- تكامل مفاهيم اللذة: هناك نقاش يهدف إلى تحديد المقاربات سواء أكانت المتعة أم السعادة تتوافق أكثر مع الواقع.

بحيث يرى البعض أن الرفاهية بناء متعدد الأبعاد، ويرى دنير ومعاونوه أو زملاؤه أن الرفاهية الذاتية هي الأساس للرفاهية لأن التأثيرات الإيجابية والرضا في الحياة يمكن أن تنبع من مظاهر مثل وجود إيجابي للعلاقات الشخصية ووجود أهداف ذات مغزى للنفس.<sup>2</sup>

نظريات مكملة للنظريات العامة.

أ/ نظرية التكيف: لم يتضمن العديد من النظريات في المخطط المذكور أعلاه، تم طرح نظرية التكيف (Brickmanetal 1978) بحيث يفترض بأن الناس يتأقلمون مع الأحداث، سواء كانت سعيدة أو غير سعيدة أو لديهم تأثير قصير الأجل على السعادة.

ب/ نظرية المعايير: تتضمن من خلال التقييم، مقارنة بين الحالة الحالية ومعياري معين، يمكن أن يكون هذا المعيار مقارنة اجتماعية مع الآخرين، والفرق بين الهدف المحقق يتأثر بمستوى الطموح وطريقة تفسير حدث فيما يتعلق بالسياق ، هذا الأخير تم إنشاؤه بواسطة جميع التجارب.

ج/ نظرية الهدف: قريبة جدا من المفاهيم السابقة وغالبا ما يتم تضمينها فيما بينها، وتقترب من الفرد سعيدا إذا كان قادرا على تلبية احتياجاته وتحقيق أهدافه (يمكن تأسيسها من الاحتياجات أو القيم أو الأعراف الاجتماعية) بحيث أن السعادة تعتمد على التكامل المتناغم للأهداف أو تحقيقها أو التقدم نحو هذا الإنجاز.<sup>3</sup>

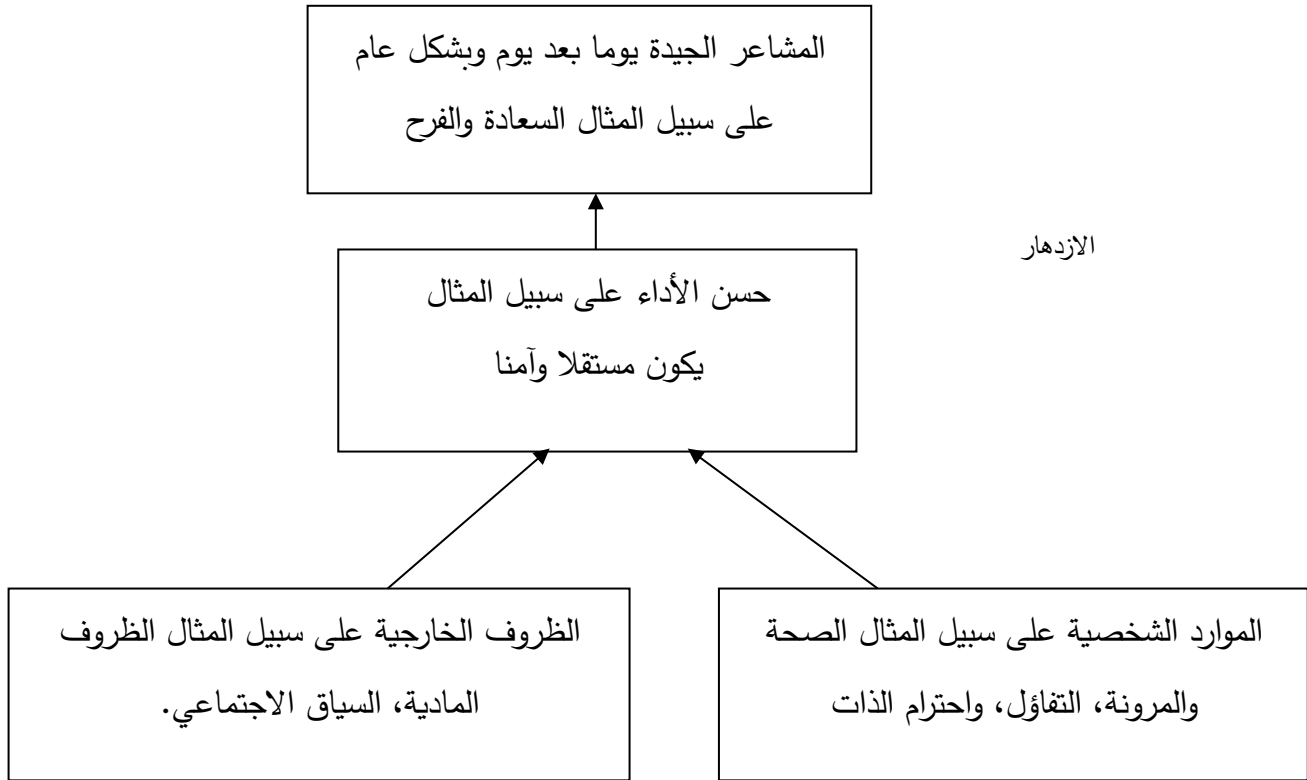
<sup>1</sup>- المرجع نفسه، ص 32.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 32.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 33.

النموذج الديناميكي للرفاهية في العمل

مقتبس من ماركس 12 ومركز الرفاه 13<sup>1</sup>



<sup>1</sup> - Kevin Thomson: **Well beigt work**. Op. Cit. p 12.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

- .I مجالات الدراسة
- .II منهج الدراسة
- .III أدوات جمع البيانات
- .IV عينة الدراسة
- .V الخصائص السوسيو مهنية لمفردات العينة

1. مجالات الدراسة:

**1- المجال المكاني:** ويقصد به المجال الذي يتم فيه نطاق الدراسة التطبيقية، وقد وقع اختيارنا على مؤسسة تسويق لصناعة الأجر لأنها استوفت جميع الشروط المطلوبة، فهي مؤسسة تقع بدائرة سلمان ولاية المسيلة بالقرب من مكان إقامة الباحثة زيادة على ذلك فهي مؤسسة اقتصادية ذات ملكية خاصة وتحتوي عدد من العمال وفيما يلي لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة.

**1.1. نبذة تاريخية عن مؤسسة ميدان الدراسة:**

المؤسسة التي أجريت بها الدراسة الميدانية هي مؤسسة سويح لصناعة الأجر، تأسست المؤسسة سنة 2004 من طرف السيد سويح وكان تاريخ الانطلاق الفعلي لنشاط المؤسسة هو 2010/10/12. بحيث يقدر رأس مالها الاجتماعي عند التأسيس عند 5.000.000.000 دج ويتمثل نشاطها الأساسي في الإنتاج الصناعي لمنتجات الطين غير المقاوم (صنع الأجر والقرميد الصناعي، واستخراج وتحضير الرمل واستخراج المعادن، صناعة الأجر) (Brignegrense 12 trous)، مصدر مادتها الأولى هو الطين المستخرج، أما طاقتها الإنتاجية 120.000 طن سنويا، عدد عمالها حاليا 180 عامل.

تمثل مساحة أرض المجتمع الحالي الإجمالي في 30.000 م<sup>2</sup>، والمساحات المستعملة للإنتاج هي 11.000 م<sup>2</sup>.

**2.1. موقعها الجغرافي:** تقع مؤسسة سويح لصناعة الأجر في حي الجرف بلدية أولاد دراج المسيلة، يحدها شرقا بلدية أولاد دراج وغربا حي الجرف، شمالا الطريق الوطني رقم 40 جنوبا الطريق الوطني رقم 40 سابقا.

**3.1. تشكيلة المنتجات التي تنتجها المؤسسة:**

أ- منتج القرميد الأحمر بريك T12 حيث يبلغ طوله 30 سم وعرضه 15 سم والارتفاع 20 سم.

ب- منتج القرميد الأحمر بريك T8 حيث يبلغ طوله 30 سم وعرضه 10 سم أما الارتفاع 20 سم.

**4.1. أهداف المؤسسة:**

- تحقيق الربح .
- تحقيق الاستقلال الذاتي.
- تحقيق الاكتفاء الذاتي للسوق المحلي والمساهمة في السوق الوطني.
- التوسع وفتح فروع جديدة محليا.
- خلق مناصب شغل جديدة مباشرة وغير مباشرة وتأمين صحي وقاعد للعمال المباشرين.
- التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني.
- إنتاج سلع ذات نوعية جيدة وبأسعار موافقة.

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

- المساهمة في التنمية على المستوى المحلي البلدي والولائي وتحقيق الازدهار.
- تلبية حاجات المستهلك المحلي والوطني.

### 2- المجال الزمني للدراسة:

- المرحلة الأولى: تم إجراء مقابلة مع مدير المصنع سويح لصناعة الأجر وإطلاعه على عنوان الدراسة المتمثل في "علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل"، ومن ثم الموافقة الرسمية بإجراء الدراسة الميدانية داخل المؤسسة بتاريخ 28-04-2022 ومن ثمة الاطلاع على هيكل المؤسسة.
- المرحلة الثانية: تحضير استمارة الاستبيان تحت إشراف الأستاذة المشرفة على الدراسة البحثية وتم ضبطها وبعدها قمنا بتوزيع 90 استمارة على الموظفين بتاريخ 26-05-2022.
- المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تم استرجاع الاستمارات بتاريخ 6-6-2022.
- 3- المجال البشري: بلغ العدد الإجمالي للفئات الفاعلة في هذا التنظيم حسب الإحصائيات 180 عامل سنة 2022.

### الجدول رقم (1) يبين العدد الإجمالي للفئات الفاعلة حسب الإحصائيات

عددهم	عمال الإنتاج	الأقسام
20	قسم التحضير	
45	قسم إعداد المنتج الأولي	
40	قسم الفرن بإخراج المنتج النهائي	
35	قسم التغليف	
40	قسم التخزين	
180	المجموع	

II. منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الركيزة الأساسية لأي دراسة خاصة في العلوم الاجتماعية في الطريق الذي يستعين به الباحث للوصول إلى الهدف من البحث، وتختلف المناهج باختلاف طبيعة الموضوع ومشكلات البحث واختلاف الأهداف التي يرغب لباحث في تحقيقها والوصول إليها.

وبالنسبة إلى الموضوع الذي نحن بصدد دراسته علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل فقد استخدمنا المنهج الوصفي لبلوغ الأهداف المرجوة من البحث.

فالمنهج الوصفي "هو الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من حقائق قديمة وآثارها، والعلاقات التي تتصل بها وتغييره وكشف الجوانب التي يحكمها".<sup>1</sup>

### III. أدوات جمع بيانات الدراسة:

من أجل الإحاطة بالظاهرة ميدانيا لابد من جمع المادة العلمية الميدانية عن الظاهرة، فأى قيمة علمية لأي بحث تقاس بالنتائج المتوصل إليها، هذه النتائج ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج المستخدم والأدوات والتقنيات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

#### أ/ الملاحظة:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات وقد تم استخدامها لجمع المعلومات من قبل الباحث أثناء إجرائه للمقابلات مع أفراد العينة، والغرض من استخدام أسلوب الملاحظة هو إثراء معلومات أفراد العينة بعد تحليل البيانات الواردة في الاستمارة حيث يمكن تسجيل كل ما يلاحظه الباحث من المبحوثين سواء كان كلاما أو أسلوبا.

كما أن الملاحظة بما تتميز به من خصائص تصبح أساسا من مصادر الحصول على البيانات، حيث تخدم الملاحظة الكثير من الأهداف للبحث فقد تلقي الضوء على البيانات الكمية فتضيف إليها بعدا كيفيا ونوعيا يمنحها معنى خاصا.<sup>2</sup>

وقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة دون مشاركة أثناء قيامنا بالدراسة الاستطلاعية، حيث ساعدتنا على معرفة الجو السائد في المؤسسة من خلال ملاحظة العمال أثناء القيام بعملهم ومشاهدة السلوكيات التفاعلية والاجتماعية للعمال وعلاقتهم فيما بينهم.

#### ب/ المقابلة:

<sup>1</sup>- محمد صبري، فؤاد النمر: التفكير النقدي في بحوث الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريط، 2003، ص 236.

<sup>2</sup>- حسن منسي، مناهج البحث، دار الكندي، الأردن، 1999، ص 35.

تعرف المقابلة على أنها تفاعل يتم عن طريق موقف المواجهة يستطيع فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو أداء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية<sup>1</sup>. وقد اعتمدت على المقابلة من أجل الحصول على المعلومات الخاصة بالمجال الدراسي والكشف عن الأساليب المتبعة في العمل داخل المؤسسة جاءت المقابلة بطريقة عفوية مع المبحوثين، فالمقابلة الأولى كانت مع رؤساء الإدارة، حيث تم فيها الموافقة على إجراء البحث والمقابلة الثانية كانت مع عمال المؤسسة.

### ج/ الاستمارة:

إن دقة البحث العلمي تتوقف إلى حد كبير على اختيار أحسن وأكفأ الأدوات وأنسبها في الحصول على البيانات التي تخدم أهداف الدراسة قصد التشخيص الفعلي المعاش ومحاكاة ما يجري به، لذا استوجب علينا الاعتماد على أداة الاستمارة، إذ تعد تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد لاستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي لعينة البحث بهدف إيجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنات رقمية وهي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة<sup>2</sup>.

وهي أيضا كما أشار إليها رشيد زرواتي في كتابه "أنها نموذج من الأسئلة المفتوحة والمغلقة وهذه الأداة اليوم يقوم الباحث فيها بمقابلة المبحوثين وملئ الاستمارة معهم"<sup>3</sup>.

وعلى حسب طبيعة الموضوع تم الاعتماد على استمارة الاستبيان فبعد الانتهاء من صياغة أسئلة

الاستبيان بعرضها على الأستاذ المشرف لعملية ضبطها وقد احتوت استمارة الاستبيان على 3 محاور:

- المحور الأول: احتوى على البيانات السوسيو مهنية لوصف المبحوثين من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في العمل، الأجر الشهر من السؤال 1 إلى السؤال 6.
- المحور الثاني: العمل الجماعي والذي تضمن 16 سؤال من الرقم 7 إلى الرقم 22.
- المحور الثالث: الرفاهية في العمل والذي تضمن 17 سؤال من الرقم 23 إلى الرقم 39.

### د/ الوثائق والسجلات:

<sup>1</sup>- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1980، ص 339.

<sup>2</sup>- انجيسموريس، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة صحراوي بوزيد، ط 2، الجزائر، دار النهضة للنشر والتوزيع، 2004، ص 322.

<sup>3</sup>- رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.

وهي الدليل الرسمي للباحث، فهي مصدر استقاء المعلومات والبيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة، فهي بمثابة سند مكمل للأدوات المستخدمة في البحث بغرض تجميع البيانات استقداً بها نحن بدورنا وذلك في التعريف المكاني بمجال الدراسة (المكاني والبشري) وذلك للإطلاع على المؤسسة وحصر مجتمع البحث مما سهل علينا استخراج العينة المتمثلة لمجتمع البحث ككل.

#### 1. عينة الدراسة:

##### 1- العينة:

هي جزء محدد كما ونوعاً يمثل عدداً من الأفراد يحملون نفس الصفات الموجودة في مجتمع البحث (على شرط أن تتاح الفرص لكل فرد أو وحدة اجتماعية من مجتمع الأصل لأن يقع عليه الاختيار يكون ضمن العينة دون تدخل أو تحفيز أو تعصب الباحث).<sup>1</sup>

##### 2- كيفية اختيار العينة:

تم اختيار العينة البسيطة العشوائية باعتبارها أنها تشمل على جميع أفراد المجتمع الأصلي وهم معروفين ومحددتين، وتمتاز بالتجانس بين أفراد المجتمع، فقد تم إجراء الدراسة على عينة بحث متكونة من 90 موظف دائم من أصل 180، أي 90 مفردة من أصل 180، وتم استخراج جميع المفردات التي تم توزيعها والمقدرة بـ 90 مفردة ذكر والممثلة لمجتمع البحث.

##### ٧: الخصائص السوسيو مهنية لمفردات العينة

#### جدول رقم (1): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	90	100
انثى	00	00
المجموع	90	100

يبين الجدول أعلاه والذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن جميع مفردات العينة كلها ذكور والتي تمثل نسبة 100 بالمائة أما نسبة الإناث فهي تمثل معدومة تماماً بالمؤسسة، وقد يرجع ذلك لطبيعة العمل في حد ذاتها، والذي تتطلب بنية جسدية قوية للممارسة مثل هذا العمل، وهذا ما يؤكد عدم وجود الجنس الأنثوي الذي غالباً لا يتوجه إلى مثل هذه الأعمال، كما لا يمكن نسيان طبيعة المنطقة والتي ينعدم فيها

1- معن خليل، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 1997، ص 63.

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

استقطاب أو توجه المرأة إلى مثل هذه الأعمال، بالإضافة إلى البعد الجغرافي عن الوسط الحضري، والذي يعد عامل طارد للمرأة.

جدول رقم (2): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة %	س	ك.س
من 20 الى أقل من 30	35	38.9	25	875
من 30 الى أقل من 40	35	38.9	35	1225
من 40 الى 50	20	22.2	45	900
المجموع	90	100		3000

المتوسط العمري = 33.33 = 33 سنة

يبين الجدول أعلاه أن الفئة العمرية من 20 الى أقل من 30 ومن 30 الى أقل من 40 هي التي سجلت أكبر نسبة والتي قدرت ب 38,9%، تليها الفئة العمرية من 40 الى أقل من 50 والتي سجلت نسبة 22,2% من مجموع المبحوثين.

من خلال القراءة الاحصائية لجدول متغير السن لمفردات العينة يتضح أن ما يميزها هو أن غالبية مفردات العينة هم من فئة الشباب، وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي والذي جاء يساوي 33 سنة، وهذا يدل على أن معظم مفردات العينة هم في مرحلة عمرية تمتاز بالقوة والعطاء، أي أنها فئة نشطة وهذا عنصر ايجابي ومهم بالنسبة للمؤسسة وهي الفئة القادرة على تقديم اضافات وأداء جيد للمؤسسة.

جدول رقم (3): يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
27.8	25	ابتدائي
22.2	20	متوسط
12.2	11	ثانوي
37.8	34	جامعي
100	90	المجموع

يوضح الجدول المستوى التعليمي لمفردات العينة حيث نجد أن أعلى نسبة هي لفئة التعليم الجامعي والمقدرة بـ 37،8% بالمقارنة مع بقية الفئات الأخرى والمتمثلة في نسبة 27% ، 8 للابتدائي، وجاءت نسبة 22،2% لتمثل ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وفي الأخير جاءت نسبة 12،2% والتي تمثل فئة ذوو المستوى التعليمي الثانوي.

وقد يعود سبب تسجيل أعلى نسبة بالنسبة للعمال ذوي التعليم العالي إلى طبيعة العمل الممارس الذي يتطلب مستوى تعليمي عالي يضم فئة من الإطارات، وهذا أمر طبيعي ومنطقي لأن أي وظيفة تتطلب فئة تتحكم في التكنولوجيا ذات احترافية وقدرة التحكم في المؤسسات وخاصة فئة الإداريين. كما قد يرجع الأمر لسياسة المؤسسة في الاستقطاب، وهو ما تتوجه له معظم المؤسسات لاستقطاب موارد بشرية مؤهلة علمياً.

كما نجد الفئات الأخرى تأتي في المركز الثاني في مراكز تتماشى ومستواهم التعليمي، وبالتالي العمل هو السبيل الوحيد لضمانها لمنصب العمل ودخل يلبي المتطلبات المعيشية.

#### جدول رقم ( 4 ) : يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
26.7	24	اعزب
40	36	متزوج
10	9	مطلق
23.3	21	ارمل
100	90	المجموع

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

من خلال المعطيات الرقمية الموضحة في الجدول أعلاه نجد ان اكبر نسبة المقدرة ب 40% هي فئة المتزوجين بتكرار قدره 36 من أصل 90، تليها نسبة العزاب بنسبة 26.7% في حين نجد أن نسبة المطلقين تمثل 10% فقط.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن النسبة الأعلى هي نسبة المتزوجين وهذا يعتبر حافز لاستقرار العامل، أي أنهم يعيشون في حالة استقرار عائلي.

### جدول رقم ( 5): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
اقل من 5	32	35.6
من 5 الى 10	35	38.9
من 10 الى 15	23	25.6
المجموع	90	100

من خلال الجدول يتضح جليا أن هناك تقارب في الفئتين الأولى والثانية وذلك ما تؤكد النسب المؤية على التوالي 35.6% و 38.9% ممن لديهم اقدمية تتراوح بين من 5 الى 10 و اقل من 5 سنوات في حين نجد نسبة 25.6% تمثل الفئة التي لديها من 10 الى 15 سنة اقدمية في العمل وخبرة في مجال عملهم. من خلال القراءة الاحصائية تبين أن أغلبية مفردات العينة لديهم اقدمية تتراوح بين 5 سنوات و 10 سنوات، وهذا يرجع على الغالب إلى كون المؤسسة لم تتأسس إلا سنة 2004 وهي حديثة نوعا ما، كما قد يرجع السبب إلى سياسة التوظيف الدائمة بالمؤسسة.

### جدول رقم (6): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأجر

النسبة %	التكرار	الأجر
31.1	28	من 11000 إلى 20000
20	18	من 21000 إلى 30000
11.1	10	من 31000 إلى 40000
37.8	34	أكثر من 41000
100	90	المجموع

ان الاستقراء البسيط للجدول يوضح افراد العينة حسب الراتب الشهري الذي يعتبر من أهم الحوافز في العمل، بحيث تمثل أكبر نسبة والتي قدرت ب 37.8% من الموظفين الذين يتقاضون اكثر من 41000 دج، ونسبة 31.1% تمثل الموظفين الذين يتقاضون ما بين 11000 الى 20000 دج، تليها نسبة 20% من الموظفين الذين يتقاضون ما بين 21000 إلى 30000 دج، ونجد اصغر نسبة تمثل 11،1% من الموظفين الذين يتقاضون ما بين 31000 الى 40000 دج.

ما يمكن قوله من خلال هذه البيانات أن ما يتحصل عليه المبحوثين من أجر مقابل أعمالهم لا يمكن ان يلبي كل احتياجاتهم اليومية وخاصة الفئة الأولى والتي مثلت نسبة 31.1 % وهي نسبة لا بأس بها بالمقارنة مع باقي النسب، وهذا الأمر قد يؤثر بالسلب على الرفاهية الاقتصادية للعامل بالمؤسسة.

أولاً: العمل التنسيقي

جدول رقم (7): يوضح بيانات بعد العمل التنسيقي

الاسئلة	نعم		لا	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
تبادل المعلومات والخبرات داخل جماعة العمل يساعد على تحسين الجماعية	45	50	45	50
تكامل الادوار داخل الجماعة العمل تجعلك تتقن المهام المطلوبة منك	54	50	36	40
امتلاك أعضاء فريق العمل لمهارات عديدة يسهل عملهم لجماعي	38	42.2	52	57.8
التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الأعمال المشتركة	46	51.1	44	48.9
دعم الادارة لجماعتك يزيد من ثقمتكم	30	66.7	60	33.3
يتواصل اعضاء فريقك من اجل تحقيق وحدة الهدف	49	54.4	41	45.6

من خلال المعطيات التي جاءت في الجدول نجد:

- جاءت نسبة 50% من اجابات المبحوثين تبين أن تبادل المعومات والخبرات داخل جماعات العمل يساعد علي تحسين نوعية القرارات الجماعية، بالمقابل نجد نسبة 50% من اجابات المبحوثين تبين بان تبادل المعلومات والخبرات داخل الجماعة لا تساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية، وهذا يمكن ان يؤثر على اهداف المؤسسة واستقرارها.

- جاءت نسبة 50% من اجابات المبحوثين تؤكد على ان تكامل الادوار داخل الجماعة تجعل العامل يتقن المهام المطلوبة وهذا ما يمكن ان يحقق للمؤسسة اهدافها وغاياتها المرجوة في المقابل نجد نسبة 40% من اجابات المبحوثين تبين ان تكامل الادوار داخل الجماعة لا يساعد العامل على اتقان مهامه المطلوبة وهذا مايمكن ان يؤثر بالسلب على اهداف المؤسسة عامة التي تهدف الى التنمية الاجتماعية وعلي العامل بصفة خاصة .

- جاءت نسبة 57.8% من اجابات الافراد المبحوثين بان الامتلاك فريق العمل للمهارات لا يسهل عملهم كفريق وهذا يعود الى أن بعض العمال يفضلون تطبيق مهاراتهم وخبراتهم فقط على ان تطبق مهارات كل

فريق وهذا سبب في عدم تفاهم فريق العمل، وهذا ما قد يعود على المؤسسة بالسلب في عدم تحقيق اهدافها وما قد يؤدي كذلك الى تدمير واستياء البعض وتركهم لأداء مهامهم.

- في حين نجد نسبة 42.2% من اجابات المبحوثين الى ان امتلاك اعضاء الفريق لمهارات عديدة يسهل العمل الجماعي داخل جماعة العمل مما يسهل على المؤسسة انجاز عملها فتطوير مهارات الفريق ومعرفة كيفية استغلالها يحقق للمؤسسة اهدافها من حيث انتاجيتها ويحقق للعامل الاستقرار المهني.

\_ نجد أن نسبة 51.5% من افراد العينة تقر بأن التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الاعمال المشتركة و هذا مطلب اساسي، فتتنسيق جهود العمل يؤدي الى عملية سير وتوضيح الاعمال المشتركة وفي نهاية المطاف بلوغ الهدف المنشود.

- في حين نجد نسبة 48.9% اجابة بان تنسيق الجهود لا يساهم في انجاز الأعمال، و أن أغلبية العمال بنسبة 66.7% ترى بأن دعم الادارة لها تزيد من ثقتهم بأنفسهم وبإدارتهم وهذا ما يفسر أن المؤسسة تطمح الى تلبية رغبات عمالها وتحقق اهدافهم وتسهر على رعاية عمالها وهذا ما يعزز ثقة العمال بالمؤسسة ويزيد من ارتفاع انتاجيتها.

- بالمقابل نجد نسبة 33.3% ترى بأن دعم الادارة لا تزيد من ثقتهم وهذا قد يفسر بوجود ضغوط في العمل او خارج وسط العمل.

- نجد من خلال الجدول أن نسبة 4، 54% من الاجابات ترى بان التواصل بين فريق العمل يحقق وحدة الهدف فهذا يجعل العمال في تقارب اجتماعي ووحدة متلازمين، مما يسهل على المؤسسة بلوغ اهدافها.

- في حين نجد نسبة 45.6% تقر بان التواصل لا يحقق وحدة الهدف فكل عامل يري اهدافه بمنظور خاص.

ثانيا: العمل التشاركي

جدول رقم ( 8 ): يوضح بيانات بعد العمل التشاركي

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

لا		نعم		الاسئلة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
43.3	39	56.7	51	تشعر بأنك جزء مهم في جماعة العمل
51.1	46	48.9	44	يتم مشاركة اعضاء فريقك في صياغة وتحديد الاهداف بالمشاركة مع الادارة
51.1	46	48.9	44	تشارك زملائك في الجماعة في حل لمشاكل التي تواجهك
37.8	34	62.2	56	تشارك زملائك في جماعة العمل برائك واقتراحاتك
50	45	50	45	الشعور بانك مقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد

يتضح لنا من خلال البيانات ان نسبة 56.7% يشعرون بانهم جزء هام في جماعة العمل وهذا ما يفسر بان قائد الجماعة يعطي الدعم الا لمجماعته وان اعضاء الجماعة تساير بعضها البعض، وتهتم باهدافها المشتركة، في حين نجد نسبة 43.3% تؤكد بانها لا تشعر بانها جزء مهم في الجماعة وهذا قد يفسر بسبب اختلاف الاهداف كل عضو في الجماعة وجدة التوتر والغضب بين الاعضاء وعدم مراعاة الجانب النفسي لكل عضو .

نجد 9 نسبة 48.9% من العينة المبحوثة ترى ان الاعضاء تشارك مع الادارة في صياغة الاهداف وهذا قد يفسر بتوفر الظروف الملائمة داخل مكان العمل والتي تؤدي الى رضا الاعضاء ادارتهم .

بالمقابل نجد 51.1% تؤكد علي ان الادارة لا تقوم بمشاركة الاهداف مع اعضائها وقد يرجع السبب في ذلك الى عدم توافق اهداف الادارة واهداف الاعضاء .

نجد نسبة نفس النسبة بالنسبة لمشاركة زملاء في الجماعة في حل المشاكل التي تواجههم .

نجد نسبة 62.2% تقر بانها تشارك بارائها واقتراحاتها وقد يفسر هذا بسهولة تقبل اعضاء الجماعة لبعضها البعض وهذا ما يحقق الاستقرار الوظيفي للعامل .

في حين نجد نسبة 37.8% تؤكد على انها لا تشارك بارائها واقتراحاتها .

اما نسبة 50% من افراد العينة اجابت بان الشعور بالقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيع لبذل اكبر جهد لاداء جيد وقد يفسر هذا الى خوف العمال من ترك مناصب عملهم ورمق عيشتهم واقدمية العمال وتعودهم

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

علي طريقة التعامل ،في المقابل نجد 50% من افراد المبحوثين تقر بان الشعور بالقبول وسط الجماعة لا يزيد من بذل الجهد من اجل اداء جيد وقد يرجع هذا الى صعوبة التعامل وعدم تحقيق حقوقهم وعدم التفاهم وتوحد النوايا والقدرات .

### ثالثا- جدول رقم ( 9 ) يمثل بيانات العمل التعاوني

الاسئلة	نعم		لا	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
تحاول أن تجعل دورك مكملا لادوارأعضاء جماعة العمل	41	45.6	49	54.4
السلوك التعاوني جعل اعضاء فريقك ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد	41	45.6	49	54.4
يتم تشجيعكم على مساعدة بعضكما البعض	44	48.9	46	51.1
تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افرادالجماعة تولد لديك أفكار جديدة	52	57.8	38	42.2
يسعى قائد جماعتك دائماالى خلق التوافق بين أعضاء فريقك	53	58.9	37	41.1

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة 45.6% تبين انها تحاول جعل ادوارها مكملة لادوار الاخرين في جماعة العمل قد يفسر هذا الي الحالة النفسية المزاجية لكل عضو ونسبة الرضا والسعادة عندهم عند التعاون مع الاخرين وكذا الانسجام وطبيعة تكوين شخصية كل عضو درجة الجاذبية والتماسك.

بلمقابل تؤكد نسبة 54.4% الى انها لا تحاول جعل دورها مكملا للاخرين وقد يرجع الي طبيعة العامل في حد ذاته فقد نجد البعض يحب التميز في العمل دون مشاركة الاخرين وارتباك البعض عند مشاركة الاخرين .

نجد ان هناك نسبة 54.4% تشيد بان السلوك التعاوني لا يجعل اعضاء الفريق ملتزمون بمهامهم قد يرجع هذا الى عدم رضا العامل عن العمل و عدم التوافق والانسجام بين اعضاء الفريق لاتفه الاسباب

ونجد نسبة 45.6% تؤكد على ان السلوك التعاوني يجعل افراد الجماعة ملتزمون باداء اعمالهم ويمكن تبرير ذلك من خلال التفاعل الاجتماعي وتنمية العلاقات الانسانية بين فريق العمل الذي يؤدي بدوره الى رفع الروح المعنوية لدي اعضاء الفريق مما ينعكس بصورة ايجابية على ادائهم الفعال .

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

من خلال الجدول نرى ان نسبة 51.1% ترى بانها لا يتم تشجيعها على مساعدة بعضهم البعض وقد يرجع ذلك الى التسبب وعدم المبالاة سواء بين اعضاء الفريق او بين الاعضاء وقائد الفريق في المقابل حددت نسبة 48.9% تمثلت اجابتهم بان القائد يشجع السلوك التعاوني بين الاعضاء وهذا ما يخلق نسيج من العلاقات والتفاعلات الايجابية بين اعضاء الفريق القائمة على مجموعة من القيم والمفاهيم والتصورات الاجتماعية التي تحدد مسار عمل اعضاء الفريق وما قد يزيد في بذل مجهود اكبر لانتقان العمل باحسن صورة .

من خلال نسب 57.8% ترى ان عملية الاتصال وتبادل المعلومات تولد افكار جديدة ويمكن تفسير ذلك بان الاتصال هو عصبون المؤسسة وهو اساس العلاقات التي يمكنها من التطور وخلق افكار جديدة تساهم في نمو وتطور الجماعة بصفة خاصة والمؤسسة بصفة عامة .

ونسبة 42.2% من النسبة المبحوثة ترى ان التواصل لا يولد افكار جديدة فاختلف اسلوب التواصل قد يؤدي في بعض الاحيان الى سوء التفاهم اي عدم تفهم الفرد لاساليب غيره وهذا ما قد يخلق صعوبات صعبة الحل وبالتالي عدم تولد افكار جديدة .

ان نسبة 58.9% تؤكد ان قائد الجماعة لا يسعى الى خلق التوافق بين الاعضاء وهذا قد يرجع الى صعوبة التفاهم مع قائد الفريق واعضائه او عدم فسح المجال لاعضاء الفريق لابداء الراى .

بالمقابل نجد 41.1% تؤكد على ان قائد الجماعة يخلق جو من التفاهم بين اعضائه وهذا قد يرجع الى ان هذه النسبة من النسب امن لهم الاقدمية في العمل اي انهم اعتادوا على قائدهم

### جدول رقم 10: بيانات الرفاهية العاطفية

الاسئلة	نعم	لا
---------	-----	----

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
43.3	39	56.7	51	الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك
48.9	46	51.1	44	الاشباع العاطفي يحقق لك استقلاليته
48.9	46	51.1	44	تهتم بمشاعرومصلحة زملائك في فريق العمل
37.8	34	62.2	56	الرضاعن العمل ينمي شخصيتك
50	45	50	45	تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة

من خلال الجدول نجد ان نسبة 56.7% تري بان الشعور بالاطمئنان مكان يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة وقد يرجع هذا الى شعور الافراد بالطاقة الايجابية والراحة مكان العمل وتوفر كل الظروف الملائمة مكان العمل أي ان بيئة العمل بيئة محفزة ومثيرة وممتعة تجعل الفرد مقبول وسط الجماعة ' بالمقابل نجد نسبة 43.3% تؤكد على ان الشعور بالاطمئنان مكان العمل لا يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة ويرجع ذلك النقص التفاعل والاستجابات بين جماعات العمل .

نجد نسبة 51.1% تري بان الاشباع العاطفي لا يحقق الاستقلالية قد يرجع ذلك الى الصعوبات والامور السلبية الاخطار التي تواجههم اثناء العمل، بالمقابل نجد نسبة 48.9% تري بان الاشباع العاطفي يحقق الاستقلالية ويرجع ذلك الى الاطار الخارجي للعائلة والاسرة مثلا الذي يتسم بالعلاقات الطيبة والاحترام المتبادل فهذا يعزز من سعادة وصحة العامل واشباعه العاطفي كما ان الوسط المهني المتمس بالتعاون والاتصال الجيد بين العمال يحقق الاشباع العاطفي للفرد العامل .

يتبين من خلال البيانات في الجدول ان نسبة 51.1% من الافراد المبحوثين اكدوا على انهم يهتمون بمشاعر زملائهم في فريق العمل بالمقابل نجد 48.9% تسير الي اغنها لاتهم بمشاعر الاخرين وقد يبرر ذلك الى الفرص المتاحة لكل عامل مثل الترقية مثلا و الدافعية العالية للبقاء في العمل وسط الجماعة كل هذا يجعل الفرد العامل يهتم بمصلحته الشخصية فقط زد على ذلك عدم الانسجام او التوافق بين قيم العاملين الشخصية وغياب الاهداف و الدعم العاطفي والرؤية المشتركة .

نجد 62.2% من النسبة المبحوثة تؤكد ان الرضا عن العمل ينمي الشخصية ويرجع سبب في ذلك الى ان الشعور بالرضا يعزز من نية البقاء وسط الجماعة ضف الى ذلك هناك اشيء اخرى يمكن ان تؤدي الى رضا العامل مثل الاجر الذي يلبي احتياجاته المادية ويعزز الروح المعنوية للعامل وكذا ارتفاع الاحساس

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

بالعمل اي انهم ما يقومون به هو عمل هادف ذو معنى . كل هذا يؤدي بالعامل الى الشعور بالرضا مما ينمي شخصيته .

بالمقابل نجد نسبة 37.8% من المبحوثين يرون ان الرضا عن العمل لا ينمي الشخصية لدى اعضاء الفريق من خلال المعطيات نحد نسبة 50% من النسبة المبحوثة تؤكد على ان المؤسسة تضمن كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة وقد يرجع ذلك الى ان النسبة المبحوثة لديها خبرة واقدمية في العمل اي ان هذه النسبة اعتادت على العمل في هذه المؤسسة وعلى نظامها وهم فئة راضية عن عملهم وعن الاجر الذي يتقاضونه والمرضي وشروط العمل الجدة والدعم الاجتماعي ، في حين نجد نسبة 50% من النسبة المبحوثة تري بان المؤسسة لا تضمن الظروف للتمتع بالصحة الجيدة وقد يرجع هذا الي ان هذه الفئة هي من الفئة الجديدة في المؤسسة اي تم توظيفها مؤخرا او انها الفئة الغير راضية عن الاجر الذي تتقاضاه .

### جدول رقم (11):بيانات الرفاهية الاقتصادية

الاسئلة	نعم		لا	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
ارتفاع مستوى الدخل يحقق لكاستقلاليتك في مكان العمل	41	45.6	49	54.4
ثبات الدخل يمكنك من تحديداهدافك	41	45.6	49	54.4
تحقق لك الإدارة الامن الوظيفي	44	48.9	46	51.1
الأجرالذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرارالمادي	52	57.2	38	42.8
المستوي التعليمي لديك يضمن لك الأجرالمناسب لتلبية حاجاتك	53	58.9	37	41.1
الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك أعباء العمل	51	56.7	39	43.3

من خلال الجدول اعلاه نجد ان نسبة 54.4% تري بان ارتفاع مستوى الدخل لا يحقق الاستقلالية في مكان العمل وقد يعود هذا الى ان هناك عوامل اخرى تتعلق بنفسية وصحة العامل كالقلق و الاكتاب الناجم عن العمل والشروط المناسبة للقيام بمهام والنشاطات المطلوبة كل هذا يتدخل في تشكيل استقلالية العامل فتوفر الظروف المادية فقط لا يحقق استقلالية، نجد نسبة 45.6% من المبحوثين تري ان ارتفاع مستوى الدخل يحقق استقلاليته وهذا قد يفسر بان هذه الفئة اغلبها من الفئة المتزوجين اوهي في امس الحاجة الى الدخل لتلبية الالتزامات الاسرية وتلبية متطلبات الحياة .

من خلال الاحصائيات نجد نسبة 54.4% من المبحوثين تري ان ثبات الدخل لا يمكن من تحديد الأهداف فلعنصر المادي غير كافي وحده دون المراعات للعنصر المعنوي . بالمقابل نسبة 45.6% تري بان ثبات الدخل يمكن من تحديد الاهداف وقد يفسر هذا على ان هذه متشعبة معنويا اي انها لا تعانى من مشكلات معنوية .

جاءت نسبة 48.9% ترى ان الادارة تحقق الامن الوظيفي ذلك ان المؤسسة تحرص على تبني استراتيجيات للوقاية ووضع برامج تدريبية على الصحة والسلامة المهنية من خلال وضع ملصقات ولوائح اشهارية تظهر مدي حرص المؤسسة على اتباع الوقاية الهنية ، بمقابل نسبة 51.1% والتي تؤكد على ان الادارة لا تحقق الامن الوظيفي ان المؤسسة لا تحاول ادخال طرق جديدة من اجل وقاية عمالها وكذا الاوعى من طرف المسؤولين نظرا للاثار التي تظهر على العمال وتعطيل للتنمية المؤسسة وعدم السير الحسن للمؤسسة .

نجد نسبة الاعلى قدرت ب 57.2% تؤكد على ان الاجر الذي يتقاضاه يحقق الاستقرار المادي ذلك ان الاجر يلبي احتياجاتهم المادية والمعيشية اي ان هناك علاقة بين الاجر والاستقرار المادي ، فيحين نجد 42.8% تؤكد على ان الاجر لا يحقق الاستقرار المادي .

من خلال ملاحظتنا نجد ان نسبة 58.9% من الموظفين تري بان المستوى التعليمي يضمن الاجر المناسب لتلبية الاحتياجات لان المسنوي التعليمي يحدد العمل الذي يتماشى ومتطلبات المؤسسة باعتبار ان الرجل المناسب في المكان المناسب فتحديد المستوى التعليمي يحدد الاجر وهذا ما يحقق الاستقرار الوظيفي واهداف المؤسسة فيما 41.1% ان المستوى التعليمي لا يضمن الاجر المناسب وبالتالي لايلبي حاجياته ولا يحقق الاستقرار .

جاءت نسبة 56.7% من اجابات المبحوثين ان الرفاهية الاقتصادية تخفف اعباء العمل بحيث رفاهية العامل اقتصاديا تخفف عليه الضغوطات المادية سواء في المحيط الداخلي او في المحيط الخارجي مما يجعل العامل في نفسية جيدة وقابلة لابداع في العمل بروح معنوية عالية ' بالمقابل نجد نسبة 43.3% من المبحوثين تشيد بان الرفاهية الاقتصادية لا تخفف اعباء العمل نظرا لوجود عامل اخري تساهم في تخفيف اعباء العمل .

**جدول رقم(12): بيانات الرفاهية الاجتماعية**

## الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة

لا		نعم		الاسئلة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
51.1	46	48.9	44	تشعر بالانتماء في مكان العمل
51.1	46	48.9	44	تعزز المؤسسة ثقافة العدالة داخل العمل
37.8	34	62.2	56	تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل
50	45	50	45	تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك
45.6	49	45.4	41	تظهر امتنانك لزملائك
54.4	49	45.6	41	لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك

من خلال استقراء الجدول الاحصائي للمبحوثين نجد نسبة 51.1% لا تشعر بالانتماء في مكان العمل ذلك ان اغلبية العمال لا يشعرون بالرضا الوظيفي وكذا تدهور العلاقات الايجابية بين العمال والمدراء وكذا الاجهاد في بيئة العمل وعدم حصول العاملين على الصحة النفسية والجسدية، بينما نجد نسبة 48.9% من المبحوثين يشعرون بالانتماء لمكان العمل وقد يفسر هذا علي ان هذه الفئة لها اقدمية في العمل وتمتلك مركز هام يجعلها تنتمي الى مكان العمل .

ان جل المبحوثين يقرون ان المؤسسة لا تعزز ثقافة العدالة في العمل بنسبة 51.1% من المبحوثين ويرجع ذلك الى تفتي ظاهرة المحسوبية في العمل وان جل العمال اجبرو على هذا العمل دون مراعات لميولاتهم وتخصصاتهم والضغوطات التي يواجهونها من القوانين التعسفية التي تطبقها المؤسسة . تليها نسبة 48.9% من المبحوثين الذين اكدو على ان المؤسسة تعزز ثقافة العدالة .

نلاحظ ان اعلي نسبة والمقدرة ب 62.2% تشيد بانها تقوم بتطوير علاقاتها في مكان العمل وذلك بالنظر الى مقولة الانسان بطبعه اجتماعي ، بحيث ان هذه الروابط الاجتماعية تجعل العامل ينظر الى الوقت افضل من قبل ويقحمه في نشاط انتاعي منتظم وتوفر فرصة للانخراط في جهود الجماعة .

في حين نجد ان نسبة 37.8% من المبحوثين تؤكد ان ها لا تقوم بتطوير علاقاتها .

نجد ان النسب متساوية فهنال نسبة 50% تؤكد على انها تحظى بالقبول الاجتماعي في حين يقابلها 50 من المبحوثيين التي تري انها لا تحظى بالقبول الذاتي وهذا راجع الى نظرة كل عامل لعمله بمنظوره الخاص.

وجد نسبة 54.4% من المبحوثين ترى انها تظهر امتنان الى زملائها في العمل وقد يفسر ذلك ظروف العمل الملائمة التي يسودها ال الاحترام المتبادل والتعاون والعلاقات الجيدة بين الزملاء وخصائص الوظيفة المناسبة في حين نجد نسبة 45.6% من المبحوثين ترى انها لا تظهر الامتنان لزملاء في العمل وقد يرجع الى العلاقات القائمة بين العاملين .

وجد ان نسبة 54.6% تؤكد على انها ليس لديها القدرة علي تحمل سلبيات زملائها ذلك قد يرجع الى الضغوطات التي يشعرون بها زد على ذلك انهم لا يستمتعون باوقاتهم في العمل وانهم يشعروا بفقدان الكثير من وقت نومهم و انهم يقومون باتخاذ قرارات غير صحيحة . بالمقابل نجد نسبة 45.6 تقر بانها تتحمل سلبيات زملائها.

## الفصل الرابع: مناقشة نتائج الدراسة

- ا. جداول احصائية لنتائج الدراسة.
- اا. مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج والمقاربات النظرية للدراسة.

## 1. جداول احصائية لنتائج الدراسة:

جدول رقم (13) يوضح:

- هل الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك
- هل تبادل المعلومات والخبرات داخل جماعة العمل يساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية

المجموع	هل الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك			
	لا	نعم		
45	17	28	نعم	هل تبادل المعلومات والخبرات داخل جماعة العمل يساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية
100,0%	37,8%	62,2%		
45	22	23	لا	
100,0%	48,9%	51,1%		
90	39	51	المجموع	
100,0%	43,3%	56,7%		

المصدر: (حسب مخرجات spss)

من خلال الجدول اعلاه الذي يوضح العلاقة بين الشعور بالاطمئنان مكان العمل و تحقيق القبول الذاتي وتحسين نوعية القرارات الجماعية نجد نسبة 31.1% من اجابات المبحوثين تؤكد على ان تبادل المعلومات والخبرات داخل الجماعة يساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية والشعور بالاطمئنان يحقق القبول الذاتي في حين نجد نسبة 9.18% من المبحوثين تري ان تبادل الخبرات يساعد على تحسين القرارات ولايحقق القبول الذاتي

اما الفئة الثانية جاءت نسبه 6.25% من اجابات المبحوثين ان تبادل الخبرات لايساعد على تحسين القرارات وتحقيق القبول الذاتي، في حين نجد 24.4% ان الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق القبول الذاتي و ان تبادل الخبرات لايساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية .

استنادا الى الاحصائيات المتحصل عليها يمكن القول ان الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق القبول الذاتي وان تبادل الخبرات يساعد على تحسين نوعية القرارات ، وقد يرجع هذا الى طبيعة البيئة في حد ذاتها فاذا توفرت هذه البيئة على جو دافئ وامن فان هذا يؤدي الى نمو شخصية العامل ويدفعه الي تحقيق مايريد اي اهدافه واهداف جماعته وقبوله الذاتي وسط الجماعة .

كما ان الشعور بالاطمئنان يتشكل بفعل عوامل التنشئة الاجتماعية وكذا الخبرات واساليب المعاملة والتفاعل .بين افراد الجماعة، فالاحترام المتبادل بين الجماعة العمل يرقبب انسانية العامل ويحافظ على حقوقه فيبصر واجباته نحو نفسه والآخرين كل هذا يؤدي با افراد الجماعة الى الاحساس بالرضا و السعادة والطمأنينة والامن .

الجدول رقم (14) يوضح:

- هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في فريق العمل
- هل امتلاك أعضاء فريق العمل لمهارات عديدة يسهل عملهم الجماعي

المجموع	هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في فريق العمل			
	لا	نعم		
38	18	20	نعم	هل امتلاك أعضاء فريق العمل لمهارات عديدة يسهل عملهم الجماعي
100,0%	47,4%	52,6%		
52	28	24	لا	
100,0%	53,8%	46,2%		
90	46	44		المجموع
100,0%	51,1%	48,9%		

المصدر (مخرجات spss)

انطلاقا من بيانات الجدول تبين ان نسبة 53.8% من اجابات المبحوثين تؤكد على ان امتلاك اعضاء فريق العمل لمهارات عديدة لا يسهل عملهم الجماعي ، وعدم الاهتمام بمشاعر ومصالحة الزملاء في فريق العمل ،بالمقابل نجد نسبة 46.2% تري ان هناك اهتمام بمشاعر ومصالحة الزملاء وان امتلاك اعضاء الفريق لمهارات عديدة يسهل عملهم الجماعي ونجد الفئة الثانية نسبة 5، 2% من المبحوثين تري ان هناك اهتمام بمشاعر الزملاء في فريق العمل وان امتلاك اعضاء الفريق لمهارة يسهل عملهم الجماعي ،بالمقابل نجد نسبة 47.4% من المبحوثين تؤكد على انه لا يوجد هناك اهتمام بمشاعر الزملاء وان امتلاك المهارات لا يسهل العمل الجماعي .

من خلال اللاحصائيات المتحصل عليها يمكن القول ان ليس هناك اهتمام بمشاعر الزملاء في فريق العمل وان امتلاك اعضاء فريق العمل للخبرات لا يسهل عملهم الجماعي وقد يرجع هذا الوجود عوامل تساهم في عدم تفاعل افراد الجماعة ومن بينها نجد الاكتئاب والغضب والانفعال وكذا عدم الثقة والنظرة الضيقة ، الحساسية الاجتماعية ، و القائد الانطوائىالمتحفظ الحذر كل هذا يؤثر علي مهارات الفريق والاهتمام بمشاعر الغير . بالسلب ويجعلالعامل في حلقة مفرغة وضيقة.

**الجدول (15) يوضح:**

- هل التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الأعمال المشتركة
- هل الرضا عن العمل ينمي شخصيتك

المجموع	هل التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الأعمال المشتركة			
	لا	نعم		
44	18	26	نعم	هل الرضا عن العمل ينمي شخصيتك
100,0%	40,9%	59,1%		
44	18	26	لا	
100,0%	40,9%	59,1%		
90	34	56		المجموع
100,0%	37,8%	62,2%		

الصدر حسب (مخرجات spss)

من الجدول نلاحظ ان هناك نسبة 65.2% من المبحوثين تري ان الرضا عن العمل ينمي الشخصية والتنسيق بين الجهود يساهم في انجاز الاعمال المشتركة ، في حين تري نسبة % 34.8، ان الرضا عن العمل لاينمي الشخصية للعامل ' في حين تري الفئة الثانية بنسبة 59.1 % ان الرضا عن العمل ينمي شخصية العامل وان التنسيق بين الجهود لايسلهم في انجاز الاعمال المشتركة ، فيحين ترى بنسبة40.9 % ان الرضا عن العمل لاينمي الشخصيةوان التنسيق لا يساهم في انجاز الاعمال المشتركة .

ومن خلال الاحصائيات المتحصل عليها يمكن القول ان الرضا عن العمل و التنسيق بين جهود الفريق ينمي شخصية العامل ويساهم في انجاز الاعمال المشتركة وقد يرجع هذا الى توفر الظروف

الملائمة داخل المؤسسة التي ترفع من الروح المعنوية لدي العامل التي تجعله يفجر طاقاته ويجدها ويتفاعل زملائه .

الجدول رقم (16) يوضح:

- هل يتم مشاركة اعضاء فريقك في صياغة وتحديد الاهداف بالمشاركة مع الادارة
- هل ثبات الدخل يمكنك من تحديد اهدافك

المجموع	هل يتم مشاركة اعضاء فريقك في صياغة وتحديد الاهداف بالمشاركة مع الادارة		نعم	لا
	نعم	لا		
44	17	27	نعم	هل ثبات الدخل يمكنك من تحديد اهدافك
100,0%	38,6%	61,4%		
46	24	22	لا	المجموع
100,0%	52,2%	47,8%		
90	41	49		
100,0%	45,6%	54,4%		

الصدر حسب (مخرجات spss)

ضمن خلال الجدول اننسة 4، 61.%. مناجابات المبحوثين تري ان ان ثبات الدخل ومشاركة اعضاء الفريق مع الادارة يحدد الهدف المنشود ، بينما نجد نسبة 38.6 % تمن الاجابات تؤكد على عدم ثبات الدخل و عدم مشاركة اعضاء الفريق مع الادارة في صياغة الاهداف ، في حين نجد الفئة الثانية نسبة % من الاجابات اقرت ان % 52.2.

من الاجابات تري ان ثبات الدخل ومشاركة اعضاء الفريق في صياغة الاهداف يحقق الاهداف المرجوة با المقابل نجد 47,8% من الاجابات تري ان ثبات الدخل لا يتدخل في تحقيق الاهداف وان مشاركة اعضاء الفريق لا تشارك مع الادارة في صياغة الاهداف .

يمكن القول ان ثبات الدخل ومشاركة فريق العمل في صياغة الاهداف تحقق الاهداف المنوطة . ويمكن تفسير هذا لوجود قائد جماعة متفهم ومتعاون بروح معنوية عالية ، وان المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار اهتمامها بالموارد البشري ، وان الاجر الذي يتقاضاه العمال يلبي كافة اجتياجاتهم وقد تكون هذه الفئة من الفئات ذات مستوي تعليمي عالي وبالتالي ارتفاع الاجر وثباته

الجدول رقم (17) يوضح:

- هل تشارك زملائك في الجماعة في حل المشاكل التي تواجهك
- هل تحقق لك الادارة الامن الوظيفي

المجموع	هل تشارك زملائك في الجماعة في حل المشاكل التي تواجهك			
	لا	نعم		
44	27	17	نعم	هل تحقق لك الادارة الامن الوظيفي
100,0%	61,4%	38,6%		
46	22	24	لا	
100,0%	47,8%	52,2%		
90	49	41		المجموع
100,0%	54,4%	45,6%		

المصدر (حسب مخرجات spss)

بمقابل لفئة الثانية امن الوظيفي نسبة 50% من الاجابات تري انالادارة لاتحقق الا من انطلقا من بيانات الجدول نجد بان نسبة 50% من اجابات المبحوثين تري ان الادارة تحقق الامن الوظيفي وانها تشارك في حل المشاكل التي تواجهها ، الوظيفي و ان ها لا تشارك الزملاء في حل المشاكل التي تواجهها ، اما 5 نسبة 47,8% تؤكد ان الادارة تحقق الامن الوظيفي و تقوم بحل المشاكل التي تواجهها مع الزملاء ، اما الفئة الثانية جاءت نسبتها 52.2% الادارة لاتحقق الامن الوظيفي وان هذه الفئة لا تشارك في حل المشاكل التي تواجهها .

استنادا الى الاجصائيات المتحصل عليها يمكن القول ان مكان العمل لا يتوفر على وسائل السلامة المهنية وقد يرجع هذا الى طبيعة العمل في حد ذاته على الرغم من تأكيد بعض المبحوثين على ضرورة توفر مثل هذه الوسائل .

الجدول رقم (18) يوضح:

- هل تشارك زملائك في جماعة العمل بأرائك واقتراحاتك
- هل الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار المادي

المجموع	هل الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار المادي			
	لا	نعم		
56	13	43	نعم	هل تشارك زملائك في جماعة العمل بأرائك واقتراحاتك
100,0%	23,2%	76,8%		
34	25	9	لا	
100,0%	73,5%	26,5%		
90	38	52		المجموع
100,0%	42,2%	57,8%		

المصدر (حسب مخرجات spss)

انطلاقاً من البيانات الجدول تبين ان نسبة % 73.5 من اجابات المبحوثين بان . الاجر الذي تتقاضاه هذه الفئة لا يحقق الاستقرار المادي وانها لا تشارك اعضاء الفريق بارائها واقتراحاتها بينما الفئة الثانية جاءت نسبتها %76.8 اقرت انالاجر الذي تتقاضاه يحقق الاستقرار وانها تقوم بمشاركة اقتراحاتها مع اعضاء الفريق ' اما الاتجاه الثاني من الجدول فنجد نسبته % 26.5 من اجابات المبحوثين بان الاجر الذي تتقاضاه يحقق لها الاستقرار وبذلك فانها تشارك الاعضاء اقتراحاتها وارائها بينما الفئة الثانية جاءت نسبتها %23.2 اقرت ان الاجر الذي تتقاضاه لايلبي لها حاجياتها ولا يحقق لها الاسقرار المادي وانها لاتقوم بمشاركة زملائها في ارائها واقتراحاتها .

بالوقوف الي الاحصائيات المتحصل عليها يمكن القول ان هناك دور فعال للاستقرار المادي والمشاركة في جماعة العمل بالاقتراحات والاراء،بالاجر الذي يتقاضاه العامل ، فارتياح الموظف ماديا يؤدي الى تفاعله مع اعضاء جماعته وشعوره بالارتياح مما يجعله منخرط في قرارات واقتراحات جماعة العمل.

## الجدول رقم (19) يوضح:

- هل الشعور بأنك مقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد
- هل المستوى التعليمي لديك يضمن لك الأجر المناسب لتلبية حاجاتك

المجموع	هل المستوى التعليمي لديك يضمن لك الأجر المناسب لتلبية حاجاتك			
	لا	نعم		
45	5	45	نعم	هل الشعور بأنك مقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد
100,0%	23,2%	76,8%		
45	32	45	لا	
100,0%	71,1%	100,0%		
90	37	53		المجموع
100,0%	41,1%	58,9%		

المصدر: (حسب مخرجات spss)

انطلاقاً من بيانات الجدول نلاحظ ان نسبة 100% تبين ان المستوى التعليمي يضمن الاجر المناسب ويزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد، بينما الاتجاه الثاني بنسبة 71% تاكد ان المستوى التعليمي لا يضمن الاجر المناسب وان الشعور بالقبول وسط الجماعة لا يزيد على تشجيع على اداء جيد، اما الفئة الثانية بنسبة 29% تؤكد على ان المستوى التعليمي يضمن الاجر المناسب لتلبية الحاجيات و ان الشعور بالقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيع على بذل الجهد لاداء جيد . من خلال الاحصائيات المتحصل عليها والتي توضح ان المستوى التعليمي يضمن الاجر المناسب لتلبية الحاجيات له .

الجدول رقم 20) يوضح:

- هل تحاول أن العمل تجعل دورك مكمل لادوار أعضاء جماعة
- هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل

المجموع	هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل			
	لا	نعم		
41	23	18	نعم	هل تحاول أن العمل تجعل دورك مكمل لادوار أعضاء جماعة
100,0%	56,1%	43,9%		
49	16	33	لا	
100,0%	32,7%	67,3%		
90	39	51		المجموع
100,0%	43,3%	56,7%		

الصدر: (حسب مخرجات spss)

من خلال الجدول يتبين لنا ان هناك نسبة 67.3% تحاول جعل دورها مكمل لادوار اعضاء الجماعة وان الرفاه الاقتصادي يخفف اعباء العمل ،اما الاتجاه الثاني من الجدول فنجد نسبة 56.1% لا يحاولون جعل ادوارهم مكملة لادوار الاخرين وان الرفاهية الاقتصادية لا تخفف اعباء العمل نما الفئة الثانية ،بينما الفئة الثانية بنسبة 43.9% ممن اكدو على انها تحاول جعل ادوارها مكملة لادوار الاخرين وان الرفاهية الاقتصادية تخفف اعباء العمل ' في حين نجد نسبة 32.7% من الاجابات تؤكد على انها لا تحاول جعل ادوارها مكملة لادوار الاخرين والرفهية الاقتصادية تخفف اعباء العمل .

من خلال الاحصائيات المتحصل عليها والتي توضح بانها تحاول جعل ادوارها متكاملة مع اعضاء الجماعة علاقه بالرفاهية الاقتصادية التي تخفف من اعباء العمل والضغطات التي تحاصر العامل مكان عمله .

الجدول رقم (21) يوضح:

- هل السلوك التعاوني يجعل اعضاء فريقك ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد
- هل تشعر بالانتماء في مكان العمل

المجموع	هل تشعر بالانتماء في مكان العمل			
	لا	نعم		
41	24	17	نعم	هل السلوك التعاوني يجعل اعضاء فريقك ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد
100,0%	58,5%	41,5%		
49	22	27	لا	
100,0%	44,9%	55,1%		
90	46	44		المجموع
100,0%	51,1%	48,9%		

المصدر: (حسب مخرجات spss)

من خلال احصائيات الجدول نلاحظ 55.1% ممن اكدو على ان السلوك التعاوني يجعل اعضاء الفريق ملتزمون باداء مهامهم بشكل جيد وانهم يشعرون بالانتماء الى مكان العمل ، بينما نجد الاتجاه الثاني من الجدول فنجد نسبة 51.1% ان السلوك التعاوني لا يجعل اعضاء الجماعة ملتزمون باداء المهام ولا يشعرون انه منتمون الى مكان العمل بينما نجد الفئة الثانية بنسبة 44.9 % تؤكد على ان السلوك التعاوني لا يجعل اعضاء الفريق ملتزمون بمهامهم ويشعرون بالانتماء الى محيط العمل في حين نجد الفئة الثانية بنسبة 48,9% السلوك مكان العمل.

من خلال احصائيات الجدول نجد ان هناك علاقة بين السلوك التعاوني والالتزام باداء المهام والانتماء الي محيط العمل بحيث ان تعاون اعضاء الفريق واداء مهامهم ينمي فيهم روح الانتماء الي العملو يعززها. من خلال احصائيات الجدول تبين ان نسبة ممن اكدو ان 58.5%

الجدول رقم (22) يوضح:

- هل تعزز العدالة داخل المؤسسة ثقافة العمل
- هل يتم تشجيعكم على مساعدة بعضكم البعض

المجموع	هل يتم تشجيعكم على مساعدة بعضكم البعض			
	لا	نعم		
44	22	22	نعم	هل تعزز العدالة داخل المؤسسة ثقافة العمل
100,0%	50,0%	50,0%		
46	24	22	لا	
100,0%	52,2%	47,8%		
90	46	44		المجموع
100,0%	51,1%	48,9%		

المصدر: (حسب مخرجات spss)

من خلال الجدول يتبين ان نسبة 52.2% تبين انه لا يتم تشجيعهم على مساعدة بعضهم البعض وان المؤسسة لا تعزز ثقافة العدالة داخل العمل ، ونجد الاتجاه الثاني نسب 50 من الاجابات تبين انه لا يتم تشجيعهم على مساعدة بعضهم البعض و ان المؤسسة لا تعزز ثقافة العدالة ، في حين نجد نسبة 50 % من الاتجاه الثاني تؤكد انه يتم تشجيعهم على مساعدة بعضهم البعض وان المؤسسة تعزز ثقافة العدالة داخل العمل ، نجد نسبة 8 . 47 . % تبين انه يتم تشجيعهم علي مساعدة بعضهم البعض وان المؤسسة لا تعزز ثقافة العدالة داخل المؤسسة.

من خلال التحليل الاحصائي للجدول يتبين ان انه لا توجد علاقة بين تشجيع افراد الجماعة على مساعدة بعضهم البعض وتعزيز المؤسسة لثقافة العدالة ، فقد يتم تشجيعهم دون مراعاة ثقافة العدالة داخل المؤسسة ، وقد يسود في المؤسسة ثقافة العدالة بين اعمال دون مراعاة طرق التشجيع .

الجدول رقم 23

- هل تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد لديك افكار جديدة
- هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل

المجموع	هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل			
	لا	نعم		
52	9	43	نعم	هل تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد لديك افكار جديدة
100,0%	17,3%	82,7%		
38	25	13	لا	
100,0%	65,8%	34,2%		
90	34	56		المجموع
100,0%	37,8%	62,2%		

المصدر (حسب مخرجات spss)

انطلاقا من بيانات الجدول نجد ان الاتجاه العام للجدول يؤكد لتسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد افكار جديدة علاقة بتطوير العلاقات الاجتماعية مكان العمل ، وهو مامثلته نسبة 82.7% من الاجابات والذي تؤكد على ان تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد افكار جديدة وتقوم بتطوير العلاقات الاجتماعية مكان العمل .

اما الفئة الثانية جاءت نسبتها % 34.2 ان تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات لا تولد لديك افكار جديدة ولا تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل في المقابل نجد نسبة 65.8 % معبرة بان تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة لا تولد افكار جديدة وبتطوير العلاقات الاجتماعية اما الفئة الثانية جاءت نسبتها % ان تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات لا تولد افكار جديدة و ولا تقوم بتطوير العلاقات الاجتماعية مكان العمل .

واستنادا الى الاحصائيات المتحصل عليها يمكن القول بانه بالرغم من تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة الا انه لا يمكن تطوير العلاقات الاجتماعية مكان العمل .

الجدول رقم (24) يوضح:

- هل يسعى قائد جماعتك دائما الى خلق التوافق بين اعضاء فريقك
- هل تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك

المجموع	هل تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك			
	لا	نعم		
53	13	40	نعم	هل يسعى قائد جماعتك دائما الى خلق التوافق بين اعضاء فريقك
100,0%	24,5%	75,5%		
37	32	5	لا	
100,0%	86,5%	13,5%		
90	45	45		المجموع
100,0%	50,0%	50,0%		

المصدر (حسب مخرجات spss)

من خلال احصائيات الجداول نجد ان نسبة 86.5% قائد الجماعة لا يسعى الى خلق التوافق بين الاعضاء ولا وان العامل لا يحضى بالقبول الاجتماعي من قبل الجماعة 'بينما نجد نسبة 24.5% من الاجابات ان قائد الجماعة دائما يسعى الى خلق التوافق بين اعضاء الفريق و ان العامل لا يحضى بالقبول الاجتماعي من قبل الجماعة 'بينما نجد في الفئة الثانية نسبة 75.5% من الاجابات تري قائد الجماعة يسعى الى خلق التوافق بين الاعضاء وان العامل يحضى بالقبول الاجتماعي من قبل الجماعة ونجد نسبة 13.5% من الاجابات ان القائد لايسعى الى خلق التوافق بين الاعضاء وان العامل يحضى بالقبول الاجتماعي من قبل الجماعة .

الجدول رقم (25) يوضح:

- هل مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك
- هل تظهر امتنانك لزملائك

المجموع	هل تظهر امتنانك لزملائك			
	لا	نعم		
51	33	18	نعم	هل مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك
100,0%	64,7%	35,3%		
39	16	23	لا	
100,0%	41,0%	59,0%		
90	49	41		المجموع
100,0%	54,4%	45,6%		

المصدر: (حسب مخرجات spss)

من خلال الاحصائيات الجدول جاءت نسبة 64.7 % من اجابات المبحوثين تبين ان الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة ولا يحقق الامتنان للزملاء ونسبة 41 % من الاجابات تؤكد ان تؤكد ان الشعور بالاطمئنان ولا يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة ولا ولا يظهر الامتنان للزملاء في المقابل نجد نسبة 59% تظهر امتنان للزملاء و الشعور بالاطمئنان مكان العمل لا يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة بالمقابل نجد نسبة 35.7% تؤكد على ان الشعور بالاطمئنان يحقق القبول الذاتي وسط الجماعة ولا يظهر الامتنان للزملاء .

من خلال الاحصائيات نجد ان هناك علاقة بين الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق القبول الذاتي ويظهر الامتنان للزملاء .

## 1. مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج والمقاربات النظرية للدراسة:

### 1. مناقشة الفرضية الفرعية الاولى. للعمل التنسيقي علاقة بالرفاهية العاطفية :

حيث نجد ان نسبة 52,5% مناجاباتالمبحوثين اقرت ان اهتمام فريق الجماعة بمشاعر الزملاء وامتلاك المهارات يسهل العمل الجماعي في المؤسسة ،وهذا مورد في الجدول رقم (11) كما يتبين من المعطيات ان نسبة 65.2% مناجاباتالمبحوثين ان الرضا عن العمل ينمي شخصية العامل وان تنسيق بين الجهود العاملين يساهم في انجاز الاعمال المشتركة من خلال الجدول رقم(16) ولمناقشة هذه الفرضية بدا بالاهتمام بمشاعر الزملاء في جماعة العملحيث ان له علاقة بامتلاك المهارات التي تسهل العمل الجماعي، لان الجانب العاطفي عادة يدفع العمال الى خلق جو من الابتكار وامتلاك مهارات وخبرات تساهم في تحقيق الهدف الجماعي، وهذا ماكدته مجموعة من المبحوثينالتي اقرت ان لامتلاك المهارات علاقة بالاهتمام بمشاعر الزملاء في العمل وهذا مايزيد من فاعليتهم في العمل .

✓ من مجمل النتائج المتحصل عليها يظهر لنا ان الفرضية الفرعية الاولى قد تحققت .

### 2. مناقشة الفرضية الفرعية الثانية العمل التشاركي دور في الرفاهية الاقتصادية:

من خلال الجدول رقم (12)نجد ان اغلبية المبحوثين بنسبة 76.8% يقرون ان المشاركة فيجماعات العمل بالاراء والاقتراحات ينعكس بالايجاب على الاجر الذي يتقاضونه ويحقق لهم بذلكالاستقرار المادي الذي يضمن لهم تلبية احتياجاتهم .

كما يتبين من خلال الجدول رقم(21) انا نسبة 67.3% من اجابات المبحوثين ان الادوار المتكاملة بين جماعة العمل تخفف من اعباء العمل ،اي انه عندما يقوم الفرد في جماعة العمل داخل المؤسسة بدوره كما ينبغي فانه بذلك يكمل دورر العامل الاخر وبذلك فهو يخفف من اعباء وشقاء العمل في حد ذاته .

✓ وفي مجمل النتائج السابقة الذكر يتجلى لنا بان الفرضية الثانية قد تحققت بشكل كبير باعتبار

ان جل المبحوثين اقررو بان التكامل الادوار بين اعضاء الجماعة دور في تخفيف من ضغوطات واعباء العمل .

### 3. مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة للعمل التعاوني دور في الرفاهية الاجتماعية:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (13) فإننا نجد نسبة 82% من الاجابات والتي تؤكد ان تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة يولد افكار جديدة وتقوم بتطوير العلاقات الاجتماعية مكان العمل، كما يظهر لنا في الجدول رقم (13) ان نسبة 64.7% من اجابات المبحوثين يقرون ان الشعور بالاطمئنان يحقق القبول الذاتي ولا يحقق الامتتان للزملاء .

كما يظهر لنا في الجدول رقم (25) ان نسبة 75.5% ان القائد يسعى الى خلق التوافق وان العامل يحضى بالقبول الشخصي .

✓ وفي مجمل النتائج السابقة الذكر يتجلى لنا ان الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت كذلك باعتبار

ان غالبية المبحوثين اكدوا على ان العمل التعاوني علاقة بالرفاهية الاجتماعية.

# الخاتمة

لقد تم التأكيد في اكثر من مرة عبر هذه المذكرة على ان موضوع علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل ذو اهمية كبيرة ، مما يجعله جدير بالدراسة والبحث المعمق ، لاجل معرفة العلاقة القائمة بين العمل الجماعي والرفاهية ، حيث انطلقنا في هذه الدراسة من فرضية مفادها هناك علاقة بين العمل الجماعي والرفاهية بمصنع سويح لصناعة الاجر بالاولادراج المسيلة ،حيث اعتمدنا في دراستنا على استراتيجيات منهجية متنوعة تستجيب ومتطلبات البحث وذلك اغرضالتاكدمنصدقالابريقي للفرضية العامة

وتتجلي اهمية العمل الجماعي من خلال التأثير على عدة ظواهر من بين هذه الظواهر الرفاهية في العمل ، فكلما كان هناك عمل جماعي كلما كانت هناك رفاهية .

#### 1. نتائج الدراسة

من خلال مناقشتنا الراهنة المتمثلة في علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل واستنادا على المداخل النظرية التي تساعدنا على تصور محدد لمعالجتنا لمتغيرات الدراسة عن طريق تدعيمها بمختلف الدراسات والابحاث التي تناولت موضوع دراستنا ،حاولنا كشف علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل،حيث اعتمدنا على منهجية تستجيب ومتطلبات واهداف الدراسة الميدانية على مصنع سويح للأجر بالمسيلة ، وذلك بهدف التاكيد من الفرضية العامة والتي تجسدت في 3فرضيات فرعية .

والتي توصلنا من خلالها الى جملة من النتائج وجاءت على النحو التالي .

- ◀ ان للعمل التنسيقي علاقة بالرفاهية العاطفية .
- ◀ للعمل التشاركي علاقة بالرفاهية الاقتصادية .
- ◀ للعمل التعاوني علاقة بالرفاهية الاجتماعية .

ويمكن استخلاص مما سبق ان فرضيات الدراسة قد تحققت وان الفرضية الفرعية العامة علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل قد تحققت .

## II. توصيات الدراسة

- ◀ قيام المنظمات ببناء فرق العمل بطريقة منهجية وعلمية .
- ◀ اعتماد المنظمات على فرق العمل في تحقيق اهدافها منذ التفكير في صياغة ووضع الاهداف.
- ◀ غرس روح التعاون بين اعضاء جماعات العمل .
- ◀ تطوير العلاقات الاجتماعية في مكان العمل .
- ◀ توزيع المهام بين اعضاء الفريق ، وكذلك بين الفرق الاخرى في المنظمة الواحدة اي تعزيز ثقافة العدالة والسعي الى عدم تضارب أداء المهام والتنسيق فيما بينها .
- ◀ السعي لبناء مهارات الخاصة بالعمل وسط اعضاء الفريق وتهيئة البيئة الملائمة للابتكار .
- ◀ مشاركة الفرق في اتخاذ القرارات وحل المشاكل في العمل حتى يتم التقليل من مقاومتها لهذه القرارات



# قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، ج10، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003.
2. ابن منظور، لسان العرب، تصحيح: أمين محمد عبد الوهاب، محمد الصادق العبيدي، ط3، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1999.
3. انجرسموريس، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والتربوية،، ترجمة صحراوي بوزيد، ط 2، الجزائر، دار النهضة للنشر والتوزيع، 2004
4. رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.
5. ماهر أبو المعاطي، مدخل للخدمة الاجتماعية، مركز التوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة.
6. محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1980.
7. معن خليل، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 1997.
8. حسن منسي، مناهج البحث، دار الكندي، الأردن، 1999.

ثانياً: المذكرات والرسائل والأطروحات

1. بوشيخي عائشة: العمل الجماعي لماذا وكيف؟، التدريب التعاوني، الملتقى الوطني: تفعيل دور الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الواقع والتحديات، جامعة أبو بكر بلقايدتلسمان.
2. سارة سليمان عبد الله السويلم، الرفاهية النفسية لدى عينة من طالبات جامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، ماجستير، معهد الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية،

3. عليان على رحمة، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين، في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم، أطروحة دكتوراه، السودان، 2016.

4. كوردغلي محمد الغزالي، أثر الإدارة بالمشاركة على أداء الأفراد، دراسة تطبيقية حول الإدارة بالمشاركة في شركة ترنس مدين، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير استراتيجي دولي، جامعة عبد الحميد بن باديس 1، مستغانم، 2015/2014.

5. محمد امين مشرور، حسين بوتلجة، اثار الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، دراسة ميدانية على الممرضين العاملين بالمؤسسات العمومية لولاية معسكر جامعة اسطنبولي معسكر الجزائر .

6. محمد صبري، فؤاد النمر: التفكير النقدي في بحوث الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الازاريط، 2003.

7. مذكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتب، مصر، 1975 معجم المعاني الجامع.

8. هاني محمد جلال عبدالشكور، مدرس ادارة اعمال ،تأثير روحانية مكان العمل علي رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل ،دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ 'جمهورية مصر العربية.

9. بلخير دهمي، العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي، دراسة ميدانية أجريت بمجموعة من الثانويات بولاية المسيلة، تخصص تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.

### ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

1. | Sabella Achete,jeam-lucDelaplore et all,comment concilier la performance et le bienetre au travail

2. Kevin Thomson: **Well being at work**. A review of the literature. economics as  
if people and the planet mattered.
3. Mihid ،Tanb (1997) **Towards flexible teamwork in the United States America**, Journal  
of Artificial Intelligence.

رابعاً: مواقع الإنترنت

1. Teawork. [www.businessdictionary.com](http://www.businessdictionary.com) Retrieved 16.11.20 Edited.

# الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

رقم الاستبيان:.....

قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة إستبيان حول:

## علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل

سيدي (تي) الكريم (ة) تحية طيبة : في إطار إعداد مذكرة تخرج لطور الماستر، ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة من اجل ملأها بكل موضوعية، مع العلم أن معلوماتكم لن تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم معنا.

ملاحظة: تكون الإجابة بوضع علامة ( X ) في المكان المناسب.

تحت إشراف الأستاذة:

شبيلي وهيبة

إعداد الطالبة:

بن شريف منى

السنة الجامعية: 2021 - 2022

## المحور الأول : بيانات سوسيو مهنية

1. الجنس:  ذكر  انثى
2. السن: - 20 الى أقل من 30  
- 30 الى أقل من 40  
- 40 الى 50
3. المستوى التعليمي:  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
4. الحالة الاجتماعية:  اعزب  متزوج  مطلق  ارمل
5. الاقدمية في العمل: .....سنة
6. الأجر الشهري :

- أقل من 20000,00 دج  - من 21000,00 دج إلى 30000,00 دج
- من 31000,00 دج إلى 40000,00 دج  - أكثر من 41000,00 دج

## المحور الثاني: بيانات حول العمل الجماعي

### أولاً: العمل التنسيقي

7. هل تبادل المعلومات والخبرات داخل جماعة العمل يساعد على تحسين نوعية القرارات الجماعية؟  
 نعم  لا
8. هل تكامل الادوار داخل جماعة العمل تجعلك تتقن المهام المطلوبة منك؟  
 نعم  لا
9. هل امتلاك أعضاء فريق العمل لمهارات عديدة يسهل عملهم الجماعي؟  
 نعم  لا
10. هل التنسيق بين جهود فريق العمل يساهم في انجاز الأعمال المشتركة؟  
 نعم  لا
11. هل دعم الادارة لجماعتك يزيد من ثقتكم؟  
 نعم  لا
12. هل يتواصل اعضاء فريقك من اجل تحقيق وحدة الهدف؟  
 نعم  لا

## ثانيا: العمل التشاركي

13. هل تشعر بأنك جزء مهم في جماعة العمل؟ نعم  لا

إذا كانت الاجابة بنعم هل هذا نابع من:

- وحدة هدفك مع هدف الجماعة
- تشابه قيمك مع قيم الجماعة
- ثقتك بالجماعة
- أخرى

14. هل يتم مشاركة اعضاء فريقك في صياغة وتحديد الاهداف بالمشاركة مع الادارة؟

نعم  لا

15. هل تشارك زملائك في الجماعة في حل المشاكل التي تواجهك؟ نعم  لا

16. هل تشارك زملائك في جماعة العمل بأرائك واقتراحاتك؟ نعم  لا

17. هل الشعور بأنك مقبول وسط الجماعة يزيد من تشجيعك لبذل ما بوسعك من اجل اداء جيد؟

نعم  لا

## ثالثا: العمل التعاوني

18. هل تحاول أن تجعل دورك مكمل لادوار أعضاء جماعة العمل؟ نعم  لا

19. هل السلوك التعاوني يجعل اعضاء فريقك ملتزمون بأداء مهامهم بشكل جيد؟

نعم  لا

20. هل يتم تشجيعكم على مساعدة بعضكم البعض؟ نعم  لا

إذا كانت الاجابة بنعم هل يتم ذلك من خلال:

- تشجيع القائد للسلوك التعاوني بينكم
- تقديم المكافآت الجماعية
- أخرى.....

21. هل تسهيل عمليات التواصل وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة تولد لديك افكار جديدة؟

22. هل يسعى قائد جماعتك دائما الى حلق التوافق بين اعضاء فريقك؟

دائما  أحيانا  أبدا

### المحور الثالث: بيانات حول الرفاهية في العمل

#### أولاً: الرفاهية العاطفية

23. هل الشعور بالاطمئنان مكان العمل يحقق لك القبول الذاتي وسط جماعتك؟

نعم  لا

24. هل الاشباع العاطفي يحقق لك استقلاليته؟ نعم  لا

25. هل تهتم بمشاعر ومصالحة زملائك في فريق العمل؟ نعم  لا

26. هل الرضا عن العمل ينمي شخصيتك؟ نعم  لا

27. هل تضمن لك المؤسسة كل الظروف للتمتع بالصحة الجيدة؟ نعم  لا

#### ثانياً: الرفاهية الاقتصادية

28. هل ارتفاع مستوى الدخل يحقق لك استقلاليته في مكان العمل؟ نعم  لا

29. هل ثبات الدخل يمكنك من تحديد اهدافك؟ نعم  لا

30. هل تحقق لك الادارة الامن الوظيفي؟ نعم  لا

31. هل الأجر الذي تتقاضاه يحقق لك الاستقرار المادي؟ نعم  لا

32. هل المستوي التعليمي لديك يضمن لك الأجر المناسب لتلبية حاجاتك؟ نعم  لا

33. هل الرفاهية الاقتصادية تخفف عنك اعباء العمل؟ نعم  لا

#### ثالثاً: الرفاهية الاجتماعية

34. هل تشعر بالانتماء في مكان العمل؟ نعم  لا

35. هل تعزز المؤسسة ثقافة العدالة داخل العمل؟ نعم  لا

36. هل تقوم بتطوير علاقاتك الاجتماعية في مكان العمل؟ نعم  لا

37. هل تحظى بالقبول الاجتماعي من قبل زملائك؟ نعم  لا

38. هل تظهر امتنانك لزملائك؟ نعم  لا

39. هل لديك القدرة على تحمل سلبيات زملائك؟ نعم  لا

وثيقة ابداع مذكرة ماستر

الموضوع :

علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل

إعداد الطلبة:

1- يتتريقي ممتي رقم التسجيل: 2028 20095064  
2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبة: التخصّص علم الاجتماع تنظيم وعمل  
إشراف: د. قتيبي وحيبة الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح  
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

دا بختة لياق  
[Signature]

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرف(ة):

موافق لحي  
[Signature]

رئيس القسم



الدكتور:  
ج. العبد

لتحميل الوثيقة يرجى نسخ الرمز





كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

القسم: .....  
الرقم: 2022/

تعهد والتزام

انا

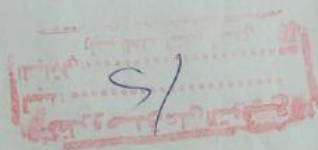
الممضي ادناه :

الطالب (ة): بن شريف ميم  
المولود (ة) في: 1989/04/27 ب: سلامات  
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم اجتماع  
تخصص: تعليم وعمل  
تحت رقم التسجيل: 20095064248  
والمكلف بإنجاز مذكرة التخرج عنوانها:

علاقة العمل الجماعي بالرفاهية في العمل

تحت اشراف الاستاذ (ة): د. شمس وهيبية  
اصرح واتعهد بالتزام الاجراءات المعمول بها لضمان السير الحسن لمناقشة مذكرة الماستر ولمتمثلة في:  
- احترام النظام الداخلي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.  
- احترام تعليمات اعوان الامن على مستوى المداخل الرئيسية للجامعة وكذا مسؤولي الاجنحة البيداغوجية.  
- عدم اصطحاب اشخاص غريباء عن الجامعة.  
- عدم ادخال الحلويات والمشروبات وكل ما من شأنه ان يخل بالنظام العام داخل الحرم الجامعي.  
- احترام الاجراءات الوقائية والتباعد الاجتماعي واخذ كل احتياطات السلامة (ارتداء الكمامات+ تجنب المصافحة قبل وبعد المناقشة).  
- المحافظة على نظافة وترتيب قاعة المناقشة  
امضاء الطالب (ة) المعني (ة): .....

المسيلة في: 20 جوان 2022  
المصادقة:



المجلس الشعبي البلدي  
و يقضي منحه  
محمد رئيسي للإدارة الإقليمية  
بلجاسي بلجيحة

