

الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة

آمنة المختار محمد الحمادي*

المركز الليبي لبحوث ودراسات الطاقة الشمسية، طرابلس، ليبيا

*البريد الإلكتروني (للباحث المرجعي): mokhtaramna305@gmail.com**The Quality of the University Environment and Its Relationship to Human Relations at the University of Derna from the Students' Perspective**

Amna ALmokhtar Mohaamed ALHammadi *

Libyan Center for Solar Energy Research and Studies, Tripoli, Libya

Received: 12-05-2025; Accepted: 26-07-2025; Published: 15-08-2025

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع تعريف محدد للرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية، وتحديد عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، بالإضافة إلى تحديد مسببات الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز الطاقة المتجددة، والتعرف على طبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وكذلك التعرف على أهمية الرضا الوظيفي في تحسين جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، وتحديد أهم محددات تطبيق جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن الرضا الوظيفي عبارة عن حالة نفسية إيجابية تنبع من إدراك الفرد لتوازن بين متطلبات العمل وتوقعاته واحتياجاته الشخصية، وتعرف جودة الحياة المهنية بأنها مجموعة الظروف والبرامج والسياسات التي تضمن للعامل بيئة عمل آمنة، وعادلة، ومحفزة، ومتوازنة مع حياته الشخصية، كما أن أهم عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة تشمل: الأجر العادل، والتقدير المهني، وفرص التطوير، والعلاقات الإنسانية الجيدة، والعدالة في توزيع المهام، وكذلك فإن مسببات الرضا الوظيفي تتمثل في وضوح الأهداف، وتوفير الدعم الإداري، وبيئة العمل الصحية، والتقدير المستمر لجهود الباحثين، وطبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، والتي تنسم بالبحث والتطوير والابتكار، وترتبط ارتباطاً مباشراً بالرضا الوظيفي؛ إذ تتيح فرصاً للنمو لكنها تتطلب توازناً مع احتياجات العاملين، كما أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة الحياة المهنية، وذلك من خلال تعزيز الشعور بالأمان والدافعية والانتماء المؤسسي، بالإضافة إلى أن أبعاد جودة الحياة المهنية في هذه المراكز تشمل: الصحة والسلامة، والعدالة، والتطوير المهني، والاستقرار الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرار، كما أن أهم محددات تطبيق جودة الحياة المهنية تتمثل في السياسات المؤسسية المرنة، دعم القيادة العليا، توافر الموارد، والمناخ التنظيمي الإيجابي، وهناك علاقة طردية قوية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية؛ بحيث أن تحسين أحدهما يؤدي إلى تعزيز الآخر بشكل مباشر.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي، جودة الحياة المهنية، مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، مراكز الأبحاث.

Abstract

Developing a precise definition of job satisfaction and quality of professional life, identifying the elements that influence job satisfaction among workers in renewable energy research facilities, and identifying the factors that contribute to job satisfaction among workers in renewable energy research facilities were the objectives of the current study.

It also sought to determine the type of work done in research facilities for renewable energy and how it related to worker satisfaction. It also sought to determine how crucial job happiness is to raising the standard of working life at research facilities for renewable energy.

Additionally, it sought to determine the aspects of quality of professional life in renewable energy research centers, the key factors influencing the implementation of quality of professional life in these facilities, and the connection between job satisfaction and quality of professional life in these facilities. A descriptive and analytical technique was used to accomplish this. According to the study's findings, job satisfaction is a favorable psychological state that arises from a person's impression of a balance between their own needs, expectations, and work responsibilities. The collection of circumstances, initiatives, and regulations that guarantee an employee a safe, equitable, engaging, and well-balanced workplace is known as the quality of professional life. For workers at renewable energy research facilities, fair compensation, professional recognition, possibilities for growth, positive interpersonal interactions, and equitable task distribution are the most crucial components of job happiness.

Clear objectives, administrative assistance, a positive work atmosphere, and ongoing recognition of researchers' accomplishments are all factors that contribute to employment satisfaction. Job satisfaction at renewable energy research institutes is closely related to the nature of work, which is defined by innovation, development, and research. It creates chances for expansion but requires balancing employee needs. Because it promotes a sense of stability, drive, and institutional belonging, job satisfaction is also essential for enhancing the quality of work life. Additionally, justice, professional growth, employment stability, health and safety, and decision-making involvement are all aspects of quality of work life at these institutions.

Flexible institutional policies, senior leadership support, resource availability, and a pleasant organizational environment are the most significant factors that determine the quality of work life. Job satisfaction and quality of work life are strongly positively correlated, thus enhancing one instantly improves the other.

Keywords: Job satisfaction, Quality of work life, Renewable energy research centers, Research centers.

المقدمة:

شهد العالم منذ منتصف القرن العشرين إلى يومنا هذا تحولات جوهرية في بنيته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نتيجة التغيرات المتسارعة في التكنولوجيا والاقتصاد والعولمة، إضافة إلى التحديات البيئية الخطيرة التي أصبحت تهدد استقرار الكوكب، وفي قلب هذه التحديات برزت قضية الطاقة كإحدى أهم الإشكاليات التي تواجه المجتمعات الحديثة؛ إذ يشكل الاعتماد الكبير على

مصادر الطاقة التقليدية، وخاصة النفط والفحم والغاز الطبيعي عنبًا بيئيًا واقتصاديًا ضخمًا يتمثل في تلوث الهواء وارتفاع معدلات الانبعاثات الكربونية، وما يترتب عليه من تغيير مناخي يهدد مختلف جوانب الحياة.

ولذلك كان التحول نحو مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح، و الطاقة المائية، وطاقة الكتلة الحيوية ضرورة استراتيجية ملحة، وليس مجرد خيار تنموي. وقد ساعدت التطورات التكنولوجية الحديثة على جعل هذه المصادر أكثر كفاءة وأقل كلفة، مما أدى إلى توسع الاهتمام العالمي بإنشاء مراكز أبحاث الطاقة المتجددة التي أصبحت بمثابة المحرك الرئيس للابتكار والبحث العلمي في هذا القطاع، وهذه المراكز تسعى إلى تطوير حلول عملية ومستدامة لمشكلات الطاقة العالمية، كما تعمل على تدريب الكفاءات العلمية وتأهيلها لمواكبة احتياجات المستقبل.

ومع هذا التحول الكبير، بات من الواضح أن نجاح مراكز الأبحاث لا يعتمد فقط على الموارد المادية والتكنولوجية التي تمتلكها؛ بل يتوقف بدرجة أكبر على العنصر البشري الذي يدير هذه الموارد ويبدع في توظيفها، فالعقول البشرية هي التي تبتكر، وتطور، وتحول الأفكار إلى نتائج ملموسة تسهم في خدمة المجتمع والاقتصاد. ومن هنا فإن الاهتمام بظروف العمل، وتحفيز الباحثين، وتعزيز بيئة مهنية صحية، يمثل حجر الأساس في بناء منظومة بحثية قادرة على المنافسة والريادة.

ويأتي هنا مفهوم الرضا الوظيفي كأحد المؤشرات الأساسية التي تعكس مدى توافق توقعات العاملين مع واقع بيئة العمل. فالرضا الوظيفي لا يعني فقط أن يشعر الفرد بالارتياح أو السعادة في عمله؛ بل يتعدى ذلك ليشمل درجة اندماجه في المؤسسة، وولائه لها، واستعداده لبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهدافها، وتشير الدراسات إلى أن الموظف الراضي عن عمله يكون أكثر إنتاجية، وأقل عرضة للتوتر النفسي، وأقل ميلاً لترك وظيفته بحثاً عن بدائل أخرى.

في السياق نفسه يبرز مفهوم جودة الحياة المهنية باعتباره الإطار الأوسع الذي يضم الرضا الوظيفي ضمن عناصره، فجودة الحياة المهنية تتعلق بكل ما يساهم في جعل بيئة العمل إنسانية، وعادلة، وصحية، فهي تشمل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوافر الأمن الوظيفي، وإتاحة الفرص للنمو والتعلم، والعدالة في التقدير والمكافآت، وتوفير بيئة عمل آمنة جسدياً ونفسياً بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في صنع القرار والشعور بالانتماء المؤسسي.

وفي مراكز أبحاث الطاقة المتجددة تحديداً نجد أنه تزداد أهمية هذه المفاهيم نظراً للطبيعة الخاصة للعمل البحثي الذي يتطلب مستوى عالياً من الالتزام والإبداع، فالباحثون والمهندسون في هذه المراكز يواجهون تحديات متعددة تتمثل في ضغط الإنجاز، والحاجة المستمرة للتعلم ومواكبة المستجدات، بالإضافة إلى المنافسة الشديدة على التمويل والمنح البحثية، وكذلك العمل ضمن فرق دولية متعددة الثقافات، ومن ثم فإن كل هذه الظروف يمكن أن تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية إذا لم تتبن الإدارة استراتيجيات واضحة لدعم العاملين وتحفيزهم.

ومن المعروف أن مراكز الأبحاث وخاصة تلك التي تعمل في مجالات متقدمة مثل الطاقة المتجددة تمثل بيئة عمل ذات خصوصية عالية، فهي ليست مؤسسات تجارية بالمعنى التقليدي، وإنما جهات بحثية تسعى لتحقيق أهداف استراتيجية تتعلق بالتنمية المستدامة وحماية البيئة، وبالتالي فإن العاملين فيها غالباً ما يكونون من ذوي الكفاءات العالية والاهتمامات العلمية وذلك ما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل تحقق لهم ليس فقط دخلاً مادياً مستقرًا؛ بل أيضاً إشباعاً لحاجاتهم العلمية والمهنية؛ لذلك فإن أي قصور في بيئة العمل أو ضعف في الاهتمام بجودة الحياة المهنية قد يؤدي إلى نتائج سلبية مثل: انخفاض الدافعية، وضعف الإنتاجية، وهجرة العقول إلى مؤسسات بحثية منافسة، وكذلك الاحتراق النفسي الذي يقلل من القدرة على الإبداع.

إن الاهتمام بالرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في هذه المراكز لا يقتصر على البعد الإنساني فقط؛ بل له أيضاً انعكاسات اقتصادية مباشرة، فالمؤسسات التي تهتم برضا موظفيها تحقق مستويات أعلى من الكفاءة، وتقل لديها معدلات الغياب والاستقالات، مما يخفض من تكاليف التوظيف والتدريب، كما أن الموظفين الراضين والمتمتعين بجودة حياة مهنية عالية يكونون أكثر التزاماً بأهداف المؤسسة، وأكثر استعداداً لتبني قيمها والدفاع عنها في المحافل العلمية والمهنية. وعلى المستوى الاستراتيجي يمكن القول إن الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية يشكلان ركيزة أساسية لبناء ثقافة تنظيمية قوية داخل مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، وهي الثقافة التي تدعم التعاون بين الأفراد، وتعزز الإبداع الجماعي، وتشجع على تقاسم المعرفة، وتقلل من النزاعات الداخلية، وهذا بدوره ينعكس على جودة المخرجات البحثية ويزيد من فرص الحصول على اعتراف وتمويل دولي.

أهمية الدراسة:

لعلّ الأهمية الأكبر لدراسة هذا الموضوع تكمن في أن مراكز أبحاث الطاقة المتجددة تمثل واجهة علمية وحضارية للدول التي تحتضنها، فهي ليست فقط مراكز لإنتاج المعرفة؛ بل أيضاً أدوات دبلوماسية علمية تسهم في تعزيز مكانة الدول على الساحة الدولية، وبالتالي فإن نجاحها أو فشلها في إدارة مواردها البشرية ينعكس مباشرة على صورتها الخارجية، وعلى قدرتها على اجتذاب الشراكات العلمية والاقتصادية، ومن ثم فإنه تتمثل أهمية الدراسة في عدة أبعاد وهي كما يلي:

البعد الاستراتيجي: نجاح مراكز أبحاث الطاقة المتجددة في تحقيق أهدافها لا يعتمد فقط على التمويل والتكنولوجيا؛ بل يتوقف على مستوى رضا العاملين فيها واستقرارهم الوظيفي.

البعد الإنساني: توفير بيئة عمل صحية يساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للعاملين، ويقلل من الضغوط المهنية والاحترق الوظيفي.

البعد الاقتصادي: ارتفاع معدلات الرضا وجودة الحياة المهنية يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، و تقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وخفض التكاليف التشغيلية.

البعد الاجتماعي: بما أن هذه المراكز تعد قدوة في الابتكار والاستدامة، فإنها مطالبة أيضاً بتقديم نموذج يحتذى به في مجال العدالة والتمكين والاهتمام بالموارد البشرية.

ومن ثم فإنه يصبح من الضروري أن يحظى موضوع الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية بالاهتمام الأكاديمي الكافي، وأن تتم دراسته بصورة معمقة في سياق مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، فالمعرفة الدقيقة بالعوامل المؤثرة في رضا العاملين، وفهم العلاقة بين جودة الحياة المهنية والإبداع البحثي يمثلان مدخلاً أساسياً لتطوير سياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي.

إشكالية الدراسة:

إن موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة لم يحظ بالاهتمام الكافي في الأدبيات العربية وخاصة في مجال مراكز الأبحاث المتخصصة في الطاقة المتجددة، كما يقدم قيمة مضافة للباحثين وصناع القرار من خلال توفير بيانات ورؤى يمكن الاستفادة منها في وضع استراتيجيات فاعلة لإدارة الكفاءات، بالإضافة إلى ذلك فإن النتائج المتوقعة من شأنها أن تساهم في بناء مراكز بحثية أكثر استدامة وقادرة على المنافسة عالمياً، كما أن الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية ليسا مجرد مفاهيم نظرية؛ بل يمثلان شرطاً أساسياً لاستدامة نجاح المؤسسات، ولا سيما تلك التي تعمل في مجالات حيوية مثل الطاقة المتجددة؛ وإذا كانت هذه المراكز قد أنشئت استجابة لتحديات بيئية عالمية، فإن قدرتها على الاستمرار والتميز مرهونة بقدرتها على بناء بيئة عمل تحقق التوازن بين متطلبات العمل البحثي المكثف واحتياجات العاملين

الإنسانية والمهنية، ومن هنا تنبع إشكالية هذه الدراسة والتي تتمثل في دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة.

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات والمعلومات عنها، ثم تحليلها واستخلاص النتائج التي تفسر طبيعتها وعلاقتها بالعوامل المختلفة، وقد تم اختيار هذا المنهج؛ لملاءمته لموضوع البحث الذي يسعى إلى دراسة الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة؛ حيث يتيح هذا المنهج جمع معلومات كمية ونوعية، ثم تحليلها للكشف عن أبعاد الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. وضع تعريف محدد للرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية.
2. تحديد عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة.
3. تحديد مسببات الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز الطاقة المتجددة.
4. التعرف على طبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
5. التعرف على أهمية الرضا الوظيفي في تحسين جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة.
6. تحديد أبعاد جودة الحياة المهنية بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة.
7. تحديد أهم محددات تطبيق جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة.
8. التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

دراسة (محمد، 2018). تناولت هذه الدراسة لرضا الوظيفي في الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية والدوافع السلوكية المتداخلة التي تؤثر بعضها في بعض، نظراً لعلاقتها الوثيقة بمشاعر الموظف وسلوكه بصفته إنساناً يتأثر بما حوله من المؤثرات البيئية (مادية واجتماعية ونفسية) إذ أن معرفة دوافع العاملين تفيد كثيراً في فهم سلوكهم والتعرف على وسائل إثارة هذه الدوافع وتوجيهها في الاتجاه المطلوب. تمثلت مشكلة البحث في الرضا الوظيفي يساعد على استقرار العاملين، وزيادة مستوى الدافعية الذي يحرك الإنسان للعمل، وهذه المحركات الداخلية عبارة عن طاقة نفسية تظهر في شكل توتر ناجم عن ظهور حاجات ورغبات غير مشبعة. تدفع الفرد إلى حالة من عدم الاستقرار النفسي، فإذا تم الإشباع وتحققت الرغبات زال التوتر واسترد الفرد توازنه. فالمؤسسة التي يتميز العاملون فيها بعدم الرضا الوظيفي يكون مصيرها الفشل مهما كان مستوى الإبداع فيها على صعيد العمليات الفنية، أي أن درجة الرضا الوظيفي هي التي تحدد نجاح المؤسسة إلى حد كبير، فالشعور بعدم الرضا ينعكس سلباً على الأداء مما يؤدي إلى تدهوره، ومن ثم فإنه تأتي أهمية البحث في التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والدافعية في الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، وأهمية العنصر البشري في المنظمات والمحافظة عليه للدفع بالمنظمة نحو التقدم وتحقيق الأهداف إذ إنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي كلما زادت حماسة

العاملين تجاه العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي أن رضا بين العاملين بالصندوق بسبب وجود تفويض للسلطات والصلاحيات بصورة عادلة بين الموظفين، ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة ضرورة الاستمرار في عمليات تفويض السلطات والصلاحيات مع مراعاة العدل في توزيع الواجبات بين الموظفين والمساهمة في حل مشكلات العمل.¹

دراسة (عبد السلام، و الحسيني، 2015). وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الرضا الوظيفي (المفهوم، الأهمية، القياس)، وأشار الباحثان في الدراسة إلى أن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية عن زميله غير الراضي عن عمله لذلك فإن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بينية العمل الرئيسية. وتناول نبذة تاريخية حول الرضا الوظيفي، ومفهوم الرضا الوظيفي، وأوضح أنواع الرضا الوظيفي باعتباره شمولية، وبين أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه، وبين كيفية قياس الرضا الوظيفي؛ حيث تمثل في طريقة الملاحظة، والمقابلات الشخصية، وتحليل البيانات الثانوية، والمواقف الحرجة، والقصة، وقد أبرز أهداف مقاييس الرضا الوظيفي، وأوضح كيفية حدوثة وأهميته، وقد تطرق البحث كذلك إلى أهم مظاهر الرضا الوظيفي وعدمه، وتناول العوامل المؤثرة فيه، وأشار إلى العوامل المرتبطة بالمناخ الوظيفي، واختتم البحث بالإشارة إلى أن للمناخ التنظيمي أبعاد كثيرة يمكن تحديدها وذلك من خلال البيئة الداخلية وهي نوع العمل وظروفه والإشراف، والأجر أو الراتب الشهري والتحفيز، وفرص التقدم والترقية.²

دراسة (عبد المالك، و بوخميس، 2020). تناولت هذه الدراسة موضوع يعتبر من المواضيع المهمة في الإدارة الحديثة، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام العديد من الباحثين، والدارسين في السلوك التنظيمي، والإدارة منذ وقت بعيد إلى غاية يومنا هذا، ويعزى هذا الاهتمام إلى ما للرضا الوظيفي من تأثيرات هامة على كثير من سلوكيات، وأداء الأفراد، والانعكاسات السلوكية والنفسية لعدم تحققه، ونظراً لأهميته في تحديد فعالية أي مؤسسة، أو منظمة تزيد من نجاعة العمل، والعلاقات السائدة داخلها.³

دراسة (عبد الله، 2017). هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتعاقدين) في كلية العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف، ومقارنة هذه الدرجات مع بعض المتغيرات (طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين، الجانب النفسي، الجانب المالي، النواحي الأكاديمية والبحث العلمي)، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال عما هي عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر في أداء المتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بالملكة العربية السعودية ومن هذا السؤال تم تصميم الفرضيات التالية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى المتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية من خلال المتغيرات التالية (طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين، الجانب النفسي، الجانب المالي، النواحي الأكاديمية والبحث العلمي). تم استخدام الإحصاء الوصفي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية و (T. Test)، في تحليل نتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (المتعاقدين) كانت معتدلة (3.21)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال ظروف العمل ثم جوانب البحوث الأكاديمية والعلمية ثم الجانب المالي، وأن أعلى مجال رضا كان مجال طبيعة العمل والعامل النفسي، كما أظهرت النتائج عدم وجود

¹ محمد، سارة التجاني الشريف (2018). الرضا الوظيفي : دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، مج 12، ع 45.

² عبد السلام، عيسى أحمد عيسى، و الحسيني، حسين محمد سعد الدين (2015). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، مج 1، ع 3.

³ عبد المالك، الأزهر، و بوخميس، بوقولة (2020). الرضا الوظيفي: تنمية استراتيجية هادفة للتأثير على الأفراد والتقليل من الانعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: مدخل نظري تحليلي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، مج 7، ع 1.

علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية (طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين، الجانب النفسي، الجانب المالي، النواحي الأكاديمية والبحث العلمي).⁴

ثانياً الدراسات المتعلقة بجودة الحياة المهنية:

دراسة (العشماوي، 2024). هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأزهر وعلاقتها بتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، واستخدم البحث المنهج الوصفي كأكثر المناهج ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تضمنت أسئلة تغطي محاور جودة الحياة الوظيفية وأداء أعضاء هيئة التدريس، وتم تطبيقها على عينة مكونة من ٣٨٨ عضو هيئة تدريس من بعض كليات جامعة الأزهر في القاهرة والوجه القبلي والوجه البحري، وتوصل البحث للعديد من النتائج، منها: - أظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية، بمختلف أبعادها، تحققت بدرجة متوسطة بشكل عام، مع متوسط موزون قدره ١,٩٤ ونسبة تحقق بلغت ٦٤,٦١%، واحتل بعد الأمن الوظيفي المرتبة الأولى بوزن نسبي (٢,٠٦) بين جميع الأبعاد، مع نسبة تحقق متوسطة بلغت ٦٨,٦٨%. يليه بعد التدريب والتنمية المهنية في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٢,٠٦) ونسبة تحقق ٦٨,٥٨%؛ بينما جاء بعد الرواتب والحوافز المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (١,٥٥) ونسبة تحقق ضعيفة بلغت ٥١,٥٤، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة بناء على متغيرات (فرع الجامعة، تخصص الكلية، والدرجة العلمية) في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية وجميع أبعادها. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة وظروف العمل لأعضاء هيئة التدريس، كما دعت إلى تحسين نظام الرواتب والحوافز لضمان تحقيق مستوى معيشي لائق لأعضاء هيئة التدريس، وتوسيع نطاق المزايا والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تعزيز بيئة العمل لتكون أكثر دعماً للأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وزيادة فرص التدريب والتنمية المهنية لتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات.⁵

دراسة (عبد الهادي، 2023). أشارت الدراسة إلى أنه تعصف بالمجتمعات في الآونة الأخيرة العديد من التحولات والمتغيرات والتي سرعان ما تفرض تداعياتها وانعكاساتها على كافة الأصعدة والميادين؛ حيث أصبح مفهوم الجودة وتحسين نوعية الأشياء ومواصفاتها إحدى أهم متطلبات استمرارية وبقاء المنظمات ومن بينها الجامعات، ويُعد أعضاء هيئة التدريس الرصيد الحقيقي والمستمر لرأس المال الفكري والذي يُعد الدعامة الرئيسة لتحقيق المزايا التنافسية للجامعة والمجتمع، غير أن البرامج الجامعية تقتصر للأنشطة الرياضية والترفيهية والتنقيفية لأعضاء هيئة التدريس، فالجامعات لا تعدو مجرد مراكز تقليدية للتعليم تغلب عليها الجوانب النظرية وإعلاء ثقافة الذاكرة وتغلغل البيروقراطية والنمطية في العديد من أنشطتها، وقلة رصد الحوافز والمكافآت المعززة للنشر العلمي الدولي وغيرها من المعوقات التي تحول دون تحقيق أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة؛ ولذا استهدف البحث الحالي بلورة قائمة بمتطلبات جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس واستطلاع آراء وتوجهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشأنها، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وانتهى البحث إلى تحديد جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس في ثمانية أبعاد تتمثل في: تدعيم الأمن الوظيفي، وتدعيم الأمن النفسي وتخفيف القلق حول

⁴ عبدالله، عبد الرحيم الشاذلي يحيى (2017). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية للمتقاعدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية - جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، جامعة غرب كردفان، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، ع 1٤.

⁵ العشماوي، محمود سعيد محمد حسن (2024). جودة الحياة الوظيفية: مدخلاً لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع 203.

المستقبل، وإدارة الوقت وتخفيف ضغوط العمل، وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس للتعاطي مع المستجدات التعليمية والتنظيمية، وبناء ثقافة التعليم المستمر، واستشراف مسارات ومهارات العمل في المستقبل، وهندسة الترويج عن النفس، وإتاحة الفرص للترقية والتنمية المهنية المستدامة، وانتهى البحث لبلورة بعض المقترحات الداعمة لتلبية تلك المتطلبات.⁶

دراسة (محمد، ومنصور، 2022). هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني، وقد أجريت هذه الدراسة على المهن الطبية والطبية المساعدة العاملة في المراكز الصحية؛ حيث استخدم أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، واستخدمه العينة الطبقية الاحتمالية، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (280) عنصراً، وكان حجم العينة (162) مفردة، ووزعت عليهم استمارة الاستبيان، استلم منها (151) استمارة وكان الفاقد (11) استمارة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة بأن هناك علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين جودة الحياة المهنية والرضا المهني، كما توصلت أن لجودة الحياة المهنية أثراً في الرضا المهني في إدارة الخدمات الصحية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة على إدارة الخدمات الصحية زيادة اهتمامها وتركيزها وتوفير كافة التسهيلات لدعم البرامج التدريبية وبالأمن والسلامة المهنية و توفير العلاوات والحوافز.⁷

دراسة (الفضيل، و طبال، 2022). هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية تأثير العمل على الصحة النفسية للموظفين حيث أن الاضطرابات النفسية وضغوط العمل يمكنها أن تساهم في ظهور مجموعة من الأمراض الجسدية والنفسية تؤدي إلى إرهاق الموظفين على المدى الطويل، ما يؤثر بشكل كبير على قدرتهم في المساهمة بشكل هادف في حياتهم الشخصية والمهنية، وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيق جودة الحياة المهنية داخل المنظمة من شروط فيزيقية، مادية، وإنسانية، وحماية العامل من جميع الأخطار المهنية والتي تعيق عمليات العمل تضمن صحة نفسية.⁸

دراسة (غليط، 2021). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة المهنية عند العامل الجزائري، دراسة طبقت على عينة قدرت بـ 30 موظفاً من مديرية الموارد المائية لولاية ميلة، ثم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى أن معني جودة الحياة المهنية عند العامل الجزائري مرتبط بالظروف المناسبة والمريحة، و توفر العوامل المادية والمعنوية الجيدة التي تساعد على تسهيل الحياة المهنية، وكذلك توفير الوسائل المطلوبة لأداء المهام، و أيضاً ورضا الموظف عن نفسه وسعادته بما يقدمه، و التحفيز المادي والمعنوي والعلاقات مع زملاء العمل.⁹

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر الكثيرون أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل؛ لذا قام العديد من الباحثين بدراسته باستمرار، ويعد الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس، نظراً

⁶ عبدالهادي، شيماء السيد محمد عطية (2023). تلبية متطلبات جودة الحياة: مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة، دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، كلية التربية، ع 122.

⁷ محمد، علي إدريس، و منصور، سعد إبراهيم عيسى (2022). جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني: دراسة ميدانية على المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الطبية اجدابيا، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ع 36.

⁸ الفضيل، رتيمة، و طبال، لطيفة (2022). جودة الحياة المهنية كآلية لصحة المورد البشري النفسية: قراءة نظرية لظاهرة نفسوسبولوجية، مجلة آفاق علم الاجتماع، جامعة لونيبي علي البليدة 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج 12، ع 2.

⁹ غليط، شافية (2021). مفهوم جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران، مج 10، ع 1.

لأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إبداعاً وأكثر عطاءً، وقد دلت العديد من الدراسات والبحوث أن الذين ينخفض مستوى رضاهم الوظيفي يعانون مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات، وقد ينسحبون من المجتمع هرباً مما يعانونه من توترات وقد يمارس البعض العدوان تجاه الذات أو الآخرين، في الوقت الذي يفترض أن تساعد المهنة على تحقيق أهداف الشخصية واتزانها من خلال الإمكانيات المهنية والقدرات الفعلية.¹⁰

وبالتالي فهو عبارة عن شعور داخلي إيجابي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد وذلك من خلال عوامل متعددة منها ما هو خارجي كبيئة العمل ومنها ما هو داخلي كالعمل نفسه وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله، وهو تقبل العامل لجميع أوجه ونواحي العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يخشاه من علاقات إنسانية مع الرؤساء والزملاء، فضلاً عن ساعات العمل والأجر، وتماشى العمل مع ميول العامل وقدراته، كما يمكن وصفه على أنه حالة انفعالية إيجابية ناجمة عن تقدير الشخص لعمله، ويعني ذلك أن الرضا عن العمل مفهوم يشير إلى اتجاهات الفرد نحو عمله.¹¹

ويمكن كذلك النظر إليه على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، وهو أيضاً الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل، فهو ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتماه إلى المشروع، كما نجد أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين هما كما يلي:

1. ما يوفره العمل للعاملين في الواقع.
 2. ما ينبغي أن يوفره العمل من جهة نظرهم.¹²
- ومن ثم فهو مصطلح يشير إلى التعبير الموجب عن السياق - أي العمل - ويحقق التكيف الفريد معه والظروف المحيطة به، وعليه فهو خبرة الشخص في العمل، وبالتالي يعد الرضا الوظيفي مجموعة من ردود الفعل الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب العامل من عمله أو يبعده عنه، فهو استجابة عاطفية ناتجة عما يعتبر عادلاً ومقبولاً عند مقارنته بما يمارس بالنسبة للعامل؛ حيث إنه ردة فعل وجدانية تحدث للفرد بسبب ما تحتويه الوظيفة من نشاطات وتفاعلات أثناء ممارسته للعمل، ومن ثم فقد ارتبط في أدبيات البحث بمفهوم النجاح في العمل.¹³

مفهوم جودة الحياة المهنية:

جودة الحياة من المفاهيم التي بدأت تستحوذ على اهتمام الباحثين في مجال التربية؛ حيث ترتبط لدى الإنسان بقيمة حياته ورضاه عن ذاته، وتقديره لها بالمعنى الذي تنطوي عليه حياته، والدور

¹⁰ الشريف، ليلي (2021). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، مج43، ع3، ص 346.

¹¹ كمال، عبدالله (2012). الرضا الوظيفي للأستاذ - أستاذة المدرسة العليا للأستاذة بوزريعة أنموذجاً، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المدرسة العليا للأستاذة بوزريعة، مخبر تعلم، تكوين، تعليمية، ع2، ص 9.

¹² بومقار، مراد (2015). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع 52، ص 2.

¹³ المطيري، خالد فهد حسين (2015). منبئات الرضا الوظيفي - مرشد التربية الخاصة نموذجاً، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، ع39، ص 165.

الذي يرى أنه أهل لأدائه في الحياة، والتوجه نحو الجودة في الحياة هو توجه تربوي ونفسي في المقام الأول يتحقق بجودة الإنسان؛ الذي يعد الهدف الأساسي للجهود التربوية والنفسية في بنائه وتكوينه وتنميته، من أجل تطوير المجتمع وتجويد الحياة فيه سعياً وراء موقع أفضل في العالم، وهو عبارة عن المعنى المركب من الأبعاد التي تشعر الطالبات من خلالها بالرضا والسعادة، وعلى قدرتها على إشباع حاجاتهن المختلفة من خلال تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والاجتماعية والصحة النفسية، وكيفية شغل الوقت وإدارته والنجاح في التعليم، ومواكبة ظروف العمل والتعامل بكفاءة مع جماعة العمل.¹⁴

ويمكن النظر إليها على إنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية و العملية من خلال المشاركة بالعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وهي مستوى السعادة و الرضا عن العمل الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة؛ حيث إنهم يتمتعون بحياة مهنية عالية الجودة تسمح لهم بالمشاركة في إدارة أعمالهم واتخاذ القرارات، فهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية.¹⁵

ومن ثم فهي مجموعة من المتطلبات والبرامج التي تعنى بحياة العمل للأفراد وبيئتهم الخاصة الاجتماعية والثقافية والصحية والذي من شأنه أن ينعكس إيجابياً على أداء وأخلاقيات العاملين، والذي بدوره يمكن أن يحد من حالات الفساد الإداري على مستوى الفرد والمنظمة؛ وعلى الرغم من أنه قد تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة المهنية فإن مضمونها واحد ينصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها، فركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، والأجور بالساعة، والدخل السنوي، أو الفوائد الأخرى كالتأمين الصحي ومنافع التقاعد، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهني، ودرجة استقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم؛ بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضا الوظيفي، والرفاهية، والاستقرار النفسي، وبالتالي فهي العمليات المتكاملة، المخططة، والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة المهنية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، أو هي أقصى مدى يستطيع الموظفون الوصول إليه من تلبية احتياجاتهم الشخصية الهامة في العمل.¹⁶

عوامل الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة:

إن الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تشده الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي وعمله ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه، ونجد أن للرضا الوظيفي بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة عدة عوامل تتمثل فيما يلي:

1. العوامل الإنسانية: يرتبط الرضا الوظيفي بالصحة الذهنية والبدنية للعاملين.
2. العوامل الاقتصادية: يرتبط الرضا الوظيفي إيجابياً بالإنتاجية، خفض معدلات الغياب ومن ثم خفض التكاليف وزيادة أرباح المنظمة.

¹⁴ السيد، محمد سيد محمد (2022). المتطلبات التربوية لتحسين جودة الحياة المهنية لطالبات شعبة الطفولة بكلية التربية بقتا، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، مج33، ع 130، ص 107: 109.

حسن، دارين عبدالله (2024). الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للدراسات والبحوث، ع31، ص 94.

¹⁶ خلف، محمد عبدالحكيم عبد الحميد (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الاجتماعيين "دراسة مطبقة على المدارس التابعة لإدارة قويسنا التعليمية بمحافظة المنوفية"، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مج16، ع5، ص 452.

3. عوامل أخرى: يرتبط الرضا الوظيفي بالانتظام في العمل، الحفاظ على معايير الجودة، البحث عن طرق تحسين العمل والتعاون مع الآخرين¹⁷.

مسببات الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة:

يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين : أولهما مسببات خاصة بالتنظيم وثانيهما مسببات خاصة بالفرد ذاته، وذلك كما يلي:

المسببات التنظيمية للرضا:

نظام العوائد مثل الحوافز، والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل.

الإشراف إن إدراك الفرد بمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد، ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين و حمايته لهم.

سياسة المركز وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل، ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل و توضيح التصرفات و تسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.

تصميم العمل حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة، والتكامل، والأهمية، والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

ظروف عمل جيدة كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم، ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة، والحرارة والتهوية، وحجم المكتب وترتيب المكاتب وحجم الاتصالات الشخصية وحجم الغرفة وغيرها.

المسببات الشخصية للرضا:

إن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء، ومن أهمها ما يلي:

احترام الذات : كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتزاز برأيه ، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم، أو عدم اعتزاز بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

تحمل الضغوط : كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستائين.

المكانة الاجتماعية : كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الأقدمية، زاد استياء الفرد.

طبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

هناك خصائص أساسية في العمل تعد من أهم مصادر الرضا الوظيفي؛ وحيث أن العمل بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة له طبيعة خاصة فإن هناك مجموعة من العوامل التي تربط بين طبيعة هذا العمل والرضا الوظيفي للعاملين ومنها ما يلي:

السيطرة على طرق العمل: وترتبط بقوة مع الرضا الوظيفي لديه وهذه النتيجة تتعارض مع مبادئ المدرسة العلمية للإدارة التي تقوم على فصل تخطيط العمل عن تنفيذه التي ترتب عليها فقد العمل

¹⁷ خليل، جيهان طه (2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي – دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية –، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، مج5، ع3، ص 24.

السيطرة على كيفية تنفيذه لمهام وظيفته، وتؤكد الدراسات التنظيمية أن استخدام العاملين لمهاراتهم وإمكانياتهم يزودهم بإحساس بالكبرياء، والقدرة، والثقة بالنفس كما يرفع من رضاهم الوظيفي أن الفرد الذي يستخدم مهاراته وقدراته في إنجاز عمله بنجاح تزداد قدراته على تحمل مسؤوليات أكبر في المستقبل مما يؤدي إلى زيادة شعوره بالرضا نتيجة إشباع حاجة هامة ألا وهي إثبات الذات.

التنوع: يعد توفر مجموعة من المهمات المرتبطة مع بعضها البعض أمراً ضرورياً في توليد الرضا الوظيفي وذلك لأن شعور الفرد بالإنجاز تزداد إذا ساهم في أداء العمل ككل أو إذا كانت مساهمته الفردية تجاه الكل مرتبة وواضحة، حيث أن التخصص والتكرارية يفقد الوظيفة عنصر الإثارة الذي يوفره التنوع في المهمات ويؤدي إلى الإعياء النفسي والإجهاد الجسماني وانخفاض الرضا الوظيفي.

ومن ثم فإن العوامل التي تسهم إسهاماً مباشراً وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي للأفراد نجد أن منها ما هو متعلق بالفرد ومنها ما يتعلق بالوظيفة ومنها ما يتعلق بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة نفسها مثل ساعات العمل والتي تكون طويلة، وظروف العمل المادية، وأساليب وإجراءات العمل، ونظم الاتصال في المنظمة والتكنولوجيا المستخدمة، وعوامل تتصل بالبيئة الخارجية مثل الرضا عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع للموظف، والانتماء الديموغرافي.¹⁸

أهمية الرضا الوظيفي في تحسين جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة:
يساعد الرضا الوظيفي في تحسين جودة حياة العمل بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة من خلال عدة فوائد كما يلي:

الفوائد السلوكية والاجتماعية: ونتمثل في:

1. القضاء على الخسارة الاجتماعية.
2. تحفيز السلوك الإبداعي.
3. زيادة الاستقرار التنظيمي لأن توافر الرضا الوظيفي يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية.
4. زيادة الولاء التنظيمي يجعل الأفراد يكرسون طاقاتهم لتحقيق الأهداف.

الفوائد المادية والاقتصادية:

وتتمثل بقلة التكاليف المتعلقة بالغياب عن العمل، و تلك التكاليف تصل إلى مبالغ كبيرة في بعض الأحيان إذ أثبت أن المنظمات ومراكز الأبحاث التي يعمل فيها (1000) عامل فإن زيادة نسبة الغياب إلى (1) % فقط ستؤدي إلى ارتفاع التكاليف إلى (150000) دولار خلال السنة، ولا يقتصر أثر الغياب على ذلك بل تتعداه إلى تعطيل الآلات.¹⁹

أبعاد جودة الحياة المهنية بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة:

يمكن النظر إلى جودة الحياة المهنية بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة من خلال الأبعاد التالية:

1. طبيعة العمل ذاته مثل: الواجبات والاستقلالية.
2. المحتوى الطبيعي للعمل مثل: الرطوبة، الحرارة، الضوضاء، الإضاءة، والروائح.

¹⁸ محمد، فيصل يونس(2014). الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، ع 105، ص 185.

¹⁹ الشريف، ليلي(2021). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، مج43، ع3، ص 347.

3. المحتوى النفسي والاجتماعي للعمل مثل: الدعم الاجتماعي، العاطفة، الاحترام، وطبيعة القيادة.
4. المحتوى التنظيمي للوظيفة، مثل: مستوى التخطيط، أيديولوجية الإدارة، نظام المعلومات، وبرامج التدريب والدعم الفني.
- كما أن جودة الحياة المهنية بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة تركز على عديد من الأبعاد والعناصر التي تتشكل منها، وتختلف وتتعدد الآراء والمداخل الخاصة بهذه الأبعاد، ومنها:

 1. تمكين العاملين Employee empowerment
 2. عبء العمل Work Load
 3. الصحة والسلامة المهنية Health and Safety
 4. السياسات الإدارية Management Policies

- مما سبق يتضح أن جودة الحياة المهنية ترتبط ببيئة العمل، وتتمحور حول الرضا الوظيفي، وتحقيق السعادة للأفراد.²⁰

تطبيق جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة:

يرتكز تطبيق جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة على ثلاثة ركائز هامة تمثل أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة المهنية، وهي كما يلي:

العاملين: من خلال خفض ضغوط ومشكلات وصراعات العمل من ناحية وتمكين وإشباع حاجات العاملين الشخصية والوظيفية قدر الإمكان.

مركز البحث نفسه: من خلال العمل على زيادة الإنتاجية وجودة الإنتاج والتحكم في هيكل التكاليف.

البيئة المحيطة بمراكز البحث: من خلال المرونة في الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة.

وهذه المراكز الثلاث إنما يدعمها تنفيذ إداري داخل المنظمات ومراكز البحث المختلفة يعمل على ما يلي:

التركيز على المخرجات وليس المدخلات

حيث تركز الممارسات الإدارية بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص على الجودة في العمل من حيث المخرجات وليس المدخلات وهو ما تطلق عليه Smart Working وهو على سبيل المثال العمل في عدد ساعات أقل بإنتاجية أكبر من حيث الكم والكيف الأمر الذي يحقق الأهداف الثلاث للاتحاد.

تعظيم قيمة جودة الحياة الوظيفية

حيث تعطي إدارة الموارد البشرية اهتمام كبير وخاص ببيئة العمل وإدراك العاملين لجودة بيئة العمل وذلك بهدف رفع إنتاجية العاملين وذلك على سبيل المثال تحقيق التوازن ما بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للعاملين من خلال مرونة ساعات العمل.

تنمية وتدريب القيادات

إن تطبيق مفهوم جودة الحياة المهنية بمراكز أبحاث الطاقة المتجددة إنما يبدأ من تفهم وتأكيده وتبني قيادات المنظمات لهذا المفهوم، وتغيير ثقافة المنظمات المختلفة في هذا الاتجاه؛ بحيث أن تؤمن هذه القيادات بأن نجاح مراكز الأبحاث في تحقيق أهدافها التنظيمية يبدأ من تحقيق حاجات ورغبات العاملين بها، وأن نجاح المنظمات في ذلك يعني نجاح القيادات الإدارية بها.²¹

²⁰ السيد، محمد سيد محمد (2022). المتطلبات التربوية لتحسين جودة الحياة المهنية لطالبات شعبة الطفولة بكلية التربية بقنا، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، مج33، ع 130، ص 111.

²¹ برسي، محمد حسين صالح عبدالغفور (2010). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة المفاهيم والأهمية والنماذج التطبيقية بحث مستخلص من رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج1، ع2، ص 251.

علاقة الرضا الوظيفي بجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة:

يساعد الرضا الوظيفي في رفع مستويات جودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، من خلال تقليص حدة الضغوط Hypo-stress في بيئة العمل والذي ربما يأخذ شكل الإحباط أو اللامبالاة بالعمل، كما أن توازن الضغوط Eu-stress عندما يكون الباحث تحت الضغط الأمثل فيبذل أقصى جهد مما يساعده على كشف قدراته الذهنية الحقيقية؛ حيث أن الضغوط المرتفعة عندما تزداد يختلف رد الفعل من فرد لآخر وحتى لنفس الشخص في المواقف المختلفة وفي هذه المرحلة يفقد المراجع السيطرة أو القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة.²²

كما أن الرضا الوظيفي يساعد في تحسين جودة الحياة المهنية ويظهر ذلك فيما يلي:

1. زيادة الإنتاج ومستوى جودته، حيث وفرة الإنتاج وجودته لا يمكن أن يكون الإنتاج إلا من عمل العمال على درجة عالية من الرضا عن عملهم.
2. قلة الفاقد والتالف من خامات ومستلزمات الإنتاج وهي تكون عادة من عمال راضيين عن عملهم.
3. انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوى وندرة الصراعات والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على رضا واستقرار العاملين.
4. أن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها ومؤشرات تدل على رضا العاملين لحد كبير من عملهم.
5. الصورة الذهنية الإيجابية المحببة للمنشأة أو المنظمة ونوعها ونوع العمل بها عن طريق الأفراد العاملين، و تعد مؤشراً هاماً للرضا عن العمل، وخاصة أن هذه الصورة الذهنية الإيجابية عن العمل والمنظمة في أذهان العمال تؤدي دائماً إلى أن يدافع العمال عن منظماتهم، وأن يقفوا بجانبها وأن يكون لهم ولاء وانتماء لها، وهذا مظهر من مظاهر رضا العاملين عن عملهم.
6. استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل ومشاركتهم الحقيقية؛ لدفع تطوير العمل ونظمه تدل على مدى الرضا وقدره لدى العاملين عن عملهم.²³

الخاتمة:

في الختام يمكننا القول أنه تأتي قضية الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة كإحدى القضايا المحورية التي تجمع بين البعدين الإنساني والإنتاجي في بيئة العمل، فقد أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي لا يعد مجرد إحساس داخلي بالراحة، وإنما يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الحياة المهنية ويؤثر في مستويات الأداء والابتكار والقدرة على مواجهة التحديات، وفي هذا السياق، يتضح أن بيئة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، بما تحمله من خصوصية علمية وتكنولوجية، تشكل نموذجاً مثالياً لدراسة هذه العلاقة المعقدة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية.

ومن خلال ما سبق نجد أن تحديد مفهوم واضح للرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية يمثل الخطوة الأولى نحو بناء إطار معرفي يمكن الاعتماد عليه في وضع السياسات المؤسسية، فالرضا الوظيفي يرتبط بعوامل متعددة منها ما هو مادي كالرواتب والحوافز، ومنها ما هو معنوي كالتقدير والشعور

²² خليل، جيهان طه (2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي – دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية –، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، مج5، ع3، ص 25.

²³ بومنار، مراد (2015). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع 52، ص 4: 6.

بالانتماء؛ بينما تتجاوز جودة الحياة المهنية ذلك لتشمل بيئة العمل الآمنة، و التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وكذلك فرص النمو المهني، والمشاركة في اتخاذ القرار. إن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة ليست واحدة أو بسيطة؛ بل هي نتاج تفاعل بين محددات مادية ومعنوية، فردية ومؤسسية، فمن ناحية نجد أنه يشكل الأجر العادل، والاستقرار الوظيفي، وفرص التدريب، وتقدير الإنجاز محددات أساسية للرضا، ومن ناحية أخرى نجد أنه تلعب طبيعة العمل البحثي الذي يتطلب درجة عالية من التركيز والإبداع والتعاون، دوراً محورياً في تشكيل تجربة العاملين ودرجة رضاهم، كما برزت مسببات الرضا الوظيفي، ومنها وضوح المهام وتحديد المسؤوليات، وتوفير بيئة عمل محفزة، ووجود قنوات اتصال فعالة بين الباحثين والإدارة، وأكدت الدراسة أن غياب هذه المسببات أو ضعفها يؤدي إلى تدني مستوى الرضا وتراجع جودة الحياة المهنية، وبالنظر إلى طبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة نجد أنه قد اتضح أن هذه المراكز تتيح للعاملين فرصاً للتطوير والابتكار غير أن ذلك قد يفترن أحياناً بضغوط عمل مرتفع، مما يستلزم وضع سياسات متوازنة تراعي احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية، وهنا يظهر الدور المحوري للرضا الوظيفي كوسيلة لتحقيق جودة الحياة المهنية؛ حيث يضمن للعاملين بيئة تُمكنهم من الإبداع والاستقرار النفسي والمهني.

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي في كونه عاملاً مؤثراً ليس فقط في جودة الحياة المهنية؛ بل في رفع مستوى الإنتاجية وجودة الأبحاث ذاتها، فالموظف الراضي أكثر التزاماً وإبداعاً واستعداداً للتعاون، وهو ما يمثل قيمة مضافة لمراكز الأبحاث التي تعتمد في نجاحها على الكفاءات البشرية، كما أن أبعاد جودة الحياة المهنية في هذه المراكز متعددة وتشمل الجانب الصحي والبيئي، و الأمن الوظيفي، و التطوير المهني المستمر، و العدالة في توزيع الفرص، وتوافر الدعم المؤسسي، وتعتبر هذه الأبعاد مجتمعة الأساس الذي يضمن استدامة الأداء العالي والقدرة على جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، أما محددات تطبيق جودة الحياة المهنية فقد تمثلت في وضوح السياسات المؤسسية، الدعم الحكومي لقطاع الطاقة المتجددة، و توافر الموارد المادية والبشرية، وتبني الإدارة العليا لمفاهيم الجودة والابتكار، كما اتضح أن غياب هذه المحددات يعرقل تحقيق الرضا الوظيفي ويؤثر سلباً على جودة الحياة المهنية.

وبناءً على ما سبق يمكن القول إن العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة علاقة تكاملية، حيث يمثل كل منهما شرطاً أساسياً لتحقيق الآخر، فالعامل الراضي يجد في جودة الحياة المهنية بيئة داعمة؛ بينما جودة الحياة المهنية لا يمكن أن تتحقق دون رضا وظيفي مستدام.

النتائج:

1. الرضا الوظيفي عبارة عن حالة نفسية إيجابية تنبع من إدراك الفرد لتوازن بين متطلبات العمل وتوقعاته واحتياجاته الشخصية.
2. تعرف جودة الحياة المهنية بأنها مجموعة الظروف والبرامج والسياسات التي تضمن للعامل بيئة عمل آمنة، و عادلة، و محفزة، ومتوازنة مع حياته الشخصية.
3. إن أهم عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة تشمل: الأجر العادل، و التقدير المهني، و فرص التطوير، و العلاقات الإنسانية الجيدة، و العدالة في توزيع المهام.
4. إن مسببات الرضا الوظيفي تتمثل في وضوح الأهداف، و توفير الدعم الإداري، و بيئة العمل الصحية، و التقدير المستمر لجهود الباحثين.

5. إن طبيعة العمل في مراكز أبحاث الطاقة المتجددة، والتي تنسم بالبحث والتطوير والابتكار، و ترتبط ارتباطاً مباشراً بالرضا الوظيفي؛ إذ تتيح فرصاً للنمو لكنها تتطلب توازناً مع احتياجات العاملين.
6. إن الرضا الوظيفي يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة الحياة المهنية، وذلك من خلال تعزيز الشعور بالأمان والدافعية والانتماء المؤسسي.
7. إن أبعاد جودة الحياة المهنية في هذه المراكز تشمل: الصحة والسلامة، و العدالة، و التطوير المهني، و الاستقرار الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرار.
8. إن أهم محددات تطبيق جودة الحياة المهنية تتمثل في السياسات المؤسسية المرنة، دعم القيادة العليا، توافر الموارد، والمناخ التنظيمي الإيجابي.
9. هناك علاقة طردية قوية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية؛ بحيث أن تحسين أحدهما يؤدي إلى تعزيز الآخر بشكل مباشر.

التوصيات:

1. وضع سياسات واضحة للرضا الوظيفي من خلال تعزيز العدالة في الرواتب والحوافز، وتقدير الإنجازات بشكل دوري.
2. تعزيز برامج التدريب والتطوير لتمكين العاملين من اكتساب مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات قطاع الطاقة المتجددة.
3. تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية عبر اعتماد أنظمة عمل مرنة وإتاحة إجازات كافية.
4. تحسين بيئة العمل الصحية والنفسية من خلال تقليل الضغوط وتوفير مرافق داعمة مثل المساحات الخضراء وقاعات الاستراحة.
5. تعزيز ثقافة المشاركة والشفافية بفتح قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والباحثين لضمان مشاركة الجميع في صنع القرار.
6. توفير برامج دعم نفسي واجتماعي للعاملين للتعامل مع التحديات والضغوط الناتجة عن طبيعة العمل البحثي.
7. الاهتمام بالاستقرار الوظيفي من خلال ضمان عقود عادلة وفرص نمو مهني واضحة.
8. الاستثمار في بيئة العمل الرقمية والتكنولوجية بما يسهل أداء الباحثين ويزيد من إنتاجيتهم.
9. تعزيز التعاون الدولي مع مراكز أبحاث أخرى لفتح آفاق جديدة للعاملين وتوسيع مداركهم.
10. إجراء دراسات دورية لقياس مستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية بهدف تحديث السياسات وفقاً لنتائج القياس.

المراجع:

1. برسي، محمد حسين صالح عبدالغفور (2010). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة المفاهيم والأهمية والنماذج التطبيقية بحث مستخلص من رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج1، ع2.
2. بومنقار، مراد (2015). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع 52.

3. حسن، دارين عبدالله(2024). الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ع31.
4. خلف، محمد عبدالحكيم عبدالحميد(2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الاجتماعيين "دراسة مطبقة على المدارس التابعة لإدارة قويسنا التعليمية بمحافظة المنوفية"، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مج16، ع5.
5. خليل، جيهان طه(2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي – دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية –، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، مج5، ع3.
6. السيد، محمد سيد محمد(2022). المتطلبات التربوية لتحسين جودة الحياة المهنية لطالبات شعبة الطفولة بكلية التربية بقنا، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، مج33، ع 130.
7. السيد، محمد سيد محمد(2022). المتطلبات التربوية لتحسين جودة الحياة المهنية لطالبات شعبة الطفولة بكلية التربية بقنا، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، مج33، ع 130.
8. الشريف، ليلي(2021). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، مج43، ع3.
9. عبدالسلام، عيسى امحمد عيسى، و الحسيني، حسين محمد سعد الدين(2015). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، مج1، ع3.
10. عبدالله، عبدالرحيم الشاذلي يحيى(2017). الرضا الوظيفي وأثر على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية للمتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية - جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، جامعة غرب كردفان، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، ع1.
11. عبدالمالك، الأزهر، و بوخميس، بوقولة(2020). الرضا الوظيفي: تنمية استراتيجية هادفة للتأثير على الأفراد والتقليل من الانعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: مدخل نظري تحليلي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، مج7، ع1.
12. عبدالهادي، شيماء السيد محمد عطية(2023). تلبية متطلبات جودة الحياة: مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة، دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، كلية التربية، ع 122.
13. العشماوي، محمود سعيد محمد حسن(2024). جودة الحياة الوظيفية: مدخلاً لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع 203.
14. غليط، شافية(2021). مفهوم جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران، مج10، ع1.
15. الفضيل، رتيمي، و طبال، لطيفة(2022). جودة الحياة المهنية كآلية لصحة المورد البشري النفسية: قراءة نظرية لظاهرة نفسوسولوجية، مجلة آفاق علم الاجتماع، جامعة لونييسي علي البلدية 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج12، ع2.
16. كمال، عبدالله(2012). الرضا الوظيفي للأستاذ - أستاذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة أنموذجاً-، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، مخبر تعلم، تكوين، تعليمية، ع2.

17. محمد، سارة التجاني الشريف(2018). الرضا الوظيفي : دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، مج12، ع45.
18. محمد، علي إدريس، و منصور، سعد إبراهيم عيسى(2022). جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني: دراسة ميدانية على المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الطبية اجدابيا، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ع 36.
19. محمد، فيصل يونس(2014). الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، ع 105.
20. المطيري، خالد فهد حسين(2015). منبئات الرضا الوظيفي - مرشد التربية الخاصة نموذجاً، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، ع39.