

تمهيد:

في أي دراسة أو بحث علمي لابد من إجراء الدراسة الاستطلاعية كخطوة أولى للإطلاع على موضوع البحث في المجال الذي ستتم فيه الدراسة ، حيث يتم التعرف على مجتمع الدراسة ومنه التعرف على خصائص العينة التي ستكون معنية بالدراسة الميدانية التي سنقوم بها ، كما أننا نستطيع من خلالها تحديد وبناء الوسائل التي ستتمكننا من جمع البيانات، إذ هي الفرصة التي بها نطلع على مجال دراستنا.

1- الدراسة الاستطلاعية:

سنستعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاحم العامة التي تميز مجتمع الدراسة وتتضمن التالي:

1-1 مجالات الدراسة الميدانية

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الأساسية للحصول على الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها باعتبارها من أهم المراحل الهامة التي تتطلب العناية الخاصة، حيث أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض علينا نوع الأدوات المناسبة لذلك و على هذا الأساس فقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلات و الزيارات الميدانية و نظرا لطبيعة موضوع البحث فقد تم إجراء عدة مقابلات مع المسؤولين و العمال في المؤسسة وتم شرح مغزى الموضوع و إقناعهم بإجراء الحالة التطبيقية في مؤسستهم، و بعد قبولهم العرض حاولنا الحصول على ما استطعنا من معلومات و توظيفها في الاستمارة التي تم توزيعها على 10 من عمال عقود ما قبل التشغيل و الذين يمثلون عينة الدراسة الاستطلاعية وبعد استرجاع الاستمارات والتأكد من صدق و ثبات البنود تم توزيع الاستمارة على مجتمع الدراسة .

ونقصد بمجالات الدراسة الحدود البشرية و المكانية و الزمنية التي سوف نستوفيها في دراستنا.

أ - المجال المكاني: والمقصود به المكان الجغرافي الذي قصدناه بالدراسة هو " مؤسسة مطاحن الحضنة

بالمسيلة

- بطاقة تقنية حول المؤسسة:

: لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعة و الحبوب و مشتقاتها بسطيف

أولا-التعريف بالمؤسسة الأم:

- بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات ففي سنة 1965 وبالضبط في 25 مارس تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن و أصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة الذي عهدته ، كذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية و وضع وحدات أخرى في بعض المناطق ، ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب و مشتقاتها بسطيف ، فقد أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم : 367/82 بتاريخ 27 نوفمبر 1982 ابتداء من 2 أبريل 1990 تحولت إلى شركة مساهمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية رأس مالها في 1997 قدر ب : 2.525.000.000 د ج ، ويكمن النشاط الأساسي لمجمع الرياض سطيف في تحويل الحبوب (القمح الصلب واللين) و إنتاج وتسويق المواد المشتقة (سميد ،دقيق ،عجائن غذائية وكسكسى). تستغل ممتلكات مجمع الرياض سطيف وتسيير من قبل عشر(10)شركات تابعة ذات أسهم سبعة (07)منها تختص في تحويل القمح الصلب واللين (43000قنطار/يوميا). موفرة بذلك للسوق:

22000قنطار/اليوم السميد.

8700 قنطار/اليوم الدقيق.

680 قنطار/اليوم العجائن الغذائية.

120 قنطار/اليوم الكسكسى.

60 قنطار/اليوم العجائن بدون غلو تين.

-تمتلك المؤسسة عدة وحدات موزعة على عدة ولايات منها : (سطيف ، المسيلة ، برج بوعرييج ، بجاية ، بسكرة ، ورقلة) .

ثانيا-الشركات التابعة هي:

-مطاحن ألبيان/ش م . برج بوعرييج.

-مطاحن الهضاب العليا /ش م . شوف لكداد.سطيف.

-مطاحن الصومام /ش م.سيدي عيش(بجاية).

-مطاحن الزيبان/ش م.بسكرة .

-مطاحن الحضنة /ش م .المسيلة .

-مطاحن سيدي عيسى/ش م (المسيلة).

-مطاحن الواحات /ش م توقرت.

-أما الشركات التابعة الثلاث المتبقية ،فإثنتان منهما تضمنان الدعم اللوجستيكي ،فهما مختصتان في:

-النقل البري للبضائع (المواد الأولية والمواد تامة الصنع)والمسماة "نقل الفوارة /ش م "سطيف -الإنجاز

والصيانة الصناعية والمسماة "صورمي /ش م"سطيف.

وتختص الثالث في استصلاح الأراضي بالجنوب وتدعى "فلاحة الجنوب /ش م"ورقلة.

ثالثا- نشأة مطاحن الحضنة بالمسيلة :

تقع مطاحن الحضنة على بعد 02 كلم من وسط المدينة على جهة الجانب الشرقي على طريق الرابط بين

برج بوعرييج والمسيلة ،بدأ بناؤها سنة 1980 حيث تم تشغيلها لأول مرة سنة 1982.

وقد حولت وحدة الرياض بالمسيلة إلى شركة في شكل مساهمة مطاحن الحضنة وهذا في 02 أكتوبر 1997

على مساحة 30755م²منها 12555م²مغطاة .

أسست الشركة التابعة "مطاحن الحضنة "في 1997.10.01(مستخلص محضر مجلس الإدارة رقم

06،جلسة يوم1997.09.07،تحوّلت إلى شركة تابعة ،شركة مساهمة بتاريخ1997.10.01مبلغ رأس

المال الاجتماعي 60.000.000 دج ابتداء من 1997.10.01، تم رفعه في 1998.04.30 إلى 479.000.000 دج وفي 2009 بلغ

1.449.460.000 دج، وتنقسم الوحدة إلى قسمين قسم قديم وقسم جديد هما:
القسم الأول:

يتكون من مسمدة ومطحنة واحدة حيث تم إنجازها من طرف الشركة السويسرية من نوع "buhler" «بيبلر وتاريخ بداية استغلالها سنة 1981 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 2000 قنطار يوميا بتكلفة إنجاز إجمالية قدرها 220.915.480.55 وارتفعت القدرة الإنتاجية ب: 242.202.253.51 دج.
القسم الثاني:

- يتكون من مسمدة جديدة وقد تم إنجازها من طرف الشركة الإيطالية من نوع "Golfetto" «قولفيطو وتاريخ بداية استغلالها سنة 1993 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 4000 قنطار يوميا بتكلفة إنجاز إجمالية قدرها 563.986.101.84 دج

رابعاً- قدرات الشركة :

أ- قدرات الشركة :

*البطاقة الفنية للشركة التابعة:

- قدرة الطحن 5.500 قنطار/يومياً من القمح الصلب و 1.500 من القمح اللين.
- قدرة الإنتاج 3.630 قنطار/يومياً من السميد (سميد ممتاز ب: 64% نسبة الاستخلاص)، و 1.080 قنطار/يومياً من الدقيق (دقيق خبز ب: 72% نسبة استخلاص).
- قدرة تخزين 125.000 قنطار (قمح صلب 62.500 قنطار-قمح لين 62.500 قنطار).
- طاقة الحمولة للمواد الأولية، حيث أن عدد الوحدات 19 وحدة والحمولة المقيدة 330 طن.
- أما المنتجات بمختلف أنواعها حسب إحصائيات سنة 2009 فهي كالاتي: السميد 199.283 قنطار، الدقيق 209.629 قنطار، بقايا الطحن 189.004 قنطار، العجائن الغذائية 531 قنطار.

رقم الأعمال المنجز خلال سنة 2009=274.58.752.1.256 دج

خامسا-وظائف الشركة:

*الوظيفة الإدارية: وهي وظيفة غير منتجة ولكنها ضرورية ولها من الأدوار ما يلي:

-ضمان التسيير الإداري (سير الملفات، الاتصالات، التوجيه.....الخ)

-ضمان التسيير المالي والمحاسبي (المالية، التسجيلات، التقييم.....الخ)

-ضمان النشاط المصالح التقنية والإنتاجية (الدراسات، التموين، صيانة التجهيزات، الإنتاج، تسيير

الملفات التقنية.....الخ)

*الوظيفة الإنتاجية تتمثل في الأدوار التالية :

-تسجيل طلبات الزبائن وتحقيقها.

-بيع المنتجات التامة المتمثلة في السميد والفريضة والمنتجات الثانوية المتمثلة في النخالة

والكسكسي.....الخ.

سادسا- الهيكل التنظيمي لوحدة مطاحن الحاضرة:

- إن الهيكل التنظيمي للوحدة ما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم العمل و

التركيب السلمي الإداري من حيث تباين دوائر و مصالح و فروع الشركة و سنعرض أهم دوائر هذه

الشركة وخصائصها والجدير بالذكر أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة عرف بعض التغيرات وهذا أهم ما جاء

فيه :

1 - رئيس المدير العام :

مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة و التنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة و كذلك التنسيق بين

الوحدة و مثيلاتها من نفس القطاع و الاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة و لهذا توكل له عدة

مهام أهمها :

-الاتصال بكل السلطات المعنية بنشاط المؤسسة .

-يعتبر الواجهة الأولى للوحدة .

- التسيق بين الوحدة و ممثلها من نفس القطاع .
- يقوم بالربط بين جميع الدوائر .
- يقوم بإعلام الرئيس المدير العام برياض سطيف بالحالة اليومية للمؤسسة .
- و تنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما :
- قسم مهمته التنظيم و التسيير الداخلي " الهيكلي " للوحدة و تتوزع مهامه إلى النواحي التالية :
- أولاً : قسم التنظيم و التسيير الداخلي - الهيكلي - للوحدة :
- 2 - الأمانة العامة : تابعة للمديرية العامة و مكلف بتسجيل البريد الصادر و الوارد و طبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة .
- 3 - مصلحة النوعية : مكلف بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواءً كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية ، تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة و مقدار المنافسة.
- 4 - المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.
- 5 - المستشار القانوني: يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة و ذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني و هو المحامي لدى الشركة و المكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة و مورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.
- 6 - مكتب مساعد الأمن و الوقاية: و مهمته حماية الشركة داخلياً و كذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة و حركة مختلف وسائل النقل في الوحدة و حمايتها من مختلف الأخطار
- ثانياً: قسم الإشراف على العمال و التسيير الإداري و المالي و المبيعات :
- وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية هي:
- 1 - مديرية الاستغلال: و تنقسم بدورها إلى أربعة مصالح هي:
- 1/1- مصلحة التموين: و من مهامها ما يلي:
- شراء الحبوب و المواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج .
- تزويد مختلف المصالح و المديرات بالتجهيزات الخاصة بالتنظيم و الإنتاج .

2/1 - مصلحة الإنتاج : مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة الأولية إلى

خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية و تهتم برسم و تنظيم مخطط الإنتاج و عمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج و العمل على احترام كل مراحل الإنتاج و طرق تنفيذه محددة علمياً و تنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما :

أ-مصنع التحويل رقم (1) : يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة .

ب-مصنع التحويل رقم (2) : يضم آلات تحويل القمح الصلب و اللين إلى دقيق و فريزة على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و 1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة . كما أن هذه المصلحة تتفرع إلى ثلاث فروع:

- فرع محاسبة المواد .

- فرع الطحن و الإنتاج .

- فرع الشحن و التوظيف .

و يوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة و كذا متابعة الوزن تبعاً للقانون كما تعمل على استمرارية الإنتاج و ذلك بتخصيص أفواج عمل تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة و لهذا تعتبر من أهم المصالح .

3/1 - مصلحة الصيانة : و يشغلها رئيس المصلحة و مهمته إصلاح العطب الخاص بالآلات الإنتاج و تشغيل هذه الأجهزة 24 سا / 24 سا و تتفرع هذه المصلحة إلى :

فرع الإلكترونيات و الكهرباء: و مهمته صيانة التجهيزات الكهربائية كالثلاجات و المكيفات .

فرع الميكانيك العام : و هو فرع خاص بصيانة الآلات الطحن و الشاحنات .

4/1 - مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية و المنتجات و دورها الرئيسي هو تسجيل

حركة المخزون و القيام بعمليات الجرد الشهرية و السنوية ، و تتفرع إلى ثلاث فروع متمثلة في :

-فرع استقبال و تخزين الحبوب .

- فرع تسيير مخزونات الأكياس .

- فرع تسيير قطع الغيار و التجهيزات .

2 - مديرية التسويق : وهي مديرية حديثة النشأة بعدما كانت مصلحة تابعة لمديرية الاستغلال و تشرف هذه المديرية على توزيع جميع المواد المنتجة عبر المراكز الموجودة تحت تصرفها (المسيلة ، بوسعادة ، عين الملح) كما لها نقاط بيع محلية .

3 - مديرية الإدارة و المالية : و تنقسم إلى ثلاث مصالح و هي :

1/3 - مصلحة المحاسبة و المالية : تعتبر من أهم النشاطات حيث أن لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى و يقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات و تتفرع هذه المصلحة إلى :

- فرع المالية و الصندوق .

- فرع المحاسبة العامة .

- فرع محاسبة المبيعات .

- فرع المحاسبات .

2/3 - مصلحة الموارد البشرية :

لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال و كيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي و ذلك لإعطاء أكبر كفاءة ، تتفرع هذه المصلحة إلى :

- فرع تسيير المستخدمين .

- فرع الخدمات الاجتماعية .

3/3 - مصلحة الوسائل العامة : و من مهامها :

*متابعة جميع الأشغال و الترميمات التابعة للوحدة .

*المتابعة الميدانية للاستثمارات .

مكتب الإعلام الآلي : و يعمل هذا المكتب بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي و متطلباته .
أهداف المؤسسة و آفاقها المستقبلية :

- نشط المؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية و شديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية و لهذا فإن المؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف و آفاق مستقبلية أهمها :

- تعظم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع و التكلفة النهائية .
- زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج و تحسين نوعيته .
- محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية .
- التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة .
- تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية .
- سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد و الفرينة .
- المساهمة في بناء و تطوير الاقتصاد الوطني .
- خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة .
- الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج و تسويقه .
- محاولة كسب رضا الزبائن و الحصول على ولائهم بأقل تكلفة و بجودة عالية .
- محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلا : مشاكل الإنتاج ، التوزيع والاتصال ..
- الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية و خارجها .

1-2 المجال الزمني :

امتدت دراستنا الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 25 فيفري 2015 إلى غاية 10 مارس 2015 .

2 - منهج الدراسة:

و يقصد بالمنهج الوصفي في البحث انه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها و تفسيرها تفسيراً علمياً . والمنهج الوصفي يشبه الإطار العام الذي تقع تحته كل البحوث التي تصف الظواهر وتوضح العلاقات بين المتغيرات التي تشمل عليها أو التي تهدف إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء سلوك معين من معطيات سابقة. مستخدماً في سبيل ذلك طرق الملاحظة المباشرة و المعاشة الفعلية و

التتبع . (عافل فاخر، 1979، ص129)

3- وصف مجتمع الدراسة والعينة:

أولاً : وصف مجتمع الدراسة:

تُكون مجتمع دراستنا من عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة بالمسيلة و المقدر عددهم

ب 50 عامل. حيث يتميز مجتمع الدراسة بما يلي:

تتراوح أعمار مفردات مجتمع الدراسة من 18 الى 50 سنة وبعد حساب طول الفئة لمتغير السن تحصلنا

على 4 فئات حيث كان طول الفئة مساوياً 6

توزيع أفراد المجتمع حسب العمر الجدول رقم 3

الأعمار	ت	%
23-18	14	28
29-24	17	34
35-30	15	30
36 فما فوق	04	08
المجموع	50	100

أهم ما يمكن ملاحظته على عينة البحث هو أن - هناك تقارب في توزيع العينة من حيث السن حيث أن هناك 17 فردا تتراوح أعمارهم بين 29-24 سنة بنسبة 34% و 15 فردا أعمارهم بين 35-30 سنة بنسبة 30% و 14 فردا تتراوح أعمارهم بين 23-18 سنة بنسبة 28% في حين نجد 4 أفراد أعمارهم فوق 36 سنة بنسبة 8%.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس: الجدول رقم 4

الأفراد	التكرار	النسبة
الذكور	27	54%
الإناث	23	46%
المجموع	50	100%

أهم ما يمكن ملاحظته على العينة من حيث الجنس هو أن هناك 27 فردا من الذكور بنسبة 54% و 23 فردا من الإناث بنسبة 46%.

توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي الجدول رقم 5

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%58	29	جامعي
%40	20	ثانوي
%2	1	أساسي
%100	50	المجموع

أما في ما يخص المستوى التعليمي فنجد أن الأفراد ذوي المستوى الجامعي يتراوح عددهم 29 فردا أي ما يعادل %58. في حين نجد 20 فردا ذوي المستوى الثانوي بنسبة %40. أما في المستوى الأساسي فنجد فردا واحدا بنسبة %2

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة الجدول رقم 6

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
%68	34	5-1
%20	10	10-6
%12	6	من 11 فما فوق
%100	50	المجموع

أهم ما نلاحظه أن الأفراد ذوي الخبرة اقل من 5 سنوات يمثلون أغلبية الأفراد حيث يتراوح عددهم 34 فرد بنسبة %68. بينما نجد 10 افراد تتراوح خبرتهم بين 6-10 سنوات بنسبة %20 أما الأفراد الذين تفوق خبرتهم 11 سنة فعددهم 6 أفراد أي ما يعادل %12.

وصف أدوات جمع البيانات

الاستمارة: هي عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات تضم مجموعة من البنود أو العبارات، تعطى إلى أفراد العينة المراد دراستها، بحيث قُدم هؤلاء الأفراد بيانات ومعلومات حول الظاهرة المراد دراستها وذلك عن طريق إجاباتهم.

وانطلاقاً من مشكلة البحث المطروحة سابقاً تم تصميم استمارة، مقسمة إلى محور عام الذي يضم المتغيرات أو البيانات الديمغرافية كالسن، الجنس، الخبرة، والمستوى التعليمي، إضافة إلى جزئيين، الجزء الأول هُدف إلى قياس ضغوط العمل لدى عمال عقود ما قبل التشغيل. و يتكون من 18 بندا مقسمة إلى أربعة محاور و هي :

- المحور الأول: و يقيس عبء الدور و تتمثل في البنود من 1-5
 - المحور الثاني: و يقيس غموض الدور و يتمثل في البنود من 6-9
 - المحور الثالث: و يقيس تدني فرص التقدم الوظيفي و يتمثل في البنود من 10-13
 - المحور الرابع: و يقيس البيئة المادية للعمل و يتمثل في البنود من 14-18/
- أما الجزء الثاني يقيس التوافق المهني و تُكون من 1 3 بندا، مقسمة إلى :
- المحور الأول: و يقيس الأمان الوظيفي و يتمثل في البنود من 1-4
 - المحور الثاني: و يقيس العلاقة مع الزملاء و يتمثل في البنود من 5-7
 - المحور الثالث: و يقيس الجوانب الشخصية و الاجتماعية و الإشراف و يتمثل في البنود من 8-14
 - المحور الرابع: و يقيس انجاز العمل و الاعتراف به و يتمثل في البنود من 15-20
 - المحور الخامس: و يقيس النمو و التطور الوظيفي و يتمثل في البنود من 21-25
 - المحور السادس: و يقيس مسؤوليات و أنظمة العمل و يتمثل في البنود من 26-28
 - المحور السابع: و يقيس ظروف العمل و يتمثل في البنود من 29-31

وقد قابل عبارات المحورة الثاني ضغوط العمل و الثالث التوافق المهني من الاستبيان

مجموعة من الدرجات مرتبة وفقا لمقاس ليكارت الخماسي، والموزعة كما يلي:
- الجدول رقم 7 توزيع درجات عبارات المحور الثاني ضغوط العمل وفقا لمقياس ليكارت الخماسي

أوافق جدا	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

الجدول رقم (8) توزيع درجات عبارات المحور الثالث التوافق المهني وفقا لمقياس ليكارت الخماسي

راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
5	4	3	2	1

أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة الاستبيان

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والذي يرمز له اختصارا بالرمز (SPSS). وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي.

وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

التكرارات والنسب المئوية: تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا لتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات محاور الاستبيان.
معامل ارتباط بيرسون: أستخدم هذا المعامل لمعرفة طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني
صدق أداة الدراسة الاستبيان: لمعرفة مدى صدق أداة الدراسة ظاهريا، تم عرضها على الأستاذ المشرف و مجموعة من الأساتذة، وهذا قصد توجيهها.

وفي ضوء آراءهم قمنا بإعادة صياغة بعض عبارات الاستبيان حتى تكون مفهومة وواضحة، لنصل في الأخير إلى الصورة النهائية للاستبيان.

2- الثبات : يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأفراد ومن أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة الاستبيان ، ثم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) على نفس العينة المسحوبة سابقا (10) مفردات .

والجدول التالي يوضح معاملات ثبات محاور الدراسة.

الجدول رقم 9 معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة

الترتيب	ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبيان
1	0.80	18	محور ضغوط العمل
2	0.75	31	محور التوافق المهني
-	0.77		معدل الثبات العام

يوضح الجدول السابق أن معامل الثبات العام للاستبيان عال، حيث بلغ (0.77) ، وهو ما يدل

على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات

الصدق الذاتي : الجذر التربيعي للثبات

الصدق الذاتي للمحور الأول = 0.89

الصدق الذاتي للمحور الثاني = 0.86