



الفصل الثالث

الدراسات السابقة والفروض

— الدراسات السابقة

(١) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته

بالتوافق النفسى .

(٢) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته

بالوحدة النفسية .

(٣) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته

بالدافع إلى الأمومة .

(٤) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته

بالمغيرات الديموجرافية

* تعقيب على الدراسات السابقة .

— فروض الدراسة .



الفصل الثالث (الدراسات السابقة والفروض)

مقدمة : -

يتناول الباحث في هذا الفصل الدراسات السابقة - الأجنبية والعربية - التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث الحالي ، ويعرض الباحث كل دراسة متناولا : - موضوعها ، والهدف منها ، والعينة ، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات ، والنتائج التي توصلت إليها كل دراسة .

وقد رأى الباحث أن يعرض الدراسات السابقة في أربعة محاور كما يأتي : -

(١) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالتوافق .

(٢) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالوحدة النفسية .

(٣) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالدافع إلى الأمومة .

(٤) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية .

وبعد عرض هذه الدراسات قدم الباحث تعقبا عاما على الدراسات السابقة تناول فيه هذه الدراسات من حيث : -

مدى توافر الدراسات العربية في مجال البحث الحالي والعينات المستخدمة في تلك الدراسات من حيث : مواصفاتها ، وحجمها ، وأى المقاييس أكثر استخداما لقياس كل متغير ، وأكثر الأساليب الإحصائية استخداما في الدراسات السابقة ، وتم عرض النتائج لبيان مدى الاتفاق والاختلاف من حيث : -

* حجم مشكلة الرضا عن العمل بصفة عامة في المجتمع المصري .

* معرفة أثر كل من التوافق النفسى ، الوحدة النفسية ، الدافع إلى الأمومة على الرضا عن العمل .

* معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض المتغيرات الديموجرافية .

وفى ضوء هذه النتائج ومدى اتفاقها واختلافها تم اشتقاق فروض الدراسة . وفى نهاية هذا الفصل عرض الباحث لفروض الدراسة فى صورة إجمالية .

(١) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالتوافق :

يعد العمل من أهم أسباب شعور الفرد بالسعادة فالإنسان يقضى نسبة كبيرة من وقته فى ميدان العمل ، ولذلك فإنه يسعى إلى تحقيق التوافق مع ظروف البيئة المحيطة به، وذلك لأن للعمل دور هام يؤثر على حياة الفرد ومكانته . ونظرا لأهمية التوافق والشعور بالرضا عن العمل قد أجريت مجموعة من الدراسات بحثت العلاقة بين المفهومين . ويقوم الباحث بعرض هذه الدراسات.

١- دراسة عباس محمود عوض (١٩٧١) موضوعها : —

" دراسة مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين والعاملات فى صناعة النسيج "

هدفت الدراسة إلى معرفة حقيقة الفروق بين الجنسين فى التوافق المهني . حيث عرض الباحث دراسته من خلال بعدين هما الرضا والإرضاء ، وتناول الفرد وبيئته فى العمل . وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) عاملا وعاملة ، بواقع (٦٠) عاملا و (٦٠) عاملة من مصنع النسيج ، حيث قام الباحث بتثبيت متغيرات متعددة كالسن ، والحالة المدنية ، وعدد الأولاد ، والدخل ، ومستوى التعليم . وأشارت النتائج إلى أن :

١- هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين الجنسين فى التوافق المهني ، فالعاملات أكثر رضا عن العمل من العاملين . وقد أظهرن أنهم أكثر كفاية وصلاحيّة للعمل من العاملين .

٢- لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل والإرضاء كبعدين للتوافق المهني وذلك بالنسبة للعاملين والعاملات .

٣- هناك ارتباطا سالباً ذا دلالة بين الرضا عن العمل والتوافق العام لدى كل من الجنسين ، وهذا يعنى أنه كلما زاد الرضا عن العمل زاد التوافق المهني .

٢- دراسة إيلين Ellen , F.B. (١٩٨٢) وموضوعها : —

“The effect of resumption of employment, depending on Job satisfaction , role conception , and environmental stress on postpartum adjustment in the primiparous woman “ .

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الرجوع إلى العمل والضغط البيئية للتوافق بعد الإنجاب للسيدات اللاتى أنجبن مرة واحدة معتمدا على مفهوم الدور ورضاهن عن العمل السابق . وكان الافتراض الأول فى هذا البحث هو أن تراكم عوامل الضغوط تؤدى إلى الاضطراب بعد الإنجاب . ويوجد أسلوب واحد من الضغوط قد يفهم من خلال الهيكل النظرى لنظرية الدور . فالصراع النفسى يحدث عندما تتنافس الأدوار وتعمل على السيطرة داخل الفرد ، أو عندما يوجد نقص فى تطابق دور — الذات . وتحمل هذه الدراسة تساؤلا وهو : هل تنشأ الضغوط من هجر الدور المهني المرضى السابق ، والانتقال إلى تطابق دور — الذات المنخفض . واختبرت هذه الدراسة ثلاثة فروض وهى : —

١- التوافق بعد الإنجاب قد يرتبط بالرجوع إلى العمل لدى السيدات ذوات الرضا المرتفع عن العمل .

٢- التوافق بعد الإنجاب يرتبط بالرجوع إلى العمل للسيدات اللاتي أظهرن تحقيقا للذات أفضل من مفهوم الدور الموجه للأسرة .

٣- التوافق بعد الإنجاب يرتبط سالبًا بالضغط البيئية .

شملت العينة على (١٠٠) من السيدات اللاتي أنجبن مرة واحدة . والسيدات المتزوجات اختبرن في الشهر الأخير من الحمل ، ومرة أخرى بعد ثلاثة شهور من تسلم البيانات . وأشار تحليل الانحدار المتعدد للبيانات إلى عدم إثبات صحة الفرض الأول والثاني . بينما الفرض الثالث كان دالا عند ٠,٠٠١ . كما وجد أن التوافق النفسي السابق يرتبط بالتوافق بعد الإنجاب ، وكان دال إحصائيا عند مستوى ٠,٠٠١ . وأشارت الدراسة إلى علاقة التوافق النفسي السابق ، الضغوط البيئية ، والتوافق بعد الإنجاب .

٣- دراسة جاني . Janie , F.S (١٩٨٨) موضوعها : —

“ Work needs and perceived satisfaction of industrially injured employees in returning to gainful employment ” .

هدفت الدراسة إلى بحث مستوى الرضا عن العمل للأفراد المظلومين العاملين بالصناعة لتحديد مدى استعدادهم للعودة إلى العمل بعد الظلم الواقع عليهم . حيث نظرت هذه الدراسة إلى العاملين المظلومين بالصناعة الذين تركوا أعمالهم منذ فترة تزيد على ثلاثة شهور بسبب مشكلات شخصية مع أصحاب العمل . وشملت العينة (٥٠) من العاملين في شركات التصنيع الذين تسلموا إعانات مالية كتعويض من صاحب العمل .

وبالاستناد على نظرية توافق العمل (Dawis, Lofquist, 1984) افترض أن الأفراد الذين عادوا إلى العمل خلال ثلاثة شهور من تاريخ الظلم الواقع عليهم أنهم أكثر رضا عن بيئة العمل وكانوا يبحثون عن كيفية المحافظة على هذا العمل . وأشارت النتائج إلى أن:—

١- الأفراد الأقل رضا عن بيئة العمل يستخدمون حالة العجز أو عدم القدرة كوسيلة لتجنب إدراك عدم الرضا عن العمل .

٢- وجود متغيرات أخرى ترتبط بالعائدين إلى العمل بعد الظلم وهي : — إدراك الذات المنخفض للألم ، عدم الاهتمام برفع الدعوى إلى القضاء ، الشعور بالضغط للرجوع إلى العمل ، نقص مدة الفراغ . وقد أشارت هذه الدراسة إلى أن إعادة التأهيل المهني للعاملين يحتاج إلى أن يصبح الأفراد مثل الأسرة (أكثر ألفة) في محيط العمل مع وجود فنيات الإدارة المعالجة .

٤- دراسة علي محمد الديب (١٩٨٨) موضوعها : —

“ العلاقة بين التوافق والرضا عن الحياة لدى المسنين وبين استمرارهم في العمل ”

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في درجة التوافق النفسي والاجتماعي ، والرضا عن الحياة بين المسنين المستمرين في العمل بعد بلوغ سن الستين (يرجع ذلك لطبيعة عملهم) وبين المسنين الذين يحالون إلى التقاعد نتيجة بلوغهم سن الإحالة على المعاش وهو ٦٠ عاما . وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) من المسنين منهم (٦٧) من الذكور ، (٣٩) من الإناث من مدينتي القاهرة والفيوم . وأشارت النتائج إلى أن أفراد عينة البحث (الذكور .. والإناث) الذين ما زالوا يزاولون العمل بعد سن الستين " أكثر توافقا " و" أكثر رضا عن الحياة "من الذين يوقفوا عن مزاولة العمل بسبب الإحالة إلى سن المعاش حينما بلغوا سن التقاعد وهو ٦٠ عاما .

٥- دراسة رجاء عبد الرحمن الخطيب (١٩٨٨) موضوعها : -

" التوافق في مجالات التمريض وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التوافق المهني والأسرى والزواجي والصحي لدى العاملات في مهنة التمريض في التخصصات المختلفة والمستويات الوظيفية المختلفة (ممرضة - حكيمة - رئيسة) . وتكونت عينة البحث من (٢٢٥) سيدة منهن (٧٥) ممرضة ، (٧٥) حكيمة ، (٧٥) رئيسة يعملن في المستشفيات العامة والتعليمية . وأشارت النتائج إلى أن الرئيسات أكثر توافقا مهنيا ورضا عن العمل ، حيث أن طول مدة الخدمة جعلها أكثر قدرة على التكيف والتوافق مع عملها ورضاها عنه.

٦- دراسة ارينى Irene,F.S. (١٩٩١) موضوعها : -

“ Midlife occupational change “

هدفت الدراسة إلى : -

١- تحديد إذا كان من الممكن التنبؤ بالتغير المهني عند عمر (٣٦ - ٥٠) سنة عن طريق التوافق المهني عند عمر (٢٥ - ٣٦) سنة .

٢- مقارنة الأفراد الذين قاموا بتغيير مهنتهم وهم في منتصف عمرهم بالذين لم يغيروا مهنتهم وذلك على مظاهر : -

أ - التوافق المهني في سن ٥٠ سنة .

ب - العلاقة بين التوافق المهني في عمر (٢٥) و(٣٦) سنة والتوافق المهني في سن (٥٠) سنة .

وشملت العينة (٦٠) من الذكور تم اختيارهم من المشاركين في (CPS) - Career Pattern Study واستمرت هذه الدراسة ٢١ عاما .

وأشارت النتائج إلى أن الرضا عن العمل في سن (٢٥) سنة هو المنبئ الوحيد ذو الدلالة باستخدام

Respondent's Holland Code . كما وجد أن الأفراد الذين قاموا بتغيير مهنتهم يختلفون عن

الأفراد الذين لم يغيروا مهنتهم فهم كانوا أقل في الرضا المهني والإنجاز في سن (٢٥) سنة ولكنهم

كانوا أعلى في التقدم المهني . كما أن عوامل التوافق المهني في سن (٢٥) سنة ، (٣٦) سنة

ومعدلات التوافق المهني في سن (٥٠) سنة تختلف بين الأفراد الذين قاموا بتغيير مهنتهم والذين لم

يغيروا مهنتهم . والأفراد الذين كانوا أكثر رضا في سن (٢٥) سنة حصلوا على معدلات كبيرة في

التوافق المهني عند سن (٥٠) سنة . وأوضحت الدراسة أن سن (٢٥) سنة هو وقت اختيار فرصة العمل المناسبة طبقاً للحياة في المستقبل . بينما سن (٣٦) سنة هو الوقت الذي يجاهد فيه الأفراد لكي يؤسسوا مكانتهم في المجتمع وفي عالم العمل .

٧- دراسة آن L.T. , Ann (١٩٩١) موضوعها : —

“ The relationship of marital satisfaction and Job satisfaction to psychological adjustment in women “ .

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الرضا الزوجي والرضا عن العمل بالتوافق النفسي للسيدات ، حيث وجدت خمسة مظاهر للرضا عن العمل هي (العمل نفسه ، الأجر ، فرص الترقى ، الإشراف ، تعاون العاملين) بالإضافة إلى الرضا العام عن العمل . واشتمل التوافق النفسي على : حالة القلق ، سمة القلق ، والتوافق الشخصي العام . وشملت العينة (٩٣) من السيدات المتزوجات من المجتمع الكنسي . وكانت أعمارهن لا تقل عن ٢١ سنة ، وأن تكن متزوجات منذ سنة على الأقل ، ويعملن في بعض المجالات التي تحتاج إلى قدرات معينة .

وأشارت النتائج إلى بعض النقاط الهامة وهي : —

١- رضا التحكم في اتخاذ القرارات والرضا الزوجي العام كانوا أكثر المنبئات لحالة القلق .

٢- التوافق الزوجي العام يعكس التوافق الشخصي العام .

٣- التوافق النفسي للسيدات يرتبط بالرضا عن اتخاذ القرارات ، الرضا الكلي عن العمل ،

والرضا الزوجي .

٨- دراسة نيكولاس Nicholas, R.J. (١٩٩٢) موضوعها : —

“ Flexibility and Job satisfaction “

هدفت الدراسة إلى معرفة المرونة كمنط لتوافق العمل . حيث قيست المرونة باستخدام مقياس Adjective Check List (ACL) ومقياس Composite Flexibility (CF) الذي اعتمد

على احتمال عدم التوافق في العمل الحديث . وكانت تساؤلات الدراسة كما يلي : —

١- هل المرونة تتوسط العلاقة بين الرضا عن العمل والتوافق (الحاجة للمعزز) .

٢- ما العلاقة بين المرونة وإدراك وجود المعززات (المرضيات) .

٣- ما العلاقة بين المرونة والحاجات المرتبطة بالعمل .

٤- ما خصائص المجموعات ذات المرونة المرتفعة والمرونة المنخفضة من حيث :

(سيطرة العمل ، العمر ، ومتغيرات الشخصية) . وشملت العينة (١١٩) من الإناث الفنيين

الطبيين ، (٢٣٧) من السكرتيرات وقسمت العينة إلى ثلاث مجموعات من حيث المرونة (عالية ،

متوسطة ، منخفضة) وذلك باستخدام مقاييس (ACL) و (CF) . وأشارت النتائج إلى أن استخدام

المرونة كاحتمال لعدم التوافق أوضح أن :

- ١- المجموعة ذات المرونة المرتفعة لديها إدراكات عالية بأن معززات العمل المحددة والحاجات المرتبطة بالعمل هامة جدا .
- ٢- المجموعة ذات المرونة المنخفضة أظهرت تأثيرا سلبيا بدرجة كبيرة على مقياس الرضا عن العمل .

٩- دراسة إلفيرا Elvira , G.S. (١٩٩٢) موضوعها : —

“ Career development outcomes of individuals with mild disabilities after completing a post-secondary Transition – to – work program (work transition) “

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المرتبطة بالتطور المهني لخريجي التربية الخاصة للإعاقات البسيطة بعد إكمالهم الدراسة وانتقالهم إلى برنامج العمل . وأخذت الدراسة خمسة أبعاد كمسببات للتوافق عند البالغين وهي : الوظيفة ، الحياة المستقلة ، الأنشطة الاجتماعية وأنشطة الراحة (وقت الفراغ) ، أنشطة نمو الشخصية ، رضا الفرد عن العمل والحياة . وشملت العينة على (٤٠) خريجا تتراوح أعمارهم من ١٨ إلى ٢٤ سنة وتم عمل مقابلة لهم في أثناء البرنامج الذى كانت مدته سنتان بدأت من ١٩٨٤ حتى ١٩٨٦ ، ثم عمل مقابلة أخرى فى سنة (١٩٨٨) ، وتم الحصول على باقى المعلومات من قوائم التسجيل بالبرنامج . وأشارت النتائج إلى أن الرضا عن العمل كان يساهم بدرجة كبيرة فى التوافق مع بيئة العمل بين الأشخاص .

١٠- دراسة جانيت Janet ,R.R. (١٩٩٢) موضوعها : —

“ Some personality correlates of Job dissatisfaction “ .

هدفت الدراسة إلى معرفة صعوبات التوافق مع العمل للمعالجين المهنيين عند عملائهم وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية ، واستندت هذه الدراسة على نظرية التوافق المهني ومقاييس (Dawis, 1984) Lofquist, التى فسرت بناء الأدوات التى تساهم فى حل مشاكل نقص التوافق مع بيئة العمل . واستخدمت مقاييس (TWA) لقياس الحاجات المرتبطة بالعمل والرضا عن هذه الحاجات . وكان من المتوقع أن تقييم جانبي مقياس (TWA) لأسلوب التوافق (المرونة والمواظبة) سوف يحسن من التنبؤ بالرضا عن العمل . وبصفة خاصة ، حاولت هذه الدراسة :

١- اختيار أدوات لتمثل أبعاد أسلوب التوافق (المرونة والمواظبة) .

٢- إثبات أن هذه المقاييس تتنبأ بالرضا عن العمل للعملاء .

وشملت العينة (١٥٥) من العملاء العاملين فى جامعة مينسوتا . وأستخدم تحليل الانحدار المتعدد لتحديد المتغيرات الديموجرافية ، ومؤشرات عدم الرضا عن العمل ، ومؤشرات عدم الرضا عن الحياة ، بالإضافة إلى المتغيرات الأخرى التى فسرت سبب التباين فى عدم الرضا عن العمل .

وأشارت النتائج إلى أن متغيرات : - سنوات التعليم ، الانطواء - الانبساط ، نظرة المجتمع ، كره التسلية ، والرضا عن ظروف العمل هي التي تؤدي إلى التباين في عدم الرضا عن العمل .

١١ - دراسة بوني Bonnie , B.L. (١٩٩٢) موضوعها : -

“ Beyond divorce : The adjustment process for custodial parents (single parents) ” .

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى التوافق بعد الطلاق ، وشملت العينة (٥٣) سيدة ، (٤٨) رجلا من المطلقين شرعيا منذ أقل من ٣ سنوات . بالإضافة إلى (١٠) سيدات، (١٠) رجال من المطلقين منذ أكثر من ٣ سنوات وجميع المفوضين لديهم طفل يتراوح عمره بين ١٤:٥ سنة . واستخدمت هذه الدراسة المتغيرات الآتية (إدراك الرضا عن الحياة ، ضغوط الحياة ، الرضا عن العمل ، تقدير الذات ، والدخل) كأفضل منبئات للتوافق بعد الطلاق . وتحليل المجموعات المختلفة وجد أن الرجال حصلوا على درجات أفضل على معظم هذه المتغيرات وخاصة التي تتصل بالرضا عن العمل والدخل . وبالنسبة للسيدات كانت أفضل المنبئات للتوافق مستوى إدراك ضغوط الحياة وتقدير الذات .

١٢ - دراسة بتول محي الدين صالح خليفة (١٩٩٣) موضوعها : -

“ بعض متغيرات الرضا الوظيفي لدى المرأة القطرية العاملة ”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع المرأة القطرية نحو العمل ، وإلى أي مدى يشبع العمل الدوافع التي عبرت عنها ، والتعرف على المتغيرات التي تيسر أو تعوق شعور المرأة العاملة بالرضا . وقد أجريت الدراسة على عينة من المعلمات القطريات المؤهلات تأهيلا عاليا (بكالوريوس تربوية - آداب - علوم) من جامعة قطر ويدرسن بمدارس إعدادية وثانوية ، حيث بلغ عدد هذه العينة (٢٠٠) مدرسة . وعينة أخرى منتقاة - للمقارنة - من خريجات جامعة قطر العاملات في مؤسسة طبية ، وبلغ عدد هذه العينة (٤٢) موظفة .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : -

- ١- وجود علاقة بين التوافق والرضا عن العمل . والرضا عن العمل والدافعية .
- ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي للعاملة .
- ٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مقياس الدافعية نحو العمل ومقياس الرضا عن العمل مما يشير إلى أنه كلما ازدادت دافعية العاملة نحو العمل ارتفع رضاها عن عملها .

١٣ - دراسة ستيفاني Steffanie , W.L. (١٩٩٦) موضوعها : -

“ Cognitive ability , person - Job Fit , and occupational Mobility : A process model and longitudinal analysis ”

هدفت الدراسة إلى تطوير واختبار نموذج للحراك المهني كوظيفة لتطابق قدرات الفرد مع تعقيدات العمل . واستندت الدراسة على افتراض مؤداه أن الأفراد يصنفون أنفسهم في داخل العمل كلا

حسب مستوى قدراته . وكان الهدف الأساسي من الدراسة هو كشف تأثير الملاءمة بين قدرة الفرد وتعقيد العمل لكل من : —

أ — الرضا عن المهام والواجبات في العمل .

ب — التغيير في تعقيدات العمل عبر الوقت ، وهذا انبثق منه ثلاثة متغيرات وهي : — الملاءمة (بين القدرة وتعقيد العمل) ، الرضا عن العمل (وخاصة مهام وواجبات العمل نفسه) ، تغيير تعقيد العمل (ويشمل الحراك خلال المنظمة وبين بعضها) . وبصفة خاصة ، يختبر هذا البحث فكرة مؤداها أن الملاءمة الأفضل (التوافق) تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا عن العمل ، وتغيير أقل في تعقيدات العمل . كما يدعم هذا البحث التأثير المباشر بين الملاءمة والتغيير في تعقيدات العمل من خلال الرضا عن العمل ، حيث وجد افتراض يشير إلى أن مستوى الرضا عن العمل المرتفع يؤدي إلى تغيير أقل في تعقيدات العمل . وبلغ عدد العينة (١٦٢) فردا .

وأشارت النتائج إلى أن القدرة من منبئات مستوى تعقيد العمل عبر الوقت حتى بعد التحكم في المتغيرات الأخرى مثل التعليم ، وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة أظهرت النتائج ما يلي : —

١ — العلاقة بين ملاءمة تعقيد العمل — القدرة والرضا عن العمل . (غير مدعم) .

٢ — العلاقة بين ملاءمة تعقيد العمل — القدرة والتغيير في تعقيد العمل . (مدعم) .

٣ — العلاقة بين الرضا عن العمل والتغيير في تعقيد العمل . (مدعم) .

٤ — دراسة فيولا موريس (١٩٩٦) موضوعها : —

" دراسة في سيكولوجية بين التوافق العام وأحداث الحياة وبين الرضا المهني لدى مأموري الضرائب "

هدفت الدراسة إلى معرفة : —

١ — العلاقة بين التوافق العام لمأمور الضرائب من حيث : التوافق (الأسرى ، الصحى ، الاجتماعى ، الانفعالى ، والمهني) وبين رضاه المهني من حيث : (ظروف عمله وعلاقته بزملائه وأجره وحساسيته لمكانته الاجتماعية في العمل) .

٢ — العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة التي يتعرض لها مأمور الضرائب وبين رضاه المهني .

٣ — التعرف على نوعية الأحداث التي تؤثر على توافقه العام من عدمه .

٤ — هل العلاقة بين التوافق العام والرضا المهني تختلف باختلاف المستوى الوظيفي لهذه المهنة .

٥ — العلاقة بين القدرة اللفظية والرضا المهني لدى مأموري الضرائب .

٦ — المكونات العاملة العامة التي تربط بين متغيرات البحث المتمثلة في الرضا المهني والتوافق

العام وأحداث الحياة . وشملت عينة البحث (١٠٠) من العاملين بمصلحة الضرائب يمثلون

جميع قطاعات المصلحة وكانوا على النحو التالي : —

(٧٠) مأمور ضرائب / مراجع أو فى وظائف مناظرة . (٣٠) مدير عام / وكيل وزارة أو فى وظائف مناظرة . واستخدمت الباحثة معامل الارتباط لبيرسون ، والتحليل العاملى لمعالجة البيانات إحصائيا . وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية : —

١— وجدت علاقة دالة سالبة بين مقياس التوافق العام ومقياس الرضا عن العمل ، بمعنى أنه كلما زاد التوافق العام لدى الشخص زاد رضاه المهني .

٢— وجدت علاقة دالة سالبة بين مقياس أحداث الحياة وبين الرضا عن العمل ، أى كلما زادت الأحداث الضاغطة قل رضا مأمور الضرائب عن عمله .

٣— وجدت علاقة دالة سالبة بين أحداث الحياة والتوافق العام ، بمعنى أنه كلما زادت أحداث الحياة قل التوافق العام للشخص .

٤— ظهرت أيضا علاقة دالة بين أحداث الحياة المادية والتوافق فى المجالات المختلفة ، أى كلما زادت الضغوط المادية قل التوافق العام للشخص وخاصة التوافق الانفعالى والاجتماعى والأسرى .

٥— أظهرت النتائج أن العلاقة بين التوافق العام والرضا المهني يختلف باختلاف المستوى الوظيفي .

٦— توجد علاقة دالة بين القدرة اللفظية والرضا المهني ، أى كلما تمتع الشخص بالقدرة على التعبير زاد ذلك من رضاه المهني .

١٥— دراسة ويلسون Willson, M.W. (١٩٩٧) موضوعها : —

“ Predictors and outcomes of adjustment in individuals moving internationally for vocational purposes “

هدفت الدراسة إلى معرفة توافق الأفراد الذين يرحلون عن بلادهم للعمل فى بلاد غريبة ويتعاملون مع جمهور جديد بهذه البلاد . فهؤلاء الأفراد تكون لديهم متغيرات عديدة تحدد كيفية توافقهم . حيث أن التوافق يرتبط بمتغيرات معينة خاصة : الألفة الثقافية ، تقدير الذات ، الرضا عن الأجر ، المرونة ، والضغوط . وشملت العينة (١٤٨) فردا ، قد أكملوا الاستبيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة . وأشارت النتائج إلى أن المستوى الأعلى من التوافق يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل والرضا عن الحياة ، وتقليل العزم لترك العمل . كما أظهرت النتائج أن الرضا عن الأجر من أفضل العوامل التي ترتبط بالتوافق .

١٦— دراسة سكوت Scott, G.A. (١٩٩٧) موضوعها : —

“ Cognitive processes as dispositional Factors in Job satisfaction “

هدفت الدراسة إلى بحث العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل سواء كانت عوامل شخصية أو بيئية . وفى هذه الدراسة اشترطت نظرية مينسوتا لتوافق العمل أن الرضا عن العمل وظيفية للتوافق بين حاجات الفرد والمعززات التي تقدمها البيئة ، حيث تقسم هذه المعززات إلى جانبين :

معززات داخلية وخارجية . وروعى التفاعل بين خصائص الفرد وخصائص البيئة عند تفسير الاختلاف فى مستويات الرضا عن العمل ، حيث أن خصائص الفرد عرفت حديثا على أنها عوامل الشخصية التى تؤدى إلى بقاء الفرد عبر الزمن والمواقف . ولإجراء هذه الدراسة تكونت العينة التى بلغ عددها (١٠١) من المشاركين . وأشارت النتائج إلى أن الرضا عن العمل يتأثر بمتغيرات الشخصية وبالعمليات المعرفية . والأكثر من ذلك وجدت الدراسة أن العمليات المعرفية وبتغيرات الشخصية يؤدى إلى اختلاف الرضا عن العمل الداخلى ، بينما التوافق مع بيئة العمل يؤدى إلى اختلاف الرضا عن العمل الخارجى .

١٧- دراسة ميشيل Micheal , F.J. (١٩٩٧) موضوعها : -

“ The impact of management practices , climate , and conflict resolution styles on individual adjustment and expressions of motivation in organizations “

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة توافق الفرد فى المؤسسات ، واختبار نظريات ضغوط العمل، ونضال أو نجاح الفرد ، ونظام المؤسسة . حيث افترضت هذه الدراسة أن إدراكات العاملين لأسلوب الإدارة المتبع ومناخ العمل الجماعى ذو علاقة بتوافق الفرد ودافعيته . وبصفة خاصة بحث تأثير كلا من الإدارة ، مناخ العمل الجماعى ، وأساليب حل الصراعات على نتائج متغيرات (الضغوط ، تعهدات المنظمة ، والرضا عن العمل) . واستخدمت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد ، ومعامل الارتباط لمعالجة البيانات إحصائيا . حيث بلغ عدد العينة (٣٤٤) من الرجال والسيدات ، يعملون فى (٢٢) منظمة من منظمات رعاية الصحة ، التعليم العالى ، وقطاعات الحكومة . وأشارت النتائج إلى أن مناخ العمل الجماعى من المنبئات الدالة لكل من الرضا عن العمل ، تعهدات المنظمة ، والضغوط النفسية . كما أشارت إلى أن أسلوب الإدارة المتبع ومناخ العمل الجماعى الملائم يؤدى إلى تقليل ضغوط العمل ، والالتزام بتعهدات العمل ، وأيضا ارتفاع مستوى الرضا عن العمل .

(٢) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالوحدة النفسية :

لم يحصل الباحث على أى دراسة تربط بين الرضا عن العمل كمتغير مستقل وبين الوحدة النفسية - فى حدود معرفة الباحث - ولكن يقوم الباحث بعرض مجموعة من الدراسات التى بحثت العلاقة بين الرضا عن الحياة والوحدة النفسية ، معتمدا على أن الرضا عن العمل هو أحد أبعاد الرضا عن الحياة ولا يمكن فصلهما ، فالرضا عن الحياة أعم وأشمل من الرضا عن العمل حيث يشمل الرضا عن جميع أوجه الحياة .

ويتفق مع رأى الباحث كل من : -

جودج و واتاناب Judge & Watanabe (١٩٩٣) ، على محمد الديب (١٩٨٥) .

وفيما يلى عرض لهذه الدراسات : -

“ Variables affecting loneliness among individuals undergoing treatment in Alcohol rehabilitation centers “ .

هدفت الدراسة إلى معرفة الشعور بالوحدة النفسية لدى عينة من مرضى المسكرات (الكحوليين) وعلاقتها بكل من العمر ، الجنس ، التعليم ، المستوى الاجتماعي — الاقتصادي ، كفاية الدخل ، الديانة ، الحالة الاجتماعية ، الحالة الصحية ، عدد الأصدقاء ، سهولة تكوين صداقات ، استمرار المشاركة في الأنشطة الاجتماعية ، مستوى العمل ، الرضا عن العمل ، تقدير الذات ، تاريخ إدمان المسكرات في العائلة ، عدد سنوات استهلاك الكحول والشعور بالسعادة أثناء السنة الماضية . كما فحصت الدراسة معنى الاختلافات في مدى الإحساس بالوحدة النفسية لعينة مدمنى المسكرات وعينة من (١١) منطقة سكانية أخرى ، وأجريت الدراسة تبعا لجامعة نيبراسكا — لينكولن . تكونت العينة من (١٥٢) فردا يعالجون في مراكز إعادة تأهيل مدمنى المسكرات فى نيبراسكا — لينكولن ، واشتملت العينة على (٩٢) من الذكور و(٦٠) من الإناث . الذين تتراوح أعمارهم من ١٩ إلى ٧٥ عاما . وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة بين الوحدة النفسية وبعض المتغيرات وهي: العمر ، الجنس ، الرضا الزوجي ، تاريخ إدمان المسكرات فى الأسرة ، والسعادة فى السنة الماضية . كما أن العينة الأصغر سنا كانت أكثر شعورا بالوحدة . وأن السيدات حصلن على درجات عالية فى الوحدة النفسية . والمفحوصون الذين حصلوا على مستوى مرتفع من الرضا الزوجي كانوا أقل شعورا بالوحدة . والأفراد الذين أظهروا تاريخ لإدمانهم المسكرات فى عائلتهم حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس الوحدة النفسية . والأفراد الذين أظهروا سعادتهم فى السنة الماضية كانوا أقل شعورا بالوحدة . وأشارت النتائج أيضا إلى وجود علاقة سالبة دالة بين درجة الوحدة النفسية وهذه المتغيرات : الصحة ، الرضا عن العمل ، تقدير الذات ، وسنوات إدمان الكحول . وعلى العكس ، وجدت علاقة موجبة بين درجة الوحدة النفسية وسهولة تكوين الصداقات .

“ Social interaction patterns and life satisfaction of a group of Elderly Widowed Blacks “

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الرضا عن الحياة للسيدات المسنات الأراامل وبين أنماط التفاعل الاجتماعي . حيث استندت هذه الدراسة على فكرة مؤداها أن الترميل يهدد التوافق والرضا عن الحياة للسيدات المسنات . وشملت العينة على عدد (٦٥) من السيدات رتبت حسب العمر من (٦٤) حتى (٩٢) سنة . حيث أجاب المفحوصون على (٣٢٦) سؤالاً باستخدام عدد من السود المدربين للقيام بالمقابلة Trained black- interviewers وقام المفحوصون بإعطاء تقارير قصصية شاملة . وقد اختيرت العينة من خلال مسح سابق لمركز من مراكز المسنين . ويفحص بيانات المسنين من حيث : (العمر ، الحرفة ، التعليم ، الدخل ، الأطفال ، سنوات الترميل ، الحالة الصحية ، والعلاقات الاجتماعية) أوضحت النتائج أن الدخل ، الاتجاه نحو مواقف الحياة الحالية ،

إدراك الحالة الصحية ، وجود الصديقة الحميمة (المؤتمنة) من أفضل المنبئات للرضا عن الحياة .
وأن التفاعل مع الأطفال من العلاقات التي تحدد الرضا عن الحياة .

٣- دراسة جانيت وبريسكيلا Janet , C . & Priscilla , W. (١٩٨٥) موضوعها : —

“ Influences on the life satisfaction of Never-married men and women ” .

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل النفسية — الاجتماعية التي تؤثر على الرضا عن الحياة للرجال والسيدات الذين لم يتزوجوا ، وشملت العينة (٧٥) من السيدات ، (٧٥) من الرجال . وقام المفحوصون بالإجابة على المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة . واستخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار ، حيث أظهرت النتائج أن الوحدة النفسية الانفعالية وعلاقات المودة المتيسرة يؤثران على الرضا عن الحياة بالنسبة للسيدات . وأما بالنسبة للنموذج الخاص بالتنبؤ بالرضا عن الحياة للرجال اشتمل على تقدير الذات والتكامل الاجتماعي .

٤- دراسة دافيد David , M.C. (١٩٩٠) موضوعها : —

“ Social relationships and perceived well-Being of older adults in contemporary Middletown ” .

هدفت الدراسة إلى بحث الرضا عن الحياة في مناطق مختلفة تقع في وسط المدينة بالولايات المتحدة الأمريكية ، وبلغ عدد العينة (٤٠٠) شخص تبدأ أعمارهم من (٦٠) سنة فأكثر ، نصفهم من المتزوجين ، والغالبية لديهم طفل على الأقل . وأشارت النتائج إلى أن هؤلاء المسنين ذوي مستويات مرتفعة للرضا عن الحياة والصحة. والغالبية أظهروا شعورهم بأن الدخل كاف لحاجاتهم. وكشف تحليل الانحدار المتعدد عن خمسة متغيرات تؤدي إلى اختلافات كبيرة في الرضا عن الحياة. وهذه المتغيرات هي : — الحالة الصحية للمفحوص ، متغير ذو تأثير كبير وهو مقارنة الرضا عن الحياة ، درجة الاتصال الكافي مع صديق حميم ، درجة الشعور بالوحدة النفسية، الرضا عن الدخل . كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة بين: درجة الاتصال بالأصدقاء ، الجيران ، النسل ، ومقدار الدخل وبين اختلاف مستويات الرضا عن الحياة . والنتائج أدت إلى إثبات الرأي القائل أن "الغالبية العظمى يدركون أهمية أو عدم أهمية الروابط والعلاقات الاجتماعية ، المنزلة ، والعلاقات التي تؤدي إلى اختلاف مستويات الرضا عن الحياة وأهميتها لدى الأفراد " .

٥- دراسة باربارا وكولين Barbara , B. & Colleen , J. (١٩٩٠) موضوعها : —

“ Loneliness and solitude in late late life ”

هدفت الدراسة إلى دراسة الوحدة النفسية والعزلة لعينة من المسنين بلغ عددها (١٥٠) فردا ، حيث قام المفحوصون بالإجابة على أسئلة مفتوحة حول مدى رضاهم عن حياتهم الاجتماعية ومناقشة علاقتهم بأعضاء الأسرة المختلفة لمعرفة مستوى التكامل الاجتماعي والمساندة الاجتماعية الموجودة . واستخدمت الدراسة المقياس التالي لقياس الوحدة النفسية .

The Bradburn Affect Balance Scale

وكشفت النتائج أن (٧٩٪) من المفحوصين كانوا غير متزوجين و (٥٨٪) يعيشون بمفردهم . وكان ثلثي العينة من الأرامل ولديهم أطفال ، والثلث الآخر ممن فقدوا طفلاً ، وأقل من نصف المفحوصين لديهم أقارب ، وأن (٧٠٪) لديهم وظائف ضعيفة تحد من قابليتهم للحراك . ومع ذلك فإن قليل من المفحوصين اشتكوا من حياة الوحدة . كما استخدمت الدراسة مقياس Four-Point scale الذي كشف أن (٥٤٪) قرروا أنهم لم يشعروا بالوحدة أبداً ، (١٠٪) نادراً ما يشعرون بخبرة الوحدة النفسية ، (٢٤٪) قرروا أنهم يشعرون بالوحدة النفسية في بعض الوقت ، و فقط (١٢٪) أشاروا إلى أنهم يشعرون دائماً بالوحدة النفسية .

تعليق : استخدمت هذه الدراسة عينة من غير المتزوجين أو الأرامل أو الذين يعيشون بمفردهم ، ومع ذلك أشارت النتائج إلى أن عدداً قليلاً فقط من أفراد هذه العينة أظهروا شعورهم بالوحدة النفسية ، وهذه الدراسة فسرت ذلك على أساس أن الوحدة النفسية تنشأ وتزداد عند نقص التكامل الاجتماعي والمساندة الاجتماعية أو عند عدم الرضا عن بعض جوانب الحياة مثل (العمل – الأسرة – الحياة الاجتماعية) .

٦- دراسة على السيد سليمان (١٩٩٢) موضوعها : —

الوحدة النفسية : القياس والتفسير الكلينيكي " دراسة كLINيكية "

هدفت الدراسة إلى : دراسة الوحدة النفسية في علاقتها ببعض متغيرات الشخصية وتقنين اختبار UCLA على البيئة العربية المصرية ، حيث استخدمت الدراسة عينة مكونة من (٥١٤) فرداً من الذكور والإناث ممن تتراوح أعمارهم بين ١٤-٦٥ عاماً . وباستخدام معاملات الارتباط تم التوصل إلى أنه : — توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الوحدة النفسية وكل من : الاكتئاب والقلق ، الحالة المزاجية الانفعالية ، عدم الرضا ، إحباط الذات ، عدم تقدير الآخرين . في حين وجدت علاقة ارتباطية سالبة بين الوحدة النفسية وكل من : الرضا النفسي ، وتشجيع الذات ، الراحة النفسية ، تقدير الآخرين .

(٣) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته بالدافع إلى الأمومة :

لم يحظى مفهوم الدافع إلى الأمومة بصفة عامة بأى اهتمام من قبل الباحثين والدارسين في البيئة العربية . فلم يتمكن الباحث من الحصول على أى دراسة عربية تناولت هذا المفهوم — في حدود معرفة الباحث — وبصفة خاصة لم يصل الباحث إلى أى دراسة عربية أو أجنبية تربط بين الرضا والدافع إلى الأمومة سوى دراسة واحدة تكاد تكون قريبة من مجال البحث الحالي . ويقوم الباحث بعرض هذه الدراسة : —

دراسة تشارلز Charles , H.F. (١٩٩١) موضوعها : —

“The relation between motivation for parenthood and parent satisfaction “

هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج يوضح العلاقة بين الدافع الوالدى ورضا الآباء فى الدور الوالدى ، ولبناء هذا النموذج المفترض اعتمد الباحث على وجهات النظر المتصلة بالتراث السيكولوجى عن الدافع الوالدى . وافترضت هذه الدراسة العوامل التى لها تأثير على العلاقة بين الدافع الوالدى ورضا الآباء التى قسمت إلى : —

١- النموذج الخارجى ويتضمن :— أ — أصل الأسرة .

ب — المعتقدات ، إدراك تأثير الأقارب والأصدقاء .

٢- النموذج الداخلى ويتضمن :— أ — دور الجنس .

ب — عمر الآباء فى وقت إنجاب أول طفل .

وجمعت البيانات من خلال دراسة طولية بجورجيا ، ودراسة متطورة لعوامل الأسرة والطفل . وكانت نتائج الدراسة كالتى : —

١- الدافع الوالدى ذو تأثير إيجابى دال على رضا الوالدين بالنسبة لكل من نموذج الأب ونموذج الأم .

٢- النموذج الخارجى (المعتقدات — أصل الأسرة) كان من أفضل النتائج للتنبؤ بالدافع الوالدى ، بينما النموذج الداخلى (دور الجنس — عمر الآباء) كان من أفضل النتائج فى التنبؤ برضا الوالدين .

(٤) دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية :

إن الدراسات الخاصة بالرضا عن العمل انتشرت بصورة واضحة فى السنوات الأخيرة وخاصة فى الدول الأجنبية ، وذلك بغرض معرفة أسباب الرضا أو عدم الرضا فى المهن المختلفة بهدف تحسين وزيادة الإنتاج . ومعظم هذه الدراسات بحثت العوامل الديموجرافية لما لها من تأثير على الرضا عن العمل . ولذا رأى الباحث أهمية دراسة هذه العوامل فى البحث الحالى . ويقوم الباحث بعرض هذه الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث الحالى .

١- دراسة ويفر Weaver , C.N. (١٩٨٠) موضوعها : —

“ Job satisfaction in the united states in the 1970 s “ .

هدفت الدراسة إلى إجراء مسح شامل عن التغيرات فى الرضا عن العمل فى قطاعات مختلفة من العمل فى الفترة ما بين ١٩٧٢ — ١٩٧٨ . وشملت العينة عدد (٤٧٠٩) فردا . وأشارت النتائج إلى أن الرضا عن العمل لا يختلف من حيث الجنس ، كما وجدت علاقة موجبة بين الرضا عن العمل وكل من : — التعليم ، العمر ، الدخل .

٢- دراسة روبرت Robert , M.C. (١٩٨٦) موضوعها : —

“ Job satisfiers and dissatisfiers of professional staff members of the curriculum and instruction service of the Virginia department of education “ .

هدفت هذه الدراسة إلى : —

١— تحديد أسباب الرضا وعدم الرضا للأعضاء المتخصصين فى خدمات التعليم ومناهج الدراسة بقسم التعليم فى فيرجينيا Virginia .

٢— معرفة ما إذا كانت أسباب الرضا وعدم الرضا لهذه العينة هى نفس الأسباب لعينة أخرى من المديرين والمشرفين أم توجد فروق بينهما .

٣— معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل وعدم الرضا وأسلوب العمل (الحكومى أو غير الحكومى).

٤— معرفة العلاقة بين العمر ، عدد سنوات الخدمة ، الجنس ، الحالة الاجتماعية ، الإنجاز التربوى ، تقسيم العمل ، والرضا عن العمل وعدم الرضا .

شملت العينة (٦٢) من أعضاء خدمات التعليم ومناهج الدراسة ، و (٣١) من المديرين ، و (٣١) من المشرفين . واستخدم اختبار كاي^٢ لمعرفة العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية والرضا عن العمل وعدم الرضا . حيث كشف تحليل النتائج أن :

متغيرات (الإنجاز ، المعرفة ، العمل نفسه ، المسئولية ، العلاقات الشخصية مع رفقاء العمل) ذات علاقة دالة بالرضا عن العمل . وأن من مسببات عدم الرضا الإدارة وسياسة التربية . كما وجدت الدراسة أن عدد سنوات الخبرة ترتبط بالرضا عن العمل ، فالعاملين منذ فترة طويلة هم أكثر رضا عن عملهم من العاملين منذ فترة قصيرة .

٣— دراسة سوزان Susan , H.L (١٩٩٠) موضوعها : —

“ Job satisfaction among Female intercollegiate athletic head coaches “

هدفت الدراسة إلى بحث طبيعة الرضا عن العمل بين الإناث المدربات لألعاب القوى بالجامعة واعتمدت هذه الدراسة على نظرية التوافق فى العمل والبحوث السابقة. وافترضت هذه الدراسة أنه توجد عدة متغيرات قد تؤدي إلى الاختلاف فى الرضا عن العمل لديهن وهى : — العمر ، سنوات التدريب، النجاح فى دور العمل ، أسلوب التدريب الرياضى ، الدخل السنوى ، الحالة الاجتماعية. وأرسلت استبيانات إلى (٣٠٠) من الإناث العاملات كمدربات لألعاب القوى ، وتم استلام (١٣٥) استبياناً فقط أى بنسبة (٤٥٪) من الاستبيانات المرسلة . واستخدم تحليل الانحدار المتعدد لبحث العلاقة بين الرضا عن العمل الكلى وكل من : — العمر ، الدخل ، السيطرة ، النجاح .

وأشارت النتائج إلى أن الدخل السنوى فقط ذو دلالة إحصائية لاختلاف الرضا عن العمل ، والتحليل التالى أظهر أن الدخل يرتبط إحصائياً بكل من : السيطرة ، الترقى ، التعويض ، الحالة الاجتماعية كمكونات للرضا عن العمل . وبصفة عامة فإن الرضا عن العمل وأى من مكوناته لم يرتبط بالحالة الاجتماعية أو أسلوب التدريب الرياضى . وأكدت هذه الدراسة على أن الدخل هو أفضل منبئ للرضا عن العمل لهذه العينة كما أنه توجد عوامل أخرى تؤثر فى الرضا وهى التوافق مع بيئة العمل .

٤- دراسة ديان , K.L. Diane (١٩٩١) موضوعها : -

“ Job satisfaction in community health nurses ” .

هدفت الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية : -

١- ما مستوى الرضا عن العمل لممرضات الوحدة الصحية عندما يقدر بمقياس مينسوتا للرضا عن العمل ؟

٢- ما العوامل الديموجرافية التي تكون ذات دلالة بالرضا عن العمل وعدم الرضا ؟

٣- ما المعززات المهنية التي لها علاقة بالرضا أو عدم الرضا عن العمل ؟

تكونت العينة من (٤٧) ممرضة من المسجلين بالوحدة الصحية يعملون كل الوقت . وكان الأساس النظري لهذه الدراسة بالنسبة للرضا عن العمل هو نظرية التوافق في العمل . وأشارت النتائج إلى أن جميع أفراد العينة المشاركة في هذه الدراسة ذوى مستوى عال من الرضا عن العمل . كما أنه لا توجد علاقة بين الرضا وكل من : العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ، وأن المعززات المهنية ذات الدلالة الإحصائية والتي تؤثر في الرضا عن العمل هي : - النشاط ، الأمن ، المعرفة ، القيم المعنوية ، علاقات الأفراد بالمشرفين ، سياسة الشركة والعمل .

٥- دراسة أحلام حسن محمود (١٩٩١) موضوعها : -

" الرضا عن العمل والحاجات النفسية لدى الأمهات البديلات بقرى الأطفال S.O.S "

هدفت الدراسة إلى معرفة رضا الأمهات البديلات عن العمل بقرى الأطفال والكشف عن أهم حاجاتهن النفسية ومدى ارتباطها بدرجة رضاهن . وشملت عينة الدراسة (٢٧) من الأمهات اللاتي يقمن برعاية الأطفال المحرومين بقرى الأطفال بمدينة الإسكندرية وطنطا . واستخدمت الباحثة مقياس التفضيل الشخصي (تعريب جابر عبد الحميد) ومقياس الرضا عن العمل (إعداد الباحثة) كما استخدمت الباحثة اختبار (ت) ، ومعامل الارتباط لمعالجة البيانات إحصائيا . وأشارت النتائج إلى : -

١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين الأمهات اللاتي سبق لهن

الزواج والأمهات غير المتزوجات بقرى الأطفال S.O.S .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات النفسية (الإنجاز ، الاستعراض ، الاستقلال ،

السيطرة ، لوم الذات ، التغيير) بين الأمهات اللاتي سبق لهن الزواج وغير المتزوجات

بقرى الأطفال S.O.S لصالح الأمهات غير المتزوجات .

كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات النفسية (الخضوع ، التواد ، التأمّل ،

المعاضدة ، العطف ، التحمل) بين الأمهات اللاتي سبق لهن الزواج والأمهات غير

المتزوجات لصالح الأمهات اللاتي سبق لهن الزواج .

٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحاجات النفسية والرضا عن العمل لدى الأمهات

البديلات اللاتي سبق لهن الزواج (مطلقة أو أرملة) والأمهات غير المتزوجات .

٦- دراسة يحيى عليان وعمر همشري (١٩٩١) موضوعها : —

" الرضا عن الوظيفة لدى المرأة العاملة فى المكتبات العامة والأكاديمية والمتخصصة فى الأردن " هدفت الدراسة إلى البحث فى درجة الرضا عن العمل للمرأة العاملة فى المكتبات العامة والأكاديمية والمتخصصة فى الأردن . وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات فى المكتبات المذكورة . حيث بلغ مجموع الاستبيانات الصالحة للاستعمال (١١٢) منها (٤٠) من مكتبات عامة ، (٢٩) من مكتبات أكاديمية ، (٤٣) من مكتبات متخصصة . وكشفت نتائج تحليل التباين الأحادى ما يأتى : —
١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات أفراد مجتمع الدراسة فى الرضا عن العمل بسبب عوامل : — نوع المكتبة ، الدخل ، المستوى التعليمى ، التخصص ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، سنوات الخبرة فى المكتبة .

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المرأة العاملة فى المكتبات العامة والأكاديمية والمتخصصة ، فيما يتعلق بأبعاد الرضا عن العمل التالية : — الوضع الاجتماعى ، التنوع فى العمل ، ظروف العمل ، التطور المهنى ، والرضا عن المهنة .

٧- دراسة تينج كوانج Teng-Kuang, T. (١٩٩٢) موضوعها : —

“ A study of the effects of a counseling training program on Job satisfaction of volunteer counselors ” .

هدفت الدراسة إلى تحديد إذا كان برنامج تدريب المرشدين ذا تأثير دال على مستوى الرضا عن العمل للمرشدين المتطوعين فى المجموعة التجريبية ، ومعرفة إذا كانت متغيرات (الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، النضج الأكاديمى ، قيمة العمل ، سنوات الخدمة) ذات علاقة دالة بالرضا عن العمل . حيث استخدم اختبار قبلى واختبار بعدى للمجموعة التجريبية . واختيرت عينة عشوائية شملت (١٠٠) من المرشدين الصينيين المتطوعين ليمثلوا المجموعة التجريبية التى ستتلقى برنامجاً تدريبياً Skill-oriented training program و المجموعة الضابطة التى لم تأخذ أى تدريب . ولمعرفة الرضا عن العمل للمفحوصين قبل وبعد التجربة استخدم : —

The forty-item questionnaire of Job satisfaction of volunteer counselors

كما استخدم تحليل التباين أحادى وثنائى البعد فى هذه الدراسة لتحليل البيانات . وأشارت النتائج إلى أن برنامج التدريب المقدم لم يحدث أى تأثير دال على الرضا عن العمل للمرشدين المتطوعين . وبالنسبة للمتغيرات الأخرى وجد أن الجنس فقط ذو علاقة دالة بالرضا عن العمل . بينما متغيرات العمر ، الحالة الاجتماعية ، النضج الأكاديمى ، منزلة العمل ، وسنوات الخدمة وجد أنها لا ترتبط بالرضا عن العمل .

٨- دراسة ليندا Linda ,B.O. (١٩٩٢) موضوعها : —

“ Faculty stress : A study of the satisfaction and Dissatisfaction in four types of higher education institutions , Job satisfaction , ”

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا ، عدم الرضا و " أو " الضغوط بالنسبة لأربعة أساليب مختلفة لمعاهد التعليم العالي ، والجامعات في منطقة لوس انجلوس ، حيث أن هذه الدراسة بحثت الرضا عن العمل ، الروح المعنوية ، مظاهر الرضا عن الحياة الشخصية ، عدم الارتباط بالعمل ، الصحة والضغوط . وإجراء الدراسة صمم مقياس لتحديد الرضا ، عدم الرضا ، والضغوط مستندا على النموذج النظري المطلوب ، وبلغ عدد العينة (٨٦) فردا . حيث كشفت الدراسة عن العلاقات بين الشخصية الجامعية وخصائص المهنة ورضاهم و " أو " مستوى الضغوط . وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا للرضا و " أو " الضغوط وكل من : - العمر ، الجنس ، العرقية ، الرتبة ، السيطرة ، المسؤولية ، عدد سنوات الخدمة ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ، الأجر . وأظهر التحليل العاملى أبعاد الرضا عن العمل بالجامعة والضغوط المرتبطة بالعمل . وباستخدام تحليل الانحدار ، وجد أن عدد سنوات الخدمة من أفضل المنبئات بالرضا عن العمل .

٩- دراسة نادية الشرنوبى (١٩٩٣) موضوعها : -

" الرضا عن العمل لدى العاملين في مهنة السجن وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية "

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى العاملين في مهنة السجن من الجنسين في محاولة للوقوف على بعض العوامل الشخصية والديموجرافية المرتبطة بالرضا عن العمل لدى هذه الفئة . وتكونت العينة من (٩٠) رجلا ، (٩٠) سيدة من العاملين بمهنة السجن في سجن الرجال والنساء بالقناطر الخيرية . واستخدمت الباحثة مقياس الرضا عن العمل (إعداد الباحثة) ، كما استخدمت اختبار (ت) ، تحليل التباين ، وتحليل الانحدار المتعدد لمعالجة البيانات إحصائيا . وأشارت النتائج إلى : -

١- وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين الذكور والإناث في الرضا عن العمل لصالح الذكور .

٢- وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين مرتفعى الرضا ومنخفضى الرضا عن العمل بمهنة السجن في المتغيرات الديموجرافية الآتية (السن ، مدة الخدمة ، المستوى التعليمى) . وكانت الفروق لصالح مرتفعى الرضا عن العمل حسب متغيرى السن ومدة الخدمة ، بينما كانت لصالح منخفضى الرضا عن العمل حسب متغير المستوى التعليمى .

١٠- دراسة أمينة العمادى (١٩٩٦) موضوعها : -

" الرضا عن العمل لدى معلمى ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات " هدفت الدراسة إلى معرفة جوانب الرضا عن العمل لدى معلمى ومعلمات المراحل التعليمية الثلاث بدولة قطر ، وعلاقة ذلك بكل من الجنس والجنسية والمرحلة التعليمية والخبرة التدريسية ومادة التخصص والمؤهل الدراسى لهؤلاء المعلمين والمعلمات .

- وتكونت العينة من (٣٨٥) معلما، (٢٨٢) معلمة . واستخدمت الباحثة مقياس الرضا عن العمل من إعداد (نور الدين محمد عبد الجواد ومصطفى محمد متولى) . كما استخدمت الباحثة اختبار (ت) ، وتحليل التباين الثنائي المصدر لمعالجة البيانات إحصائيا . وأشارت النتائج إلى : —
- ١— عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى اختلاف المرحلة التعليمية (ابتدائي — إعدادي — ثانوي) سواء في الرضا العام أو أبعاده الفرعية .
 - ٢— توجد فروق دالة باختلاف سنوات الخبرة .
 - ٣— لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع إلى اختلاف المؤهل الدراسي .
- ١١— دراسة صلاح حمدان Salah, H.A. (١٩٩٧) موضوعها : —

“ A comparative study of Job satisfaction between registered and practical Female nurses in Jordan “

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا عن العمل بين الممرضات العاملات والمسجلات في مستشفى الجامعة الأردنية . وقد اختيرت عينة عشوائية بلغ عددها (١٧٩) ممرضة منهن (٩٨) من المسجلات و(٨١) من العاملات ، وتم عمل مقابلات شخصية معهن . وكان معدل الاستجابات الكلي ٩٦,٨٪ . وتم الحصول على البيانات الضرورية عن طريق المقابلات . وتم تحليل نتائج الاختبارات باستخدام نظام (SPSS) للحاسب الآلي . وكان مستوى الدلالة لجميع التحليلات عند ٠,٠٥ ، وأشارت النتائج إلى أن الاستقلال التام للممرضات كان أهم الأشياء بينما الأجر كان أقل الأشياء أهمية في العمل كأحد مكونات الرضا عن العمل . وعلاوة على ذلك كانت الممرضات أكثر رضا عن مكانة أو وضع المهنة وكانت أقل رضا بالنسبة لأمن المنظمة . وكانت العلاقة بين كل متغير مستقل من : التعليم ، الأجر ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، الأمومة وبين الرضا عن العمل غير دالة إحصائيا .

تعقيب على الدراسات السابقة : —

قام الباحث بعمل حصر للدراسات السابقة للمتغيرات الخاصة بالدراسة الحالية — في حدود علم الباحث — وقام بعرضها بناء على أربعة أبعاد مختلفة : —

البعد الأول : — ويشمل علاقة الرضا عن العمل بالتوافق ، وكشفت الدراسات السابقة هذه العلاقة فالرضا والتوافق مفهومان متلازمان — فالتوافق يؤدي إلى الرضا — فإذا استطاع الفرد أن يكون متوافقا مع بيئته أدى ذلك إلى شعوره بالرضا . وقد اتفقت جميع الدراسات السابقة على ذلك فالتوافق الأفضل والأسرع مع البيئة التي يعيش فيها الفرد يؤدي إلى شعوره بالرضا . واستخدمت الدراسات السابقة عينات اختلفت من حيث الحجم والعمر ومكان الدراسة . فهناك دراسات بلغ حجم العينة أكثر من (٢٠٠) فردا مثل دراسات : (Micheal,1997) ، (بتول صالح ، ١٩٩٣) ، (رجاء الخطيب ، ١٩٨٨) ودراسات أخرى استخدمت عينات أقل من (٥٠) فرد مثل دراستي (أحلام حسن محمود ، ١٩٩١) ، (Janie , 1988) . وهذا ما جعل الباحث يطمئن إلى إجراء

الدراسة الحالية حيث أن مجتمع الدراسة (٤٠) فردا . وأما بالنسبة للأدوات المستخدمة ، فاختلقت هذه الأدوات فيما بينها كل حسب عينة الدراسة وكان من أشهر الأدوات المستخدمة لقياس الرضا عن العمل مقياس مينسوتا The Minnesota satisfaction Questionnaire وتعددت المعالجات الإحصائية تبعا لكل دراسة ومن أهم هذه الأساليب الإحصائية معامل الارتباط ، تحليل التباين ، التحليل العاملي ، وتحليل الانحدار المتعدد .

وفى ضوء ما تم عرضه نجد أن التوافق له أبعاد متعددة ومن أحد أبعاده التوافق المهني ، ولذلك فإن الرضا عن العمل يعتبر أحد أبعاد التوافق النفسى العام . وليس معنى أن يكون الفرد متوافقا أو راضيا هو أن يخلو من المشكلات أو العقبات التى تعوق وصوله إلى أهدافه ورغباته ، فليس هناك فردا إلا ولديه مشكلاته ، والتوافق السليم للفرد هو أن يواجه هذه المشكلات ويتغلب عليها . فالمشاكل والعقبات أمر عادى وخاصة مع زيادة تعقيدات العصر الحالى ولكن الأمر غير العادى هو فشل الفرد فى مواجهة مشكلاته أو عجزه عن حل هذه المشكلات أو التعايش معها . فالرضا والتوافق أمور نسبية فقد يكون الفرد راضيا عن نواحى معينة من حياته وغير راض عن نواحى أخرى ، فقد يكون الفرد راضيا عن علاقته بالرؤساء والزملاء وغير راض عن القيمة المعنوية والمكانة الاجتماعية للعمل ، وتزداد درجة الرضا والتوافق كلما كان الفرد متقبلا لظروف العمل المحيطة بدرجة كبيرة .

البعد الثانى : ويشمل علاقة الرضا بالوحدة النفسية ، وهنا يجب الإشارة إلى أن معظم الدراسات التى بحثت العلاقة بين الرضا والوحدة النفسية تكونت عينة الدراسة لها من مجتمع المسنين ، ولا توجد سوى دراسة (Janet & Priscilla, 1985) تكونت العينة لها من الرجال والسيدات الذين لم يتزوجوا ، ودراسة (Nilufer, 1983) التى تكونت عينة الدراسة لها ممن تتراوح أعمارهم من ١٩ إلى ٧٥ عاما . أما بالنسبة لحجم العينة فقد اختلف تبعا لاختلاف مجتمع ونوع الدراسة ، فهناك من الباحثين من استخدم عينة كبيرة مثل دراسات :- (على سليمان ، ١٩٩٢) ، (David , 1990) ، (Barbara & Collen , 1990) وهناك من استخدم عينات أقل نسبيا مثل دراسة :- (Nellie,1984) واستخدمت الدراسات السابقة أدوات مختلفة فى قياس الوحدة النفسية ولكن من خلال اطلاع الباحث وجد أن من أشهر المقاييس لقياس الوحدة النفسية هو مقياس (UCLA) للوحدة النفسية وهو من إعداد (Russell, Peplue & Cutrona , 1980) . وأشارت نتائج البحوث السابقة إلى أن الرضا الوظيفى والذى يعتبر أحد أبعاد الرضا عن الحياة يرتبط سلبا بالوحدة النفسية ، حيث أن درجة الإحساس بالوحدة النفسية تزداد بزيادة العزلة ، وعدم القدرة على تكوين العلاقات ، والمرض مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم الرضا . وجدير بالذكر أن الدراسات والبحوث العربية فى هذا المجال ليست بالقدر الكافى .

البعد الثالث : - ويشمل علاقة الرضا عن العمل بالدافع إلى الأمومة : - إن الدراسات الأجنبية والعربية بصفة عامة لم تتناول العلاقة بين هذين المفهومين بصفة مباشرة ، فلم يجد الباحث - فى حدود علم الباحث - أى دراسة عربية أو أجنبية سوى دراسة واحدة وهى دراسة (Charles,1991) والذى قام بتطوير نموذج يوضح العلاقة بين الدافع الوالدى ورضا الآباء .

وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع الوالدى ذو تأثير إيجابى دال على رضا الوالدين . وتجدر الإشارة هنا إلى أن التراث السيكولوجى العربى فى حاجة ماسة إلى معرفة مفهوم الدافع الوالدى ، حيث لم يجد الباحث أية دراسة عربية يسترشد بها فى مجال بحثه - فى حدود معرفة الباحث - على الرغم من وجود الكثير من الدراسات الأجنبية التى بحثت هذا المفهوم وأشارت إلى أنه لا يقل أهمية عن مفاهيم علم النفس الأخرى .

البعد الرابع : - ويشمل علاقة الرضا عن العمل بالمتغيرات الديموجرافية ، وقد وجد الباحث العديد من الدراسات الأجنبية والعربية التى بحثت العلاقة بين الرضا والمتغيرات الديموجرافية ، إلا أن الباحث الحالى اكتفى بالدراسات التى تناولت أكبر عدد من المتغيرات الديموجرافية الخاصة بالدراسة الحالية وهى العمر /الحالة الاجتماعية /المستوى التعليمى /سنوات الخدمة . وتباينت هذه الدراسات فيما وصلت إليه من نتائج ، فهناك بعض الدراسات أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الرضا وأية من المتغيرات الديموجرافية ومن هذه الدراسات : - (Salah , 1997) ، (Teng-Kuang, 1992) ، (Diane,1991) ، (Susan , 1990) وعلى الرغم من ذلك وجد بعض الباحثين أن للمتغيرات الديموجرافية تأثيرا دالا إحصائيا على الرضا عن العمل ومن هذه الدراسات : (نادية الشرنوبى ، ١٩٩٣) ، (Linda, 1992) ، (يحيى عليان وعمر همشرى ، ١٩٩١) كما أن هناك دراسات وجدت فروقا لبعض من المتغيرات الديموجرافية دون المتغيرات الأخرى ومن هذه الدراسات : - دراسة أمينة العمادى (١٩٩٦) : وجدت فروقا دالة إحصائيا بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة بينما لم تجد فروقا دالة لمتغيرات المؤهل الدراسى أو اختلاف المراحل التعليمية .

و دراسة Teng-kuang (١٩٩٢) : وجدت أن النوع فقط ذو تأثير دال على الرضا عن العمل . ودراسة Robert (١٩٨٦) : وجدت فروقا دالة إحصائيا بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقط . وبصفة عامة نجد أن جميع الدراسات تحصل على المعلومات الخاصة بالمتغيرات الديموجرافية عن طريق استمارة لجمع البيانات خاصة بعينة الدراسة . ولمعالجة البيانات إحصائيا غالبا ما يستخدم تحليل التباين لمعرفة المتغيرات التى لها دلالة إحصائية ، ثم يستخدم اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المتغيرات ذات الدلالة .

وفي ضوء العرض السابق نجد أن المتغيرات الديموجرافية في بعض الدراسات كان لها تأثير دال إحصائياً على الرضا عن العمل ، وهذا ما دفع الباحث الحالي إلى دراسة تأثير بعض من هذه المتغيرات على عينة الدراسة الحالية والتي تكونت من الأمهات البديلات . وبناء على هذه الدراسات السابقة استطاع الباحث الحالي صياغة فروض الدراسة الحالية .

فروض الدراسة :

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الأمهات البديلات صاحبة أعلى درجات في الرضا عن العمل (الراضيات) ، ومجموعة الأمهات البديلات صاحبة أقل درجات في الرضا عن العمل (غير الراضيات) على متغيرات :
التوافق النفسي العام - الوحدة النفسية - الدافع إلى الأمومة .
- ٢- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي العام لدى الأمهات البديلات .
- ٣- توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل والوحدة النفسية لدى الأمهات البديلات .
- ٤- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل والدافع إلى الأمومة لدى الأمهات البديلات .
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين الأمهات الصغيرات اللاتي تتراوح أعمارهن بين (٢١-٣٥) سنة وبين الأمهات الكبيرات اللاتي تتراوح أعمارهن بين (٤١-٥٥) سنة بقرى الأطفال S.O.S .
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين الأمهات اللاتي سبق لهن الزواج (مطلقة - أرملة) والأمهات اللاتي لم يسبق لهن الزواج بقرى الأطفال S.O.S .
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين الأمهات ذوات التعليم المنخفض (أقل من المتوسط) والأمهات ذوات التعليم المرتفع (شهادات متوسطة أو أعلى) بقرى الأطفال S.O.S .
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين الأمهات الحديثات في العمل (اللاتي تعملن منذ فترة قصيرة أقل من ٧ سنوات) والأمهات (اللاتي تعملن منذ فترة طويلة أكثر من ٧ سنوات) بقرى الأطفال S.O.S .