

**أثر ساعات دوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة**

## (دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الدولية / طرابلس)

١" أ. أحمد عبدالله على الأجل ٢" أ. مصباح عبدالرحمن علي أصميده

كلية العلوم الادارية والمالية التطبيقية / طرابلس

<sup>1</sup> البريد الإلكتروني (الباحث المرجعي): ahmed.alahjel@gmail.com

<sup>2</sup> البريد الإلكتروني (الباحث المرجعي): [mosbahasmaida@gmail.com](mailto:mosbahasmaida@gmail.com)

## The impact of official working hours on job satisfaction among working women

A field study at the International Telecommunications Company / Tripoli.

Received: 30-09-2025; Revised: 10-10-2025; Accepted: 31-10-2025; Published: 25-11-2025

## المُلْخَصُ:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل أثر ساعات دوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة ومعرفة مستويات الرضا لديها بشركة الاتصالات الدولية طرابلس وتقدم مجموعة من النتائج والتوصيات تخدم موضوع الدراسة، واستعان الباحثان بما تناولته الدراسات السابقة والأبحاث التي اهتمت بهذا المجال، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الوصول لنتائج الدراسة، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من 75 مفردة وتم اختيار عينة عشوائية قصدية مكونة من 43 مفردة ممثلة في موظفات شركة الاتصالات الدولية طرابلس حيث شملت كل المستويات الوظيفية التي تشغله المرأة وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الاحصائي "SPSS" كما توصلت الدراسة إلى وجود آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي والرضا الوظيفي لدى المرأة ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها أن الشركة تقوم بتطبيق آلية العمل بالدوام الرسمي على الجنسين دون تفرقة بالإضافة إلى طول ساعات دوام العمل للمرأة الذي يواجهه اعتراض من معظم النساء العاملات ومن أهم التوصيات تقليل ساعات دوام العمل الرسمي للمرأة مراعاة لوضعها الفسيولوجي كذلك أوصى الباحثان بتقليل ساعات الدوام لدى المرأة ومراعاتها لكثرة الاعمال الوظيفية والأسرية لديها.

**الكلمات المفتاحية:** ساعات دوام العمل الرسمي والالتزام بها من قبل المرأة العاملة، غياب الحضور الذهني والنفسى لدى المرأة العاملة ، وكثرة الإجازات والأذونات اليومية ، الرضا الوظيفي.

**Abstract:** This study aimed to identify and analyze the impact of official working hours on job satisfaction among women and to determine their levels of satisfaction at the Tripoli International Telecommunications Company, and to present a set of results and recommendations that serve the subject of the study. The researchers relied on what previous studies and research that were concerned with this field addressed. The descriptive-analytical approach was adopted in reaching the study results, and the questionnaire was used as a tool to collect data and information. The study population consisted of 75 individuals, and a purposive random sample of 43 individuals was selected, representing female employees of the Tripoli International Telecommunications Company, covering all job levels. The data, which was analyzed using the SPSS statistical analysis program, revealed a statistically significant relationship between official working hours and job satisfaction among women. One of the most prominent findings was that the company applies the official working hours mechanism to both genders without discrimination. The length of working hours for women is objected to by most working women, and one of the most important recommendations is to reduce the official working hours for women in consideration of their physiological condition. The researchers also recommended reducing working hours for women and taking into account the large number of professional and family tasks they have.

**Keywords:** Official working hours adherence by working women, lack of mental and psychological presence among working women, frequent daily leave and permissions, job satisfaction

## الإطار العام للدراسة: أولاً: المقدمة

من مؤشرات المنظمة الناجحة والتي تبني فكر إداري حديث هو إهتمامها بمواردها البشرية وسعيها الدائم لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، وذلك لتحريك دوافعهم الداخلية لزيادة أدائهم الإنتاجي وتحقيقهم أهداف المنظمة العامة والتكافف معاً للوصول إلى قمة التميز التنافسي، كما أن على هذه المنظمات العمل على تحقيق العدل والمساواة بين موارداتها البشرية عامة وخاصة العنصر النسائي منها، إذ لا يخفى على أحد أن المرأة العاملة في مختلف المنظمات باتت لها دورا هاماً في نجاح أي منظمة وقد لا تخلى أي وحدة إدارية بالمنظمة من وجود امرأة تعمل من ضمن كادرها الوظيفي بل أصبحنا نجد منهن من تقلد المناصب في مختلف المستويات الإدارية لا سيما منها العليا.

وبالرغم مما وصلت إليه المرأة في ميادين العمل إلا أنها لازالت تمتلك سمات شخصية وفسيولوجية تكسبها حقوق وميزات يمكن لها أن تتمتع بها أثناء قيامها بأي وظيفة تتواافق واجباتها وببيئتها مع هذه السمات، وبالتالي يجب عدم المساواة بينها وبين زميلها الرجل في هذا السياق، لذا من المفترض عدم المساواة في عدد ساعات دوام العمل الرسمي التي يقضيها الرجل العامل وبين تلك الساعات التي تقضيها المرأة العاملة للقيام بمهامها وواجباتها الوظيفية، حيث يجب على المنظمة تقليل ساعات المرأة العاملة بالمنظمة والذي من شأنه أن يأثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

حيث أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة مرهون بنظام العمل واللوائح التنظيمية له بالمنظمة والتي تتناول ساعات عمل الدوام الرسمي بها، حيث أن كثرة عدد ساعات العمل أي طول الفترة الزمنية التي تقضيها المرأة العاملة داخل أروقت المنظمة ومكاتبها قد يؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى هذه المرأة والذي قد نلتمسه في مدى التزامها بالقدوم للمنظمة عند بداية ساعات دوام العمل الرسمي ومغادرتها عند انتهاء ساعات هذا الدوام، إضافة إلى انعكاس هذا الرضا على مدى شعور المرأة العاملة بالارتياح والرغبة الدائمة في العمل أثناء تواجدها بالمنظمة.

ومن خلال هذه الدراسة سنسلط الضوء على مدى تأثير الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بساعات دوام العمل الرسمي في شركة الإتصالات الدولية بمدينة طرابلس.

### ثانياً: مشكلة الدراسة

تعد المرأة الليبية العاملة حالياً جزءاً مهماً من القوى العاملة في المنظمات المحلية سواء الإنتاجية منها أو الخدمية، حيث باتت تتنافس الرجل في شغل كافة الوظائف بمختلف المستويات الإدارية بل منها من تقلدت رأس الهرم في منظمات مهمة في جهاز الدولة، وبالرغم من إنصافها من قبل التشريعات القانونية المعمول بها كقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م ولائحته التنفيذية، حيث نالت في أحکامه ومواده القانونية أغلب حقوقها وتم مراعاتها بسبب طبيعة تركيبتها الفسيولوجية، إلا أنه قد يكون هذا القانون أغفل جانب مؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة ألا وهو كثرة ساعات دوام العمل الرسمي حيث أنه ساوي بينها وبين الرجل في ذلك، بحيث يعمل كلاهما بنفس ساعات الدوام العمل الرسمي وهي (48) ساعة عمل أسبوعياً وحيث نجد أن بعض المنظمات تجعل المرأة تعمل (8) ساعات عمل يومياً، ومن هذه المنظمات المحلية شركة الإتصالات الدولية والتي تعمل المرأة فيها (8) ساعات عمل يومياً، وبالرغم من وجود ساعة راحة تتخال ساعات دوام العمل الرسمي للشركة إلا أن ذلك لا يمنحك

المرأة فعلياً الراحة من المناخ التنظيمي للشركة بسبب ضيق الوقت وعدم كفاية الساعة للخروج من الشركة وقضاء بعض الاحتياجات الشخصية والعائلية والعودة إليها لإكمال باقي ساعات دوام العمل الرسمي الأمر الذي يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بالشركة، ونلتمس ذلك من كثرة الشكاوى والتنمر لدى أغلب النساء العاملات بالشركة وقدوم بعضهن المتأخر للشركة والخروج المبكر منها، إضافة إلى غياب الحضور الذهني والنفسي لدى البعض الآخر مع كثرة الإجازات والأذونات اليومية، وبناءً على ذلك فإننا الباحثان بيلوران مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:-

ما مدى تأثير ساعات دوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بالشركة محل الدراسة؟

### ثالثاً: فرضيات الدراسة

تتحمّر الدراسة حول فرضيتين رئيسيتين هما:-

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة،

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:-

أ. يوجد آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي وكثرة الشكاوى والتنمر لدى المرأة العاملة بالشركة محل الدراسة .

ب. يوجد آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي ومدى الالتزام بها من قبل المرأة العاملة (القدوم المتأخر للشركة والخروج المبكر منها).

ج. يوجد آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي وغياب الحضور الذهني والنفسي لدى المرأة العاملة بالشركة محل الدراسة.

د. يوجد آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي وكثرة الإجازات والأذونات اليومية من قبل المرأة العاملة بالشركة محل الدراسة.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة يعزى إلى (العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات العمل، المركز الوظيفي).

جدول رقم (1) نموذج متغيرات الدراسة

الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة	ساعات دوام العمل الرسمي
- كثرة الشكاوى والتنمر لدى المرأة العاملة.	
- مدى الالتزام بساعات دوام العمل الرسمي من قبل المرأة العاملة (القدوم المتأخر للشركة والخروج المبكر منها).	
- غياب الحضور الذهني والنفسي للمرأة العاملة.	
- كثرة الإجازات والأذونات اليومية للمرأة العاملة.	

**رابعاً: أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد وتحليل آثر ساعات الدوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- 2- تحديد وتحليل مستويات الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بالشركة محل الدراسة.
- 3- تحديد وتحليل تأثير ساعات دوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة وفقاً لخصائصها الشخصية والمتمثلة في (العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات العمل، المركز الوظيفي).
- 4- إستخلاص مجموعة من النتائج العلمية الخاصة بموضوع الدراسة والتي بناءً عليها تقدم المقترنات والتوصيات لإدارة الشركة محل الدراسة.

**خامساً: أهمية الدراسة:** تتبع أهمية هذه الدراسة من حيث:

- 1- أنها سلطت الضوء على موضوع مهم يخص المرأة العاملة وما تعانيه من كثرة ساعات دوام العمل الرسمي وما يؤثر ذلك على مستوى الرضا الوظيفي لديها.
- 2- كونها تعد إضافة علمية إلى ما تم إنجازه من دراسات سابقة قليلة تناولت موضوع آثر ساعات دوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة الليبية العاملة.
- 3- ما تسعى إلى تقديمها من مقترنات وتوصيات حول تعديل عدد ساعات دوام العمل الرسمي للمرأة العاملة بما يتاسب مع تركيبتها الفسيولوجية ويرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديها.
- 4- تقديم فائدة إلى جميع النساء العاملات في الشركات المحلية وخاصةً العاملات في الشركة الدولية للإتصالات محل الدراسة من خلال مساعدة وتشجيع إدارة الشركة محل الدراسة على زيادة الإهتمام بالنساء العاملات والعمل على الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

**سادساً: منهجية الدراسة**

#### **1- المنهج المستخدم في الدراسة**

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلائم مع طبيعة موضوع الدراسة، حيث تم الاستفادة من البيانات المتحصل عليها لوصف الظاهرة قيد الدراسة، كما تم جمع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة ميدانياً، ومن ثم تحليلها وتقسيرها بهدف تحديد وتحليل العلاقة بينها، واختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج وتقديم التوصيات.

## 2- مصادر البيانات وأدوات جمعها

تم الاعتماد على مصادرين أساسيين لجمع البيانات الأولية والثانوية التي اعتمدت عليها الدراسة وهي على النحو الآتي:

أ- ما تحتويه المكتبات العلمية من كتب ومجلات ودوريات ورسائل علمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، إضافة إلى الاعتماد على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، وذلك لغرض بناء الإطار النظري للدراسة.

ب- مفردات عينة الدراسة التي تم من خلالها الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة.  
أما بخصوص أدوات جمع البيانات الأولية للدراسة فإن الباحثان اعتمدوا على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة.

## 3- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في المرأة العاملة بشركة الإتصالات الدولية والبالغ عددهم (75) مفردة.  
أما بالنسبة لعينة الدراسة فإنه تم اختيار العينة الإحصائية التي تخدم أهداف الدراسة على النحو المطلوب، حيث تم اختيار عينة قصدية تمثل مجتمع الدراسة والبالغ عددها (43) مفردة.

## 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية التي تتوافق مع طبيعة البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من مجتمع الدراسة، وذلك بغرض اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج، وأستخدم بعض أساليب الإحصاء الوصفي وأساليب الإحصاء الاستنتاجي اللازمة لذلك.

### سابعاً: حدود الدراسة

- 1- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على المرأة العاملة بشركة الإتصالات الدولية طرابلس .
- 2- **الحدود الزمنية:** تمثل الفترة الزمنية للدراسة في خلال عامي 2024 -2025 م .
- 3- **الحدود الموضوعية:** وتمثل في دراسة آثر ساعات الدوام العمل الرسمي على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة .

**ثامناً: الدراسات السابقة:-**

**أولاً: الدراسات العربية:-**

1- دراسة الشماسي، أريح حول: عدد ساعات العمل الرسمي للمرأة العاملة وأثرها على إنتاجيتها:

دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية في مدينة جدة. (الشماسي، 1422هـ: 3-4)

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تلاؤم نظام الدوام مع طبيعة المرأة العاملة، إضافةً إلى توضيح المشكلات التي سببها نظام الدوام المطبق على المرأة أسوة بالرجل، والمساعدة في تحديد عدد الساعات المناسب والذي يجب على المرأة العاملة الالتزام به لتنفيذ مهامها اليومية.

كما توصلت الدراسة إلى أنَّ أغلب مفردات العينة تؤكد على عدم ملائمة نظام الدوام المطبق حالياً على طبيعة المرأة العاملة وظروفها ومسؤولياتها، مما يؤدي إلى إنخفاض أدائها وإنتاجيتها، إضافةً إلى شعورها بالملل والقلق والتوتر بسبب التفكير في الأبناء وإحساس بتأنيب الضمير عند حدوث تقصير في الواجبات الأسرية، الأمر الذي قد يسبب في حدوث الخلافات مع الزوج بسبب عدم قدرة الزوجة على التوفيق بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة وعلى رأسها تنشئة ورعاية الأبناء بسبب عدم وجود الوقت الكافي للمرأة لتوجيه سلوك الأبناء وقيامها بدورها التربوي اتجاههم، كما ترى مفردات العينة أنَّ تخفيض ساعات الدوام الحالي من شأنه أن يرفع من أداء المرأة العاملة وزيادة إنتاجيتها.

**ثانياً: الدراسات الأجنبية:-**

2- دراسة شاجفاليفا، س، ويزدانی فرد، (2014م) حول: تأثير ساعات العمل المرنة (Flexible

Working Hours) على التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance) في المنظمات: دراسة

تحليلية للأدب (Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R., 2014 , 20-23)

والتي سعت إلى معرفة كيف تؤثر ممارسات ساعات العمل المرنة على التوازن بين العمل والحياة، وتحديد الآليات (مثل التوتر والرفاهية) التي تتوسط هذه العلاقة، وكذلك معرفة ما إذا كانت هذه الممارسات تخلق صعوبات في الموازنة بين أدوار العمل والحياة.

وقد كان الهدف من هذه الدراسة هو تحليل فوائد ساعات العمل المرنة لكل من أصحاب العمل (مثل زيادة الإنتاجية والولاء) والموظفين (مثل التحكم في وقت ومكان العمل)، وكذلك تقييم العلاقة بين ممارسات العمل المرنة والمؤشرات الإيجابية للتوازن (مثل الرفاهية والرضا الوظيفي).

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القدرة على التحكم في وقت العمل (المرونة) وزيادة التوازن بين العمل والحياة، كما أن المرونة في ساعات العمل تؤدي إلى تحسينات في رفاهية الموظفين (صحة عقلية أفضل وتقليل التوتر).

## الإطار النظري للدراسة:

### المبحث الأول: ساعات العمل

#### أولاً: المقدمة:

ما لا شك فيه أن المرأة اليوم اكتسحت ميادين العمل في كل الجوانب والمستويات فقد شغلت كافة الوظائف والمناصب، بل أعتلت قيادة المؤسسات والشركات والوزارات، وبالرغم من ذلك إلا أن المرأة العاملة لازالت تعاني من قلة مراعاتها في عدة جوانب تنظيمية أثناء أدائها لمهامها وواجباتها الوظيفية وبالأخص جانب ساعات دوام العمل الرسمي المعمول به في الدولة الليبية الذي لم يفرق بين ساعات دوام عمل المرأة وساعات دوام عمل الرجل، حيث أنه لم يتم مراعاة سمات المرأة الشخصية والفيسيولوجية في تحديد عدد ساعات دوام العمل الرسمي والتي نص عليها قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة (2010م)، والذي من شأنه قد يؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

#### ثانياً: ساعات دوام العمل الرسمي في الدولة الليبية:-

سعت الدولة الليبية لتنظيم ساعات العمل داخل الجهاز الإداري للدولة وداخل جميع المؤسسات والشركات العامة والخاصة والتي من بينها شركة الإتصالات الدولية طرابلس، وكل ذلك من أجل تحديد زمن يعمل أثناء الموظفين ويلتزمون به من أجل القيام بمهامهم الوظيفية الموكلة لهم.

فقد صدر قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة (2010م)، والذي تناول المادة رقم (2) والتي تنص على أن العمل في ليبيا حق لكل المواطنين ذكوراً وإناثاً وواجب عليهم يقوم على مبدأ المساواة في الإستخدام فيما بينهم أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين في ليبيا إقامة قانونية ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخرة ومظاهر الظلم والإستغلال .

وهنا نصت المادة صراحةً أن للمرأة الحق في العمل ومن ضمن واجباتهم مثلها مثل الرجل مع وجود المساواة أثناء تكليفهم بالعمل داخل المنظمات والشركات وينع منعاً باتاً بل يحرم القيام بالإستغلال وإيقاع الظلم عليهم أو إظهار السخرية منهم أثناء عملهم.

كما تناول القانون المادة رقم (5) والتي عرفت "ساعات العمل": وهي الوقت الذي يكون فيه العامل أو الموظف تحت تصرف جهة العمل بما في ذلك الأوقات المخصصة للراحة أو تناول الطعام.

وفي هذه المادة تحديد للفترة الزمنية التي يقضيها العامل في موقع العمل ويكون جاهزاً دوماً لتعليمات رؤسائه في جهة العمل بما فيها وقت الراحة للصلة ووقت تناول الطعام، أي أن حتى هذا الوقت يقع بين بداية وقت العمل ونهايته، وبإمكان جهة العمل تكليف العامل خلال قضائه لوقت الراحة وتناول الطعام. كما نصت المادة (13) في نفس القانون تحديد عدد ساعات العمل والتي تقول "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد، ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار رئاسة الوزراء بناءً على إقتراح من الجهة المختصة".

ونصت هذه المادة على أن ساعات العمل الأسبوعية هي ثمانية وأربعين ساعة بإعتبار أن أيام العمل أثناء صدور القانون هو ستة أيام في الأسبوع كما نصت عليه ضمنياً المادتين (14 و 15) من نفس القانون، وبالتالي فإن عدد ساعات العمل اليومي هو ثمانية ساعات في اليوم الواحد، إضافة إلى تحديد الحد الأقصى لهذه الساعات في اليوم الواحد وهي عشرة ساعات عمل، كما أن المادة تطرقت إلى إمكانية تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين والتي قد تكون المرأة العاملة من ضمن هذه الفئة التي تتمتع بحق تخفيض ساعات العمل الخاصة بها.

ونصت المادة (14) للقانون على أنه "يحق لكل عامل أو موظف أن يحصل على راحة أسبوعية بمقابل لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة ويراعى أن تكون يوم الجمعة".

وهنا نجد أن للعامل الحق بالتمتع بعطلة أسبوعية لا تقل عن يوم في الأسبوع وعلى أن يكون ذلك اليوم هو يوم الجمعة، وهنا نستنتج ضمنياً أن أيام العمل عند صدور القانون هو ست أيام عمل في الأسبوع. كما نصت المادة (17) للقانون على أنه "يجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلة ولتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من ست ساعات متصلة".

ونستنتج من نص هذه المادة أن الحد الأعلى للعمل المتواصل للعامل هو ست ساعات عمل أي أن ساعات العمل اليومية يجب أن تحتوي على فترة زمنية مخصصة للراحة من أجل الصلة وتناول الطعام وعلى أن تتوسط هذه الفترة ساعات العمل، على ألا يزيد زمن هذه الفترة عن ساعة.

## **المبحث الثاني: الرضا الوظيفي**

### **أولاً: المقدمة:**

يعتبر الرضا الوظيفي من العناصر المهمة المحركة لأداء أي موظف بالمنظمة وهو مستوى من الشعور والإنطباعات حول أحد الجوانب التنظيمية داخل المنظمة سواء كان بالإيجاب أو بالسلب، ويقع على عاتق المنظمة الإهتمام بهذا العنصر والسعى دوماً لتحقيق أعلى مستويات الرضا لدى موظفيها عاملاً وخاصة النساء منهم واللاتي قد يرتبط رضائهن الوظيفي بمدى ملائمة ساعات الدوام العمل الرسمي مع واجباتهن الأسرية والمجتمعية.

### **ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي:**

يتمثل الرضا الوظيفي فيما يشعر به الموظف ويحس به إتجاه مهامه وواجباته الوظيفية التي يؤديها والذي قد يولد لديه سلوكاً بالإيجاب أو بالسلب أثناء تواجده بالمنظمة خلال ساعات دوام العمل الرسمي يتمثل في حرصه على القدوم مبكراً لوظيفته وعدم التأخير وكذلك عدم التغيب عنها، وبالتالي فإننا يمكن القول بأن "الرضا هو عبارة عن الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذه الوظيفة". (ماهر، د.ت: 224).

كما أن بعض الباحث يعتبر الرضا الوظيفي هو انعكاس لمشاعر المورد البشري نحو الوظيفة التي يشغلها سواء كانت إيجابية أو سلبية، أي أن الرضا الوظيفي هو تصرفات وانطباع المورد البشري نحو الوظيفة التي يشغلها، كما قد يمثل سلوكاً إيجابياً أو سلبياً يرتبط بشكل مباشر مع مستوى إشباعه الذي يسعى إلى تحقيقه من خلال قيامه بوظيفة معينة. (عزيزون، 2006-2007: 47).

### **ثالثاً: تعريفات الرضا الوظيفي:**

تعددت وجهات النظر المتعلقة بتعريف الرضا الوظيفي حيث عرفه كل كاتب حسب وجهة نظره ووفق مجاله وشخصيته وذلك يرجع لإرتباطه بالجانب النفسي والسلوكي لهذا المورد البشري بالمنظمة لاسيما منهم النساء العاملات، فقد عرفه (جودة، 2010: 247) على أنه شعور الفرد اتجاه وظيفته ورؤسائه في العمل والمنظمة التي يعمل بها، وقد يكون هذا الشعور قوياً أو ضعيفاً ويتحدد ذلك من خلال مقارنة ما كان متوقع مع ما هو حصل فعلياً.

كما عرفه (عبد اللطيف، 2015: 10) على أنه: "الشعور الداخلي الذي يحس به الفرد (عامل، موظف) اتجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئته عمله."

كما وضع (ماهر، د.ت: 224) تعريفاً للرضا الوظيفي على أنه: " مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر التي شكلها كل فرد حول العمل الذي يقوم به".

بينما عرفه (حويجي، 2008: 11) على أنه "هو الاتجاه الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو عمله، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمدّه من هذا العمل، أي الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله وأثر هذا الشعور النفسي بالإرتياح على أداء الفرد وولاته وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها ". ووفقاً لذلك فإن الرضا الوظيفي هو السلوك الذي يظهره الموظف اتجاه الوظيفة التي يشغلها ومحتوها التنظيمي سواء كان سلوكاً إيجابياً أو سلبياً.

#### رابعاً: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تناول العديد من الكتاب موضوع الرضا الوظيفي في العديد من مؤلفاتهم وكتاباتهم وقد حددوا العديد من العوامل المؤثرة في مستوى الرضا، فقد حدد (الجلابنة، 2011: 194) هذه العوامل في ظروف العمل والعلاقات بين العاملين، وطرق الاتصال بينهم، والأنمط القيادية وبيئة العمل، والحوافز والمرتبات. كما قما (عبدالجود، متولي، 1993: 158) بتحديد العناصر التي تتحقق الرضا الوظيفي وهي التفاعل الإداري والأجور والمرتبات، والإنتماء والتقدير وتحقيق الذات، وكذلك طبيعة العمل والتفاعل الاجتماعي. بينما يرى (الشمام، 2007: 247) أن رضا الفرد يرتبط بالمنظمة والإشراف المباشر، والمكافآت المالية، والزماء في العمل، وتصميم الوظيفة.

وقد عدد (جودة، 2010، 248-249) أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وهي ظروف العمل وعلاقات الفرد بين زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، والتوعيّضات وأسلوب الإشراف وفرص الترقية، وكذلك الخصائص الشخصية ومحفوظات الوظيفة.

كما تناول (ماهر، د.ت: 230-231) العوامل المسببة للرضا كالحوافز والمكافآت والترقيات، والإشراف وسياسات المنظمة كأنظمة العمل واللوائح والإجراءات، وتصميم العمل وظروف العمل.

وقد تناول (بوقال، 2011-2012: 134) العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والتي قسمها إلى عوامل (مادية ومعنوية)، ومن العوامل المعنوية التي تتطرق لها هي ساعات العمل وأوقات الراحة والتي تعد المتغير المستقل التي ارتكزت عليه هذه الدراسة والذي يعد من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين وخاصة النساء منهم، حيث أن تفضيل المورد البشري للعمل بساعات أو فترات معينة آثر واضح ومهم على مستوى الرضا لديه، حيث أن هناك من يفضل أن تخلل ساعات العمل فترات

زمنية للراحة، وذلك حتى يكون الأداء على النحو المطلوب والمخطط له، فكلما كان هناك فترات كافية للراحة تمنح بشكل دوري كلما ارتفع مستوى الرضا لدى المورد البشري، وكلما تعارضت ساعات العمل مع فترات الراحة انخفض مستوى الرضا لديه.

### الإطار العلمي للدراسة:

#### أسلوب تحليل البيانات:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة الميدانية لكونه من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية، وفيما يتعلق بالمصادر الأولية اعتمد الباحثان على الإستبيان، حيث تم تصميمها وتوزيعها خصيصاً لغرض الدراسة، كما تم تفريغ الإستبيان من خلال استخدام برنامج (SPSS) حزمة البرامج الإحصائية، حيث تم حساب الاختبارات الإحصائية المناسبة والضرورية لموضوع الدراسة.

#### أ- أساليب الإحصاء الوصفي:

1- **النسبة المئوية**: تم استخدامها لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة.

2- **المتوسط الحسابي**: تم استخدامه كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان.

3- **الانحراف المعياري**: تم استخدامه كأبرز مقاييس التشتت لقياس الانحراف في إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي.

ب- **اختبارات الإحصاء التحليلي**: تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك لتمكن من تطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:

1- **Cronbach Alpha**: لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

2- **معامل الارتباط (Pearson)**: لقياس الإرتباط بين محاور الدراسة.

3- **اختبار T حول المتوسط**: لاختبار فرضيات الدراسة.

#### التحليل الإحصائي وإثبات الفرضيات:

#### التحليل الإحصائي للإستبيان:

بعد تجميع إستمارات الإستبيان أستخدم الباحثان الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات محاور المتغيرات الأساسية للإستبيان قائمة تحمل الاختبارات التالية وفقاً لمقاييس ليكرت الخماسي: (موافق جداً - موافق - محайд - غير موافق - غير موافق بشدة)، وقد تم إعطاء كل

من الإختبارات السابقة درجات لتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي: موافق جداً (5) خمس درجات، موافق (4) أربع درجات، محيد (3) ثلاثة درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة. وأعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم (3) باعتبار أن  $(5+4+3+2+1)/5 = 3$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (2) تعبّر عن درجة موافقة متدينة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (3) أو تساوي (2) تعبّر عن درجة موافقة دون المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل أو تساوي (4) وأكبر من (3) تعبّر عن درجة موافقة فوق المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من (4) وأقل أو تساوي (5) تعبّر عن درجة موافقة مرتفعة.

جدول رقم (2) يبيّن درجات مقاييس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محيد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة
1 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.39	3.40 - 4.20	4.21 - 5.00	
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً	المؤشر

وأعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم (3) باعتبار أن  $(5+4+3+2+1)/5 = 3$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها من (1 - 1.80) تعبّر عن درجة موافقة ضعيفة جداً، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها من (1.81 - 2.60) تعبّر عن درجة موافقة ضعيفة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها من (2.61 - 3.39) تعبّر عن درجة موافقة متوسطة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها من (3.40 - 4.20) تعبّر عن درجة موافقة مرتفعة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها من (4.21 - 5.00) تعبّر عن درجة موافقة مرتفعة جداً.

جدول رقم (3) يوضح مجتمع وعينة الدراسة

نسبة الاستبيانات المسترددة والخاضعة للتحليل من إجمالي الاستبيانات	نعم	لا	لست متحمساً	متحمس	غير متفوقة	متفوقة	غير متفوقة جدًا	متفوقة جدًا
% 100	43	0	43	43	43	43	75	

**1-مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في موظفات الشركة الدولية للاتصالات طرابلس والبالغ عددهم (75) بنسبة 100%， أما عينة الدراسة فقد كانت عينة عشوائية قصدية حيث شملت 43 موظفة أي ما بنسبة 57% من مجتمع الدراسة.

#### جدول رقم (4) خصائص عينة الدراسة

الخصائص	الفئة	النكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	عزباء	19	44.2
	متزوجة	24	55.8
العمر	من 18 سنة الى 30 سنة	17	39.5
	من 31 سنة الى 40 سنة	6	14.0
المركز الوظيفي	من 41 سنة الى 50 سنة	15	34.9
	من 51 سنة فاكثر	5	11.6
سنوات الخدمة	رئيس قسم	2	4.7
	مشرف وحدة	2	4.7
	موظفة	35	81.3
	مركز وظيفي آخر	4	9.3
	أقل من 5 سنوات	19	44.2
	من 5 سنوات الى 15 سنة	7	16.3
	من 16 سنة الى 25 سنة	12	27.9
	من 25 سنة فاكثر	5	11.6

يتضح من الجدول رقم (3) الذي يوضح خصائص عينة الدراسة أنها تميز وبالتالي:

نسبة النساء الغير متزوجات 44.2% و نسبة المتزوجات 55.8% من إجمالي عدد عينة الدراسة، وهذا يوضح أن المتزوجات أكثر من العازبات وكلا العنصرين ممثلين للظاهرة وانها لم تقتصر على فئة دون الأخرى أما في ما يتعلق بالعمر فإن نسبة 39.5% من عينة الدراسة كانت اعمارهن من 18 إلى 30 سنة ونسبة 14.0% كانت اعمارهن من 31 سنة إلى 40 سنة وان نسبة 34.9% كانت اعمارهن من 41 سنة إلى 50 سنة اما نسبة 11.6% كانت اعمارهن من 51 سنة فاكثر وهذا يوضح ان الدراسة شملت كل الفئات العمرية أما في ما يتعلق بالمركز الوظيفي فان رئيس قسم ومشرف وحدة كانت نسبتهما 4.7% أما صفة موظفة 81.3% ومركز وظيفي آخر فكانت نسبته 9.3% وهذا يوضح أن الدراسة شملت كل المستويات الإدارية ماعدا مدير إدارة التي لم تترأسها هذه الفئة، وفي ما يتعلق بسنوات الخبرة فإن نسبة 44.2% كانت أقل من 5 سنوات ونسبة 16.3% كانت من 5 سنوات الى 15 سنة

ونسبة 27.9% كانت من 16 سنة إلى 25 سنة ونسبة 11.6% كانت من 25 سنة فأكثر وهذا يوضح أن معظم أفراد العينة لم يقضوا فترات طويلة في العمل مما يدل على قلة خبرة معظم موظفات الشركة.

جدول رقم (5) الثبات (كرومباخ الفا) لمحاور الاستبيان:

ر. ت	المحور	معدل الثبات (كرومباخ الفا)
1	ساعات دوام العمل الرسمي	,982
2	الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة	,987
	الاستبيان	,993

للتأكد من ثبات صحافة الإستبيان المستخدمة في الدراسة تم إجراء اختبار الثبات (Cronbach Alpha) حيث كانت درجات الثبات للإستبيان ككل (.993). وبين محاور الإستبيان تتراوح بين (.993) وهى درجة ممتازة والجدول يبين معدل الثبات لمحاور الإستبيان بالتفصيل. وهذا يدل أنه لو تم إعادة توزيع الاستبيان على نفس المجتمع والعينة تعطى نفس النتائج.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بيرسون

المحور	العوامل المؤثرة في مستوى الرضا	ملامح الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة
ساعات دوام العمل الرسمي	1	.993 .000
الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة	.993 .000	1

#### الارتباط (الاتساق الداخلي):

تم استخدام معدل الارتباط بيرسون (Person) لقياس الارتباط بين محاور الدراسة، حيث تدل النتائج على وجود إرتباط موجب بين محاور الإستبيان، وكان الارتباط (الاتساق الداخلي) يساوي (.993)، والجدول يبين هذه النتائج بالتفصيل.

**جدول رقم (7) تحليل محور ساعات دوام العمل الرسمي**

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	الانحراف S.D	المتوسط الاحصائي	محتوى الفقرة	t
8	1.00	1.152	65.2	تتبع الشركة اثناء العمل بها نظام التفرغ التام في دوام العمل الرسمي	1
5	1.00	1.341	2.90	يمتد دوام العمل الشركة الرسمي لغاية ثمانية ساعات يوميا	2
7	1.00	1.183	2.06	تطبق آلية العمل بالدوام الرسمي للشركة على الجنسين دون فرق، بينما	3
3	1.00	1.366	3.11	يتمكن الموظف إختيار بداية ونهاية ساعات دوام عملها الرسمي بالشركة	4
2	1.00	1.258	3.41	يراعي التأخير في القدوم للشركة والابكار في الخروج منها دون اجراء عقابي	5
10	1.00	0.722	1.95	بإمكان القيام بالمهام اليومية المكلفة بها في زمن أقل من ساعات الدوام	6
9	1.00	0.944	2.32	يمكن العمل بالنظام الجزئي في أنجاز المهام اليومية المكلفة بها دون تقصير	7
1	1.00	0.983	3.55	الأآلية المتتبعة في دوام العمل الرسمي يمنحك وقت كافي للتوفيق بين الواجبات الاسرية	8
6	1.00	1.389	2.69	وجود إمكانية لتعديل آلية العمل بالدوام الرسمي للشركة (تقليص ساعات العمل)	9
4	1.00	1.290	2.95	يراعي وضعك الاجتماعي وتركيبتك الفسيولوجية في التقييد بساعات الدوام الرسمية	10
		11.6	27.59	الدرجة الكلية حول محور ( محور ساعات دوام العمل الرسمي )	

- من الجدول رقم (7) يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور (ساعات دوام العمل الرسمي) كانت 2.75 وتعتبر درجة متوسطة، وكانت المتوسطات الحسابية للإجابات وفق الأسئلة كالتالي:
1. تتبع الشركة اثناء العمل بها نظام التردد التام في دوام العمل الرسمي وكان المتوسط الحسابي 2.65 وهذا يدل أن الدرجة متوسطة.
  2. يمتد دوام العمل الشركة الرسمي لغاية ثمانية ساعات يومياً وكان المتوسط الحسابي 2.90 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.
  3. تطبق الية العمل بالدوام الرسمي للشركة على الجنسين دون فرق بينهما وكان المتوسط الحسابي 2.06 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة جداً.
  4. بإمكان الموظف اختيار بداية ونهاية ساعات دوام عملها الرسمي بالشركة وكان المتوسط الحسابي 3.11 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.
  5. يراعى التأخير في القدوم للشركة وكان المتوسط الحسابي 3.41 هذا يدل على أن الدرجة متوسطة.
  6. بالإمكان القيام بالمهام اليومية المكلفة بها في زمن أقل من ساعات الدوام وكان المتوسط الحسابي 1.95 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.
  7. يمكن العمل بالنظام الجزئي في أنجاز المهام اليومية المكلفة بها دون تقصير وكان المتوسط 2.32 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.
  8. الآلية المتبعة في الدوام الرسمي يمنحك وقت كافي للتوفيق بين الواجبات الأسرية. وكان المتوسط الحسابي 3.55 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.
  9. وجود امكانية لتعديل الية العمل بالدوام الرسمي للشركة وقد كان المتوسط الحسابي 2.69 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.
  - 10 يراعى وضعك الاجتماعي وتركيبتك الفسيولوجية في التقييد بساعات الدوام الرسمية. وكان المتوسط الحسابي 2.95 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

**جدول رقم (8) تحليل محور الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة**

الترتيب	مستوى p-value	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي	محتوى الفقرة	T
3	1.00	1.152	3.34	الأالية المتتبعة في ساعات الدوام العمل الرسمي مناسبة لك كموظفة	1
11	1.00	.898	2.04	طول ساعات دوام العمل الرسمي يلقى اعتراض منك كموظفة	2
10	1.00	1.081	2.13	طول ساعات دوام العمل الرسمي يشعرك بالذمر والملل	3
8	1.00	1.117	2.41	الأالية المتتبعة في دوام العمل بالشركة يعرضك للإجهاد والإرهاق الذهني والنفسى	4
6	1.00	1.059	2.79	انخفاض الرغبة للقدوم للشركة مبكراً بسبب طول ساعات دوام العمل الرسمي	5
4	1.00	1.142	3.06	يدفعك طول ساعات دوام العمل الرسمي بالشركة إلى الخروج مبكراً قبل إنتهائها	6
9	1.00	1.134	2.37	طول ساعات دوام العمل يولد لديك صراعاً داخلياً بين إدارة واجباتك الوظيفية أو الأسرية	7
5	1.00	1.021	2.83	الأالية المتتبعة في دوام العمل للشركة يجبرك بشكل متكرر علىأخذ الأذونات اليومية	8
7	1.00	1.201	2.72	طول ساعات دوام العمل يدفعك للاستفادة من كامل رصيد اجازاتك السنوية والطارئة	9
2	1.00	1.175	3.37	الأالية المتتبعة في ساعات دوام عمل الشركة تساعده في تنفيذ واجباتك الأسرية والمجتمعية	10
12	1.00	0.735	1.53	الإعلان عن العطلات الرسمية والدينية يولد لديك سعادة وراحة لعدم وجود دوام عمل	11
1	1.00	1.278	3.44	الأالية المتتبعة في دوام عمل الشركة تدفعك للتفكير في ترك العمل بالشركة	12
	1.00	12.993	32.03	الدرجة الكلية حول محور (الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة)	

من الجدول رقم (8) يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور (الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة) كانت 2.66 وتعتبر درجة متوسطة، وكانت المتوسطات الحسابية للإجابات وفق الأسئلة كالتالي:

3.34 . الآلية المتبعة في ساعات دوام العمل الرسمي مناسبة لك كموظفي وكان المتوسط الحسابي 1

وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

2. طول ساعات دوام العمل الرسمي يلقى اعتراض منك كموظفة وكان المتوسط الحسابي 2.04 وهذا

يدل على أن الدرجة ضعيفة .

3. طول ساعات الدوام العمل الرسمي يشعرك بالتدمر والملل وكان المتوسط الحسابي 2.13 وهذا يدل

على أن الدرجة ضعيفة.

4.. الآلية المتبعة في دوام العمل بالشركة يعرضك للإجهاد والإرهاق الذهني والنفسي وكان المتوسط

الحسابي 2.41 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

5. انخفاض الرغبة للقدوم للشركة مبكراً بسبب طول ساعات دوام العمل الرسمي كان المتوسط الحسابي

2.79 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

6. يدفعك طول ساعات دوام العمل الرسمي بالشركة إلى الخروج مبكراً قبل إنتهائها وكان المتوسط

الحسابي 3.06 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

7. طول ساعات دوام العمل يولد لديك صراعاً داخلياً بين إدارة الواجبات الوظيفية أو الأسرية وكان

المتوسط الحسابي 2.37 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

8. الآليات المتبعة في دوام العمل للشركة يجبرك بشكل متكرر على أخذ الأذونات اليومية وكان المتوسط

الحسابي 2.83 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

9. طول ساعات دوام العمل يدفعك للاستفادة من كامل رصيد أجازتك السنوية والطارئة وكان المتوسط

الحسابي 2.72 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

10. الآلية المتبعة في دوام عمل الشركة تساعدك في تنفيذ واجباتك الأسرية والمجتمعية وكان المتوسط

الحسابي 3.37 وهذا يدل على أن الدرجة متوسطة.

11. الإعلان عن العطلات الرسمية والدينية يولد لديك سعادة وراحة لعدم وجود دوام عمل وكان المتوسط

الحسابي 1.53 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة جداً.

12. الآلية المتبعة في دوام عمل الشركة تدفعك للتفكير في ترك العمل بالشركة وكان المتوسط الحسابي

3.44 وهذا يدل على أن الدرجة مرتفعة.

## إثبات الفرضيات:

وللختبار الفرضيات تم إجراء اختبار T (t test) لإيجاد الفروق بين المتغيرين، ويشير الجدول رقم (9) إلى نتائج التحليل التالية:

الجدول رقم (9) اختبار الفرضيات

	Test Value = 0					
	T	DF	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	%95 Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X	16.670	42	0.000	24.99302	21.9674	26.0186
Y	17.001	42	0.000	28.93798	25.5030	32.3729

من الجدول أعلاه يتضح قيمة (T) المحسوبة لدرجة العلاقة بين ساعات دوام المرأة العاملة كانت قيمة المتغير المستقل (16.670) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وكانت قيمة المتغير التابع (17.001) وأيضاً عند مستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد آثر ذو دلالة إحصائية بين ساعات دوام العمل الرسمي بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة.

## النتائج والتوصيات.

أولاً: النتائج:

من خلال التحليل الإحصائي للاستبيان توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

المحور الاول:

أظهرت نتائج التحليل قبول فرضية الإثبات ورفض فرضية العدم كما أظهرت نتائج تحليل محور ساعات دوام المرأة العاملة بأن المتوسط الحسابي (2.75) وهو ويمثل درجة متوسطة، وكانت نتائج الأسئلة على النحو التالي:

1. أظهرت نتيجة السؤال (الثالث) تطبق آلية العمل بالدوام الرسمي للشركة على الجنسين دون فرق بينهما وكان المتوسط الحسابي 2.06 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

2. أظهرت نتيجة السؤال (السادس) بالإمكان القيام بالمهام اليومية المكلفة بها في زمن أقل من ساعات الدوام وكان المتوسط الحسابي 1.95 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

3. أظهرت نتيجة السؤال (السابع) بأنه يمكن العمل بالنظام الجزئي في إنجاز المهام اليومية المكلفة بها دون تقصير وكان المتوسط 2.32 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

#### المحور الثاني:

أظهرت نتائج تحليل المحور الثاني الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بأن المتوسط الحسابي (2.66) ويمثل درجة متوسطة، وتكون نتائج الأسئلة في نحو التالي:

1. أظهرت نتيجة السؤال (الثاني) طول ساعات دوام العمل الرسمي يلقى اعتراض منك كموظفة وكان المتوسط الحسابي 2.04 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

2. أظهرت نتيجة السؤال (الثالث) طول ساعات الدوام العمل الرسمي يشعرك بالتدمر والملل من العمل وكان المتوسط الحسابي 2.13 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

3. أظهرت نتيجة السؤال (الرابع) الآلية المتتبعة في دوام عمل الشركة يعرضك للإجهاد والإرهاق الذهني وال النفسي وكان المتوسط الحسابي 2.41 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

4. أظهرت نتيجة السؤال (السابع) طول ساعات دوام العمل يولد لديك صراعاً داخلياً بين أداء واجباتك الوظيفية أو الأسرية وكان المتوسط الحسابي 2.37 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة.

5. أظهرت نتيجة السؤال (الحادي عشر) الإعلان عن العطلات الرسمية والدينية يولد لديك سعادة وراحة لعدم وجود دوام عمل وكان المتوسط الحسابي 1.53 وهذا يدل على أن الدرجة ضعيفة جداً.

#### ثانياً: التوصيات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بالتالي:

##### أولاً: المحور الأول: ساعات دوام العمل الرسمي

1. يوصي الباحثان بمراعاة المرأة العاملة في ما يتعلق بساعات الدوام الرسمي نظراً لتركيبتها الفسيولوجية.
2. يوصي الباحثان بمراعاة المرأة العاملة وذلك بالتخفيض من عبء الأعمال الموكلة إليها.
3. يوصي الباحثان بمراعاة المرأة العاملة من خلال إتباع نظام العمل الجزئي لأن ذلك سوف يتربّط عليه تخفيف في أداء الواجبات الوظيفية والتوفيق بين هذه الواجبات وبين نظيرتها الأسرية.

## **ثانياً: المحور الثاني: الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة**

1. يوصي الباحثان بتقليل ساعات الدوام الرسمي لدى المرأة وذلك مراعاة لكثره واجباتها الوظيفية والأسرية .
2. يوصي الباحثان بتقليل ساعات العمل بهدف زيادة الرغبة والدافعية لدى المرأة العاملة وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لديها والرفع من مستوى أدائها لواجباتها الوظيفية.
3. يوصي الباحثان بالتعديل في آلية العمل المتبعة بهدف التخفيف من التعب والإرهاق المصاحب لأداء المرأة العاملة لواجباتها الوظيفية.
4. يوصي الباحثان بتقليل ساعات العمل للمرأة العاملة لأن ذلك يؤثر على أعبانها الوظيفية والأسرية مما يتولد عليه حدوث تقصير في أداء كليهما على النحو المناسب.
5. يوصي الباحثان بمراجعة نظام ساعات دوام العمل الحالي وتوفير قدر من المرونة للموظفين كون حتى الإعلان عن العطلات الرسمية لا ينعكس ذلك على شعورهم بالراحة والسعادة.

### **قائمة المراجع:**

- 1- الشمام، خليل محمد ، "مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال" ، (عمان: دارة المسيرة، 2007م).
- 2- جودة، محفوظ أحمد. إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار وائل، 2010م).
- 3- عبد اللطيف، عصام. الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، (القاهرة: نيو ليك للنشر والتدريب، 2015م).
- 4- ماهر، أحمد ، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، (الإسكندرية: الدار الجامعية، د.ت).
- 5- الجلابنة، مصطفى طلال. "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم" ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع 24، (2011م).
- 6- عبدالجود، نور الدين، متولي، مصطفى. "مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين" ، مجلة دار المنظومة، مج 8، ع 51، 1993.

- 7- الشماسي، اريج عبد الرحمن ناصر. "عدد ساعات العمل الرسمي للمرأة العاملة وأثرها على انتاجيتها: دراسة ميدانية على بعض الاجهزه الحكومية في مدينة جدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبدالعزيز ، 1422هـ.
- 8- بوقال، نسيم. "أثر بيئه العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري ، 2011-2012.
- 9- حويجي، مروة أحمد، "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل"، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة: الجامعة الإسلامية، 2008م.
- 10- عزيون، زهية، "التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية"، رسالة ماجستير غير منشورة. سكيدة: جامعة 20 أكتوبر ، 2006-2007م.
- 11- قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 م لمواد (2، 5، 13، 14، 15، 17).
- 12- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20–23.