

جامعة عين شمس
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
قسم علم النفس

الرضا عن العمل وعلاقته ببعض ابعاد الشخصية

لدى عينة من العمال الفنيين

(دراسة ميدانية)

إعداد

د . سوسن أسماحيل أحمد عبد الهادي

مدرس علم النفس - كلية البنات

جامعة عين شمس

١٩٩٤

(١٥٩)

الرضا عن العمل وعلاقته ببعض أبعاد الشخصية لدى عينة من العمال الفنيين (دراسة ميدانية)

د . سوسن اسماعيل أحمد عبد الهادي

مدرس علم النفس - كلية البنات

جامعة عين شمس

مقدمة :

إن التوسع في مجال التصنيع الذي يسود مجتمعنا المصري الحالي ، يجعل العامل أحوج ما يكون لجهود المشتغلين بعلم النفس . وخاصة علم النفس الاجتماعي الذي يهتم بدراسة سلوك الفرد أثناء تفاعله مع الجماعة ، فهذا الفرع يقدم خدماته في فهم العلاقات النفسية الاجتماعية بين العامل وزملائه وبين العامل ورؤسائه ، والمؤسسه ونظامها . فمجالات علم النفس الاجتماعي لها تطبيقات مباشرة في علم النفس الصناعي والمهني بحيث تستطيع الدراسات في هذا المجال ان تلقى مزيدا من الضوء على العوامل الاساسية المهمة في رفع كفاءه الإنتاج وزيادته ، والتقليل من تكلفته ، والعمل على الراحة النفسية للعاملين ، وزيادة الرضا عن العمل لديهم .

وهناك العديد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية التي اجريت في المجال المهني حول العديد من المشكلات التي تواجه العمل والعمال . ويعد الرضا عن العمل من المتغيرات الهامة بالنسبة للفرد في مجال عمله ، ذلك لان رضا الفرد عن عمله هو الأساس الرئيسي لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد . كما ان النجاح في العمل يرتبط إلى حد كبير بمقدار الرضا عن العمل ، فالفرد الراضى عن عمله يقبل عليه في حماس كبير وينعكس ذلك في سلوكه نحو جميع جوانب العمل .

والبحث الحالي هو دراسة لهذا الجانب الهام المؤثر على كفاءه العمل ونتاجيه العامل ، فهو دراسة للرضا عن العمل في علاقته ببعض أبعاد الشخصية لدى عينة من العمال الفنيين . ذلك لأن تحقيق الفرد لقدر من الرضا عن العمل يجعله قادرا على الاستمرار في عمله ، كما أن الاستمرار في العمل يتيح للفرد فرص لتحقيق مزيد من الرضا عن العمل . إذ أن العمل

ضرورى لأشباع حاجات الفرد ولجته على الاداء المنتج الفعال ، ومن ثم يزداد تقدير الفرد لذاته ويشعر بقيمته ويزداد انتاجه ، وهذا يؤدي الى الشعور بالارتياح والرضا عن العمل .

فالعامل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي للفرد أن يحقق فيه أكبر قدر من الرضا ، لأن الفرد يقضى نمبه كبيرة من وقته في ميدان العمل ، ومن ثم يكون للعمل تأثير هام على حياته ومكانته في المجتمع .

هدف الدراسة وأهميتها :

يهدف البحث الحالي إلى دراسة الرضا عن العمل في علاقته ببعض أبعاد الشخصية ، لدى عينه من العمال الفنيين في الجهاز الحكومي ، من مستويات متباينة من حيث مدة الخبرة ، المرتب ، السن ، الحالة الاجتماعية .

وعلى ذلك يمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية في :

أولاً : أهمية علمية تتمثل في :

- ١ - اختبار طريقة قياس جديدة في الرضا عن العمل ، الكشف عن مستويات الرضا عن العمل وأبعاده في مجال العمل الفني في الجهاز الحكومي .
- ٢ - محاولة تبين العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل وبعض أبعاد الشخصية .

ثانياً : أهميه تطبيقية تتمثل في :

ضروره الاستفادة من نتائج الدراسات الميدانية في هذا المجال ، لما له من أهميه لمجتمعنا المصري وما يعيشه من ظروف اجتماعية اقتصادية ، يجعل ضرورة الاهتمام بالرضا عن العمل لدى العاملين ، وتحديد مستواه وأبعاده ، وتحديد العوامل المهمة في رفع مستواه ، حتى يمكن اتخاذ أساليب العلاج والوقاية لهذه العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل ، حتى تحقق المؤسسات أكبر قدر من الانتاجية في ظل رضا عن العمل من جانب العاملين هذه المؤسسات .

تساؤلات الدراسة :

- يمكن تحديد مشكله الدراسة الميدانية الحالية فى عدد من التساؤلات على النحو التالى :
- ١ - ما العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض أبعاد الشخصية (الذهانية ، الانبساط ، العصابية) لدى عينه من العمال الفنيين العاملين بالجهاز الحكومى ؟
 - ٢ - ما العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض المتغيرات الديمغرافيه مثل المرتب ، مدة الخدمة ، العمر ، عدد الأولاد .
 - ٣ - ما العلاقة بين بعض أبعاد الشخصية (الذهانية ، الانبساط ، العصابية) لدى هذه العينه وبعض المتغيرات الديمغرافيه مثل : المرتب ، الخبره ، العمر ، عدد الأولاد ؟
 - ٤ - هل تختلف مستويات وأبعاد الرضا عن العمل لدى العاملين فى الجهاز الحكومى وفقا للحاله الاجتماعيه (متزوج - أعزب) ؟
 - ٥ - هل تختلف أبعاد الشخصية لدى العاملين فى الجهاز الحكومى وفقا للحاله الاجتماعيه (متزوج - أعزب) ؟
 - ٦ - ما هو مستوى الرضا عن العمل وأبعاد الشخصية لدى عينه من العمال الفنيين بالجهاز الحكومى ؟

الاطار النظرى للدراسه :

الرضا عن العمل (١) :

الرضا عن العمل مسأله هامة بالنسبة للأفراد والمجتمعات إذ ان رضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساسى الأول لتحقيق توافقه النفسى والاجتماعى . ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح فى العمل ، والنجاح فى العمل هو المعيار الموضوعى الذى يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأقراده ، كما أنه يمكن ان يكون مؤشرا لنجاح الفرد فى مختلف جوانب حياته الأخرى الأسمى والاجتماعية . (٦ : ٧٥) *

(١) JOB Satisfaction .

يشير الرقم الأول إلى رقم المرجع فى قائمه المراجع ، والرقم الثانى إلى أرقام الصفحات فى نفس المرجع .

فالفرد الراضى عن عمله يقبل على ادائه بحماس ، كما تتسم معاملته مع المحيطين به بهذا الرضا . كما يظهر ذلك الرضا فى سلوكه تجاه نواحى العمل المختلفة ، بل وينعكس رضا الفرد عن عمله فى رضاه عن الحياه بوجه عام . (١٢ : ٤٦٠)

ولقد بدأ الاهتمام بدراسة مجال الرضا عن العمل على يد التون مايو Mayo . A عام ١٩٢٧ ، حيث أجرى أول تجاربه فى الرضا عن العمل فى بعض المصانع ، ومن أشهر تجاربه Howthron Expennent . والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين ظروف العمل للمادية والطبيعية ، وبين إنتاجية العامل . وأظهرت دراساته التأثير الكبير للعوامل الاجتماعية بالمقارنه بالعوامل المادية فى تأثيرها على إنتاجية العامل وتقدمه فى العمل .

ثم جاءت أبحاث أهر بوك Uhrobock وهو بوك Hoppock عام ١٩٣٤ حيث قامت بتحديد النسب المئوية لمن هم على درجه مرتفعه من الرضا عن العمل ، ومن هم على درجه منخفضه ، ثم المقارنه بينهم ، وتحليل مصادر الرضا وعدم الرضا بهدف تحسين العمل وتقدمه . (٢١ : ٢٥٧)

وبعد ذلك جاءت أبحاث هرزبرج Herzberg لدراسة رضا العاملين عن أعمالهم ، والمؤثرات التى تؤثر على فاعلية الفرد فى أنطباعه نحو عمله وأتجاهه نحوه . فكانت دراسته تشمل ثلاث نواحى هى : العوامل ، والاتجاهات ، والمؤثرات ، كوحده متكامله لا يمكن تجزأتها وهى التى تشير إلى علاقة الحالة النفسية بدرجه رضا العاملين عن أعمالهم . وقد ركزت الدراسات على عينات من مختلف الطبقات والمهن من عمال ومهندسين ومحاسبين . وقد أظهرت وجود خمسة عوامل تعتبر أقوى العوامل المؤثرة فى الرضا عن العمل وهى : المعرفه ، العمل نفسه ، المسئوليه ، الانجاز ، التقدم كما أظهرت عوامل أخرى تؤدى إلى عدم الرضا وهى : نظام الشركه ، الاداره ، الأشراف ، الاجر ، العلاقات الشخصيه داخل العمل ، الظروف العمل . (١٩ : ٦٨)

ورغم أن هناك دراسات تناولت موضوع الرضا عن العمل ، إلا أنه اختلفت الآراء في تحديد ماهية هذا المفهوم . فمنها من يرى أن الرضا عن العمل هو الروح المعنوية (٢) تجاه العمل ، مثل هارتمان Hartman ، حيث عرف الروح المعنوية بأنها " شعور أنفعالي أو إخلاص حماسي تجاه ما تقدم عليه الجماعة من أعمال " . (٧٧ ، ١٢ : ٨)

ويرى البعض أن الرضا عن العمل هو الاتجاه نحو العمل ، هو يعبر عن مجموعة من التنظيمات السلوكية التي تعبر بدورها عن علاقة الفرد العامل بجزء معين من بيئة الخارجيه ، ويعبر عنها سواء باللفظ أو العمل ، أما بالقبول التام أو الرفض التام . (٦٧٢ : ٣٢)

وجدير بالذكر أن الاتجاهات ، تكتسب وتوجه ، فعندما نقيس الاتجاه نحو العمل نقيس استجابات الفرد لمواقف تدور حول هذا الاتجاه . بمعنى أننا نقيس بعدا واحدا معينا موجبا أو سالبا أو معتدلا ، في حين أن الرضا عن العمل ليس أحادي البعد فقط ، فقد يكون الفرد راضيا عن ناحية معينة تتعلق بعمله وغير راضيا أطلاقا عن ناحية أخرى في نفس العمل . (٢٨ : ١)

إلا أن يجب التأكيد على أن مفهوم الرضا عن العمل يختلف عن مفهوم الروح المعنوية نحو العمل في أنه يعبر عن موقف الفرد نحو عمله . كما أنه يختلف عن مفهوم الاتجاه نحو العمل في أنه ليس أحادي البعد . كما أن مفهوم الرضا عن العمل يختلف عن مفهوم الميل نحو العمل ، إذ أن الفرد يستشعر الرضا بعد أن يقوم بالعمل ويمارسه ، وليس مجرد نزعه أو انجذاب نحو العمل .

وهناك العديد من التعريفات في مجال الرضا عن العمل منها تعريف هو بوك عام ١٩٣٥ بأنه " مجموعة من العوامل النفسية والفسيولوجية ، والظروف المناخية التي تدعو الشخص لأن يعبر عن نفسه بقوله بأنه سعيد في عمله " . (٤٧ : ٢١)

كذلك تعريف كابان Caplan بأن الرضا حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة . (٦٦٨ : ٢٣)

وقد عرفت أن رو. A. Roe الراضى عن عمله بأنه شخص يعمل على إرضاء
... جاته الاساسيه بكل حب ويعمل على تطوير نفسه فى عمله . (٢٣ : ٢٠)

كما عرف بولوك Bollock الرضا بأنه أتجاه ناتج عن التوازن والكراهيه فى العمل
يظهر ذلك فى تقييم الفرد للعمل الذى يستند كليه على نجاح الفرد أو فشله فى الانجاز الشخصى
مادى (٢٩٠ : ١٠٧٨) أما إنجليش ، إنجليش English & English فيروا أن الرضا عن
عمله هى حاله يتم فيها أشباع رغبه سابقه للفرد ، أو حاله يكون فيها الفرد على وعى تام بأنه
يأخ لتوه هدفه المنشود . (١٦)

يرى كريتز Crites أن هناك ثلاثه أنواع من الرضا وهى :

- الرضا الداخلى : ويأتى من السعادة المشتقه من نشاط العمل الجذاب ، والاحساس
بالانجاز الذى يأتى بالخبره وتحقيق الرضا الشخصى للقدرات من خلال
الانجاز .
- الرضا الخارجى : وهو يرتبط بالمكافآت المحسومه فى العمل مثل : المرتب ، العلاوات ،
الترفيات .
- الرضا الذاتى عن العمل : ويرتبط بالمتغيرات الشخصية للفرد ، والظروف الفيزيقية
للمعمل ، والعلاقات مع الزملاء ، والاستمتاع بالتعاون بينهم ،
والانتماء لعمل من طبيعة واحده . (١٥ : ٤٧٠-٤٧٤)

كما يرى بلم ونابيلور Blum & Naglor ان الرضا عن العمل هو أتجاه عام ينتج من
... ل : عوامل محدده فى العمل ، التكيف الشخصى فى العمل ، علاقات الجماعه فى
العمل . (١٢ : ١٩٨)

ويرى شنييدر وبنيامين Schnieder & Benymen أن الرضا عن العمل هو أحرار
الفرد للتقم فى العمل وشعوره بأنه فى أحسن أحواله ، نتيجته لتحقيق أهدافه التى وضعها لنفسه .
(٣٤ : ٥٧٣-٦١١)

• كما أن أحمد صقر عاشور قد عرف الرضا من خلال ثلاثة أبعاد هي :

١ - رضا إشباع الحاجات : فالرضا رد فعل لانتهاه حائه التوتر للناجحة عن النقص فى إشباع

الحاجه . ومشاعر الرضا هى للراحه التى يحس بها الفرد بآنتهاء حاله

الحرمان .

٢ - رضا للنجاح والابجاز : أن الرضا النجاح أو الابجاز يتولد عن درجه التفاء العوائد أو

الخبرات العقلية مع الاهداف او مستويات الطموح ، ويمثل الرضا هنا

مشاعر السعاده المرتبطه بالنجاح .

٣ - رضا للعدالة : وهى مشاعر متولده عن ادراك الفرد بأن العوائد التى يحصل

عليها من عمله تعتبر عوائد عادله . فالمشاعر الايجابية لرضا

العداله تتولد نتيجة ادراك الفرد بحصوله على العائد العادل الذى

يعتقد أنه يستحقه بالمقارنه بالآخرين . (٣ : ١٥٨-١٦٢)

ويرى عياس محمود عوض أن الرضا عن العمل هو أول مظاهر التوافق للمهنى ، أن

هناك الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينه من بيئه العمل ، وأن مظاهر الرضا

عن العمل ، ليس من الضرورى أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل . (٩ : ٣-٤)

ويشير أحمد عزت راجح إلى أنه لا توجد عوامل محدده ثابتة يمكن اعتبارها مصادر

للرضا عن العمل فى المهن المختلفه ، فقد كشفت الدراسات أن العوامل المادية مثل

الاجور ، والمرتببات لا تحتل المكانة الاولى بين مسببات الرضا عن العمل وذلك عكس ما يظنه

الكثيرون " أن كثيرا من العمال الذين تعرض عليهم أعمال جديدة بأجور أعلى ، يؤثرون البقاء

فى أعمالهم ذات الاجور الأقل اذا كانوا محاطين بجو نفسى يرضون عنه " . (٢ : ٤٢٢)

وعلى ذلك يلاحظ أن الدراسات التى أجريت على الرضا عن العمل لم تضع تعريفا

واحدا ، وقد يرجع ذلك إلى أنها استخدمت متغيرات مختلفه للرضا عن العمل ، كذلك استخدمت

اوتات مختلفه ، وكل منها ينظر اليه من وجهة نظر مختلفه .

ثانيا : أبعاد الشخصية :

يرى ايزنك أن هناك بعدين واضحين المعالم تماما ولهما أهمية بارزة وهما :

أ - الانبساط / الانطواء .

ب - العصابية / الانفعالية أو الاتزان / عدم الاتزان .

وقد افترض أرتك في عام ١٩٥٢ بأنه يمكن التسليم ببعد اساس ثالث في الشخصية ، مستقل عن عاملى الانبساط والعصابية ، وأطلق على هذا البعد الثالث أسم " الذهانيه " - وانه يمكن البرهنه على أنه : كما أن العصاب مغالاه أو تضخيم مرض للدرجات العليا لبعض السمات الاساسية فى العصابيه ، فكذلك الذهان غلو أو تضخيم مرض للدرجات العليا لبعض السمات الاساسية فى الذهانيه . (٤ : ١٣-١٥)

طبيعة الانبساط / الانطواء :

الشخص المنبسط تماما يتميز بأنه أجتامعى يحب الحفلات ، لا يحب القراءة منفرد يتوق إلى الاثارة ويبحث عنها بشدة ، يحب المخاطرة ، كثير ما يدس أنفه فيما لا يعنيه ، غير مترو ، مندفعاً ، مغرم بالفكاهه ، يحب التغيير ، مبتهج ، يأخذ الامور ببساطه ، متفائل ، دائم الحركة والنشاط ، يميل إلى أن يكون عدوانيا ، يغضب وينفذ صيره بسرعه ، لا يستطيع ضبط مشاعره أو انفعالاته ، ولا يعد دائما شخصا ثابتا يمكن الاعتماد عليه . (٤ : ١٨-١٩)

أما المنطوى الخالص فيتميز بأنه هادئ منعزل ، خجول ، متأمل ، مغرم بالقراءة أكثر من التحدث إلى الآخرين ، متحفظ و متباعد وفى علاقاته مع الآخرين ، يميل إلى التخطيط للمستقبل مسبقا ، لا يحب الاثارة ، يأخذ أمور الحياة مأخذ الجد ، يتسم بالتنظيم الجيد يتحكم فى شاعره ويضعها تحت سيطرته ، لا يفقد اعصابه بسهولة ، شخص يمكن الاعتماد عليه ، متشائم ، يعطى أهميه كبيره للمعايير الاخلاقية . ويمكن النظر إلى هذين النموذجين (المنبسط تماما ، المنطوى الخالص) على أنها طرفان مثاليان على متصل مستمر يمكن أن يقترب منهما الاشخاص الفعليون بدرجة كبيره أو صغيره . (٤ : ١٨-١٩)

طبيعته العصابية (٣)

يمكن وصف الشخص الذى يحصل على درجة مرتفعة على بعد العصابية (غير المتزن) بأنه شخص قلق مهموم ، متقلب المزاج ، يحدث الاكتئاب لديه بشكل متكرر ، يعانى من صعوبة فى النوم ، يعانى من اضطرابات نفسجسمية متنوعه ، مفرط من الناحية الانفعالية ، استجاباته عنيفه جدا لكل انواع المنبهات . ويمكن القول بأنه مهموم (٤) ، قلق لديه نشغال دائم بالاشياء التى تسير فى غير مجراها الطبيعى . (٤ : ١٩-٢٠)

بينما يميل الشخص المتزن إلى أن يستجيب أستجابته انفعاليه تتسم بالبطء والضعف ، يتميز بالهدوء ضبط الانفعالى ، عدم القلق ، غير مهموم ، اذا تعرض لتبنيه انفعالى فمن السهل أن يعود بسرعه إلى خطه القاعدى . (٤ : ٢٠) -

طبيعته الذهانية (٥)

يمكن وصف الشخص ذى الدرجة المرتفعة على بعد الذهانية بأنه : "منزور لا يهتم بالآخرين ، مزعجا ، غير مناسب فى أى مكان ، يتسم بالقسوة وعدم الانسانيه ، تنقصه للمشاعر ومشاركه الآخرين مشاعرهم ، تبدل الشعور ونقص الاحساس ، عدائى نحو الآخرين ونحو أصدقاءه وعشيرته ، عدوانيا حتى نحو من يحبهم ، يميل إلى الاشياء الشاذه وغير المألوفه ، لا يكثرث بالخطر ، يحب أن يخدع الآخرين ويستغفلهم ، كما يحب مضايقتهم وازعاجهم " (٤ : ٢٢-٢٣)

أن كلمه "الذهانية" تشير إلى سمه اساسيه فى الشخصية ، توجد بدرجات متفاوتة لدى جميع الافراد ، واذا وجدت بدرجة كبيرة ، فإنها تهئ الشخص وتجعله قابلا لتطوير شذوذ نفسى (سيكاترى) . وان حيازه مثل هذا الاستعداد بعيدة كثيرا عن الذهان الحقيقى ومن المفيد استبعاد المصطلحات السيكياتريه مثل العصابيه والذهانيه ، ويستخدم بدلا منهما : الانفعاليه (١) كمرادف للعصابيه ، العقل الصلب (٢) كمرادف للذهانية . ومن الناحية الأمبريقية الواقعية - وجد أن هناك

-
- 3 - Neuroticism . 4 - Worrier . 5 - Psychoticism .
6 - Emotionality . 7 - Tough - mindedness .

ارتباطا عاليا بين الدرجات المرتفعة على مقياس الذهان والدرجات المرتفعة على " للعقل الصلب " وعلى ذلك يمكن استخدام مصطلح " العقل الصلب " بوصفه بديلا أكثر قبولا من مصطلح "الذهان" . فنحن نتعامل من خلال السلوك السوى ونهتم بمتغيرات الشخصية المتضمنة في السلوك ، والتي تتحول إلى اعراض مرضية في الحالات المتطرفة فقط - ولهذا يعد مقياس الذهان مناسبة للاستخدام مع الاسوياء وغير المرض . (٤ : ١٢-١٣)

الدراسات السابقة :

يعتبر عام ١٩٢٤ هو نقطة البدايه للابحاث التجريبيه في موضوع الرضا عن العمل . إذ تعتبر ابحاث آهريوك Uharbrock وابحاث هوبوك Hoppock أول الابحاث العلميه المتعلقة بالرضا عن العمل . وقد اتجهت هذه الابحاث في أول الأمر نحو تحديد مدى الرضا عن العمل وذلك بايجاد النسبه المئوية للراضين وغير الراضين عن عملهم ثم اتجهت الابحاث إلى المقارنه بين مدى رضا أصحاب المهن المختلفه عن أعمالهم . ثم إلى تحليل مصادر الرضا وعدم الرضا بهدف تحسين ظروف العمل في ضوء النتائج . (١٤ : ١٣٩) ، (٣٦ : ٢٠٥)

وتعتبر الولايات المتحدة اكثر الدول اهتماما بأبحاث الرضا عن العمل . إذ أن للبحوث التي تمت فيها تبلغ نحو ثمانيه أمثال بحوث الرضا عن العمل التي تمت في ألمانيا وبريطانيا . كما ان الدراسات الامريكيه تناولت مختلف المهن وثنى المستويات المهنيه . (٣٢ : ٢٧-٢٧٠)

وسيتم عرض الدراسات السابقه التي أجريت في مجال الرضا عن العمل وفقا للمحاور

التاليه :

- ١ - دراسات تناولت العوامل المسهمه في الرضا عن العمل .
- ٢ - دراسات تناولت علاقه الرضا عن العمل ببعض جوانب الشخصية .

أولا : دراسات تناولت العوامل المسهمه في الرضا عن العمل :

قام هرزبرج Herzberg بدراسه رضا العاملين عن أعمالهم والعوامل التي تجعل للفرد يغير من مشاعره وأنطباعاته تجاه العمل ، ودرس للحاله النفسيه للعامل

وعلاقته ذلك بدرجة الرضا عن عمله . وقد لخص عوامل الرضا عن العمل فى :
التقدير ، الإنجاز ، العمل ذاته ، المسئولية ، التقدم نحو العمل . أما عوامل عدم الرضا
فأهمها : نظام المؤسسة الصارم ، سوء الإدارة ، الإشراف ، الأجر المنخفض ، العلاقات
الشخصية داخل العمل ، ظروف العمل السيئة . (٢٠ : ١٣٤)

وهناك درسه تناولت مصادر الرضا وعدم الرضا فى المهن الفنية والإدارية ،
مثل أبحاث تومبسن **Thompson** ، و **Bergan** و **Cherington** ، وتتخلص نتائج هذه الأبحاث فى أن أهم ما يشغل بال الراضين رضا
غير كاف من هذه الفئات المهنية هو الرغبة فى الحصول على دخل أكبر وفرص أكبر
للترقى . (١٩ : ٢١٤)

كما قام تاوسنج **Taussing** بدراسة أسباب الرضا عن العمل بين العمال الفنيين
فوجد أنها تتلخص فى : فرص الترقى ، تنوع العمل ولذة أداءه ، الاستقلال وتحمل
المسئولية فى أداء العمل ، كما طالب هؤلاء العمال بيئه نظيفة فى العمل ، ودوامه ،
والمعاملة المنصفة من الرؤساء . (١٩ : ٢١٧-٢١٨)

أيضا قام كير **Kerr** بدراسة العلاقة بين عدم الرضا عن العمل وترك العامل
الثقى للعمل فوجد أن أهم أسباب ترك العمل هى الدخل القليل ، الفرص الضئيلة
للترقى ، ضآله مركز المهنة . كما توصل رينولدز **Reynolds** إلى نتائج مشابهة وتكون
أضاف أن المعاملة غير المنصفة من الرؤساء كانت سببا لعدم الرضا .
(١٩ : ٢١٥-٢١٦)

كذلك وجد هاهن وويليامز **Hahn & Williams** أن القائمين بأعمال
السكرتارية الراضين عن أعمالهم كانوا أكثر ميلا إلى أعمال السكرتارية ، كما بقيسها
اختبار سترونج للميول المهنية ، عن غير الراضيين أى أن هناك ارتباط بين الرضا عن
العمل والميول المهنية . (٣٥ : ٦٢)

كما أجرى فريد لاندر **Fried Lander** دراسه عن العوامل لداخليه والخارجيه المتصله بالرضا عن العمل ، وذلك على عينه تتكون من عشره آلاف فرد يعملون في إحدى الشركات للصناعيه بأمریکا . وتشير نتائج إلى وجود ثلاث أساسيات لرضا العامل عن عمله :

١ - علاقات الفرد بالبيئه التي يعيش فيها ويتعامل مع أفرادها ، والعلاقات التي تسودهم سواء علاقته الافراد مع بعضهم البعض ، أو علاقتهم بالرؤساء ، كذلك الظروف المحيطه بالعمل .

٢ - العوامل المتعلقة بالعمل والتي يحقق بواسطتها الفرد ذاته ويؤكد على انسانيته ويستخدم قدراته ، فضلا عن العوامل التي تجعل العامل يقبل على عمله والإنظام فيه وبتاحه فرص التقدم والترقى .

٣ - تشمل الاحترام ومدى التقدم في العمل وذلك بما يحصل عليه للفرد من مكافآت تشجيعيه أو خطابات الشكر والتقدير ، أو القيام بعمل يحتاج إلى لمكانيات وقدرات شخصيه تتعلق بالفرد أو العمل مما يؤدي إلى شعور العامل بأن هذه المسئوليات الجيده تؤدي إلى زيادة الدخل .

كما تشير هذه الدراسة إلى وجود ارتباط وثيق بين عوامل الرضا والعمر والدخل ومكانه الفرد في العمل وأن مجموعه العوامل الأخرى التي تتعلق بالعمل كالمكافآت التشجيعيه والحوافز المادية أو الماليه فهي ذات علاقة بالرضا الكلي عن العمل .
(١٧ : ٢٤٠ - ٢٥٠)

هناك دراسة قام بها ويرنمونت **Wernimont** أجراها على عينه من المحاسبين والمهندسين الذين يعملون في شركات تجاريه وصناعيه وبنوك . ومن نتائج هذه الدراسة أنها حددت العوامل الداخليه وعلاقتها بالرضا كالاتى : التقدير ، الانجازات ، المسئوليه ، الترقي ، التجاوب النفسى للفرد تجاه عمله .

كما حددت العوامل الخارجيه كالاتى : مناسبه الأجر للعمل ، النظام الادارى داخل الشركه ، العلاقات الشخصيه في العمل ، الظروف الفيزيقيه في العمل . ثم ربيت

أهم العوامل الداخلية والخارجية ترتيبا تنازليا كالآتي : الانجازات - التجاوب النفسى
انحد تجاه عمله - المسئولية - التقدير - العلاقات الشخصية فى العمل - فى حتى
انترقى - الاسلوب الادارى - ظروف العمل - الاجور - الظروف الفيزيقية . واثبتت
دراسه أن هذه العوامل قد تكون أسباب للرضا وعدم الرضا فى آن واحد . كما تدل
نتائج على أن الرضا يتوقف بالدرجة الأولى على العوامل الداخليه المرتبطه بذات
الفرد والمؤثره على حالته انفسيه . (٣٧ : ٤١-٥٠)

كذلك نجد دراسه فورنت ودستيفانو وبرابر , Fournet , Destefano ,
Pryer والتي تناولت أهم العوامل التى تؤثر فى الرضا عن العمل . فقد أظهرت النتائج
أن أهم تلك العوامل : التنظيم - الاداره - الاشراف المباشر على العمل . كما وجدوا أن
هناك عوامل ذات تأثير مباشر على الرضا عن العمل وهى الجو الاجتماعى - وسائل
الاتصال داخل العمل ، الامن والطمأنينه . أما المال والدخل فإنه يلى فى الاهميه العوامل
السابقه . كما تشير النتائج التى أن هناك الاتباط وثيقا واجابيا بين العمر ودرجه الرضا
عن العمل ، تكون فى شدتها فى من الشباب وبدايه العمل تتناقص فجأه وتكون سلبيه ثم
تعود إلى الارتفاع مره أخرى طالما يستمر الفرد فى عمله . (١٨ : ١٦٥-١٨٣)

ويتفق هو بوك Hoppock مع ما توصل اليه كل من فورنتا ودستيفانو وبرابر
فى أن الأجر ليس هو العامل الاساسى للرضا عن العمل ، وإنما هناك عوامل ذات أهميه
كبيره وهى :

- انمكانه اننى يحتلها العامل بين زملائه فى العمل .
- علاقه العامل بالزوجساء والزملاء .
- التقدم فى المركز والتفوق فى العمل .
- الحريه فى العمل .
- الشعور بالاطمئنان فى عمل مستقر .
- الاحساس بأهميه العمل . (٢٢ : ٤٨٢-٤٩٢)

وقد قام بلز Pelz بدراسه مسحيه لثمانيه آلاف عامل في مؤسسه عامه ، ووجد
أن الرضا عن المهنة يزداد بازدياد اهتمام المشرفين الشخصى بمروسيهم وبازدياد
تقديرهم للعمل الجيد ، وتشجيعهم ، واشترك العمال في اتخاذ القرارات. وهذه الدراسه
توضح أهميه الدور الذى يلعبه المشرف فى الرضا عن العمل وجعل العامل محبا لعمله .
(٢٨ : ٢٨٣-٢٨٤)

كما قام ماتت رولندونوفان Monthe بدراسه العلاقه بين درجه الرضا
الوظيفى وبين عدده متغيرات هي : سنوات الخدمه ، مستوى التعليم ، الحاله الاجتماعيه ،
الجنس ، العمر ، المستوى الوظيفى ، المسئوليه فى برنامج العمل . كانت العينه ٢٤٠
فردا من الممتده خدمتهم فى جامعه فرجينيا للغربيه وقد أظهرت النتائج أن عوامل الرضا
هي : العمل ذاته ، حسن التعامل بين زملاء فى العمل ، المسئوليه ، الاتجاز ،
الاعتراف بجهودهم ، فرص الترقى .

وكانت عوامل عدم الرضا هي : المرتب ، سياسه المنشأه فى المعامله ، ظروف
العمل البيئيه وسوء الاعتراف الفنى . ولم يكن هناك فروق بين النساء والرجال فى الرضا
عن العمل . (٢٥ : ٣٣١٥-٣٣١٧)

وفى دراسه ميتشل Mitchell عن الرضا الوظيفى بين وظائف القائمين باعمال
السكرتاريه واثر الاشراف والنقوذ على الرضا . وللعينه ٦١ شخص من العاملين
باعمال السكرتاريه . وأظهرت النتائج أن نقوذ الاشراف فى العمل هو أكثر العوامل اثرا
فى الرضا عن العمل . أن تحسين الوسائل الفنيه فى الاشراف يودى إلى الحد الامثل
من الرضا عن العمل . (٢٦ : ٦٣-٥٠)

كذلك دراسه ميليكين وليام جيمس Milliken عن العلاقه بين قيم العمل
والرضا الوظيفى بجامعة ماريلاند . وهدفت هذه الدراسه إلى معرفه العلاقه بين قيم
العمل والتي تشمل : مؤثرات بيئيه ، مؤثرات اجتماعيه ، الاتصالات ، المعتقدات الدينيه ،
الانتماء ، مؤثرات شخصيه . وبين الرضا عن العمل للعاملين فى الخدمات الاجتماعيه

في هذه الجامعة ، وشملت العينه ٢٧٣ فردا . وأظهرت نتائج الدراسه عده عوامل لها علاقه بالرضا عن العمل . هي : الانجاز ، الاشراف ، الاجر ، رفع التقارير ، المسئوليه ، فرص الترقى ، الاعتراف بالجيد ، ظروف العمل . كذلك أظهرت النتائج وجود ارتباط بين العوامل الاجتماعيه في محيط العمل والمرتب وبين الرضا عن العمل كما أظهرت أن درجه الرضا عن العمل تكون أكبر مع تقدم العمر وسنوات الخبرة والتدين والممستوى التعليمى المرتفع . (٢٧ : ٨)

بعد استعراض الدراسات الخاصه بالعوامل المرتبطه بالرضا وعدم الرضا ، يلاحظ أن هذه العوامل قد اختلفت من دراسه إلى اخرى مما يجعل التعميم امرا خاطئا ، كما يلاحظ اهتمام العديد من الابحاث بدراسه هذه العوامل .

ومن العوامل التى تؤدى إلى الرضا كان أهمها : الانجاز ، العلاقه بالاشراق ، التقدم فى العمل فرص الترقى ، ظروف العمل ، العلاقه بالزملاء ، الاجر . أما العوامل التى تؤدى إلى عدم الرضا عن العمل كان أهمها : قلة الاجر ، سوء الاشراف والاداره ، سوء معاملة الرؤساء ، ظروف العمل البيئيه كما يلاحظ أن الدراسات اختلفت فيما يتعلق بمتغير الاجر ، فبعضها جاء ترتيبه فى المقدمه والبعض الآخر جاء فى نهايه ترتيب هذه العوامل .

ثانيا : دراسات تناولت علاقه الرضا عن العمل ببعض جوانب الشخصيه :

فى دراسه كيتس L . Kates . لم يجد فى نتائجها أية علاقه بين الرضا عن العمل وبين تكييف الشخصيه كما يقىسها اختبار بقع الحبر الزورثاج . (٣٠ : ٥٩٤)

وقد قام عياض محمود عوض بدراسه مقارنة للتوافق العنقى لدى انعاملين والعاملات فى صناعة النسيج فى جمهوريه مصر العربيه وتناول بالدراسه الرضا عن العمل والارضاء ، كما تناول الفرد وبيته العمل والكفاهه فى تحقيق كم الانتاج ونوعيته . وأظهرت نتائج الدراسه أن الاناث أكثر رضا عن ظروف العمل والاشراق والاجور من الذكور . وأيضا الاناث راضيات عن عملهن ومقبلات على الحياه وكل ما يحيط بالبيئه

المحيطة في مجال العمل ونواحيها المختلفة. وأن الذكور أكثر توافقا في حياتهم
الزوجية، وأكثر ميلا للسيطرة وللعنوان في انصالاتهم الاجتماعية، وانترانا في حياتهم
الاجتماعية. كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا عن
العمل والتوافق العام للشخصية، وأنه لا يوجد علاقة بين الارضاء والتوافق العام
للخصيه، وأيضا بين بعدى التوافق المهني وبين الطموح المهني.

(٤٠٧-٤٣٥ : ٩)

أيضا وجد ترايفيلد وويلز وسترات **A. H. Brayfield, R. V. Welts & Stritt**
أن هناك ارتباطا موجبا دالا بين الرضا عن العمل والرضا عن الحياه بوجه عام
نرى للذكور دون الاناث اللاتي يعملن تحت نفس الظروف. وارجع ذلك بأن العمل يبدو
قل أهمية بالنسبة للمرأة عنه بالنسبة للرجل في الاحساس بالرضا للعام عن الحياه.

(٥٦ : ٣١)

كما وجد هيرون **Heron** في أبحاثه على سائقي السيارات والعمال شبه المهرة
في المصانع، أن الرضا عن العمل يرتبط ارتباطا سلبيا مع "العصابية". (١٠ : ٢٢١)

وفي دراسته محمود السيد ابو الفيل (١٩٨٦) هدف إلى تحديد العلاقة بين كل
من الجوانب المسقطه في الشخصية كالتوتر والعصابية والانزواء والانتماء، وجوانب
الرضا عن العمل والروح المعنويه والذكاء من جهة، وبين الارضاء عن العمل كالتأخير
والغياب والحوادث والصلاحية للعمل وجودة الانتاج من جهة اخرى. على أساس أن
لشق الاول يشير إلى الشخصية، والشق الثاني يشير إلى الكفاية الانتاجية. واجريت
الدراسة على ١٦٠ عاملا من شركة ابو زعبل للكيمياويات المتخصصة، كانت أهم
النتائج: أن المتغيرات الشخصية التي ارتبطت بالكفاية الانتاجية هي: الرعايه،
العصابية، طلب النجدة. وأن متغيرات الرضا المهني التي ارتبطت بالكفاية الانتاجية
هي: الرضا العام، ظروف العمل، الأشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسيه.
وبالنسبة لمتغيرات الروح المعنويه التي ارتبطت بالكفاية الانتاجية هي: مزايا العاملين،
التعاون بين العاملين، التقه في الاداره، سلامة الاتصال ويسره، كفاءه الاداره، المكانه

والتقدير ، والتوحد مع الشركه ، اعراض الروح المعنويه . كما وجد ارتباط دال بين
النكاه والكفايه الانتاجيه . (١١ : ١-٣١)

من خلال استعراض الدراسات التى اهتمت بدراسه علاقة الرضا عن العمل ببعض
عوامل الشخصية ، يلاحظ أن البعض منها أظهر وجود علاقة بين الرضا عن العمل والتوافق
العام للشخصيه ، والبعض الآخر لم يظهر علاقه بين الرضا عن العمل وتكيف الشخصية . كما
أظهرت بعض هذه الدراسات وجود علاقة بين الرضا عن العمل والرضا العام عن
الحياه ، كذلك لسفرت النتائج الدراسات عن وجود علاقه سلبيه بين الرضا عن العمل والعصابيه

وعلى ذلك تحاول الدراسه الحاليه الكشف عن المستويات والابعاد الهامه فى الرضا عن
العمل ، وابعاد الشخصيه المرتبطه بهذا الرضا ، وذلك من خلال دراسه ميدانيه لعينه من العمال
الفنيين فى الجهاز الحكومى .

فى ضوء الاطار النظرى للدراسه ، والدراسات السابقه يمكن تحديد مصطلح الرضا عن
العمل على الوجه التالى : " الرضا عن العمل هو حصيلة العوامل المتعلقه بالعمل والتى تجعل
الفرد محبا له ومقبلا عليه " . (٢٢ : ٦٦٨)

إجراءات الدراسة :

أولا : الأدوات المستخدمة :

تعنى الدراسه الحاليه بكل من الرضا عن العمل ، ابعاد الشخصيه . ومن ثم فإن الادوات
المستخدمه فى قياس هذه الجوانب هى :

أ - اختبار أيزنك للشخصية للراشدين EPQ من وضع هـ . ج . أيزنك ، س . ب . أيزنك ،
تعريب واعداد : أحمد محمد عبد الخالق . وهو يقيس اربعة أبعاد وهى : الذمانيه
والانبساط والعصابيه والكذب . وهو فى صورته النهائيه يحتوى ٩١ سؤال ، يطلب
من المفحوص الاجابه عليها (بنعم ، لا) . كما أن عينه التقنين من المصريين تتضمن
عينه الفنيين . والاستخبار على درجه عاليه من الصدق (الصدق العاملى يتراوح بين
(.٩٦٠ ، .٩٩٦) ، كما ان معامل ثبات ألفا للذكور الراشدين كانت على المقاييس

الفرعيه كالتالى : الذهانيه ٤٥ ، الانبساط ٧٦ ، العصبيه ٨٠ ، الكذب ٧٥ .
والاستخبار يصلح للتطبيق على الاسوياء ، كما يتم تقنيته أيضا على عينه من
الاسوياء . (٤ : ٥-٨٥)

وفى الدراسه الحاليه قامت الباحثة بحساب ثبات الاختبار على عينه من العمال
الفنيين (٣٠ عامل فنى) بطريقه إعادة التطبيق بعد ثلاثه أسابيع من التطبيق الأول ،
وكانت معاملات الثبات على المقاييس الفرعيه على النحو التالى : الذهانيه ٥٨ ،
الانبساط ٨٢ ، العصبيه ٨٧ ، الكذب ٨٠ .

ب - مقياس الرضا عن العمل :

وهو من أعداد الباحثة ، وقد تم اتباع الخطوات التاليه فى تصميم المقياس :

١ - استعراض العديد من الدراسات السابقه والقراءات النظرية التى اهتمت
بموضوع الرضا عن العمل وذلك للوصول إلى الابعاد المختلفه التى تعبر
عن الرضا .

٢ - استعراض المقاييس الأجنبيه والمغرب منها ، كذلك المقاييس العربيه مقياس
القيم المهنيه والرضا عن العمل من وضع صفاء يوسف الاعصر ، استفتاء
برايك وروث ، استفتاء روبرت هوبوك ، اختبار الرضا عن العمل من وضع
عباس عوض .

٣ - تم طرح الاسئله المفتوحه التاليه على عينه من العمال الفنيين (٣٠ عامل فنى)
عن العوامل المرتبطه بالرضا عن العمل ، وتم تحليل محتوى استجابات العينه
على الاسئله التاليه :

- ما هى الاشياء التى تعجبك فى عملك ؟ تحدث عن كل شئ عن عملك ، إنى
أى مدى انت راض عنه أو غير راض ؟

- ما هي الأشياء التي تحبها بالتحديد في عملك ، وما هي الأشياء التي لا تحبها ؟

- اكتب مائتة معبرا تعبيراً دقيقاً عن شعورك نحو عملك ، وعن مدى رضاك عنه .

٤ - بالاستفادة من ٢،٢،١ قامت الباحثة بتصميم المقياس في صورته الأولى بحيث ضم ١٢ بعداً لقياس الرضا عن العمل ، ١٢٠ عبارة تحت هذه الأبعاد .

٥ - تم عرض المقياس على خمسة من أعضاء هيئة التدريس من قسم علم النفس بكلية البنات - جامعه عين شمس ، لتحكيم المقياس . وبناءاً على آراء المحكمين تم ضم ثلاثة أبعاد إلى الأخرى ، أصبح المقياس يضم ٩ أبعاد ، كما تم حذف بعض العبارات المكرره إلى حد ما . بحيث أصبح المقياس يحتوى على ٩٠ عبارة .

٦ - تم تطبيق المقياس على عينه استطلاعيه (٣٠ عامل فنى) للتأكد من وضوح العبارات وفهمها .

٧ - تم عرض المقياس مرة أخرى على المحكمين (في صورته النهائية) ، وأوضحت استجابات المحكمين أن جميع الفقرات صادقه لقياس ما وضع الاختبار من اجله وذلك بسبب اتفاقهم الكلى عليها (صدق المحكمين) ، صدق المحتوى ، الصدق العاملى ، صدق البناء ، وذلك كما سيتضح فى البند رقم (٩)

والتجول رقم (١) يبين الأبعاد الممثلة فى المقياس وعدد العبارات لكل منها والحد الأدنى والأعلى لدرجة كل بعد .

جدول (١) يبين الأبعاد الممثلة في المقياس وعدد العبارات لكل منها والحد الأدنى والأعلى لدرجة كل بعد.

| أبعاد المقاييس | عدد العبارات | الحد الأدنى للدرجة | الحد الأعلى للدرجة | أبعاد المقياس | عدد العبارات | الحد الأدنى للدرجة | الحد الأعلى للدرجة |
|---------------------------------------|--------------|--------------------|--------------------|--|--------------|--------------------|--------------------|
| ١- الأجر والحوافز والعلاوات . | ٥ | ٥ | ٣٥ | ٦- مزايا العاملين . | ٧ | ٧ | ٤٩ |
| ٢- ظروف العمل . | ١٠ | ١٠ | ٧٠ | ٧- فرص الترقى والتقدم في العمل وتحمل المسؤولية . | ١٢ | ١٢ | ٨٤ |
| ٣- العلاقة بزملاء العمل . | ٩ | ٩ | ٦٣ | ٨- المكافأة والتقدير في مجال العمل | ١٤ | ١٤ | ٩٨ |
| ٤- العلاقة بالإشراف . | ١٠ | ١٠ | ٧٠ | ٩- الميل للعمل وإشباع الحاجات . | ٩ | ٩ | ٦٣ |
| ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . | ١٤ | ١٤ | ٩٨ | ١٠- للدرجة الكلية للرضا عن العمل . | ٩٠ | ٩٠ | ٦٣٠ |

٨ - كلما زادت درجة الفرد على المقياس كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى الرضا عن العمل . أي أن الدرجة الأعلى تشير إلى مستوى أعلى من الرضا .

٩ - تم حساب ثبات المقياس بإعادة تطبيق الاختبار وذلك على عينه (٣٠) عامل فنى) ، بفارق زمنى ثلاثة أسابيع بين كل من التطبيق الأول والثانى . ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثانى ، كان معامل الارتباط بين درجات كل من التطبيق الأول والثانى على النحو التالى :

- الأجر والحوافز والعلاوات ، ٠,٩٨٢
- ظروف العمل ، ٠,٩٦٣
- العلاقة بزملاء العمل ، ٠,٩٧٤
- العلاقة بالإشراف ، ٠,٩٧٩

- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة ٠,٩٩٤
- مزايا العاملين ٠,٩٦٧
- فرص الترقى والتقدم وتحمل المسئولية ٠,٩٩١
- المكانة والتقدير في العمل ٠,٩٩٠
- الميل للعمل وإشباعه لحاجات للفرد ٠,٩٨٦
- الدرجة الكلية للرضا عن العمل ٠,٩٩٨

وهذا يشير إلى أن الأبعاد التسعة للمقياس وكذلك الدرجة الكلية على درجة عالية من الثبات . وذلك رغم أن عينة الثبات تكونت من (٣٠ فرد) ، ولو أجرينا الثبات على أعداد أكبر لأعطى نتائج أعلى .

ويوضح الجدول التالي مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل بعضها ببعض .

جدول (٢) مصفوفة معاملات ارتباط توضع علاقة كل بعد من أبعاد مقياس الرضا عن العمل بالأبعاد الأخرى للمقياس
(صيغة ثبات المقياس = ٢٠)

| الأبعاد | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ١- الأجر والحوافز والمزايا | ١,٠٠ | ٠,٤٢ | ٠,٢٧ | ٠,٥٠ | ٠,٦٠ | ٠,٤٤ | ٠,٤٨ | ٠,٤٣ | ٠,٤١ |
| ٢- ظروف العمل | ١,٠٠ | ٠,٦١ | ٠,٦١ | ٠,٧٤ | ٠,٦٣ | ٠,٥٤ | ٠,٦٦ | ٠,٦٣ | ٠,٦٣ |
| ٣- المساهمة بزيادة العمل | | ١,٠٠ | ٠,٦١ | ٠,٦٧ | ٠,٧٩ | ٠,٧٨ | ٠,٧٤ | ٠,٨٠ | ٠,٧٤ |
| ٤- المساهمة بالإنتاج | | | ١,٠٠ | ٠,٦٧ | ٠,٧٧ | ٠,٣٩ | ٠,٧٣ | ٠,٥٧ | ٠,٨٣ |
| ٥- التردد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة | | | | ١,٠٠ | ٠,٧٧ | ٠,٣٨ | ٠,٨٢ | ٠,٧٨ | ٠,٦٧ |
| ٦- ميزان العمل | | | | | ١,٠٠ | ٠,٣٤ | ٠,٣٨ | ٠,٤٧ | ٠,٤٤ |
| ٧- فرص الترقية والتقدم في العمل وتحمل المسؤولية | | | | | | ١,٠٠ | ٠,٨٧ | ٠,٨٧ | ٠,٩٣ |
| ٨- المعرفة والتقدير في موقع العمل | | | | | | | ١,٠٠ | ٠,٨٨ | ٠,٩٠ |
| ٩- العدل للعمل وإنصافه | | | | | | | | ١,٠٠ | ٠,٨٨ |
| ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل | | | | | | | | | ١,٠٠ |

معاملات الارتباط ذات الأهمية عند مستوى (٠,٠٠٥) (٠,٣٤٩) عند مستوى (٠,٠٠١) (٠,١٤٤٩)

حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ : تأثير كبير ، ٠,٣٧ : تأثير متوسط ، ٠,٣٧ : تأثير كبير

باتنظر إلى معاملات الارتباط بالمصنوفة يلاحظ أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل عالية ودالة في معظمها . غير أنه يلاحظ أن أقل الارتباطات كانت بالنسبة للبعد الأول والبعد السادس (الأجر والحوافز والعلاوات ، مزايا العاملين) - وقلة الارتباط بين هذين البعدين والأبعاد الأخرى تشير إلى أن هذين البعدين مستقلين عن جوانب المقياس الأخرى ، أي أن هذين الجانبين نقيسان جانب هام من جوانب الرضا عن العمل مستقل عن الجوانب الأخرى . مع الإشارة إلى أن هذين البعدين على درجة عالية جدا من الثبات . وبناء على الملاحظات السابقة للمصنوفة الارتباطية ، وكذلك بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة ، أرادت الباحثة إختبار هذه الملاحظة ، أي إختبار الفروض العاملة التالية :

- ١- هناك عامل يرتبط بهذه الارتباطات العالية . أي هناك عامل يرتبط بأبعاد مقياس الرضا عن العمل التي ارتبطت في المصنوفة بارتباطات عالية .
- ٢- هناك عامل آخر (أضعف من العامل الأول) ومتشعب بالأبعاد الأخرى (البعد الأول والبعد السادس) ، وغير متشعب تشعب عالي بالعامل الأول .

ولما كان التحليل العاملى يهتم بأنماط العلاقات التى تتصل بخصائص مصنوفة الارتباط ، لذا فقد تم إجراء التحليل العاملى التوكيدى Confirmatory Factor Analysis وهو النوع المفضل فى هذا الصدد .

(٥ : ٦٤١-٦٤٥)

إذ يذكر فؤاد أبو حطب، وأمال صادق ، أن التحليل العاملى التوكيدى هو إجراء لإختبار الفروض حول العلاقة بين متغيرات معينة تنتمى لعوامل فرضية مشتركة والتي يتحدد عددها وتفسيرها مقدما . ومن المفضل أن يبدأ الباحث دراسته فى التحليل العاملى بفروض عاملية . (٥ : ٦٠٤ ، ٦٠٥)

كذلك وقبل القيام بالتحليل العاملى التوكيدى اطلعت الباحثة على الأخطاء السبعة فى التحليل العاملى والتي ذكرها نونالى Nunnally ، والتحذيرات

التي ذكرها ، ويعد مراعاة كل ذلك وكذلك استبعاد الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل من الدخول مع أبعاد المقياس التسعة - قامت الباحثة بناءاً على ذلك بإجراء التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المقياس التسعة لإختبار الفروض العاملية. (٥ : ٦٥٨-٦٦٢)

ويوضح الجدول التالي مصفوفة العوامل للأبعاد التسعة لمقياس الرضا عن العمل (بعد التدوير) .

جدول (٣) يوضح مصفوفة العوامل للأبعاد التسعة لمقياس الرضا عن العمل بعد التدوير (ن = ٣٠)

| الأبعاد | العامل ١ | العامل ٢ | الاشتراكيات |
|--|----------|----------|-------------|
| ١- الأجر والحوافز والعلاوات | ٠,٢٧١ | ٠,٧٦٢ | ٠,٦٥٣ |
| ٢- ظروف العمل | ٠,٦٣٢ | ٠,٥٤٤ | ٠,٦٩٤ |
| ٣- العلاقة بزملاء العمل | ٠,٩٠٩ | ٠,٠٨٣ | ٠,٨٤٣ |
| ٤- العلاقة بالإشراف | ٠,٧٢٣ | ٠,٣٩٧ | ٠,٦٨٠ |
| ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة | ٠,٨١٣ | ٠,٣٨٦ | ٠,٨٠٩ |
| ٦- مزايا العاملين | ٠,١٤٥ | ٠,٨٤٤ | ٠,٧٣٤ |
| ٧- فرص الترقى وللتقدم وتحمل المسئولية في العمل | ٠,٨٩٧ | ٠,٢٧٤ | ٠,٨٨٠ |
| ٨- المكافأة والتقدير في العمل | ٠,٨٨٧ | ٠,٢٣٥ | ٠,٨٤٣ |
| ٩- الميل للعمل وإشباعه لحاجات الفرد | ٠,٨٣٥ | ٠,٢٩٨ | ٠,٧٨٦ |
| الجزء الكامن | ٤,٧٩٤ | ٢,١١٩ | ٦,٩١٤ |
| نسبة التباين | %٥٣,٢٧ | %٢٣,٥٤ | %٧٦,٨١ |

من الجدول السابق يلاحظ ان المصفوفة العاملية استخلصت ٧٦,٨١ % من تباين المصفوفة الارتباطية. وعلى ذلك فقد وصلت النسبة الكلية للتباين نسبة عالية ،

ونشير إلى أن العوامل المستخرجة تكفى لاستيعاب قدر مناسب من التباين . كما يلاحظ أن التباين بين الأفراد فى الرضا عن العمل يرجع فى معظمه إلى العامل الأول ، إذ وصل التباين ٥٣,٢٧ ٪ . فالعامل الأول مسئول عن (٥٣,٢٧ ٪) إلى مجموعة تباين (٧٦,٨١ ٪) أى أن العامل الأول يسهم بنسبة ٦٩ ٪ من جملة تباين العاملين .

والعمل الذى مسئول عن (٢٣,٥٤ ٪) إلى مجموع التباين (٧٦,٨١ ٪) أى أن العامل الثانى يسهم بنسبة ٣٠ ٪ من جملة التباين للعاملين . وهذا يعبر عن الوزن النسبى فى تلتهر كل عامل من العاملين فى تباينهما معا . فالنسبة المتوية للتباين تعطينا فكرة عن إسهام كل عامل فى التباين الكلى أو الأقصى لجميع المتغيرات ، وكلما زادت هذه النسبة دل ذلك على أن المتغيرات التى يولف هذا العامل بينها قدر كبير من الاشتراك . (٥ : ٦١٩)

ويوضح جدول (٣) أن هناك بعض من تسعة أبعاد (الأجر والحوافز والعلاوات ، مزايا العاملين) لم تتشعبا تشعبا دالا بالعامل الأول . بينما تشعبت تسعة عوامل تشعبا دالا عاليا جدا بهذا العمل الأول . أما عن العامل الثانى فقد لن أعلى التشعبات قد حصل عليه بعدى (الأجر والحوافز والعلاوات ، مزايا العاملين) ، أما بقية الأبعاد فقد حصلت على تشعبات أقل أو لم تشعب بهذا العامل الثانى ، وعلى ذلك وبما على نتائج التحليل العاملى ولذى يعد منهج التباين فى بحوث بحوث الأبحاث ، يمكن القول أن الرضا عن العمل له عاملين

- ١- العامل الأول هو الرضا العام (العوامل الداخلة) .
 - ٢- العامل الثانى هو الرضا الخاص (العوامل الخارجة) .
- وعلى ذلك يمكن القول أن نتائج التحليل العاملى التوكيدى قد أثبتت صحة الفرضيات التى صيغت منها الفرضية . أى أن الرضا عن العمل يتأثر من عوامل داخلة (عوامل متعلقة بالعمل) والعلاوة بالرضا . ويتواجد مع ذلك عوامل أخرى (عوامل خارجية) وتصل المتغيرات فى العمل .

المكانة والتقدير في العمل ، الميل للعمل وإشباعه حاجات الفرد ، ثم ظروف العمل) .

كذلك يقول فؤاد أبو حطب ، أمال صادق ، أنه يمكن أن نعتبر التشبعات الخاصة بالمختبرات على العوامل بمثابة معاملات صدق ، وعلى ذلك يعتبر مقياس الرضا عن العمل (من وضع الباحثة) على درجة عالية من الصدق العالمي . (٥ : ٦١٧)

وأيضاً وتمتع المقياس - بناء على النتائج السابقة - بدرجة عالية من صدق البناء ، إذ تذكر Anastasi أن التحليل العملي هو أحد الأبواب لصدق البناء وهو من أفضل أنواع الصدق . (٣٨ : ١٥٤-١٥٥)

وتشير الباحثة إلى أن نتائج التحليل العملي هذه والتي ظهرت في الدراسة الحالية ، إنما تعكس نوع الثقافة التي تعيش فيها ، فالثقافة تفرز نوعين من العوامل : العامل الأول (الرضا العام والخواص بالعوامل الداخلية) فليس بالخبز وحده يحيا الإنسان . فعلى قدر الثقافة تأتي العوامل ، فطالما أن الثقافة مقسمة إلى معايير معينة فإن هذا الإنقسام للثقافة سينعكس على نتائج التحليل العملي (فمحيطنا عاملين : عملي داخلي ، عامل خارجي) . ولو كانت طبيعة ثقافتنا تركز على الجوانب المادية في المقام الأول لجاءت نتائج التحليل العملي بأن العامل الأول هو للعوامل الخارجية . فطالما كانت ثقافتنا تميز بين لباعث الداخلي ولباعث للخارجي ، منجد عاملين .

والمقياس متفرج يعطى لكل عتبة درجة من ١ : ٧ وفقاً لآراء المفوضين في مدى تطبيق الجار على عتبة ، لا يعطى الدرجة (٢) في حالة تطبيق الجار اليقيني في التقويم على عتبة ، وهكذا حتى يعطى الدرجة (٦) إذا كانت الجارة اليسرى في المقياس هي التي تتطابق مع رتبة عن عتبة ، وعلى ذلك تكون الدرجة (٤) معناها أن رأي المفوضين وسط بين الجارين اليقيني واليقيني . ثم يتم التصحيح لطرفي جميع هذه الدرجات التي حصل عليها المفوضين في كل بعد على حدة ، ثم توضع درجات الأرقام لتسمه للمقاييس لتخرج النتيجة النهائية للرضا عن العمل .

١١ - وضعت في الصفحة الأولى للمقياس بعض البنات الخاصة بالمفحوص، كذلك وضعت التعليمات بطريقه واضحه في الصفحة الاولى للمقياس . ولضمان الصراحة والحريه في الاستجابه طلب من المفحوصين عدم كتابه الاسم اذا ارادوا ذلك .

ثانيا : العينه :

اجريت الدراسه الحاليه على عينه من العمال انفتحين العاملين بالجهاز الحكومى (من العاملين بكلية البنات - جامعه عين شمس) (٣٠ فرد) ، وبين العاملين بهينه الطيران المدني (٥٠ فرد) . وقد تم تثبيت المستوى التعليمى لافراد العينه وهم من الحاصلين على دبلوم فنى فرق المتوسط * .

ثالثا : المعالجه الاحصائيه :

استخدمت الاساليب الاحصائيه الاتيه للاجابه على تساؤلات الدراسه :

- ١ - المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى .
- ٢ - اختبار " ت " لتحديد مستوى دلالة الفروق بين مجموعات الدراسه . وقبل اجراء اختبار " ت " تحققت الباحثة من ثبات جميع الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا عن العمل ، وقد تبين أن جميعها على درجة عالية جدا من الثبات . ولما اطمأنت الباحثة أن هذه المقاييس الفرعية ثابتة ثباتا عاليا ، تم إجراء اختبار " ت " لحساب دلالة الفروق بين مجموعات الدراسه الحاليه فى الأبعاد التسع الفرعية لمقياس الرضا عن العمل ، وكذلك الفروق فى الدرجة الكلية للمقياس .
- ٣ - معامل الارتباط (ر) لمقياس العلاقه بين المتغيرات التابعه (الرضا عن العمل وابعاده) وكل من المتغيرات المستقله على حده (ابعاد الشخصيه ، المتغيرات الديمغرافيه ، المرتب - مدة لخدمه - العمر - عدد الاولاد) .

* وصف العينة بين حيث المتوسطات والانحراف المعيارى للمتغيرات الخاصة بالمرتب ، ومدة الخدمة ،

العمر ، عدد الأولاد ، جداول (١١ ، ١٢) فى عرض نتائج الدراسه .

- ٤ - حساب حجم التأثير لكل من قيمه (ت) وكذلك حجم التأثير لمعاملات الارتباط (٢٤ : ٤٢٤-٤٩٣) .
- ٥ - التحليل العاملي بطريقه المكونات الاساسيه لهويتلنج (٧ : ٢٩) ، (٥ : ٥٨٦) ، والتدوير المتعاقد للمصفوفه العامليه بطريقه الفاريماكس وقد تم اجراء التحليل العاملي لعينة الثبات (ن = ٣٠) وقد اجريت المعالجات الاحصائيه بمركز الحاسب العلمي بجامعة عين شمس .

النتائج وتفسيرها :

أولاً : نتائج التساؤل الأول :

العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض أبعاد الشخصية (الذهانية ، الانبساط ، العصائية) لدى أفراد العينة من العمال الفنيين العاملين بالجهاز الحكومى :

عند بحث قضية الارتباطات بين الرضا عن العمل وأبعاد الشخصية ، اهتمت الباحثة بتحديد إلى أى حد ترتبط الدرجة العالية فى الرضا عن العمل بالدرجة العالية فى أبعاد الشخصية. لبحث مدى ارتباط درجة كل فرد على مقياس الرضا عن العمل وأبعاده الخمسة ، بدرجة هذا الفرد على اختبار أيزنك للشخصية EPQ .

والجدول التالى يبين العلاقة بين الرضا عن العمل والذهانية (العقل الصلب) .

جدول (٤) يبين للعلاقة بين الرضا عن العمل والذهانية (العقل الصلب)

| العينة الكلية (ن = ٨٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل |
|--------------------------|-------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى دلالة | F | |
| لا يوجد | د . غ . د | ٠,٠٨٠ | ١- الأجر والحوافز والمنازل . |
| لا يوجد | د . غ . د | ٠,٠١١ | ٢- ظروف العمل . |
| لا يوجد | د . غ . د | ٠,٠٧٨ | ٣- العلاقة بزملاء العمل . |
| قليل | د . غ . د | ٠,١٧٦ | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| لا يوجد | د . غ . د | ٠,٠٦٧ | ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . |
| قليل | د . غ . د | ٠,١٦٤- | ٦- مزاييا العاملين . |
| متوسط | ٠,٠٥ | ٠,٢٥٧ | ٧- فرص الترقى وانتقدم في العمل وتحمل المسؤولية . |
| قليل | د . غ . د | ٠,١٤٦ | ٨- العناية والتقدير في العمل . |
| قليل | د . غ . د | ٠,١٠١ | ٩- الميل للعمل واشباعه لحاجات الفرد . |
| قليل | د . غ . د | ٠,١٠٦- | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |

• حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ ، تأثير متوسط ، ٠,٣٧ ، تأثير كبير .

من الجدول السابق يلاحظ أن :

الارتباط دال و ذو تأثير متوسط بين بعد الذهانية وفرص الترقى وانتقدم وتحمل المسؤولية في العمل ، ولا توجد ارتباطات دالة بين الذهانية وبقية أبعاد الرضا عن العمل . وقد يشير ذلك إلى أنه كلما زادت امكانية الترقى وزادت المسؤوليات في مجال العمل ارتفعت سمات الشخص ذو العقل الصلب . (٤ : ٢٢ - ٢٣)

جدول (٥) يبين العلاقة بين الرضا عن العمل وبعد (الانبساط)

| العينة الكلية (ن = ٨٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل |
|--------------------------|-------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى دلالة | ٣ | |
| قليل للغاية | د. غ. د. | ٠,٠٩٨ | ١- الأجر والحوافز والعلاوات . |
| لا يوجد | د. غ. د. | ٠,٠٠٨ | ٢- ظروف العمل . |
| قليل | د. غ. د. | ٠,١١٠ | ٣- علاقة زملاء العمل . |
| لا يوجد | د. غ. د. | ٠,٠٢٤- | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| قليل | د. غ. د. | ٠,١٩٥ | ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . |
| لا يوجد | د. غ. د. | ٠,٠٢٢ | ٦- مزايا العاملين . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٤٠٩ | ٧- فرص للترقى والتقدم في العمل وتحمل المسؤولية . |
| اطى من المتوسط | ٠,٠٥ | ٠,٣٢٠ | ٨- المكانة والتقدير في العمل . |
| اطى من المتوسط | د. غ. د. | ٠,٢٩٥ | ٩- الميل للعمل واشباعه لحاجات الفرد . |
| لا يوجد | د. غ. د. | ٠,٠٦٤ | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |

• حجم للتأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ تأثير متوسط ، ٠,٣٧ تأثير كبير .

من الجدول السابق يتضح أن :

الارتباط دال بين الانبساط وكل من فرص للترقى في العمل وتحمل المسؤولية ، المكانة والتقدير في مجال العمل ، أما بقية الأبعاد فالارتباط غير دال . وهذا يشير إلى أن الفرد كلما حقق تقدما وترقى واخذ فرصته في تحمل للمسئوليات في العمل، واخذ مكانة مرموقة ونال تقديرا في مجال العمل كلما ازداد سعادة وحركة ونشاط أى كلما تميز بسمات الشخص المنبسط . (٤ : ١٨ - ١٩) . فهذه العينة تهتم بفرص الترقى والتقدم والمكانة والتقدير ، وتعتبر هذه الأبعاد هامة وذات تأثير على مقدار الرضا عن العمل لديهم ، فالفرد يكون أكثر رضا عن العمل كلما أشبع هذا العمل حاجاته النفسية .

جدول (٦) يبين العلاقة بين الرضا عن العمل وبيت العصابية (الانفعالية)

| السنة الدالية (ن = ٨٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل |
|--------------------------|---------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى الدلالة | F | |
| لا يوجد | د. غ. | ٠,٠٣٢- | ١- الأجر والحوافز والعلاوات . |
| لا يوجد | د. غ. | ٠,٠٨١- | ٢- ظسروف العمل . |
| قليل | د. غ. | ٠,١٦٦- | ٣- العلاقة بزمام العمل . |
| لا يوجد | د. غ. | ٠,٠٧١- | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| قليل | د. غ. | ٠,١١٤- | ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . |
| متوسط | ٠,٠٥ | ٠,٢٦٤- | ٦- مزايا العاملين . |
| لا يوجد | د. غ. | ٠,٠٢٢- | ٧- فرص الترقى والتقدم في العمل وتحمل المسئولية . |
| قليل | د. غ. | ٠,١٠٩- | ٨- العناية والتقدير في العمل . |
| قليل | د. غ. | ٠,٠٩٧- | ٩- الميل للعمل واشباعه لحاجات الفرد . |
| أعلى من المتوسط | ٠,٠١ | ٠,٣٤٤- | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |

* حجم التأثير لعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ تأثير متوسط ، ٠,٣٧ تأثير كبير

من الجدول السابق يلاحظ ان :

هناك ارتباط سلبي ذو دلالة بين العصابية وكل من مزايا العاملين ، التدرجه الكليه للرضا عن العمل . وهذا يتفق مع النتائج التي توصل اليها هيرون (١٠ : ٢٢١) ، محمود ابو النليل (١١ : ٦١-٦) ويؤكد كذلك ان الرضا عن العمل يجعل الفرد سعيدا ومقبلا على الحياه أكثر من الشخص الاقل رضا عن عمله . وتشير هذه النتائج أيضا إلى أن هذه الفئة من العمال الفنيين يمثل العمل لديها محورا هاما في حياتيا ، وبالتالي فالعصابية (الانفعالية) ترتبط بحال العمل . وكلما كان الفرد أكثر رضا عن عمله قلت العصابية لديه وكان أكثر سعادة وأكثر قدرة على ضبط إنفعالاته وبعيدا عن الهموم والقلق .

ثانيا : نتائج التساؤل الثاني والثالث

العلاقة بين الرضا عن العمل وابعاد الشخصيه ببعض المتغيرات الديمترالغيه (المرتب ، مدة الخدمة ، العمر ، عدد الاولاد) لدى أفراد العينة من العمال الفنيين العاملين بالجهاز الحكومي .

جدول (٧) يبين العلاقة بين كل من الرضا عن العمل وابعاد الشخصيه بالمرتب

| العينة الكلية (ن - ٨٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل |
|--------------------------|-------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى دلالة | F | |
| متوسط | ٠,٠٥ | ٠,٢٤١- | ١- الأجر والحوافز والحلاوت . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٥١٠- | ٢- ظروف العمل . |
| لا يوجد | د . غ | ٠,٠٠٤- | ٣- العلاقة بزملاء العمل . |
| متوسط | ٠,٠١ | ٠,٣٢١- | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| قليل | د . غ | ٠,٢٠٧- | ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . |
| لا يوجد | د . غ | ٠,١٥٧ | ٦- مزايا العاملين . |
| قليل | د . غ | ٠,٢٠١- | ٧- فرص الترقى والتقدم في العمل وتحمل المسئولية . |
| قليل | د . غ | ٠,١٨١- | ٨- المكافأة والتقدير في العمل . |
| قليل | د . غ | ٠,١٥٨- | ٩- التميز للعمل واتباعه لحاجات الفرد . |
| أقل من المتوسط | ٠,٠٥ | ٠,٢٣٤- | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |
| لا يوجد | د . غ | ٠,١٥٢- | ١- الذاتية (العقل الصلب) . |
| قليل | د . غ | ٠,١٦١- | ٢- الانبساط . |
| لا يوجد | د . غ | ٠,٠٣٥- | ٣- العصبيية . (الانفعالية) . |

حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ تأثير متوسط ، ٠,٣٧ تأثير كبير

من الجدول السابق عن العلاقة بين المرتب وكل من أبعاد انرضا وأبعاد الشخصية يلاحظ :

وجود ارتباط سالب ودال بين المرتب وكل من : الاجر والحوافز والحلاوات ، ظروف العمل ، العلاقة بالاشراف ، الدرجة الكلية للرضا عن العمل ، كما أن الارتباط سالب وغير دال بين المرتب وكل من العلاقة بزمله العمل ، للتوحد مع المؤسسه وكفاءه الاداره ، مزايا العاملين ، فرص الترقى والتقدم وتحمل المسئوليه فى مجال العمل ، المكانه والتقدير فى مجال العمل ، الميل للعمل واشباعه لحاجات انفراد . أما عن الارتباط بين المرتب وجميع أبعاد الشخصية فهو سالب وغير دال ، وذلك قد يرجع إلى أن أبعاد الشخصية تكون ثابتة إلى حد ما - أما المرتب فهو متغير بصفة مستمرة .

ويظهر ذلك أن المرتب والعائد المادى ليس بالضروره أن يكون مرتبطا بالرضا عن العمل إذ أن الارتباط سالب دال بين المرتب والدرجة الكلية للرضا فالجانب المادى ليس له التأثير الفعال على الرضا . وهذا يتفق مع نتائج التون مايو عام ١٩٢٧ ، كذلك تتفق مع أحمد عزت راجح (١٩٨٦) .

جدول (٨) يبين العلاقة بين كل من الرضا عن العمل وأبعاد الشخصية بمدى الخدمة

| العينة الكلية (ن = ٨٠٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل وأبعاد الشخصية |
|-------------------------|-------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى دلالة | F | |
| قليل | ٠,٠٥ | ٠,٢٣١- | ١- الأجر والحوافز والعلاوات . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٥٦٤- | ٢- ظروف العمل . |
| قليل | ع . د | ٠,١٢٥- | ٣- العلاقة بزملاء العمل . |
| أعلى من المتوسط | ٠,٠١ | ٠,٣٣٦- | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| كبير | ٠,٠١ | ٠,٣٧١- | ٥- التوافق مع المؤسسة وكفاءة الآلة |
| لا يوجد | ع . د | ٠,٠٠١- | ٦- مزايا العاملين . |
| أعلى من المتوسط | ٠,٠١ | ٠,٣٣٢- | ٧- فرص الترقى والتقدم في العمل وتحمل المسؤولية . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٤١٤- | ٨- المعاملة والتقدير في العمل . |
| قريب من الكبير | ٠,٠١ | ٠,٣٦٨- | ٩- الميل للعمل وشباعه لحاجات الفرد . |
| كبير | ٠,٠١ | ٠,٣٨٢- | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |
| لا يوجد | ع . د | ٠,٠٧٩- | ١- الذهانية (العقل الصلب) . |
| متوسط | ٠,٠٥ | ٠,٢٥١- | ٢- الانبساط . |
| لا يوجد | ع . د | ٠,٠٠٥ | ٣- العصبيية (الانفعالية) . |

حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ ، تأثير متوسط ، ٠,٣٧ ، تأثير كبير .

من الجدول السابق يلاحظ :

وجود ارتباط سلبي دال بين مدة للخدمة وجميع أبعاد الرضا عن العمل فيما عدا بعدى :
العلاقة بزملاء العمل ، مزايا العاملين ، فالارتباط بينها ومدة الخدمة غير دال . كما أنه
عن العلاقة بين مدة الخدمة وأبعاد الشخصية يلاحظ أن الارتباط سلبي دال بالنسبة لبعده
الانبساط ، بينما الارتباط بين مدة الخدمة وكل من الذهانية والعصبيية غير دال وتفسير

هذه النتائج إلى انه كلما زادت مدة الخدمة قل الرضا عن العمل إذ أن الفرد بعد أن يقضى سنوات أكثر في مجال العمل فيؤ يتطلع للاكثر والامثل ويصبح غير راض عن ما هو موجود ويطلب ويريد الكثير لانه قطع فتره أكبر من الخدمة وبالتالي الخبره التي تجعله يرى أن من حقه أن يصبح في وضع أفضل مما هو عليه . وبالتالي فكلما زادت مدة خدمه الفرد اصبح أقل رضا عن عمله وأيضا أقل انبساطيه لان الرضا يجعل الفرد سعيدا ، وعلى العكس الدرجات المنخفضه من الرضا تجعل الفرد ابعد عن السعادة والاقبال على الحياة .

جدول (٩) يبين العلاقة بين كل من الرضا عن العمل وأبعاد الشخصية بالتصريح

| العينة الكلية (ن = ٨٠٠) | | | أبعاد الرضا عن العمل و أبعاد الشخصية |
|-------------------------|------------------|--------|--|
| حجم التأثير | مستوى الدلالة | r | |
| كبير | ٠,٠١ | ٠,٣٨٠- | ١- الأجر والحوافز والملاوات . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٦٨٣- | ٢- ظروف العمل . |
| كبير | ٠,٠١ | ٠,٣٩٦- | ٣- العلاقة بزملاء العمل . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٥٥٧- | ٤- العلاقة بالإشراف . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٩٠٢- | ٥- التوافق مع المؤسسة وكفاءة الإدارة . |
| قليل | غ. د. | ٠,١٠٧- | ٦- مزايا العاملين . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٦٧٠- | ٧- فرص لتزلي والتقدم في العمل وتحمل المسؤولية . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٦٢٨- | ٨- المعاملة والتقدير في العمل . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٥٥٠- | ٩- الميل للعمل وإشباعه لحاجات الفرد . |
| كبير جدا | ٠,٠١ | ٠,٦٣٢- | ١٠- الدرجة الكلية للرضا عن العمل . |
| قليل | غ. د. | ٠,١٧٦- | ١- الذهانوية (العقل الصلب) . |
| لحم المتوسط | ٠,٠١ | ٠,٣٠٢- | ٢- الانبساط . |
| لا يوجد | غ. د. | ٠,٠٢٧- | ٣- العصائية . (الانفعالية) . |

* حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ تأثير متوسط ، ٠,٣٧ تأثير كبير

يلاحظ من الجدول السابق :

وجود ارتباط سلبي دال بين العمر وجميع أبعاد الرضا عن العمل فيما عدا بعد مزايا العاملين - كما ارتبط العمر ارتباطا سلبيا دال مع بعد الانبساط في الشخصية ، بينما الارتباط غير دال بين العمر وأبعاد الشخصية الأخرى (الذهانوية ، العصائية)

وهذا يتفق مع ما جاء من نتائج فيما يتعلق بعلاقة الرضا عن العمل بمدة الخدمة . إذ من الطبيعي انه كلما زاد العمر زادت مدة الخدمة وعلى ذلك كلما تقدم الفرد في العمر وزادت خبرته في العمل قل رضاه عن عمله إذ أن تطلعات الفرد تصبح أكبر ، وما كان يرضى عنه في بدايه عمله وهو في مقتبل عمره وحياته العملية يصبح فيما بعد تقدمه في العمل وزيادة خبراته في العمل يصبح أقل رضاه عن عمله ويتطلع لما هو أكثر ويريد أن يحقق المزيد والأفضل .

جدول (١٠) يبين العلاقة بين كل من الرضا عن العمل وأبعاد للشخصية
بمعد الأولاد لدى عينه المتزوجين (ن = ٤٠)

| أبعاد الرضا عن العمل و أبعاد الشخصية | r | مستوى الدلالة | حجم التأثير * |
|--|--------|---------------|-----------------|
| ١- الأجر والحوافز والعلاوات . | -٠,٣٦٢ | ٠,٠٥ | أعلى من المتوسط |
| ٢- ظروف العمل . | -٠,٥٥٥ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٣- العلاقة بزملاء العمل . | -٠,٥٧٠ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٤- العلاقة بالإشراف . | -٠,٤٦٩ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٥- التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة | -٠,٥٧٠ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٦- مزاييا العاملين . | ٠,٠١٦ | غ . د | لا يوجد |
| ٧- فرص للترقى والتقدم وتحمل المسؤولية في العمل . | -٠,٤٨٣ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٨- المكافأة والتقدير في العمل . | -٠,٥٧٨ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ٩- الميل للعمل واشباعه حاجات الفرد . | -٠,٥٣٥ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ١٠- اندرجة الكلية للرضا عن العمل . | -٠,٦٢٧ | ٠,٠١ | كبير جدا |
| ١- الذهانبة (العقل الصنب) . | -٠,٣١١ | ٠,٠٥ | أعلى من المتوسط |
| ٢- الانبساط . | ٠,٢٢٢ | غ . د | أقل من المتوسط |
| ٣- العصابية (الانفعالية) . | -٠,٣٠٥ | ٠,٠٥ | أعلى من المتوسط |

* حجم التأثير لمعامل الارتباط : ٠,١ تأثير قليل ، ٠,٢٤ تأثير متوسط ، ٠,٣٧ تأثير كبير .

من الجنود السابق يلاحظ وجود ارتباط سالب ودال بين عدد الاولاد وجميع ابعاد الرضا عن العمل فيما عدا مزاج المعلمين . كما ان الارتباط سالب ودال بين عدد الاولاد وبعد الذهانية (العقل الصلب) ، العصابية . لما عن الارتباط بين عدد الاولاد والانبساط فغير دال .

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الاولاد زادت مسؤوليات الفرد بدرجة كبيرة مما يجعله غير قادر على الوفاء بالتزاماته المتعدده حيال أسرته وبنائه وبالتالي يصبح غير راض عن عمله . كما أن وجود عدد كبير من الاولاد يجعل الفرد بعد عن سمات الشخص ذو العقل الصلب وهذا ما ظهر في العلاقة السلبية اذله بين لذهانيه (العقل الصلب) وعدد الاولاد وكذلك يلاحظ العلاقة السلبية بين عدد الاولاد والعصابية (الانفعالية) ، وقد يرجع ذلك إلى أن كثرة عدد الابناء وضغوط المسؤوليات المنهيه والاجتماعيه والنفسيه تجاه الابناء يصيب الفرد بنوع من القامبالاه والامستلام والتراخي للامر الواقع .

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق جوهرية ذات دلالة وتأثير بين كل من المتزوج والاعزب في كل من : الاجور والحوافز والملاوات ، ظروف العمل ، علاقته بالاشراف، التوحد مع المؤسسة وكفائه الاداره ، فرص الترفي والتقدم وتحمل المسئولية في مجال العمل ، الدرجة الكلية للرضا عن العمل .

إلا أن الفروق بين العينتين غير داله فيما يتعلق بـ : علاقته بزملاء العمل ، مزاييا العاملين ، المكانة والتقدير في مجال العمل ، الميل للعمل وأشباعه لحلجات الفرد إلا أنه رغم عدم دلالة هذه الفروق إلا أن حجم التأثير قريب من المتوسط - مما يجعل هناك احتمالاً لوجوده كانت العينه أكبر لظهرت فروق داله في هذه الابعاد بين العينتين .

وتشير هذه النتائج إلى أن الحالة الاجتماعيه (متزوج - اعزب) لها تأثير كبير ودال على الرضا عن العمل . وأن الفروق في الحالة الاجتماعيه لها دلالة واضحه في الفروق على الرضا عن العمل ، وأن هذه الفروق جميعها جاءت لصالح عينه غير المتزوجين (الاعزب) ، إذ يلاحظ أن متوسطات جميع أبعاد الرضا وكذلك الدرجة الكلية أعلى في عينه غير المتزوجين منها في عينه المتزوجين - وقد يرجع ذلك إلى أن المتزوج لديه من الاعباء والمسئوليات ما يجعل ما يقدمه له العمل غير مرضيا ، وعلى العكس فإن الفرد الاعزب محدود المسئوليات والمتطلبات مما يجعله أكثر رضا عن عمله .

كما تشير إلى عدم وجود فروق داله بين العينتين في بعدى الذهانيه (العقل والصلب) ، العصبييه (الانفعاليه) إلا أن الفروق بين العينتين داله فيما يتعلق ببعد الانبساط لصالح عينه غير المتزوجين ، وقد يرجع ذلك إلى أن الاعباء المحدوده للاعزب تجعله منبسطاً أكثر من الشخص المتزوج الذي تزيد اعبائه العائليه كثيراً مما يجعله أقل انبساطاً . كما تشير النتائج إلى وجود فروق جوهرية داله بين العينتين في كل من المرتب ، مدة الخدمه ، العمر لصالح المتزوجين . وهذا شيء طبيعي فكلما تقدم السن تزداد مدة الخدمه وبالتالي يزداد المرتب .

من الجدول السابق يلاحظ انه بالنسبة للابعد التي يقل فيها مستوى الرضا عن العمل لدى افراد العينه (أقل من الدرجه المتوسطه لكل بعد على المقياس) هي : الأجر والحوافز العلاوات ، التوحد مع المؤسسه وكفاءه الاداره ، مزايا العاملين ، الميل للعمل واشياء لحاجات الفرد ، الدرجه الكليه للرضا عن العمل . أى أن متوسط درجات افراد العينه على ربه ابغادمن المقياس أقل من الدرجه التي تعبر عن المستوى المتوسط للرضا - كذلك متوسط الدرجه الكليه لافراد العينه الكليه أقل من متوسط درجه الرضا كما يحددها المقياس - مما يشير الى أن مستوى الرضا الكلى لدى افراد العينه وهم من العمال الفنيين العاملين فى الجهاز الحكومى أقل من المستوى المتوسط للرضا على المقياس . أى أن افراد العينه يرون أن العمل غير مرضى من ناحيه الاجر والحوافز والعلاوات ، ويفتقر للمزايا الخاصه بالعاملين والتي تكفل لهم اشياء لحاجاتهم . وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى أقل من المتوسط للرضا الكلى عن العمل .

كما يلاحظ انه بالنسبه للابعد التي يرتفع فيها مستوى الرضا عن العمل لدى افراد العينه عن المستوى المتوسط لدرجه المقياس هي : ظروف العمل ، علاقه بزملاء العمل العلاقه بالاشرف ، فرص الترقى والتقدم فى العمل وتحمل المسئوليه ، المكانه والتقدير فى مجال العمل

ويلاحظ انه رغم أن متوسط الدرجه الكليه للرضا عن العمل أقل من مستوى القيمه المتوسطه لدرجات المقياس ، الا أن هذا النقص قليلا للغاية وخاصه بالنظر إلى الاتحرافه المعيارى للدرجات - وهذا يشير إلى أن نتائج العينه تؤكد على دور العلاقات فى بينه العم (منواء كان العلاقه بالزملاء أو العلاقه بالاشرف) ، كذلك أهميه ودور أن يعطى الفرد الفرص للترقى والتقدم وتحمل المسئوليه فى العمل ، وأن يمنح مكانه وتقدير فى بينه العمل وهى ما يتف مع نتائج هزربرج (٢٠ : ١٣٤) .

تلخيص نتائج الدراسة الحاثية :

- أولاً : ارتباط المتغيرات الديمغرافية بالرضا عن العمل وأبعاد الشخصيه .
- ١ - وجود ارتباط سلبى دال بين المرتب واربعه من أبعاد الرضا عن العمل هى :
الاجر وللحوافز والعلاوات ، ظروف العمل ، العلاقة بالاشراف ، الدرجة الكلية للرضا عن العمل . والارتباط سلبى وغير دال بين المرتب والابعاد الستة الأخرى للرضا عن العمل .
 - ٢ - الارتباط سلبى وغير دال بين المرتب وأبعاد الشخصيه .
 - ٣ - وجود ارتباط سلبى دال بين مدة الخدمه وجميع أبعاد الرضا عن العمل ، عدا بعدى : العلاقة بزملاء العمل ، مزايا العاملين .
 - ٤ - الارتباط سلبى دال بين مدة للخدمه وبعد الانبساط فى الشخصيه .
 - ٥ - الارتباط سلبى دال بين العمر وجميع أبعاد الرضا عن العمل فيما عدا بعد مزايا العاملين .
 - ٦ - الارتباط سلبى دال بين العمر والانبساط .
 - ٧ - الارتباط سلبى دال بين عدد الاولاد وجميع أبعاد الرضا ، فيما عدا بعد مزايا العاملين .
 - ٨ - الارتباط سلبى دال بين عدد الاولاد والذهائيه (العقل الصلب) ، العصائيه (الانفعاليه) .
 - ٩ - وجود فروق جوديه داله بين عينه المتزوجين وعينه غير متزوجين فى جميع أبعاد الرضا عن العمل وكذلك فى الدرجة الكلية للرضا ، ذلك لصالح عينه غير متزوجين .
 - ١٠ - الفروق داله بين عينه المتزوجين وغير متزوجين فيما يتعلق ببعده الانبساط لصالح عينه غير المتزوجين . أما الفروق بينهما فى اذهائيه والعصائيه فتخبر داله .
 - ١١ - الفروق داله وذات حجم تأثير كبير بين عينه المتزوجين فيما يتعلق بالمرتب ومدة الخدمه ، العمر لصالح عينه المتزوجين .

ثانيا : الارتباط بين أبعاد الرضا عن العمل وأبعاد الشخصيه

- ١ - وجود ارتباط موجب دال عن مستوى ٠.٥ . وذا تأثير متوسط بين الذهانيه (العقل الصلب) وفرص الترقى والتقدم وتحمل المسئوليه فى مجال العمل ، بينما الارتباط غير دال بين الذهانيه وبقية أبعاد الرضا عن العمل التبعيه.
- ٢ - يرتبط الانبساط ارتباطا موجبا دالا بكل من فرص الترقى والتقدم وتحمل المسئوليه فى مجال العمل ، المكانه والتقدير فى العمل . ويرتبط الانسحاب ارتباطا موجبا غير دال ببقية أبعاد الرضا عن العمل .
- ٣ - ترتبط العصبييه (الانفعاليه) ارتباطا سالبيا دالا بكل من مزايا العاملين ، الدرجه الكليه للرضا عن العمل . وترتبط ارتباطا سالبيا غير دال ببقية أبعاد الرضا عن العمل .

ثالثا : الابعاد التى تقل فيها مستوى الرضا عن العمل لدى افراد العينه هى :

الاجر والحوافز والعلاوات ، التوجد مع المؤسسه وكفاءه الاداره ، مزايا العاملين ، الميل للعمل وأشباعه لحاجات الفرد ، الدرجه الكليه للرضا عن العمل .

رابعا : الابعاد التى يرتفع فيها مستوى الرضا عن العمل لدى افراد العينه هى :

ظروف العمل ، العلاقه بزملاء العمل ، العلاقه بالاشراف ، فرص الترقى والتقدم وتحمل المسئوليه فى العمل ، المكانه والتقدير فى المجال العمل .

خامسا : أن جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل (من أعداد الباحثه) قد نشبعت تشبعا وإا على الدرجه الكليه للرضا عن العمل .

التوصيات

- ١ - ضرورة اهتمام الاجهزه الحكوميه بالاجور والحوافز والعلاوات ومزايا العاملين وذلك لاشباع حاجات العاملين بالدوله ورفع مستوى الرضا العام عن العمل لديهم ، لما نللك من اهميه وأنعكاس على الحاله النفسيه للعامل فى عمله ذلك أن الشخص السعيد فى عمله والراضى عنه سوف يعطى أكثر ويصبح أكثر فاعليه ونشاط وأنتاجيه فى العمل .
- ٢ - الإهتمام بعملية الاتصال ووسائله بين العاملين والجهاز الادارى حتى تتم عليه التفاعل الاجتماعى بين العاملين والجهاز الادارى على الوجه الافضل ، حيث يزداد التوجد مع جبهه العمل .
- ٣ - الرفع من مستوى كفاءه الادارات وذلك من خلال عمل برامج تدريبيه لتتميه الجهاز الادارى ، نظر لأهميه دوره الفعال فى سير العمل ككل وتنظيمه ، يظهر أثر ذلك بوضوح وينعكس على الرضا عن العمل لدى العاملين بهذه الاجهزه الحكوميه .
- ٤ - الإهتمام بدور الاختصاصى النفس المدرب فى هذه الاجهزه الحكوميه ، وأن يقوم بدور فعال فى الارشاد والتوجيه النفسى والمهنى ، مما يساعد على رفع المستوى للرضا عن العمل لدى العاملين .
- ٥ - الإهتمام بالدورات للتدريبه الدوريه للعاملين وذلك لرفع كفاءتهم فى العمل والإطلاع والتعرف على كل ما هو جديد فى مجال العمل ، حتى يستطيع كل فرد أن يحقق ذاته فى عمله وبالتالي يشعر برضا أعلى عن للعمل .
- ٦ - دراسه للرضا عن العمل لدى المرأه ، وتحديد الفروق بين الجنسين (اناث ، ذكور) فى مستوى الرضا عن العمل وابعاده - فهل مستوى وابعاد الرضا لدى الاناث فى الجهاز الحكومى يختلف عن النتائج الدراسه الحاليه على عينه الذكور .
- ٧ - جاءت نتائج للدراسة الحاليه موحيه بمزيد من الدراسات المتعمقه لشخصية الأفراد من نوى المستوى العالى فى الرضا عن العمل ، وكذلك الدراسة المتعمقه لنوى المستوى المنخفض فى الرضا عن العمل .

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١ - أحمد زكى صالح (١٩٦٢) : الاسس لنفسه للتعليم الثانوى ، دار المعارف ، للقاهرة .
- ٢ - أحمد عزت ولجج (١٩٦٨) : علم النفس للصناعى ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٣ - أحمد صقر عاشور (١٩٨٥) : للسلوك الامتناعى فى المنظمات ، دار المعرفة الجامعيه ، الاسكندريه ،

مصر .

- ٤ - أحمد محمد عبد الخالق (١٩٩١) : استخبار ليزنك للشخصيه ، دار المعرفة للجامعيه ، الاسكندريه .
- ٥ - إؤاد أبو حطب ، أمال صادق (١٩٩١) : مناهج البحث وطرق التحليل الاحصائى - فى العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، الأنجلو للمصرية ، القاهرة ، الطبعة الأولى .
- ٦ - سليمان الخضرى الشيخ ، محمد أحمد سلامة (١٩٨٢) : الرضا للمهنى لدى المعلمين فى دوله قطر ، مجله دراسات الخليج وللجزيره العربيه ، للعدد (٣٠) ابريل

- ٧ - صفوت فرج (١٩٨٠) : التحليل العالمى فى العلوم السلوكيه ، دار للفكر العربى ، القاهرة .
- ٨ - صلاح مخيمر (١٩٧٧) : منحل فى علم النفس الاجتماعى ، مكتبه الأنجلو للمصريه ، القاهرة .
- ٩ - عباس محمود عوض (١٩٨٨) : دراسات فى علم النفس الصناعى والمهنى ، دار المعرفة الجامعيه ، الاسكندريه ، مصر .

- ١٠ - عطيه محمود هنا (١٩٥٩) : التوجيه التربوى والمهنى ، القاهرة .
- ١١ - محمود السيد ابو النيل (١٩٨٦) : دراسه عن العلاقه بين الشخصيه والارضاء المهنى فى الصناعه ، بحث مقدم فى مؤتمر التوجيه المهنى، تحت رعايه وزاره للتوى العامله - فى الفترة من ٢٨-٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 12-Bednar , A. (1981) : The relationship between job satisfaction and life satisfaction among faculty in selected Oklahoma junior colleges , Dissertaion Abstracts International Vol . 41 , No : 10-A., P . 4260 .
- 13-Blum , M . L. & Naylor , J . C . (1968) : Industrial psychology , ites theoritical and social Foundation , New york , Harper , Row publication , p - 198 .
- 14-Burt , H . E . (1957) : Applied psychology , New Jersey , prentice Hall Inc , p . 139 .

- 15-Crites , J . O . , (1969) : Vocational psychology , the duty of Vocational Behavior & Development . New york , Mc graw - Hill , pp 470-474 .
- 16-English , H . and English , A . (1958) : Comprehensive Dictionary of psychology and psycho - analytical terms . London , Longmans .
- 17-Friedlander, F . , (1963) : Underlying sources of job satisfaction . , Journal of Applied psychology , VOL . 47 , No . 4 , PP . 240-250 .
- 18-Fournet , Destefano & pryer , (1966) : Job Satisfaction , Issues and problems . Personnal psychology Journal , Vol . 19 , No . PP .165-183 .
- 19-Herzberg , M . et al . , (1950) : The motivation to work , New york willy : sons , Inc . , Publishers , P . 68 .
- 20-Herzberg , F . et al (1959) : The motivation to work . New york , John willey & sons , Inc . , (2 ed) , PP . 111-114 .
- 21-Hoppock , R . , (1935) : The Job satisfaction New york , Harper & Brothers .
- 22-Hoppock , R . A . , (1960) : Twenty seven years Follow-up on job satisfaction of Employed & Adults . , The personnal and Guidance Jounal , Vol . 38 , Feb . , PP . 482-492 .
- 23-Kaplan , O . J . , (1967) : Encyclopedia of Vocational Guidance . P . 668 .
- 24-Kiess , H . O . (1989) : Statistical concepts for the behavioral sciences . , Allyn and Bacon , Boston - London - Sydney - Toronto , PP . 493-524 .
- 25-Menthe , R . D . (1978) : Job stisfaction and satisFaction study of the West Virginia University extension service dissertation . , Abstrats A . Vol . 37-8 , pp . 3315-3317
- 26-Mitchell , R . B . , (1978) : An investigation of job satisfaction Among correspondence secretaries and the the the impact of supervision dissertation . , Abstracts . A . Vol . 39-8 , P . 5063 .
- 27-Millken , W . , J . , (1978) : Relationship of work values to job satisfaction in the maryland cooperative extension service dissertation . , Abstracts , A . Vol . 38 , P . 8 .

- 28-Pelz , D . C . (1967) : The effect of supervisory attitudes and proceices an employee satisfactions . , Amer . psychol . , 4 , 49 , P . 283-284 .
- 29-Pollock , Jane Ellen , PHD . (1987) : The relationship between expectations and realities of Job satisfaction for secondary school teachers,Disst.Abst . , Vol . 48 , No . 5, P . 1078 A .
- 30-Robinson , H . A . & Hoppock , R . (1952) : Job satisfaction Researches of 1951 . , Occupations 30 , May , P . 594 .
- 31-Robinson H . A . , (1958) : Job satisfactie Researches of 1957 , The personnel & guidance Journal , 37, sept . , P . 56 .
- 32-Robinson , H . A . (1959) : Job satisfaction Researches of 1958 , The personalnal & Guidance Journal , 37 , May , P . 670 .
- 33-Roe , Ann , (1956) : The psychology of Occupation , New york , John willy , sons , Inc . , P . 30
- 34 - Shneider , Benijmen , (1980) : Organizational Behavior , Mannual Review psy . , Univ . & Maryland , VOL . (36) , PP . 373-611 .
- 35-Super , D . E . , (1950) : Appraising vocational Fitness by means of psychobgical Tests . , P 462 .
- 36- Thomas , L . , G . (1956) : The Occupational structure & Education , New Jersey : Printice Hall Lnc . , P . 205 .
- 37-Wernimont , P . F . , (1966) : Intrinsic & Extrinsic Factors in Job satisfaction Journal of Applied psychology , VOL . 50 , NO . 1 , PP . 41-50 .
- 38- Anastasi , A.A . , (1990) : Psychological testing , New York , Macmillan , (six ed.) , pp.154- 155.

الرضا عن العمل وعلاقته ببعض أبعاد الشخصية

لدى عينة من العمال الفنيين (دراسة ميدانية)

د. سومن اسماعيل أحمد عبد الهادي - جامعة عين شمس - كلية البنات - قسم علم النفس

" ملخص "

يهدف البحث الحالي إلى دراسة الرضا عن العمل في علاقته ببعض أبعاد الشخصية ، لدى عينة من العمال الفنيين بالجهاز الحكومي ، من مستويات متباينة من حيث مدة الخدمة ، المرتب ، السن ، الحالة الاجتماعية .

والأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية هي : اختبار أوزنك للشخصية للراشدين EPQ تعريب وإعداد أحمد محمد عبد الخالق ، مقياس الرضا عن العمل من إعداد الباحثة . وقد أجريت الدراسة على عينة من العمال الفنيين العاملين بالجهاز الحكومي (٨٠ فرد) من الحاصلين على دبلوم في فرق المتوسط .

وتم استخدام الأساليب التالية في المعالجة الإحصائية للنتائج : اختبار (ت) ، معامل الارتباط ، حجم التأثير ، التحليل العاملي . وكانت أهم نتائج الدراسة :

- ١- ارتباط سلبي دال بين المرتب والدرجة الكلية للرضا عن العمل ، وارتباط سلبي غير دال بين المرتب وأبعاد الشخصية .
- ٢- ارتباط سلبي دال بين مدة الخدمة وأبعاد الرضا عن العمل وكذلك بالانبساط .
- ٣- ارتباط سلبي دال بين العمر وأبعاد الرضا عن العمل كذلك الانبساط .
- ٤- ارتباط سلبي دال بين عدد الأولاد وأبعاد الرضا عن العمل وكذلك الذهانية (العقل الصلب) ، العصبانية (الانفعالية) .
- ٥- الفروق جوهرية دالة بين المتزوجين وغير المتزوجين في جميع أبعاد الرضا عن العمل والانبساط لصالح غير المتزوجين ، أما الفروق بينهما في الذهانية والعصبانية فغير دال .
- ٦- الفروق دالة بين عينة المتزوجين وغير المتزوجين فيما يتعلق بمدة الخدمة ، العمر ، المرتب لصالح المتزوجين .
- ٧- عدم وجود ارتباط بين الذهانية وأبعاد الرضا عن العمل .
- ٨- الارتباط موجب ودال بين الانبساط وأبعاد الرضا عن العمل .
- ٩- ترتبط العمالية ارتباطا سلبيا دالا بالدرجة الكلية للرضا عن العمل .
- ١٠- يقل مستوى الرضا عن العمل في الجهاز الحكومي في الأبعاد التالية : الأجر والحوافز والعلاوات ، التوحد مع المؤسسة وكفاءة الإدارة ، مزايا العاملين ، الميل للعمل واشباعه لحاجات الفرد ، الدرجة الكلية للرضا عن العمل .
- ١١- يرتفع مستوى الرضا في الجهاز الحكومي في الأبعاد التالية : ظروف العمل ، العلاقة بزملاء العمل ، العلاقة بالإشراف ، فرص الترقى والتقدم وتحمل المسؤولية في العمل ، المكانة والتقدير في مجال العمل .
- ١٢- أن جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل تشبعت تشبعا دالا على الدرجة الكلية للرضا عن العمل .