

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الرقم:/2012

العنوان

الاختيار المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي
لأساتذة التعليم المتوسط
(دراسة ميدانية بمتوسطنا أول نوفمبر 54 وعين العلق)

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في علوم التربية
تخصص: تكوين وتسيير

إشراف الأستاذ :

- مكفس عبد المالك

إعداد الطلبة :

- سويدة الطيب

- مهيري عمر

-رفافسة عمر

السنة الجامعية : 2011-2012

بشكرات

-حمدا خالقي أقولها ملأ الفؤاد حمد يترجم ما يجيش
به خاطري لولاه ما خطت يميني صفحة، ولما استوى

قلم وأرسل ناظقي فله المحامد كله

-ثم نقدم تشكراتنا الخالصة إلى أستاذنا الفاضل
"مكفس عبد المالك" الذي لم يبخل علينا بنصائحه في
انجاز هذا البحث.

-نشكر كل أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة
وعلى رأسهم الدكتور عمور عمر على توجيهاتهم.

نشر كل مسيري وأساتذة متوسطة أول نوفمبر
1954 بالمسيلة ومتوسطة عين العلق بدائرة عين
الملح ولاية المسيلة.

- نشر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من
بعيد ولو بالكلمة الطيبة

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
A	شكر وتقدير
فهرس المحتويات	
B	فهرس الجداول
C	فهرس الأشكال
D	ملخص البحث
أ-ب	مقدمة البحث
الفصل التمهيدي : التعريف بالبحث	
4	01- تحديد الإشكالية.
5	02- صياغة الفرضيات.
6	03- أسباب اختيار البحث.
6	04- أهمية البحث.
7	05- أهداف البحث.
7	06- تحديد المفاهيم.
8	07- الدراسات السابقة.
13	08- صعوبات البحث.
الباب الأول : الدراسة النظرية	
الفصل الأول : الاختيار المعني	
16	01- مفهوم الاختيار المعني.
16	02- تعريف الاختيار المعني.
18	03- بعض المفاهيم المرتبطة بالاختيار المعني.
19	04- أهداف الاختيار المعني.
20	05- أهمية الاختيار المعني.

21	06- طرق الاختيار المهني.
23	07- خطوات الاختيار المهني.
29	08- أهم وسائل الاختيار المهني.
30	09- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.
33	10- الهفوات والأخطاء التي يمكن ارتكابها أثناء الاختيار المهني.
34	11- بعض نماذج الاختيار المهني.
37	12- المشاكل التي تعترض الاختيار المهني.
الفصل الثاني : الرضا الوظيفي	
40	01- مفهوم الرضا الوظيفي
42	02- تعريف بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الرضا الوظيفي.
43	03- أهمية الرضا الوظيفي.
44	04- أنواع الرضا الوظيفي.
45	05- محددات الرضا الوظيفي.
46	06- مقاييس الرضا الوظيفي.
53	07- طرق قياس الرضا الوظيفي.
57	08- مؤثرات الرضا الوظيفي.
59	09- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
65	10- مظاهر الرضا الوظيفي.
الباب الثاني : الدراسة التطبيقية	
الفصل الثالث : منهجية البحث و الإجراءات الميدانية	
68	01- مجال الدراسة
68	1-1- المجال المكاني
68	1-2- المجال الزمني
68	02- المنهج المستخدم
69	03- أدوات جمع البيانات
69	1-3- الاستمارة

70	04- حساب الصديق والثبات
76	05- عينة الدراسة
77	06- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات
الفصل الرابع: عرض و تحليل النتائج	
80	01- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
85	02 - تحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات
87	03- الاستنتاج العام للدراسة الميدانية
90	04- اقتراحات وتوصيات
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
64	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب مصدرها	1
71	حساب صدق المحكمين	2
76	توزيع أفراد العينة على المؤسستين	3
76	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والحالة المدنية	4
80	الارتباط بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي	5
81	الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل الغياب	6
82	الارتباط بين الاختبار المهني ومعدل دوران العمل	7
82	الارتباط بين الاختبار المهني ومعدل الإصابات	8
83	الفروق بين الجنسين في الاختبار المهني	9
83	الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي	10
84	الفروق في الحالة المدنية بالنسبة للاختبار المهني	11
84	الفروق في الحالة المدنية بالنسبة للرضا الوظيفي	12

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
28	يوضح رسم تخطيطي يوضح الخطوات المختلفة لعملية الاختيار المهني	1
36	النموذج الكلاسيكي للاختيار المهني	2
50	يمثل عينة من بنود دليل وصف العمل	3
52	تمثل مقياس الوجوه FACE SACLE	4
54	مقياس اسكود وزملائه للرضا الوظيفي	5

مقدمة :

يعتبر الموظف العنصر المهم في المؤسسة ومحاولة الموازنة بين الموظفين هو أهم أهداف علم النفس العمل والتنظيم، وعليه فهو يسعى لوضع كل عامل في المكان أو الوظيفة التي تناسب وقدراته واستعداداته وميوله وذلك لتحقيق التقدم والرفي من خلال تقديم أفضل الخدمات وكذا الكفاية الإنتاجية، ويشعر الموظف بالسعادة والتكيف والرضا عن الوظيفة التي يقوم بها.

ويعتبر الاختبار المهني في مقدمة المشاكل التي تعاني منها الدول النامية، رغم وجود موظفين قادرين على الإنتاج الجيد لتحقيق الزيادة في معدلات النمو الاقتصادي، وقد دلت الأبحاث على أن الزيادة في الإنتاج والعطاء ورضا الموظفين يعتمد أساسا على حسن اختيار الموظفين لمناصب شغلهم خاصة إذا ما عرفنا أهمية رضا الموظفين عن وظيفتهم والتي تتمثل في تكوين أثر حسن على دوران العمل والإجازات المرضية وغير ذلك من مشاكل الموظفين. ونظرا للدور القيم الذي يلعبه أيضا في تحقيق أهداف المنظمة إذ كان اهتمام الكثير من الباحثين منصبا حول كيفية خلق قوة عاملة راضية عن وظيفتها إلا أن كل فئة منهم اهتمت بجانب مهم، فمدرسة الإدارة العلمية اهتمت بالطرق العلمية الموضوعية لزيادة الإنتاج، بينما مدرسة العلاقات الإنسانية وجهت اهتمامها إلى القيادة ومهارات الاشراف والعلاقات الاجتماعية ضمن العمل. أما المدرسة السلوكية ركزت على العوامل البيئية المحيطة بالمنظمة وتكييف الآلات للأبعاد النفسية والفيزيولوجية للموظف. فمن المؤسف أن بعض الدول النامية تعطي اهتمام كبير لزيادة الإنتاج وتحسين الآلات بينما لا تهتم بالموظفين وصحتهم النفسية والعلائقية.

وتتوقف كفاية الموظفين على تقديم خدمات أفضل وزيادة الإنتاج عن نوعين من العوامل الداخلية والخارجية، فالعوامل الداخلية تتمثل على قدراتهم واستعداداتهم خبراتهم وتدريبهم. أما الخارجية فتتمثل في الظروف الفيزيائية والاجتماعية المحيطة بالوظيفة.

أما دراستنا المتواضعة فتهدف إلى توضيح دور عملية الاختيار المهني في تحقيق رضا الموظفين عن وظيفتهم، وعليه يشمل بحثنا ثلاثة فصول في الجانب النظري.

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى طرح الإشكالية مع ذكر أهمية البحث والأهداف المراد تحقيقها وكذا أسباب اختيار البحث مع طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، المفاهيم المتعلقة بالبحث وكذا بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث. أما الفصل الثاني فتناولنا فيه عملية الاختيار المهني، والفصل الثالث تناولنا فيه الرضا الوظيفي

الفصل التمهيدي

التعريف بالبحث

01-تحديد الإشكالية.

02-صياغة الفرضيات.

03-أسباب اختيار البحث.

04-أهمية البحث.

05-أهداف البحث.

06-تحديد المفاهيم.

07-الدراسات السابقة.

08-صعوبات البحث.

الفصل الأول

الاختيار المهني

- 01- مفهوم الاختيار المهني.
- 02- تعاريف الاختيار المهني.
- 03- بعض المفاهيم المرتبطة بالاختيار المهني.
- 04- أهداف الاختيار المهني.
- 05- أهمية الاختيار المهني.
- 06- طرق الاختيار المهني.
- 07- خطوات الاختيار المهني.
- 08- أهم وسائل الاختيار المهني.
- 09- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.
- 10- الهفوات والأخطاء التي يمكن ارتكابها أثناء الاختيار المهني.
- 11- بعض نماذج الاختيار المهني.
- 12- المشاكل التي تعترض الاختيار المهني.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

- 01- مفهوم الرضا الوظيفي
- 02- تعريف بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الرضا الوظيفي.
- 03- أهمية الرضا الوظيفي.
- 04- أنواع الرضا الوظيفي.
- 05- محددات الرضا الوظيفي.
- 06- مقاييس الرضا الوظيفي.
- 07- طرق قياس الرضا الوظيفي.
- 08- مؤشرات الرضا الوظيفي.
- 09- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- 10- مظاهر الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث

منهجية البحث و الاجراءات الميدانية

01-مجال الدراسة

1-1-المجال المكاني

1-2-المجال الزمني

02-المنهج المستخدم

03-أدوات جمع البيانات

1-3-الاستمارة

04-حساب الصدق والثبات

05- عينة الدراسة

06- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

الفصل الرابع

عرض و تحليل النتائج

- 01- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
- 02 - تحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات
- 03- الاستنتاج العام للدراسة الميدانية
- 04- اقتراحات وتوصيات
- 05- ملخص الدراسة

الباب الأول

الداسة النظرية

الباب الثاني

الدراسة التطبيقية

01- تحديد الإشكالية :

يعتبر الاختيار المهني من بين الركائز الأساسية التي تعنى بالكفاءات الانتاجية والتي تعتبر من العوامل المؤثرة في نجاح الموظف أو فشله في الوظيفة، فتطبيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب تحقق إلى حد ما نوع من التطور لدى الموظف وصاحب الوظيفة وما يوجد لدى الفرد من قدرات واستعدادات ومهارات وخبرات وسمات شخصية واجتماعية.

يولد نوعا من الرضا والارتياح مما يجعله اكثر قدرة على الانتاج والعطاء، ومنه يستطيع أن يرتقي في السلم الوظيفي إلى مستوى أدائه ولهذا نجد المنظمة تسعى إلى زيادة استثمار طاقات العنصر البشري مما يزيد في إنتاجها وينمي من توافقه في الوظيفة.

ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول الوظيفة وبناء عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية وظيفته وبالتالي يميل الفرد غلى أن يتصرف سلوكيا ناحية وظيفته وبالتالي بشكل معين يظهر معدل الغيابات ودوران العمل والاصابات وهذا مما أوضحت عدة دراسات من خلال تناولها للاختبار المهني والرضا الوظيفي ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة "جتربرغ" وقد اهتم برط السمات المحددة للفرد، ومن بين عوامل خارجية مؤثرة وكذا دراسات "أدوين لوك" الذي توصل إلى المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي، وهي قدرة الوظيفة على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة، وبحكم هذه الدراسات ودراسات أخرى، اعتمدها كإطار نظري للبحث لتوصل إلى التساؤل الرئيسي : هل هناك علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب؟

2- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والإصابات؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية؟

7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية؟

02- الفرضيات :

الفرضية العامة :

هناك علاقة ارتباطية طردية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.

الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.

2- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل.

3- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والإصابات.

4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.

5- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

6- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

7- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية.

03-أسباب اختيار البحث :

3-1 : أسباب علمية :

يقتصر الاهتمام بعملية الاختيار الموضوعية أثناء اختيار الموظفين في المؤسسات الخدمائية الانتاجية :

— إهمال الجانب الانساني في طرق الاختيار المطبقة في بعض المؤسسات الجزائرية.

— قلة الدراسات السابقة التي تناولت تأثير عملية الاختيار على مشاعر الوجدانية للموظف.

— الأهمية التي يكتسيها البحث في مجال السلوك التنظيمي و رفع الانتاجية كما و كيفا

3-2 : أسباب عملية :

— الاحساس بأهمية الاختيار المهني.

— الوقوف على نظرة الموظفين اتجاه عملية الاختيار المهني وما تحققه من رضا لهؤلاء.

— إثراء البحث العلمي.

04-أهمية البحث :

إن التحولات الراهنة في جميع الميادين تلزم المسؤولين في المؤسسة الجزائرية الأخذ بعين الاعتبار الاختيار والرضا، لذا تسلط هذه الدراسة الأضواء على عملية الاختيار المهني وعلاقته برضا الموظف على وظيفته وتعتبر من أهم المشاكل في حياة الفرد الموظف والجدير بال طرح والتساؤل والمناقشة، لذلك فإن هذه الدراسة النفسية والاجتماعية والتنظيمية تسعى للكشف عن أهمية تطبيق عملية الاختيار الموضوعية في اختيار الموظفين وتمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق مستوى طموحاتهم للمؤسسة، وبالتالي تحقيق رضاهم عن عملهم.

كما أن لها أهمية قصوى في الوقوف على استجابة الموظف نحو عملية الاختيار وعلى تعزيز هذه الاستجابات للموظف إذا كانت إيجابية، كما أنها تساعد على تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية للموظفين، وبالتالي المساهمة في رفع معنوياتهم ورضاهم عن الوظيفة.

05-أهداف البحث :

نظرا للدور البارز الذي تلعبه عملية الاختيار الموضوعية في حياة الفرد المهنية تسعى الدراسة إلى إظهار الجانب الانساني في المؤسسة بتوضيح الأخذ بعين الاعتبار حاجات وميول وقدرات الموظف.

كما تهدف أساسا إلى معرفة ما إذا كان لعملية الاختيار تأثيرا إيجابيا أو سلبيا على رضا الموظف بعد تشغيله، كذلك محاولة الكشف عن نظرة الموظف حول عملية الاختيار المهني ميدانيا والوصول إلى نتائج ميدانية.

06-تحديد المفاهيم :

-الاختيار : لغة : اختار ، يختار، اختيارا : هو أساس مقياس موضوعي ومقنن لعينة من السلوك(1)
اصطلاحا : هو انتقاء أصلح الأفراد لمهنة معينة حتى يستطيع إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة
ممكنة حيث يكون أقل عرضة لسوء التوافق. (2)

إجرائيا : الاختيار المهني هو اختيار أحسن الأفراد لشغل وظيفة معينة وما يتناسب وقدراتهم وميولاتهم وصفاتهم المميزة.

-الرضا : لغة : رضا ، رضا ، رضا. ومرضاة عنه وهو أَرْضَى عن الشيء أي اختياره وقع به فهو السرور واللذة الناتجة عن إكمال ما كنا ننتظره ونرغب فيه.(3)

1-Grand Larousse encyclopédique. Page 09

2-معجم مصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، دار النشر، دار الكتاب المصري القاهرة، دار الكتاب اللبناني بيروت، دون سنة،ص54

3-قاموس المنجد في اللغة العربية والأعلام. دار المشرق بيروت، لبنان. الطبعة الثانية سنة 1986 ، ص 47.

اصطلاحاً : تعريف طريف شوقي : يشير إلى أنه مجموعة اتجاهات الفرد حول جوانب عمله المتنوعة، فهو تعبير عن الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله على نحو يعكس نظراته وتقويمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط عمله. (1)

إجرائياً : الرضا عن الوظيفة هو شعور قد يكون ضمناً مستتراً أو يظهر على الفرد نتيجة شعوره بتوافق قدراته الجسمية والعقلية مع الوظيفة التي يشغلها.

07-الدراسات السابقة :

1.7- : الدراسات المتعلقة بالاختيار المهني :

1.1.7- : دراسة جتربارغ : قام ببحث استطلاعي في جامعة كولومبيا حيث استعان بملائته، وأجريت هذه الدراسة على مجموعة من الطلبة تضم 810 طالب و 10 طالبات حيث ألقى بهم في كلية "برنارد" ووصفهم بأنهم مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار وتوصل إلى عدة ملاحظات اعتبرها خصائص من السلوك المهني أهمها :

— أن الاختيار المهني لا يحدث فجأة وإنما هو عملية تستغرق فترة.

— عملية الاختيار غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة والقرارات اللاحقة.

(2) — إن الحلول التوقيفية صورة حتمية في كل اختيار.

1-طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب للطباعة بيني سويف، دون طبعة، دون سنة ، ص221.
2-عبد الفتاح محمد الدويدار : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته دار المعرفة الجامعية، طبعة 3 دون سنة ص.140.

واستخلص "جتربارغ" أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول وبين عوامل خارجية مؤثرة كمطالب البيئة والضغوط الاجتماعية. بمعنى أن الاختيار يتم نتيجة تأثير المجموعتين .

2.1.7 : دراسة ان رو : تتضمن هذه الدراسة ناحيتين هما : تصنيف المهن وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة وتبدأ بتفسير المهن إلى ثمانية مجموعات : الخدمة، العمل، الأعمال، العلوم، التنظيم، الفنون، التسلية، التكنولوجيا، العمل الثقافي في الخلاء.

واهتمت بعد ذلك بخصائص الموظفين في المجموعات الثمانية، وتوصلت إلى ان هناك عناصر معينة ميزت كل مجموعة عن غيرها، فعمال الخدمة ذو ميول عقلية محدودة، وليسوا مسيطرين على انفعالهم الشخصية حيث تختلف عن ميول المجموعات الأخرى.

واستخلص ان رو : أن الشخصية والميول أكثر اتصالا بالمجموعات التي يوجد بها الموظف عنه بمستواه داخل تلك المجموعة⁽¹⁾.

3.1.7 : دراسة قودمان 1947 : أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفات تم اختيارهن قبل تشغيلهن، بعد مباشرتهن للعمل، 29 موظفة تم طردهن لعدم كفاءتهن واللواتي كانت نتائجهن في الاختبار ضعيفة جدا كما غادرت 28 موظفة العمل تلقائيا رغم أن تقييم الاختبار كان جيدا. إلا أن تقييم المشرفين كان غير مرضي لبعض تصرفاتهن، كالتأخر وعدم الاعتدال وهذا يبين مدى أهمية عملية الاختيار⁽²⁾.

1- عبد الفتاح محمد الدويدار : مرجع سابق، ص 144

2Henri PLEREN : traite de psychologie appliquée. T.i.Edition P.U.F 1960. Chapitre 02 p 33

4.1.7 : دراسة لاهي : تمت هذه الدراسة في شركة النقل في باريس تملك ثلاثة آلاف سيارة، وقد عدد الحوادث التي ارتكبها سائقو هذه السيارات عام 1922 بثمانية عشر ألف حادثة وما يليها من خسائر في الأرواح وخسائر مادية فادحة.

قام الباحث بتحليل عمل السائق تحليلاً دقيقاً ثم حصر القدرات المختلفة اللازمة للنجاح فيه، ثم وضع اختبارات سيكولوجية لقياس هذه القدرات واخذ يختار السائقين على أساس هذه الاختبارات، فكانت النتيجة انخفاض هذه الحوادث بنسبة 16%. كذلك أن هذا الاختبار العلمي أدى إلى خفض نسبة الموظفين أثناء التدريب من 20% إلى 3.5%، كذلك خفض مدة التدريب من 15 يوم إلى 10 أيام، فانخفضت نفقات التدريب التي تتكبدها الشركة بقدر 33%.

2.7- : الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي :

1.2.7 : دراسة هو يوك 1935 : قام هو يوك بدراسة الرضا الوظيفي على موظفين بمصنع صغير بقرية "New hop" بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية وسأل الباحث في هذه الدراسة عن :

— إلى أي مدى يكون الموظفون في New hop مسرورين بصفة مطلقة ؟

— إلى أي مدى يكون الموظفون في مهن صعبة أكثر سرورا من غيرهم من مهن أخرى؟

وتوصل أن هناك 78% راضون عن وظيفتهم وكذا أن المستوى الوظيفي يقابله أعلى مستوى من الرضا.

1- عبد الغني حنفي: السلوك التنظيمي الحديث وإدارة الأفراد. الدار الجامعية. دون طبعة. سنة 1997 ص.266

كذلك توصل إلى :

- يظهر الراضون مؤشرات قليلة لعدم التكيف العاطفي.
- الراضون يتمتعون بعلاقات إنسانية أفضل من رؤسائهم وأصدقائهم.
- تأثير الأسرة والمكانة الاجتماعية أكثر أهمية لدى الموظفين الراضون.
- الراضون يختارون وظائفهم إضافة إلى نتائج أخرى⁽¹⁾.

2.2.7 - : دراسة هلين HULIN 1966 :

قام بمقارنة بين عينة من موظفين الأعمال الكتابية الذين غادروا الشركة مع الذين لم يغادروا الشركة وذلك على أساس متغيرات ديموغرافية عديدة. تحصل على مقاييس للرضا لكل الموظفين قبل مغادرة الشركة. وقد توصل إلى أن متوسط درجة الرضا للموظفين الذين غادروا الشركة كان أقل بكثير من الذين بقوا في الشركة. وأعاد الدراسة بعد سنتين (1968) وفي نفس الشركة تحصل على نفس النتائج وبالتالي يبدو أن دوران العمل يمكن التنبؤ به على أساس جماعي⁽²⁾.

3.2.7 - : دراسة سميث SMITH 1977 :

تمت هذه الدراسة في مدينة شيكاغو، وفي يوم واحد مباشرة بعد عاصفة ثلجية عندما كان لزاما على الموظفين ان يبذلوا جهدا للوصول إلى الشركة وقد جمع قبل ذلك معلومات تتعلق بعدد من مظاهر الرضا. وقد شملت الإشراف الموظف نفسه في المستقبل مع الشركة والأجر. ثم قام بحساب معامل

1- عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي التنظيمي الحديث. منشورات جامعة قاريوس بن غازي. ط1. سنة 1995. ص.449.

2- المرجع نفسه، ص 488-491.

الارتباط بين درجات هذه العوامل، وقام بنفس التحليل مع عينة من مدينة نيويورك لم يتأثروا بالعاصفة الثلجية.

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن متوسط الحضور في اليوم في شيكاغو أقل بكثير من 70% وفي نيويورك 96%.

النقد : ما يؤخذ على سميث في هذه الدراسة هو عدم إشارته إلى كيفية اختيار العينة، وكذا حجم العينة و كما أن هذه النتائج كانت ظرفية فقط أي مرتبطة بظرف طارئ.

4.2.7 —: دراسة بلوم 1988 :

أجريت هذه الدراسة لتحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بوجه عام. ان الرضا الوظيفي هو عبارة عن رد فعل تقييمي بالنسبة للمنشأ الذي يعمل فيه الفرد وقد اختار عشوائيا 229 فردا موظفون في مراكز لرعاية الأطفال في 25 ولاية. هذه العينة تشتمل على موظفين عاديين، مشرفين، مساعدي مدراء، مدراء وكان من بين العوامل التي شملتها هذه الدراسة العلاقة بين زملاء العمل، والعلاقات بين المشرفين والموظفين والعمل نفسه والراتب وفرص الترقية وظروف العمل. وكانت أداة العمل هي استبيان الرضا الخاص بسنوات الطفولة المبكرة والذي يشمل على مظاهر من مظاهر العمل المختلفة كعلاقات زملاء العمل وظروف العمل ...

ولقد أشارت النتائج هذه الدراسات إلى أن كل مظهر من مظاهر العمل المختلفة كانت تارة عاملا من عوامل رفع مستوى الرضا وتارة اخرى من عوامل الإحباط.⁽²⁾

1- عمار الطيب كشرود : مرجع سابق. ص 488-491.

2- محمد بن عبد المحسن التويجري : بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة رابح بن سعود الإسلامية . مجلد رائد.

العدد 3 دون سنة ، ص 488

8 — صعوبات البحث :

لقد واجهتنا عدة صعوبات أثناء قيامنا بهذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

— ندرة بعض المراجع الخاصة التي تربط بين متغيري الدراسة

— صعوبة إيجاد مؤسسة واحدة تضم العدد الكافي من افراد العينة

— صعوبة استرداد بعض استمارات البحث من طرف بعض افراد العينة

01- مفهوم الاختيار المهني :

يقصد بالاختيار المهني انتقاء الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ويرمي إلى وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.⁽¹⁾

الاختيار يعمل على التصفية والغزلة، ولا يهتم بمصير من يستبعدهم فهو يعمل على الموافقة بين العامل وعمله. فالاختيار يتطلب معرفة العمل الذي يختار له فقط. كما له من مزايا اقتصادية تم أصحاب العمل بوجه خاص وتتصل به اتصالا مباشرا من ناحية، ومن ناحية أخرى مجاله أكثر تحديدا، فهو يتناول حالات خاصة وعمل معين، طرقه معروفة وطريقة ادائه محددة.⁽²⁾

وتمثل هذه الوظيفة امتداد طبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوة العاملة المناسبة. وعموما فان هذه العملية تتضمن المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل ووظيفة ما من حيث درجة صلاحيتها من تلك الوظيفة.

02-تعريف الاختيار المهني :

-تعريف السيد عبد الحميد مرسي : تلخص عملية الانتقاء المهني في اختيار الصالحين المتقدمين للأعمال المختلفة، اذا ما طابقت قدراتهم وخبراتهم مستلزمات العمال والوظائف الشاغرة.⁽³⁾

-تعريف محمد عثمان نجاتي : يهدف الاختيار المهني إلى اختيار أحسن الأفراد لعمل معين بحيث يستطيع ان ينتج مقدار معين من الانتاج مع بذل أقل قدر ممكن من الطاقة بحيث يكون أقل عرضة لسوء التوافق.⁽⁴⁾

1-عبد الفتاح محمد الدويدار : مرجع سابق، ص 131.

2-عبد الغفار الحنفي : مرجع سابق، ص.288

3-عبد الحميد مرسي : دراسة علمية تطبيقية للمهن وآثارها في الفرد والمجتمع، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة، 1962، ص.111.

4-محمد عثمان نجاتي : علم النفس الصناعي : الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة ، 1964، ص.32.

-تعريف CASCIA : الاختيار هو عملية مضاهاة الانسان بالعمل، ويعتمد على مقارنة بيانات الفرد بمعلوماتنا عن العمل لنقرر الاختيار او رفض طالب العمل.(1)

-تعريف أحمد عزت راجح : تعتبر عملية الاختيار انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال.(2)

-تعريف الرفاعي 1964 : يعرفه بأنه اختيار المؤسسة العامل الصالح للعمل المتوفر لديها.(3)

-تعريف موشينسكي 1990 MUCHINSKY : هو عملية اختيار لتوظيف مجموعة طالبي الوظائف المتوفرين للاستئجار، يتضمن الاختيار أن بعض طالبي العمل سوف يتم توظيفهم بينما لا يتم توظيف البعض الآخر، فإذا تم توظيف كل الأفراد المتقدمين للعمل وأصبحت القضية ليست اختيار مهني في هذه الحالة بل لدينا ما يسمى في العادة بالتعيين أو التوظيف.(4)

2-1 : ظريف شوقي فرح، عبد المنعم شحاتة محمود، إبراهيم شوقي عبد الحميد : علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب للطباعة، القاهرة، دون سنة/ص.73

4-3 : عمارة الطيب كشروود : مرجع سابق، ص 195-196

03- بعض المفاهيم المرتبطة بالاختيار المهني :

-التأهيل المهني : هو مجموعة من الأساليب التي يقصد بها التقويم أو إعادة توجيه الأشخاص المنحرفين او المحرمن نحو الحياة السوية.⁽¹⁾

-الاختيار المهني: المقصود بالاختيار هو مساعدة الشخص الصالح للوظيفة الشاغرة وتعتمد العملية على المطابقة بين تحليل العمل وتحديد الفرد، فمثلا إذا كانت هناك وظيفة شاغرة تعتمد على عزل العامل في مكان بعيد عن بقية العمال فإن الفرد الاجتماعي لا يصلح أن يمارس تلك⁽²⁾ الوظيفة.

-التدريب المهني : هو عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من انتقاء مهنته والتكيف مع ظروف عمله في اقصر وقت وبأقل جهد ممكن.⁽³⁾

-التوافق المهني : هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينة وبين البيئة المهنية الاجتماعية والمادية والمحافظة على التلاؤم، فمن أجل تلاؤم الفرد مع عمله يجب أن يتوافق مع العوامل البيئية المحيطة به وكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات زمنية متعاقبة وينظر البعض إلى نتائج التوافق بين جانبيين :

-الرضا يعين مدى اقتناع العامل والفرد بعمله وتفانيه فيه.

-رضا المسؤولين عنه ويكون ذلك بالقيام بالعمل بالشكل المطلوب.⁽⁴⁾

1-معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص.108

2- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1966، ص.583

3- عبد الفتاح محمد الدويدار : مرجع سابق ، ص.207

4-منشط اللحياني: التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 14، سنة 1966، ص.419

-التكوين المهني : هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعات ناحية السلوكات والمعلومات والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعات ذات كفاءة انتاجية عالية⁽¹⁾.

-التوجيه المهني : يعرفه SUPPER : هو عملية مساعدة للفرد ليكون صورة متكاملة ومناسبة عن نفسه وعن دوره في عالم العمل، ويقبل ذلك ثم يختبر هذا المفهوم عن نفس اتجاه الواقع ثم يحوله إلى واقع فعلي يحقق ارتياحا لنفسه وفائدة للمجتمع⁽²⁾.

فالتوجيه المهني عملية يتم من خلالها مساعدة الفرد على اختيار انسب عمل يلائم قدراته و ميوله، ليستطيع الاستمرار فيه والتطور، وذلك بتحليل قدرات الفرد وامكانياته ثم امداده بالمعلومات المهنية اللازمة.

كما تجدر الاشارة إلى أن التوجيه المهني يستخدم اختبارات نفسية ترتبط باحتياجات الفرد كما أنها تستخدم في أوسع نطاق.

-الانتقاء المهني : يكون هنا التركيز على الاهتمام بالعمل وكذا تحليله وتحديد مستلزماته ومواصفاته وتستخدم الاختبارات النفسية في انتقاء المهن إذا كانت مرتبطة باحتياجات العمل ومقتضياته وتستخدم في اضيق نطاق ويهدف الانتقاء إلى استغلال القوى البشرية لصالح العمل.

4-اهداف الاختيار المهني :

لا تنحصر وظيفة الانتقاء المهني في اختيار أحسن الأفراد لمهنة ما فقط بل تتجاوز لتشمل :

-نقل الموظفين والعمال من مكان لآخر داخل العمل الواحد، أو من عمل لآخر فالاختيار يتضمن أيضا المتابعة وإذا اكتشف عدم ارتياح العامل أو عدم نجاحه فهذا يعني نقله لقسم تتجانس فيه قدراته ومهاراته مع هذا القسم.

1- عادل حسن: الكفاية الانتاجية للفرد في الصناعة، دار الجماعة مصر، دون طبعة، 1978، ص..13

2- محمد عبد الكريم بو سيل : مدخل إلى التربية المهنية دار الفكر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 1998 ، ص 63.

-اختيار العمال الذين يصلحون للالتحاق بالبرامج التدريبية التي يتم اعدادها بغرض تطوير وتحسين الأعمال بالمؤسسة الانتاجية، ويتم هذا الاختيار في ضوء البرنامج التدريبي وكذا ملاءمة هذا المحتوى مع مهارات وقدرات العامل، فهذا الانتقاء يهدف للارتقاء بقدرات ومهارات العامل للمستوى الذي تحتاجه المؤسسة.

-توزيع المهام والأعمال والمسؤوليات على العاملين داخل هذه المؤسسة وفقا لما ينتج عن دراسة تحليل العمل وتحليل الفر

-ترقية العمال من موقع أقل إلى موقع أكبر وفقا للخبرات التي يمتلكونها، والدورات التدريبية التي حضروها، وكذا سنوات العمل التي قضوها وهذا ما يرفع معنويات العمال.

-انتقاء القادة والمدراء والمشرفين وفقا لحاجة العمل وكذا توفر الشروط اللازمة في هؤلاء الأشخاص ووجود مواقع عمل شاغرة لهذه المواقع القيادية.(1)

5-أهمية الاختيار المهني :

لا تزال الكثير من المؤسسات الجزائرية الانتاجية كانت أو خدماتية تهمل عملية الاختيار المهني، فهي تهتم في الوقت الحاضر بتحسين الآلات وتطويرها أكثر مما تهتم بتحسين العامل الذي تسند إليه المسؤولية.

كما أنها تنفق أموالا طائلة من أجل التحسين والتطوير في الانتاج والخدمات المقدمة فهي لا تفعل ذلك إلا إذا واجهتها مشكلة تطوير كفاءة الأفراد وبناء على هذا فإن الاختيار المهني يضمن :

-ارتفاع نسبة العمال الأكفاء في المؤسسة.

-تحسين استخدام القوة البشرية.

-زيادة الكفاية الانتاجية وزيادة الأرباح.

1-حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، 1999، ص5.

- استمرار العامل في عمله وانخفاض نسبة التنقل.
- التقليل من نفقات المؤسسة في تعيين وتدريب عمال جد
- التقليل من تكاليف التلف الذي يقع في الآلات والموا
- التقليل من الخسارة التي تنتج عن توقيف العمل بترك العمال عملهم وكذا انخفاض الانتاج عند بداية العمال الجدد بعملهم.
- تحسين العلاقات الانسانية.
- جعل العامل يشعر بالثقة في النفس وبالتالي جعله أكثر استعدادا للتفاهم مع الغير والتعاون معهم.
- انخفاض نسبة التغيب.
- نجاح العمال في عملهم.
- (1)
- تقليل الاصابات والتقليل من الحوادث.
- (2)
- تقليل فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذا المدة الزمنية.

6- طرق الاختيار المهني :

لعملية الاختيار المهني طرق تقليدية وأخرى حديثة وتعتمد الطرق التقليدية على تحليل طرق الاستخدام والطلبات والصور الفوتوغرافية وهذه كلها لا تعطي بيانات صادقة، وقد اثبتت عدم موضوعيتها، باختلاف النتائج عندما يقوم الأفراد الآخرون بتطبيق هذه الطرق رغم أنها على نفس طالي العمل.

1-عمار الطيب كشرود: مرجع سابق ، ص203 ، 204

2-حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق ، ص 57.

ونظرا لفشل هذه الطرق ظهرت الطرق الحديثة التي تعتمد على تحليل الأفراد بالاختبارات البسيكولوجية و المقابلة، هذه الاختبارات تقيس مختلف الجوانب المعرفية والمهارية والنفسية والتربوية والخلقية والمهنية للشخصية، وهذه الطرق تعتبر أكثر موضوعية وعموما فإن للاختيار المهني طريقتان :

1.6- التمييز بين الأفراد :

هي التمييز بين المتقدمين للعمل والحاصلين على الشروط اللازمة للعمل وبين الأفراد الذين لا تتوافر فيهم هذه الشروط حيث يفترض وجود حد أدنى من الشروط ولا يعين لمن يمثل على الأقل هذا الحد، فأساس هذا الاختيار هو توفر الخصائص والشروط التي وضعت سالفًا كأساس لمن ينبغي تعيينه في هذه الوظائف.

2.6- ترتيب الأفراد :

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد من حيث درجة صلاحيتهم للعمل وفقا لقدراتهم واستعداداتهم ترتيبا تنازليا من أكثرهم صلاحية وينتهي عند أقلهم، وأساس الاختيار هو عدد العمال المطلوب من بين الذين يقعون في أعلى ترتيب اي تكون في هذه الحالة كمسابقة بين المتقدمين ولا يعين إلا اصالحهم.⁽²⁾

1- محمد عثمان نجاتي : مرجع سابق ، ص43-44.

2- ملاك جرجس: سيكولوجية الإدارة والإنتاج، الدار العربية، دون طبعة، سنة 1983، ص 31-32

7- خطوات الاختيار المهني :

تتضمن المناهج الدقيقة لعملية الاختيار المهني عدة خطوات تهدف كل خطوة منها إلى القيام بفرز طالبي العمل وتعتبر هذه الخطوات المختلفة بمثابة حواجز توضع أمام طالبي العمل لتقدير قدراتهم على تخطيطها، ويرفض عادة كل فرد ان يفشل في تحطى أي حاجز من هذه الحواجز ولا يعين بالمؤسسة إلا الأفراد الذين استطاعوا الوصول إلى المرحلة النهائية ويختلف عدد الخطوات التي تتضمنها عملية الاختيار المهني كما يختلف نظام ترتيبها في المؤسسات المختلفة غير أن المشروعات الدقيقة الشاملة لاختيار الفرد يتضمن الخطوات العشر التالية :

1.7- استقبال طالبي العمل :

تعتبر خطوات مهمة جدا، لأنها أول اتصال بين طالبي العمل والمؤسسة لذلك يجب العناية باستقبال طالبي العمل استقبالا حسنا يتفق مع مكانة المؤسسة حيث تعد المؤسسة غرفة للاستقبال تزودها بالأثاث المريح، والصحف والمجلات للقراءة والمنشورات والدوريات التي تصدرها تمد طالبي العمل ببعض المعلومات عن نواحي النشاط بالمؤسسة ونظامها وعمّا إذا كانت مكان مناسب⁽¹⁾ للعمل او لا.

2.7- طلب الاستخدام والمقابلة الأوليين :

تستخدم المؤسسة عادة طلب الاستخدام الأولي والمقابلة الأولية كوسيلة أولية وسريعة لفرز طالبي العمل وإبعاد الذين يتضح عدم صلاحيتهم واختيار الأفراد الذين يبدوون صالحين للعمل لكي يعمروا بالخطوات الموالية والتي تتضمنها عملية الاختيار المهني.

ويتضمن طلب الاستخدام الأولي عادة البيانات التالية :

الاسم، السن، العنوان، العمل الذي يرغب فيه الفرد، انواع الأعمال التي قام بها سابقا، الحالة المدنية، التعليم، ثم يقوم الأخصائي الذي يجري المقابلة بإبداء رأيه في احتمال استفادة المؤسسة منه، فإذا تبين عدم صلاحية الفرد للعمل لم يكن هناك مبرر لملء طلب الاستخدام الذي يتضمن الكثير من البيانات التفصيلية. أما غذا تبين احتمال نجاحه في العمل فإنه يقوم بملء طلب الاستخدام ويجب أن يعامل الفرد الذي يرفض في هذه الخطوة أو في الخطوات التالية من خطوات الاختيار معاملة حسنة مع التوضيح الكافي في سبب الرفض والعمل في إمكانية توجيهه إلى بعض الأماكن التي يستطيع ان فيها عملا مناسباً له.

3.7- طلب الاستخدام :

بعد مرور الأفراد من المقابلة الأولية يطلب منهم طلب الاستخدام وهو يحتوي عادة على الكثير من البيانات التفصيلية التي يتضمنها طلب الاستخدام الأولي ويعتبر طلب الاستخدام الأولي من الوسائل الشائعة الاستعمال في المؤسسات الصناعية والتجارية والخدماتية لتحليل الأفراد، ذلك لسهولة استخدامها في جمع الكثير من البيانات الشخصية عن طالب العمل كما يفيد في إعطاء الأخصائي الذي يجري المقابلة بعض البيانات عن طالب العمل ليستطيع الاستعانة بها في بدء المقابلة وتوجيه الأسئلة.

1- محمد عثمان مجاتي : مرجع سابق، ص56.

4.7- الاختبارات النفسية :

بعد ملء طلب الاستخدام يمر الأفراد إلى الخطوات الموالية والمتمثلة في تطبيق الاختبارات وتصنيف الاختبارات النفسية على أساس محتواها او على أساس المتغيرات التي تقيسها وعلى طبيعة ونوع العمل ، وعلى الشروط التي تضعها المؤسسة لاختيار الفرد والمستمدة عادة من تليل العمل، ومن بين هذه الاختبارات نذكر اختبارات الذكاء (القدرات العقلية) اختبارات الاستعدادات الميكانيكية... الخ.

5.7- المقابلة النهائية :

يستعين الأخصائي المكلف بإجراء المقابلة النهائية بالبيانات المستمدة من طلب الاستخدام والنتائج المتحصل عليها من إجراء الاختبارات في تقدير صلاحية الفرد للعمل، كما يحاول الأخصائي الحصول على أكبر معلومات واستكمال كل المعلومات الأخرى والوصول إلى حكم نهائي يتعلق باتجاهاته واستعداداته وقدراته وميوله وغير ذلك من السمات الشخصية التي لها اهمية بنوع العمل الذي يقوم به.

6.7- بحث تاريخ العمل السابق :

تهتم الكثير من المؤسسات ببحث العمل السابق لطلب العمل وذلك بالاتصال بالمؤسسات التي سبق العمل بها، للاستفسار عن سلوكه أثناء مدة خدمته وعن اسبابه لترك العمل حيث تفيد هذه المعلومات عن صحة المعلومات التي وردت في طلب الاستخدام. إذا كان تاريخ عمله جيد ومشرف فإن يقبل عادة⁽¹⁾ للتوظيف. ، وفي حالة عدم وجود وظائف شاغرة فإنه يوضع في قائمة المترشحين للعمل لتوظيفه. بمجرد خلو الوظيفة، أما إذا كان تاريخ عمله غير مشرف وتبين في طالب العمل الصفات غير المستحسنة كان ذلك كافيا لعدم توظيفه.

1-ظريف شوقي فرج وآخرون : مرجع سابق، ص 84

وما يؤخذ عليه ان هذا المصدر من البيانات على الأفراد ان صاحب العمل السابق كثيرا ما يتردد في إعطاء بيانات قد تمنع العامل من الحصول على عمل جديد رغبة منه في إعطاء العامل فرصة أخرى للعمل في مكان آخر.

7.7- الاختيار الأولي :

بعد جمع كل المعلومات والبيانات الضرورية عن طالب العمل من جميع المصادر التي سبق الإشارة إليها وبعد أن يتبين صلاحيته للعمل تقوم إدارة المستخدمين او قسم التوظيف باختياره بصفة أولية وذلك بوضع العامل تحت الاختبار لفترة محددة يكلف بعمل يتفق وسماته وقدراته ومؤهلاته في المؤسسة ويكون تحت إشراف قسم أو مشرف.

8.7- الاختيار النهائي :

إذا اثبت الفرد كفاءته وقدرته وجدارته في العمل الذي أسند إليه أثناء فترة اختباريه وقرر مشرفه انه صالح للعمل ومناسب يتم اختياره رسميا للعمل بالمؤسسة فيصبح مبدئيا عضوا في هذه المؤسسة.

9.7- الفحص البدني :

بعد الاختيار النهائي لطالب العمل يجري الفحص البدني للتأكد من لياقته البدنية وامكانية توافقيها مع نوع العمل الذي سيعمل فيه، وتتم معظم المؤسسات الآن بفحص العمال والمستخدمين فحصل طيبا قبل تعيينهم مراعاة لكل من طالب العمل وصاحب العمل او المؤسسة بصفة عامة. ويمكن تلخيص أهم الأسباب التي تبرر ضرورة الكشف الطبي على العمال قبل توظيفهم في :

-تجنب مطالبة العامل بتعويضات لا أساس لها بسبب وجود حالات مرضية سابقة.

-تقليل نفقات التوظيف والتدريب والانتاج عن طريق اختيار العمال القادرين من الناحية البدنية على الانتاج.

-تجنب حالة العجز او المرض المستمرين والمزمين باكتشاف أعراضها في وقت مبكر واكتشاف اي نقطة ضعف يمكن أن تؤثر في صحة العامل.

-تقليل نسبة الغيابات بين العمال بسبب الإجهاد

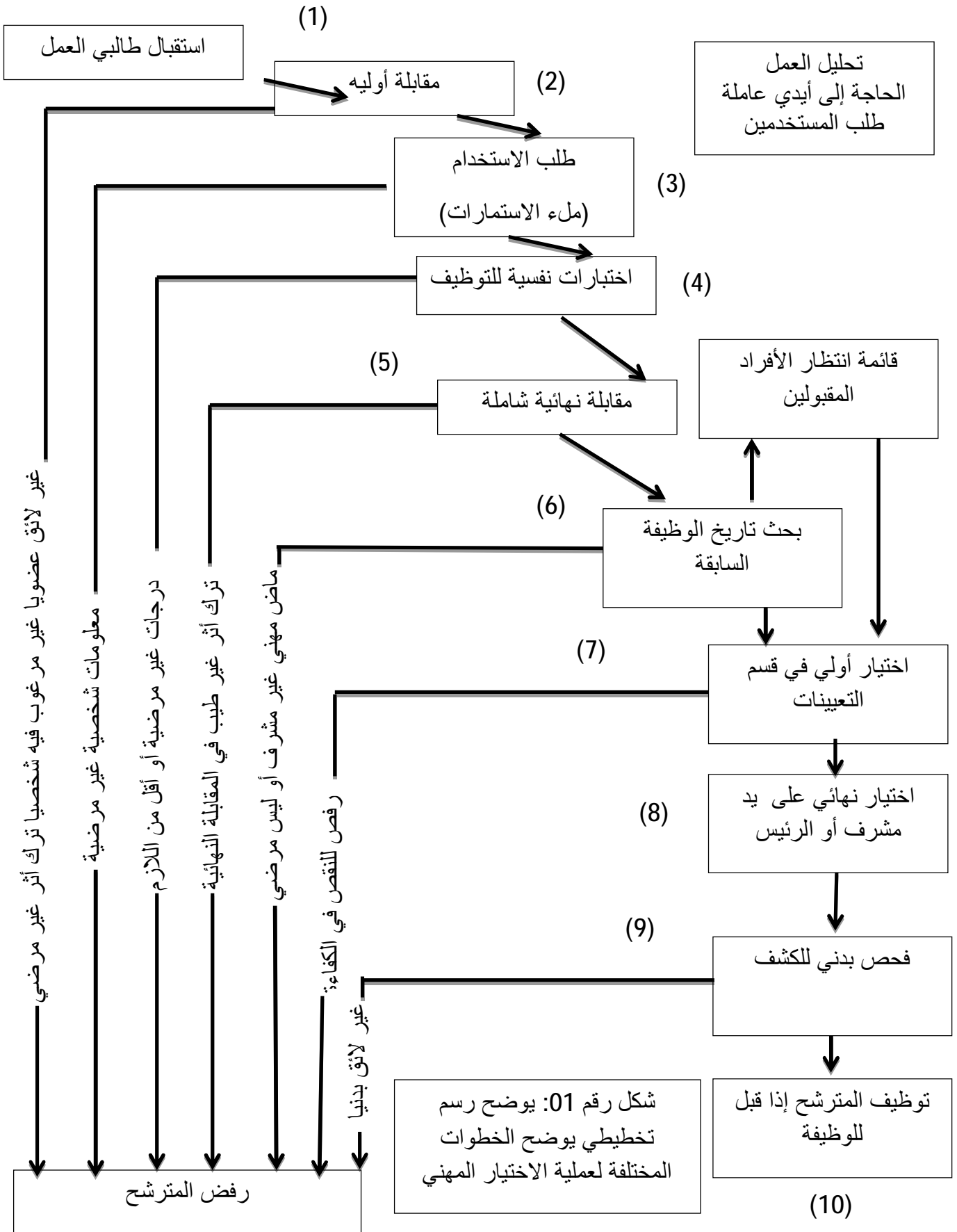
-وقاية العمال من الأمراض المعدية.

-تعيين العامل في العمل الذي يوافق حالته الصحية والبدنية مما يجعله يؤدي مهمته بكل سهولة.

10.7-التوظيف:

إذا أثبتت الكشوف الطبية صلاحية الفرد المترشح للعمل من الناحية الصحية تم توظيفه بصفة رسمية نهائية ويعطى له عمل دائم ويسجل اسمه في كشف الأجور والمرتبات.⁽¹⁾

1-عمار كشورود : مرجع سابق ، ص 212-214



08- أهم وسائل الاختيار المهني :

تعتمد عملية الاختيار المهني على عمليتين أساسيتين من أجل الوصول إلى أهدافها وهما :

1.8- تحليل الفرد :

تتجلى أهمية الفروق الفردية في العمل من الحد في الأضرار والخسائر التي تنشأ عن الوسائل الارتجالية في اختيار الأفراد ومن هنا أدركت معظم المؤسسات أن كفاءتها وتقدمها يعتمد على كفاءة الأفراد والقوة العاملة ومقدرتهم على العمل.

1.1.8- طرق تحليل الفرد :

تختلف هذه الطرق حسب حجم المؤسسة ومقدرتها المالية ومن أهم الطرق المستخدمة عادة في هذا الصدد هي :

- طلب الاستخدام.

- المقابلة.

- الاختبارات النفسية.

تساهم جميع هذه الطرق في تكوين أساس عام يمكن الاعتماد عليه في الحكم على الأفراد

2.8- تحليل العمل :

هو الطريقة المباشرة للحصول على الحقائق الصحيحة عن الأعمال ويشمل ملاحظة العمل وتسجيل الحقائق التي تلاحظ والتي تستمد من المناقشة مع العمال والمشرفين وغيرهم ممن لهم⁽¹⁾ معلومات فيه.

1- محمد عثمان نجاتي : مرجع سابق ، ص56

1.2.8- طرق تحليل العمل :

ومن أهم الطرق التي تستخدم بكثرة في جمع البيانات لفرض الاختيار المهني ما يلي :

-الملاحظة : بجميع أنواعها تساعد المحلل على تكوين فكرة واقعية عن طبيعة العمل وخصائصه.

-المقابلة : تعتبر من أهم المصادر في جمع البيانات التي تحتاج إلى شرح وتوضيح من طرف العمال أو المدرب.

-الاستمارة : تعتبر مكتملة للبيانات التي تحتاج إلى أقل التفاصيل الهامة عن العمل، كما قد يستعين المحل بالدراسات التي أجراها الباحثون في تحليل العمل والتقارير المختلفة.

2.1.2.8- الطرق غير المباشرة :

دراسة الآثار : هي دراسة تقييمية وتحليلية لمنتوج ما كما وكيفاً، أول خطوة فيها هي الاتجاه إلى المهندس المسؤول عن الآلة لأن المنتوج إذا كان عليه الآثار و الآلة تحتوي على خلل فإن تدخل المحلل في هذه الحالة يكون منافياً لأي طريق سيكولوجية، فدراسة الآثار بالنسبة لسيكولوجي يكون من منطلق نفسي اجتماعي تنظيمي وتمثل هذه الطريقة في معرفة تقنية العامل أثناء ادائه لعمله وتفاعله مع زملائه ونوعية الاشراف التي يوجد فيها لذلك فإن دور السيكولوجي الصناعي حاسم غذ بتدخله نستطيع رفع حد الآثار السلبية عن الانتاج.⁽¹⁾

9-العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

لقد أجريت الدراسات على هذا الموضوع غلى أن بعض الأفراد يختارون مهنتهم يرجع إلى عوامل عديدة وذلك لتباين الدراسات فيما بينها فهناك من اشارت إلى تأثير الوالدين، الأقارب، الأصدقاء.

1-Roger Mecheille : l'analyse des postes de travail, édition ESM. Paris 1979. P 451

المواد الدراسية تأثيراً بقراءة قصة أو سماع محاضرة من شخصية محبة أو لصفات شخصية كالميول والاستعداد في تحديد الاختيار المهني، أو لأهمية خصائص العمل كالدخل، فرص الترقية بغض النظر عن البريق الاجتماعي للمهنة أو لوجود ظروف طارئة أخرى.

فاختيار المهنة في الماضي لا يتعدى وسيلة لكسب لقمة العيش أما الآن فأصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية والنفسية والاجتماعية ويمكن حصر العوامل المؤثرة في اختيار المهنة فيما يلي :

1.9- تأثير الوالدين :

إن تأثير الوالدين يتجلى في اختيار الأبناء لمهنة مشابهة لمهن آبائهم خصوصاً إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي أو اليدوي فالأبناء يراقبون الآباء في الصغر و غالباً ما يواصلون ذلك في الكبر ، فيوفرون لهم مجال التدريب المهني و هذا غالباً ما يلاحظ عند الأسر ذوي الدخل المحدود من جهة أخرى فان الآباء ينجرون الأبناء على مهنة أخرى كانوا يأملون الاشتغال بها فكأنهم يرون انفسهم في أبنائهم أو ربما يخير الأب ابنه على مهنة معينة لأنها لا تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو الارتقاء بالمستوى الاجتماعي.⁽¹⁾

2.9. تأثير الأقران والجماعات المرجعية :

اختلفت الدراسات في هذا الميدان فبعضها أكدت على الدور الواضح لجماعة الأصدقاء ومالها من تأثير في اختيار بعض الأصدقاء لمهنة معينة بينما دراسات أخرى خالفت ذلك و أشارت إلى أن دور الوالدين يفوق الأصدقاء.

1-حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق، ص: 55،56

3.9- تأثير المدرسة والمعلم :

بما أن المعلم يعتبر أب للتلميذ فإن تأثيره يعادل تأثير الوالدين وقد يفوقه، فله دور في توجيه الأبناء لاختيار مهنة محددة.

4.9- تأثير النمط الجنسي :

يتأثر الاختيار المهني بنوع وجنس الفرد فهو يختلف باختلاف الجنس ذكر أو انثى فالمجتمع يتوقع من المرأة أن تعمل أعمال وكذا بالنسبة للرجل، فقد بينت دراسات جورجونسن (JORGENSEN) أن النساء يحبون الأعمال ذات الظروف المريحة والممتعة أما الرجال يختارون المهن التي تعود عليهم بالأجر العالي والمرضية للطموح.

5.9- تأثير خصائص الفرد وقدراته :

إن خصائص الفرد من قدرات وذكاء وميول واستعدادات وسمات واتجاهات وغيرها لها دور مهم في اختيار الفرد لمهنته فالذكي يختار المهنة التي يميل إليها ومنه يمكن أن يحقق النجاح المبتغى، أما من حيث الكفاءة فالفرد الذي لا يتمتع بالكفاءة فإنه لا يفضل الالتحاق بالمهن التي تتطلب كفاءة وانما المهن التي تقل فيها المسؤوليات.

6.9- تأثير المكانة الاجتماعية :

إن المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد إلى اختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى فلها دور بارز في الاختيار حيث نجد الأسر ذات المكانة الاجتماعية العالية لا يوجهون ابناءهم إلا للمهن التي تحقق مكانته الاجتماعية.⁽¹⁾

1- حمدي ياسين وآخرون : مرجع سابق ، ص57.

10- بعض الهفوات التي تواجه المشرف في عملية الاختيار المهني :

قد تواجه المشرف أخطاء يرتكبها أثناء إشرافه على هذه العملية وتمثل فيما يلي :

1.10- تأثير الهالة :

أو ما يسمى بالتحيز النفسي، أن المكلف بالاختيار قد يحكم على المترشح انطلاقاً من صفة مميزة يحبها أو لا يحبها وعلى أساسها ينظر إلى المترشح نظرة إيجابية أم سلبية.

2.10- التركيز على الاتجاهات:

من خلال ما يقوله المترشح في المقابلة فالمكلف بالاختيار يستنتج اتجاهات المترشح للعمل لكن تجدر الإشارة إلى أن أفضل قياس للمقدار هو السلوك وليس الاتجاهات.

3.10- إظهار القرار دون قصد :

في بعض الأحيان يجد المكلف بالاختيار المترشح جيد لشغل الوظيفة فيحمس له وقد يخبره بأنه تم اختياره للوظيفة وبعد ذلك يكتشف مترشحاً أفضل من الأول وبالتالي يخلق شعور سيء لدى المترشح الأول وقد يؤدي إلى خلق مشاكل منها شكوي من القائم بالاختيار.⁽¹⁾

4.10- مقارنة المترشحين مع الآخرين :

لا يجب على القائم بالاختيارات ان يقوم بمقارنة الأفراد ببعضهم وأن يطلب مقارنة أنفسهم مع الآخرين فقد يعتبرها البعض تحدي شخصي ويخلق مشاعر سيئة لدى المترشحين الآخرين.

1- عمار الطيب كشرود : مرجع سابق ، ص215-216

11- نماذج الاختيار المهني :

1.11- النموذج الحديث :

وهو النموذج الذي تم تناوله سابقا بصفة مفصلة من خلال تناول خطواته العشر وطرقه ووسائله، وهذا النموذج الكلاسيكي من حيث الخطوات وفيما يلي عرض للنموذج الكلاسيكي :

2.11- النموذج الكلاسيكي :

هذا النموذج يختار الأفراد الذين يملكون أكبر عدد من الخصائص التي تكون أساسا للنجاح في الوظيفة، ولهذا النموذج ستة خطوات :

-الخطوة الأولى : أولا يتم تحليل هذه الوظيفة لمعرفة ما هي القدرات والمهارات التي تتطلبها فقد يكون الشخص الأفضل في وظيفة معينة لكن لا يكون كذلك في وظيفة أخرى.

-الخطوة الثانية : وتشتمل على إجراءين :

-الإجراء الأول : هو اختيار معيار النجاح في الوظيفة.

-الإجراء الثاني : اختيار عامل التنبؤ ليست له أهمية اختيار المعيار فإذا وجد أن العامل التنبؤي الذي اختير غير ملائم يتم اختيار عامل تنبؤي آخر وتشير إلى أن الاختيار للعوامل التنبؤية يتم على أساس الخبرة لكن التحقيق الفعلي يتم على أساس الخبرة لكن التحقيق الفعلي يتم على أساس خبرتي.

-الخطوة الثالثة : قياس الأداء : بعد اختيار المعيار والعامل التنبؤي يقاس الأداء ويتم هذا بطريقتين:

الأولى : تسجيل الأداء الوظيفي للعامل ثم إعطائهم الاختيار التنبؤي.

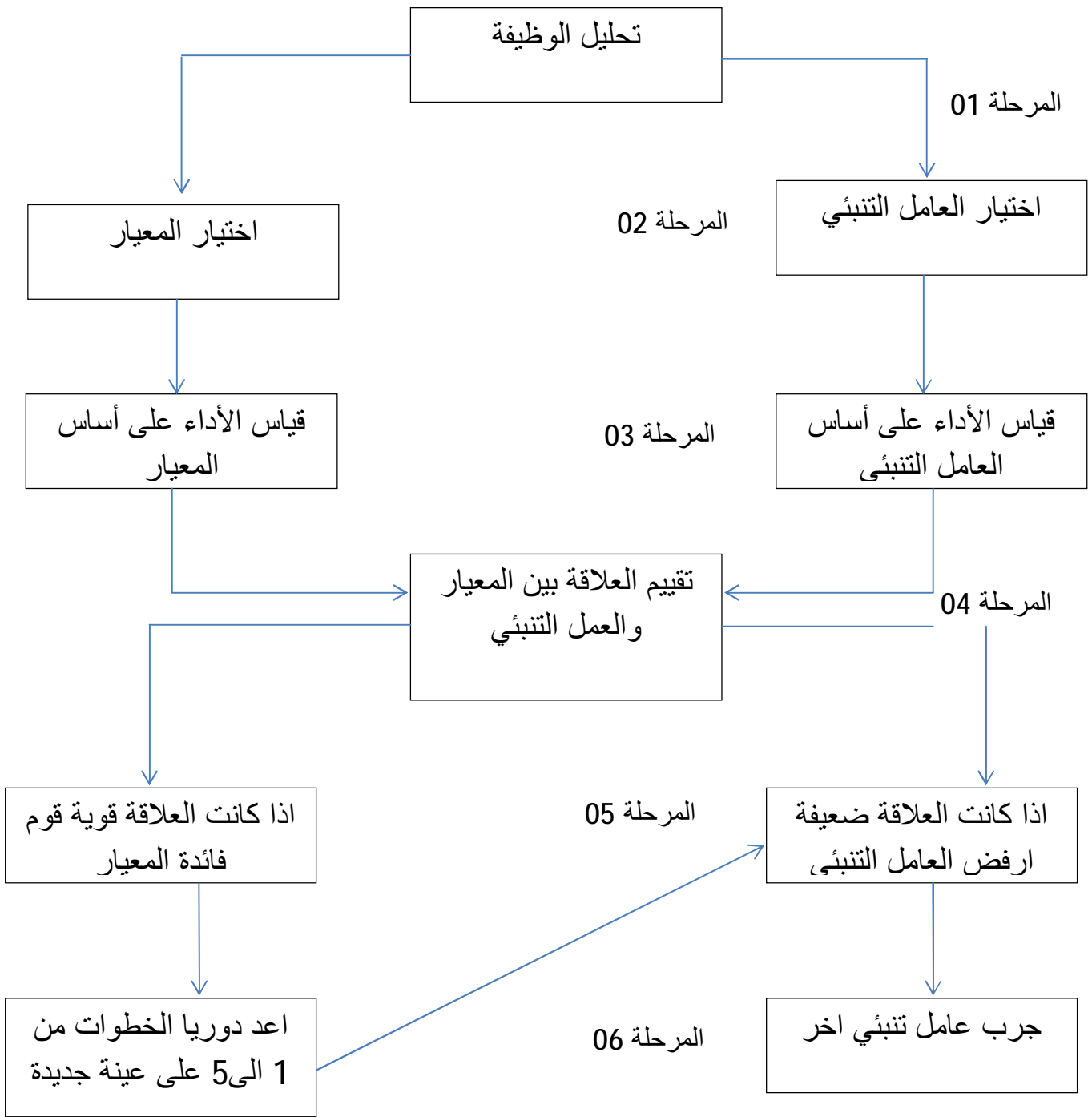
الثانية : إعطاء العامل التنبؤي لكل طالبي العمل ثم تجميع البيانات المعيارية للعمال.

-الخطوة الرابعة : تتمثل في صدق العامل التنبئي وفيها تحدد الفروق في الدرجات التنبئية إذا كانت تتطابق مع الفروق في درجات المعيار ويتم هذا الاجراء باستعمال التحليل الاحصائي ومن هذا يتم التعرف على العامل التنبئي هل هو صادق أم لا.

-الخطوة الخامسة : وهي تحديد صلاحية العامل التنبئي فتحدد الدرجة التي يكون فيها العامل التنبئي صالحا في تعيين نوعية القوة العاملة.

-الخطوة السادسة : يفقد العامل التنبئي صدقه بتغير الوظيفة وتغير عدد طالبي العمل لذا من المفروض إعادة تقويم برامج الاختيار المهني من فترة غلى⁽¹⁾ أخرى (خمس سنوات على الأقل).

1- عمار الطيب كشرود : مرجع سابق، ص152



شكل (2) النموذج الكلاسيكي للاختيار المهني (1)

12- المشاكل التي تعترض الاختيار المهني :

من أهمها :

1- العدد المتقدم والعدد المطلوب :

إن أسلوب الاختيار والمعايير المتخذة كحد فاصل تتوقف على ظاهر العرض والطلب فكلما كان عدد المتقدمين لعمل ما أكثر نسبيا من الأماكن الخالية كانت فرصة الاختيار أكثر توفرا، وعلى هذا أمكن الارتفاع بمقياس القبول والعكس يحدث إذا قل عدد المتقدمين من عدد الأماكن أو تساوى معهم وفي الحالة الأولى يمكن للأخصائي أن يضع لنفسه مقياسا فاصلا يرفض ما دونه أما في الحالة الثانية كما ذكرنا فان المشكلة لا تصبح مشكلة قبول أو رفض بقدر ما تصبح مشكلة ترتيب المتقدمين تبعا لصلاحيتهم وبطبيعة الحال يكون المختارون في الظروف الأولى أكثر تناسبا مع العمل منهم في الظروف الثانية.

2- فرصة الترقى وتقدم المختارين وسلم الترقى :

إن من أهم الأسئلة التي تواجه أخصائي الاختيار مجرد القيام بالعمل المفروض دون اعتبار للمستقبل الوظيفي للمتقدمين وفرص الترقى المتاحة لهم ومدى صلاحيتهم لتلك الأعمال التي يحتمل أن يشغلوها كذلك يجب أن يوضع في الاعتبار الترقى بالوظيفة ومدى ارتباطه ومناسبته لظروف الفرد الشخصية والاجتماعية.

3- الترقى بين الخبرة السابقة والقدرة على أداء العمل الجديد :

يعتبر الترقى حالة خاصة من حالات الاختيار حيث أنه في العادة يتضمن شغل وملاء مكان خالي على مستوى مرتفع من بين عدد مرتفع من الأفراد يحتلون مراكز متعادلة في مستوى أقل، حيث أن الأعمال في المؤسسات منظمة على هيئة سلم متدرج من المستويات وهناك افتراض خاطئ.

يعتبر أن أصلح الأفراد على مستوى معين من الأعمال يصلح على المستوى الأرضي الذي يليه وهذا خطأ لأن لكل مستوى متطلبات معينة للاستعدادات والمهارات قد تتفق أو تختلف من المستوى المهني السابق لها وهنا تكون عملية الاختيار للترقى حساسة فاختيار أفراد جدد من خارج المؤسسة لمهن راقية قد يضايق العاملين ويفقداهم الدافع للعمل ويعتبرون ذلك تجاهلاً للخبرة ومدة الخبرة التي يجب أن تعوض بالترقى وعلى ذلك عند اختيار أفراد من العاملين بالموهبة للترقى بها يجب أن يكون على أسس مناسبة لقدراتهم وشخصياتهم لذلك إذا عين الأفراد من خارج تلك الأعمال الراقية يمكن أن يعوض العاملين الآخرين بالمؤسسة بطرق أخرى (علاوات شخصية، حوافز...).

1- راوية حسن : ادارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، دون طبعة، دون سنة ، ص 146-147

01- مفهوم الرضا الوظيفي :

تتعدد تعاريف الرضا الوظيفي لأنها تعبر عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله الذي يشغله. وعليه فدرجة الرضا تختلف من شخص لآخر وقد تختلف لدى الفرد نفسه مع اختلاف الوقت والظروف التي يعمل فيها او ظروف حياته الخاصة.(1)

ولقد أشار "وينر" WEINER 1980 بأن الرضا الوظيفي يمكن التنبؤ به بصورة أدق إذا كان الفرق بين ما يتحصل عليه فعلا وبين ما يعتقد أن يتحصل عليه.

ومن خلال المعادلة التالية :

$$X = \frac{HR - SR}{HR} = \text{الرضا}$$

يتم حسابها كنسبة مئوية لما يتقاضاه الفرد بالفعل.

SR = ما يرغب الفرد في تحقيقه.

HR = ما حققه الفرد (تحصل عليه)

إذا كان $HR < SR$ هذا يعني أن الفرد غير راض.

إذا كان $HR = SR$ ينتاب الفرد شعور بالذنب.

إذا كان $HR > SR$ هذا يعني أن الفرد راض.

1- نعيم الرفاعي : الصحة النفسية، مطبعة طرلين دمشق، الطبعة الثانية، سوريا 1968، ص498

إن الرضا الوظيفي حالة من المشاعر الداخلية أحيانا تظهر ويعبر عنها الفرد بسلوك يمكن ملاحظته إلا أن هناك تفاوت في الدرجات التي ينعكس بها الأفراد اتجاهاتهم النفسية على تصرفاتهم الخارجية ويمكن القول قوة هذه المشاعر تؤثر في درجة انعكاسها على السلوك الخارجي للفرد وكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور الاستياء على سلوكه بزيادة نسبة الغيابات أو نسبة الاصابات او قد يلجأ الفرد لمحاولة التنقل لقسم آخر.

ويمكن القول أن الرضا غالبا ما ينظر إليه على أنه موضوع فردي بحت وما يمكن أن يكون رضا الشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر ذلك أن الانسان يتصف بأنه مخلوق معقد لديه دوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر ومن شخص لآخر. (1)

-تعريف طلعت إبراهيم لطفى : "الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد". (2)

-تعريف BULLOCK 1956 : "هو محصلة العديد من الخبرات الحيوية وغير الحيوية المرتبطة بالعمل ومن تقرير الفرد للعمل وإدارته من مدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية". (3)

-تعريف VROOM : "اتجاه إيجابي من الفرد غلى عمله الذي يمارسه". (4)

1- محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، ص195

2- طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب القاهرة ، مصر ، 1985، ص134.

3-نادية محمد شريف: دراسة مقارنة بين نمط المناخ المدرسي وعلاقته بالرضا. مجلة العلوم الاجتماعية العدد 13، 1985، ص74

4-سلطان محمد سعيد أنور: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص195

-تعريف دافيس DAVIS : "الرضا ظاهرة داخلية ضمن المعنى بالأمر وهو كنتيجة تكيف مع العمال حيث أنه يعمل على التأثيرات في القرارات المستخدمة من طرف العامل"(1).

-تعريف موس MORS : "الرضا هو وحدة مكونة من مستوى طموح الفرد ومقدار العائد من البيئة وهو يتحقق عندما تكون هذه العوامل في اتجاه واحد وأن عدم الرضا يظهر عندما تكون العائد من البيئة أقل بكثير من مستوى حاجة الفرد". (2)

-تعريف صقر عاشور: "يعبر الرضا عن مدى تقبل الفرد وتمسكه به وعن مدى الحماسة للعمل، كما يعبر على مستوى الإشباعات التي تنتجها الجوانب المختلفة للعمل وهذا العمل ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية للفرد اتجاه عمله أو قد تكمن مشاعر الفرد اتجاه جوانب محددة لعمله". (3)

02-تعريف بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الرضا الوظيفي:

يرتبط بالرضا الوظيفي مجموعة من المصطلحات تتداخل معه في الدلالات والمعاني منها :

1.2-الروح المعنوية : تعني الروح المعنوية MORALE المزاج السائد أو الروح السائدة بين الأفراد والتي تتميز بالثقة في الجماعة، وثقة الفرد في دوره في الجماعة وبالإخلاص للجماعة، أما روح الجماعة المعنوية GROUPE MORALE فهي محصلة روح الأفراد المعنوية وترادف تماسك الجماعة.

ومن بين المظاهر التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية للجماعة. قلة المشاحنات وتماسك أعضائها بعضويتهم فيها وفخرهم بذلك الانتماء إليها. (4)

1-ناصر الدين زيدي : أثر العوامل الخارجية للرضا على مستوى الاستقرار سنة 1983 ، ص26

2-أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان 1979، ص155

3-فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، مصر، الطبعة الرابعة، 1983، ص279

4-محمد بديع القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2001، ص48.

2.2- التوافق المهني : هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وغايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه وعلى بيئة العمل. (1)

2.3- الدافعية للعمل : "الحالة النفسية والذهنية التي تعبر عن نفسها بالانتماء والولاء للمؤسسة والحماس للعمل والتعاون والاعتزاز بالخدمة والتفاني في أداء الواجب.

ويمكن التفريق بين الدافع والحافز (INCENTIVE) منبه خارجي يستخدم إثارة السلوك، أما الدافع (MOTIVE) فهو ينبع من داخل الفرد ويحرك السلوك فالمكافأة التشجيعية التي تقدمها الإدارة للعامل تعتبر حافزا فإذا قبلها العامل وأشبعته حاجته من وجهة نظره هو فإنها تتحول إلى دافع داخلي يتخذ صورة في ارتفاع في الروح المعنوية للعامل ومزيد من الجهد والإنتاج. (2)

03- أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا من الظواهر الهامة التي يجب الاهتمام بها في كل مجالات العمل وكل وقت وذلك لسببين :

-السبب الأول : كونه هدف العامل كفاية حياته فهو السبب الوحيد الذي يضمن بقاء العامل وجديته حتى وإن كان الأجر مرتفعا إذا لم يحدث الرضا لسبب أو لآخر لن يكون العامل مستقرا ولن يكون أداءه جيدا ومرتفعا.

- أما السبب الثاني فهو إسهام الرضا في باقي الاتجاهات اذ يحدث آثار سلبية وإيجابية على كل سلوكيات الفرد وعلى كل الظواهر الموجودة في مجال العمل وسنعرض فيما يلي بعض آثاره :

1-مكفّس عبد المالك: نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، شهادة ماجستير 2009/2008.

2 — فوزي حبتس: الادارة العامة و التنظيم، دار النهضة العربية، بيروت، ط3، السنة 1999 ص116

على الصحة العضوية :لا شك أن للحالة النفسية تأثيرا على الناحية العضوية، فالصحة العضوية تتأثر بالحالة النفسية. فلقد بينت دراسات عديدة تدهور الحالة الصحية لدى المهاجرين بفعل المشاكل الاجتماعية والنفسية التي يعيشونها كما توجد مجالات أخرى يؤثر عليها مستوى الرضا كاضطراب النوم، فقدان الشهية، تناول المنبهات والمهدئات... الخ.
على الأداء :

تبرز أهمية الرضا من خلال سلوك الفرد وأدائه للعمل وكلما كان العامل راض عن عمله كلما كان أدائه جيدا وتتجلى أهمية الرضا في الأداء من خلال انخفاض معدل الغياب وانقطاعه عن عمله إلا لضرورة مقنعة (مرض، حادث...) كذلك للعوامل الشخصية تأثير على الأداء (السن، الصحة، السكن، المواصلات...) أيضا العوامل المهنية لها تأثير على الأداء بالمعاملة والإشراف هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد عدم تقديم الشكاوي والتظلمات عامل مهم في الرضا وبالتالي ارتفاع نسبة الأداء...

على الإنتاج:

كل الدراسات تؤكد على وجود علاقة قوية بين الرضا والإنتاج فشعور العامل بأن مجهوده هام جدا من خلال مكافئته ماديا ومعنويا يساهم ذلك في رفع درجة الرضا وزيادة الإنتاج.⁽¹⁾

04-أنواع الرضا الوظيفي :

يوجد نوعين من الرضا الوظيفي هما : (2)

1-عبد النور أرزقي: رسالة ماجستير، محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، قسم علم النفس، جامعة الجزائر، 1997، ص83-84

2- عبد النور أرزقي: محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة 1997

1.4- الرضا العام :

يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله، هل هو راض أم غير راض على الاطلاق؟ ولا يسمح هذا المؤثر الأول بطبيعة العامل بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عندها أصلاً بيد أنه يفيد إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله.

2.4- الرضا النوعي :

يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله كل على حدى وتتضمن تلك الجوانب سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء وتجدر الإشارة إلى أن حدوث الاصابات هو تعبير جزئي عن عدم الرغبة في العمل ذاته.

05-محددات الرضا الوظيفي :

لقد أشار "بورتر" و "لور" أن الرضا يتحدد في تفاعل عاملين هما: (1)

العامل الأول: يتمثل في مقدار الإشباع التي يتحصل عليها، وتعتبر الوظيفة هي المصدر الأساسي لها، وإدراك الفرد لعدالة العائد التي تحقق له الإشباع تلك الإشباع ما هي إلا نتاج لحاجته وكذلك ما توفره المؤسسة من وسائل إشباع لهذه الحاجات، ذلك الإشباع الذي يتحقق من مصادر متعددة أهمها:

الأجر الذي يتحصل عليه، محتوى العمل الذي يقوم به، فرص الترقية، نمط الإشراف، إدراك العائد فيتحدد من خلال مقارنة الفرد لمعدل عوائده أو الحوافز التي يتحصل عليها إلى ما يقدمه إلى المنظمة بمعدل عوائد الآخرين ومنه نجد أن :

الرضا عن العمل = قيمة الإشباع التي يوفرها العمل × إدراك عدالة العائد

1- أحمد صقر عاشور : السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة، ص160.

وتجدر الإشارة إلى أن تأثير قيمة الإشباع على الرضا لا يتم بصفة مستقلة عن إدراك الفرد لعدالة العائد. كذلك يمكن القول بالنسبة لإدراك عدالة العائد. كما يمكن القول ان التفاعل الحاصل بين الإشباع وإدراك عدالة العائد يتوقف أيضا على المستوى من عامل إلى آخر.

06-مقاييس الرضا الوظيفي :

يقول "ثورنستون" : " كل ما يوجد، يوجد بمقدار، وما يوجد بمقدار يمكن قياسه " (1)

وباعتبار الرضا الوظيفي ظاهرة تدرج ضمن أهداف وبرامج العمل أصبح قياسه ضرورة لتقييم فاعلية هذه البرامج، وكذلك نجاعة السياسة المعتمدة من قبل المؤسسة او الإدارة ولهذا لجأت المؤسسات إلى مقاييس غير منظمة وغير رسمية للتعرف على مستوى الرضا على الجوانب المختلفة للعمل والتي تتضمن ما يلي :

-أخذ رأي المشرف المباشر في سلوك العامل داخل المؤسسة.

-إجراء اجتماعات مع العاملين لفتح المجال أمامهم للتعبير عن مشاعرهم، هذه المقاييس وإن كانت تعبر أحيانا عن مشاعر العاملين إلا أن قدراتهم على إعطاء بيانات دقيقة وشاملة عن تلك المشاعر تبقى نسبية. ولقد اوجد التطور السريع مقاييس أخرى لقياس الرضا تعتبر مقاييس رسمية خلافا للمقاييس السالفة الذكر، تمتاز بالدقة والصدق وشمولية البيانات التي تتيحها هذه المقاييس.

-إن تعدد تعاريف الرضا الوظيفي أدت إلى تنوع وتعدد طرق القياس المستخدمة فقد وجدت عدة

مقاييس قسمت إلى مجموعتين هما :

1.6-المقاييس الموضوعية للرضا :

ويقصد بها كل المقاييس التي تفيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة ودوران العمل حيث أثبتت الدراسات على وجود عكسية بين الرضا وهذه المتغيرات، وهذه المقاييس السلوكية تفيد التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد لكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشاكل أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة.

6-1-1-الغياب :

معدل الغياب يعكس مدى انتظام الفرد في عمله، وهو مؤشر يمكن استخدامه للدلالة على درجة الرضا الوظيفي للعامل. فالفرد الراضي يكون أكثر ارتباطا بالعمل وحريص على الحضور مقارنة بمن يشعر بالاستياء من عمله. (1)

وتشير إلا أنه ليست كل حالات الغياب تشير إلى عدم الرضا لأن سبب الغياب يختلف من فرد إلى آخر، فهناك ظروف طارئة لا يمكن التحكم فيها مثل المرض، الظروف العائلية، الحوادث، ... إلى غير ذلك من الظروف القاهرة. لكن هناك حالات لا ترجع إلى الظروف الطارئة كسابقتها، لذلك كان للمنظمة الاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالحضور والغياب لكل فرد أو جماعة عمل، ويحسب معدل الغياب عادة بالطريقة التي اقترحتها وزارة العمل الأمريكية كالتالي :

$$\text{نسبة الغياب لفترة معينة} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب للأفراد خلال فترة}}{\text{متوسط عدد العاملين في أيام العمل}} \times 100$$

- يحسب مجموع ايام الغياب للأفراد بجمع ايام التغيب لجميع الأفراد العاملين.

1-أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص403

- متوسط عدد الأفراد العاملين يمكن الحصول عليه بأخذ متوسط عدد العاملين في أول فترة وعدد العاملين في آخر فترة.

- عدد أيام العمل تمثل عدد الأيام التي عملت فيها المؤسسة أي استبعاد أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية التي لم تعمل فيها المؤسسة.

2.1.6-ترك الخدمة :

هذه الحالة التي تتم بمبادرة الفرد اي استقالته يمكن أن تستخدم كمؤثر لدرجة الرضا الوظيفي، فبقاء الفرد في المنظمة مؤثر على ارتباط الفرد بعمله ويحسب معدل ترك الخدمة كما يلي: (1)

$$\text{نسبة ترك الخدمة خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال فترة}}{\text{إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}} \times 100$$

وينتقد المقياسين السابقين بـ:

- معدلي الغياب وترك الخدمة يشيران على وجود مشاكل في التنظيم دون تحديدها.
- لا يطبق هذين المقياسين في كل المجتمعات بشكل معياري فعدم الغياب وعدم ترك الخدمة في المجتمعات الفقيرة لا يعبر بالضرورة عن رضا الأفراد.
- تحتاج المنظمة إلى استجواب العمال لدعم مصداقية المعدلين وتصحيحهما.

1-محمد سعيد سلطان : مرجع سابق ص191

2.6- المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي :

مقاييس مباشرة وهي تقيس الرضا مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية أي الحصول على تقارير من جانب الأفراد أنفسهم عن درجة رضاهم الوظيفي، وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم اتجاه الجوانب المختلفة للعمل أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع الحاجات وذلك بتصميم أسئلة توجه للأفراد (1)

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من المقاييس أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدمه وفي اقتراح جوانب التغيير المطلوبة التي تؤثر على أسباب الرضا أو عدمه وفي اقتراح جوانب التغيير المطلوبة التي تؤثر على متغيرات الرضا حيث تعتمد على الاستمارة والمقابلة كوسيلة لمعرفة مستوى الرضا.

1.2.6- الاستمارة : "وهي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ما"

محتويات الاستمارة :

تتضمن الاستمارة مجموعة من الأسئلة والتي توضع عامة بطريقتين هما :

-تقسيم الحاجات :

تعتمد هذه الطريقة على تصميم أسئلة لمعرفة درجة إشباع الحاجات الانسانية مثل ما اقترحه "ماسلو" والتي تتضمن الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الأمان، الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير وكذا حاجات تحقيق الذات. (2)

1- احمد صقر عاشور : المرجع السابق ص 405

2- المرجع نفسه : ص 467

-تقسيم الحوافز :

في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيما عاما للحوافز المقدمة من طرف المؤسسة والتي تعتبر من العوامل المؤثرة على الرضا والتي تتضمن : الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية.

-الاستثمارات الأكثر شيوعا :

تستعمل الاستثمارات في مختلف البحوث الاجتماعية وفيها تسجل الاستجابات أو ردود لأفعال العمال على الأسئلة المطروحة ومن أشهرها نجد :

-دليل وصف العمل (المؤشر الوصفي للوظيفة) : Job descriptive index

وصمم هذا النموذج كل من : KENDALL ، SMITH ، HULIN

ويعتبر من أكثر المقاييس استعمالا في هذا المجال، وتحتوي على خمسة مظاهر هي : الرضا عن العمل نفسه، الإشراف، الأجر، الترقيات، زملاء العمل وكل مظهر يتكون من بنود والإجابات فهي : "نعم"، "لا"، "لا أعرف" كما يوضح الشكل التالي (1)

التعليمات: إن البنود الآتية تقيس مدى رضاك عن عمالك ورئيسك والترقية وزملاء العمل وراتبك.

-المطلوب : هو أن تضع (نعم) إذا كان البند يصف حالة معينة من عمالك ورئيسك والترقية وزملاءك في العمل وراتبك، وضع علامة (لا) إذا كان البند لا يصف تلك المظاهر ، وضع علامة (؟) إذا لم تستطع أن تفسر :

حالة العمل	المرتب	الترقيات
.....روتيني سيء عمل لا تقدم فيه
.....مرضيكثير جداالترقية على الكفاءة
.....جيدأقل مما استحقترقية متفاوتة
..... واثق طول الوقت الدخل يوفر الكماليات فرص جيدة للترقية
	زملاء العمل	الإشراف
يتكلمون بكثرة حديث
طموحينمن الصعب إرضاءه
كسلاءمتواجد عندما احتاجه
 مخلصون يطلب نصيحتي

شكل (03) يمثل عينة من بنود دليل وصف العمل

MINNESOTA SATISFACTION :1962 -استبيان جامعة منسوتا للرضا
QUESTIONNAIRE (MSQ)

WEISS DAVIS, ENGLANDE, LEFQUIST : صمم هذا الاستبيان كل من

يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونون إما راضين أو غير راضين عن جوانب مختلفة من وظائفهم، أما الاجابات المقترحة فهي متدرجة من راض بشدة ، راض، محايد، غير راض، غير راض جدا.

ومظاهر الرضا التي يقيسها استبيان منسوتا (MSQ) ⁽¹⁾ هي استعمال القدرة، الانجاز، النشاط، التقدم في السلطة، ممارسات وسياسات المؤسسة، التعويض، زملاء العمل، الإبداع، الاستقلالية، القيم الأخلاقية، الاشراف، الاشراف الفني، تنوع ظروف العمل

-مقاييس الوجوه: FACE SACLE الذي طوره KUNIN وتختلف هذه المقاييس عن المقاييس السابقة حيث يتكون من مفردة واحدة ويحاول قياس الرضا عن العمل بشكل عام محتوى هذا المقياس هي عبارة عن صورة تمثل وجوه قياس الرضا عن العمل الكلي والشكل التالي يوضح :

شكل رقم (04) تمثل مقياس الوجوه FACE SACLE

ذلك :

1-عمار الطيب كشود : مرجع سابق ص 509 - 513 .

2.2.6-المقابلة الشخصية :

تعرف المقابلة على أنها: "تفاعل لفظي يتم عن طريق مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات.

وللمقابلة أنواع فقد تكون (اجتماع رسمي) أو غير منظمة (لقاء عفوي) فتسمح المقابلة بوصف وكشف جوانب العمل التي لا يمكن تقديرها عن طريق المقاييس الأخرى، بالإضافة إلى أنها مفيدة في استجواب الأميين أو الذين يتعذر عليهم الاجابة عن الاستمارة كتابة، كما أنها تزيل اللبس والغموض في الأسئلة والتحقق من صحة الاجابات.

أما عيوبها فتتمثل في أن طريقة الأسئلة تختلف من موقف لآخر، ومن شخص إلى آخر مما يؤثر على طريقة الاجابة، وبالتالي يؤثر على موضوعية المعلومات، كما تتطلب المقابلة وقتا طويلا لإجرائها وأناس مدربين عليها. (1)

1-عبد المالك مكفس : مرجع سابق : ص127

07- طرق قياس الرضا :

الرضا الوظيفي ظاهرة ضمنية تسود كيان الفرد وتتجلى في سلوكياته لكن هذا لا يعني أن قياسها مستحيل فلقد اقترح العلماء طريقتين لقياس الرضا.

1.7- الطرق المباشرة :

تتمثل في تصميم قائمة أسئلة توجه إلى العمال في المؤسسة حيث يحاول من خلال هذه الأسئلة الحصول على تقرير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم عن العمل ونذكر ثلاثة طرق رئيسية وهي :

1.1.7- طريقة ليكرت LIKERT (طريقة التدرج التجميعي)

يتكون المقياس حسب طريقة "ليكرت" من مجموعة عبارات تشير إلى خصائص العمل ويطلب من الفرد أن يقرر درجة موافقته عن كل عبارة من هذه العبارات حيث يحتوي على خمسة خيارات وهي (أوافق جدا، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق جدا). وتعطى الاستجابات التي يقررها الفرد درجات تتراوح بين واحد وخمس وبتجميع الدرجات التي حصل عليها الفرد في هذه العبارات يمكن حساب القيمة الكلية للرضا.

2.1.7- طريقة أسكود OSGOOD وزملاؤه (طريقة الفروق ذات الدلالة):

طريقة "اسكود" والتس قدمها مع زميله "سيسي و تيني بوم" تتكون من مجموعة من المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب العمل. حيث يحتوي كل مقياس على قطبين يمثلان صفتين متعاكستين بينهما عدد درجات، ويطلب من الفرد المراد قياس رضاه أن يختار الدرجة التي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي كالتالي: (1)

الظروف المادية :

غير مناسبة										
	1	2	3	4	5	6	7			مناسبة

سيئة										
	1	2	3	4	5	6	7			جيدة

الشكل رقم (05) مقياس اسكود وزملائه للرضا الوظيفي⁽¹⁾

يختار الفرد الدرجة التي تمثل مشاعره نحو كل المقاييس الجزئية ثم يتم جمع كل الدرجات في جميع المقاييس الجزئية الممتلة لجوانب العمل ليكون المجموع ممثلاً لدرجة رضاه ولا استخراج المتوسط الحسابي نقوم بقسمة مجموع النقاط على عدد الصفات أو المقاييس.

3.1.7- طريقة هرزبرغ: HERZBEREYG : (طريقة الوقائع الحرجة) :

تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس رضاهم :

-السؤال الأول : حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بسرور كبير في عملك خلال الفترة الماضية مع تحديد الفترة (شهر، شهرين، سنة....)⁽²⁾ مع تحديد الاسباب

السؤال الثاني حاول ان تتذكر الاوقات التي شعرت فيها بالاستياء الشديد في عملك خلال الفترة الماضية (شهر، شهرين، سنة.....)

1-أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص60.

2-المرجع نفسه ، ص415 ، 416

وهذه الطريقة تسأل عن واقعة واحدة بالنسبة لكل سؤال من السؤالين، غير أن الحصول على معلومات أوفر عن الوقائع المسببة للسعادة وتلك المسببة للاستياء يقتضي توسيع دائرة الأسئلة لتشمل أكثر من واقعة حسب ما يدلي به الفرد.

2.7- الطرق غير المباشرة : ومنها :

1.2.7- طريقة الاختيار الخاطئ :

تمثل في وضع اختيار للمعرفة من نوع اختبار للمعلومات المتعددة الأجوبة وصممت وطرحت بطريقة تساعد على اكتشاف الاتجاهات القاعدية للفرد نحو المواضيع الاجتماعية مهما كان نوعها. فمثلا إذا كان السؤال يتعلق بالرواتب التي يتقاضاها عمال النقابة، أن الفرد الذي لديه اتجاه إيجابي نحو النقابة وعمالها فإنه ينظر للراتب أنه ضعيف بالنسبة للرتب المهنية الأخرى، بينما الفرد الذي لديه اتجاه ضد عمال النقابة فإنه يرى أن الراتب الذي يتقاضاه عمال النقابة مرتفع جدا.

2.2.7- طريقة المقابلة حول عملي:

إن البحث غير المباشر والأكثر شيوعا حول اتجاهات العمال هو تلك الورقة التي استعملت من طرف مؤسسة GENERAL MOTORS. حيث كانت عنصر هام في تحقيق الوصول إلى المعلومات لم يكن الأخصائيون في علم النفس الاجتماعي التنظيمي قادرين على معرفتها لولا هذه الورقة فبفضلها تم معرفة جوانب المهنة المترامية الأطراف، الجانب الانساني العلائقي فرص الترقية. مقدار الرواتب الشهرية للصحة والأمن طبقت على مائة وخمسون ألف عامل ومن غزارة المعلومات أثناء تحليل أوراقهم استطاع الباحثون تصنيف حاجات العمال القاعدية والحاجات الثانوية في إطار عملهم. (1)

1 –ABRAHAM KORMAN : Psychologie de l'organisation , p : 332-339

في خلاصة هذه المقاييس تجدر الاشارة إلى أن هناك مقاييس أخرى للرضا كطريقة "ثيرنستون" وسلم "بوجاردوس" وسلم "غوثمان". إلا أن هذه المقاييس غير رائجة الاستعمال. وفيما يخص دراستنا الحالية فلن نعتمد على أي من المقاييس التي ذكرنا للأسباب التالية ومنها: (1)

- أن هذه المقاييس غير متوفرة باللغة العربية خاصة بما يتلاءم مع البيئة الجزائرية لأن معظم الترجمات مشرقية ولا تمت إلى البيئة الجزائرية بصلة.

- أن معظم هذه المقاييس التي تحصلنا عليها مصممة خصيصا للرضا عن العمل في المصنع وليست مصممة للعمل التعليمي وكلنا يعرف الفرق بين العاملين.

ولكن رأينا أن نصمم استبيان على شاكلة مقياس "ليكرت" متدرج من "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، وذلك لسهولة ولفاعليته في الجانب الميداني.

1- مكفس عبد الملك: مرجع سابق : ص131.

08- مؤشرات الرضا الوظيفي :

صنف علماء النفس التنظيميين مؤشرات نستطيع من خلالها معرفة الرضا عن العمل لدى العامل وهذه المؤشرات تتمثل في :

-الغياب- دوران العمل- التمارض- الاصابات - الشكاوي - الاضراب - اللامبالاة.

1.8-الغياب:

يعرف الغياب عموماً على أنه : "نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور الدائم".

وتعود ظاهرة التغيب حسب العالم باهراو BEHRENO في معظمها إلى معنوية العمال وتشكل في غالب الأحيان إحتجاج حقي لا شعوري في بعض الاحيان على مجموعة المواضيع المتعلقة بنوع العمل أو المرتبطة بالظروف العملية ، وحتى وجود العامل خارج العمل في اوقات الشغل يعبر عن هذه الظاهرة أما الأسباب المؤدية إلى ظاهرة التغيب فتعود إلى كراهية العامل للمكونات البشرية أو المادية التي يعمل فيها وعدم استطاعة الفرد مقاومة الضغط المستمر عليه من الهيئات العليا أو من خلال ثقل نشاطه اليومي .⁽¹⁾

1-محمد خيري : قياس وتشخيص الروح المعنوية ، دار المعرفة الجامعية دون سنة ، ص4.

ويعتبر معدل غياب الفرد أو درجة انتظامه مؤشر للتعريف على درجة الرضا العام للفرد في عمله. فبدون شك الفرد الراضي عن عمله يكون متمسكا به وأكثر حرصا على الحضور عكس الفرد الذي يشعر بالإستياء نحو عمله وقد أكد بعض الباحثين على وجود علاقات قوية بين انخفاض الرضا الوظيفي ومعدل الغياب مثل VROOM ، BRAYFIELD ، Crockett وأن ارتفاع مستوى الرضا يؤدي إلى انخفاض نسبة التغيب⁽¹⁾ وهذا ما أكدته دراسات اقيمت في شركة "هارفستر أنترناشيونال" حيث توصل الباحثون إلى معدل ارتباط سالب بين الرضا ومعدل الغياب قدره (-0.25).⁽²⁾

2.8- دوران العمل :

يتمثل في انتقال العامل من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة او خارجها بمحض إرادته (إستقالة العامل) نتيجة لظروف معينة ومن مظاهر عدم الإستقرار أو دوران العمل أنماط من السلوكات التي تتجلى أثناء العمل التي تعكس عدم رغبة العامل في عمله . وهذه الإستقالة ينجر عنها تكاليف تتحملها المؤسسة.⁽³⁾

ويقود التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا العامل زاد الدافع لديه إلى البقاء في وظيفته وقل احتمال تركه العمل بطريقة اختيارية ولقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض. فأظهرت بدرجات متفاوتة، أن هناك علاقة سلبية بين الرضا ومعدل دوران العمل ، بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلى الانخفاض.⁽⁴⁾

1- محمد سعيد انور : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ص205.

2- راوية حسن : السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر 2001 ص 175

3- المرجع نفسه، ص 175

4- محمد سعيد أنور سلطان: مرجع سابق ص 204

3.8-الإصابات :

تعتبر الإصابات من حالات عدم الرضا عن العمل حيث ينعدم الدافع على أداء العمل بكفاءة وكذا الرغبة في عدم العمل ذاته، وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض وجود علاقة سلبية بين الاصابات والرضا عن العمل. وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا نجده اقرب إلى الاصابة إذ أن ذلك هو السبب عن ابتعاد عن العمل.⁽¹⁾

4.8-الإضراب :

الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا فهو يعبر عن حالة التذمر التي يعيشها العامل ويسعى من خلاله إلى تحقيق تطلعاته المتمثلة عموما في زيادة الأجر، تحسين ظروف العمل او المطالبة بتغييرها...

09-العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

لقد كان الاتجاه السابق السائد يرى أن الظروف المادية للعمل هي المحدد الأساسي لمدى تقبل العامل لعمله، إلا أن نتائج البحوث حول العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل أثبتت أن ظروف العمل المادية لا تمثل إلا عامل من عدة عوامل أخرى تحدد درجة قبول الأفراد لأعمالهم ومستوى إنتاجهم.⁽²⁾

ونتيجة بعض الدراسات أهمها دراسات "هوبوك HOPPOCK 1935" أمكن تحديد مجموعة من العوامل تؤثر سلبا أو إيجابا على مستوى رضا العمال عن عملهم وأهم هذه العوامل :⁽³⁾

1- محمد سعيد أنور سلطان : مرجع سابق ص 205

2- علي السلمي: العلوم السلوكية في التطبيق الاداري، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر 1971، ص203/173

3- منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، دار الشعب، القاهرة، ط2، دون سنة، ص413

1.9-الأجور : هي المبالغ المالية التي يتحصل عليها العاملين نتيجة ما قاموا به من جهد عضلي أو عقلي في العمل ويعرفه "منصور فهمي" بأنه : "التمن الذي يحصل عليه العامل نظير الجهد الجسماني أو العقلي الذي يبذله في العمل". (1)

ويرى بعض العلماء من بينهم "هرزبرغ" 1959HERZBERG أنه لا توجد علاقة بين الأجر والرضا وان الدخل يحقق فقط الحاجات الفيزيولوجية .

لكن على عكس هرز برغ وأتباعه أجريت دراسات منها دراسة "ميلر 1941 و "طومس" 1939 و"كندل وسميث" 1963 وأكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الأجر والرضا الوظيفي إذ أن الأجر هو مبعث الشعور بالأمل كما يرمز للمكانة الاجتماعية. (2)

2.9-نمط الإشراف :

معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الاشراف ورضا العاملين وأن معاملة المشرف اليومية لهم، لها تأثير كبير على رضاهم.

فهناك القيادة الاستبدادية والفوضوية والديمقراطية. ومعظم التجارب تؤكد على أن افضلها وأكثرها تحقيقا لرضا العامل هي القيادة الديمقراطية لما تشمله من مبادئ إنسانية واجتماعية متكافؤ الفرص، حرية الرأي والمساواة أمام القانون و العدالة والتعاون في حدود الأهداف التنظيمية. (3)

1-منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، دار الشعب، القاهرة، ط2، دون سنة، ص413

2-أحمد صقر عاشور: مرجع سابق ص 143

3-أحمد صقر عاشور : السلوك الانساني في المنظمات، مرجع سابق ، ص148

أما "شوقي ناجي جواد" فيلخص نمط الاشراف الذي يخلق درجة أعلى من الرضا في النقاط التالية: (1)

- الأمر بالمستطاع.

- مشاطرة الرؤوسين مسراتهم وأحزانهم.

- خلق مناخ مشبع بروح المودة.

- يشجع الأعمال الجيدة والابتكارات الفردية والجماعية.

3.9- جماعة العمل :

يفسر أحمد صقر عاشور هذه العلاقة بين الرضا وجماعة العمل من خلال الأهداف والمنافع المادية والنفسية التي يحققها الفرد من جماعة العمل المنتمي إليها، بالإضافة إلى أن الفرد يحقق رضا أعلى درجة حين يشبع حاجته الاجتماعية وهي حب الانتماء حسب درجة قوة هذه الحاجة لديه وكذا حسب طبيعة العمل. (2)

فإذا كان التفاعل بين الفرد وجماعة العمل يحقق له تبادل المنافع بينه وبينهم ففي هذه الحالة تعتبر جماعة العمل مصدر الرضا للفرد أما إذا كانت جماعة العمل تشكل حاجزا في الوصول إلى أهدافه تعتبر مصدر استياء.

1- عبد المالك مكفس : مرجع سابق ، 116

2- أحمد صقر عاشور : السلوك الانساني في المنظمات ، مرجع سابق ، ص152-154

4.9-ظروف العمل المادية :

الاهتمام بالظروف المادية وتأثيرها على أداء العامل بدأ مع أعمال "إلتون مايو" وتجارب "هاو ثورن".

فلإنسان حدود وعتبات تحمل إزاء هذه العوامل والمتمثلة في الإضاءة، الحرارة، التهوية، الاهتزاز، النظافة، وسائل العمل وغيرها (1)

وتشير معظم الدراسات إلى سوء الظروف المادية ووضعية العمل غير المريحة علاقة كبيرة بعدم رضاه وملاءمتها تؤدي إلى إحساسه بالارتياح النفسي والرضا الوظيفي.

5.9-محتوى العمل :

يعتبر عنصر حديث التناول حيث اعتبره "هرز برغ" العامل الوحيد في تحديد الرضا على العمل وهو المحدد الوحيد للسعادة في العمل دون بقية العوامل الأخرى، فتنوع مهام العمل وكذا السيطرة الذاتية المتاحة للفرد واستخدام الفرد لقدراته من بين المتغيرات التي تنسب إلى محتوى العمل والتي تؤثر على رضا الفرد عن عمله، فيمكن القول أنه كلما تنوعت المهام كلما قل تكرارها وزاد الرضا وهذا يعني أن التنوع ينقص من الملل النفسي الناشئ عن تكرار العمل مرات عديدة. كما أن إعطاء الحرية للعامل في اختيار وتحديد الطريقة للقيام بعمله تساعده على الاندماج فيه بسهولة وكذا زيادة رضاه عن العمل. (2)

1- احمد صقر عاشور : السلوك الانساني في المنظمات، مرجع سابق، ص151

2- احمد صقر عاشور: ادارة القوى العاملة ، مرجع سابق، ص141-146

6.9- ساعات العمل (برنامج العمل):

يختلف الأفراد في الوقت المفضل للعمل فمنهم من يفضل العمل نهارا ومنهم من يفضله ليلا ومنهم من يميل للعمل في الفترات الصباحية وآخرون في الفترات المسائية وهكذا. (1)

وعليه فإن للفترات الزمنية اثر بالغ الأهمية على رضا العاملين وعليه فكلما وفرنا للفرد حرية استخدام وقت الراحة وزدنا من هذا الوقت كلما زاد رضاه عن عمله، وكلما تعارضت ساعات العمل مع وقت الراحة أو حرية الفرد في استخدامه له كلما انخفض رضاه.

إضافة إلى ما سبق ذكره توجد عوامل أخرى تتسبب في حدوث الرضا عن العمل والتي يمكن تصنيفها إلى :

-عوامل تنظيمية : تتمثل في نظام العوائد مثل المكافآت، الحوافز، الترقية. فالفرد يشعر بالرضا فإذا كان توزيع هذه العوائد وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب.

-سياسة المؤسسة : تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل بشكل يسير العمل ولا يعيقه فكلما هذه السياسة تتصف بالمرونة، التكامل، الاستقرار وتوافر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا الوظيفي. (2)

-عوامل شخصية : الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد فهناك أناس وظائفهم وشخصياتهم اقرب إلى الرضا أو الاستياء ومن اهم هذه المسببات ما يلي : احترام الذات ، تحمل الضغوط، المكانة الاجتماعية. (3)

1-أحمد صقر عاشور : السلوك الانساني في المنظمات، مرجع سابق ، ص157

2-أحمد صقر عاشور : السلوك الانساني في المنظمات، مرجع سابق ، ص151

3-أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية، ص243

الجدول رقم (01): العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب مصدرها. (1)

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي				
عوامل متعلقة بالبيئة	عوامل متعلقة بالمؤسسة	عوامل متعلقة بالوظيفة		عوامل متعلقة بالعامل
-مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة - نظرة المجتمع للموظف - الانتماء الديمقراطي (الحضري، الريفى) - اختلاف الجنسية - البيئة الاجتماعية والثقافة الداخلية والخارجية	-مدة وتوقيت العمل -ظروف العمل المادية -أساليب العمل -الاجراءات القانونية للعمل -نظم الاتصال -التكنولوجيا -نمط القيادة والاشراف	من حيث أداء العامل للوظيفة -الشعور بالإنتاج -الأجر والحوافز -فرص الترقية -الشعور بالأمن الوظيفي -العلاقات مع الآخرين	من حيث طبيعة تصميم الوظيفة -درجة تكبير الوظيفة -درجة إثراء الوظيفة -السيطرة على الوظيفة -المشاركة في اتخاذ القرار -المستوى التنظيمي للوظيفة	-عامل السن -الأقدمية في العمل -نوع الجنس -المستوى التعليمي -اهمية العمل للعامل -شخصية العامل (اتجاهاته، قيمه، معتقداته، طموحه)

1- مكفص عبد الملك : مرجع سابق، ص121.

10-مظاهر الرضا الوظيفي :

1.10-المظاهر الايجابية للرضا الوظيفي :

لاشك أن المظاهر الايجابية للرضا عن العمل تظهر على مستوى الأداء والانجاز والانتاجية، فهناك علاقة إيجابية بين حسن الأداء للعمل داخل المؤسسة والرضا عن العمل، ويتضح ذلك من خلال قدر الانتاج الذي يحققه العامل فكلما حقق العامل انجازا أكثر كلما حقق رضا أكثر عن عمله، وقد لا يظهر الرضا في الأداء وإنما يبدو في الصحة الجسمانية والنفسية للعامل.

كذلك لدوران العمل تأثير على الانتاج في المدى الطويل فالأرباح مثلا يمكن ان تنخفض بصورة خطيرة بسبب دوران العمل سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة كما جاء في دراسة "برنارد براس" (B. BRASS) حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتاجية وقد يتحقق هذا الرضا من خلال انخراط العمال في جماعة تشجعهم على الانتاجية او من خلال نظام مشجع للحوافز. (1)

2.10-المظاهر السلبية للرضا الوظيفي :

وهذه المظاهر تنحصر في الاصابات من خلال الحوادث المختلفة من جانب العامل والاحساس بالاغتراب ومظاهر التغيب والتمارض... فالعامل غير الراضي عن عمله نجده غير مهتم بنتيجة عمله، شارد الذهن، غير مركز في أداء عمله مما يعرضه للحوادث وبالتالي الاصابات. ولقد كتب "كارل ماركس" عن علاقة العمل بالاحساس بالاغتراب قائلا : " بأنه عندما يصبح العمل شئ غريب بالنسبة للعامل لا يرغب في الاندماج فيه ويشعر في قرارة نفسه بالتعاسة حيث لا يستطيع اشباع حاجاته أو أن ينمي قدراته العقلية والفيزيقية ولكن تسترق قواه الجسمية وتقتصر قواه العقلية وهذه الظروف تؤدي بالعامل إلى عدم الشعور بنفسه إلا في اوقات فراغه بينما يشعر بالغرابة".

كذلك هناك مظهر آخر يتمثل في التغيب عن العمل، فهذا النمط السلوكي يعبر بصورة واضحة عن عدم الرضا الوظيفي. (1)

1-عبد المنعم عبد الحفي : مرجع سابق ، ص265-266

2-المرجع نفسه، ص265-266

01- مجال الدراسة :

1.1-المجال المكاني :

لقد تم إجراء هذه الدراسة بمتوسطين، متوسطة أول نوفمبر 1954 بمدينة المسيلة ومتوسطة عي العلق ببلدية عين فارس دائرة عين الملح ولاية المسيلة.

تأسست متوسطة أول نوفمبر سنة 1980 بمدينة المسيلة، نظامها نصف داخلي، بها 27 حجرة دراسة و 4 مخابر و4 ورشات و مدرج و مطعم و مكتبة . وعدد الاساتذة بها 55 أستاذا.

تأسست متوسطة عين العلق في 14 مارس 1988 وفتحت أبوابها في سبتمبر 1988 نظامها نصف داخلي بها 12 قاعة دراسة ومخبرين و9 مكاتب إدارية، مطعم، عدد الأساتذة:30

2.1-المجال الزمني :

تم تصميم استمارة البحث في صورتها المبدئية ثم عرضها على خمسة أساتذة من المحكمين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. وفي ضوء آرائهم تم حساب صدق الاستمارة ثم وزعت الاستمارة على عينة الدراسة والمقدرة بـ 18 أستاذا من متوسطة أول نوفمبر 1954 والمقدر عددهم بـ 55 أستاذا و 07 أساتذة من متوسطة عين العلق والمقدر عددهم بـ 30 أستاذا وعليه عينة الدراسة 25 أستاذا من مجتمع الدراسة المقدر بـ 85 أستاذا واختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية البسيطة. انطلقت الدراسة يوم 10 ماي 2012 إلى غاية 31 ماي 2012.

02-المنهج المستخدم :

بما أن هدف الدراسة هو الوصف والكشف والتحليل والاستنتاج بهدف استخدام النتائج حول الظاهرة المدرسية فقد فرضت طبيعة هذه الدراسة استعمال المنهج الوصفي الارتباطي بصفته المنهج الملائم للدراسة.

03- أدوات جمع البيانات :

1.3- الاستمارة :

لقد كانت الأداة الأساسية المستعملة في جمع البيانات في هذه الدراسة، فقمنا بتصميم الاستمارة على

أساس المقياس النفسي لـ "فرنسيس ليكرت"، ولقد احتوت على 45 بند موزعين على المحاور التالية :

— المحور الأول : يتناول الخصائص الديموغرافية للعينة المتمثلة في : الجنس ، الحالة المدنية ، المستوى الدراسي.

— المحور الثاني : ينطوي على بنود تمهيدية تخص متغير الاختيار المهني وعددها 10 ترتيبها في الاستمارة من

01 إلى 10.

— المحور الثالث : ينطوي على بنود تقيس الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة وعددها 05 ترتيبها في

الاستمارة من 11 إلى 15.

— المحور الرابع : ينطوي على بنود تقيس الفرضية الجزئية الثانية عددها 25 بند ترتيبها في الاستمارة من 16

إلى 40

— المحور الخامس : ينطوي على البنود التي تقيس الفرضية الجزئية الثالثة وعددها 05 وترتيبها في الاستمارة من

41 إلى 45

ويتحدد التقدير الكمي لأبعاد الاجابة على بنود الاستمارة كما يلي :

كل بند في هذه الاستمارة يحتوي ثلاثة أبعاد تدرج من الإيجاب إلى السلب :

بعد موافق : 3 درجات.

بعد محايد : 2 درجات

بعد غير موافق : 1 درجة

-حساب صدق الاستمارة :

تم الاعتماد في حساب الصدق على صدق المحكمين من خلال عرض هذه الاستمارة على 05 محكمين وفي ضوء آرائهم تم حساب الصدق وفقا للمعادلة التالية :

$$\frac{\text{ن-ن}}{\text{ع}} = \text{ن ص م}$$

حيث : ن ص م صدق كل بند

ن : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس فعلا ما وضع لقياسه.

ن : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس فعلا ما وضع لقياسه

ع: عدد المحكمين

تم عرض هذه الاستمارة التي تتضمن 45 بندا وبعد عرضها على المحكمين تم حساب صدقها:

الجدول رقم (02): حساب صدق المحكمين:

ن ص م	ن-ن	5م	4م	3م	2م	1م	المحكمين البنود
0.8	4	1	1	1	1	0	1
0.8	4	1	1	1	1	0	2
0.8	4	1	1	1	1	0	3
0.6	3	1	1	0	1	0	4
0.8	4	1	1	1	1	0	5
0.8	4	1	1	1	1	0	6
0.8	4	1	1	1	1	0	7
0.8	4	1	1	1	1	0	8
0.8	4	1	1	1	1	0	9
0.8	4	1	1	1	1	0	10
5	1	1	1	1	1	1	11
0.6	3	1	0	0	1	1	12
0.8	4	1	1	0	1	1	13
0.6	3	1	0	0	1	1	14
0.8	4	1	1	0	1	1	15
0.8	4	1	1	0	1	1	16
1	5	1	1	1	1	1	17
1	5	1	1	1	1	1	18
1	5	1	1	1	1	1	19
1	5	1	1	1	1	1	20
1	5	1	1	1	1	1	21
0.8	4	1	0	1	1	1	22

1	5	1	1	1	1	1	23
0.8	4	1	1	0	1	1	24
1	5	1	1	1	1	1	25
1	5	1	1	1	1	1	26
0.8	4	1	1	0	1	1	27
1	5	1	1	1	1	1	28
1	5	1	1	1	1	1	29
1	5	1	1	1	1	1	30
1	5	1	1	1	1	1	31
0.8	4	1	1	0	1	1	32
0.6	3	0	1	0	1	1	33
0.6	3	1	0	1	1	0	34
0.8	4	1	0	1	1	1	35
0.8	4	1	0	1	1	1	36
0.8	4	0	1	1	1	1	37
0.6	3	0	1	1	1	0	38
0.8	4	1	0	1	1	1	39
5	1	1	1	1	1	1	40
0.8	4	0	1	1	1	1	41
0.8	4	0	1	1	1	1	42
0.6	3	0	1	0	1	1	43
1	5	1	1	1	1	1	44
1	5	1	1	1	1	1	45

$$\text{صدق المحتوى} = \frac{\text{مج ن ص م}}{\text{ن}}$$

حيث ن عدد البنود

صدق المحتوى = 0.86 ومنه الاستمارة تمتاز بصدق عال .

حساب ثبات الاستمارة :

كما هو متفق عليه بين الباحثين بأن أداة جمع البيانات في أي دراسة علمية لن تحقق الفائدة المرجوة إلا إذا تم الوقوف على خصائصها السيكومترية المثلة في صدق وثبات الاستمارة لهذه الدراسة للتأكد من صلاحيتها في جمع البيانات الضرورية لمناقشة فرضيات هذه الدراسة.

-حساب معدل ثبات الاستمارة :

توجد عدة أساليب احصائية لقياس الثبات وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على معامل كرونباخ وهذا لأن استمارة الدراسة تحتوي على أكثر من بديلين وذلك وفق المعادلة التالية: (1)

$$\left(\frac{\text{مج ع}^2 \text{ ب}}{\text{مج ع}^2 \text{ ك}} - 1 \right) \times \left(\frac{\text{ن}}{1 - \text{ن}} \right) = \alpha$$

حيث :

ن : عدد البنود

مج ع² ب : مجموع التباين الكلي لكل بند

مج ع² ك : التباين الكلي للاستمارة.

1- سعد عبد الرحمان : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة 1998، ص172.

قبل حساب ثبات الاستمارة يجب حساب تباين كل بند ويتم حساب تباين كل بند وفق المعادلة التالية :

$$\frac{\text{مج س}^2 - \frac{(\text{مج س})^2}{\text{ن}}}{\text{ن} - 1} = \text{ع}^2$$

حيث ن عدد أفراد العينة

ولقد كانت نتائج حساب كل بند كالتالي :

$$0.9 = \frac{\text{ع}^2}{14}$$

$$0.72 = \frac{\text{ع}^2}{11}$$

$$0.71 = \frac{\text{ع}^2}{15}$$

$$0.84 = \frac{\text{ع}^2}{2}$$

$$0.84 = \frac{\text{ع}^2}{16}$$

$$0.45 = \frac{\text{ع}^2}{3}$$

$$0.9 = \frac{\text{ع}^2}{17}$$

$$0.66 = \frac{\text{ع}^2}{4}$$

$$0.4 = \frac{\text{ع}^2}{18}$$

$$0.45 = \frac{\text{ع}^2}{5}$$

$$0.93 = \frac{\text{ع}^2}{19}$$

$$0.13 = \frac{\text{ع}^2}{6}$$

$$0.48 = \frac{\text{ع}^2}{20}$$

$$0.1 = \frac{\text{ع}^2}{7}$$

$$0.88 = \frac{\text{ع}^2}{21}$$

$$0.67 = \frac{\text{ع}^2}{8}$$

$$0.6 = \frac{\text{ع}^2}{22}$$

$$0.45 = \frac{\text{ع}^2}{9}$$

$$0.1 = \frac{\text{ع}^2}{23}$$

$$0.23 = \frac{\text{ع}^2}{10}$$

$$0.1 = \frac{2}{24}ع$$

$$0.45 = \frac{2}{11}ع$$

$$0.71 = \frac{2}{25}ع$$

$$0.17 = \frac{2}{12}ع$$

$$0.1 = \frac{2}{26}ع$$

$$0.17 = \frac{2}{13}ع$$

$$0.9 = \frac{2}{37}ع$$

$$0.72 = \frac{2}{27}ع$$

$$0.71 = \frac{2}{38}ع$$

$$0.84 = \frac{2}{28}ع$$

$$0.84 = \frac{2}{39}ع$$

$$0.45 = \frac{2}{29}ع$$

$$0.9 = \frac{2}{40}ع$$

$$0.66 = \frac{2}{30}ع$$

$$0.4 = \frac{2}{41}ع$$

$$0.45 = \frac{2}{31}ع$$

$$0.93 = \frac{2}{42}ع$$

$$0.13 = \frac{2}{32}ع$$

$$0.48 = \frac{2}{43}ع$$

$$0.1 = \frac{2}{33}ع$$

$$0.88 = \frac{2}{44}ع$$

$$0.67 = \frac{2}{34}ع$$

$$0.6 = \frac{2}{45}ع$$

$$0.45 = \frac{2}{35}ع$$

$$0.23 = \frac{2}{36}ع$$

$$538.24 = 2ك$$

ومنه

$$0.97 =$$

إذن الاستمارة تمتاز بثبات عالي.

04-عينة الدراسة:

تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة حيث تتكون عينة الدراسة من 85 أستاذا موزعة كالاتي:
متوسطة أول نوفمبر 1954 ببلدية المسيلة بها 55 أستاذا ومتوسطة عين العلق ببلدية عين فارس بها 30
استاذا. ثم اخترنا وحدات عينة البحث اختيارا عشوائيا من كل مؤسسة بحيث تم اختيار 18 أستاذا من
متوسطة أول نوفمبر ب بنسبة 32 % واختيار 07 أساتذة من متوسطة عيم العلق اي ما نسبته 23 % وعليه
قدرت العينة النهائية بـ 25 أستاذا أي نسبة 29 % مبينة في الجدول رقم 01
الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة على المتوسطتين ونسبة التمثيل بها :

الرقم	المتوسطة	عدد الأساتذة بها	شملت العينة منهم	نسبة التمثيل
01	متوسطة أول نوفمبر 1954	55	18	32 %
02	متوسطة عين العلق	30	07	23 %
	المجموع	85	25	29 %

ويتوزع أصحاب العينة حسب الجنس والحالة المدنية والمستوى الدراسي.

الجدول رقم 04 يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس والحالة المدنية والمستوى الدراسي :

المجموع	النسبة	التكرار		
25	60 %	15	ذكور	حسب الجنس
	40 %	10	إناث	
25	68 %	17	متزوج	حسب الحالة المدنية
	32 %	08	أعزب	
25	08 %	02	3 ثانوي	حسب المستوى الدراسي
	28 %	07	3 ثانوي + معهد	
	32 %	08	معهد + بكالوريا	
	32 %	08	جامعي	

05- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسب الآلي (SPSS) وقد قمنا باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرار والنسبة المئوية لوصف العينة وتحديد مستوى درجة الرضا في العمل لدى عينة الأساتذة :

T. Test للعينتين المستقلتين لتحديد الفروق بين الجنسين في مستوى درجة الرضا الوظيفي حيث يستخدم اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطين تجريبيين، وهدفه التأكد من أن الفرق بين المتوسطين الناتجين عن عينتين فرق ثابت أي له دلالة. أو أنه فرق ناتج عن الصدفة وظروف اختيار العينة . والذي يهمنا في دراستنا هذه هو في حالة عدم تساوي العدد في المجموعتين وهو كالتالي : (1)

$$t = \frac{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}{\frac{2m_1 + 1}{n_1 + 2e_1} + \frac{2m_2 + 1}{n_2 + 2e_2}}$$

حيث أن :

m_1 = المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى

m_2 = المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية

n_1 = عدد أفراد المجموعة الأولى

n_2 = عدد أفراد المجموعة الثانية

e_1 = الانحراف المعياري للمجموعة الأولى.

e_2 = الانحراف المعياري للمجموعة الثانية.

1_ محمد السيد ابو النيل: الاحصاء النفسي و الاجتماعي و التربوي، دار النهضة، بيروت، لبنان، ط5، 1987، ص169

- ومعامل الارتباط R بيرسون Corrélation Pearson لحساب العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي

والاختيار المهني "وقانون معامل الارتباط كالتالي" (2)

$$\text{مج}^{\text{ن}} (\text{س} - \bar{\text{س}}) (\text{ص} - \bar{\text{ص}})$$

$$r = \frac{\text{مج}^{\text{ن}} (\text{س} - \bar{\text{س}}) (\text{ص} - \bar{\text{ص}})}{\sqrt{2 \text{مج}^{\text{ن}} (\text{س} - \bar{\text{س}})^2 + 2 \text{مج}^{\text{ن}} (\text{ص} - \bar{\text{ص}})^2}}$$

ر: معامل الارتباط بيرسون

$\bar{\text{س}}$: الوسيط الحسابي للبيانات س1، س2،.....، س^ن

$\bar{\text{ص}}$: الوسيط الحسابي للبيانات ص1، ص2،.....، ص^ن

مج: المجموع

ن: عدد القيم

1_ محمد السيد ابو النيل: مرجع سابق، ص176

01-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

- نتائج الفرضية الرئيسية ومفادها (توجد علاقة ارتباطية بين الإختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط).

لإختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (R_p) بين الإختيار المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي

الجدول رقم(05)يبين الإرتباط بين الإختيار المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الارتباط		الرضا الوظيفي	
الدلالة	قيمة R_p	المجموع	الاختيار المهني
0.85	-0.03	25	
غير دال			

التعليق: من خلال قيمة R_p البالغة (-0.03) وعند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان القيمة المحدولة $0.85 > -0.03$ المحسوبة فنستنتج ان الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي الاجمالي.

_ نتائج الفرضية الجزئية الاولى والتي مفادها _ توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R_p بين الاختيار المهني ومعدل الغياب وتم الحصول على النتائج التالية:

-الجدول رقم(06) يبين الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل الغياب

الغياب			الارتباط
الدلالة	قيمة R_p	المجموع	الاختيار المهني
0.81	-0.25	25	
غير دال			

التعليق: من خلال قيمة R_p البالغة (-0.25) وعند مستوى الدلالة 0.05 وبما ان القيمة الجدولية $0.25 < 0.81$ — المحسوبة يمكن الحكم على ان الارتباط غير دال اي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.

- نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R_p بين الاختيار المهني ودوران العمل .

-الجدول رقم (07) يبين الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل دوران العمل

دوران العمل		الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	المجموع
0.83	- 0.04	25
غير دالة		

التعليق: من خلال قيمة Rp البالغة -0.04 وعند مستوى الدلالة 0.05 وبدلالة 0.83 حيث ان $0.83 > 0.04$ _ فيمكن على ان الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل دوران العمل

-نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها _ توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون Rp بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات الجدول رقم (08) يوضح الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات

الاصابات		الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	المجموع
0.51	0.13	25
غير دالة		

التعليق: من خلال قيمة Rp البالغة 0.13 وعند مستوى الدلالة 0.05 و بدلالة 0.51 حيث ان $0.51 > 0.13$ يمكن الحكم على ان الارتباط غير دال اي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات.

-نتائج الفرضية الجزئية الرابعة ومفادها _ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزي لمتغير الجنس.

الجدول (09) يوضح الفروق بين الجنسين في الاختيار المهني

الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0.92	23	0.09	05.30	24.20	15	ذكور
غير دالة			05.07	24.00	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة (0.09) عند مستوى الدلالة (0.05) نجد ان قيمة T المحسوبة $0.92 > 0.09$ الجدولية فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الاختيار المهني.

- نتائج الفرضية الجزئية الخامسة ومفادها_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

الجدول (10) يبين الفروق بين الجنسين في الرضا الاجمالي

الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0.24	23	-1.20	8.75	75.66	15	ذكور
غير دالة			8.64	79.90	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة -1.20 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد أن القيمة T المحسوبة $0.24 > -1.20$ الجدولية وعليه فان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي الاجمالي.

- نتائج الفرضية الجزئية السادسة التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

-الجدول (11): يبين الفروق في الحالة المدنية بالنسبة للاختيار المهني

المجموع	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
متزوج	24.23	3.51	0.16	23	0.87
اعزب	23.87	3.45			
					غير دالة

التعليق: من خلال قيمة T البالغة 0.16 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان T المحسوبة

$0.87 > 0.16$ الجدولية فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة المدنية بالنسبة للاختيار المهني.

-نتائج الفرضية الجزئية السابعة ومفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية.

الجدول (12) يبين فروق الحالة المدنية بالنسبة للرضا الوظيفي

المجموع	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
متزوج	77.23	8.38	-0.10	23	0.91
اعزب	77.62	9.88			
					غير دالة

التعليق: من خلال قيمة T البالغة -0.10 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان T المحسوبة $0.91 > -0.10$

الجدولة، فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة المدنية بالنسبة للرضا الوظيفي .

2- تحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

- من خلال نتائج البحث ولا سيما نتائج الفرضية الرئيسية توصلنا إلى انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي وتفسير هذه النتيجة يعود لكون الاساتذة لم يختاروا وظائفهم برضاهم، لكن اختاروا هذه المهنة من أجل لقمة العيش هذا من جهة، ومن جهة أخرى قصور معايير الاختيار المهني في تحديد الأشخاص المناسبين لمهنة التعليم.

- أما الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب" توصل الباحثين إلى أن الارتباط غير دال أي أن كثرة الغياب أو قلته لا يتحكم فيها الاختيار المهني بقدر ما تتحكم فيها أسباب أخرى.

- في الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل" وجد الباحثين أيضا أن الارتباط غير دال وأن عمليات طلب تغيير الوظيفة لا يتحكم فيها الاختيار المهني بقدر ما تتحكم فيها أسباب أخرى كالنمط القيادي مثلا أو مجموعة العمل أو الحالة الصحية.

- الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات" توصل الباحثين أيضا إلى أن الارتباط غير دال فالتعرض للاصابات لا علاقة له بالاختيار المهني. وقد تتحكم فيه أسباب أخرى مثل طبيعة المهنة، المشاكل النفسية الظروف الاجتماعية.

- الفرضية الجزئية الرابعة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس" توصل الباحثين إلى تحقق صحة الفرضية وهو أن الاختيار المهني لا علاقة له بالجنس خاصة في ميدان التعليم على اعتبار أن التعليم في ظاهره لا يتطلب ذلك الجهد العضلي الشاق وبالتالي يستهوي الجنسين وأن مؤسساته متوفرة وقريبة من الموظف.

-الفرضية الجزئية الخامسة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس" توصل الباحثين إلى تحقق صحة الفرضية ونفسر ذلك بأن مظاهر الرضا كعدم الغياب وعدم طلب تغيير العمل وقلة الاصابات وإضافة إلى الفرحة والسرور تتحقق عند كلا الجانبين متى كان الاختيار المهني عن قناعة ورضا، وعليه فمسميات الرضا قد تكون واحدة عند كلا الجنسين.

-الفرضية الجزئية السادسة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاختيار المهني تعزى للحالة المدنية توصل الباحثين الى تحقق صحة هذه الفرضية وهو ان الاختيار المهني في التعليم لا يؤثر و لا يتأثر بالحالة المدنية للشخص إن كان اعزب او متزوج.

-أما الفرضية الجزئية السابعة والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى الحالة المدنية" توصل الباحثين إلى صحة الفرضية مما يدل على أن الرضا عن الوظيفة أو عدمه لا يتأثر بالحالة المدنية للشخص سواء أكان أعزب أو متزوج.

03- الاستنتاج العام للدراسة الميدانية :

-يعتبر هذا البحث الذي منطوقه "الاختيار المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط" محاولة لكشف العلاقة بين الاختيار المهني ودرجة الرضا الوظيفي في المجال التربوي انطلاقا من تساؤله الرئيسي:
هل توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.
وتساؤلاته الفرعية التالية :

- 1-هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.
 - 2-هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل.
 - 3-هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات.
 - 4-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.
 - 5-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
 - 6-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.
 - 7-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا تعزى لمتغير الحالة المدنية.
- ولقد افترضنا أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني ودرجة الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.
وصغنا الفرضيات الجزئية كالتالي :

- 1-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والغياب.
- 2-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل.
- 3-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات.
- 4-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس
- 5-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- 6-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

- 7- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية وقد قمنا بفحص هذه الفرضيات عن طريق دراسة ميدانية انتهت إلى النتائج التالية :
- 1-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب حسبما أشار إليه الجدول رقم (4) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.81 > 0.25$ - أي لا توجد علاقة دالة.
- 2-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية والجدول رقم (5) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.83 > 0.04$ - أي لا توجد علاقة دالة.
- 3-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية والجدول رقم (6) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.51 > 0.13$ - أي لا توجد علاقة دالة.
- 4-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (07) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.92 > 0.09$ الحسابية ما حقق الفرضية القائمة بعدم وجود فروق ذات دلالة.
- 5-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (8) حيث القيمة الجدولة $0.24 < 1.10$ - الحسابية مما حقق الفرضية أي عدم وجود فروق ذات دلالة.
- 6-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني يعزى لمتغير الحالة المدنية وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (9) حيث وجدت القيمة الحسابية $0.87 > 0.16$ الجدولية مما حقق الفرضية اي عدم وجود فروق ذات دلالة.

7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (10) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.91 < 0.10$ - الحسابية مما حقق الفرضية أي عدم وجود فروق ذات دلالة.

وبناء على ما سلف ذكره نستنتج أن عملية الاختيار المهني إذا لم تتم عن قناعة وعن طريق معايير محددة ومدروسة فإنها لا ترتبط بالرضا الوظيفي ومؤشراته. ويصبح الرضا الوظيفي ومؤشراته وهو المتغير المتأثر خاضع للمتغيرات أخرى غير متغير الاختيار المهني.

04-اقتراحات وتوصيات :

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال بحثنا يمكن اقتراح ما يلي :

- زيادة وتكثيف البحوث في مجال الرضا الوظيفي بصفة عامة. لأنه أحد عوامل زيادة الانتاج ورفع الأداء وراحة وأمن العامل والتقليل من التغيب ومن حوادث العمل.
- تكثيف البحوث في مجال الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بصفة خاصة، ولكن في جميع الأطوار لأنهم ركيزة المجتمع ومصدر تطور ورقي الأجيال الصاعدة في مختلف الميادين.
- الاهتمام بالمشاكل الاجتماعية للموظف والعمل على حلها.
- رفع الروح المعنوية للموظفين.

— ضرورة وجود مشرفين اجتماعيين على مستوى كل مؤسسة لتذليل العقبات امام الموظفين

خاتمة :

إن الاختيار المهني يعد من العوامل الأساسية التي يجب أن تركز عليها المؤسسات عند القيام بعملية التوظيف وهذا من أجل تحقيق نوع من الرضا لدى العمال، فالعامل الذي يخضع لعملية الاختيار المهني تجده عموماً أكثر توافقاً ومواءمة مع عمله ومن مؤشرات هذا التوافق والمواءمة، قلة الغيابات، إنخفاض معدل دوران العمل، نقص الإصابات وبما أن موضوع بحثنا متعلق بعملية الاختيار المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط هؤلاء الذين خضعوا لعملية الاختيار المهني حيث كانت لهم دوافع كثيرة أدت بهم إلى انتقاء هذه المهنة كحُبهم لمهنة التدريس لالتي لها علاقة من خلال شدتها وقوتها في عملية اختيار هذه المهنة دون سواها، ومن خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن قلة نسبة الغيابات وانخفاض معدل دوران العمل والإصابات مرتبط إلى حد ما باختيار الأساتذة للمهنة عن حب وقناعة من جهة وخضوعهم لعملية الاختيار المهني من جهة أخرى.

05 - الملخص :

إن القيام بأي دراسة جدية تفرض على القائم بالدراسة إتباع خطوات منهجية منظمة للتذكير بالهدف المراد الوصول إليه ومن ثم كانت الاشكالية هي معرفة مدى العلاقة بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي، ولقد احتوت هذه الدراسة على ثلاث جوانب هم : الجانب التمهيدي، الجانب النظري، الجانب التطبيقي. فالجانب التمهيدي تضمن الإطار المفاهيمي للبحث و تحديد الاشكالية التي يندرج فيها التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

والتي تظم سبعة تساؤلات فرعية :

- 1- هل توجد علاقة بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.
- 2- هل توجد علاقة بين الاختيار المهني ودوران العمل.
- 3- هل توجد علاقة بين الاختيار المهني والاصابات.
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية.

ثم تطرقنا إلى اسباب اختيار البحث وأهدافه وتحديد المفاهيم المستخدمة في البحث، وكذا الدراسات السابقة إضافة لأهم الصعوبات التي كانت تعترضنا أثناء إجراء هذه الدراسة.

ثم يليه الجانب النظري الذي يتضمن فصلين هما: الفصل الأول الذي يتناول الاختيار المهني تعريفه، أهميته، أهدافه، طرقه، خطواته، أهم وسائل عملية الاختيار، العوامل المؤثرة في الاختيار، نماذج الاختيار وأخيرا المشاكل التي تعترض للاختيار المهني.

أما الفصل الثاني يتناول الرضا الوظيفي وتطرقنا فيه إلى مفهومه، تعريفه، أهميته، أنواعه، محدداته، مقاييسه، أساليب قياسه، مؤشرات وكذا العوامل المؤثرة فيه ومظاهره السلبية واليجابية.

أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصلين :

الفصل الثالث : هو فصل الدراسة الميدانية حيث تناولنا في مجال الدراسة ،مجتمع الدراسة المتمثل في (متوسطة عين العلق، ومتوسطة أول نوفمبر 1954 بالمسيلة) والذي يضم عينة الدراسة التي تتضمن 25 أستاذا كما أشرنا إلى المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي وتطرقنا كذلك إلى أدوات جمع البيانات (الاستمارة، المقابلة) وكذلك حساب الصدق والثبات والأدوات الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات هو (T test ت ستيوذنت) ومعامل الارتباط بيرسون (Rp) .

أما الفصل الرابع من الجانب التطبيقي فتمثل في عرض النتائج في جداول التي تم التعليق عليها ومناقشتها في ضوء الفرضيات وأخيرا كانت اقتراحات وتوصيات البحث والملخص وكذلك قائمة المراجع التي اعتمدنا عليها وكذا الملاحق.

استبيان

المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر انثى
الحالة المدنية: اعزب متزوج

التعليمات :

نرجو منك قراءة كل عبارة و وضع علامة (x) على العبارة المناسبة :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	كانت لديك فكرة مسبقة عن المهنة التي اخترتها			
02	اخترت هذه المهنة بطلب من احد الوالدين			
03	اخترت هذه المهنة لاختيار أصدقائك لها			
04	تتفق مهنتك مع الدور الاجتماعي الذي تراه مناسباً			
05	اخترت هذه المهنة متأثراً بشخصية ما			
06	اخترت هذه المهنة لتناسبها مع قدراتك			
07	اخترت هذه المهنة لتناسبها مع اختصاص دراستك			
08	اخترت هذه المهنة لتفادي البطالة			
09	للراتب الشهري علاقة بهذا الاختيار			
10	اخترت مهنتك عن قناعة			
11	تتغيب كثيراً عن عملك			
12	تتغيب عن عملك لأي سبب كان			
13	تواجه عقوبات في حالة الغياب			
14	لا تتغيب خوفاً من عقوبات الإدارة			
15	تحتج بالمرض لمغادرة العمل			

			يوجد تفاهم بينك و بين المدير	16
			انت راض عن وقت عملك	17
			تشعر بالارتياح عند مزاولتك العمل	18
			تسمح لك الادارة بتقديم اقتراحاتك لتحسين العمل	19
			الراتب الشهري مناسب للعمل الذي تقوم به	20
			تحب الحضور الى عملك في الوقت المناسب	21
			تشعر بتنوع في العمل	22
			تكيفت مع العمل بسرعة	23
			ظروف العمل مناسبة	24
			لا ترغب في العمل و تبحث عن فرصة تبعدك عنه	25
			تشعر بانه لا يوجد ما يدفعك للبقاء في هذا العمل	26
			علاقتك زملائك جيدة	27
			في حالة القيام بمجهود اضافي تتلقى مكافآت	28
			لا يوجد وقت فراغ لممارسة هواياتك	29
			انت راض عن عملك	30
			تريد مواصلة هذا العمل	31
			تساعد زملائك في العمل	32
			توجد فرص للترقية في عملك	33
			تفكر في شغل وظيفة أخرى	34
			تجتمع بأصدقاء العمل خارج اوقات العمل	35
			في حالة المعاملة السيئة من الادارة تترك العمل	36
			يوجد صراع بينك و بين زملائك	37
			تفضل البقاء في عملك بدلا من البقاء دون عمل	38
			تعتبر عملك اهم ما لديك	39
			تفكر في مغادرة العمل	40

			تعرض نفسك للإصابات لتبتعد عن العمل	41
			تركز في عملك	42
			تشعر انك اكثر العمال تعرضا للإصابات	43
			تشعر انك لا تستطيع القيام بعملك بكفاءة خوفا من الاصابات	44
			تتجنب ما يوقعك في الاصابات اثناء العمل	45

قائمة المراجع

- 1- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، بيروت، 1979.
- 2- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة.
- 3- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، الإسكندرية، دون طبعة، سنة ، 2003.
- 4- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الطبعة السابعة، الإسكندرية، دون سنة.
- 5- أندروزي سيزلاتي مارك جي والس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة أبو القاسم حمد، معهد الإدارة العامة الإمارات، دون طبعة، 1998.
- 6- النعيم الرفاعي: الصحة النفسية، مطبعة طور لين، الطبعة الثالثة، دمشق 1968.
- 7- جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، دار الجامعية الإبراهيمية، 2003.
- 8- حمدي ياسين: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، الكويت، 1992.

9-حمدي ياسين: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، الكويت،
الطبعة الأولى، 1992.

10-راوية حسن: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون
طبعة، دون سنة.

11-راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، دار الجامعية، الإسكندرية، دون
طبعة، 2003.

12-صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية،
الإسكندرية، 2001.

13-صلاح الدين محمود علام: الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية،
دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1993.

14-طريف شوقي: السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب للطباعة، بني
سويق، دون طبعة، دون سنة.

15-طريف شوقي فرج، عبد المنعم شحاتة، ابراهيم شوقي عبد الحميد: علم
النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب، القاهرة، دون طبعة، دون سنة.

16-عادل حسن: الكفاية الإنتاجية للأفراد في الصناعة، الدار الجامعية، مصر،
دون طبعة، 1978.

17-عبد الحميد مرسي: دراسة علمية تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد
والمجتمع، دار النهضة العربية، دون طبعة، 1962.

- 18- عبد الرحمن العيساوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية الجامعية، الاسكندرية، دون طبعة، دون سنة.
- 19- عبد الغفار الحنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، دون طبعة، 1997.
- 20- عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، 2003.
- 21- عد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 1984.
- 22- علي السلمي: العلوم السلوكية في التطبيق الاداري، دار المعارف، القاهرة، دون طبعة، 1971.
- 23- عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، منشورات قاريوس بنغازي، الطبعة الأولى، 1993.
- 24- عمر وصفي عقيلي: إدارة الأفراد، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، سوريا، دون طبعة، 1988.
- 25- فوزي حبتس: الإدارة العامة والتنظيم، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة الثالثة، 1999.
- 26- كامل محمد محمد عويضي: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، دار الكتب العلمية، بيروت، دون طبعة، دون سنة.

27-محمد خيرى: قياس وتشخيص الروح المعنوية، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، دون سنة.

28-محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، دون طبعة، دون سنة.

29-محمد شحاتة ربيع: تطبيقات في علم النفس، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 1998.

30-محمد عثمان نجاتي: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 1998.

31-محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بارزعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتب القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1996.

32-مصطفى زيدان: الاشراف الانتاجية، شركة عكاظ للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 1964.

33-ملاك جرجس:سيكولوجية الادارة والانتاج، الدار العربية، دون طبعة، سنة 1983.

34-منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، دار الشعب، القاهرة، الطبعة الثالثة، دون سنة.

35-محمد السيد أبو النيل: الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، دار النهضة العربية، ط5، بيروت، لبنان، 1987.

المعاجم:

-معجم العلوم الاجتماعية والهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.

-قاموس المنجد في اللغة والإعلام، الإدارة المشرف، بيروت، لبنان، الطبعة
27، 1986.

-معجم مصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزي، فرنسي، عربي، دار النشر، دار
الكتاب المصري، القاهرة.

-GRANDE LA ROUSSE RAMSTER EN-CYCLOPEDIQUE

-مراجع باللغة الأجنبية:

-Henri pierre traite de psychologie cypriote T.1 edition pu.f
1960 chapitre 3.

-poulpigope.charles Amyeres et F.T MALM.LA gestion des
ressources humaine édition homme et technique HT, 1976.

- Roger Mecheille : l'analyse des postes de travail, édition
ESM. Paris 1979

المجلات:

-منط اللحياني: التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني، المجلة العربية للدراسات
الأمنية والتدريب، مجلد 14، 1999.

-نادية محمود شريف: دراسات مقارنة النمط المناخ المدرسي وعلاقته برضى المعلم عن مهنته بمدارس المقررات والمدارس التقليدية، مجلد 14، العدد 13، 1985.

-محمد عبد المحسن التويجري: بعض أبعاد الرضى الوظيفي لدى عينة من هيئة التدريس بجامعة محمد بن سعود الإسلامية، مجلة راد، العدد 3، دون سنة. الرسائل:

- عبد النور ارزقي: محددات الرضى المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1997.

-بلقاسم سلاطنة: سيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل، جامعة قسنطينة، 1998.

- نصر الدين زيبيدي: أثر العوامل الخارجية للرضى على مستوى الاستقرار، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم النفس الصناعي، 1983.

- مكفس عبد المالك: نمط القيادي في الادارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة، 2009/2008.