



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



موقع المجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

¹ جامعة الأغواط (الجزائر)،
مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية
وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل
التنمية المستدامة.

تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة
- دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية -
**The Effect of Determinants of Job Satisfaction On The Job
Performance Of The Institution's Employees
- A Case Study Of The Hospital Institution In El-Idrissia -**

بن العائب محمد* M.benlaib@lagh-univ.dz¹

تاريخ النشر: 2020/06/30

تاريخ القبول: 2020/06/09

تاريخ الإرسال: 2020/02/20

الكلمات المفتاحية

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي من جهة (كمتغير مستقل) من خلال مجموعة من المحددات (الأجور والمكافآت، الترقيّة، محتوى وساعات العمل، نمط الاشراف، جماعة العمل، ظروف العمل)، والأداء الوظيفي للأفراد في المؤسسة (كمتغير تابع) من جهة أخرى، وتضمنت عينة الدراسة فئات ثلاث من عمال المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (أطباء، ممرضين، إداريين)، حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات، وقد توصلت الدراسة لوجود علاقة إيجابية وقوية بين جميع محددات الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة وأدائهم الوظيفي، إلا محددى الأجور والمكافآت والترقية وجماعة العمل فكانت العلاقة إيجابية ولكن متوسطة.

تصنيف JEL: H51؛ J28

Abstract

This study aims to test the relationship between job satisfaction on the one hand (as an independent variable) through a set of determinants (wages and bonuses, promotion, content and hours of work, supervision style, working group, working conditions), and the job performance of individuals in the organization (as a dependent variable) On the other hand, the study sample included three categories of hospital hospital workers in El-Idrissia (doctors, nurses, and administrators) where the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used To process the data, the study found a logo Positive and strong relationship between all the determinants of job satisfaction institution workers and their career performance, but unidentified wages, bonuses, promotion and working group was a positive relationship but medium.

Keywords

Job
Satisfaction;
Determinants
of job
satisfaction;
job
performance;
Hospital
institution.

JEL Classification Codes: J28 ;H51

*البريد الإلكتروني للباحث المرسل: M.benlaib@univ-djelfa.dz

1. مقدمة:

إن المؤسسات الناجحة هي المؤسسات التي تهتم بأهم مورد تمتلكه، ألا وهو المورد البشري الذي يعتبر الثروة النادرة والعنصر الفعال في المؤسسة، كونها العنصر الوحيد الذي يمثل كالقدرات العالية والمتجددة، ويحتوي على الطاقات الكامنة التي تستطيع المؤسسة من خلال استغلالها الاستغلال الأمثل، تحقيق الأداء المرتفع الذي تسعى إلى هيكل مؤسسة، فاستقرار أي مؤسسة مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير في هم بالشكل الذي يؤدي إلى رضا هم من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم، والتعامل معهم بما يضمن توجيه جهودهم لخدمة أهداف المؤسسة. إن التأثير في سلوك الأفراد، وخلق الرغبة لديهم والرفع من أدائهم، مرتبط برضاهم بالعمل، حيث أن هذا الرضا محكوم بتوليفة من العوامل أو المحددات - التي منها ما يخص الفرد في حد ذاته، ومنها ما يخص الوظيفة ومنها ما يخص محيط الوظيفة - التي على إدارة المؤسسة وبالخصوص إدارة الموارد البشرية دراستها، وتوفيرها بالشكل الذي يحفزهم ويرغبهم في القيام بالمهام والأعمال المخولة إليهم، مما يؤدي إلى تحقيقهم الأداء المطلوب منهم.

مشكلة البحث:

تتمحور إشكالية بحثنا هذا حول علاقة الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بالمؤسسة، بمستوى أدائهم للمهام الموكلة إليهم في الوظائف التي يعملون فيها، ويمكن صياغة الإشكالية الرئيسية في السؤال:

إلى أي مدى تساهم محددات الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن تقسيمها إلى إشكاليات فرعية على النحو التالي:

- ما هو الرضا الوظيفي؟ وما هي محدداته؟
- ما هو الأداء الوظيفي؟
- كيف تؤثر محددات الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية؟

فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرضا العاملين على أدائهم الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية.

ويمكن تقسيمها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للترقية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمحتوى وساعات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنمط الإشراف على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.

5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجماعة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.

6. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.

أهداف الدراسة:

تكمّن أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. قراءة في الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي؛
2. تسليط الضوء على العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المؤسسة الإستشفائية بالإدرسية- ولاية الجلفة-

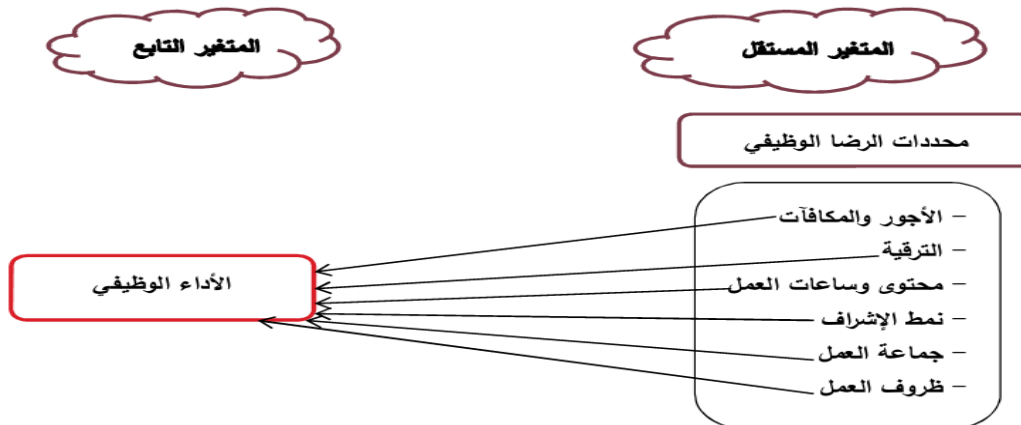
منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها ومحاولة إثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها، سنعتمد أساسا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث سنستخدمه في الجانب النظري للإحاطة بالأطر والأبعاد النظرية المتعلقة بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، أما في الجانب التطبيقي فنسقوم باستخدام منهج دراسة الحالة بإجراء دراسة ميدانية في المؤسسة الإستشفائية بدائرة الإدريسية- ولاية الجلفة بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي السائدين فيها، ناهيك عن تحليل العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين من وجهة نظر العاملين فيها.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث محاور، حيث تناول المحور الأول الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي، في حين تناول المحور الثاني التعريف بالأداء الوظيفي، وأخيرا تناول المحور الثالث دراسة قياسية لأثر محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية بالإدرسية- ولاية الجلفة.

نموذج البحث:



المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:**1. الإطار النظري:****أ. الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي:**

حظي موضوع الرضا الوظيفي بالاهتمام من قبل الباحثين في المجالات المتعلقة بالموارد البشرية ، فلا يكاد يخلو مؤلفا في هذه المجالات من هذا الموضوع . وفيما يلي سنسرد بعض التعاريف التي تخص هذا المصطلح.

-تعريف الرضا الوظيفي:

إن التعدد في التعاريف المقدمة من طرف الباحثين لمصطلح الرضا الوظيفي، راجع بالأساس لارتباطه بمشاعر الفرد والتي غالبا ما يصعب تفسيرها، لأنها متغيرة تغير المواقف التي يكون فيها هذا الفرد، وفيما يلي مجموعة من هذه التعاريف:

***تعريف 1:** الرضا الوظيفي هو محصلة المشاعر التي لدى الفرد تجاه عمله، وتتكون هذه المحصلة من مجموعة من عوامل الرضا الفرعية (الرضا عن الأجر، الرضا عن الترقيات، الرضا عن الاشراف، الرضا عن العوائد، الرضا عن المكافآت، الرضا عن إجراءات العمل، الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن الاتصالات داخل الشركة، إلخ)، وأن درجة رضا الفرد عن عمله تمثل سلوكا ضمنيا يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر. 1

* **تعريف 2:** الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل عليه فعلا من هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج. 2

***تعريف 3:** الرضا الوظيفي هو عبارة عن مستوى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل و بعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله محققا لطموحاته ورغباته. 3

***تعريف 4:** "بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". 4

من خلال التعاريف السابقة يمكن الخروج بالنقاط التالية فيما يخص الرضا الوظيفي:

✓ بأنه محصلة لمجموعة من العوامل، وأن هذا الرضا قد يكون ضمنيا وقد يظهر في سلوك العامل؛
✓ هو عبارة عن مشاعر السعادة والارتياح الناتجة عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد تجاه الوظيفة وما يحصل عليه؛

✓ أنه إشباع لحاجات الفرد من عدة جوانب منها ما يخص الوظيفة، ومنها ما يخص محيطها؛
✓ أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته حد الاستغراق، لتحقيق أهدافه وطموحاته.

-**محددات الرضا الوظيفي:** هناك مجموعة من المحددات أو العوامل، إن قامت بتوفيرها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وصلت بالعاملين فيها إلى ما يعرف بالرضا الوظيفي، هذه المحددات منها ما يخص الفرد شاغل الوظيفة، ومنها ما يخص الوظيفة في حد ذاتها.

***محددات خاصة بالفرد شاغل الوظيفة:** هناك مجموعة من المحددات أو العوامل ترتبط بالأفراد أنفسهم، ولها

تأثير على رضاهم عن العمل هي: الجنس، العمر، طول فترة الخدمة (الأقدمية)، المستوى التعليمي، شخصية الموظف، الشعور باحترام الذات.5

* **محددات مرتبطة بالوظيفة:** هناك مجموعة من العوامل ترتبط بمكان العمل، ولها تأثير على الرضا الوظيفي لشاغل هذه الوظيفة منها:

- ✓ **نظام العوائد:** وتتمثل العوائد في كل ما ينتظره الفرد من المنظمة، مقابل ما يقوم به من مهام مقابل إشباع حاجاته المادية والمعنوية، وتتمثل هذه العوائد في الأجر، الحوافز و الترقيات.6
- ✓ **نمط الإشراف:** ويقصد به أسلوب المشرف وقدرته وكفاءته في العمل والادارة، أي مدى توجه المشرف نحو أنماط تسلطية أو المشاركة وتبادل الرأي في المواقف المختلفة التي تواجه التنظيم.7
- ✓ **ظروف العمل:** تعد ظروف العمل من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ويمكن ذكر أهمها فيما يلي:
ظروف العمل المادية، جماعة العمل، محتوى العمل، ساعات العمل.8

ب. الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء، كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المنظمة. حيث تتوقف كفاءة أداء أي منظمة على كفاءة أداء مواردها البشرية.

-تعريف الأداء الوظيفي: يعتبر مصطلح الأداء الوظيفي من المصطلحات التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتحصيل والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، والمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص. وفيما يلي مجموعة من التعاريف التي تناولت الأداء الوظيفي:

***تعريف 1:** الأداء الوظيفي هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها،9 ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

***تعريف 2:** الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء.10

***تعريف 3:** الأداء على أنه مدى الحصول على الحقائق والبيانات المحددة، التي من شأنها أن تساعد على تحليل وتقويم أداء العامل لعمله ومسلكه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءة القيمة والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله الحاضر وفي المستقبل.11

***تعريف 4:** كما أشار توماس جلبرت في هذا الصدد إلى أنه لا يجوز الخلط بين السلوك و بين الإنجاز والأداء"ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، أو تصميم نموذج أو النقنيش، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس.12

من خلال التعاريف السابقة يمكن الخروج بالنقاط التالية فيما يخص الأداء الوظيفي:

- ✓ أنه تنفيذ العامل لأعماله هو مسؤولياتها لتتكلفه بها المنظمة؛
- ✓ أنه يمكن قياسه من خلال كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء؛
- ✓ أنه يسهل لنا الحصول على البيانات التي تساعد على تحليل وتقويم أداء العامل؛

✓ أنه تفاعل بين ما يقوم به الأفراد (السلوك)، وبين النتائج المحققة (الإنجاز).

3. الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات السابقة التي ركزت على محددات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي يمكن إيجاز أهمها

فيما يلي:

أ. دراسة (يوسف حسن آدم بشير؛ 2015)

جاءت هذه الدراسة بعنوان: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا، حيث هدفت إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والوقوف على مسبباته، وأهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين في المؤسسات الخاصة والعامة، وتوضيح أهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء، وتوصلت إلى نتيجة أساسية مفادها وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والأداء؛

ب. دراسة (عبدالله خالد سليم المعاينة؛ 2017)

جاءت هذه الدراسة بعنوان: الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، حيث هدفت هذه إلى محاولة التعرف على أثر الرضا الوظيفي على العاملين في الشركة من جوانب عدة وهي الرواتب والمكافآت والحوافز والعلاقة مع الرئيس المباشر وزملاء العمل، وتوصلت إلى أن درجة الرضا عند العاملين في الشركة متوسطة مع وجود علاقة إيجابية بين رضا العاملين وأدائهم في الشركة؛

ج. دراسة (أبو بكر هارون علي طه؛ 2017)

جاءت هذه الدراسة بعنوان: الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة التنمية الاجتماعية لولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث هدفت إلى الكشف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة التنمية الاجتماعية لولاية الخرطوم، ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وتوصلت إلى نتيجة أساسية مفادها انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين خاصة في البعد المالي (الرواتب والحوافز) وبيئة العمل، ولم تجد الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)؛

د. دراسة (شيخي مليكة؛ دحو خضرة؛ سعدي عامر برزوق؛ 2020)

جاءت هذه الدراسة بعنوان: تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط "دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة"، حيث هدفت إلى دراسة علاقة التأثير للتمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بالقطاع المصرفي لولاية سعيدة وكذلك تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي وتأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة، وتوصلت إلى نتيجة أساسية مفادها وجود تأثير مباشر موجب معنوي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة، ووجود تأثير مباشر موجب معنوي للرضا الوظيفي على الأداء وعدم وجود تأثير للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

من خلال تحليل الدراسات السابقة يظهر جليا لنا أن بعض الدراسات ركزت على دراسة أثر محدد الحوافز على الأداء الوظيفي، في حين ركزت دراسات أخرى على أثر محددات الرضا الوظيفي على الرضا الوظيفي، في حين نجد دراسات مغايرة تناولت محددات الرضا الوظيفي فقط، ومن جهة أخرى نجد دراسات ركزت على دور الرضا

الوظيفي كمتغير وسيط للوصول إلى الأداء الوظيفي، ولكن ما يميز دراستنا الحالية أنها حاولت الربط بين محددات الرضا الوظيفي كل على حدى وأثرها على الأداء الوظيفي، وهو ما حاولت هذه الدراسة إستدراكه.

III. الطريقة والإجراءات:

1. متغيرات الدراسة: تمت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية، ومتغيرات الدراسة هي: الأداء الوظيفي كمتغير تابع، ومحددات الرضا الوظيفي كمتغير مستقل.

2. عينة الدراسة : مجتمع الدراسة يتضمن العاملين بالمؤسسة الاستشفائية بالإدرسية، حيث تم توزيع الاستبيان على ثلاث فئات رئيسية هي الإداريين والممرضين والأطباء، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة ثلاثون (30) استمارة.

3. طريقة تحليل بيانات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي للكشف عن العلاقة التأثيرية بين عناصر المتغير المستقل (محددات الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وذلك من خلال برنامج حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، حيث تم استعمال:

أ. تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج؛

ب. تحليل الانحدار البسيط (Analysis Simple Regression) لاختبار أثر أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

IV. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

فيما يلي سيتم تحليلاً لخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وعرض وتحليل نتائج تحليل الانحدار المتعلقة بأثر محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي وفيما يلي سنقوم بعرض وتحليل نتائج تحليل التباين للانحدار وتحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج واختبار فرضيات الدراسة.

1. الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

أ. متغير الجنس:

جدول رقم (1): توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
83.3	25	ذكر
16.7	5	أنثى
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يمكننا القول بأن الغالب على عينة الدراسة هم الذكور بما نسبته (83.3%)، في حين أن نسبة الإناث بلغت (16.7%) ويمكن تفسير هذا التفاوت بين الجنسين إلى كون أن الذكور أكثر إستجابة مقارنة بالإناث للإجابة على الاستبيان المقدم.

ب. متغير العمر:

جدول رقم (2): توزيع عينة البحث حسب متغير العمر

عدد سنوات العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25	2	6.7
من 25-35	19	63.3
من 36-45	7	23.3
أكثر من 45	2	6.7
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن الفئة العمرية الغالبة على العاملين في عينة الدراسة هي الفئة (35-25) بنسبة بلغت (63.3%)، وملاحظة عامة يلاحظ أن غالبية العاملين في المؤسسة الإستشفائية بالإدرسية لا يتجاوز سنهم 45 سنة، وهو ما يوحي بأن أغلب العاملين في المؤسسة مازال مستقبلهم الوظيفي ممتد إلى سنوات أخرى.

ج. متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (3): توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من بكالوريا	11	36.7
بكالوريا	4	13.3
ليسانس	5	16.7
دكتوراه	10	33.3
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤهل التعليمي الغالب على العاملين في عينة الدراسة هو مستوى أقل من بكالوريا الذي تحوز عليه غالبية العاملين في المؤسسة سواء كانوا ممرضين أو إداريين بنسبة 36.7%، يليها مستوى الدكتوراه بنسبة 33.3% وهي نسبة منطقية جداً نظراً لطبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة.

د. الخبرة:

جدول رقم (4): توزيع عينة البحث حسب متغير الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	13	43.3
من 5 إلى 15 سنة	13	43.3
من 16 إلى 25 سنة	2	6.7

6.7	2	أكثر من 26 سنة
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن فئة الخبرة الأكثر انتشارا بين العاملين في عينة الدراسة تراوحت ما بين (أقل من 5 سنوات) و (5-15 سنة) بنسبة إجمالية بلغت 86.6%، وهذا راجع إلى حداثة إنشاء هذه المؤسسة، وبالتالي معظم الطاقم العامل بها يحتاج إلى اكتساب المزيد من الخبرة للمساهمة في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمؤسسة.

2. معامل الاتساق الداخلي كرو نباخ ألفا والصدق لمحاو الدراسة والأداة ككل:

جدول رقم (5): معاملات الثبات لمحاو الدراسة باستخدام معامل كرو نباخ ألفا

المحور	الاتساق الداخلي
الرضا عن الأجور والمكافآت	0.615
الرضا الوظيفي عن الترقية	0.876
الرضا الوظيفي عن محتوى وساعات العمل	0.841
الرضا الوظيفي عن نمط الإشراف	0.863
الرضا الوظيفي عن جماعة العمل	0.678
الرضا الوظيفي عن ظروف العمل	0.784
الأداء الوظيفي	0.868
الأداة ككل	0.871

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يمكننا القول أن أغلب معاملات الثبات للمحددات الستة لعينة الدراسة كانت قيمها ممتازة، ما عدى معامل الثبات للمحدد الأول والمحدد الخامس فكانت قيمها مقبولة، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقيمتها هي (0.871)، وهي قيمة ممتازة، وتدل على ثبات عال تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أننا متأكدون بنسبة (87,1%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة على نفس عينة البحث.

3. أثر محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسة الإستشفائية بالإدرسية:

أ. أثر الأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (6): نتائج تحليل التباين للاتحاد للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الأجور والمكافآت كبعده من أبعاد الرضا

الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الاتحاد	1.176	1	1.176	4.577	*0.041
الخطأ	7.195	28	0.257		
الكلية	8.371	29			

قيمة (F) الجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)
---	---

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (4.577) أكبر من قيمتها الجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.041) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

جدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الأجور والمكافآت كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء

الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
الأجور والمكافآت	0.197	0.084	0.375	2.139	*0.041
قيمة (T) الجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28)	1.70=				
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى ان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.139) أكبر من قيمتها الجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.041) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.375) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) للأجور والمكافآت كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

ب. أثر الترقية على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الترقية كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي

على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الانحدار	1.475	1	1.475	5.988	*0.021
الخطأ	6.896	28	0.246		

الكلي	8.371	29
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05)	قيمة (F) المجدولة عند مستوى الدلالة (α=0.05) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19	

المصدر: من إعداد الطالب إعتامدا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (5.988) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.021) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (α=0.05)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. جدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الترقية كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
الترقية	0.268	0.110	0.420	2.447	*0.021
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة (α=0.05) ودرجات الحرية (1، 28)		1.70=			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05)					
المتغير التابع : الأداء الوظيفي					

المصدر: من إعداد الطالب إعتامدا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للترقية كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.447) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.021) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (α=0.05)، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.420) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α=0.05) للترقية كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

ج. أثر محتوى وساعات العمل على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر محتوى وساعات العمل كبعد من أبعاد

الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الانحدار	4.038	1	4.038	26.100	*0.000

		0.155	28	4.332	الخطأ
			29	8.371	الكلي
قيمة (F)المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19			(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)		

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (26.100) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

جدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر محتوى وساعات العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
محتوى وساعات العمل	0.504	0.099	0.695	5.109	*0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 1.70			(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)		

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمحتوى وساعات العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (5.109) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.695) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) لمحتوى وساعات العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

د. أثر نمط الإشراف على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر نمط الإشراف كبعد من أبعاد الرضا

الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
--------	----------------	-------------	----------------	-------------------	-----------------

الاتحار	3.599	1	3.599	21.122	*0.000
الخطأ	4.771	28	0.170		
الكلي	8.371	29			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)			قيمة (F) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19		

المصدر: من إعداد الطالب إعتادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (21.122) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. جدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نمط الاشراف كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
نمط الاشراف	0.522	0.114	0.656	4.596	*0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28)		1.70=			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)					

المصدر: من إعداد الطالب إعتادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لإشراف كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى ان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (4.596) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، كما أن قيمة معاملا لارتباط (R) بلغت (0.656) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) للإشراف كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

هـ. أثر جماعة العمل على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (14): نتائج تحليل التباين للاتحار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر جماعة العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الاتحاد	1.822	1	1.822	7.789	*0.009
الخطأ	6.549	28	0.234		
الكلية	8.371	29			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)			قيمة (F) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19		

المصدر: من إعداد الطالب إعتادا على مخرجات برنامج spss.

ينضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (7.789) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. جدول رقم (15): نتائج تحليل الاتحاد البسيط لاختبار أثر جماعة العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
جماعة العمل	0.480	0.172	0.467	2.791	*0.009
			قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 1.70		
			(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)		

المصدر: من إعداد الطالب إعتادا على مخرجات برنامج spss.

ينضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لجماعة العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى ان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.791) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.467) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين. وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) لجماعة العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

و. أثر ظروف العمل على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (16): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر ظروف العمل كبعد من أبعاد الرضا

الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الانحدار	5.736	1	5.736	60.967	*0.000
الخطأ	2.634	28	0.094		
الكلي	8.371	29			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)		قيمة (F) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28) = 4.19			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (60.967) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.19)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.000) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

جدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر ظروف العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي

للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
ظروف العمل	0.521	0.067	0.828	7.808	*0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (1، 28)		1.70=			
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)					

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لظروف العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (7.808) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.70)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية المفروض ($\alpha=0.05$) وهو حتما أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.828) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) لظروف العمل كبعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ولاية الجلفة.

V. الخلاصة:

بينت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر لمحددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية، وذلك من خلال ما يلي:

- وجود علاقة طردية بين الأجور والمكافآت من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.375، وهي قيمة **ضعيفة** تؤكد أن زيادة الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة يتطلب قدر كاف من الأجور والمكافآت لتشجيعهم وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة؛

- وجود علاقة طردية بين الترقيّة من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.420، وهي قيمة **متوسطة** تؤكد على ضرورة وضع معايير عادلة للترقية في المؤسسة محل الدراسة؛

- وجود علاقة طردية بين محتوى وساعات العمل من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.695، وهي قيمة **متوسطة** تؤكد على ضرورة إعادة النظر في توقيت العمل على النحو الذي يسمح بإرضاء كافة العاملين في هذه المؤسسة؛

- وجود علاقة طردية بين نمط الإشراف من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.656، وهي قيمة **متوسطة** تؤكد على ضرورة مراجعة العلاقة القائمة بين الرئيس والمرؤوس من خلال تكريس مبدأ الحوار والمشاركة في إتخاذ وصنع القرارات؛

- وجود علاقة طردية بين جماعة العمل من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.467، وهي قيمة **متوسطة** تؤكد على ضرورة تكريس روح العمل الجماعي والشعور بحجم المسؤولية الملقاة على عاتق العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- وجود علاقة طردية بين ظروف العمل من جهة والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (ولاية الجلفة) من جهة أخرى، والذي يؤكد هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.828، وهي قيمة **قوية** تؤكد على ضرورة على الحفاظ على هذه المكتسبات المادية المتوفرة حاليا بهذه المؤسسة، وحث المسؤولين على استقطاب مزيد من الكفاءات البشرية الكفيلة بتحقيق إستغلال أمثل لهذه المكتسبات.

آفاق الدراسة:

كآفاق مستقبلية لهذه الدراسة، وبعد دراسة مدى تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الإستشفائية بالإدريسية (ولاية الجلفة)، نجد أن هذه الأخيرة فتحت مجالاً لدراسة إمكانية الوصول إلى درجة الإبداع الوظيفي في المؤسسات إنطلاقاً من توفر مستوى عالٍ من محددات الرضا الوظيفي في هذه الأخيرة، كما أظهرت هذه الدراسة ضرورة تسليط الضوء على إكتشاف جوانب القصور الموجودة في محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات بصورة عامة، من خلال تكثيف الدراسات النظرية والتطبيقية لهذه المحددات كل على حدى.

VI. الهوامش والإحالات:

- ¹- فاروق عبده فليح، سيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، دمياط، مصر، 2001، ص269.
- ²- نايف سلمان الفالح، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأجهزة الأمنية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2001، ص71.
- ³- عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص173.
- ⁴- محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص195.
- ⁵- عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2003، صص180-181.
- ⁶- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص202.
- ⁷- محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص259.
- ⁸- ربيعة بن خروف، "الجو التنظيمي المدرسي و علاقته برضا الفريق التربوي دراسة ميدانية على مستوى مقاطعة بوزريعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص: علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002/2003، ص37.
- ⁹- ناصف عبد الخالق، الرضا الوظيفي في واثره علي إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد11، جامعة الكويت، الكويت، 2009، ص30.
- ¹⁰- عاشور احمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص101.
- ¹¹- منصور احمد، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات الكويتية، الكويت، 2009، ص9.
- ¹²- عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص15.