

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 :

يقترصر 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 تحققة 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 مستترا 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 الحل التوقيتية 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، التكنولوجية، 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