

الرفاه في العمل وعلاقته بدافعية العمال the relationship between well-being at work and motivation

د. زكاري عيلان
جامعة لونيبي علي البلدية 2
z_ailane@yahoo.fr

عز الدين جبلي*
جامعة لونيبي علي البلدية 2
Azze2@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2022/12/30

تاريخ الاستلام: 2022/12/05

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الرفاه في العمل بدافعية العمال حيث تكونت عينة الدراسة من 50 عاملاً من مؤسسة الصندوق الوطني للعمال الاجراء، حيث استخدمنا خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدنا على مقياس الرفاه في العمل ومقياس الدافعية لدراسة الظاهرة، وبعد التأكد من خصائصها السيكمترية. وقد خلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين متغيرات الدراسة قدرت بنسبة 0.39 وهي قيمة ضعيفة تسمح لنا بالقول أن العلاقة بين الرفاه في العمل ودافعية العمال في هذه الدراسة هي علاقة ضعيفة.

الكلمات المفتاحية: الرفاه في العمل، الدافعية.

Abstract

Our study aims to identify the relationship between well-being at work and motivation, our sample consisted of 50 employers from the National Social Insurance Fund for Salaried Workers, we adopt Descriptive analytical method, though two inquires in order to study the relationship, after tools validation.

As result, The study concluded that there is a weak correlation between the study variables estimated at 0.39, which is a weak value that allows us to say that the relationship between the well-being at work and the motivation of the workers in this study is a weak relationship.

Key words: well-being, motivation.

مقدمة :

يشهد العالم اليوم الكثير من التغيرات على الصعيد السياسي والاقتصادي وحتى في الاجراءات التنظيمية المعتمدة من قبل المنظمات نظرا لاشتداد المنافسة بينها، ولمجابهة هذه التغيرات اصبح لزاما على هذه المنظمات تبني طرق واساليب جديدة في التسيير لأجل الحفاظ على بقائها وتطويرها لتفادي زوالها، وهو ما حتم على هذه المنظمات الاهتمام بموردها البشري باعتباره هو المحرك الاساسي لبقية مكونات المنظمة وتوفير ظروف مناخ عمل مناسب يحقق درجات معتبرة من الراحة والرفاهية كل ذلك لاجل تحريك هؤلاء العمال لأجل العمل بواقعية اكبر.

وتعرف الرفاهية بأنها تمتع الفرد بالصحة النفسية الجيدة والايجابية والقدرة على متابعة الأهداف ذات المغزى وإقامة روابط مع الآخرين²

ومن خلال الرجوع إلى الادبيات التي اطلعنا عليها فإن أبعاد الرفاه في العمل تتمثل في: بيئة العمل والأجر والحوافز، جو العمل والعلاقات مع الرؤوسين والرؤساء، الصحة والنفسية والجسدية، طبيعة العمل.

لقد شغل موضوع الرفاهية في العمل اهتمام العديد من الباحثين نظرا لأهميته وحداثه فنتج العديد من البحوث نذكر منها دراسة³. تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر دراسة قياسية، وتمت الدراسة على عينة من مختلف المؤسسات الجزائرية وتوصلت الدراسة الى ان الرفاهية في العمل لعينة الدراسة لا ترتبط فقط بالدخل إنما بعوامل أخرى، ودراسة (منوخ وآخرون، 2020) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة، وتمت الدراسة على عينة من 150 طلباً وطالبة من جامعة تكريت وتوصلت الدراسة ان هناك علاقة طردية بين الذكاء الانفعالي والرفاهية النفسية.

بما ان لرفاهية دورا كبير في تعزيز الكثير من السلوكيات التنظيمية العلاقة الايجابية مع مسؤوليه وزملائه كما تساهم في رفع من دافعيته مما تساهم في تحفيز العمال واستمرار الجهود لتحقيق اهداف المنظمة.

وتعرف الدافعية بأنها عملية تبدأ عند ظهور حاجة، او ضرورة فسيولوجية، أو نفسية، لتنشيط سلوك للوصول إلى هدف أو حافز⁴.

أولا: الإطار النظري

1. الاشكالية:

ومن خلال الرجوع إلى الادبيات التي اطلعنا عليها فإن أبعاد الدافعية تتمثل في: التوجه نحو العمل، التوجه نحو النجاح.

ونظرا لأهمية الكبيرة للموضوع فقد شغل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين ونذكر منها دراسة⁵، التماثل التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة من خلال مؤشر العلاقة الارتباطية بين دافعية الانجاز عند كل من العمال والمشرفين وغير المشرفين، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية قوية في دافعية الانجاز بمختلف ابعادها بين العمال المشرفين وغير المشرفين. ودراسة (مهدي، 2018) الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالدافعية نحو العمل لمديري المدارس الثانوية، وتمت الدراسة على (60) مديرا ومديرة لمدارس الثانوية لمديرية التربية للكرخ العراق، وخلصت الدراسة هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الاستراتيجي والدافعية نحو العمل لدى مديري المدارس الثانوية.

في ظل ما تشهده الساحة الاقتصادية الجزائرية من تغير التي تحتم على المنظمة مواكبة هذا التغير من خلال التطوير والابداع، ويكون هذا من خلال توفير جوا عمل محفز ومشجع من خلال تحقيق الرفاهية النفسية للعمال وهذا ما يزيد من دافعتهم للعمل وتحسينه ما يساهم في نجاح المنظمة.

وبناء على ما سبق سنقوم في بحثنا هذا بدراسة علاقة الرفاهية في العمل بدافعية العمال من وجهة نظر عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وهذا من خلال طرح التساؤل التالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل ودافعية العمال؟

2. الفرضيات:

- هناك علاقة ارتباطية بين الرفاهية في العمل ودافعية العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل ودافعية العمال.

2. مفاهيم البحث (التعاريف الاجرائية):

1.2. تعريف الرفاهية في العمل:

ان رفاهية في مكان العمل تتمثل بالرضا الوظيفي للعمال وتكون أعلى عند وجود العلاقات الايجابية مع المدراء والزملاء، كما أن الرفاهية في مكان العمل هي حصول العمال على الصحة النفسية والجسدية، أي يجب ان تكون بيئة العمل خالية من الاجهاد وتتوفر لهم

السلامة المهنية، كما لابد من أن تكون بيئة العمل مثيرة ومجزية وممتعة ويضيف ان اماكن العمل المليئة بالسعادة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمة⁶.

أما إجرائيا فهي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث في مقياس الرفاه للعمل الذي قمنا بتبنيه والذي يتضمن 4 ابعاد و 36 بنداً.

2.2. تعريف الدافعية:

هي عبارة عن محرك ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق غاية، أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من التميز⁷.

أما إجرائيا هي مجموع درجات التي يتحصل عليها المبحوث في مقياس الدافعية لنظام السبع 1996 الذي قمنا بتبنيه والذي يتكون من 24 بنداً.

3. أهداف البحث:

- التعرف على علاقة الرفاه في العمل بدافعية العمال.
- التعرف على علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال.
- التعرف على علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال.
- التعرف على علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال.
- التعرف على علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل ودافعية العمال.

4. أهمية البحث:

- تكمن أهمية الموضوع في اعطاء صورة واضحة للمسيري المنظمة لأهمية الموضوع بالنسبة للمنظمة.

- تقديم إضافة العلمية وإثراء البحث العلمي وتدارك النقائص في الدراسات في هذا المجال.

5. تعريف الرفاه في العمل:

بأنها تمتع الفرد بالصحة النفسية الجيدة والايجابية والقدرة على متابعة الأهداف ذات المغزى وإقامة روابط مع الآخرين⁸.

ويرى لاشينجر وآخرون أن رفاهية مكان العمل تتمثل بالرضا الوظيفي للعاملين وتكون أعلى عند وجود علاقات الايجابية مع المدراء والزملاء، كما أن الرفاهية في مكان العمل هي حصول العمال على الصحة النفسية والجسدية، أي يجب أن تكون بيئة العمل خالية من الإجهاد وتوفر لهم السلامة المهنية، كما لا بد من أن تكون بيئة العمل مثيرة ومجزية ومحفزة وممتعة ويضيف أن أماكن العمل المليئة بالسعادة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمة.

6. أبعاد الرفاه في العمل:

يضع كل من ابورد وآخرون أربعة أبعاد لمفهوم الرفاهية في العمل، حيث يعرفها البعض نموذج SLAC كما يلي:

- معنى العمل: أن النشاط مفيد وذو قيمة.
- الرابط الاجتماعي: العلاقات بين العامل بصفة خاصة.
- النشاط: التحكم فيه، القيادة الجيدة له...
- الراحة: بيئة العمل وجودة الحياة في العمل...⁹

7. فوائد تطبيق برامج الرفاه الوظيفي في بيئة العمل:

يعتبر رفاه العامل من مصلحة العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل ومن فوائد الرفاه الوظيفي:

- برامج الرفاه الوظيفي التي تتبناها المؤسسة تؤثر بشكل عميق ومباشر في تعزيز المشاعر الايجابية للعمال وتتعكس على أدائهم وعلاقاتهم الإنسانية وتطورهم المهني والشخصي في بيئة العمل كما تؤثر على صحتهم وصفائهم الذهني والنفسي.
- تضمن برامج الرفاه الوظيفي تحسين مستويات الأداء ورفع الانتاجية من خلال تقليل نسب الغياب والتسرب الوظيفي ورفع قابلية الجهة لاجتذاب المواهب والخبرات والحفاظ على العمال وتعزيز ولائهم المؤسسي.
- تأثر العمال إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودة الوقت الذي يضمّنونه في مكان العمل حيث تدعم بيئة العمل المعيدة والإيجابية وبرامج الرفاه الوظيفي أداء العمال وكفاءتهم وتعزز الثقة الإيجابية التي تنسم بها بيئة العمل مما ينعكس إيجابيا على قدرة الجهات على الحفاظ على العمال وقدرتهم على الابتكار وتعزز سعادتهم وتناغمهم في بيئة العمل.
- يساعد على تحسين العلاقات الصناعية والسلام الصناعي.
- يساعد تدابير الرعاية والرفاهية على تحسين الصورة العامة للإدارة الجيدة الخاصة بالمؤسسة¹⁰.

8. تعريف الدافعية:

وعرفها ماكلياند بأنها تعني إعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغير في الموقف الوجداني.

وعرفت أنها حاجة الفرد إلى التغلب على العقبات والكفاح من أجل السيطرة على التحديات الصعبة والميل إلى وضع مستويات مرتفعة من الأداء، والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة مستمرة¹¹.

9. خصائص الدافعية:

يرى مجدي أحمد ان الدافعية للإنجاز تتسم بمجموعة من الخصائص يمكن حصر البعض منها:

- تتسم بالسعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة بأقصى سرعة وبقدر الامكان وفيها تزداد احتمالات النجاح على الفشل.
- تكمن وراء سلوك الفرد الذي ينشطه ويدفعه ويوجهه نحو النجاح وبلوغ الهدف الذي يسعى لتحقيقه على أحسن ما يكون.

10. مكونات دافعية:

يرى اوزيل ان هناك ثلاثة مكونات لدافع الانجاز وهي:

- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فأن ذلك يعد مكافأة له.
- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.
- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين عليهم في تأكيد ثقته بنفسه¹².

ثانياً: الجانب الميداني للدراسة:

1. أدوات جمع البيانات:

من أجل معرفة آراء عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة تيازة قمنا بتبني مقياس الرفاهية في العمل ومقياس الدافعية. وفي إطار دراسة العلاقة بين الرفاهية في العمل والدافعية تم تبني مقياس كالتالي:

1.1. مقياس رفاهية في العمل:

تم تبني مقياس الرفاهية النفسية الذي اعداده من طرف الباحثة دنيا شمبازي¹³ والذي يتكون من 36 بنداً موزعة على 4 أبعاد.

جدول (1)

ثبات مقياس الرفاهية في العمل

المعامل الثبات	البعد
0.70	بيئة العمل والاجر والحوافز
0.78	جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء
0.75	الصحة النفسية والجسدية
0.77	طبيعة العمل
0.83	الكلي

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معامل ثبات ألفا كرونباخ يتراوح ما بين 0.70

و0.83 وهذا ما يجعله يتصف بدرجة عالية من الثبات تجعله قابلاً للاستعمال بالدراسة الأساسية.

جدول (2)

صدق مقياس الرفاهية في العمل عن طرق اتساق الداخلي

البعد	معامل الصدق	مستوى الدلالة
بيئة العمل والاجر والحوافز	0.69	0.05
جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء	0.78	0.05
الصحة النفسية والجسدية	0.89	0.05
طبيعة العمل	0.72	0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق مقياس مرتفع، حيث تراوحت نسبة أبعاد الرفاه في العمل ما بين 0.69 و 0.89 وكانت دالة عند مستوى دلالة 0.05 وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق وهو صالح للاستعمال في الدراسة الأساسية.

2.1. مقياس الدافعية:

تم تبني مقياس الدافعية لنظام السبع النابلسي¹⁴ والذي تم تكييفه من طرف الاستاذ بشير معمريّة والذي يتكون من 24 بند موزعة على بعدين.

جدول (3)

ثبات مقياس الدافعية عن طريق الفا كرونباخ

البعد	معامل الثبات
التوجه نحو العمل	0.75
التوجه نحو النجاح	0.80
الكلّي	0.84

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معامل ثبات ألفا كرونباخ يتراوح ما بين 0.75 و 0.84 وهذا ما يجعله يتصف بدرجة عالية من الثبات تجعله قابلاً للاستعمال بالدراسة الأساسية.

جدول (4)

صدق مقياس الدافعية عن طريق الاتساق الداخلي

البعد	معامل الصدق	مستوى الدلالة
التوجه نحو العمل	0.77	0.05
التوجه نحو النجاح	0.71	0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق مقياس مرتفع، حيث تراوحت نسبة أبعاد الدافعية ما بين 0.71 و 0.77 وكانت دالة عند مستوى دلالة 0.05 وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق وهو صالح للاستعمال في الدراسة الأساسية.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة الذي اجريت عليه الدراسة هم 766 عاملاً بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبيازة مقسمين في الجدول التالي:

وقد قمنا باختيار عينة عشوائية مكونة من 62 عاملاً من مختلف الرتب وتم استرجاع 53 مقياساً حين تم الغاء 3 مقاييس، فاصبح عدد المقاييس الصالح للاستعمال 50 مقياس.

3. عرض ومناقشة فرضيات الدراسة:

جدول (5)

مناقشة الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال

مستوى دلالة	معامل الارتباط	الفرضية
0.05	0.39	هناك علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال.
علاقة بين الرفاهية في العمل وأبعاد الدافعية		
0.05	0.35	هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال.
0.05	0.27	هناك علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال.
0.05	0.33	هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال.
0.05	0.31	هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل ودافعية العمال.

الجدول رقم (06) يبين وجود علاقة ارتباطية بين الرفاهية في العمل ودافعية العمال.

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط بين الرفاه في العمل ودافعية العمل قدر بـ (0.39) وهو دال عند مستوى دلالة (0.05)، كما لاحظنا ايضا ان معاملات الارتباط بين أبعاد الرفاه في العمل ودافعية العمال كانت ما بين 0.27 و 0.35 وكانت دال عند مستوى دلالة (0.05) وهذا ما يثبت وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الرفاهية في العمل ودافعية العمال.

مما سبق نستنتج وجود علاقة طردية ضعيفة بين أبعاد الرفاه في العمل ودافعية العمال يعني كلما زادت الرفاهية في العمل زادت الدافعية بدرجة ضئيلة والعكس صحيح، وهذا

ما يتفق ما دراسة (مشرور وبوتلجة، 2020)¹⁵، حول أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية وتوصلت الى وجود تأثير مباشر للرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة لأعوان التمريض بالمؤسسات الاستشفائية. وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة (منوخ، 2020)¹⁶، حول الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة طردية بين الذكاء الانفعالي والرفاهية النفسية، كما تتفق النتائج التي توصلنا اليه مع دراسة (نصير واخرون، 2019)¹⁷ تقدير مستوى الرضا وعلاقته بالدافعية الانجاز، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية الانجاز، كما تتفق نتائجنا مع دراسة (شناق والحوالده، 2019)¹⁸، حول درجة ممارسة الادارة بالتجوال لدى مديري المدارس المهنية بإقليم الشمال في الاردن وعلاقتها بمستوى دافعية الانجاز لمعلمي تلك المدارس، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى دافعية الانجاز على جميع المجالات.

ونلاحظ من خلال الجدول هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال ويمكن يرجع هذا للنقص الامور الرفاه في العمل وهذا ما لاحظناها اثناء اجرائنا الدراسة ما يساهم في العلاقة الضعيفة بين الرفاه في العمل والدافعية باعتبار انا المؤسسة ليست انتاجية ولا توجد منافسة لها لتساع للتطوير وتحسين ظروف العمل.

كما لاحظنا من خلال الجدول هناك علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال كما لاحظنا ان جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء كان معامل ارتباطها اقل بقليل من معامل ارتباط بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال بحكم انا عمال يسعون للترقية وتقدم الوظيفي كما تتميز المؤسسة بحوافز اكثر من باقي المؤسسات.

ونلاحظ من خلال الجدول هناك علاقة ارتباطية ضعيفة بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال، كما لاحظنا خلال اجرائنا للدراسة ان بعض العمال خاصة القدامى يعانون من بعض امراض الناتج عن الضغط منها السكري والضغط الدموي وعند استفسارنا عن اسباب المرض اخبرونا انها ناتج عن ضغط العمل.

كما لاحظنا من خلال الجدول ان هناك علاقة ارتباطية ضعيفة بين طبيعة العمل ودافعية العمال، نرجع هذا العلاقة الضعيفة بحكم ان المؤسسة خدماتية حيث طبيعة العمل تعتمد على التعامل مع المواطنين حيث ان العمل طبيعة العمل فيها ضغط وخاصة ضغط الجمهور بما اننا في مؤسسة تقدم خدمات صحية اجتماعية.

ونرجع هذه النتيجة التي توصلنا اليها على وجود علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال الى دور المهم للرفاهية كما متغير مهم لمؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي، تعتمد على تقديم خدمات للمواطن حيث انه كلما رفعنا من درجة رفاهية العامل كلما زاد من دافعيته حيث هذا بدوره يؤثر على جود خدماته في المؤسسة ويساهم في تحسين الخدمة المقدمة وتقديم الافضل للعميل، واذا لم نولي اهمية كبيرة لهذا المتغير حيث ينعكس سلبا على العامل وهذا ما تكون نتيجته انخفاض دافعيته وادائه ويؤثر كذلك على جودة الخدة التي يقدمها للعميل.

خاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية في العمل ودافعية العمال وكذلك التعرف على علاقة الرفاه في العمل وأبعاد بدافعية عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة تيازة.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- تحقق الفرضية العامة التي تنص على هناك علاقة ارتباطية بين الرفاه في العمل ودافعية العمال عند $(r=0.39^{**})$.

- تحقق الفرضية الجزئية الاولى التي تنص ان هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والأجر والحوافز ودافعية العمال عند ($r=0.35^{**}$).
- تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص ان هناك علاقة ارتباطية بين جو العمل والعلاقات مع المرؤوسين والرؤساء ودافعية العمال ($r=0.27^{**}$).
- تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على ان هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والجسدية ودافعية العمال ($r=0.33^{**}$).
- تحقق الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على ان هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل ودافعية العمال ($r=0.31^{**}$).

لقد أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الرفاه في العمل ودافعية العمال وهذا راجع لطبيعة المؤسسة او نمط التسير او ظروف العمل، حيث ان علاقة بين الرفاهية في العمل ودافعية العمال هي علاقة تفاعلية معقدة تتوسطها الكثير من المتغيرات الشخصية والتنظيمية ربما تتطلب نظرة اوسع مما انجز في كثير من البحوث.

يؤدي الرفاه في العمل دورا مهما في الظروف التي يعيشها الفرد داخل المنظمة، حيث لها تأثير مباشر على صحته النفسية والجسدية، حيث اذا توفرت ظروف الرفاه في العمل حيث يكون جوا محفز للعمل ومشجع عليها وهذا نتيجة الصحة النفسية والجسدية للعامل ما يساهم في رفع من دافعيته وتقديم الافضل لصالح المنظمة، عكس اذا لم تتوفر الرفاهية في العمل حيث ينعكس هذا سلبا على الفرد من خلال مشاكل النفسية والعلائقية وكذلك قد يؤدي الى حتى مشاكل صحية وهذا ما يؤثر بدوره على اداء الفرد ودافعيته ما ينعكس سلبا على اداء المنظمة. ومن خلال هذا على المنظمة توفير الرفاهية فالعمل وهذا يكون عن طريق توفير جوا عمل خالي من اخطار المهنية الجسدية والنفسية، واهتمام بالجانب الصحي للعامل من خلال القيام بفحوصات دورية للتقادي الامراض المهنية. والعمل على الاهتمام بالجانب النفسي للعامل والمحافظة عليه، ومن ضروري اهتمام بدافعية العمال وسعي لرفعها من خلال تحفيز العمال عن طريق التحفيز المادي او المعنوي.

قائمة المراجع

1. أحلام علي أحمد الزهراني ومجدة السيد علي الكشكي، 2020، الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات لدى عينة من الطالبات ذوات الإعاقة بجامعة الملك عبد العزيز، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز الآداب والعلوم الانسانية*، المجلد 28، العدد 14.
2. اسماء دهكال وفيصل مختاري، 2020، تقييم الرفاهية في العمل في الجزائر دراسة قياسية، *مجلة آفاق علمية*، المجلد 12، العدد 4.
3. صباح مرشود منوخ، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة، *journal of Tikrit University for Humanities*، العراق، العدد 10، 2020.
4. عبد الله علي يوسف اليعقوبي، 2016، *أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر: دراسة حالة على العاملين بشكل حر عبر الانترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة*، رسالة ماجستير، فلسطين، غزة، الجامعة الاسلامية غزة، كلية التجارة، قسم إدارة الاعمال.
5. عبد الوهاب مبروح وجمال الدين بوعطيط، 2020، التماثل التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة: من خلال مؤشر العلاقة الارتباطية بين دافعية الانجاز عند كل من العمال المشرفين وغير المشرفين، *مجلة الابداع الرياضي*، المجلد 11، العدد 02.
6. محمد الامين مشرور وحسين بوتلجة، 2020، أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة النفسية العامة للموارد البشرية، *مجلة الوقاية والارغونوميا*، المجلد 8، العدد 1.
7. هاجر بوتيقار، 2021، واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع سطيف، *مجلة التنظيم والعمل*، المجلد 9، العدد 2.
8. الزهراني والكشكي، مرجع سابق.

9. مشرور وبوتلجة، مرجع سابق.
10. دنيا شمبازي، 2019، *أبعاد الرفاه في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بدائرة أولاد يعيش ولاية البليدة*، مذكرة ماستر، الجزائر، جامعة البليدة2، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية.
11. ابراهيم مسغوني ونورالدين تاويريت، 2019، *الانماط القيادية لدى مديري المدرسة الابتدائية وأثرها على الدافعية للانجاز لدى المعلمين دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية لولاية الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية*، المجلد 5، العدد 3.
12. دنيا شمبازي، مرجع سابق
13. نظام سبع النابلسي، 1993، *مقياس دافعية الانجاز: مقدمة نظرية وخصائص سيكومترية على عينة فلسطينية، التقويم والقياس النفسي التربوي*، العدد 1.
14. أحميذة نصير وعلى جرمون والمحي قصار، 2019، *تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، الجزائر، العدد 52.
14. مشرور وبوتلجة، مرجع سابق
15. رزان مروان شناق وتيسير خوالده، 2019، *درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى مديري المدارس المهنية بإقليم الشمال في الاردن وعلاقتها بمستوى دافعية الانجاز لمعلمي تلك المدارس، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية*، العدد 21.
16. صباح منوخ، مرجع سابق