

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 02

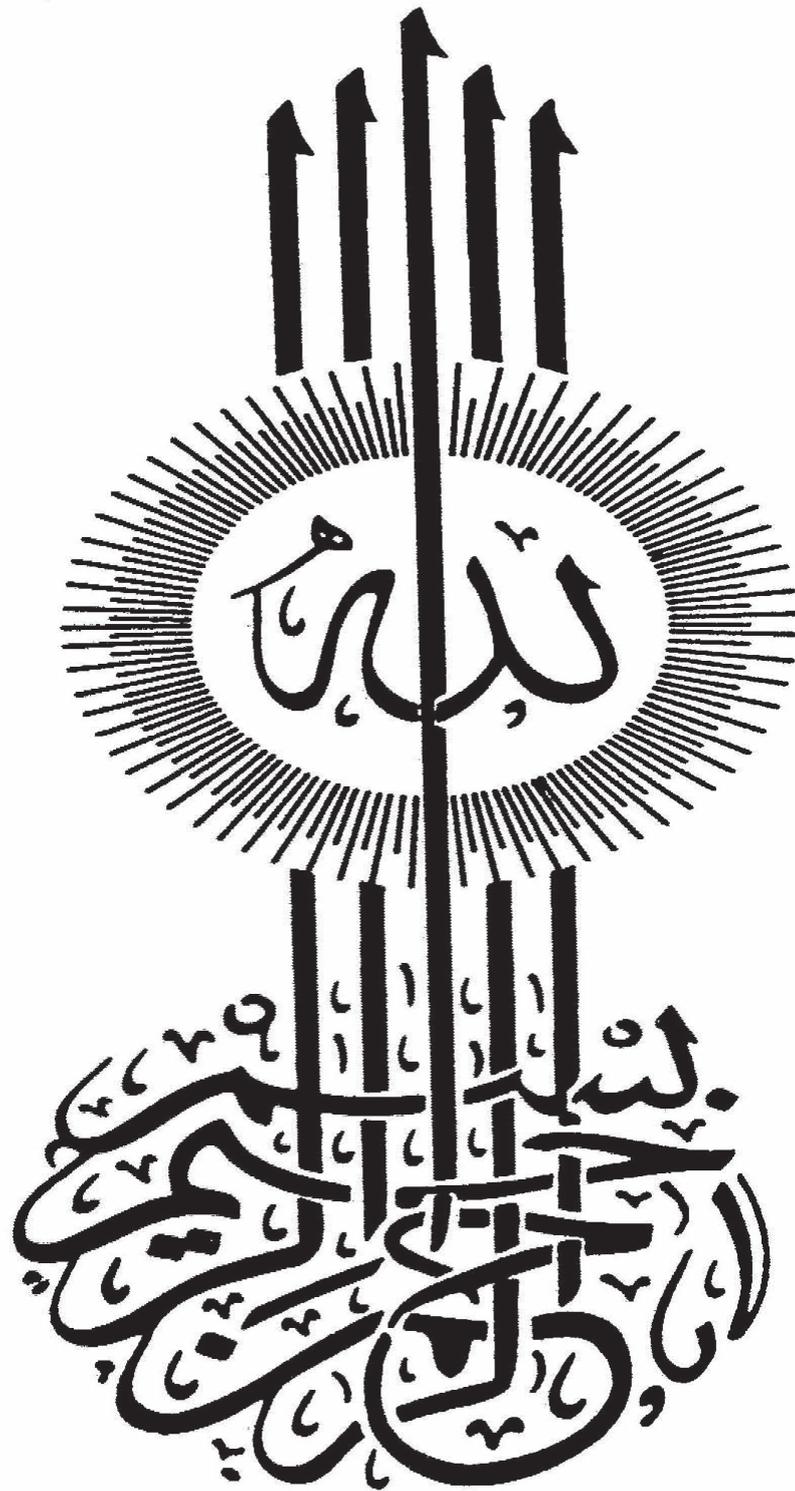
الرضا الوظيفي و علاقته بالميول المهنية
لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست

مذكرة ماجستير في علم نفس العمل والموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذ
الدكتور زبدي ناصر الدين

من إعداد الطالب
بن علي مبروك

الموسم الجامعي /2014- 2015



شكر وتقدير

الحمد الذي أنعم علينا بنعمه ، وورزقنا من واسع فضله ، وعظيـم كرمه ، سيـدنا ربنا ما عبادناك حق عبادتك ، وما شكرناك حق شكرك ، فلك الحمد حتى ترضى ، و لك الحمد إذا رضيت ، و لك الحمد بعد الرضا ، اللهم أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي ، وعلى والدي ، وأن أعمل صالحا ترضاه .

وبعد شكر المولى عز وجل ، فإنني أتقدم ببالح الشكر والتقدير ، لهذا الصرح الجامعي ، إدارة ، ومعاهد ، وأقسام ، ممثلة في رؤسائها ، وكذلك المركز الجامعي الحاج موسى أبق أخموك بتمنرأسه ، ممثلة في رئيسه ، على إتاحتني الفرصة لإكمال دراستي .

كما أتقدم بالشكر والعرفان للأساتذة الأفاضل ، الذين بذلوا أقصى جهودهم في سبيل إنارة العقول ، وإيصال المعلومة القيمة الواضحة ، زيادة على ذلك تكبدهم عناء السفر الشاق والمتكرر إلى تمنرأسه ، وعلى رأسهم الدكتور :

زبدي ناصر الدين ، و بوزازوة مصطفى

وبوظائف مسعود والواحي عبد المجيد والدكتورتين : خطاش ربيعة ، وبالأش

طليحة

وأجدد شكري للأستاذ الفاضل، زبدي ناصر الدين الذي شرفني بالإشراف
علي في كل مراحل البحث، دون كل ولا ملل بل قدم لي النصائح بكل راحة
صدر، فله مني الشكر الجزيل وجزاه الله عندي كل جزاء.

والشكر موصول للأستاذ والأخ بوشامي عبد المولى الذي قدم لي المساعدة
كما أشكر كل من قدم لي العون لإتمام هذا العمل المتواضع الذين حملتهم
ذاكرتي ولم تحملهم ذكرتي وجميع من لم يخطنا بالدعاء .

الإهداء

إلى من سهرت وأرضعتإلى من حملت وحملت

إلى أمي منبع الحنانإليك يا نعمة ربي الغالية

إلى روح والدي الحبيب أطلب من الله أن يتغمده برحمته

إلى أشقائي محمد وعبد الرزاق وعبد الحميد وعبد العزيز

إلى شقيقتي فاطمة وصفية وزينب

إلى أبناء إخواني تستنيم وسراج الدين ولقمان والمنتصر بالله

والى بنات أختي عائشة وحليمة

إلى أصدقائي عبد المجيد ، سيد علي، إبراهيم ، أحمد

إلى شريكتي مريم

إلى كل من دعا لي في ظهر الغيب

وأسأل الله عز وجل أن ينفع بهذا العمل المتواضع الإسلام والمسلمين

وصل وسلم على سيدي وحبيبي الصادق الأمين ومن اهتدى بهدية إلى يوم الدين .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة بالعربية
ب	فهرس المحتويات
ت	فهرس الجداول
ث	فهرس الأشكال
ج	الإهداء
ح	الشكر والتقدير
الباب الأول : الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للبحث	
01	
02	المقدمة
04	الإشكالية
05	الفرضيات
06	أهداف البحث
06	أهمية البحث
07	حدود البحث
08	تحديد مفاهيم ومصطلحات البحث
الفصل الثاني : الدراسات السابقة للبحث	
09	
10	أولاً: دراسات حول الرضا الوظيفي
24	ثانياً: دراسات حول الميول المهنية
الفصل الرابع : الرضا الوظيفي وقياسه	
32	
33	تمهيد

33 نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي.
34 مفهوم الرضا الوظيفي
40 محددات الرضا الوظيفي.
50 الفرق بين الجنسين في الرضا الوظيفي
55 نظريات الرضا الوظيفي
58 قياس الرضا الوظيفي
66	الفصل الرابع : الميول المهنية ونظرياتها
67 تمهيد
68 ماهية الميول المهنية
69 علاقة الميل بالمفاهيم الأخرى.
70 أنواع الميول المهنية
74 العوامل المؤثرة في الميول المهنية
79 اختلاف الميول بين الجنسين
81 نظريات الميول المهنية
88 اختبارات الميول المهنية
	الباب الثاني: الإطار التطبيقي للبحث
93	الفصل الرابع : إجراءات البحث
95 تمهيد
95 منهج البحث
96 مجتمع وعينة البحث
98 أدوات البحث
101 صدق وثبات أدوات البحث

118 الأساليب الإحصائية المطبقة في البحث
120	الفصل الخامس : عرض النتائج ومناقشتها
121 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الأول
122 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الثاني
124 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الثالث
125 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الرابع
126 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الخامس
128 عرض النتائج المتعلقة بالفرض السادس
129 عرض النتائج المتعلقة بالفرض السابع
130 مناقشة النتائج
134 الخاتمة
135 اقتراحات البحث
136 قائمة المراجع بالعربية
 قائمة المراجع بالفرنسية
 الملاحق

ملخص البحث

عنوان البحث :

الرضا الوظيفي وعلاقته بالميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست .

مشكلة البحث:

كلما كانت الوظيفة متماشية مع الطموح و المؤهلات لدى الفرد كانت أكثر إشباعا لحاجاته ورغباته وهذا نسميه بالرضا الوظيفي وهنا تظهر العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي و الميل المهني.

وبالتالي يمكن حصر إشكالية البحث في التساؤل التالي:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للميول المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست وكذلك وجود الفرق في الرضا والميول المهنية تبعا لمتغيرات الجنس و السن و المستوى الدراسي .

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة:

استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة الذي تكون من (125) عامل. أدوات الدراسة:

*مقياس الرضا الوظيفي المعد من طرف (رياض علي القطراوي)

*مقياس الميول المهنية المعد من طرف (وائل محمود عياد, 2011)

نتائج الدراسة:

وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب الجنس والسن والمستوى التعليمي عند عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست ، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في في الميول المهنية لعمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست ، حسب متغيرات السن والجنس والمستوى التعليمي وخلصت نتائج البحث الى عدم وجود ارتباط دال إحصائيا بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست.

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
96	عينة البحث وفقا للجنس .	(01)
97	عينة البحث وفقا للسن.	(02)
98	عينة البحث وفقا للمستوى الدراسي.	(03)
101	ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ.	(04)
05	ثبات مقياس الرضا بطريقة التجزئة النصفية	(05)
103	قيم ألفا كرومباخ لفقرات كل بعد من مقياس الرضا والدرجة الكلية للمقياس	(06)
104	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الحوافز بأنواعها	(07)
105	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الانتماء للعمل	(08)
106	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الامن الوظيفي	(09)
107	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء العلاقة مع الزملاء	(10)
108	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الأداء الوظيفي	(11)
109	قيمة ألفا كرونباخ لمقياس الميول المهنية	(12)
109	الثبات لمقياس الميول المهنية بطريقة التجزئة النصفية	(13)
111	قيم ألفا كرومباخ لفقرات كل بعد من مقياس الميول المهنية والدرجة الكلية للمقياس	(14)
112	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول الواقعية	(15)
113	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التحليلية	(16)

114	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التجارية	(17)
115	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التقليدية	(18)
116	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول الفنية	(19)
117	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول الاجتماعية	(20)
121	وصف إحصائي لمتغير الجنس في الرضا الوظيفي	(21)
122	نتائج الفرضية الأولى	(22)
122	وصف إحصائي لمتغير السن في الرضا الوظيفي	(23)
123	نتائج الفرضية الثانية	(24)
124	وصف إحصائي لمتغير المستوى الدراسي في الرضا الوظيفي	(25)
125	نتائج الفرضية الثالثة	(26)
125	وصف إحصائي لمتغير الجنس بالنسبة للميول المهنية	(27)
126	نتائج الفرضية الرابعة	(28)
127	وصف إحصائي لمتغير السن بالنسبة للميول المهنية	(29)
127	نتائج الفرضية الخامسة	(30)
128	وصف إحصائي لمتغير المستوى الدراسي بالنسبة للميول المهنية	(31)
129	نتائج الفرضية السادسة	(32)
130	نتائج الفرضية السابعة	(33)

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
45	نموذج بين ارتباط الدافع والرضا المهني الإنتاجية	(01)
62	مقياس " مؤشر الخدمة" (JDI).	(02)
84	التمثيل البياني لعلاقات التقارب بين الفئات المهنية (ل انارو حسب GATI19585)	(03)
86	النموذج السداسي المنسق للتشابهات السيكولوجية بين الأنماط	(04)

الباب

الأول

الفصل الأول :

الإطار العام للبحث

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

أولاً: المقدمة .

ثانياً: الإشكالية .

ثالثاً: فرضيات البحث .

رابعاً: أهداف البحث .

خامساً: أهمية البحث .

سادساً: حدود البحث .

سابعاً : تحديد مفاهيم ومصطلحات البحث

أولاً:

المقدمة:

لم يعد العمل في حضارتنا الراهنة كمجرد وسيلة لكسب الرزق بل أصبح اقوي من ذلك وسيلة لإرضاء كثير من الدوافع و الحاجات النفسية للفرد كحاجته إلى الأمن و الحاجة إلى التقدير الاجتماعي والحاجة إلى التعبير عن الذات و توكيدها، ومن ثم كانت هناك هذه الميول عوامل هامة في اختيار المهنة كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي. وذلك على حسب القدرات و المؤهلات و الطموح .

فمتى كانت متماشية معها فإنها تنعكس إيجاباً على نفسية الفرد ، فالمهنة الملائمة بهذا المعنى مجال يرضي فيه الفرد دوافعه المادية و النفسية المختلفة و ينمي شخصيته و يوثق ارتباطه بالمجتمع و هذا ما يعبر عنه بالرضا اتجاه الوظيفة، و هنا تجدر الإشارة إلى العلاقة الوطيدة بين الميول المهنية و الرضا، حيث يعتبر الرضا المهني تحصيل حاصل لميل الفرد لمهنة ما فمتى ما تحققت توقعات الفرد فانه يشعر بالإشباع و بالتالي يكون راض عن عمله ،ومن هنا كانت أهمية هذا البحث الذي بدأت تنمو و تتبلور صورته منذ بدأت عملي، وفي البداية لا أستطيع أن اعدد مناقب هذا البحث أو ذكر محاسنه وهذا ما ستكشفه لجنة المناقشة كل حسب توجيهاته في هذا السياق. ولكن أود أن أشير إلى أن اهتمامي بهذا المجال قد نبع من هدفين أساسيين هما إدراكي لحاجة هذا الميدان إلى مزيد من الدراسات، والأمر الآخر رغبتني في تناول هذا الموضوع بطريقة تفيد المتخصصين في مجال علم النفس، وأتمنى أن يلتقي هذا البحث القبول. فعلى الرغم من إنني ناشدت الكمال، ولكن هذا أمر صعب المنال، والعلم لا حدود له والكمال لله وحده. قد تجد لجنة المناقشة

العديد من أوجه القصور والنقص. وما كان ذلك من تقصير بقدر ما كان من قصور فقد اجتهدت وعلى السبيل. تتكون محتويات الدراسة من ستة فصول ففي الفصل الأول ثم تحديد موضوع الدراسة، حيث تعتبر الميول المهنية ، والرضا الوظيفي اليوم من أكثر موضوعات علم النفس حيوية، ولدراستها أهمية خاصة فهي محاولة للإجابة على الكثير من الأسئلة وهذا ما سيتضح بالتطرق إلى إشكالية البحث المتمثلة في :

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للميول المهنية ؟

وتناول الفصل الأول موضوع الدراسة، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، ومشكل الدراسة ، وفرض الدراسة ، ومصطلحات الدراسة، وتناول الفصل الثاني الدراسات السابقة ، واحتوى الفصل الثالث على الرضا الوظيفي ونظرياته أما الفصل الرابع فتناول الميول المهنية وقياسها، أما الفصل الخامس فتناول فيه الباحث منهج الدراسة الذي استخدم فيه المنهج الوصفي الذي يهدف إلي جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها، وانه مناسب للطبيعة الظاهرة المدروسة وكانت عينه الدراسة (75) عامل وعاملة من مجتمع الدراسة بنسبة (60%) من المجتمع الكلي للدراسة البالغ (125) المخصص منها (30) كعينة استطلاعية للبحث بطريقة عشوائية بالنسبة. أما أدوات الدراسة فكانت مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل (رياض علي القطراوي 2012) ومقياس الميول المهنية المعد من طرف (وائل محمود عياد 2011).

أما أساليب التحاليل الإحصائي فتمثلت في تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) ، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) وتضمن البحث في الفصل السادس الذي يحتوي على عرض نتائج فروض البحث وتفسير نتائج البحث.

ثانياً :

مشكل البحث :

تشكل الميول المهنية جزءاً رئيساً في بناء الشخصية المهنية، حيث تعتبر أحد عناصر الاستعداد لدى الفرد إذ يلاحظ انجذاب الناس إلى المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها، أي أنها تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي ، يتم بها العمل، ويؤكد (سترونج Strong) على أن الميل مظهر من مظاهر السلوك وليس كياناً مستقلاً بحد ذاته , خاصة من حيث الدور الذي تلعبه الميول في تحديد الفرد واختياره للمهنة المناسبة التي تتماشى مع قدراته و مؤهلاته قصد الوصول إلى تحقيق أهدافه التي يسعى إليها, و هذا ما ينعكس إيجاباً على نفسيته بالتعبير عن رضاه أو عدمه .

ومن هذا المنطلق نستطيع أن نقول أن الرضا الوظيفي في هاته الحالة يعبر عن استجابة الفرد لميله واختياره لمهنة معينة , فتظهر في شكل استجابة مباشرة ، فكلما كانت الوظيفة متماشية مع الطموح و المؤهلات كانت أكثر إشباعاً لحاجاته ورغباته وهذا نسميه بالرضا الوظيفي وهنا تظهر العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي و الميل المهني.

وبالتالي يمكن حصر إشكالية البحث في التساؤلات التالية:

01- هل هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لدى

عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

02- هل هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير السن لدى

عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

03- هل هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب المستوى الدراسي لدى

عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

04- هل توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب متغير السن لدى عمال

الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

- 05- هل توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب متغير الجنس لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟
- 06- هل توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب المستوى الدراسي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟
- 07- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للميول المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست؟

ثالثاً:

فرضيات البحث:

بناء على الدراسات السابقة في ضوء أسئلة الدراسة صيغت الفرضيات التالية، لمعرفة وبحث مدى العلاقة المتواجدة بين الميول المهنية والرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست .

01- هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب متغير الجنس .

02- هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب متغير السن .

03- هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب المستوى الدراسي .

04- توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب متغير السن .

05- توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب متغير الجنس .

06- توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست حسب المستوى الدراسي .

07 هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للميول المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست .

رابعاً:

أهداف البحث :

- تعالج الدراسة ظاهرتين من أهم ظواهر السلوك التنظيمي وهما الرضا الوظيفي والميول المهنية ، وذلك بالتركيز على العامل كعنصر إنساني له دوره المحرك في زيادة فعالية المؤسسة ورفع إنتاجيتها وتهدف الدراسة بصورة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست.
 - الوقوف على الفرق في كل من الرضا الوظيفي والميول المهنية ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل : (الجنس، السن ، المستوى التعليمي) لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست.
 - تناول هذا الموضوع بطريقة تفيد المختصين في مجال علم النفس .

خامسا:

أهمية البحث:

تتجلى أهمية الدراسة في كون الميل المهني له علاقة وطيدة مع الرضا المهني و كذا الدور الذي تلعبه العوامل المتدخلة في الميل المهني و تأثيره المباشر على الفرد لاختياره لوظيفة ما و مدى قناعته ورضاه عنها .

ولذا من المنطق أن ينصب دور الباحث في الكشف عن الارتباط بين الميول المهنية والرضا الوظيفي لذا يجب أن يحظى هذا الموضوع بدراسة دقيقة يمكن إن نلخصها فيما يلي:

- 1- أهمية الميول المهنية لما تلعبه من دور بارز في تحديد مدى رضا العامل عن عمله.
- 2- كون الفرد محور الدراسة يجب إن يتخذ القرار بنفسه وفقا لميوله ورغباته لاختيار وظيفته.

سادسا:

حدود البحث:

الحد المكاني: اقتصر البحث على عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست .

الحد الزمني: تم إجراء البحث في العام الدراسي 2014-2015

الحد النوعي : اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة الرضا الوظيفي و الميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست

سابعا:

مصطلحات الدراسة:

التعريف الإجرائية:

(أ) - **الرضا الوظيفي:** هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الرغبات و الحاجات و التوقعات .

(ب) - **الميول المهنية:** تبني الباحث تعريف عبد الهادي والعزة (1999) وهو مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين ، يتخذه الفرد لكسب رزقه.

(عبد الهادي والعزة ، 1999: 113)

*ويتحدد هذين التعريفين من خلال إستجابات العمال على مقياسي الرضا والميول المهنية .

الفصل الثاني : الدراسات

السابقة للبحث

الفصل الثاني : الدراسات السابقة للبحث

أولاً : الدراسات السابقة للرضا الوظيفي

ثانياً: الدراسات السابقة للميول المهنية

ثالثاً: تعقيب عام على الدراسات السابقة:

تمهيد :

قام الباحث بالاطلاع على الأدب التربوي ي، والدراسات السابقة التي اتخذت من الميول المهنية أو الرضا الوظيفي عنواناً لها، حيث استفاد من الأطر النظرية لهذه الدراسات ، ومن الأساليب والطرق المنهجية التي سارت عليها، بالإضافة للنتائج والتوصيات التي توصلت إليها مما أفاد الباحث في بلورة إطار نظري مناسب للدراسة الحالية، وتوظيف نتائجها عند تحليل نتائج الدراسة الحالية. وقد لاحظ الباحث قلة الدراسات المحلية التي تناولت الميول المهنية حيث لم يعثر- على حد علم الباحث إلا على دراسة أو دراستين أما الدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي فهي كثيرة ,وقد لاحظ الباحث أيضا في حدود اطلاعه أنه لا توجد دراسات سابقة قامت بالتعرض لموضوع دراسته وهو دراسة العلاقة (بين الميول المهنية والرضا الوظيفي). و سيقوم الباحث باستعراض بعض هذه الدراسات.

أولا : الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي :

و احتل موضوع الرضا الوظيفي مكانة هامة ي العلوم الاجتماعية المعاصرة بصفة عامة وفي فكر علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة بصفة خاصة كما يعتبر من المواضيع التي نالت القسط الكبير من البحوث . فقد أشار لوك 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط ولعل من أهم أسباب تعدد البحوث اعتبار موضوع الرضا الوظيفي أحيانا كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالإداء والتغيب والانفصال وأحيانا كمنير تابع يتأثر بالأجرة والراتبومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضا عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية (نورة دغنوش 2003: 23)

أ) الدراسات العربية :

تعددت الدراسات في موضوع الرضا الوظيفي، سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية

فكان ولا يزال لهذا الموضوع أهمية كبيرة وخاصة لما له من أثر في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء. ولقد خرج الباحثون بنتائج عديدة ومختلفة حول العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

ومن الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي في مجال التعليم ما يلي:

01- دراسة ناصر العديلي:

مختصة بالموظفين الحكوميين السعوديين عام (1981) حول: " الرضا الوظيفي لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية " والتي هدفت إلى اكتشاف أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لموظفي الحكومة السعوديين وأي من العوامل الدافعة والعوامل الصحية أكثر تأثيراً على الرضا أو عدمه وذلك وفقاً لما جاء في نظرية العاملين لهيرزبيرج Herzberg. وعينة الدراسة (244) مديراً وعاملاً سعودياً في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض وبيانات هذه الدراسة تم جمعها بواسطة 24سؤالاً وهذه الأسئلة معدلة من مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وقد ظهرت نتائج التحليل العملي للدراسة في تسعة عوامل مستقلة وهي :

(1) النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة في العمل.

(2) الضمان والراتب.

(3) المسؤولية والعلاقة مع الزملاء ومع المرؤوسين.

(4) الطرق المتبعة في الإشراف.

(5) فرص التقدم والرقى الوظيفي.

(6) ظروف وبيئة العمل.

(7) متطلبات العمل.

(8) الحالة الاجتماعية.

(9) أنظمة وإجراءات الإدارة و الاعتراف الشخصي.

وكانت أهم نتائج الدراسة هو أن الموظفين السعوديين في الأجهزة الحكومية يبدو أنهم تجانسون في رضاهم الوظيفي وعدم رضاهم عن أعمالهم الوظيفية وأن الرضا الوظيفي العام له تسعة عناصر.

فجميع الموظفين راضون عن العلاقة مع الزملاء والاعتراف والتقدير من الزملاء والظروف المادية ونوع العمل والشعور بالإنجاز، وغير راضين عن الراتب والثناء لقاء العمل الذي يقومون به.

(02- دراسة طناش (1990 م) :

والتي كانت بعنوان " الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية " وهدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية .

وضم مجتمع الدراسة (500) عضو هيئة تدريس أردني يعملون في الجامعة الأردنية ومتفرغين تفرغاً كلياً ، أسهم منهم في الدراسة (255) عضواً أي بنسبة 51% .

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :

(أ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية .

(ب) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات العمر ، وسنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية ، وطبيعة العمل الأكاديمي ، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس .

ت) مجال العمل كان مصدراً أساسياً للرضا عن العمل .

ث) مجال الراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية .

(03- دراسة بدر (1992 م) :

والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت " . وكان أهم أهداف هذه الدراسة هو التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات (الوظيفة - القسم - الحالة الاجتماعية - العمر - الجنسية) على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس .

وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء من هيئة التدريس بجامعة الكويت بدولة الكويت وتكونت عينة الدراسة من (160 عضواً) .

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة :

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين متغيرات الوظيفة والقسم والحالة الاجتماعية والعمر والجنس على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس .

2- الرضا الوظيفي لدى الإناث أكثر من الرجال . (بدر 1992: 21)

(04- دراسة السعافين (1992) :

دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة . " الغرض من الدراسة هو تحديد جدوى وفعالية الواقع الوظيفي الذي يعيشه معلمو ومعلمات معاهد المعلمين التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة . وهدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما هي مستويات الرضا الوظيفي التي يشعر بها معلمو ومعلمات غزة، في معهد

معلمات خان يونس ومعهد معلمي غزة ؟

2. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية على مستويات الدلالة 5 ، و/أو 1 ، بين رضا المعلمين وبين كل من العوامل التالية : العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب والجنس. تكونت عينة الدراسة من (63) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث مقياس منسوتا وبينت نتائج تحليل الفرضيات إلى عدم وجود تأثير للعمر والراتب على مستوى للرضا الوظيفي. الرضا الوظيفي بينما تبين أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثيراً على مستوى الرضا لدى المعلمين والمعلمات.

05- دراسة مريم بخاري عام (1407 هـ) حول:

"الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية " وكانت أهم أهداف هذه الدراسة:

البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال معرفة أحاسيسهن واتجاهاتهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسين أوضاع العاملين في التعليم وزيادة الحوافز لديهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها، وطبقت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (226) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام في منطقة مكة المكرمة بالإضافة إلى المشرفات (بمسمى الموجهات سابقاً) وكان من أهم النتائج:

1- الموظفات غير راضيات عن عملهن في ضوء اللائحة التعليمية.

2- ارتفاع نسبة الموظفات اللاتي لا يشعرن بالأمان في ظل اللائحة التعليمية.

3- تميل معظم المعلمات إلى قبول ما يسند إليها من أعمال من غير اختصاصهن أحياناً
تقديماً للاصطدام مع الهيئات الإدارية. (طناش سلامة, 1990: 229)

(06- دراسة مشاركته وسلامة (1998) :

تم توزيع استمارة خاصة بالرضا الوظيفي على أربعين موظفاً من كافة الفئات، من مدير عام وحتى عامل الخدمات في سبع مؤسسات حكومية في الضفة الغربية، وكانت نسبة الموظفين الذين استجابوا للاستمارة % 98 وتبين من تحليل النتائج ان % 40 راضون عن وظائفهم فيما أبدى % 57 عدم الرضا أما أسباب عدم الرضا الوظيفي فكانت كالتالي:

- عدم وجود فرصة للتطور، ومواكبة العلوم الحديثة في خدمة العمل.
- عدم وجود فرصة للتطور وتحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي.
- عدم استخدام الشخص المناسب في المكان المناسب.
- عدم إتاحة الفرصة أمام الموظف للإنتاج الكامل.
- عدم مكافأة الموظف على عمله وتقديره على إنجازاته. (مجلة جامع الازهر : 805-)

(07- دراسة الفراج (1418/1419هـ) :

والتي كانت بعنوان " الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في منطقة القصيم " وهدفت هذه الدراسة إلى :

التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم ، والتعرف على العلاقة بين المستوى التعليمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة ، وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم ، والتعرف على العلاقة بين التخصص والرضا

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم ، و التعرف على العلاقة بين العمر والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم ، و التعرف على العلاقة بين الجنسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم.

ولقد طبقت هذه الدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (476) عضو هيئة تدريس يمثلون الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم ، وكانت أهم نتائج الدراسة :-

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم طبقاً للجنسية، العمر.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم طبقاً للدرجة العلمية، سنوات الخبرة، التخصص العلمي. (الفراج 1419: 78)

(08) دراسة سعود القوس 1421/1420 حول:

" المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض " إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين في التعليم العام بمراحله الثلاث (ابتدائي متوسط ثانوي) بمدارس مدينة الرياض الحكومية والأهلية، كذلك التعرف على أثر المحددات الاجتماعية وتشمل المتغيرات التالية : العلاقات الاجتماعية، المكانة الاجتماعية، الحالة الزوجية وأثر المحددات المهنية وتشمل المتغيرات التالية : المرحلة الدراسية، نوعية المدرسة، العبء الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل التعليمي والتخصص

وغيرها على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وتوصل إلى أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير العمر ومتغير سنوات الخبرة والعلاقة مع كل من الزملاء والمدير والمشرف، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير الجنسية لصالح المعلمين غير السعوديين ومتغير نوعية المدرسة (حكومية أهلية) ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من متغير المرحلة الدراسية، متغير العبء الوظيفي، المؤهل التعليمي والتخصص .
(إيناس فؤاد ناوي 2005:)

09) دراسة العنزي (1421هـ):

والتي كانت بعنوان " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية " والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية) .
والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم .
وتكونت عينة الدراسة من (42) مديراً ومديرة بواقع (20) مديراً و (22) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء والعويقيلية .
وكانت أهم نتائج الدراسة :

- أ- الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة .
- ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس ، المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس .

ت- لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسؤولية - الاعتراف والتقدير - العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وأيضاً في البعد الرابع (الطرق المتبعة في الإشراف) .

ث- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو للمديرات فقط ، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية للمقياس . (العنزي 1421 : 34)

(10) أما دراسة عبد الصمد الأغبري عام (1422) حول:

(الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية:دراسة ميدانية) . فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، والتعرف على العناصر التي نالت أعلى مستوى من الرضا الوظيفي وتلك التي نالت أدنى مستوى فيه. كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المستقلة مثل: نوع المبنى المدرسي والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة وعامل السن. ولتحقيق ذلك صمم الباحث أداة استبانته مكونة من 20 بنداً متعلقة بمستوى الرضا عن بعض العناصر مثل الراتب الشهري ومدى المشاركة في اتخاذ القرار وتم توزيع الاستبانة على 73 متدرجاً وكشفت الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري والشعور بالإنجاز والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي، يمثل المستوى الأعلى للرضا لدى أفراد العينة، ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة.

(11) دراسة الراجحي (1424هـ):

والتي كانت بعنوان " التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض " .

والتي كانت تهدف إلى معرفة اتجاهات العاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض نحو التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم ، ومعرفة مدى رضا العاملين الوظيفي في إدارة جوازات منطقة نتيجة التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم ، ومعرفة العلاقة بين التطوير التنظيمي والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض ، ومعرفة العلاقة بين الصفات الشخصية للعاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض واتجاهاتهم نحو التطوير التنظيمي الحاصل في إدارتهم ، ومعرفة العلاقة بين الصفات الشخصية للعاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض ورضاهم الوظيفي .

وتكونت عينة الدراسة من (105) شخصاً من المدنيين العاملين في الجوازات و (426) شخصاً من العسكريين العاملين في الجوازات .

وكانت أهم نتائج الدراسة :-

(أ) تميل مفردات الدراسة إلى الموافقة على محاور التطوير التنظيمي حيث بلغ الوسط الحسابي الكلي (3.80) وبانحراف معياري (392%) .

(ب) تميل مفردات الدراسة إلى الموافقة على فقرات الرضا الوظيفي حيث بلغ الوسط الحسابي (3.78) وبانحراف معياري قدره (57%) .

(ت) هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أربعة من المتغيرات المستقلة والرضا الوظيفي وهي (العلاقات التنظيمية ، والتقنية المستخدمة ، والأهداف الفرعية ، وأساليب الإشراف) .

(ث) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من محوري (الهيكل التنظيمي ، وإجراءات العمل) والرضا الوظيفي .

(ج) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير (العمر ، الترقية ، المرتبة ، المؤهل العلمي ، سنوات العمل) والتطوير التنظيمي .

(ح) عدم وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية في اتجاهات مفردات الدراسة نحو التطوير التنظيمي باختلاف الحالة الاجتماعية ، ولكن هناك اختلافاً ذا دلالة إحصائية بين مفردات الدراسة نحو التطوير التنظيمي باختلاف وظائفهم الحالية في إدارة جوازات منطقة الرياض .

(خ) عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين اتجاهات العسكريين وبين اتجاهات المدنيين نحو التطوير التنظيمي في إدارة جوازات منطقة الرياض .

(د) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير (العمر / المؤهل العلمي / سنوات العمل) والرضا الوظيفي .

(ذ) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير (الرتبة / المرتبة) والرضا الوظيفي .

(ر) وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية بين مفردات الدراسة نحو الرضا الوظيفي باختلاف (الحالة الاجتماعية * الوظيفة الحالية لهم) .

(ز) وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين اتجاهات العسكريين وبين اتجاهات المدنيين نحو الرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض ، حيث يميل العسكريون إلى الرضا أكثر من المدنيين.(الراجحي, 1424: 28)

12)دراسة عبد الرحمان الداوود عام (1425) :

حول (الرضا لدي مشرفي لسكان الطلاب الجامعي الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي)إلي التعرف علي الرضا الوظيفي لدي مشرفي السكان الطلاب في جامعته الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي في عمادة شؤون الطلاب بالجامعتين و قد أجريت الدراسات علي جميع مشرفي السكان في الجامعتين والبالغ عددهم 115انسحاب منهم 104 واسخر من الاستلانة للحصول علي البيانات الأولية مثل= الحالة الاجتماعية تصنف الوظيفة التدخل الشهري والخبرة وتوصلت البيانات الأولي مثل= الحالة الاجتماعية تصنف الوظيفة الدخل الشهري

والخبرة إلى عدة نتائج أبرزها انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في الجامعتين فكان في جامعة الإمام %55,6 وفي جامعة الملك سعود %57,4 كذلك كان هناك ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أفراد الدراسة في كل الجامعتين كما بين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين المتغيرات الديمغرافية للدراسة بينما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ وبين المتغيرات الديمغرافية للدراسة .

13) دراسة المالكي 2007 :

وهي بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الصحة

النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة، و

+معرفة الفروق بين المرشدين

المدرسين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، والراتب، والمرحلة الدراسية، والمؤهل. وتكونت عينة الدراسة من ١٤٥ مرشداً من المرشدين المدرسين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحلها الثلاث الابتدائي، والمتوسط، والثانوي للبنين بمدينة مكة المكرمة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (الشابحي، 1998) ومقياس الصحة النفسية من إعداد مرسى وعبد السلام، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون، اختبار (ت)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار شيفيه. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية

لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة في

الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي

الخبرة الأكثر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة في

الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الراتب الأكثر.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المرحلة الدراسية.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهل.

ثانياً:

الدراسات الأجنبية :-

(1) دراسة فيليب Philip 1990 :

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين العوامل الذاتية والوظيفية، والرضا الوظيفي لمديري التربية في أمريكا، وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لمديري التربية كان أعلى من المتوسط، كذلك بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه مهمة بين الرضا الوظيفي في والمتغيرات الوظيفية التالية:

- عدد الطلبة.

- مستوى المدارس التابعة للمنطقة التعليمية.

- طبيعة المنطقة (مدنية، أو ريفية)

بينما لم يكن للعوامل الذاتية) سنوات الخبرة كمدير تربية، عدد المديرية التي أشرف عليها، المؤهل العلمي، الخبرات الأخرى(، أي علاقة مهمة مع الرضا الوظيفي لمديري التربية. (مجلة جامعة الأزهر بغزة :809)

(02- دراسة لياكو وسكوماتشر, Liacqu, & Schumacher, 1995)

وركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية مستخدمة تقسيم هرزبرج، وهدفت أيضاً إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل ، والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضا

عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين . ولاحظ أن إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء . أما العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى عدم الرضا فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.
(مجلة جامعة الأزهر بغزة :807).

ثانياً: الدراسات السابقة في الميول المهنية

أ) الدراسات العربية:

1- دراسة رشدي لبيب 1974:

قام رشدي لبيب بدراسة تحت عنوان (التغيير في الميول المهنية بين جيلين من التلاميذ) لقد كانت الدراسة على عينة من تلاميذ مدارس الثانوية اختيرت من نفس المدارس التي سبق الباحث فيها الدراسة وطبق فيها الباحث الاستبيان سنة 1958 حيث استبعد الباحث الإجابة الناقصة ثم قام بتقريب إجابات المجموعات المختارة في كشف خاصة لحساب شدة الميل لكل مجال فوجد الباحث أن هناك قدر عالي من الاتفاق بين نتائج 1958 ونتائج 1974 فيما يتعلق بترتيب المجالات العلمية وفقاً لمتوسط الميل إليها .

وخلص في الأخير أنه بين موضوعات الاستفتاء هناك 19 موضوع اتفقت فيه الاستجابات بين الجيلين و3موضوعات لم تتغير استجابات معظم تلاميذ 1974 عما كانت عليه عند تلاميذ 1958 وموضوع واحد تغيرت فيه استجابات معظم المجموعات نحوه عما كانت عليه سنة 1958.(رشدي لبيب 1974: 43)

2- دراسة الشناوي: 1975:

قام الشناوي بدراسة تحت عنوان (أنماط التفضيل المهني لدى الشباب السعودي) و هو بمعنى الاختيار أو الميل وهو ما يبنى عليه التوجيه

حيث قام هذا بدراسة التفضيل المهني لدى الشباب السعودي واختار عينة من طلاب كلية العلوم الاجتماعية وعينة من المدارس التجارية الثانوية وعينة ثالثة من المدارس الثانوية العامة واستخدم الباحث قائمة التفضيل المهني التي أعدها جون هولاند وقام بتطبيقها على العينة وطلب من كل واحد أن يختار الوظيفة التي يرغبها، أما بالموافقة أو عدم الموافقة ومن بين الأبعاد التي يريد قياسها الباحث هو تحديد إحدى الوظائف التي توجد بالاختبار وكشفت الدراسة أن معظم الشباب السعودي قد اختار إحدى الوظائف الموجودة في قائمة جون هولاند .(علي السيد وآخرون : 29)

03- دراسة جابر عبد الحميد جابر (1979):

الفروق بين الميول المهنية لعينات من طلاب و طالبات التعليم الثانوي و الجامعي بالمجتمع القطري و ذلك قصد تحديد خصائص الميول المهنية للطلاب و الطالبات في المرحلة الإعدادية و الثانوية و الجامعية إلى جانب تحديد نواحي التشابه و الاختلاف بين أربع مجموعات عمرية مختلفة من المراهقين و الفروق بين الطلبة و الطالبات و قد أسفرت هذه الدراسة عن نتائج مؤداها أن هناك اتساق في بنية الميول المهنية لدى الطالبات و تناقض بين الطالبات و الطلبة و خاصة عند تقدم العمر .

(جابر عبد الحميد جابر: 36)

04- دراسة روبي (1997):

استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى خصائص بنية الميول المهنية لدى من (138) منهم (67) طالبا و (71) طالبة من طلبة السنة النهائية بالكلية، وقد استخدم الباحث مقياس الميول المهنية، وكان من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس وأن ترتيب الميول المهنية بالنسبة للطلاب هو: الميل للنظام والميل للمسايرة والميل للعمل التجاري والميل للمخاطرة والميل للعمل العلمي، وترتيبها عند الطالبات هو: الميل للنظام والميل للخدمة الاجتماعية والميل للمسايرة والميل للعمل الفني والميل للموسيقى.

05- دراسة أبو كاشف (1999) :

والتي هدفت إلى التعرف إلى مفهوم الذات وعلاقته ب الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة بمحافظة غزة، وقد بلغت عينة الدراسة (318) طالبا وطالبة، منهم (123) طالبا و (195) طالبة، واستخدم الباحث مقياس الميول المهنية لهولاند ومقياس مفهوم الذات ومقياس الدافعية للإنجاز، ولقد كان من نتائج الدراسة وجود المهنية لهولاند ومقياس مفهوم الذات ومقياس الدافعية للإنجاز، ولقد كان من نتائج الدراسة وجود المهنية لهولاند ومقياس مفهوم الذات ومقياس الدافعية للإنجاز، ولقد كان من نتائج الدراسة وجود درجات الميول المهنية يعزى إلى عامل الجنس، ووجود علاقة دالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز.

(وائل محمود عياد، 2011 : 78)

08)دراسة محمد الدسوقي2004:

وكذلك من الدراسات العربية التي أجريت عن العلاقة بين الميول ومتغيرات الشخصية دراسة محمد دسوقي التي أجراها على عينة مكونة من(326) طالبا من طلاب الثانوي العام والتقني بالسودان وتناول فيها العلاقة بين الميول المهنية كما تقاس باختيار كودر للميول المهنية وبعض سمات الشخصية كما تقاس باستفتاء الشخصية من إعداد محمد غنيم وعبد السلام عبد الغفار .

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود ارتباطات موجبة دالة إحصائياً بين سمة الانطواء وكل من الميل العلمي والميل الحسابي والميل الميكانيكي ووجود ارتباطات موجبة دالة بين سمة الانبساط وكل من الميل الأدبي والميل الكتابي كما وجدت ارتباطات موجبة دالة إحصائياً بين سمة الرومانسية وكل من الميل العلمي والميل الميكانيكي (سهام بن أحمدية 2004: 11)

ب) الدراسات الأجنبية

- 01 دراسة بلانتون 1967:

قام الباحث بدراسة العلاقة بين مقاييس الميول المهنية والاتجاهات والمجالات الدراسية المختارة والتحصيل الأكاديمي وقد أجريت الحراسة على طلاب الجامعة قصد البحث عن العلاقة بين مقاييس opst والاتجاهات والآراء مع :

* التخصصات الأكاديمية المختارة

* التحصيل الأكاديمي

* الرضا عن اختيار المجالات الدراسية المنتقاة

وقد اجري هذا عل عينة مكونة من 375 طالب سجلو للدراسة في جامعة كار ولينا الشمالية 1962 إلى 1966 (دراسة تتبعيه) وقد استمر 277 من العينة بينما انقطع الباقيون دون التوجه إلى التخصص الرئيسي وقد أستخدم الباحث خمسة مقاييس للميول التعليمية والمهنية الميول التجارية , العلوم الإنسانية , العلوم الاجتماعية العلوم الطبيعية , العلوم البيولوجية , وقد أسفرت الدراسة على ما يلي :

كان متوسط المتخصصين في العلوم التجارية على مقاييس الميول أعلى درجة على باقي التخصصات وفي نهاية بحثه توصل إلى عدم وجود فروق دالة بين التخصصات التي اعتمد عليها في دراسته، قام هذا الباحث بدراسة مقارنة بين متغيرين هما الميول المهنية والتحصيل لدى الطلاب الجدد لجامعة كارولينا الجنوبية حيث قدم أطروحة دكتوراه دولة مقارنة التنبؤ باختبار سترونج للميول المهنية وحدد الباحث المتغير التابع بالتحصيل التراكمي الذي حصله الطلاب على عينة مكونة من 1226 طالب منهم 445 من العلوم الاجتماعية 386 من العلوم الإدارية 397 في العلوم البحتة وتوصل إلى نتيجة مؤداها أن أهم متغير للتنبؤ بالتحصيل هو معدل التحصيل في الثانوية وخلص الباحث إلى المعادلة التالية تعبر عن معادلة التنبؤ بالمعدل التراكمي بالجامعة وهي :

التحصيل في التخصص + الاستعداد + الميول + جوانب الشخصية = المعدل التراكمي

(خديجة بن فليس : 36)

(02) دراسة Feliciano & Alicea 2000:

وكان هدفها معرفة مدى وجود الميول المهنية والرضا المهني لدى علماء النفس المرخصين في بيرتوريكو على البحر الكاريبي، وقد استخدمت الدراسة مسح الميول المهنية ومقياس الرضا المهني، وتكونت عينة الدراسة من (247) عالما وعالمة، وقد أسفرت النتائج أن الميول المهنية الفنية واللفظية قد أظهرت تفوقا، وأن الإناث أظهرن تفوقا في الميول اليدوية والعلمية، وأن (85 %) من العينة قد أظهروا الرضا المهني وأنهم سيلتحقون بالعمل في مجال علم النفس لو عرض عليهم اختيار وظائفهم من جديد، وأن هناك تشابها في الميول المهنية بين المجموعة ذات الرضا المهني والمجموعة بشكل عام، وقد أظهر الذكور ذوي الرضا المهني تفوقا في الميول المهنية القانونية، وهناك علاقة متوسطة بين الميول المهنية والرضا المهني، وأن هناك أثرا للتفاعل الاجتماعي وميول الخدمة الاجتماعية على الرضا المهني. (وائل محمود عياد , 2011 : 75)

(ج) الدراسات المحلية :

دراسة خديجة بن فليس:

قامت هذه الباحثة بدراسة حول دور أخصائي التوجيه في تنمية الميول المهنية والاختيارات الدراسية لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي ، حيث درست في بحثها الأسلوب الذي يختار به التلميذ تخصص و معرفة العلاقة بين الميول المهنية و الاختبارات الدراسية و طبقت هذه الدراسة على عينة تتكون 618 تلميذا منهم 211 جذع مشترك علوم 203 جذع مشترك آداب و 200 جذع مشترك تكنولوجيا في ولايتي باتنة و أم البواقي و طبقت في دراستها اختيار الميول المهنية {جون هولاند}-بطاقة الرغبات واستبيان الاختيار الدراسي.

وتوصلت الباحثة إلى نتيجة بأنه لا توجد علاقة بين الميول المهنية و استبيان الاختيارات الدراسية لدى أفراد العينة.

ثالثا:

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الباحث للدراسات السابقة التي أتيح له الاطلاع عليها يمكن استخلاص ما يلي:
أو لا موضوع الدراسة:
يلاحظ من عرض الباحث للدراسات السابقة ما يلي:
-لم يعثر الباحث في نطاق ما حصل عليه من دراسات من المصادر البحثية المتاحة له سواء عبر الانترنت أو المكتبات على دراسة شبيهة بموضوع الدراسة الحالية تحديد ا من حيث التعرف إلى العلاقة بين الميول المهنية والرضا الوظيفي.
أما من حيث النتائج :

أظهرت الدراسات السابقة وجود تباين في النتائج ولعل ذلك يرجع إلى عدة عوامل منها:
1. اختلاف العينات التي أجريت عليها البحوث وتباين الأطر النظرية لها.
2. انتقاء الباحثين لمتغيرات معينة وإغفال متغيرات أخرى ذات تأثير.
3. اختلاف البيئات التي أجريت علي ها هذه الدراسات فبعضها أجري في ودول عربية أخرى، والبعض الآخر أجري في دول أجنبية.

وعلى الرغم من هذه الاختلافات فإن الباحث قد أفاد من هذه الدراسات على النحو الآتي:

1. ساعدت الباحث في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية.
2. اطلع الباحث على المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات أتاح له الفرصة في استخدام المقاييس المناسبة في دراسته الحالية.
3. ساعدت الباحث في اختيار المنهج الأكثر ملاءمة للدراسة الحالية.
4. ساعدت الباحث في اختيار الأساليب الإحصائية اللازمة لدراسته الحالية.
5. ساعدت الباحث في تحديد المتغيرات المناسبة للدراسة.
6. ساعدت الباحث في عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات.
7. وفرت جهد الباحث ووقت ه بتزويده بالكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
8. التعرف على مواطن الضعف والقصور في بعض الدراسات السابقة، وتلافي الوقوع فيها، ومعرفة جوانب القوة، والعمل على تعزيزها، والإفادة منها في الدراسة الحالية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تبحث العلاقة بين الميول المهنية و الرضا الوظيفي حيث إنها تعتبر -على حد علم الباحث - أولى الدراسات التي تبحث في مثل هذا الموضوع في ولاية تمنرست ، كما أنها تتميز بتطبيقها على عينة من الجزائرية للمياه بوحدة تمنراست .

الفصل الثالث :

الرضا

الوظيفي في

ونظرياته

الفصل الثالث : الرضا الوظيفي في نظرياته

أولاً: تمهيد

ثانياً: نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي

ثالثاً: مفهوم الرضا الوظيفي.

رابعاً: عوامل الرضا الوظيفي.

خامساً: الفرق بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

سادساً: نظريات الرضا الوظيفي.

سابعاً: قياس الرضا الوظيفي.

أولاً :

نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي:

تعود بدايات الاهتمام بالرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين , وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية , إن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا علميا في سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من أجل المزيد من العطاء و البذل , لكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة , وإنما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية وكيفية رفع إنتاجية الفرد العامل . ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج وعليه فلبي يمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل وأن تراقبه بواسطة المشرفين مع حفزه ماديا ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه.

(العميان, 2005:38)

وقد قام (فريدريك تايلور , 1856-1917) بوضع نظرية الإدارة العلمية كطريقة لجعل إدارة أنشطة العمل أكثر كفاءة , والافتراض الرئيس للدوافع حسب هذه الطريقة هو أن الأفراد العاملين مستعدون للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت فالعاملون يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى. (العديلي 1981: 32)

لكن لم تستطع هذه الإدارة تحقيق الرضا المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية للعمال إلا أنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل والى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل .

وإذا كان موضوع الرضا الوظيفي ظهر أصلا في المجال الصناعي إلا أنه اكتسب أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر أهم مدخلاته , وهم كذلك أهم مخرجاته بل انه يمكن تقويم كل

مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصفة عامة , والرضا الوظيفي للمعلم محرك العملية التربوية بصفة خاصة .

وخلال هذه الفترة ظهرت حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الإنساني ومن رواد هذه الحركة " التون مايو" وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار أهمها :

إن المكافآت والحوافز غير المادية تلعب دورا رئيس في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا , وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب , وإنما تحدده إرادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية , وقد شخصت هذه المدرسة ما لمعنويات العاملين وعلاقة العمل من أثر على إنتاجيتهم . (الحيدر بن طالب , 2005:21)

وهذه النظرة هي التي تنادي بضرورة تفهم طبائع و تصرف العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة .(زويلف , 1419: 228)

وفي عام 1935 قام " هوبوك " بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير , بقرية بولاية بلسيلفانيا بالولايات المتحدة حيث قام بقياس الرضا للعاملين عن العمل , وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل , الإشراف والانجاز مستخدما أسلوب الاستقصاء , وقد ذكر كشرود أن هذه الدراسة تعد أول دراسة مركزة للرضا الوظيفي ونقطة الانطلاق لجميع الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي . (الحيدر بن طالب 2005: 22)

ثانيا:

مفهوم الرضا

لقد بذلت (هيربرت , herpert) محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي ,

المشار إليها في .(دوجلاس , doglas)

(أ) مفهوم الرضا في التراث المهني :

من خلال هذا العرض لمفاهيم المرتبطة بالرضا المهني سندرس مفهوم الرضا المهني في التراث الحديث إلي لم يلقى الاهتمام إلا منذ مطلع القرن العشرين على يد كثير من العلماء مثل : (ثور نديك 1903 , فرويد وهوبك 1935 وكارن هوزبي 1937 وسولييفان 1950 وجمس دريفر 1955 وفروم 1964 ووليام مورس 1965 وكرتش و إنجلتش 1961)

ويرى هؤلاء العلماء أن الرضا هو الشعور بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه ومنذ ذلك الوقت بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا المهني ومنهم سوپر 1953 الذي يرى أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يد فيه منفاذا مناسباً لقدراته وميول وسماته الشخصية و يتوقف أيضا على موقعه العلمي على طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يبتماشى مع نموه و خبراته .

ويرى **عبد الخالق 1983** إن الرضا المهني هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في هذا الرضا الكلي الذي يستمده العامل من مهنته جماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذي يخضع لإسرافهم والبيئة التي يعمل فيها والنمط التكويني للشخصية .

ويرى **دنس كول 77 Cole Dennis** إن مفهوم الرضا المهني يتم من خلال رضا الفرد عن بعض المتغيرات وهي الأجر زملاء العمل وفرص الترقى

كما يرى **هربرت 1980 Herbert** إن مفهوم الرضا المهني يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم و يمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين

أ- مايفره العمل للعاملين في الواقع .

ب- ماينبغي أن ويوفره العمل من جهة نظرهم .

ويتفق معه في هذا كل من (لويير , lawer , و لوك locke , 1973 وكامبل campbel , 1972 وأندريستاني , andristaani 1978 , وكاتزل katzil 1984) في تحديد مفاهيم ومصطلحات البحث .

ويرى (كابلان kablan) الرضا المهني أنه حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل والتي من شأنها إن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه من بدء يومه دون تدمير.

ويرى عوض 1985 أن الرضا يتحقق عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد وعدم الرضا المهني يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل من طموحات الفرد ويتفق معه كل من (فرج 1961 وبدر 1973 و العرادي 1976 والصياد 1987)

ويرى (العديلي 1986) أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الرغبات و الحاجات و التوقعات مع العمل بتقنية ومحتوى بيئة العمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة . (الدكتور عبد الفتاح دويدار 1992: 131)

- ولقد بذلت " هيربرت herbert" محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي

المشار إليها في " دوغلاس" (55: 2005 douglas)

حيث عرفت الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم و الناتج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة إليهم وإدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة إليهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة .

- أما "فرلاند لاندر" (ferlend lander) :

- فقد أشار إلى إن الرضا الوظيفي يدور حوا فكرة أساسية مفادها إلى إن مفهوم الرضا الوظيفي يتمركز حول موقف العامل ايجابيا أو سلبيا تجاه عمله أي تقديره لعمله من حيث ميله له .

- أما "جونز" (jones and sloane) :

- على أنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يشمل مظاهر خاصة و محددة .

ب) مفهوم الرضا المهني في التراث الإسلامي:

إن مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد. وحول مفهوم الرضا في التراث الإسلامي يذكر (المشعان 1413: 27) أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى مقامات المقربين ومنتهى الإحسان في العمل والمكافآت، والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين متضادين أو منفصلين، وإنما تقوم العلاقة بينهما على أساس أن أحدهما موجب للآخر وتحقيقهما قمة المقامات قال تعالى :

{ قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ } { 119 }

سورة المائدة الآية 199

وقال تعالى: { يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ } { 27 } أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً { 28 } فَأَدْخُلِي فِي عِبَادِي { 29 } وَأَدْخُلِي جَنَّتِي { 30 } سورة الفجر الآية 27

والرضا كما تشير بعض المعاجم اللغوية هو: ضد السخط وارتضاه رآه له أهلا ورضي عنه أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور 1956)

الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة مقامات المقربين ومنتهى الإحسان ومن ثم فإن معيار تحقيق الرضا ليس دائما مطلقا وإنما يحدده الشرع ويربط بينه وبين الوسيلة أو السبيل لذا كان الرضا بالمنكر معصية و الرضا بالعسر لما يتوقع من العسر أمرا تعبديا وقد أشار إلى أن الراضي أغنى الناس و يرى الإمام الغزالي أن هناك تدرجا مسبقا لتحقيق الرضا يكون على الشكل التالي 1/ الجذل والابتهاج 2/ الاستبشار 3/ فالارتياح 4/ ثم الفرح 5/ المرح 6/ السرور 7/ الرضا كلها خطوات متدرجة سابقة على الرضا وهي بمجموعها تشكل أجزاء مهمة له، وقد ارتبط السرور وراحة النفس بالرضا و اليقين فبرضاه الإنسان عن نفسه وعن ربه يطمئن ليومه حاضره ويقينه بالله و الآخرة والعقاب يطمئن

ليومه وحاضره ويقينه بالله والآخرة والجزاء و العقاب يطمئن لغده ومستقبله وقال رسول الله صلى الله عليه و سلم – إذا أحب الله قوما ابتلاهم فمن رضي فله الرضا ومن سخط فله السخط ، كما كتب عمر بن الخطاب لأبي موسى الأشعري .

ج (مفهوم الرضا المهني في التراث المهني :

من خلال العرض للمفاهيم المرتبطة بالرضا المهني سندرس مفهوم الرضا المهني في التراث الحديث الذي الاهتمام منذ مطلع القرن العشرين على يد كثير من العلماء مثل ثورندايك 1903 و وفريد fruед وهوبك 1935 وكان هوزمي 1937 وسوليفان 1950 sullivan وجيمس دريفر 1955 G.drever وفروم vroom 1964 و ليهم مورس W. morse 1965 وكرتش 1961 krech وانجلش E.english.

ويرى هؤلاء العلماء أن مفهوم الرضا هو شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيقه أهدافه ... ومنذ ذلك الوقت بدلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا المهني ومنهم سوبر 1953 super الذي يرى أن رضا الفرد وعن عمله تتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسماته الشخصية ويتوقف أيضا على موقعه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته 1953super.

ويرى عبد الخالق 19836 إن الرضا المهني هو مفهوم متعدد الأبعاد multidimensional يتمثل في هذا الرضا الكلي الذي يمتد العامل من مهنية وجماعة للعمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من منشأة والبنية التي يعمل فيها وبالمنط التكويني للشخصية .

ويرى (دنس كول 77 cole rinnis) إن مفهوم الرضا المهني يتم من خلال رضا الفرد عن بعض المتغيرات وهي الأجر زملاء العمل و غرض الترقية .
كما يرى هربت 1980 herbertetd أن مفهوم الرضا المهني يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين :

- ما يوفره العمل للعاملين في الواقع

- ما ينبغي أن يوفره العمل من جهة نظرهم .

ويتفق معه في هذا المفهوم كل من لولير 1953 lawer أو لوك loucke 1973 وكاتزل 1984 kazel اندرساني 1987 andersani وكامبيل 1972 campil .

ويرى عوض 1985 أن الرضا يتحقق عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد وعدم الرضا المهني يظهر عندما يكون العائد من البنية أعلى من طموحات الفرد يتفق معه في هذا المفهوم كل من (فرج 1961، بدر 1973 ، العرادي 1976، الصياد 1987) .

ويرى المعجمي السلوكي (ولمان 1973 walman) الرضا هو حالة السرور لدى الكائن العضوي عندما تحقق هدى ميوله الدافعية السائدة .

ويرى ناصر(العديلي 1986) إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بنية العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الاخرى ذات العلاقة .

يعرف (احمد صقر عاشور 1979) الرضا عن المهن على انه هو حالة نفسية عند درجة إحساس الفرد بالسعادة عن عمله.

ولقد عرف فليب برونو ph bernou الرضا عن العمل على انه نتيجة لمنجزات عدة تحسب من خلال ما من واقع وما هو منحصر عليه من قبل وما يكون فيشر إلى الرضا الوظيفي يشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانب العمل من مشرفين زملاء ظروف الطموح والتوقعات .

ثالثا :

محددات الرضا:

(01) طبيعة الرضا عن العمل:

إن الرضا المهني ما هو إلا تحصيل حاصل (نتيجة) الاتجاهات المهنية التي بحوزة الفرد وتكتسي أهمية بالغة لكونها تمدنا بمهارات اعل الأفراد حول بنية أو تفاعل الأفراد حول بنية أو اجتماعات فيما بينها عند تفاعلها مع المحيط الهادي الخارجي والبشري فتستطيع أن نعرف الاتجاه انه ما هو الاستجابة لطريقة سلبية أو ايجابية لموقف أو أشخاص وهي خاصية الثبات نسبيا كما أنها تنجز إلى ثلاثة مركبات:

- المركبة المعرفية: تتمثل في المعتقدات والأفكار التي يمتلكها الفرد حول موضوع ما الفرد.
- المركبة الوجدانية: هي تتعلق بمشاعر الفرد.
- المركبة السلوكية: السلوك الذي ينوي الفرد القيام به حيال الشخص والشئ ذلك إن العامل الذي يحكم على عمله يعمل أوجيد أو صعب هذه الاعتقادات

حاصلة تحتتم الصدق أو الكذب وهذا الأخرى يدل على المشاعر نفسية نحو العمل الذي يقوم به فمنهم من يسميها الرضا عن العمل.

(برمكي عبدالرحمان 2006: 21).

تقسم عوامل الرضا عن العمل إلى العناصر مادية غالبا ما تسوء محيط العمل وظروفه وعناصر المادية بالنفسية بعضها وهكذا الرضا عن العمل شي يتعلق بالشخص نفسه إلا أن العناصر الرضا ذاته تسمى المادية وظروف العمل وفيما يلي نستعرض بانجاز هذه العوامل.

الرضا عن محتوى العمل؟

يعتبر العمل جزءا جوهريا وذو أهمية في حياة الإنسان.

فمحتوى العمل يتكون من مجموعة النشاطات سواء كانت ذهنية أو حركية في العمل ما وهذه النشاطات لاتكون فعالة إلا إذا توفرت بها أجهزة وأدوات تفاعلية كبيرة في تحقيق ما خططته الإدارة ولقد اثنا احمد صقر عاشور في كتابه "إدارة القوى العاملة" والى ذلك قائلا كلما كان المهام متفاقمة كلما قل العمال عن تكرار مهمة من مهام العمل ميزات كبيرة. (برمكي عبدالرحمان 2006: 22)

كما غير فروم 1964 أنها كلما زادت حرية الفرد كلما زاد رضاه عن عمله فان ملامح الرضا تبدوا عليه جلية لأنه حقق إشباعا ورضاه عن العمل ومحتوى كون مرتفعا .

(02) جماعة العمل :

تعد جماعة العمل عنصرا هاما في تحقيق الرضا للمنافع كلما كان التفاعل في العمل يحقق التنازل للمنافع كلما كانت المجموعة مصدرا للرضا "أما صالح

الشباكي 1963" فيقول أن هذا التفاعل لا يتوقف على الخصائص التي يمتاز بها الفرد بل يتعادها أيضا إلى العناصر البيئية ويقول "محمود عباس في هذا الصدد نلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تجددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هما التعاون والمنافسة ولذا تعمل غالب المؤسسات الصناعية التي تستخدم عامل المنافسة و الرضا عن الإشراف. (احمد صقر عاشور :145)

كي تكتمل المؤسسة واجباتها على أكمل وجه تحقق الأهداف المخططة يستدعي وجود دفتين من العمال فئة نضع المخططات الإنتاجية المتمثلة في المشرفين للذين يعتبرون بمثابة جسر بين الإدارة والعمال ويعرف الدكتور صالح الشباكي 1979 في كتابة إدارة القوى العاملة "الإشراف" تلك الجهود التي يبذلها أي رئيس لمروسه الناحيتين الإدارية والفنية حتى يتعامل الجميع على تحقيق أهداف المنظمة التي تعمل بها. (الشباكي 1979 : 19)

ومما لا شك فيه أن المشرف يؤثر تأثيرا كبيرا على المحيط ويرى (عبد الرحمان عشوي 1982) في كتابه "علم النفس و الإنتاج " أن المشرف بمثابة الأب الذي يؤثر في جو الأسرة وقد يكون هذه الجو متوتر لأنه محكوم بشخصية ودكتاتورية وقد يكون هذا الجو مريحا استرخاء وسعادة حيث يتمتع كل عنصر بثقة زملائه حيث يسود الشعور الجماعي (عبد الرحمان عشوي 1982 : 199)

03) الأجر:

إن الأجر من أهم الحوافز التي تجعل العمال على علاقة طيبة وتكتسي أهمية في حياة العامل معيشية فهو عامل الإشباع سد العديد من الدوافع ولا يكتفي بسد الحاجيات الفيزيولوجية فقط بل يتعدى من هذا الإحساس بالطمأنينة والأمن ويعبر عن المكانة الاجتماعية كما ينظر إليها كمحل تقدير ومنح (إشباع الحاجات

الدنيا تحفظ فوجده لأسباب الرضا عن العمل وإنما يحدد فقط من وجود المشاعر العدوانية فلا رب أن الدورة رضا الفرد عن عملية يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يتحصل عليه العامل)

ويرى احمد صقر عاشور إن بعض الأفراد خاصة الذين يشغلون الوظائف العليا قد يعتبرون الأجر كمركز للنجاح والتفوق له جوانب اجتماعية معنوية عديدة لا يجب أن تسقط ليرتكز فقط عن الوظيفة المحددة .

(حمد صقر عاشور 1979 : 142).

(04) فرص الترقية :

اعد الترقية جانبا من الجوانب الحراك المهني فهو عامل من عوامل الرضا وتكون على شكلين .

(أ) الشكل الأول: الحراك المهني الأفقي وهو انتقال من منصب إلى منصب من نفس المستوى .

(ب) الشكل الثاني الحراك العمودي ولهذا الوجه اتجاهين :

- الحراك النازل : يتحرك خلاله العمال لمراكز معينة اي درجة ادم ي من الأول ويكون ثمرة عقوبة .
- الحراك الصاعد: وهو ما يسمى بترقية المهنية مما يتم تحول العمال من مناصب مهنية معينة إلى مناصب أرقى .
-

05) التكوين المهني:

حيث يهتم اهتمام التكوين على الترقية والذي يعني يعني إتاحة الفرصة لاكتساب المزيد من المهارات عند المستخدمين عبر ترفيتهم إلى الدرجات المرموقة وحتى تتأقلم وتتلاءم مع الظروف المستجدة ويعمل عن وجود فرص تنافس وما ينجر عليه من استعدادات وقدرات وكفاءات مميزة

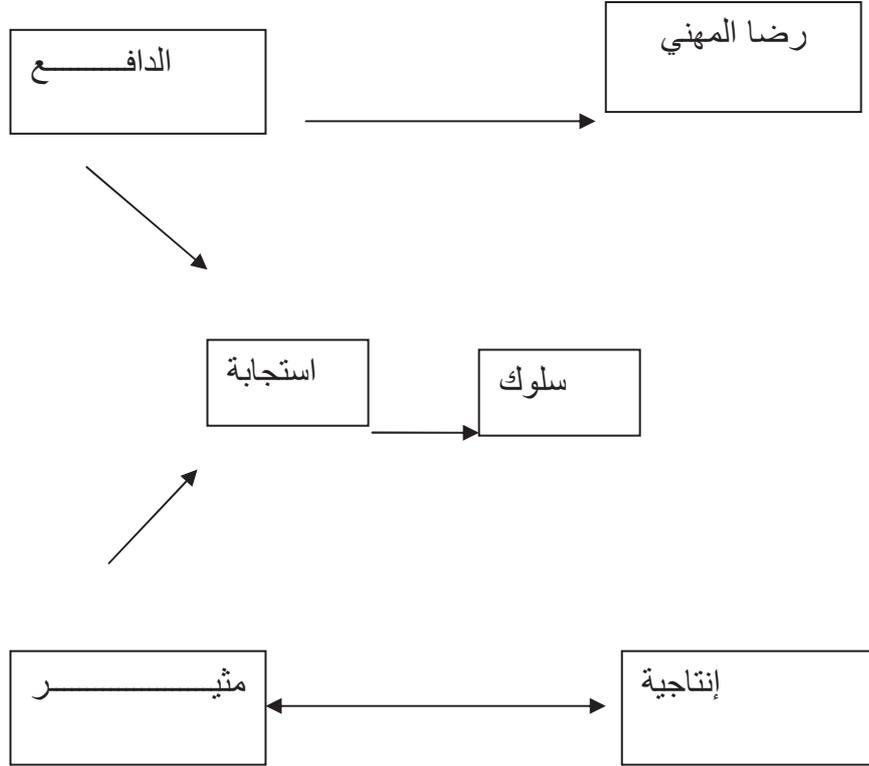
يؤكد "ميرفر لولير" من إجراءات لحساب التكلفة لكي يبين أن أدنى زيادة في الرضا المهني في البنك مدروسين تؤدي إلى توفير 180664 دولار المنظمة وقد توصلنا التي تمتلك النتيجة تعد التحقيق من العلاقة بين مقياس الرضا المهني المختلفة وسلوكيات الموظفين (الغياب ترك العمل الإنتاجية) ومن بين النماذج التي تصور العلاقة بين الدافعية والإنتاجية النموذج التالي الذي طوره "ليون مجنوس".

الدافع الداخلي + المثير الخارجي =

سلوك العامل ← الإنتاجية ← الرضا ← الدافع..... الخ

قد وضع من طرف كل من ريتشارد هودجت .

وهذا ما يوضحه الشكل التالي :



شكل (01) نموذج بين ارتباط الدافع والرضا المهني الإنتاجية

رابعاً :

أنواع الرضا الوظيفي types job satisfaction:

بما أن الرضا هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في نية العمل سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل وبما أن هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية فإنه يمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

أ) أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته :

الرضا الوظيفي الداخلي : وتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل = الاعتراف والتقدير والقبول الشعور بالتمكن والانجاز والتعبير عن الذات .

_ الرضا الوظيفي الخارجي: وتتعلق بالجوانب الخارجية (البنية) للموظف في محيط العمل
مثل= المدير ; الزملاء طبيعة العمل .

(ب) الرضا الوظيفي باعتبار زمنه :

_ الرضا الوظيفي المتوقع : يشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا
كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة

(ج) الرضا الوظيفي الفعلي :

يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع
عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا (الروبلي1422:18)

ويعتبر مناخ العمل محددًا مهمًا للرضا الوظيفي مع اعتبار القيم بمثابة مؤشرات لتلطيغ
للعلاقة بين المناخ والرضا الوظيفي حسب فريد" لاندر و موزجولس" (friedlander
and morgulies) (العديلي1981:43)

ولا تخفي علينا أهمية المكانة الاجتماعية ولاقتصادية للوظيفة كمحدد مهم للرضا الوظيفي
نمط الإشراف أو نوع القيادة في العمل فقد حدد العلماء الإدارة والعلوم الإنسانية أن هناك
علاقة قوية بين النمط السائد للقيادة أو الإشراف (ديمقراطي_ديكتاتوري-فوضوي) والرضا
الوظيفي عند الفرد وهذه العلاقة علاقة طردية قوية كما أن العلاقات الاجتماعية في محيط
العمل احد محددات الرضا الوظيفي والمهمة في حياة الفرد فهذه العلاقات تشعره بالانتماء
والرضا داخل العمل علي الرضا الوظيفي لدي الفرد كبيرا (البدوي, 2006 :76)

أما من حيث الجنس فقد أظهرت بعض الدراسات أن مصدر الرضا الوظيفي يختلف
عند الرجال عنه عند النساء فمصدره لدي الرجال يتركز حول إثبات الذات من
خلال عمل يتميز بالتحدي التنوع إما مصدره لدي النساء فيأتي نتيجة إشباع
الحاجات الاجتماعية من خلال علاقات عمل طيبة (سلامة 1999:128)

خامسا :

عوامل الرضا الوظيفي:

تعتبر الوظيفة في حقيقتها مركبا من المهام و الأدوار والمسؤوليات والتفاعلات والمحفزات والعوائد, ومن ثم فإن الرضا الوظيفي يتطلب أن تتحلل الوظيفة إلى العناصر المكونة لها . (دخيل بن عبدالله:213:1997)

فالرضا الوظيفي قد يتمثل في موقف العامل من هذه العناصر منفردة أو متجمعة , وقد يتلخص في موقف عام من وظيفته دون الإشارة لأي من عناصرها وهناك عدد من العناصر وردت في الكتابات و الأبحاث المتعلقة بالرضا الوظيفي تم الاتفاق على بعضها والاختلاف على الآخر.

وسنورد في هذا الإطار جملة من التصنيفات لعوامل الرضا حسب ما ورد في مؤلفات المختصين بموضوع الرضا الوظيفي .

- حسب شكري سيد أحمد:

01/ العمر ومدة الخبرة التدريبية .

02/ الجنس

03/ نوع التأهيل العلمي ومستواه

04/ العائد المادي

05/ نمط الإدارة

06/ العاقات مع الغير

07/ المكانة الاجتماعية

08/بنية العمل . (شكري سيد احمد:286:1991)

- أما أحمد صقر عاشور فيصنفها إلى :

01/ الأجر

02/ محتوى العمل: درجة تنوع المهام , درجة السيطرة الذاتية , استخدام الفرد لقدراته , خبرات النجاح والفشل .

03/ فرص الترقية

04/ نمط الإشراف

05/ جماعة العمل

06/ ساعات العمل

07/ ظروف العمل المادية (احمد صقر عاشور 1979: 143)

- ويصنفها محمد علي محمد إلى :

01/ كفاءة الإشراف المباشر

02/ الاندماج مع الزملاء

03/ الرضا عن محتوى العمل

04/ توفر الهادفية والفاعلية

05/ عدد المكافآت الاقتصادية

06/ الحالة الصحية والبدنية والذهنية (ضياف زين الدين 2000-75)

- ودخيل بن عبدا لله فيصنفها إلى :

01/ طبيعة العمل أو المهنة

02/ العائد المادي

03/ الترقية

04/ الاعتراف

05/ المنافع

06/ ظروف العمل

07/ الإشراف العلاقات مع الزملاء

08/ نوع التنظيم

09/المركز الاجتماعي للمهنة . (دخيل بن عبدالله 1997-213)

- أهمية الرضا عن العمل :

إن للأجانب في (و.م.أ) تاريخ عريق فيما يخص جلب الاهتمام بالرضا الوظيفي ومحيط العمل ، وهناك ميزة أو خصلة هي قاسم مشترك بين أفراد العمل يتحد الكثير من الباحثين السلوك التنظيمي عليها هي أنهم يشكلون جوانب حول الإشراف والرتب وزملاء العمل وما شابهم عندما يلتحقون بالعمل ، وفي اغلب الأحيان يشار الى هذه الاتجاهات بمصطلح الرضا الوظيفي .

يحتوي لرضا الوظيفي كغيره من الاتجاهات الأخرى على معارف معتقدات ، توقعات، انفعالات ، مشاعر وجدانية، ود وكرامية" يشكلونها أفراد العمل حول مهنتهم وللرضا الوظيفي صفات وأبعاد كثيرة وقد يكون ثمة رضا مهني لكل وجه من أوجه وظيفة العامل ويشمل استعمال الانجاز والقدرات وزملاء العمل والتقدير ومن باب الالزام على المشرفون إن يلفتوا النظر بجوانب الرضا الوظيفي لكل واحد على حدا. لان متوسط الرضا عند الموظف يختلف من واحد لآخر .

ومن هذا المنطق يمكن اعتبار الرضا الوظيفي بناء على انه مزج بين ما يرغب فيه الشخص إلى تحقيقه من مهنة ومستوى تلبية تلك الحاجات، إذ يعتبر رد فعل تقويمي وانفعالي يقيس درجة كره وحب العامل لوظيفته .

تختلف جوانب العمال بالرضا المهني من ناحية الثبات والقوة كما قد ينفع احد الموظفين على سبيل المثال المسؤول الجديد انفعالا شديدا في البدء لان المسئول الجديد قد وظف في

وظيفة أخرى بدلا منها ، وقد ينقلب عدم الرضا هذا خلال أيام إلى رضا نتيجة لتجاوب العامل مع المسؤول الجديد .

إن للرضا الوظيفي مميزات يختص بها من خلال الاتجاهات والأبعاد التي تتناولها إذ تتضح لنا أهميته داخل المؤسسة بحيث لكل بعد مدى من التأثير سواء سلبيا كان أو ايجابيا وعلى الرضا عن الشخص مما يؤدي إلى تشكيل جانب ايجابي أو سلبي نحو مهنته وبالتالي يؤثر على انجازه على الدافعية والجو التنظيمي وكذلك على الاتجاهات كالغياب والاتصال وكذلك على الصحة العضوية والعقلية .

سادسا:

الفروق بين الجنسين في الرضا المهني :

نتعرض لأهم الجوانب النظرية للفروق بين الجنسين والتي بدراستها وتحليلها تفيدنا في فهم طبيعة السلوك الإنساني وهناك اتجاهان أساسيان يسودان العالم نحو عمل المرأة فبعضهم يرى أن عودتها للمنزل وعدم خروجها وإفساح المجال للرجل ليعمل كما نرى اختلاف اتجاهات الرجال نحو عمل المرأة ما بين مؤيد ومعارض ومحاييد وذلك حسب البيئة و المجتمع والثقافة ودرجة التعليم والقيم والتشريعات السائدة في المجتمع .

إلا أن عمل المرأة قد ساعد على استحداث عادات سلوكية جديدة من جانب الرجال في التعامل مع المرأة خصوصا أن نتائج كثير من البحوث والدراسات أثبتت أن لا تختلف عن الرجل هي كل تحمل من مسؤوليات العمل والصبر عليها رغم قسوة بيئات العمل أحيانا مع الكفاية الإنتاجية بل أن وجود المرأة في العمل قد أدى إلى ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية وزاد من حماس الرجال بل والتنافس بين الرجال أنفسهم وبالتالي بين الجنسين .

سابعا:

نظريات الرضا الوظيفي :

أ- نظرية تسلسل الحاجات :

وتدعى هذه النظرية في الكثير من الأحيان بنظرية ماسلوا وهي آتية من الحاجات البشرية التي تؤدي بالفرد أن يسلك سلوكا معين ، وقد جزء ماسلوا هذه الحاجات إلى خمسة أجزاء متسلسلة :

- حاجات فيزيولوجية أو عضوية :

وهي الحاجات الأساسية لا يمكن للفرد أن يستغني عنها في حياته وتتمثل في " الأكل الشرب النوم" وهي تتدرج تحت الضروريات لاستمرار حياته، فالفرد يسعى دائما لتحقيق هذه الضروريات في المركز الأول.

- حاجات أمنية :

وتتمثل في الاستقرار ، والتأمين التحرر من الرهب حيث يأتي هذه الحاجات في الدرجة الثانية فيما يخص هرم " ماسلو" إذ نجدان الفرد يبذل ما في وسعه إلى تحقيق الاستقرار والعيش في حياة يسودها الأمن والتحرر .

- حاجات اجتماعية :

حيث تتمثل في الانتماء للجماعة ، القبول من طرف الآخرين ، تبادل الصدقات فهما لبي الفرد الحاجات الضرورية، كالأكل والشرب حيث نجده يسعى إلى الجماعة التي تنتمي إليها أو من ينتمي إليه ويرضى به فيحقق الأمن والاستقرار بانتمائه إلى الجماعة وتبادل العلاقات .

- حاجات المكانة :

وتتمثل في درجة الثقة بالنفس ، الانجاز القدرة، فبفضل تحقيق الانتماء إلى جماعة إذ يبحث عن مستوى مكانة ودرجة ثقة نفسه حتى يصل الى تحديد وتحقيق مكانته هذه الجماعة .

- حاجات تحقيق الذات :

وتتمثل في التعبير عن الذات ، ولإبداع القبول الواقعي ، فالبرعم من تحقيق أو تلبية هذه الحاجات ففي تعد متداخلة ومتشابكة بحيث كل منها يعتمد على الآخر ، فلا يمكن انجاز وتحقيق هذه الحاجات حتى الإشباع وبالتالي فالرضا المهني أو الوظيفي يعد عملية تنفيذ بتحقيق الحاجات البشرية المستقاة من طبيعة الإنسان، وبالتالي يكون الإشباع نسبي والرضا كذلك .(بوحفص مباركي : 103)

2- نظرية التعارض " لولر 1973 lawler " :

هذه النظرية للعالم (لولر 1973) وهي : ما ينتظره العامل عند القيام بالعمل ما وتحدد رضا درجة الفرد عن عمله بالفارق بين أجره وما ينبغي أن يحصل عليه في نظره، وإذا كان تعارض بين توقع العامل وأجره، فلا يكون هناك رضا ويؤكد (لولر) بذلك. ويمدنا لاستخلاص التي توصل إليها في تحليلها للرضا ،هي درجة الرضا عن العمل حيث تتحدد ما يريده العامل، وما يدركه بالنسبة لما يحصل عليه .

فمن خلال هذه النظرية يبين لنا بان (لولر) اعتمد على الاختصار على بعد واحد من أبعاد أو مستوى رضا يزداد عندما أو إذا كان توقعه يطابق و يقارب كل أبعاد الرضا كالإشراف لزملاء العمل والترقية وغيرها من ما ينتظره من وظيفة ليس فقط الأجر .

(علي عسكر 1981: 45)

3- نظرية التوقع الأدائي فروم (vroom) :

هذه النظرية هي للعالم فروم إذا تقوم على الافتراضيين الآتيين :

● الفرد يحدد قيمة النتائج المتوقعة وبالتالي ، يفضل بعض النتائج على البعض الآخر .

● تفسير السلوك إذا ما كان موجهها نحو غاية تتناسب قدرته وجهوده لتحقيق النتيجة

المفضلة لديه، أي أن العامل عندما يقيم بعمل ما يتصور العينة التي يسعى

لتحقيقها، وهل الجهود المبذولة من قبله، ستوصله إلى النتيجة المحببة لديه حتما .

- ما يمكن ملاحظته هو اعتمادها على تحديد العمل للغاية التي يسعى إلى تحقيقها وبالتالي يحقق الرضا عن العمل ، وهذه الغاية قد تكون الأجر المكانية الاعتبار، فإذا كان الفرد قد حقق الرضا عن العمل وهذه الغاية قد يسعى إلى تحقيقها وبالتالي يكون هذين الفرصتين يكون له اثر كبير على رضاه العلمي التوقع السلبي أو الايجابي يساعد على التكافؤ وكذلك تكيف الفرد مع مؤقت ما وبالتالي يكون هناك توجه هناك توجه فعال نحو ناتج محدد يساعد على التقبل ما جاء به الفرد .

(خالد الهثي 2005: 264)

بحيث:

التوقع الأول: الجهد المبذول سيؤدي إلي الانجاز المطلوب .

التوقع الثاني: إن الانجاز المطلوب سيحقق المكافأة المرغوبة من قبل الفرد والتي بدورها تشبع حاجاته وبالتالي يحقق له الرضا كما يظهر في الشكل التالي:

نموذج التوقع:

التوقع الثاني(2)

التوقع الأول(1):

الجهد المبذول الانجاز المطلوب المكافأة المرغوبة الإشباع الرضا

وهذا يعني أن الفرد لن يسلك سلوكا بتوقع أن النتيجة ستكون منخفضة وكذلك لن يختار سلوكا يحقق مكافأة لا تشبع حاجاته لهذا فان حفز الفرد للقيام بعمل ما يعتمد علي قوة الرغبة والتوقع كما يظهر في المعادلة التالية :

الدافعية= قوة رغبة الفرد x التوقع

(سالم وآخرون 1995:214)

ولقد تعرض النظرية لعدة انتقادات منها:

- 1 (لم توضح النظرية كيفية اختلاف الأفراد وتقديرهم للتوقعات
 - 2) تجاهلها اختلاف الأفراد في تقدير عدد ونوعية النتائج التي يسعون إلي تحقيقها قبل اتخاذهم القرارات
 - 3) تجاهلت النظرية عوامل نفسية لها علاقة سلوك الفرد كميول الفرد وتصرفه كدور الإحساس والعواطف في تحريك سلوك الفرد مقابل الحصول علي المكاسب
 - 4) تجاهلت تأثير العقل الباطن في تحفيز الأفراد في الإقدام علي تصرفات معينة.
- (علاقي 1981:63-064)

4- نظرية الدافعية " نظرية الصحة لهرزبرغ" :

كما تعرف كذلك بنظرية العاملين " لهرزبرغ" حيث قام بدراسة مركز الخدمات النفسية " بشرك" بعد مناقشات واستفسارات ومقالات عديدة مع حوالي او ما يقارب 200 مهندس ومحاسب "1977blanchaid" توصل إلى الدافعية، وكذا الرضا يتركز على إشباع أو تلبية تحقيق الذات والانجاز العلمي وارتباطها بعوامل صحية وأشار إلى عدم الرضا بيئة العمل وبالعمل نفسه لان تلبية حاجة الفرد في تحقيق ذاته من خلال العمل وبالتالي تحقيق ذاته ولا يمكن للظروف المحيطة بالعمل أن تعطيه الرضا الإنساني لأنها لا تملك القدرة على ذلك .

5- نظرية الإنصاف :

من أهم رواد هذه النظرية "آدمزAdams" حيث توضح لنا هذه النظرية بان الرضا على الوظيفة عامل متوقف على الطاقة المبذولة من جانب العامل ، وتسخير المؤسسة للأجواء المهنية له ضمن السياق الإداري " زملاء العمل" بمعنى أن العامل يوسط من المعاملة التي يتعرض لها والتي يتلقاها زملاء العمل الذين لهم نفس الإمكانيات والمؤهلات والقدرات المهنية ،و على أثرها تتحدد درجة الرضا عن العمل ،حيث تنصب هذه النظرية اهتمامها

على تأثير الجماعة على الفرد وتنصح المسؤولين بالاهتمام بالعمليات الاجتماعية داخل المؤسسة وانتهاج الطرق ذات فعالية في التعامل مع العمال حيث تتميز بالعدالة والإنصاف وخاصة في الجانب المادي مقارنة بالإنصاف في واجبات العمل وفرص الترقية والتقدير المعنوي .

ما نستنتجه من جملة هذه النظريات هي أنها عالجت ودرست الرضا من جوانب عدة اي الشخص وإمكاناته وقدراته، ووجدانه وميوله، ونظرته للبيئة التي تحيط به والأفراد الذين يعيشون معه أي الجماعة. (محمد مسلم , 2007 : 63) .

(6) نظرية التعزيز وتدعيم السلوك Reinforcement Theory:

ومحور هذه (Skinner) من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي سكنر النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة. وترى أن سلوك الإنسان على نحو معين هو استجابة لمثير خارجي. والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة يستمر ويتكرر، بينما السلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر. وتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة.

هي المعززات التي تهدف إلى استمرار إثارة Rewards ومن وجهة نظر سكنر فإن المكافآت السلوك الإيجابي عند الأفراد، ولكن ما يعتبر معززاً لفرد قد يكون غير ذلك لفرد آخر.

واعتمد سكنر على أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية التعزيز والذي يركز على المبادئ التالية:

- (1) إن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية.
 - (2) إن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديدته من خلال التحكم بالمكاسب والعوائد.
- ومن أهم الانتقادات الموجهة إلى نظرية التعزيز هو اعتبار أن السلوك الإنساني يحدد من قبل مثيرات خارجية وتجاهل دور الحاجات الداخلية وقيم الفرد واتجاهاته في عملية التحفيز.

(العميان, 2005 : 297-298)

(9) نظرية الجماعة المرجعية Reference Theory:

هذه النظرية عام 1967 (Hulin & Blood) قدم " هولين وبلود "وتفترض هذه النظرية أن الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها الفرد تشكل عاملاً هاماً في تفهم أبعاد الرضا الوظيفي لديه، فالفرد يقارن نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل هو يحصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته أم لا؟ فإن كان الفرد أقل من جماعته المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا ومما يؤخذ على هذه النظرية أنها لم توضح الكيفية التي يختار على أساسها الفرد جماعته المرجعية ولم تحدد المميزات التي تصلح للمقارنة وهذا يحتم تدخل شخصية الفرد في اختيار جماعته المرجعية وفي كيفية مقارنة نفسه بها . (القوس, 1421: 19)

(10) نظرية التكيف الوظيفي theory of work adjustment:

ثمة نظريات أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها باستخدام مقياس " مينيسوتا minissiota ومنها نظرية التكيف الوظيفي حيث قام كل من (قرين, دواس وويز و graer, dawis and wiess) عام (1968) بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بان الرضا الوظيفي هو محطة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل ويعتقد هؤلاء بان بالإمكان الاستدلال علي تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبين العمل .

(العدياسي 1981 : 37)

(11) نظرية القيمة value theory:

قدم "لا ندي و ترمبو" (landy and trumbo) عام 1980 شرحاً لنظرية لوك في الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بان عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد ويعني ذلك أن لوك look قد ميز بين القيمة والحاجة واعتبر الحاجات كعناصر تضمن استمرار حياة الفرد من الناحية البيولوجية، كما انه اعتبرها موجودة بذاتها بشكل موضوعي منعزل عن رغبات

الفرد بينما القيم تتصف بالذاتية حيث تمثل ما يرغبه الفرد سواء كان ذلك بمستوي الوعي أو اللاوعي . (العدياسي1981:49)

12) نظرية المقاومة opponent theory:

قام لاندي(Landy) بتقديم هذه النظرية عام 1987 وعرفت بنظرية وتري هذه النظرية أن الرضا الوظيفي لدي الفرد يكون غالبا في بداية النحافة بالعمل بوظيفة ،ثم يضعف شيئا فشيئا

ويعتبر لاندي(landy) أن الرضا الوظيفي يدخل في إطار المشاعر العاطفية لديه وذلك لحفظ التوازن ذاتيا وهذا يؤدي بالفرد إلي تحقيق الرضا عن طريق مقاومة مشاعر عدم الرضا ويبين لاندي، أن هذا العامل الذاتي من الوظائف المركزية للجهاز العصبي، كما وان وظيفة الحماية هذه تعتبر مسؤولة عن تفاوت مستويات الرضا الوظيفي بين الأفراد .

(الحربي 1415:28)

خلاصة :

حيث نجد أن نظرية ماسلوا متميزة عن النظريات الأخرى من حيث شموليتها ودقتها لأنها تتطلب من طبيعة الإنسان واحتياجاته أما النظريات الأخرى فقد عالجت بعض جوانب الرضا مثل :

- نظرية فروم : تناولت مدى تلاؤم وجهة نظر العامل لنتيجة عمله فان تحقيق نظره في النتيجة وكان هناك الرضا والعكس صحيح .
- نظرية هرزبيرغ : تناولت الرضا الوظيفي من اتجاهين يتجلى ذلك في الرضا عن طبيعة العمل وبيئة العمل التقيد تسيء إلى صحة العامل وتشكل خطر عليه وبالتالي لا تحقق ذاته .

- نظرية (لولر) : الرضا عن العمل يتحدد عنده بمدى رضا العامل عن الأجر مقابل ما يقوم به .
- نظرية الإنصاف : تنظر إلى الرضا من زاوية أخرى مهمة وهي التنظيم داخل المؤسسة والاستراتيجية المتبعة عالجت فيه رضا الإشراف وزملاء العمل بالإضافة إلى الرضا عن الترقية .

ثامنا:

قياس الرضا المهني :

يعتبر الرضا المهني كما بينه "مصطفى عضوي" اتجاه أو طريقة يمكن أن نعرفها بأنها إحساس واعتقاد لذا لا يوجد فرق بين مقياس الرضا ومقاييس الاتجاهات والشائع أن مقياس الاتجاهات يعتبر إحساس للأفراد واعتقاداتهم فيما يتعلق بموضوع ما ، يظهر واضحا لنا للعاطفة أو للجانب العاطفي دورا بالغا في تحديد الاتجاه وخصوصا الرضا المهني ذلك إن هيئة الرضا أو عدمه تتحكم فيها العديد من المتغيرات ذاتية كانت أو موضوعية، من غير الممكن أن لم يكن من المستحيل حصرها، ومهما بلغ الأمر فان حصر الموضوع وتقديم التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستعملة وضبط المتغيرات المختلفة هو الأمر الذي يسهل مهمة الباحث .

من غير اللائق للباحث إلا يأخذ بعين الاعتبار قياس الإحساس والاعتقاد كليهما إلا أن يشير إلى اكتفائه بوجه واحد من أوجه الاتجاه، لقياس الرضا ينتهج الباحثون عدة تقنيات وأشهر هذه التقنيات وأسهلها، تقنية قياس الاسمي حيث تعد ابسط متوسطات القياس وذلك كان يسأل الباحث العمال عن أسئلة ترتبط برضاهم عن العمل والأجر وظروف العمل ونوعية الإشراف، حيث لا تتطلب منا هذه الأسئلة والإجابة بنعم أو لا ومثالا ما الذي تختاره ؟

- مقياس ليكرت :

نشر ليكرت في 1932 موضوعا تحت عنوان " تقنية لقياس الاتجاهات" في مجلة " أرشيف علم النفس " حيث يعتبر مقياسه من أشهر مقاييس الاتجاهات حيث يعرض فيه أسلوبا

يلتمس نوعاً من الجودة ويستند إلى مقياس الفئات المتساوية، ويعتمد هذا الأسلوب عند " قيا
ياي " اتجاه نحو موضوع ما على وضع عبارة تصف الاتجاه نحو الموضوع المراد
دراسته وتتبع كل عبارة بخمس آراء على النحو التالي :

*- لا ينبغي منع سحب رخصة السياقة لخطأ بسيط .

- 1- موافق جداً
- 2- موافق
- 3- بدون رأي
- 4- معارض
- 5- معارض جداً

--	--	--	--	--

موافق جداً 5 موافق 4 بدون رأي 3 معارض 2 معارض بشدة 1

- لا نشير بان قياس اتجاه معين لا يتم بعبارة واحدة بل يلجا الباحث لتصميم مقياس
وفق منهجية ما ، بأخذ بعين الاعتبار ما يعرف بتحليل الفقرات او البنود غير الدقيقة
أو المميّزة بالإضافة إلى اعتماده على مدى ثبات وصدق مقياسه وذلك بتقنيات
ووسائل معروفة في الكثير من كتب الإحصاء والمنهجية والأجدر والمهم ان يشمل
مقياس المصمم وفق تقنية "ليكرت " على عبارات وفقرات صممت بصيغة السلب
بحيث يكون فيها نوع من التوازن .

- بحيث يحسب الاتجاه بجميع النقاط من مختلف الآراء التي يمنحها المفحوص الفرد
لمجموع العبارات التي تقيس الاتجاه، وللقيام بهذا الحساب يجب أن نميز الباحث بين
النقط العالية التي قد تدل على الاتجاه الايجابي والنقط العالية أيضا التي قد تشير إلى

اتجاه سلبي وهذا يرجع إلى صفة العبارات والسالبة التي تقيس الاتجاه كما يوضح ذلك النموذج الآتي :

أ- لا ينبغي سحب رخصة السياقة لخطأ بسيط ؟

1-موافق جدا 2- موافق 3- بدون رأي 4- معارض 5- معارض جدا

ب-يجب سحب رخصة السياقة لكل الاخطاء المرتكبة ؟

1-موافق جدا 2- موافق 3- بدون رأي 4- معارض 5- معارض جدا

ج- ان سحب رخصة السياقة هضم لحقوق الفرد ؟

1-موافق جدا 2- موافق 3- بدون رأي 4- معارض 5- معارض جدا

د- ليس سحب رخصة السياقة الا حماية السائق والمواطنين ؟

1-موافق جدا 2- موافق 3- بدون رأي 4- معارض 5- معارض جدا

● وبايضا ان استعمال مقياس او نموذج ليكرت يتطلب اتباع المراحل الآتية :

1- اعداد مقياس ما يشمل العبارات المختارة, صمم بعضها بصيغة الايجاب وبعضها

الآخر بصفة السلب بحيث تتبع كل عبارة بخمس اراء متراوحة بين القابلية والقوة والمعارضة الشديدة .

2- اختيار عينة لاجراء الدراسة وجمع الاجابات المتعددة .

3- جمع كل النقاط لمجموعة العبارات والافراد المكونين للعينة

4- فحص انسجام نسق الإجابة لكل عبارة ومقارنة ذلك بمجموع النقاط المتحصل عليها.

5- استبعاد العبارات غير المنسجمة مع مجموعة العبارات الأخرى .

6- تحديد العبارات النهائية للمقاييس وإعادة حساب مجموع النقاط المحصل عليها أفراد

العينة بعد استبعاد العبارات غير اللاتقة وللقيام بمهمة اختيار العبارات الملائمة

والمنسجمة وينبغي للباحث ان يكون ملما بتقنية تحليل الفقرات وبحساب ثبات

وصدق الاختبارات وبشروط القياس بصفة عامة " لين 1976" .

وفي الأخير يمكن ان نعتبر ان قياسات الرضا الوظيفي على انه أمر سهل ، وخاصة عندما يرتبط الأمر بقياس رضا جماعة من العمال إذ ان الفروق الفردية قد تلعب دورا هاما في تحديد الإجابة الجماعية، مما لا يمكن وضع البرامج الضرورية لمعالجة عدم الرضا الذي قد يشكو منه بعض الأفراد لأسباب متعددة وذلك لان الاتجاه العام قد يكون ايجابيا عند حساب مجموع إجابات العينة.

وبناء على هذا كله فلا ينبغي علينا في مثل هذه الحالة الاعتماد فقط على القياس الجماعي لاتجاه بل الأمر يتطلب الاعتماد على تقنيات او طرق أخرى اشد وأكثر فعالية وذلك كإجراء المقابلات الحرة، او الاستجابات المقننة ودراسة الحالات .

(برمكي عبد الرحمان 39-41)

1. مؤشر وصف الخدمة (The Job Descriptive Index (JDI):

لقد لاقى هذا المقياس رواجا كبيرا، حيث تم تطويره في أواخر الستينات من طرف سميت (Smith)، كاندمال (Kendall) و"هل (Hulin) في. 1969 .

عينة من مكونات مؤشر وصف الخدمة موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (02) :

العمل	الأجر	الترقيات
- جذاب	- بالكاد تستطيع العيش بهذا الدخل	- الترقيات محدودة
- مرضي	- سيء	- الترقية حسب القدرة
-تستطيع رؤية النتائج	- ذو أجر جيد	- ترقيات دورية

Source: Steve M. Jed, op, cit, p: 12.

هناك أمر يمكن ملاحظته مباشرة هو أن هذا المؤشر سمي كذلك لأنه يطلب من المستجوبين وصف أعمالهم، فمستخدمي هذا المقياس يتحصل على علامات أوجه متعددة من الوظيفة ومحيط العمل؛ حيث يقيس الرضا استنادا إلى 5 أوجه: الأجر، الترقيات أو فرص الترقية، زملاء العمل، الإشراف والعمل في حد ذاته رغم كون بعض مستخدمي هذا المقياس يدمجون علامات نتائج الأوجه المختلفة لتشكيل مؤشر الرضا الإجمالي، إلا أن هذه الممارسة غير منسوح بها من طرف مطوري مؤشر وصف الخدمة (JDI) .

الميزة الأساسية لمؤشر وصف الخدمة هو وجود قدر كبير من المعطيات تدعم صدق بنائه زيادة على ذلك، البحث مستمر في محاولة لتحسين هذا المقياس، سواء من طرف مطوريه أو باحثين آخرين، فمثلا، " روزنوسكي" (Roznowski) في 1989 استخدم إحصائيات متطورة لتطوير أفضل للعبارات، والذي من شأنه أن يحسن من ثبات وصدق المقياس، كما أن " سميت وزملاؤها قاموا بتحديث وتحسين المقياس بتعويض بعض عباراته، وأيضا قاموا بإضافة مقياس للرضا الإجمالي قاموا بتسميته " العمل بشكل عام " أحد نتائج الجهود المبذولة في هذا البحث هو المقدار المعتبر من المعطيات المعيارية عن مؤشر وصف الخدمة التي قد تراكت على مر السنوات. لذلك، فإذا أراد باحث أو استشاري استخدام هذا المؤشر لقياس الرضا الوظيفي لعينة من المرضين، سيكون بمقدوره أن يقارن نتائج عينة معيارية لنفس المهنة، كما يمكن أن تكون مقارنات معايير الجماعة ذات فائدة كبيرة إذا كان مسيرو الإدارة العليا يريدون معرفة مستويات الرضا لعمالهم مقارنة مع عمال آخرين في نفس الوظائف أو في نفس الصناعة. (Paul E. Spector, op, cit, P: 14.) نظرا للمقدار الكبير من البحث الذي خص به مؤشر وصف الخدمة فإنه لا توجد مساوئ كثيرة مرتبطة بهذا المقياس، ويذكر في " 1997 أن هذا المؤشر قد يكون من أكثر قياسات الرضا الوظيفي تطورا وصحة . 15 " مع ذلك، فهناك " (Spector) سباكتر مأخذ على هذا القياس ظهر مع مرور السنين، ويتمثل في نقص مقياس للرضا الوظيفي الإجمالي، لأن هذا المؤشر لا يمكنهم من ذلك. لمعالجة ذلك، ابتكر مطورو هذا المؤشر مقياس العمل بشكل عام؛ حيث تم تصميم هذا المقياس بعد مؤشر وصف الخدمة إلا أنه يتكون من عدد من الصفات والعبارات عن العمل بشكل عام بدلا من أوجه محددة للعمل .

بقي أن نشير إلى أن دراسات الصدق لمؤشر وصف الخدمة تم إجراؤها على مدار خمس سنوات بداية من 1959 ، ولقد تم؛ التمييز * التوصل لنفس النتائج. انطلاقا من هذه الأخيرة، استنتج أن قياسات هذا المؤشر لها مستويات عالية من صدق التمييز والتقارب يعني أنه لصدق البناء يجب أن يتميز هذا القياس عن قياسات لمتغيرات أخرى، أما التقارب فهو توضيح المقياس للتقارب مع قياسات في 1997 إلى دليل صدق هذا المؤشر التقارب حيث

وجد أن مرتبط " (Balzer) أخرى من نفس البناء. وفي هذا الصدد توصل "بالزر في " (Smith) 1969 الأخرى للرضا الوظيفي كمقياس الأوجه، مقياس التصنيف الرقمي، وتذكر " سميت ** بشكل عالي مع القياسات أن طريقة وضع العلامات لمؤشر وصف الخدمة هي أفضل إجراء لذلك .

(JIG) قد تم إجراء عملية التأكد من الثبات الداخلي لصيغة مؤشر وصف الخدمة لسنة 1997 مع مقياس العمل بشكل عام باستخدام 1600 حالة، وتم التوصل إلى أن لديه ارتباطا عاليا مع معامل الثبات " ألفا " من 0.86 إلى . 0.96 إن العمل في الوظيفة الحالية كان لديه معامل ارتباط يقدر ب 0.90 ، الأجر الحالي كان لديه معامل ارتباط يقدر ب 0.86 ، فرص الترقية بمعامل ارتباط يقدر ب 0.87 ، أما الإشراف فله معامل ارتباط يقدر ب 0.91 ، في حين أن العلاقة مع الزملاء له نفس معامل الارتباط السابق على أعلى معامل ارتباط يقدر ب (JIG) 0.92 ب 0.91 وأخيرا، تحصل العمل بشكل عام .

(Jennifer S. Skibla Ibid, P:10)

الفصل الرابع : الميول المهنية وقياسها

الفصل الرابع : الميول المهنية وقياسها

تمهيد

أولاً: ماهية الميول.

ثانياً: علاقة الميل بالمفاهيم الأخرى.

ثالثاً: أنواع الميول المهنية.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الميول المهنية.

خامساً: اختلاف الميول المهنية بين الجنسين.

سادساً: نظريات الميول المهنية.

سابعاً: اختبارات الميول المهنية.

تمهيد :

تمثل الميول المهنية أو الدراسية عاملا مهما في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في هذه الدراسة أو العمل. إن للميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، إذ إن الطفل أو المراهق الصغير قلما يهتم بالمهن التي يريد أن ينخرط فيها حينما يكبر، وحتى إذا فكر في ذلك الموضوع فإن تفكيره فيه يكون مصبوغا بصبغة تخيلية غير واقعية، وأن الفرد قد يكتسب ميلا إيجابيا نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الآخر نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها في حياته (القاسم , 2001 : 59) وقد أصبح من الواضح أنه لا يوجد عامل واحد مسئول عن النمو المهني، بل إن هناك تفاعلا بين مختلف العوامل، التي يعتبر الميل عاملا هاما بينها. ويلعب الأطفال أدوارا مهنية ولو أن هذه الأدوار قد تبدو غير واقعية بالنسبة لمن يلاحظهم، فالأولاد الصغار يلعبون دور الطبيب والمرضة في مرحلة الطفولة تعبيراً منهم عن التفاصيل المهنية التي لها معنى قد ينعكس في الاختيار المهني، فيما بعد. ويعتقد (سترونج Strong) أن هذه الميول تنمو جيدا بدخول التلميذ المدرسة الثانوية أو قبيل ذلك، وفي وسط مرحلة المراهقة تتضح نماذج الميول المهنية، وتبقى ثابتة نسبياً في منتصف مرحلة المراهقة، وقد تنمو خلال مرحلة المراهقة كجزء من النضج المهني. (الصويط , 2008 : 57) ويختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية وترتبط هذه الأهداف باختيار مهنة المستقبل، فمنهم من يرغب أن يكون له مركز مرموق ومنهم من يريد مهنة توفر له دخلاً، ويسعى كل منهم إلى تحقيق هدفه باختيار مهنته حسب ذلك ومن الطبيعي أن يبدأ الأفراد باكتشاف عالم المهن في بداية حياتهم (القاسم , 2001 : 59) وسيحاول الباحث من خلال هذا المحور أن يسلط الضوء على موضوع الميول المهنية من حيث تعريفها وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى وأنواعها والعوامل المؤثرة فيها وكذا اختلاف الميول بين الجنسين ونظرياتها والمقاييس التي استخدمت لقياسها.

أولاً:

ماهية الميول المهنية :

(01) الميول في اللغة :

في المعجم الوسيط مال ميلانا أي زال عن إستوائه, يقال مال الحائط لم يكن مستقيماً ومالت الشمس عن كبد السماء, ويقال مال عن الحق ومال إليه أي أحبه و انحاز له, ويقال ميله وأستمال فلانا, ويقال ميله فأستمال وإستمال فلانا أي استعطفه وأماله .

(أنس وآخرون 2000: 932)

وفي قاموس أكسفورد نجد (tendenc) والجمع (tendencies) بمعنى الميل والميول أي شئ يفعلُه الإنسان أو طريق السلوك. (أكسفورد 1999:77)

(02) الميول في الاصطلاح:

تعددت تعريفات الميول باختلاف التوجهات والاختصاصات التي ينتمي إليها العلماء الباحثون في هذا المجال نورد مايلي:

*عرفه (جلفورد jilford) بأنه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة. (الحربي 2008: 2)

*وعرفه (بريدي وكول و هانسون bardy e koul e hanson) بأنه فئات أو مجموعات من الأشياء أو الأشخاص التي يتقبلها أو يرفضها الفرد و تقوده إلى نماذج وأنماط متسقة من السلوك. (الحربي 2008: 4)

*بينما (سترونغ strong) يرى أن الميل استجابة حب في حين أن النفور استجابة كراهية ويكون الميل لشئ موجود إذا كنا شاعرين بهذا الشئ أو بعبارة أصح عندما نكون شاعرين بما لدينا من إستعداد وتهيو نحوه. (عبد الوهاب 2008: 14)

*كما يعرفه (بنغهام bigham) بأنه النزعة التي تؤدي إلى الانغماس في خبرة ما والاستمرار فيها. (روبي 1997: 70)

*تعريف (رست) يرى هذا العالم أن الميل هو اختيار من بين أنماط البدائل بمعنى هذه الأنماط تبدو كنتيجة لخصائص التي يختارها من بين البدائل المتاحة لديه ومن هنا نقول

إن شخص لديه ميل نحو سيئ معين فإن ذلك يعني أن لديه بدائل كثيرة وعليه فضل وأختار نوع معين. (ل م أ إيفانز 1997: 44)

*وعرفه (هنا) بأنه استجابة الفرد استجابة ايجابية او سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة وان هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية. (الشيباني 1987: 82)

03) أهم تعاريف الميل المهنية:

*يعرفه القاسم 2001 بأنه المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبديها الشخص والتي تتعلق بمهنة معينة . (القاسم 2001: 59)

*عرفه عبد اللطيف 2003 بأنه انتباه الفرد نحو عمل معين يحبه ويشعر تجاهه بشيء من الرضا والارتياح فيقبل على اختياره ويفضله على بعض الأعمال الأخرى .

(عبد اللطيف 2003: 71)

*وعرفه صالح 1972 بأنه تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموع استجابات قبول نحو نشاط مهني معين. (الحربي 2008: 10)

ثانيا:

علاقة مفهوم الميل بالمفاهيم الأخرى:

أ) الميل والاتجاه :

كثيرا ما يحدث خلط بين مفهوم الميل ومفهوم الاتجاه وذلك للصلة القوية بينهما فالاتجاه والميل يرتبطان ارتباطا وثيقا لكن الاتجاه أوسع في معناه من الميل وهناك من يعرف

الميل على انه اتجاه إيجابي. (زين العابدين 1999: 93)

ويعرف مورغان الاتجاه على انه ميل الفرد نحو أو ضد موضوع أو شخص أو فكرة .

(فؤاد حيدر 1994:43)

أما عطية محمود فعرف الميل بأنه إستجابة الفرد إستجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو

نشاط أو شيء أو فكرة معينة وان هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية وان ناحية

التعبير الذاتي عنها يمكن استنتاجه عن طريق الملاحظة أو السلوك الذي يمكن أن يفسر

على أساس انه يثير إلى الحب أو الكراهية أو التقبل أو الرفض والميل أمر مكتسب قابل لان يتعدل وأن يزول وهذا لايعني انه منفصل تماما عن العوامل الوراثية .
كما أن الشخص في حالة التعبير عن ميله يكون شاعرا بهذا الميل إما في حال تعبيره عن اتجاهه فإنه قد لا يكون شاعرا ولا معترفا بوجود هذا الاتجاه لديه.
(سميرة منصوي 2001-60)

ب) الميل والتفضيل :

الميل هو إختيار بين مجموعة كبيرة من البدائل ,أما التفضيل فهو إختيار بين مجموعة محدودة من البدائل لا تتجاوز الاثنين .(ل م أ إيفانز 1997)

ثالثا:

أنواع الميول المهنية:

هناك خمسة عشر ميلا من الميول المهنية وفيما يلي تعريف لكل ميل من هذه الميول.

01- الميل للعمل في الخلاء :

أن يميل الفرد إلى الاهتمام بملاحظة المحاصيل الزراعية والمناظر الطبيعية ، أو أن يجمع أصداف البحر أو أن يجمع أصداف البحر وان يزرع خضراوات أو يستمتع بالبرامج الإذاعية عن زراعة الفاكهة أو يزور حديقة عامة مشهورة بمناظرها الطبيعية أو يقرأ عن طريقا للزراعة الحديثة أو يربي دجاجا وديوكا رومية.

02- الميل للعمل الميكانيكي:

أن يميل الفرد إلى إصلاح لعبة مكسورة أو عمل نماذج مختلفة من الطائرات والمراكب الشرعية أو يصلح الأدوات المنزلية أو يرسم تصميمات لمباني والجسور أو يفك قفلا

مكسورا ليرى سبب الكسر أو ميكانيكيا أو يجرب لعبة ميكانيكية جديدة ليرى كيف تؤدي عملها.

(03) - الميل للعمل الحسابي :

أن يميل الفرد إلى أن يكون محاسبا قانونيا أو أن يكون أستاذا في الرياضيات أو يقوم بعمل يحتاج لحساب عقلي أو يعمل حد أول بيان تكاليف المعيشة أو يحل ألغازا رياضة أو يساعد الناس على تنظيم ميزانيتهم أو يرسم بيانات جداول إحصائية أو يكون أمينا لصندوق إحدى الجمعيات.

(04) - الميل للعمل العلمي:

أن يميل الفرد لزيارة معرض للعلوم أو يتوصل إلى اختراعات علمية جديدة أو ينتمي إلى نادي هواة العلوم الفلكية أو يعمل مساعدا لعالم يقوم بأبحاث علمية أو يقوم برحلات علمية للبحث عن حيوانات نادرة أو أن يصبح كيميائيا أو يدرس علم الأحياء.

(05) - الميل للعمل الإقناعي:

أن يميل الفرد إلى مقابلة الناس لاستطلاع رأيهم في مشكلة اجتماعية أو يجمع تبرعات لمشروع خيري أو يقنع أصحاب الأموال في إنشاء مصنع لإنتاج الصابون أو أن يبيع عقود تأمين ويفض نزاعا بين العمال أو يعد إعلانات لإحدى دور النشر أو يكتب مقالا عن طريق إقناع الناس وتوجيههم.

(06) - الميل للعمل الفني:

أن يميل الفرد أن يرسم كاريكاتيرا أو يصمم أواني أزهار ويحترف فن النحت أو يصمم أنواعا جديدة من النسيج أو يقوم بدور شخصية فنان مشهور أو يتاجر في المنتجات النفسية كالصور والزهريات أو يعلم الأطفال الرسم.

(07) - الميل للعمل الموسيقي:

أن يميل الفرد إلى أن يكون عازف عود أو عازفا على البيانو أو يفضل قضاء وقت فراغه في العزف عليه أو يكيف موسيقى تصويرية لأحد الأفلام أو يقرأ عن تاريخ الموسيقى وان يبيع آلات موسيقية أو يدير.

(08) - الميل للعمل الأدبي:

أن يميل الفرد إلى أن يقرأ في مكتبة أو يعلم الأدب العربي أو يكتب رواية أو مسرحية أو يدرس في كتابه القصة أو يحترف الصحافة وأن يكون كاتباً أو مؤلفاً أو يشتهر كناقذ أدبي ويكتب مقالا لأحد الجرائد أو يتعلم اللغة العربية ويجيدها.

(09) - الميل للخدمة الاجتماعية:

أن يميل الفرد إلى قراءة الدروس لطالب ضرير أو ينتمي إلى جمعية تبحث مشكلات الحياة العصرية أو يعطي دروساً منتظمة عن المواطن الصالح أو أن يشتهر كمصلح اجتماعي أو زعيم ديني أو يزور ملجأً للأيتام أو ينظم حفلات ساهرة لجمعية خيرية.

(10) - الميل للعمل الكتابي :

أن يميل الفرد إلى أن يشترك في مسابقة لآلة الكتابة أو يعمل صرافاً في بنك أو يعمل على نشر أفضل الوسائل للإدارة الأعمال الكتابية أو يعد كشوفاً لبيان الحالة التجارية لبعض المؤسسات أو أن يعمل سكرتيراً خاصاً أو يدرس أفضل الأعمال الإدارية في المؤسسات الإدارية أو يدرس النظم التي تحقق الإفادة في الأعمال الإدارية.

(11) - الميل للرياضة البدنية :

أن يميل الفرد إلى أن يشترك في سباق الجري أو يشترك في فريق الملائمة أو يشترك في مسابقة لكمال الأجسام أو للتجديف أو يحضر اجتماعاً رياضياً أو كأحد أعضاء الفرق الرياضية أو يلعب مع فريق كرة القدم.

(12) - أن يميل الفرد إلى شراء عربة مستعملة وبيعها أو أن يفتح محلاً تجارياً أو يشترك في شراء عقارات وبيعها بربح أو يرأس اجتماع لعمل تجاري أو يشتري بضائع وبيعها بربح أو يتنبأ بما سيحدث في سوق الأوراق المالية من ارتفاع أو انخفاض في ثمن الأسهم والسندات .(محمد محروس الشناوي:1993-289)

(13) الميل إلى المخاطرة:

أن ضعيف يدرس المسائل بعناية شديدة وأن يقوم بالعمل ثم يتدبر بعد ذلك وهو شخص يميل نحو يميل الفرد إلى اتخاذ القرارات بعد تفكير سريع أو أن يكون لديه اتجاه يميل الفرد إلى القرارات. اتخاذ التساؤل والاستفهام أو يميل إلى الاندفاع في أعماله وتصرفاته ولا إلى

اتجاه لديه يكون أن أو سريع تفكير بعد.

(14) - الميل إلى المسايرة:

أن يميل الفرد إلى تجنب الآخرين من حيث قدهم ، وألا يغضب منهم ويسهل عليه مسايرة الآخرين حين يعمل معهم ولا يشعر بالضييق نحوهم أو تستثيره أخطاؤهم في العمل معه ولا ينتظروا منهم حينما يطلبون إليه النصيحة في العمل وهو يلتزم بتوجيهات رؤسائه في العمل ويستقبل نقد الآخرين لعمله بالباقة شديدة.

(15) - الميل إلى النظام:

أن يميل الفرد إلى العمل المنظم وإلى تخطيط الأعمال التي يقوم بها وترتيب تفاصيلها وان يسير في عمله على نفس النظام وترتيب خطابه وقوائم حساباته ويرتب أعماله أحسن ترتيب . (أحمد سليمان : 1997-72)

رابعاً:

العوامل المؤثرة في الميول المهنية:

تتضافر الكثير من العوامل في تكوين الميول المهنية لدى الفرد، حيث تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي توجد في البيئة، والخبرة الشخصية حيث تجعل هذه العوامل الفرد يميل إلى بعض المهن على حساب المهن الأخرى.

ويمكن استعراض أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية على النحو التالي:

1.العوامل الذاتية:

وتشمل العوامل الذاتية مجموعة من العوامل منها ا:الصفات الوراثية، والجنس، والسن، والرضا عن المهنة، وكل هذه العوامل تتبع من ذاتية الفرد ومن داخله وسيقوم الباحث باستعراض هذه العوامل على النحو التالي:

أ) صفات الفرد الوراثية:

إن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط على الصفات الجسمية كلون البشرة ولون الشعر وغيره بل إنها قد تتخطاها إلى بعض الصفات الأخرى كالميول إلى مهنة معينة، فالصفات التي لها أساس وراثي وغريزي قوي كصفة الذكاء العام، والمواهب الخاصة وبعض الدوافع النفسية الغريزية كالدافع الجنسي ودافع الانتماء إلى جماعة، وما إلى ذلك؛ فهذه الصفات من شأنها أن تمهد لظهور ميول مناسبة لها، وذلك كالميل المتصل بالعاطفة الجنسية، والميل نحو الأمور الاجتماعية وغيرهما. (الشيباني، 1987:92)

ويتضح أن هناك أثرًا للوراثة في الميول، والتسليم بتأثير الوراثة في الميل لا ينافي أن عامل البيئة له تأثير أيضًا في الميول، وقد أشار(العزة، 2001) إلى أن الوراثة أكثر أهمية في تحديد الميول وفي نفس الوقت لا ننسى أن الأفراد يعيشون في نفس البيئة مما له نفس الأثر على اكتساب هذه الميول.

(العزة، 2001:325)

ب.الجنس:

إن عامل الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية، حيث نجد أن تكوين الذكر الجسمي والعضلي يختلف عن تكوين الأنثى مما يؤثر على قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب و تكوينية الجسمي وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة.

وتظهر أهمية الجنس هنا خاصة إذا علمنا أن المراهقة المتأخرة هي المرحلة التي يتحدد فيها نهائياً نمط السلوك المناسب لكل من الذكر والأنثى، ولهذا تتميز ميول كل منهما في هذه المرحلة تميزاً واضحاً .

(صادق، وأبو حطب، 1988 : 280)

ليس هذا فحسب بل إن التكوين الجسمي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة أو عمل معين أو حتى تخصص معين، حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكراً كان أم أنثى، إذ إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، وذلك كميل البنات إلى الأشغال اليدوية، وميل الصبيان إلى الصناعة. (شحيمة، 1994:164)

وقد أظهرت دراسة (عيسوي، 1974) أن أعلى ثلاث مهن تفضلها طالبات الجامعة قسم الدراسات الفلسفية هي: أخصائية اجتماعية، ومذيعة، واختصاصية نفسية، وأن أعلى ثلاث مهن يكرهنها هي:

مستخدمة، ومدرسة، والمهن في المصانع والشركات. وهذه الفروق في الميول بين الذكور والإناث لا ترجع كلها إلى العوامل الوراثية، بل الكثير منها يرجع إلى العوامل البيئية الكامنة في الثقافة والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع وفي توقعات المجتمع وتوقعات الآباء من أولادهم؛ فالآباء مثلاً يتوقعون عادة من أولادهم أن تنمو لديهم الميول المناسبة للذكور إن كانوا ذكوراً والميول المناسبة للبنات إن كن إناثاً، وما يتوقعه الآباء من هذه الاختلافات بين الذكر والأنثى من أولادهم يساعد على تحديد الطريقة التي يعبر بها هؤلاء الأولاد عن ميولهم ويسبب فروقاً بينهم في هذه الميول. (الشيباني، 1987:91)

ج. السن:

يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر الميول الخاصة بها تختلف خلالها ميول الفرد وقدراته من مرحلة إلى أخرى.

فكما تتأثر ميول الشباب باختلاف صفاته الوراثية، وجنسه ذكراً كان أم أنثى فإنها تتأثر أيضاً بعمره الزمني وبمرحلة النمو التي يمر بها؛ لذا فإننا نجد ميول الشباب تختلف عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الكبير الراشد، وفي مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشباب باختلاف عمره الزمني، فكلما تقدمت سن الشاب كلما زادت

ميوله نضجًا واستقرارًا، حتى يصل إلى سن الثامنة عشرة أو الحادية والعشرين التي تدل نتائج كثير من الدراسات على أن ميول الفرد تتبلور وتستقر إلى حد كبير فيه، وتدل الدراسات التي قام بها "بوروجيا" على عينة من الأفراد تتراوح أعمارهم فيما بين (11 و 32) سنة على أن الميول الأدبية والدينية تزداد تبعًا لزيادة العمر الزمني، وأن الميول الخلقية والاجتماعية والمهنية تزداد بسرعة بعد (15) سنة، وأن الميول الفنية تقف إلى حين يبلغ عمر الفرد (13) سنة، ثم تظل بعد ذلك في زيادتها حتى يبلغ العمر (16) سنة، وأن الميل للمخاطرة يهبط بعد (51) سنة، وتقل بذلك سرعة نموه. (الشيباني، 92:1987)

د. الرضا عن المهنة:

من أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية للفرد هو الرضا عن هذه المهنة التي ينتمي إليها؛ فالميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطًا قويًا بمدى الرضا عن هذه المهنة، فالناس يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعًا والتي تتيح لهم الاستقلالية، وكذلك عندما يؤمن بأهمية وقيمة العمل وأن قيمة المرء يحكم عليها من خلال عمله، كما أن النجاح يولد متعة أكبر في أداء العمل ودافعًا للمضي فيه، ويؤدي النجاح في العمل إلى الإنجاز وهذا يؤدي إلى الاستمتاع بالعمل والاندماج فيه.

(عبد اللطيف، 231-2003:171)

2. العوامل البيئية:

وهي عبارة عن كل المؤثرات التي تحيط بالفرد والتي تتمثل بالأسرة والمدرسة والأصدقاء والمجتمع بصورة عامة، كما تشمل ميول الآباء والمستوى الاجتماعي والاقتصادي. ويمكن تصنيف العوامل البيئية إلى:

أ. عامل الأسرة:

إن الأسرة هي الحاضنة الأولى للفرد منذ ولادته وحتى يشب عن الطوق؛ لذلك فالأسرة تعتبر البيئة الأولى للفرد بل إنه يعتبرها في بداية حياته أنها كل شيء، لذلك فالفرد يتأثر بأسرته بصفة عامة وبالوالدين بصفة خاصة.

فالظروف الاجتماعية الأسرية التي يعيشها الفرد على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لها أثر كبير في ميوله، فمعتقدات الأطفال عن ميول آبائهم لها أهمية كبرى في تشكيل ميولهم الحقيقية ، فقد وجد " لوفيل وداي ت، " 1958 أن الطلاب الذين اختاروا دراسة العلوم كان هناك احتمال أكبر وذو دلالة أن يكون لآبائهم ميول علمية وحاولوا أن يزودوا أبناءهم بالمعرفة والمهارات التطبيقية .

(عبد الوهاب، 2008 : 18)

ويؤثر الآباء تأثيرًا كبيرًا في اختيار آبائهم لمهنتهم سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛ فالآباء الذين لهم ميول نحو هواية الرسم أو التصوير الشمسي أو الموسيقى أو جمع الطوابع أو فلاحه البساتين أو نحو عمل معين من شأنهم أن ينقلوا مثل هذه الميول إلى آبائهم ومن المحتمل جدا أن يكتسب أبناءهم نفس هذه الميول تقريبا. (الشيباني، 1987:94)

ب. عامل المدرسة:

المدرسة هي العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من ناحية تأثر الفرد بها، فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته حيث تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصلتها وتزويده بالكثير من لصفات والاهتمامات، ففي المدرسة تنتسج دائرة المؤثرات على شخصية الفرد، ففيها المدرسون والأقران وغيرهم.

وتؤثر المدرسة تأثيرا أساسيا في نمو الميول حيث تبقى هذه الميول ثابتة في الحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصا لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى ويقررون أيا من هذه المهن يرغبون الاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة (عبد الوهاب، 2008 : 19)

ج. عامل المجتمع:

يتأثر الفرد تأثرا كبيرا بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، فالمجتمع يسهم إسهامات كبيرة في بناء شخصية الفرد في كثير من نواحي حياته السياسية والاجتماعية والثقافية وذلك باحتكاك الفرد المباشر وغير المباشر بما يحيط به في مجتمعه.

والمقصود هنا بالمجتمع هو ثقافة المجتمع وأفكاره حيث يلعب المجتمع دورا لا بأس به في توجيه الميول والاهتمامات لدى الأفراد وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد المجتمع على بعض التخصصات كالعلوم مثلا دون التخصصات الأخرى والتي تدفع أعدادا كبيرة من الطلبة للانجذاب نحو تلك المواد العلمية والرغبة في دراستها سواء الأساسية منها أو التطبيقية المهنية. وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والعصر الذي يعيش فيه، ويبدو ذلك جليا في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الحرمان وميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والحرية

المسئولة

(الحربي، 2008: 7)

اختلاف الميول بين الجنسين:

تلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في إبراز الفروق بين الجنسين في الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها أفراد كل من الجنسين، ويكفي للتمثيل على ذلك بعض الفروق الخاصة في القدرات والاتجاهات والميول والمعايير الاجتماعية المتعلقة باللباس والعمل المتاح.. إلى جانب ذلك، هناك فروق نفسية؛ فالذكورة النفسية والأنوثة النفسية تتعدد في ضوء ما إذا كان سلوك الفرد أكثر ميلا نحو السلوك الذكري أو السلوك الأنثوي بصرف النظر عن جنسه حيويا.

وتعتبر الذكورة Masculinity والأنوثة Femininity عنصرا ذا أهمية كبرى في عملية التوجيه والإرشاد؛ حيث أن ما ينطبق على الإناث لا ينطبق على الذكور.

(مواهب إبراهيم عياد وليلى محمد الخضري، 1993: 30)

واتضح من الدراسات الكثيرة التي أجراها المعنيون بشؤون المراهقة، أن هناك فوارق شتى تظهر بين الجنسين تتميز في ما يلي: في مراحل الطفولة المبكرة لا تظهر فوارق مميزة في القدرات العقلية بين الجنسين، لكن هذه الفوارق يمكن الاهتداء إليها باستعمال اختبارات الذكاء أو إجراء الملاحظات التي يمكن أن يقوم بها مختصون في الدراسات

النفسية. في مراحل الطفولة المتأخرة وأوائل المراهقة، يزداد النمو الجسدي عند البنات بشكل ملحوظ أكثر مما يكون عليه الأمر عند البنين. في مراحل المراهقة المتأخرة، يكون النمو الجسدي عند البنين أكثر مما هو عليه عند البنات، أظهر التحليل السيكولوجي لبعض جوانب المنجزات العقلية، أن البنين يتفوقون على البنات في الموضوعات التي لا تخلو من صعوبة كالرياضيات والعلوم، في حين أن البنات يتفوقن على البنين في الدراسات الإنسانية واللغات. (عبد العلي الجسماني، 1994: 192)

وتختلف ميول الأفراد باختلاف الجنس، فالذكور يميلون لموضوعات تتعلق بالهوايات العملية والميكانيكا والكهرباء وقيادة السيارات والألعاب الرياضية كالمصارعة والملاكمة وكرة القدم وكرة السلة، في حين أن الإناث أكثر ميلا للقصص التاريخية والعاطفية والشعر، ويشترك الجنسان في بعض الميول كقراءة الأخبار والصحف والمجلات والاستماع لبرامج الإذاعة والتلفزيون والهوايات الفنية كالرسم والموسيقى.

(خليل ميخائيل معوض، : 1994 : 345)

وفيما يتعلق بالأعمال التي يمكن أن يقوم بها أفراد الجنسين، فإن هناك اختلافا واضحا بين طموح البنات وطموح الولد، فقد اتضح من الدراسات(Thomson 1968) أن البنين يصبون إلى أن يكونوا قادة أو مديري أعمال أو ذوي رواتب عالية أو مشهورين، في حين أن البنات كن أميل إلى تفضيل الأعمال التي يستطعن عن طريقها أن يظهرن قدرتهن على مساعدة الآخرين كأعمال السكرتارية أو التمريض أو التدريس بدلا من أعمال المحاماة أو

الإدارة أو الطب التي يفضلها البنون. وعلى العموم، يبدأ المراهقون من الجنسين في تحديد اهتماماتهم المهنية بوضوح بين سن 14-18 على أن ذلك التحديد يبدأ مثاليا ثم يتجه نحو الواقعية شيئا فشيئا مع التقدم في السن. فبعد أن يكون نوع العمل الذي يرغب المراهق مزاولته كمهنة مثلا هو ذلك العمل الذي يحتاج إلى "المغامرة" أو يتضمن "خدمة الإنسانية" يصبح تحديد المستقبل في عبارات أكثر واقعية مثل "الزواج" أو "عمل مضمون" أو "عمل له

مستقبل "وهكذا. ولكن سواء كانوا مثاليين أو واقعيين، فإن البنين يختلفون عن البنات في أنهم أميل إلى الاختيار على أساس نوع المهنة، أما البنات فإنهن كن موجّهات في الاختيار على أساس ما يؤديه العمل للناس أو ما يؤديه من خدمة بالنسبة للآخرين.
(محمد عماد الدين إسماعيل، 1982: 101-102)

خامسا:

نظريات الميول المهنية :

(01) - نظرية جيزبرغ ginzberg:

يرى جيزنبرغ من نظريته بان سيرورة النمو تمتد طول فترة المراهقة وقد توصل بناء على ملاحظاته الميدانية التي تحدد ثلاثة مراحل متميزة في عملية صياغة الاختبارات المهنية وهي :

أ - مرحلة الاختبارات الخيالية la period des chose fantasists :

تبدأ هذه المرحلة في سنوات الطفولة المتأخرة ، وتتميز بالتقليد ولعب بعض الأدوار من طرف الطفل دون مراعاة حقيقية لقدراته ولمفهوم الزمن.

ب - مرحلة الاختبارات المحاولة أو المؤقتة la période des choise :
entatives ou provisoires

وتبدأ هذه المرحلة في أوائل المراهقة وتمتد حتى سن 17 حيث تنمو خصائص الرشد في هذه المدة بسرعة ويزداد إدراك الفرد لذاته وللعالم الخارجي كما أن اختيار مهنة ما يصبح لديه معنى معين عند الفرد نتيجة اكتسابه المنظور الزمني وتنقسم هذه المرحلة بدورها إلى:

- مرحلة الميول (11الى 12 سنة) حيث يكون الرغبات أساس للاختبارات المهنية في هذا السن .

- مرحلة القدرات (من 13 إلى 14 سنة) فيها يبدأ الفرد بالأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية كما أن تصوراته عن قدراته تكون أكثر موضوعية .
- مرحلة القيم (من 15 إلى 16 سنة) فيها يصبح الفرد قادرا على التعرف على القيم المرتبطة بالعمل ويبحث عن إشباعها .
- المرحلة الانتقالية (17 سنة) حيث يعمل الفرد على إدماج حقائق المحيط في اختباره التكوينية والمهنية لكن عملية اتخاذ القرار عنده تبقى صعبة ولهذا تظهر لديه الحاجة إلى البحث عن مواقف لتجريب ميوله وقدراته وقيمة من أجل التوصل إلى اتخاذ القرارات الملائمة .
- مرحلة الاختبارات الواقعية la periode des ohoise realisates والتي تبدأ من أواخر المراهقة حتى بلوغ سن الرشد ، تتكون هذه المرحلة من المراحل الجزئية التالية :

*فترة الاستكشاف exploration

- فيها يحاول الفرد الحصول على الخبرة التي تساعد على حل مشاكله. مما يجعله يعمل على التعرف على ميادين الدراسة المختلفة وكذا البحث عن المعلومات حول المهن .
- *فترة التبلور crstallisation ونقصد بالتبلور هنا السرعة التي من خلالها يصبح الفرد قادرا على تلخيص المتغيرات الداخلية الهادفة في اتخاذ القرار.
- *فترة التخصص specilisation تعبر هذه الفترة على نهاية السبورة وتدل على الالتزام مع ظهور سلوك المقابل نحو أي توجيه مهني آخر .
- من خلال كل ما سبق بين أن الاختبار لدى جنبرنبرغ بان اخذ القرار لدي الفرد هو نتيجة كعدة عوامل بدنية خاصة تطور وفق عملية النمو التي يمر بها في حياته.

(02) - نظرية سوبير ronald super :

يرى سوبير أن التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة وهو عملية ديناميكية يكون نتيجة للتفاعل بين الفرد ومحيطه كما ركز على مفهوم الذات .

كما يشير بان التطابق بين صورة الذات والصورات المهنية وهو الذي يحدد الاختيار والتكيف ويوضح سنة (1976) بان الأفراد يلعبون عدة دوار (طفل تلميذ عامل زوج ابن مواطن مريض) . على خشبات مسرح متعددة (الحي ، المدرسة، مكان العمل ، مستشفى ...) وانه كلما نجح الفرد أداء ادوار مهنية سهل عليه تحمل مسؤوليات دورا أخرى .

(04) - نظريات انارو ANNEROE:

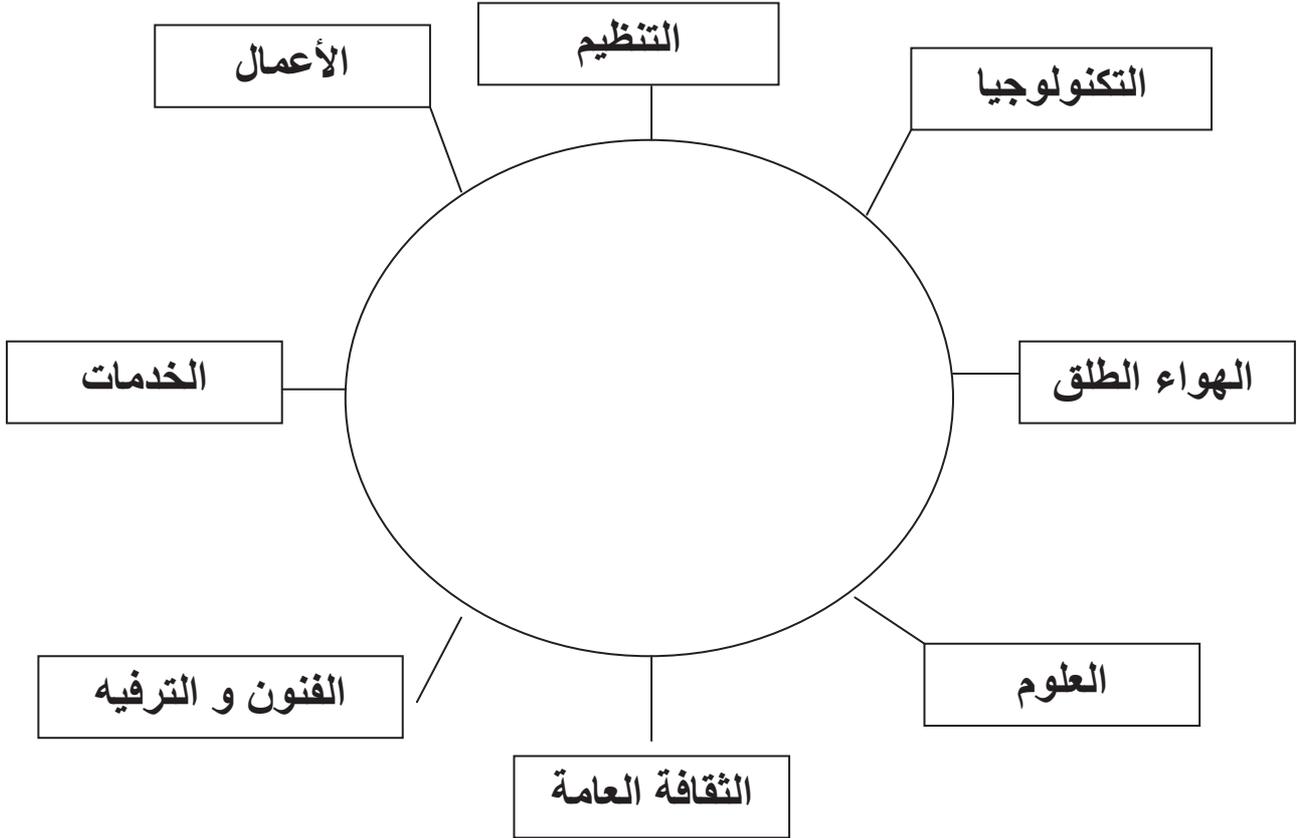
هناك نظريتان ل انارو نظرية بنيوية للاهتمامات تتجلى في تصنيف للمهن وهي سابقة لنظرية هولاند ونظرية تطويرية تقترح تفسيراً اختيارات التوجه من خلال كيفية نشأة الحاجات .

تعتقد انارو انه بإمكان جمع النشاطات المهنية بحيث انتسابها اديليوجي 1956 وانطلاقاً من الأعمال المنجزة سابقاً حول استثمارات الاهتمامات حدوث آثار وثمانية مجموعات .

- تكنولوجيا
- الهواء الطلق
- العلوم
- الثقافة العامة
- الفن والترفيه (A)
- الخدمات (S)
- الأعمال (I)
- التنظيم (C)

ضمن كل مجموعة من هذه المجموعات ميزات سنة مستويات تتمثل في الأفراد و درجة استقلالهم وهناك علاقة تقارب بين المجموعات الثمانية حيث بالإمكان تمثيلها على دائرة

من المسافات الحيزية التي تفصل بينها تمثل تقريبا المسافات السيكولوجية حسب الشكل التالي :



الشكل -03 التمثيل البياني لعلاقات التقارب بين الفئات المهنية

(ل انارو حسب GATI19585)

يمكن أن نسجل بان هذا التمثيل قريبا جدا حق تمثل هولندا كما قدمت نشأة اهتمامات المهنية على النحو التالي : تتجدد حاجات الطفل من جهة عبر نشأته لكنها تستقر أساسا بفعل تأثيرات الممارسات التربوية الأسرية, أن هاته الحاجات عند الطفل تتحدد من خلال نماذج الرضا والحرمان التي تفرضها القوة النسبة لمختلف الحاجات عند الطفل وتستقر في وقت جد مبكر الحاجات الأساسية أو التوجيهات القاعدية وتعرف الحاجات من زاويتين من هي يرتكز من زاوية أولى على حاجة الاتصال مع العمر وهي

حاجة ملحة عند البعض , (المتجهين نحو الأشخاص) وهي اقل إلحاحا عند الآخرين (المتجهين نحو الأشياء) من زاوية أخرى فهي تستند إلى نظرية "ماسلو وترتيبه الحاجات في تحديد ما هو قاعدي (الحاجات السفلية) و (الحاجة إلى الإمكان والرفاهة) و (حاجات عليا) كذلك (الحاجة إلى الاستقلال والتفتح).

05 - نظرية هولاند :

يرى هولاند بان الميول المهنية هي المظهر لما يسمى عامة بالشخصية وان وصف الميول المهنية هو وصف لشخصية الفرد .

كما يرى بان التعرف في السمان الشخصية يتم عن طريق التفصيلات للمواضيع المدرسين والنشاطات الترفيهية والهوايات والعمل فهي تعبر عن الشخصية كما انه ينظر إلى أن المعطيات التي تجمع عن طريق الاختبارات الخاصة بالميول تظهر لنا مفهوم الذات وأهداف الفرد .

وقد جاء هولاند بستة أنماط للشخصية بحيث ساهم كل من الوراثة وعوامل أخرى مختلفة (شخصية ثقافية) حتى تكوين احد الأنماط الستة.

فالأفراد ينتمون بالدرجة الأولى إلى نمط واحد سائد ولكن هناك تأثيرات نمط ثاني أو ثالث يساعد الفرد على التغلب على المشاكل والمصاعب وبالتالي التكيف مع البنات المختلفة أما عن الأنماط التي جاد بها هولاند فهي :

1- الواقعي REALISTE

2- الباحث INTELLECTUEL

3- الفنان ARTISTE

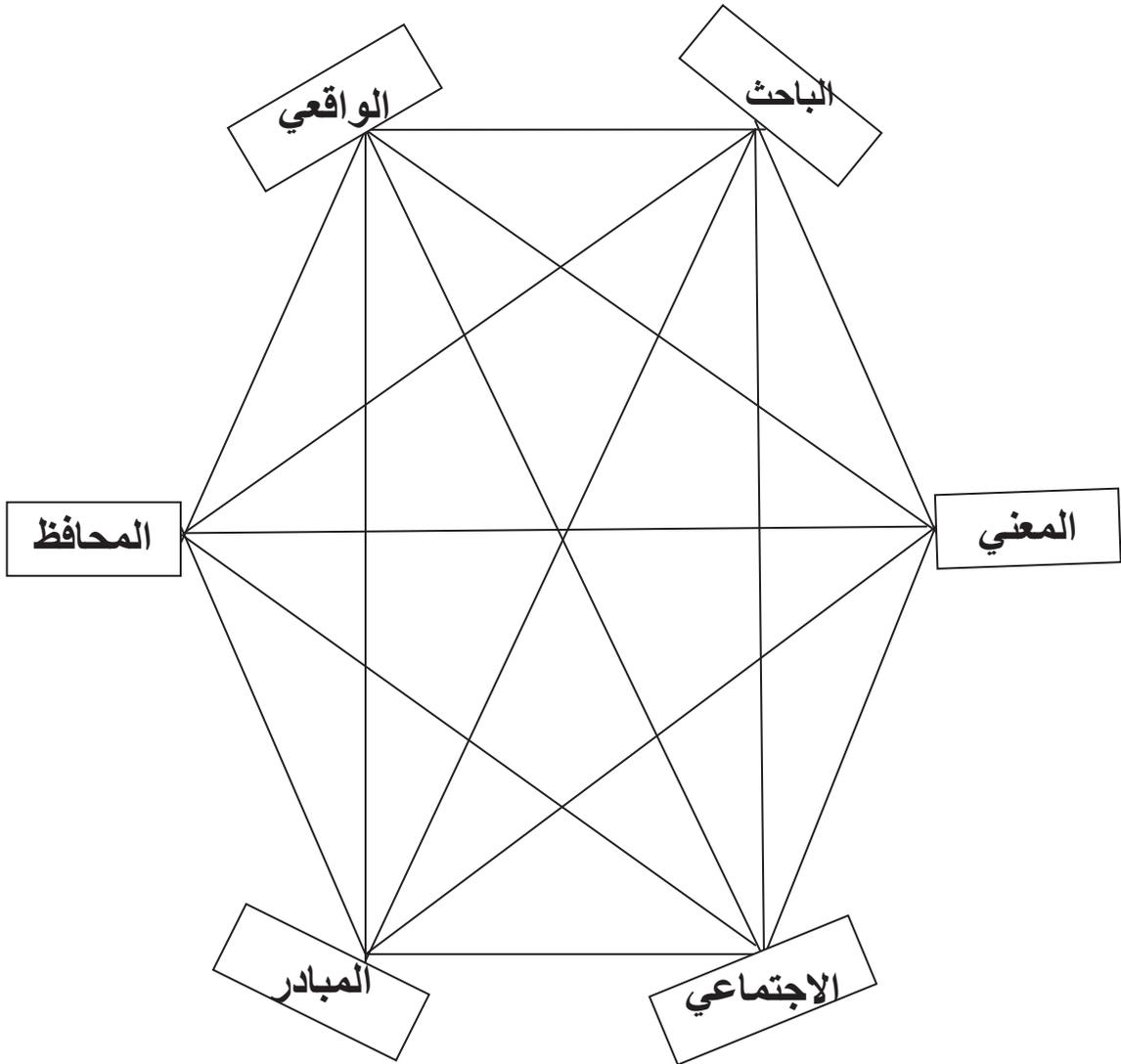
4- الاجتماعي SOCIAL

5- المقدم ENTREPENANT

6- الامتثال COVENTIONNEL

ونبين من خلال النظرية هولاند بأنه كل فرد يتميز بنمط من أنماط الشخصية الستة وهذا النمط بدوره يتحدد وفق عوامل شخصية الإنسان يتضح من خلال تفضيله لبعض الأعمال والهوايات وهاته لا تأتي صدفة بل من خلال التجارب التي يمر بها الطفل داخل أسرته فمكانه الطفل وبنيته الانفعالية تساهم بشكل كبير في النمو المهني له.

(مفتشية التربية وت . م ن ش 1995 :ص.ب)



النموذج السداسي المنسق للتشابهات السيكولوجية بين الأنماط الشكل (04)

(06) - (نظرية: بان دورا 'Pan adora):

يفترض (بان دورا Panadora) أن تصورات الأفراد نحو أنفسهم خلال تأدية المهام المنوي إنجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد واعتقاده في قدرته على إنجاز هذه المهمة. إن الكفاءة الذاتية وتوقعات المخرجات هي تصورات الفرد للواقع، وقد تكون التصورات مطابقة للواقع أو غير واقعية، وتؤثر متغيرات الفروقات الفردية و الديموغرافية مع المتغيرات الأخرى على خبرات التعلم التي تلعب دورا في تشكيل اعتقادات الكفاءة الذاتية، والتي بدورها ترتبط بمخرجات الفرد وخياراته، فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية والذي يذهب إلى الندوات التعليمية والورش التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس، والذي يتم تعزيزه من قبل ذويه و الأصدقاء، سيطور اعتقادا قويا يقود إلى مخرجات إيجابية مثل الالتحاق بالجامعة، مطورا ميولا نحو إحدى التخصصات التي توفر له فرصة لمساعدة الناس، و المرشد حسب النظرية المعرفية الاجتماعية يركز على خبرات التعلم التي ترتبط باعتقادات الكفاءة الذاتية وتوقعات المخرجات، لأنها تؤدي إلى نشاطات وميول مهنية يمكن تنميتها. (الحربي، 2008: 12)

تعقيب على النظريات المفسرة للميول المهنية:

من خلال استعراض النظريات التي قامت بتفسير الميول المهنية نرى أن هذه النظريات قد تمحورت حول نقاط مهمة منها: المتغيرات التي تتحكم في ميول الفرد المهنية حيث وجدنا أن بعض هذه النظريات قد ركزت على عزو هذه الميول إلى متغيرات متعددة منه: نوع التعليم، واتجاهات الفرد العاطفية، وقيمه الشخصية، حيث اعتبرتها من أهم العوامل التي تشكل ميول الفرد المهنية في مراحل حياته المختلفة ومنها نظرية (جنزبرج, Genzerperg). بينما نجد أن بعض هذه النظريات، قد ركزت على أن الميل يكون نحو المهنة التي يستطيع الفرد من خلالها أن يحقق ذاته ومنها نظرية (سوبر Souper). بينما نجد أن هناك نظريات أخرى ترى أن اختيار الفرد لمهنة معينة أو ميله لمهنة معينة إنما يكون نتيجة عامل الوراثة مع قليل من العوامل البيئية والثقافية مثل نظرية (هولاند, Holland). وبينما اعتمدت تلك النظريات على هذه العوامل المختلفة نجد أن نظرية

(هوبوك , Houpock) . المركبة قد اعتمدت في تفسيرها للميول على طريقة الحاجات
السيكولوجية قد اتخذت من مدرسة (آن رو , Ann Rou) ، لتفسير مهام التوجيه
المهني للفرد .في حين نجد نظرية التحليل النفسي لفرويد منطلقا لتفسير هذه الميول حيث
رأت أن الميول المهنية إنما تتشكل عند الفرد نتيجة التنشئة الأسرية .وقد قسمت بعض
هذه النظريات حياة الفرد إلى مراحل من خلالها تحدثت عن تبلور الميول المهنية عند
الأفراد وتطورها حسب المرحلة العمرية حيث إن هذه الميول تتأثر عند الفرد بالمرحلة
العمرية التي يمر بها، وأن كل مرحلة من هذه المراحل لها ما يميزه ، ونلاحظ أن عامل
البيئة المحيطة بالفرد بكل ما تحمله من معنى خاص بالفرد ذاته لها دور كبير في توجيه
سمات شخصيته وبالتالي ميوله وإن اختلفت القراءات من نظرية لأخرى لهذا العامل.(وائل
محمود عياد , 2008 : 32).

سادسا:

قياس الميول المهنية :

يعد قياس الميول المهنية عن طريق اختبارات الميول اتجاها حديثا من حيث الظهور
والتطور ولم يظهر هذا الاتجاه إلا بعدما يقرب من 30 سنة وأهم اختبارات الشائعة هي :
قياس الميول، تعتبر عملية قياس الميول مكونا ذا أهمية في التدريب والاختيار المهني حيث
إن الفرد إن أحب أن يعمل الأشياء التي يحبها الأفراد الناجحون في مهنة معينة ، وإذا
كره أن يقوم بالأشياء التي يكره هؤلاء الأفراد ذواتهم على القيام بها، فإنه سيشعر بارتياح
في هذا المجال المهني ويظهر فيه فعالية ونجاحا كبيرين. وتقاس الميول المهنية باستخدام
وسائل مختلفة منها:

أ) - وسائل غير مقننة:

1.الملاحظة :

وتعتمد على ملاحظة النشاط وسلوك الفرد في مواقف محددة وتصلح هذه الطريقة في
مجال كشف أو قياس الميول الظاهرة.

2.المقابلة :

وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن.

3.سلاالم التقدير :وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة والمقابلة في محاولة لكشف

الميول المهنية عند الأفراد وتستخدم حتى يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم.

4.اختبارات المعرفة :

ويختبر الشخص عن تحصيله ومحصلة المعلومات عن المهنة التي يرغب الامتحان بها بالمقارنة مع المهن الأخرى.

5.اختبارات الصور:

ويقاس الميل نحو مهنة معينة بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضت في الصور.

6.طريقة التفضيل :

وتتم عن طريق الاختبار الحر للفرد لمواضيع الدراسة أو المهن المفضلة لديهم من بين قوائم مختلفة .

(ب)- وسائل مقننة:

وهي مقاييس أو اختبارات تتصف بالصدق والثبات و تشابه مع مثيلاتها من مقاييس الشخصية والقدرات، ومن المقاييس المقننة المستخدمة في مجال الميول المهنية: قياس (سترونغ , Strong): حيث يتكون من (325) فقرة، تم اختيارها من فقرات مقاييس منفصلين وتشتمل على المقاييس الفرعية التالية :اختيار المهن، والموضوعات الدراسية، والنشاطات التي يمارسها الشخص، والهوايات ومجالات التسلية ، واختيار نوعية الناس الذين يرغب في العمل معهم، والمفاضلة بين نشاطين، والصفات الشخصية، كما تضمن المقياس على المقاييس غير المهنية كمقياس نضج الميل ومقياس الذكورة والأنوثة ومقياس المستوى المهني، ومقياس التحصيل الأكاديمي. (عبد الهادي، و العزة :

(119 118:1999)

اختبارات الميول المهنية :

أ - (اختبار سترونغ, Strong) :

من أشيع الاختبارات وأدقها ويستعان به في عملية التوجيه المهني للكبار وذلك بغرض الكشف عن ميولهم المهنية والأساس السيكولوجي لهذا الاختبار هو أن الأفراد الناجحين في مهنة معينة تتشابه ميولهم العقلية -الدراسية- الاجتماعية بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى فالاختبار يستهدف قياس درجة اتفاق ميول المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة , ويقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة .

وبعبارة أخرى يفترض هذا الاختبار انه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد و ميول الناجحين في مهنة معينة زاد احتمال نجاحه ورضاه عن هذه المهنة مع ضرورة وجود الاستعداد والقدرة , ويتألف هذا الاختبار من 400 سؤال يمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن وأدوات المدرسة والألعاب الرياضية , وضروب التسلية .

ب - اختبار (جيلفورد, Jilford) :

ويتكون هذا الاختبار من (360) عنصرا يحدد المفحوص فيه إن كان يعتبر كل واحد هواية أو مهنة معا أولا يرغب فيه إطلاقا ويفحص هذا الاختبار تسعة ميول هي: الميل الفني , الميل العلمي , والميل الميكانيكي , والميل الخلوي, والميل القيادي , والميل الاجتماعي , والميل اللغوي , والميل المكتبي , والميل للخدمة الاجتماعية .(العزة 2001: 335)

ج- مقياس (هولاند, holland) :

يرى هولاند انه يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبر على شخصية الفرد أي أن هناك علاقة تبادلية بين شخصية الفرد والميول , وقد بني نظريته في أنماط الشخصية

المهنية على قاعدة أساسية وهي أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيه يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته ويبين هولاند أن هناك علاقة بين الشخصية والمهنة وأن الميل المهنية ما هي إلا احد مظاهر الشخصية وان كل فرد يشبه احد من أنماط أساسية للشخصية وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط وان كل من الوراثة والبيئة لهما دور فعال في تكوين هذا النمط ويذكر هولاند Holland إن الاختيار المهني يعبر عن السمات الشخصية للفرد بالإضافة إلى ميوله وقدراته واستعداداته. (عصفور 1997:17)

د) مقياس (كورد-Querd):

وضع كيورد Querd هذا الاختبار اتبع منهجا مختلفا , بل مضادا لمنهج (سترونغ strong) في تصحيح واختيار عناصر الاختبار. لقد كان هدفه الرئيسي هو بيان الميل النسبي يحدد صغير من المجالات الواسعة وليس مهن بذاتها وقد صيغة عباراته أصلا بناء على صدق المحتوى ويقيس هذا الاختبار ميل التلاميذ من سن 9 إلى 19 سنة وهو يصف ميل التلاميذ في ميادين مختلفة , ويفيد في التوجيه المهني وقد قنن هذا الاختبار على 1858 تلميذا من المدارس الثانوية و2005 تلميذة وقد قنن حديثا على طلبة الجامعات كما قنن على ما يقرب من 4000 من البالغين وهو يعطي التقريب الميئني للفرد في الميادين المختلفة التي يقيس الميل فيها (سعد جلال 2001: 227)

ه) - اختبار التقييم المهني CAT :

هذا الاختبار من عائلة "سترونج" للميل المهنية ، ويختلف عن هذه العائلة من حيث أنه معد ليناسب الأفراد الذين يحتاجون إلى الإرشاد المهني على أساس توجههم إلى المعاهد المهنية أو التجارية المتوسطة وليس للتعليم الجامعي ويشتمل هذا الاختبار على 305 عبارة يجيب المفحوص عنها بأحد الاختيارات التالية أفضلها قليلا / لا أهتم/ أكرهها قليلا/ أكرهها كثيرا.

ويستغرق إجراء هذا الاختبار حوالي نصف ساعة ويمكن أن يطبق فردياً أو جماعياً وتتوزع عبارات الاختيار على 151 عبارة تتناول مناقش الحياة اليومية 43 عبارة تتناول الموضوعات الدراسية ' 111 عبارة تتناول أسماء الأعمال والوظائف. وقد قام بإعداد هذا الاختبار " تشارلز جوهانسون " وهو من الذين تتلمذوا على يد " كامبل " مما سبق نستنتج أن الميل هو استجابة التلميذ (الفرد) إزاء موضوع معين قد يكون دراسة ' برنامج دراسي أو مهنة الخ. ويمكن تصنيفه إلى عدة أصناف .(خديجة بن فليس 2001 :35)

(و) - مقياس منسونا:

يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن: الفران والنجار والكهربائي وقد صمم هذا المقياس لقياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية .(الحربي, 2008 :16)

الفصل الخامس :

إجراءات البحث

الفصل الخامس

المنهج والإجراءات

مقدمة

أولاً : منهج البحث

ثانياً : مجتمع البحث

ثالثاً : عينة البحث

رابعاً : أدوات البحث

1 . مقياس الرضا الوظيفي

2 . مقياس الميول المهنية

سادساً : إجراءات تطبيق مقاييس الدراسة

سابعاً : الأساليب الإحصائية المطبقة في البحث

تمهيد :

يتناول هذا الفصل توصيفاً شاملاً لإجراءات البحث الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف البحث، ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، واختيار عينة الدراسة، ثم يتطرق إلى أدوات الدراسة، وكيفية بنائها، والإجراءات التي استخدمت في تقنين أدوات الدراسة (التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها) ، والأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة، ويختتم هذا الفصل بذكر أهم الخطوات المتبعة لإجراءات التطبيق الميداني .

أولاً:

منهج البحث:

انطلاقاً من طبيعة البحث، والأهداف التي تسعى إليها، والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة العلاقة بين (الرضا الوظيفي والميول المهنية) لدى عمال الجزائرية للمياه بوحدة تمراس، وبناء على التساؤلات التي سعت الدراسة للإجابة عنها، فقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع، ويسهم في وصفها وصفاً دقيقاً ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم تطبيق النتائج في ضوءها، ومن خصائص هذا المنهج أنه لا يقف عند حد جمع المعلومات المتعلقة بظاهرة تربوية معينة وتبويبها وتنظيمها من أجل استقصاء جوانب الظاهرة المختلفة، وإنما يعتمد إلى الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع من خلال تحليل تلك الظاهرة التربوية أو المشكلة التعليمية، وتفسيرها، ومن ثم التوصل إلى تعميمات ذات مغزى تزيد بها الدراسة رصيد المعرفة عن تلك الظاهرة، وتسهم في تطوير الواقع وتحسينه. (وائل محمود عياد 2011: 98)

ثانياً:

مجتمع وعينة البحث :

(أ) العينة الاستطلاعية :

لقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (30) عامل من مجتمع الدراسة الأصلي منهم (20 موظف و10 موظفات) بهدف التحقق من صلاحية المقاييس , "الرضا الوظيفي , الميول المهنية" من خلال حساب الخصائص السيكومترية (الصدق ، الثبات) بالطرق الإحصائية الملائمة وذلك لتطبيقها على أفراد العينة الميدانية في البيئة الجزائرية .

ب) عينة البحث .

لقد قام الباحث بتوزيع (95) استبانة على عمال الجزائرية للمياه. بوحدة تمنغست ولقد استرد الباحث (90) إستبانة من الاستبانات الموزعة على العمال ، و تم استبعاد (15) استبانة نظراً لنقص المعلومات فيها وبذلك يكون الباحث قد استرد (75) بنسبة 60% وهي نسبة كافية لتمثيل مجتمع الدراسة البالغ (125) إجمالاً.

ثالثاً:

خصائصها :

اقتصرت هذه الدراسة على تناول بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وتتمثل في (الجنس، السن ، المستوى التعليمي) ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

(أ) – توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للجنس .

الجدول رقم (01)

النسبة	العدد	الجنس
76%	57	ذكر
24%	18	أنثى
/	75	المجموع

عينة البحث وفقاً للجنس .

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور في عينة الدراسة يفوق عدد الإناث ، حيث بلغت نسبة الذكور 76% بينما بلغت نسبة الإناث 24% وذلك نتيجة لطبيعة المؤسسة الذي يعتمد على العمال في الورشات وأماكن الحراسة, بينما يتواجد الإناث في إدارة المؤسسة فقط .

(ب) – توزيع مجتمع الدراسة وفقا للسن .

الجدول رقم (02)

النسبة	العدد	السن
62.66%	47	أقل من 35 سنة
37.33%	28	أكثر من 35 سنة
/	75	المجموع

عينة البحث وفقا للسن .

يتضح من الجدول رقم (2) أن (62.66%) من عينة الدراسة أقل من 35 سنة و (37.33%) منها يفوق 35 سنة .

(ج) – توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمستوى الدراسي .

الجدول رقم (03)

النسبة	المجموع	العدد		المستوى الدراسي
		أنثى	ذكر	
%1.33	1	00	01	بدون مستوى
%10.33	08	00	08	إبتدائي
%30.66	23	00	23	متوسط
%32	24	11	13	ثانوي
%25	19	7	12	جامعي
/	75	18	57	المجموع

عينة البحث وفقا للمستوى الدراسي.

من خلال الجدول رقم (3) يتضح أنه (1.33%) من عينة الدراسة بدون مستوى و (10.33%) منها تعليم ابتدائي و(30.66%) تفلو تعليم متوسط و(32%) منها لديهم تعليم ثانوي وتمثل أكبر نسبة بالنسبة إلى المستوى الدراسي يليه التعليم الجامعي بنسبة (25%) كما يلاحظ أيضا من خلال الجدول أن المستوى الدراسي لفئة الإناث ينحصر بين الثانوي والجامعي بينما يختلف بالنسبة للذكور بنسب متفاوتة .

رابعاً:

أدوات البحث :

اعتمد البحث الحالي على مقياسين .

- مقياس الرضا الوظيفي المعد من طرف (رياض علي القطراوي 2012)

- مقياس الميول المهنية (إعداد وائل محمود عياد 2011)

(1) وصف أدوات البحث:

(أ) - وصف مقياس الرضا الوظيفي والخصائص السيكومترية له:

هذا المقياس معد من طرف الباحث "رياض علي القطراوي" و للتأكد من صدق الأداة قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال التربية وعلم النفس ليصبح عدد فقرات المقياس (50) بعدما كانت (69) وبعدها بحساب صدق اختبار الرضا الوظيفي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتبين أن أغلب فقرات المقياس (49) حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية له عند مستوى دلالة أقل من 0.01 ومستوى 0.05 , بينما لم تحقق الفقرة (24) من البعد الثالث ارتباطا دالا مع البعد الذي تنتمي إليه وقام الباحث بحذف هذه الفقرة محققا بذلك صدق الاتساق الداخلي للمقياس . ولحساب ثبات الأداة قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجات الفقرات الفردية (25 فقرة) والفقرات الزوجية (24 فقرة) والمكونة لمقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية (49 فقرة) وقد بلغت قيمة ارتباط معامل بيرسون بين النصفين (0.531) ثم استخدم معادلة جيتمان التنبؤية لتعديل طول الاختبار وقد بلغت قيمت الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة (0.694) وهي قيمة تدل على درجة عالية من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة . ويتم الاستجابة لهذا على المقياس وفقا لتدرج خماسي البدائل على طريقة ليكرت وتتراوح درجة كل فقرة من فقرات المقياس كما يلي :

- موافق بشدة 5 درجات.

- موافق 4 درجات.

- محايد 3 درجات.

- غير موافق 2 درجات.

- غير موافق إطلاقا 1 درجة .

وعلى المفحوص أن يحدد مدى انطباق كل فقرة عليه وذلك بوضع علامة (x) أمام الفقرة تحت العمود التي تتفق مع رأيه .

- ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص على المقياس بجمع العلامات الخمسة للمقياس

وتتراوح الدرجة النهائية للمفحوص على المفحوص في صورته النهائية بين (49-245)

درجة وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض درجة الرضا الوظيفي للموظف .

ب) وصف مقياس الميول المهنية وخصائصه السيكمترية:

لقد قام الباحث باستخدام الميول المهنية الذي أعده (وائل محمود عياد) باعتماده على مقياس الميول لـ (هولاند 1985) كأصل للمقياس الموجود في الدراسة الحالية والذي قام بتعريبه وتقنيه على البيئة الفلسطينية (وصفي عصفور 1997) يتكون من (36) فقرة تغطي ستة أبعاد للميول المهنية.

قام الباحث بإجراء كثير من التعديلات على هذا المقياس بحيث يناسب الطلبة عينة الدراسة بحيث أصبح يتكون من (48) فقرة موزعة بالتساوي على أبعاد الميول المهنية الستة وهي: الواقعية، والتحليلية، والتجارية، والتقليدية، والفنية، والاجتماعية .

وقد أعطى لكل عبارة (5) بدائل وهي درجة عالية جداً، درجة عالية، درجة متوسطة، درجة منخفضة، درجة منخفضة جداً يستجيب المفحوص تحت البديل المناسب لميوله المهنية (x) .لها بوضع علامة وقد تمت صياغة البنود وروعي فيها البساطة والوضوح وعدم الغموض وعدم التعقيد، بحيث تتناسب مع مستوى الطلبة العمري والاجتماعي والثقافي وتنوعهم، كما روعي فيها الإيجاز؛ حتى تتناسب مع مستوى الطلبة العمري والاجتماعي والثقافي وتنوعه م، كما روعي فيها الإيجاز؛ حتى لا يستغرق المبحوث وقتاً طويلاً للإجابة عليها.

وللمقياس درجة ثبات عالية، وتم التأكد من ذلك بطريقة التجزئة النصفية وحصل الباحث على معامل ثبات 0.82 مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات .

. كما قام الباحث بتعديل ثبات الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان-براون الذي أظهر كذلك معاملات ألفا كرومباخ عالية عند مستويي الدلالة 0.01 و 0.05 مما يدل على ثبات المقياس .

. وللتأكد من صدق المقياس تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها 32 فرد ، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل ، محققاً بذلك درجة صدق عالية

لكل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل .

(2) صدق وثبات أدوات البحث:

باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (spss:17)

(أ) صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي :

(1) الثبات :

(أ) بطريقة " ألفا كرونباخ" (يقيس الاتساق الداخلي بين البنود)

والجدول التالي يبين قيمة ألفا كرونباخ.

الجدول (04)

ألفا	عدد البنود
كرونباخ	
0.88	49

ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ.

من خلال الجدول يتبين أن قيمة ألفا = $0.88 = 88.8\%$

وهذا ما يدل على أن نسبة ثبات الاختبار عالية جدا .

- حدود ألفا كرونباخ حسب سيكارت من 60% فما فوق (1995)

- وحسب كرونباخ من 70% فما فوق (1973) .

(ب) بطريقة التجزئة النصفية :

ولقد قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول (05)

الاختبار	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط الجزئين	معامل سبيرمان براون
الرضا الوظيفي	0.888	0.812	0.897

ثبات مقياس الرضا بطريقة التجزئة النصفية .

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار الرضا الوظيفي قد حقق ثبات عال بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ معامل ارتباط الجزئين **0.812** و بعد التصحيح وفق معامل سبيرمان براون **0.897** وهذا ما يدل على ثبات المقياس .

محققا ذلك ثبات عال بالطريقتين

كما قام الباحث بتقدير ثبات مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات كل بعد من المقياس والدرجة الكلية للمقياس (عدد لفقرات=49)

(2) الصدق :

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار ما صمم لقياسه (صفوت فرج, 1997: 254) فهو يعني تحقيقي الأهداف التربوية التي صمم من اجلها, وأنه كلما تعددت مؤشرات الصدق كلما كان ذلك دالا على زيادة الصدق في الأداة ولتقدير الصدق قام الباحث بإجراء الخطوات التالية:

*** صدق الاتساق الداخلي :**

الاتساق الداخلي أو الصدق البنائي :

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) فرداً، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل، كما في :الجداول التالية من (06) إلى (11) .

وقد بلغت قيم ألفا كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول (06)

الأبعاد	عدد الفقرات	قيم ألفا	مستوى الدلالة
الحوافز بأنواعها	10	0.781	0.01
الانتماء للعمل	10	0.888	0.01
الأمن الوظيفي	09	0.859	0.01
العلاقة مع الزملاء	10	0.841	0.01
الأداء الوظيفي	10	0.730	0.01
الدرجة الكلية للمقياس	49		

قيم ألفا كرومباخ لفقرات كل بعد من مقياس الرضا والدرجة الكلية للمقياس

وكما هو مبين في الجدول نلاحظ أن قيم ألفا كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 لفقرات كل بعد من مقياس الرضا والدرجة الكلية للمقياس .

الجدول رقم (07)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	تتم ترقيتي استنادا إلى معيار محدد للتميز في العمل والكفاءة في الاداء	0.299	غير دالة إحصائيا
02	تقدم لي الحوافز المادية و المعنوية مما يشعرني بالسعادة	0.334	غير دالة إحصائيا
03	تحترم أفكارني الجديدة في العمل مما يشعرني بالرضا	0.371	0.05
04	يتم تشجيعني أثناء العمل مما يشعرني بالرضا	0.309	غير دالة إحصائيا
05	أكافأ عند القيام بأعمال خطيرة مما يشعرني بالرضا	0.598	0.01
06	أزيد من إنتاجني في العمل جراء الحوافز المقدمة لي	0.275	غير دالة إحصائيا
07	أشعر بالرضا نتيجة راحتي في مكان وطبيعة عملي	0.608	0.01
08	أتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بزملاء العمل	0.692	0.01
09	أتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بالسوق المحلي	0.691	0.01
10	أحصل على راتب شهري كاف لتنفيذ طموحاتي المستقبلية	0.670	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعده الحوافز بأنواعها

ويتبين من خلال الجدول أن معظم البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) (معدا

البند رقم (01, 02, 04, 06)

الجدول رقم (08)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن مكان عملي	0.582	0.01
02	يتيح مكان عملي الفرصة لاستغلال أقصى إمكانياتي في العمل	0.629	0.01
03	لدي استعداد لبذل جهود إضافية لمساعدة إدارتي في تحقيق النجاح	0.500	0.01
04	يوجد تطابق بين قيمي الشخصية وأهداف البرنامج الذي أعمل فيه	0.563	0.01
05	لامانع لدي بإستبدال عملي الحالي بعمل في برنامج آخر	0.311	غير دالة إحصائياً
06	أعتبر مشاكل هذا البرنامج وأنها مشاكل	0.739	0.01
07	أستمع بالحديث عن البرنامج الذي أعمل به مع زملائي خارج العمل	0.577	0.01
08	سأكون سعيداً إذا أمضيت بقية حياتي الوظيفية في هذا البرنامج	0.626	0.01
09	لدي الاستعداد للتواجد في العمل خارج نطاق ساعات العمل الرسمية	0.501	0.01
10	تشعرني وظيفتي بأنني شخص ذو مكانة اجتماعية	0.318	غير دالة إحصائياً

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الانتماء للعمل

إجراءات البحث

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ماعدا البند رقم (05, 10)

الجدول رقم (09)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أعمل في بيئة تساعدني على الإبداع بشكل مستمر	0.478	0.05
02	يتناسب المستوى الوظيفي لعملي مع طبيعة النشاط الذي أؤديه	0.542	0.01
03	يقدر المسؤولون عن العمل قيمي و أهدافي الشخصية	0.651	0.01
04	يتجاهل المسؤولون عن العمل مصلحتي عند إتخاذ القرارات المؤثرة	0.503	0.01
05	لا يقدر المسؤولون عن العمل ملاحظاتي رغم تحقيقي للنجاح فيه	0.285	غير دالة إحصائيا
06	يحرص المسؤولون عن العمل على تقدير جهدي في العمل	0.675	0.01
07	يحرص المسؤولون عن العمل على مشكلاتي داخل العمل	0.763	0.01
08	تتسم المعايير في العمل بالاستقرار مما يعطيني شعورا بالأمان	0.611	0.01
09	توفر لي وظيفتي الرعاية الاجتماعية والصحية	0.543	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الأمان الوظيفي

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ماعدا البند رقم (05)

الجدول رقم (10)

مستوى الدلالة	مستوى الصدق	العبارة	
غير دالة إحصائياً	0.275	أشعر بالموودة والألفة مع زملائي في العمل	01
0.01	0.546	أفتخر بعلاقاتي الودية مع فريق العمل	02
0.01	0.539	أشعر بالملل في الوقت الذي أقضيه بعيداً عن زملائي في العمل	03
غير دالة إحصائياً	0.258	أثق في معظم فريق العمل	04
0.01	0.665	لا يثير زملائي في العمل أي صراعات	05
غير دالة إحصائياً	0.103	يميز الحب والاحترام علاقاتي مع الجميع في العمل	06
غير دالة إحصائياً	0.264	أتعاون مع زملائي في العمل بشكل ودي	07
0.05	0.452	أعتبر بعض زملائي في العمل أحسن أصدقائي	08
0.01	0.586	أتبادل الزيارات مع بعض زملائي خارج نطاق العمل	09
0.01	0.76	أساعد من هو في حاجتي من زملائي دون مقابل	10

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء العلاقة مع الزملاء

ويتبين من خلال الجدول أن معظم البنود حققت ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)

ماعدا البنود رقم (04, 06, 07, 10)

الجدول رقم (11)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أشعر بالرضا عن مهاراتي الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة	0.66	0.01
02	أشعر بالرضا عن قدرتي في تحمل مسؤوليتي في العمل	0.513	0.01
03	أؤدي الأعمال الموكلة لي وفقا لمعايير الجودة المطلوبة	0.430	0.01
04	أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني	0.337	0.05
05	أقوم بعملية وفقا لسياسات و إجراءات محددة	0.394	0.01
06	يتم تقويم أدائي وفقا لأسس موضوعية محددة بدقة	0.100	غير دالة إحصائيا
07	يحدد نظام تقييم الأداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدي	0.375	0.05
08	أطلع على نتائج تقييم أدائي لأتمكن من تحسين نقاط الضعف لدي	0.342	0.05
09	أعتبر أن تقييم الأداء أسلوب يكشف عن حاجتي لدورات تكوينية	0.574	0.01
10	يتم تقييم أدائي بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى استفادتي منها	0.640	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الأداء الوظيفي

ويتبين من خلال الجدول أن خمسة بنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)

وخمسة بنود لم تحقق ذلك وهي: (01, 04, 06, 07, 10)

(ب) صدق وثبات مقياس الميول المهنية :

(1) الثبات :

(أ) بطريقة " ألفا كرومباخ" (يقيس الاتساق الداخلي بين البنود)

الجدول التالي يبين قيمة ألفا كرومباخ

الجدول رقم (12)

عدد البنود	ألفا كرومباخ
48	0.904

$$\text{ألفا} = 0.904 = 90.4\%$$

وهذا ما يدل على أن نسبة ثبات الاختبار عالية جدا .

- حدود ألفا كرومباخ حسب سيكارت من 60% فما فوق (1995)

- وحسب كرومباخ من 70 % فما فوق (1973) .

(ب) بطريقة التجزئة النصفية

والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول (13)

الاختبار الميول المهنية	معامل ألفا كرومباخ	معامل ارتباط الجزئين	معامل سبيرمان براون
	0.866	0.761	0.864

الثبات لمقياس الميول المهنية بطريقة التجزئة النصفية

نلاحظ أن اختبار الميول المهنية قد حقق ثبات عال بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ معامل ارتباط ألفا كرونباخ **0.866** ومعامل ارتباط الجزئين **0.812** و بعد التصحيح

وفق معامل سبيرمان -براون **0.897**

محققا ذلك ثبات عال بالطريقتين

كما قام الباحث بتقدير ثبات مقياس الميول المهنية في صورته النهائية بحساب

معامل ألفا كرومباخ لفقرات كل بعد من المقياس والدرجة الكلية للمقياس (عدد

الفقرات=48)

(2) الصدق :

يقصد بالصدق, ان يقيس الاختبار ما صمم لقياسه فهو يعني تحقيق الاهداف التربوية التي صمم من أجلها وانه كلما تعددت مؤشرات الصدق كلما كان ذلك دالا على زيادة الثقة في

المقياس (رياض علي القطراوي , 2012: 97)

ولتقدير الصدق قام الباحث بما يلي :

*صدق الاتساق الداخلي :

صدق الاتساق الداخلي أو الصدق البنائي :

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) فرداً، وذلك بإيجاد معاملات

الارتباط لكل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين

المقياس ككل، كما في :الجدول التالية من (14) إلى (19) .

الجدول (14)

الأبعاد	عدد الفقرات	قيم ألفا	مستوى الدلالة
الميول الواقعية	08	0.798	0.01
الميول التحليلية	08	0.739	0.01
الميول الاقتصادية	08	0.874	0.01
الميول التقليدية	08	0.713	0.01
الميول الفنية	08	0.793	0.01
الميول الاجتماعية	08	0.759	0.01
الدرجة الكلية للمقياس	48		

قيم ألفا كرومباخ لفقرات كل بعد من مقياس الميول المهنية والدرجة الكلية للمقياس

وكما هو مبين في الجدول نلاحظ أن قيم ألفا كرونباخ كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 لفقرات كل بعد من الميول المهنية والدرجة الكلية للمقياس .

الجدول رقم (15)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أميل للنشاطات التي تتطلب مهارات حركية.	0.729	0.01
02	أميل للعمل الذي يكون فيه تحدٍ جسدي.	0.860	0.01
03	أستمتع بعمل الأشياء وتركيبها وتصليحها.	0.666	0.01
04	أستمتع بتعلم كيفية عمل الأدوات المختلفة.	0.598	0.01
05	أتجنب المواقف التي لها علاقة بالتعامل مع الآخرين.	0.589	0.01
06	أتميز بأني عملي في التعامل مع مشاكل الحياة.	0.507	0.01
07	أفضل الأعمال اليدوية.	0.688	0.01
08	أفضل التعامل مع الآلات والمعدات والنباتات.	0.557	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول الواقعية

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)

الجدول رقم (16)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أفضل الأعمال التي فيها تحدٍ لقدراتي العقلية.	0.511	0.01
02	أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة.	0.503	0.01
03	أميل للعمل المعتمد على الأدلة والبراهين.	0.711	0.01
04	أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.	0.630	0.01
05	أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها.	0.588	0.01
06	أميل إلى الموضوعات التي تتطلب القدرة على التنظيم والفهم	0.382	0.05
07	أهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.	0.661	0.01
08	أفضل المهن القائمة على التفكير العلمي.	0.557	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التحليلية

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)

الجدول رقم (17)

إجراءات البحث

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين.	0.497	0.05
02	أميل إلى وضع مهاراتي وقدراتي في منافسة الآخرين.	0.502	0.05
03	أتقن مهارة التحدث التي تحتاج إلى جهود عقلية.	0.684	0.05
04	أميل للعمل الذي أستطيع من خلاله حل مشكلات الآخرين.	0.241	غير دال
05	أميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس.	0.748	0.01
06	أميل إلى الأعمال التي تؤدي إلى الربح.	0.473	0.01
07	أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين.	0.393	0.05
08	أستمتع بالنشاطات التي تتطلب مهارة عالية في المتابعة.	0.572	0.01

معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التجارية

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01)

ماعدا البند رقم (04)

الجدول رقم (18)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أفضل الأعمال التي تتماشى مع القانون.	0.516	0.01
02	أفضل العمل المكتبي ذا الساعات الثابتة.	0.599	0.01
03	أميل للعمل ذي البرنامج المحدد.	0.499	0.05
04	أميل للعمل ذي الساعات الثابتة.	0.579	0.01
05	أفضل مواقف العمل الروتينية.	0.481	0.01
06	أفضل أن أكون مسئولاً عن تفاصيل العمل.	0.755	0.01
07	أميل إلى العمل في مكان ثابت طوال اليوم.	0.518	0.01
08	أستطيع أن أنجز الكثير من الأعمال المكتبية في وقت قصير.	0.637	0.01

- معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول التقليدية

- ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة

(0.01 و0.05)

الجدول رقم (19)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أميل للعمل المستقل مع قليل من المراقبة.	0.593	0.01
02	أميل إلى الأعمال التي أكون فيها متميزا.	0.205	غير دال
03	أرغب بالعمل ضمن مسؤوليات تتغير باستمرار.	0.760	0.01
04	أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر بدرجة عالية.	0.170	غير دال
05	أميل للعمل الذي يتطلب الدقة والانتباه للتفاصيل.	0.649	0.01
06	أميل للعمل ذي الإثارة.	0.615	0.01
07	أستمتع بعمل التصميمات ذات الطابع الفني.	0.584	0.01
08	أميل للأعمال غير المقيدة لحرיתי.	0.363	0.05

- معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعده الميول الفنية

ويتبين من خلال الجدول أن جميع البنود حققت ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)

ماعدا البند رقم (04)

الجدول رقم (20)

الرقم	العبارة	مستوى الصدق	مستوى الدلالة
01	أفضل العمل ضمن مجموعة أو فريق.	0.497	0.01
02	أميل إلى المهن التي تهتم بمساعدة الآخرين.	0.502	0.01
03	أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع.	0.684	0.01
04	أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.	0.241	غير دال
05	أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.	0.748	0.01
06	أستطيع أن أشرف على أنشطة اجتماعية.	0.473	0.01
07	أمتلك مهارة تدريب وتعليم الآخرين.	0.393	0.05
08	أمتلك مهارة إدارة المناقشة الجماعية.	0.572	0.01

- معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لبعء الميول الاجتماعية

من خلال الجدول يتبين أنه معظم فقرات المقياس (48) حققت ارتباطات دالة مع درجة البعد التي تنتمي إليه عند مستوى دلالة أقل من 0.01 ومستوى أقل من 0.05 .

سابعاً:

الأساليب الإحصائية المطبقة في البحث :

لقد قام الباحث بإستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي:

- برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (spss:17)
- معاملات الارتباط: (بيرسون ، سبيرمان-براون ، معامل ارتباط الجزئين ، ألفا كرونباخ ،) .
- اختبار (ت)
- تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)

الفصل السادس:

عرض وتفسير

النتائج

الفصل السادس:

عرض النتائج وتفسيرها

- تمهيد
- عرض نتائج فروض البحث
- مناقشة نتائج البحث

تمهيد:

تسعى الدراسة الحالية للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست ؛ لهذا قام الباحث بجمع البيانات اللازمة من خلال تطبيق مقياسين تم ذكرهما بالتفصيل في إجراءات الدراسة، ثم قام بتقريغ هذه البيانات وتحليلها إحصائيًا للإجابة عن تساؤلات، وفرضيات الدراسة، وسوف يقوم الباحث بعرض نتائج الدراسة الميدانية حيث يتبين من خلاله مدى تحقق صحة الفروض من عدمها.

أولاً:

عرض نتائج البحث:

يستعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة وذلك بعد الإجابة عن الأسئلة والتحقق من الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل منها كما سيقوم الباحث بتفسير ومناقشة النتائج التي يتم التوصل إليها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة :

1- نتائج الفرضية الأولى التي تنص على انه هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست ؟

الجدول رقم(21)

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	57	180.23	22.379
أنثى	18	171.78	19.910

- وصف إحصائي لمتغير الجنس في الرضا الوظيفي

يبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الذكور **180.23** و لفئة الإناث **171.78**, أما الانحراف المعياري فبلغ **22.379** عند الذكور و **19.910** عند الإناث .

*للإجابة على الفرضية الأولى التي تنص على :

- انه هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس .

فقام الباحث بإجراء اختبار (ت) لفحص الفرق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة و كانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(22)

الدالة	مستوى الدلالة ثنائي الاتجاه	ت T test
غير دال	0.138	1.522

-الفروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي

من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (22) إن قيمة (ت) تساوي 1.522 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند 0.05 , وهو ما يؤكد على انه لا توجد فروق فردية في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث .

2- نتائج الفرضية الثانية التي تنص على أنه هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير السن .

الجدول رقم(23)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	السن
22.380	175.39	51	أقل من 35
20.282	184.17	24	أكثر من 35

- وصف إحصائي لمتغير السن في الرضا الوظيفي

الجدول بين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة.

وبلغ المتوسط الحسابي للفئة العمرية أقل من 35 سنة **175.39** و للفئة العمرية الأكثر من 35 سنة **184.17**, أما الانحراف المعياري فبلغ **22.380** عند الذكور و **20.282** عند الإناث .

*للإجابة على الفرضية الثانية , التي تنص على:

- انه هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب السن .

و لقد قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لفحص الفرق في الرضا الوظيفي بين الفئة العمرية الأقل من 35 سنة و الأكثر من 35 سنة لدى أفراد العينة والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم(24)

الدلالة	مستوى الدلالة ثنائي الاتجاه	ت T test
غير دال	.097	-1.690

- الفروق في الرضا الوظيفي حسب السن

من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (24) إن قيمة (ت) تساوي **-1.690** وهي قيمة غير دالة إحصائية عند **0.05** , وهو ما يؤكد على انه لا توجد فردية في الرضا بين الفئتين العمريتين الأقل من 35 سنة والأكثر من 35 سنة.

3- نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب المستوى الدراسي.

الجدول رقم(25)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	المستوى الدراسي
	178.00	01	بدون مستوى
12.884	181.00	10	ابتدائي
23.142	187.05	21	متوسط
22.383	176.78	23	ثانوي
21.919	169.15	20	جامعي
21.983	178.20	75	المجموع

- وصف إحصائي لمتغير المستوى الدراسي في الرضا الوظيفي

ويبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي للفئة التي بدون مستوى = 178.00 و مستوى الابتدائي = 181.00، وبالنسبة للمستوى المتوسط فبلغ 187.05، والمستوى الثانوي 176.78، والمستوى الجامعي بـ 169.15 وقد بلغ مجموع المتوسطات 178.20.

وبالنسبة للانحراف المعياري للفئة التي بدون مستوى = / و مستوى الابتدائي = 12.884 وبالنسبة للمستوى المتوسط فبلغ 23.142، والمستوى الثانوي = 22.383، والمستوى الجامعي بـ 21.919، بمجموع كلي = 21.983.

* للإجابة على الفرضية الثالثة التي تنص على :

انه هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب المستوى الدراسي .

لقد استعمل الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لفحص الفرق بين مستويات الدراسة في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم(26)

الدالة	مستوى الدالة	(F) معامل فردمان	Mean Square متوسط المربعات	Df درجة الحرية	Sun of square مجموع المربعات	
غير دال	0.130	1.843	851.646	4	5406.585	Between groups

- الفروق في الرضا حسب المستوى الدراسي

ولقد توصل الى ما هو مبين في الجدول رقم (26) أن مستوى الدلالة **0.130** وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند **0.05** , وهو ما يؤكد على انه لا توجد فروق فردية في الرضا حسب المستويات الدراسية التالية (بدون مستوى , ابتدائي , متوسط , ثانوي , جامعي).

4- نتائج الفرضية الرابع الذي ينص على انه هناك فروق دالة احصائيا في الميول المهنية حسب متغير الجنس .

الجدول رقم(27)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس
23.235	173.18	57	ذكر
12.619	169.22	18	أنثى

- وصف إحصائي لمتغير الجنس في الميول المهنية

بين الجدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة .
وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الذكور **173.18** و لفئة الإناث **169.22**, أما الانحراف
المعياري فبلغ **23.235** عند الذكور و **12.619** عند الإناث .

ولقد قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لفحص الفرق بين الذكور والإناث في الميل
الوظيفي لدى أفراد العينة كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(28)

الدلالة	مستوى الدلالة ثنائي الاتجاه	ت T test
غير دال	0.993	0.688

الفروق في الميول المهنية حسب الجنس

* للإجابة على الفرضية الرابعة, التي تنص على:

انه هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب متغير الجنس .

من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (28) إن قيمة (ت) تساوي **0.688** وهي قيمة غير
دالة إحصائية عند **0.05** , وهو ما يؤكد على انه لا توجد فروق فردية في الميول بين
الذكور والإناث .

**05- نتائج الفرض الخامس الذي بنص على أنه هناك فروق دالة إحصائية
في الميول المهنية حسب متغير السن .**

الجدول رقم(29)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	السن
23.000	172.91	47	أقل من 35
18.012	171.07	28	أكثر من 35

وصف إحصائي لمتغير السن في الميول المهنية

الجدول بين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة. وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الذكور **172.91** و لفئة الإناث **171.07**, أما الانحراف المعياري فبلغ **23.000** عند الذكور و **18.012** عند الإناث .

*للإجابة على الفرضية الخامسة التي تنص على :

انه هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب السن .

* ولقد قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لفحص الفرق في الميول المهنية بين الفئة العمرية الأقل من 35 سنة والأكثر من 35 سنة في الميول المهنية لدى أفراد العينة والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم(30)

الدلالة	مستوى الدلالة ثنائي الاتجاه	ت T test
غير دال	0.701	0.386

الفروق في الميول المهنية حسب السن

من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (30) إن قيمة (ت) تساوي **0.386** وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند 0.05 , وهو ما يؤكد على أنه لا توجد فروق في الميول بين الفئتين العمريتين الأقل من 35 سنة والأكثر من 35 سنة

06- نتائج الفرض السادس الذي ينص على أنه هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب المستوى الدراسي.

الجدول رقم(31)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	المستوى الدراسي
	186.00	01	بدون مستوى
17.831	180.75	08	ابتدائي
24.294	166.78	23	متوسط
19.397	177.50	24	ثانوي
19.443	167.84	19	جامعي
21.166	172.32	75	المجموع

وصف إحصائي لمتغير المستوى الدراسي بالنسبة للميول المهنية

ويبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لعينة الدراسة .
 وبلغ المتوسط الحسابي للفئة التي بدون مستوى = 186.00 و مستوى الابتدائي = 180.75
 وبالنسبة للمستوى المتوسط فبلغ 166.78 , والمستوى الثانوي 177.50 , والمستوى الجامعي
 بـ 167.84 وقد بلغ مجموع المتوسطات 172.32 .
 وبالنسبة للانحراف المعياري للفئة التي بدون مستوى = / و مستوى الابتدائي = 17.831
 وبالنسبة للمستوى المتوسط فبلغ 24.294 , والمستوى الثانوي = 19.397 , والمستوى الجامعي

ب 19.443 , بمجموع كلي = 21.166 .

*للإجابة على الفرضية السادسة والتي تنص على:

انه هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية حسب المستوى الدراسي .

قام الباحث بإجراء تحليل التباين احادي الاتجاه ANOVA لفحص الفرق بين مستويات الدراسة في الميول المهنية لدى أفراد العينة والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم(32)

الدالة	مستوى الدالة	(F) معامل فردمان	Mean Square متوسط المربعات	Df درجة الحرية	Sun of square مجموع المربعات	
غير دال	0.237	1.418	621.302	4	2485.207	Between groups

- الفروق بالنسبة للمستوى الدراسي في الميول المهنية

ولقد توصل إلى ما هو مبين في الجدول رقم (32) حيث أن مستوى الدلالة 0.237 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند 0.05 , وهو ما يؤكد على انه لا توجد فروق في الميول المهنية حسب المستويات الدراسية التالية (بدون مستوى , ابتدائي , متوسط , ثانوي , جامعي).

07- نتائج الفرض السابع الذي ينص على انه هناك ارتباط بين الرضا الوظيفي والميول المهنية.

قام الباحث بإجراء معامل الارتباط بيرسون لفحص الارتباط بين الرضا الوظيفي والميول المهنية والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول رقم (33)

عدد افراد العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة ذات الاتجاهين	الدلالة
75	0.201	0.084	غير دال

يتبين من خلال الجدول رقم (32) معامل الارتباط بيرسون عند أفراد العينة = 0.210 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستويي الدلالة 0.01 ولا 0.05 , وهو ما يؤكد على انه ليست هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و الميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنغست

ثانياً:

مناقشة النتائج:

01)- يتضح من خلال عرض نتائج الفرضية الأولى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس(ذكر/ أنثى) وهذا يشير إلى رفض الفرض القائل : بأنه هناك فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب متغير الجنس .

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن متغير الجنس لا يؤثر في الرضا الوظيفي حيث أن الإناث والذكور يتعرضون لنفس الظروف في العمل , وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (بدر1998و العنزي 1424) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تعزى لمتغير الجنس.

02) - يتضح من خلال نتائج الفرضية الثانية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن (أقل من 35 سنة - أكثر من 35 سنة) وهذا يشير إلى رفض الفرض القائل : بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب متغير السن .

أن متغير السن لا يؤثر في الرضا الوظيفي حيث ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن العمال جميعهم يطمحون لتحقيق نفس الأهداف في العمل سواء الأقل من 35 سنة و الأكثر من 35 , وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الراجحي 1424 , والفراج 1418/1419) .

التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تعزى لمتغير السن

03- يتضح من خلال نتائج الفرضية الثالثة , أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي وهذا يشير إلى نفي الفرض الصفري القائل :- بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب المستوى التعليمي .

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن السن لا يؤثر في الرضا الوظيفي حيث أن العمال جميعهم يتوقعون الأهداف التي يطمحون إلى تحقيقها من وراء العمل سواء العمال الذين بدون مستوى تعليمي أو الذين تقلو دراسات عليا, وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (السعافين 1992, و دراسة سعود القوس 1420/1421).

التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

04) يتضح من خلال نتائج الفرضية الرابعة , أنه توجد فروق في الميول المهنية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) وهذا يشير إلى نفي الفرض القائل : بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية , لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب متغير الجنس .

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن متغير الجنس لا تؤثر في الميول المهنية حيث أن تفضيل العمل عند الإناث والذكور يخضع لنفس المعايير, وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (رشدي لبيب 1974) .

التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس.

05) يتضح من خلال نتائج الفرضية الخامسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول, تعزى لمتغير السن(أقل من35 سنة / أكثر من 35 سنة) وهذا يشير إلى نفي الفرض الصفري القائل: بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية , لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب متغير السن .

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن متغير السن لا يؤثر في الميول المهنية حيث أن العمال جميعهم يختارون مهنتهم لأسباب واقعية تفرضها البيئة سواء الأقل من 35 سنة و الأكثر من 35 , وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (دراسة روبي 1997)

التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير السن.

06) يتضح من خلال نتائج الفرضية السادسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية, تعزى لمتغير المستوى الدراسي وهذا يشير إلى قبول الفرض الصفري القائل: بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في الميول المهنية , لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست حسب المستوى التعليمي .

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أن المستوى الدراسي, لا يؤثر في الميول المهنية حيث أن كل الأفراد يردون أن يحصلو على وظيفة بغص النظر عن المستوى العلمي للفرد في ظل عدم توفر مناصب شغل تتماشى مع طموحاتهم ومستوياتهم العلمية سواء العمال الذين تتوفر لديهم مؤهلات ومستويات علمية لا بأس بها والعمال الآخرين , التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير المستوى الدراسي .

07) (يتضح من خلال نتائج الفرضية السابعة أنه لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والميول المهنية, وهذا يشير إلى نفي الفرض الصفري القائل:

- بأنه ليست هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للميول المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الجزائرية للمياه بتمنراست .

ويرجع الباحث عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الرضا الوظيفي و الميول المهنية إلى أن حتى وان لم يحقق الفرد الارتياح والرضا نحو المهنة التي يميل إليها و يفضلها على المهنة الأخرى, فإنه سوف يتكيف معها مع مرور الوقت, لأنه توجد متغيرات أخرى قد تدفع الفرد, وبالتالي فإن ليس كل عامل قد اختار عمله وفق ميوله ورغباته فإنه راض عن عمله لأنه قد يحقق العامل الرضا عن عمله حتى وان لم يكن له الرغبة في ذلك الاختيار.

وهذا ما تفسره نظرية التكيف الوظيفي الموضوعية من طرف كل من قرين, دواس ووييز (graen, dawis and wiess) عام (1968) حيث أفادوا بان الرضا الوظيفي هو محطة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل ويعتقد هؤلاء بان بالإمكان الاستدلال علي تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدي التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبين العمل .

الخاتمة :

يلعب الميل المهني دورا هاما ، في تحقيق الرضا المهني ، كون العامل هو المسؤول الوحيد عن رضاه من عدمه ، نتيجة اختياره لمهنة ما على حساب الأخرى ،

ونظرا لهذا الدور التي تلعبه الميول المهنية في تحديد المسار المهني للفرد من جهه، وتحقيق رضاه بعد تحقيق أهدافه إنطلاقا من توقعاته باختياره تلك المهنة ، من جهة أخرى ، ومن هنا انبثقت الحاجة لهذا البحث، انطلاقا من تساؤلات البحث ، وللإجابة على تلك التساؤلات تم وضع فرضيات تتماشى مع متطلبات البحث ، بغرض الكشف عن العلاقة بين الرضا و الميول وإيجاد الفرق فيهما من حيث الجنس والسن والمستوى التعليمي ، وتم التوصل الى عدم وجود فروق لا في الرضا ولا الميول المهنية حسب متغيرات الجنس والسن والمستوى الدراسي ، كما أنه ليست هناك علاقة ارتباط بينهما ، وذلك راجع لعوامل ذاتية متمثلة في شخصية العامل، وأخرى بيئية متمثلة في ظروف العمل والمتطلبات المعيشية.

وعموما لا يمكن تعميم هذه الدراسة ، على كافة العاملين بشركات الجزائرية المياة ، كون النتيجة المتوصل إليها تحتاج إلى تدعيم و دراسات دقيقة ومعقدة بهدف الوصول إلى نتائج أكثر موضوعية ، يمكن اعتمادها لاحقا .

وبناء على ما سبق يمكننا أن نوصي بالاقترحات التالية كحلول ناجعة للمشكلة المطروحة:

اقتراحات البحث:

- ضرورة الاهتمام بالميول المهنية، أي إن يوضع الفرد في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية.
- ضرورة الاهتمام العامل ودعمه ماديا ومعنويا عن طريق منهج العلاوات والترقيات والحوافز.
- الاهتمام بالضمانات الوظيفية للعامل، وذلك بتوفير للعامل ضماناً وظيفياً أثناء العمل أو بعد تركه العمل . وتوفير الرعاية الصحية له.
- التركيز على التكوين المستمر من أجل الترقية في المنصب حتى يشعر العامل بأنه مركز اهتمام ويتفاعل أكثر مع مهمته .
- إجراء المزيد من البحوث على متغيرات البحث، والعوامل المؤثرة فيها.

قائمة المراجع والمصادر

المصادر

- القرآن الكريم
- ابن منظور. لسان العرب، مج 14 . بيروت 1956

المراجع بالعربية:

- (1) أحمد صقر عاشور (1979) إدارة الأفراد والقوى العاملة ط2 دار النهضة العربية لبنان.
- (2) أمجيدي خالد التوجيه التربوي و المهني بين النظرية و التطبيق 2009 الطبعة الاولى .
- (3) إيناس فؤاد نواوي الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي مذكرة ماجستير الرياض 1981.
- (4) بديع محمود مبارك القاسم علم النفس المهني بين النظرية التطبيق 2000 الطبعة الاولى مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان .
- (5) برمكي عبد الرحمان التغيير التنظيمي واثره على الرضا المهني مذكرة ليسانس 2005 جامعة السانيا بوهران .
- (6) بو حفص مباركي علم النفس العمل والتنظيم 2008 الطبعة الأولى دار آل الرضوان وهران .
- (7) جابر عبد الحميد جابر دراسات نفسية في الشخصية القاهرة 1980.
- (8) الحربي، إناس محمد رجاء الله": (2008) مقياس الميول المهنية جامعة أم القرى، السعودية.
- (9) خالد عبد الرحيم الهيتي (2005) إدارة الموارد البشرية الطبعة الثانية دار وائل للنشر الاردن .
- (10) خليل ميخائيل معوض، : 1994 سيكولوجية النمو الطفولة والمراهقة، ط – 3 دار الفكر الجامعي/ الإسكندرية.
- (11) خديجة بن فليس دور أخصائي التوجيه في تنمية الميول المهنية والاختيارات الدراسية مذكرة ماجستير باننة 2001 .
- (12) دخيل بن عبد الله الدخيل عبد الله , الرضا الوظيفي المحدود والرضا الوظيفي المطلق لدى معلمات رياض الاطفال في مدينة الرياض كلية علوم التربية 13 سنة 1997.

- (13) رياض علي القطراوي 2012 سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة رسالة ماجستير جامعة الأزهر غزة.
- (14) الراجحي, هاني ناصر محمد , 1424هـ , التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض , رسالة ماجستير غير منشورة , قسم العلوم الإدارية , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (15) رشدي لبيب :التغير في الميول بين جيلين من التلاميذ،مكتب الأنجلو المصرية، القاهرة،1994.
- (16) زين العابدين درويش(1999) ,علم النفس الاجتماعي, دار الفكر القاهرة.
- (17) سعد جلال القياس النفسي (2001) دار الفكر العربي ,القاهرة .
- (18) سميرة منصورى ,اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري, رسالة ماجستير قسم علم الاجتماع,جامعة قسنطينة 2001/2000.
- (19) سهام بن أحميدة علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة مذكرة ماجستير الجزائر 2004.
- (20) - الشيباني، عمر محمد التومي" : (1987) الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب"،الدار العربية للكتاب،ليبيا، الطبعة الثالثة.
- (21) -شحيمي،محمد" : (1994) دور علم النفس في الحياة المدرسية"، دار الفكر اللبناني،لبنان.
- (22) شكري سيد أحمد الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيل العلمي وخبرتهم التدريبية حول كلية علوم التربية 8. 1991.
- (23) صادق،آمال،وأبو حطب فؤاد" : (1988) نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين"،مركز التنمية البشرية والمعلومات،الطبعة الأولى 1988 م.
- (24) -الصويط ، فواز بن محمد" : (2008) الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية"،رسالة ماجستير،جامعة أم القرى،كلية التربية،السعودية.
- (25) ضياف زين الدين السلوك , السلوك الاشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي , رسالة ماجستير جامعة قسنطينة 2000 .
- (26) فؤاد حيدر (1994) علم النفس الاجتماعي , دار الفكر العربي بيروت .
- (27) القاسم،بديع محمود" : (2001) علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق"،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع،عمان.

- (28) القوس سعود المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض قسم الدراسات الاجتماعية جامعة الملك سعود الرياض رسالة ماجستير 1421
- (29) عبد اللطيف، شريف سنوسي " (2003) التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب -دراسة ميدانية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 15، الجزء الأول.
- (30) العديلي ناصر الرضا الوظيفي مواقف واتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية الرياض العربية السعودية 1988.
- (31) عصفور وصفي (1997) اهداف التوجيه المهني ونشاطاته في المرحلتين الابتدائية والاعدادية "معهد التربية الانروا , الاردن.
- (32) العزة سعيد (2001) الارشاد النفسي اساليبه و تقنياته "مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع , عمان
- (33) علي السيد الخضر آخرون مجلة الإرشاد النفسي العدد الأول 1993 و
- (34) عبد الوهاب، أحمد فؤاد" (2008) (العلاقة بين الميول المهنية و بعض المتغيرات النفسية
- (35) لدى طلبة كلية مجتمع تدري بغزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، البرنامج المشترك، غزة، فلسطين.
- (36) العزة، سعيد" (2001) (الإرشاد النفسي أساليبه وتقنياته"، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.
- (37) عويد المشعان في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، ط1. الكويت : (1413/1993) دار القلم للنشر والتوزيع.. دراسات
- (38) علي عسكر (1991) الدافعية في مجال العمل منشورات ذات السلاسل لبنان .
- (39) العميان محمود السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال 2005 ط3 دار وائل للنشر والتوزيع عمان
- (40) العنزي عبد الله بن ناحس راضي 4121، العلاقة بين درجة الاء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة ام القرى الرياض.
- (41) محمد مسلم (2007) مدخل الى علم النفس العمل الطبعة الاولى دار قرطبة للنشر والتوزيع الجزائر.
- (42) محمد عماد الدين إسماعيل، : 1982 النمو فيمرحلة المراهقة، ط – 1 دار القلم / الكويت.
- (43) مواهب إبراهيم عيادو ليلي محمد الخضري، : 1993 إرشاد الطفل و توجيهه في الأسرة ودور الحضانة – منشأة المعارف بالإسكندرية / مصر.

- (44) وائل محمود عياد الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل مذكرة ماجستير 2011 جامعة الازهر فلسطين .
- (45) ل.م. أيفانز :
الاتجاهات والميول التربوية، ترجمة صبريا المعروف وآخرون، دار عالم المعرفة، القاهرة، 1997.

المجلات ومواقع الانترنت:

- (01) – أحمد سليمان عمر روبي- مجلة علم النفس العدد 42 أبريل ماي- جوان 1997 .
- (02) – محمد محروس الشناوي : مجلة لإرشاد النفسي العدد الأول السنة الأولى 1993
- (03) – مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2010، المجلد 12، العدد 1 (805) ---
- (04) - مفتشية التربية والتكوين والتوجيه المدرسي و المهني الناحية الشرقية دليل استعمال إستبيان الاهتمامات و الميول 1995 .
- (05) - بدر حامد 1983 الرضا الوظيفي لاءضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت مجلة العلوم الاجتماعية العدد الثالث سبتمبر

قائمة المراجع بالاجنبية :

- 01) *Deldime & Demoulin, 1975 : Introduction à la psychopédagogie à l'usage des adultes – OPU / Alger*
- 02) douglas A(2005) effects of mixed –methods study of schooling successful skills retrieved may 15, 2005,from <http://www.cofpsp.org/index.html> .
- 03)friend lander f (2009)multiple impacts of organizationclimat and individual vlus systems upon job satisfaction personnel psychology- vome 22 issue 2
- 04)*Le petit Larousse, 1999 : Copyright © Larousse/ HER, 1999 © Havas Interactive,1999.*
- 05)*Lafan, 1973 : Vocabulaire de psychopédagogie et de psychiatrie de l'enfant – PUF /Paris.*
- 06)*Mucchielli, 1994 : Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes, 8e éd. – ESFEditeur / France.*

الملاحق

مقياس الميول المهنية

الرقم	العبارة	درجة التقدير				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
01	أميل للنشاطات التي تتطلب مهارات حركية.					
02	أميل للعمال الذين يكونون في تحدٍ جسدي.					
03	أستمتع بعمال لأشياء وتركيبها وتصليحها.					
04	أستمتع بعمال كيفية عمال لأدوات مختلفة.					
05	أجنب المواقف التي لها علاقة بالتعامل مع الآخرين					
06	أتميز بأنني عملي في التعامل مع مشاكل الحياة.					
07	أفضل لأعمال اليدوية.					
08	أفضل للتعامل مع الآلات والمعدات والنباتات.					
09	أفضل لأعمال التي فيها تحدٍ لقدراتي العقلية.					
10	أستمتع بالعمال الذين يتطربوا إلى التفكير الجديدة.					
11	أميل للعمال المعتمد على الأدلة والبراهين.					
12	أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.					
13	أفضل للتفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها.					

					أميلاً للموضوعات التي تتطلب بالقدرة على التنظيم و الفهم	14
					أهتماً بالبحث عن علائق لأشياء وعلاقاتها.	15
					أفضلًا للمهنة القائمة على التفكير العلمي.	16
					أفضلًا للعمل ضمن مجموعة أو فريق.	17
					أميلاً للمهنة التي تهتم بمساعدة الآخرين.	18
					أميلاً للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع.	19
					أميلاً للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.	20
					أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.	21
					أستطيع أن أشر فعملًا نشطة اجتماعية.	22
					أمتلك مهارات تدريبيو تعليمًا الآخرين.	23
					أمتلك مهارات إدارة المناقشة الجماعية.	24
					أميلاً للعمل الذي يسمح بالتحاور مع الآخرين.	25
					أميلاً لوضع مهاراتي وقدراتي في منافسة الآخرين	26
					أتقن مهارة التحدث التي تحتاج إلى جهود عقلية	27
					أميل للعمل الذي أستطيع من خلاله حل مشكلات الآخرين	28
					أميلاً لأن أكون قائدًا لمجموعة من الناس.	29
					أميلاً لبالأعمال التي تؤدى بالربح.	30
					أفضلًا لصنع القرار التي تؤثر على الآخرين.	31

					أستمتع بالنشاطات التي تتطلب مهارة عالية في المتابعة	32
					أفضل لأعمال التي تتماشى مع القانون.	33
					أفضل الأعمال المكتبيذ الساعات الثابتة.	34
					أميل للعمل ذي البرنامجال محدد.	35
					أميل للعمل ذي الساعات الثابتة.	36
					أفضل موافق العمل الروتينية.	37
					أفضل أن أكون مسؤولاً عن تفاصيل العمل.	38
					أميل للعمل في مكان ثابت طوال اليوم.	39
					أستطيع إنجاز الكثير من الأعمال المكتبية في وقت قصير .	40
					أميل للعمل المستقل مع قليل من المراقبة.	41
					أميل لأعمال التي أكون فيها متميزاً	42
					أرغب بالعمل ضمن مسؤوليات تتغير باستمرار	43
					أفضل لأعمال التي تعبر عن المشاعر بدرجة عالية	44
					أميل للعمل الذي يتطلب الدقة والانتباه للتفاصيل.	45
					أميل للعمل ذي الأثر.	46
					أستمتع بعمل التصميمات ذات الطابع الفني.	47
					أميل لأعمال غير المقيدة لحررتي.	48

تحياتي الخاصة وأشكركم على تفهمكم وصبركم
وفقكم الله

الباحث / بن علي مبروك

مقياس الرضا

الرقم	البند	موافق	موافق جدا	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
01	تتم ترقيتي إستنادا إلى معيار الكفاءة في الاداء.					
02	تقدم لي الحوافز المادية و المعنوية مما يشعرني بالسعادة.					
03	تحتزم أفكارى الجديدة في العمل مما يشعرني بالرضا.					
04	يتم تشجيعي أثناء العمل مما يشعرني بالرضا.					
05	أكافأ عند القيام بأعمال خطيرة مما يشعرني بالرضا.					
06	أزيد من إنتاجي في العمل جراء الحوافز المقدمة لي.					
07	أشعر بالرضا نتيجة راحتي في مكان وطبيعة عملي.					
08	أتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بزملاء العمل.					
09	أتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بالسوق المحلي.					
10	أحصل على راتب شهري كاف لتنفيذ طموحاتي المستقبلية.					
11	أشعر بالإعتراز وأنا أتحدث للآخرين عن مكان عملي.					
12	يتيح مكان عملي الفرصة لإستغلال أقصى إمكانياتي في العمل.					

13	لدي إستعداد لبذل جهود إضافية لمساعدة إدارتي في تحقيق النجاح.					
14	يوجد تطابق بين قيمي الشخصية وأهداف البرنامج الذي أعمل فيه.					

					15	لامانع لدي بإستبدال عملي الحالي بعمل في برنامج آخر.
					16	أعتبر مشاكل هذا البرنامج وأنها مشاكل.
					17	أستمع بالحديث عن البرنامج الذي أعمل به مع زملائي خارج العمل.
					18	سأكون سعيدا إذا أمضيت بقية حياتي الوظيفية في هذا البرنامج.
					19	لدي الاستعداد للتواجد في العمل خارج نطاق ساعات العمل الرسمية.
					20	تشعرني وظيفتي بأنني شخص ذو مكانة إجتماعية.
					21	أعمل في بيئة تساعدني على الإبداع بشكل مستمر.
					22	يتناسب المستوى الوظيفي لعملي مع طبيعة النشاط الذي أؤديه.
					23	يقدر المسؤولون عن العمل قيمي و أهدافي الشخصية
					24	يتجاهل المسؤولون عن العمل مصلحتي عند إتخاذ القرارات المؤثرة.
					25	لا يقدر المسؤولون عن العمل ملاحظاتي رغم تحقيقي للنجاح فيه.
					26	يحرص المسؤولون عن العمل على تقدير جهدي في العمل.
					27	يحرص المسؤولون عن العمل على مشكلاتي داخل العمل.
					28	تتسم المعايير في العمل بالإستقرار مما يعطيني شعورا بالأمان.
					29	توفر لي وظيفتي الرعاية الإجتماعية والصحية.
					30	أشعر بالمودة والألفة مع زملائي في العمل.
					31	أفتخر بعلاقاتي الودية مع فريق العمل.
					32	أشعر بالملل في الوقت الذي أقضيه بعيدا عن زملائي في العمل.

					أثق في معظم فريق العمل.	33
					لا يثير زملائي في العمل أي صراعات.	34
					يميز الحب والإحترام علاقتي مع الجميع في العمل.	35
					أتعاون مع زملائي في العمل بشكل ودي.	36
					أعتبر بعض زملائي في العمل أحسن أصدقائي.	37
					أبادل الزيارات مع بعض زملائي خارج نطاق العمل.	38
					أساعد من هو في حاجتي من زملائي دون مقابل.	39
					أشعر بالرضا عن مهاراتي الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة.	40
					أشعر بالرضا عن قدرتي في تحمل مسؤوليتي في العمل.	41
					أؤدي الاعمال الموكلة لي وفقا لمعايير الجودة المطلوبة.	42
					أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني.	43
					أقوم بعملتي وفقا لسياسات و إجراءات محددة.	44
					يتم تقويم أدائي وفقا لأسس موضوعية محددة بدقة.	45
					يحدد نظام تقييم الأداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدي .	46
					أطلع على نتائج تقييم أدائي لأتمكن من تحسين نقاط لضعف لدي .	47
					أعتبر أن تقييم الأداء أسلوب يكشف عن حاجتي لدورات تكوينية.	48
					يتم تقييم أدائي بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى استفادتي منها.	49

تحياتي الخاصة وأشكركم على تفهمكم وصبركم

وفقكم الله

الباحث / بن علي مبروك