



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

جامعة غرداية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم



الموضوع:

سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية ببوهران - غرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

إشراف الاستاذ:

حمزة معمري.

إعداد الطالبة:

أسماء بن سلمة.

الصفة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ	عبد الرحمان بقادير
مشرفا ومقرا	أستاذ	حمزة معمري
مناقشا	محاضر ب	سليمان خويلدي

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

جامعة غرداية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم



الموضوع:

سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية ببوهر اوة-غرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد لبشرية.

إشراف الاستاذ:

حمزة معمري.

إعداد الطالبة:

أسماء بن سلمة.

الصفة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ	عبد الرحمان بقادير
مشرفا ومقررا	أستاذ	حمزة معمري
مناقشا	محاضر ب	سليمان خويلدي

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اهداء

الحمد لله الذي ما تم جهد الا بعونه وما ختم سعي الا بفضله , وما تخطى العبد من عقبات و صعوبات الا بتوفيقه و معونته , بفضل من الله أتممت هذه الدراسة.

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما
تمنت أن تفر عينها لرؤيتي في يوم كهذا أمي العزيزة

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار
دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا و استمدت منه قوتي واعتزازي أبي العزيز

لكل من كان عوننا وسندا لي في هذا الطريق

إلى إخواني وأخواتي الغاليين للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين

شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

أشكر الله العليّ القدير على نعمه التي نعلمها والتي لا نعلمها، وعل رأسها نعمة العلم، وعلى أن يسر لي إنهاء هذه الدراسة، راجيه عز وجل أن تكون من العلم الذي ينتفع به.

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر للأستاذ الدكتور حمزة معمري على كل ما بذله في سبيل انجاز هذا العمل بإرشاداته القيمة فكان نعم المشرف والموجه، فأسال الله ان يبارك في علمه ويزيده من فضله .

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى اللجن المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة، وتكبيدهم عناء قراءتها: عبد الرحمان بقادير، سليمان خويلدي.

كما أشكر مدير و أعوان الحماية المدنية وكل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب او بعيد....

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببو هراوة، وكذا التعرف على الفروق باختلاف الأقدمية والمؤهل العلمي، والكشف عن العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق استبيانين تم التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق والثبات) على عينة مكونة من 133 أعوان بالحماية المدنية ببو هراوة، وباستخدام المنهج الوصفي والوسائل الإحصائية (spss22.0) تم التوصل إلى نتائج التالية:

- مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية مرتفع.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببو هراوة.
- لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: سلوك المخاطرة، الرضا الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to identify the level of risk-taking behavior and job satisfaction among civil protection officers in Buharawa, as well as to identify the differences according to seniority and academic qualification, and to reveal the relationship between risk-taking behavior and job satisfaction. To achieve the goal of the study, two questionnaires were applied and their psychometric properties (validity and reliability) were confirmed. On a sample of 133 civil protection personnel in Buharawa, and using the descriptive approach, appropriate statistical methods, and the integrated statistical package (aspss22.0), the following results were reached:

_The level of risk-taking behavior among civil protection agents is high.

_The level of job satisfaction among civil protection officers is high.

_There is a correlation between risk-taking behavior and job satisfaction among civil protection officers in Buharawa.

_There are no differences in the level of risk-taking behavior among civil protection agents due to the seniority variable.

_There are differences in the level of job satisfaction among civil protection officers due to the seniority variable.

_There are no differences in the level of risk-taking behavior among civil protection officers due to the variable of academic qualification.

_There are no differences in the level of jobsatisfaction among civil protection officers due to the academic qualification variable.

Keywords: risk behavior, job satisfaction.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الملاحق
01	مقدمة
	الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة
03	1. إشكالية الدراسة
05	2. فرضيات الدراسة
06	3. أهمية الدراسة
06	4. أهداف الدراسة
06	5. المفاهيم الإجرائية
08	6. الدراسات السابقة
17	7. التعقيب على الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: سلوك المخاطرة
20	تمهيد
21	1. مفهوم سلوك المخاطرة
23	2. إتجاهات البحث في سلوك المخاطرة
24	3. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة
27	4. علاقة المخاطرة ببعض المصطلحات المرادفة الأخرى

28	5. علاقة المخاطرة ببعض المتغيرات الشخصية والنفسية والديمغرافية
33	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الرضا الوظيفي
35	تمهيد
36	1. مفهوم الرضا الوظيفي
37	2. خصائص الرضا الوظيفي
38	3. أهمية الرضا الوظيفي
39	4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
40	5. أبعاد الرضا الوظيفي
41	6. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
44	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
46	منهج الدراسة
46	حدود الدراسة
47	الدراسة الاستطلاعية
48	مجتمع وعينة الدراسة
49	أدوات الدراسة
56	إجراءات الدراسة
56	الأساليب الاحصائية المستخدمة
58	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج
	عرض وتحليل النتائج
60	1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
60	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

61	3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
62	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
63	5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
63	6. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
64	7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة
	تفسير ومناقشة النتائج
65	1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
66	2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
67	3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
68	4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
68	5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
69	6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
70	7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة
71	الاستنتاج العام
72	الاقتراحات
73	قائمة المراجع
80	فهرس الملاحق

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	47
02	توزيع الأفراد حسب الأقدمية	47
03	توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي	48
04	توزيع الأفراد حسب الأقدمية	48
05	نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المخاطرة	50
06	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية.	50
07	نتائج التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المخاطرة	52
08	نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي	53
09	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية.	53
10	يوضح نتائج التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي	55
11	يوضح نتائج التوزيع الطبيعي	56
12	نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى سلوك المخاطرة	60
13	نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى الرضا الوظيفي	61
14	علاقة الارتباط بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي	62
15	نتائج الفرق في سلوك المخاطرة باختلاف الأقدمية	62
16	نتائج الفرق في الرضا الوظيفي حسب الأقدمية	63
17	نتائج الفروق باختلاف المؤهل العلمي في سلوك المخاطرة	64
18	نتائج الفروق باختلاف المؤهل العلمي في الرضا الوظيفي	64

الصفحة	العنوان	الرقم
72	استبيان سلوك المخاطرة	01
75_73	استبيان الرضا الوظيفي	02
75	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المخاطرة	03
79_76	صدق الاتساق الداخلي لسلوك المخاطرة	04
80	ثبات التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المخاطرة	05
80	ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان سلوك المخاطرة	06
80	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي	07
85_81	صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي	08
85	ثبات التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي	09
86	ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي	10
86	نتائج التوزيع الطبيعي	11
86	نتائج الكشف عن العلاقة بين المتغيرين	12
86	نتائج ك ² لحسن المطابقة لسلوك المخاطرة	13
87	نتائج ك ² لحسن المطابقة للرضا الوظيفي	14
87	نتائج الفروق في سلوك المخاطرة باختلاف الاقدمية	15
87	نتائج الفروق في الرضا الوظيفي باختلاف الاقدمية	16
88	نتائج الفروق في سلوك المخاطرة باختلاف المؤهل العلمي	17
88	نتائج الفروق في الرضا الوظيفي باختلاف الاقدمية	18

مقدمة

مقدمة:

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات التي تواجه أعوان الحماية المدنية التي تأخذ عدة اتجاهات من بينها الظروف البيئية القاسية أثناء التعامل مع المخاطر، صعوبات في التواصل والتنسيق مع الجهات الأخرى، التعرض للتوتر النفسي؛ حيث تؤثر هذه الأخيرة على أدائهم لمهامهم بالشكل الأمثل. إن مهام أعوان الحماية المدنية يتضمن السلوك الخطر مما يجعلهم على استعداد دائم لاتخاذ قرارات سريعة فيبيئات خطرة وظروف معقدة تفرضها طبيعة المهمة.

يرجع الاهتمام بسلوك المخاطرة في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، كالمجال الاقتصادي، الإداري، التربوي والأكاديمي فسلوك المخاطرة يعد عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد ومكون أساسيا في سعيه لتحقيق ذاته من خلال وصوله لأهدافه، ويرى " جمال حمزة " أن سلوك المخاطرة جزء لا يتجزأ من أي عمل يقوم بها لإنسان، إذ تكسبه أهمية خاصة عندما تكون جزءا من مهنته ووظيفته بحيث تكون متعلقة فيطلب اتخاذ القرار، ابتكار أساليب جديدة تحسن من العمل وتحمل مسؤولية كذلك بإيجابياته وسلبياته (القطراوي، 2012). وتشير الأبحاث إلى أن هناك علاقة معقدة بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة كدراسة (كومار، نور، تاجمينة، 2023) ، فعلى الرغم من أن بعض الأفراد يمكن أن يجدوا الإثارة والتحدي في اتخاذ قرارات المخاطرة في بيئة العمل، إلا أن هذا قد يترتب عليه مستويات مرتفعة من الضغط والقلق. وبالتالي قديؤدي سلوك المخاطرة إلى تباين في مستويات الرضا الوظيفي بين الأفراد، حيث يمكن أن يشعر البعض بالرضا عند تحقيق النجاح في المخاطرة بينما يمكن أن يشعر الآخرون بالتوتر أو القلق في نفس الوقت. وبالتالي يمكن أن تؤثر استراتيجيات إدارة المخاطر وخلق بيئة عمل مشجعة وموازنة بين المخاطرة والحماية على تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية والارتياح في مكان العمل.

من هنا جاءت دراساتنا لتسلط الضوء عن ما إذا كانت هناك علاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببوهاوة فالواقع يفرض علينا معرفة العديد من المتغيرات التي من شأنها تؤثر بشكل او باخر على مستوى الرضا الوظيفي ومهارات حل المشكلات في الظروف الخطرة سعيا من ذلك للتكيف والتوافق النفسي الاجتماعي، قسمت الدراسة إلى جانبين أساسيين فالأول يتمثل في الجانب النظري، والآخر في التطبيقي، فالجانب النظري يحتوي على ثلاثة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: يتمثل في إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، الأهمية، الأهداف، التعاريف الإجرائية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم التطرق الى مفهوم سلوك المخاطرة، ثم التطرق إلى اتجاهات البحث فيه، النظريات المفسرة له، وكذلك بعض المصطلحات المرادفة له، وكذلك علاقته ببعض المتغيرات الشخصية والديمغرافية.

الفصل الثالث: تطرقنا الى مفهوم الرضا الوظيفي، التطرق إلى خصائصه، أبعاده وكذا أهميته، العوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له.

في حينت ضمن الجانب التطبيقي فصلين:

الفصل الرابع: تتمثل في الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بداية من المنهج المتبع, الدراسة الاستطلاعية, مجتمع الدراسة, أدوات واجراءات الدراسة ثم الاساليب الاحصائية المعتمدة في معالجة البيانات.

الفصل الخامس: تم فيه عرض وتحليل النتائج ثم تفسيرها ومناقشتها بالاعتماد على الدراسات السابقة والتراث النظري والجانب الميداني، وختمنا ذلك باستنتاج عام واقتراحات ثم قائمة المراجع وملاحق.

إشكالية الدراسة:

يعد المورد البشري من أهم الركائز الأساسية داخل التنظيم فهو يساهم في تحقيق أهدافه وزيادة مستويات الإنتاجية وذلك عن طريق الجهد والمهارات التي يبذلها، وتعتمد الحماية المدنية كغيرها من القطاعات على أداء أعوانها بالدرجة الأولى إذ تسعى إلى مواجهة الكوارث المحتملة والتقليل من أثارها و ذلك بالقيام ببعض الأعمال الميدانية كتحليل الأخطار ودراستها واحتمال حدوثها ثم الاستعداد والتهيؤ لها عن طريق تجهيز جميع الإمكانيات المادية والبشرية، إذ سجلت مصالح الحماية المدنية حصيلة ثقيلة لحوادث المرور على المستوى الوطني خلال سنة 2023 بلغ عدد تدخلاتها بـ 63940 تدخلا، حيث قدر عدد الوفيات حسب المديرية العامة للحماية المدنية بـ 1836 قتيل بمعدل 5 وفيات يوميا، كما تميزت فرق الحماية المدنية سنة 2023 بمشاركتها في عمليات البحث والإنقاذ لمناطق الزلزال الذي ضرب جنوب تركيا وشمال سوريا في 6 فيفري 2023، أسفرت عن استخراج 63 شخصا بتركيا من بينهم 12 على قيد الحياة في حين تم انتشال 33 جثة وإنقاذ شخص واحد بمدينة حلب بسوريا، وحسب وكالة الانباء الجزائرية بتاريخ 10 فيفري 2023 إلى أن ما حققته فرق الإنقاذ هو ثمرة استثمار قطاع الحماية المدنية في عدة مجالات، لاسيما في الموارد البشرية وذلك بدمج الخبرة مع تكوين عالي المستوى مما سمح بإعادة هيكلة المجموعة الجوية للحماية وتطوير فرق الغطس والسينوتقنية وفرق الدعم والتدخل الأولي الخاصة بالكوارث. وكالة الانباء الجزائرية (10 فيفري 2023), <https://www.aps.dz/ar/monde/139306-13-84>

وتصنف مهنة أعوان الحماية المدنية من بين المهن التي تظهر على أصحابها العديد من الأعراض كالإجهاد، التعب والإرهاق و حالات عدم التوازن النفسي والجسمي مما ينجم عنها بعض السلوكيات السلبية : كالتأخر و التغيب التي تؤثر بدورها على مستوى الأداء الوظيفي، إذ بينت دراسة صادق وبورك و مرسى وآخرون أن عمل أعوان الحماية المدنية من المهن الضاغطة، وأن لهذه الضغوط آثار سلبية كازدياد معدل الغياب عن العمل، إتهام مهني، القلق ومشاعر الإحباط والاكتئاب ; وفي مجملها تعكس عدم شعورهم بالارتياح حيث تعبر هذه المؤشرات عن انخفاض مستوى الرضا لديهم، وحسب «لوك» 1976 ان الرضا حالة سلوكية ناتجة عن تقييم وظيفة الفرد أو خبراته الوظيفية. ويعتبر الرضا الوظيفي ذو أهمية كبيرة لدى أعوان الحماية المدنية لأن مستوى رضاهم عن

عملهم ينعكس بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم، حيث أظهرت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتعزيز الالتزام بالوظيفة كدراسة (محمادي، قادي، معروزي، 2023).

كما ويتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل منها العوامل المرتبطة بالحوافز، وبعضها يكون ناتج عن طبيعة العمل في حد ذاته ودرجة خطورته ومختلف التدخلات التي تفرض إرغاما على العامل، هذا الإرغام ناتج عن مدى أهمية ذلك التدخل على المستوى النفسي الاجتماعي للأفراد. كما تلعب البيئة التنظيمية الداعمة التي تقدر جهود رجال الحماية المدنية وتوفر لهم احتياجاتهم دورا هاما في زيادة رضاهم عن عملهم وهذا ما أكدته دراسة (سارة سميت، 1986). أنه من الضروري على المؤسسات قياس رضا العاملين فيها لتغيير سلوكهم ومعرفة حاجاتهم وتصنيفها وبالتالي السعي إلى إشباعها حسب أولوياتها وتأثيرها على الروح المعنوية للعاملين، لذلك وجب الاهتمام بالعمال كإحدى عناصر العملية الإنتاجية لتحقيق مستويات عالية من المبادرات والابتكارات، فرضا الفرد عن العمل يخلق نوعا من الشعور بالارتياح ورغبة في الأداء على أحسن وجه.

وذكر " عويد المشعان" أن الرضا الوظيفي يلعب دورا مهما في سلوك المخاطرة الذي يسلكه الفرد ، فالمخاطرة لن تكون سمة وسلوكا بارزا يسلكه العاملون لولا ما يحيط بهم من رضا وظيفي و هذا الأخير يتحقق اذا كان هناك تنوع واستقلال ذاتي واستخدام للمهارات والقدرات وهذا ما يحقق إشباعا للحاجات البيولوجية والسيكولوجية (القطراوي، 2012، ص4). وقد توصل العديد من الباحثين إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز وسلوك المخاطرة، لكن هؤلاء يتأثرون بالشخص وبشكل عام، من المعروف أن الرضا الوظيفي هو الموقف العام للموظف تجاه جوانب العمل المختلفة وهذا ما بينته دراسة (kumar, Noor. Tajmina , 2023).

ويعد سلوك المخاطرة عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتحقيق ذاته وتوكيدها إذ اعتبر "عبد الستار إبراهيم" أن سلوك المخاطرة سمة من سمات الشخصية الابتكارية التي تعتبر أساس العمل الإبداعي، إذ يعتبر الأفراد الذين يخاطرون بمتازون بالشجاعة على اقتحام المجهول وريادة الأمور الصعبة، بينما اعتبر " محمد العدل" أن الأشخاص الذين يسلكون سلوك المخاطرة هم أشخاص أقوياء لا يعرفون الخوف ويتمتعون بالقدرة على التصرف في المواقف المعقدة التي تتطلب اتخاذ قرارات صعبة. (عبد العظيم، 2012، ص18). وسلوك العاملين بالحماية المدنية يتضمن سلوك الخطر في أغلب الأحيان وذلك

لطبيعة عملهم التي تقتضي التدخل في الحالات الخطرة كالحرائق، الزلازل، الفيضانات... إلخ، ومن أجل أن يكون سلوك المخاطرة سائدا لدى العاملين ينبغي تعزيز الرضا الوظيفي لديهم إذ يعتبر تمتع العمال بقدر كافي من الرضا الوظيفي إلى تبني سلوك المخاطرة من أجل الإبداع والتقدم في مجال العمل.

من خلال هذا ينبغي التطرق إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دورا مهما في سلوك المخاطرة الذي يسلكه العامل، فالمخاطرة لن تكون سلوكا بارزا يسلكه العاملون لولا رضاهم الوظيفي لأن الزيادة في المستوى الرضا الوظيفي تعتبر عاملا أساسيا في زيادة الأداء وعليه السعي نحو الإقدام على المخاطرة.

وتأتي هذه الدراسة للكشف عن العلاقة الموجودة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية وكذا الكشف على الفروق باختلاف الأقدمية والمؤهل العلمي إذ لا يمكن تحسين واقع مؤسساتنا إلا بالمزيد من الدراسات التي من شأنها أن تقدم إضافة حقيقية على أساسها يتم تحسين هذه المتغيرات أو تطويرها وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

__ ما مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية؟

__ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية؟

__ هل توجد علاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية؟

__ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تعزى للمتغيرات التالية (الأقدمية المؤهل العلمي)؟

__ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات التالية (الأقدمية، المؤهل العلمي)؟

فرضيات الدراسة:

- نتوقع أن مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية مرتفع.
- نتوقع أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.
- لا توجد فروق في سلوك المخاطرة تعزى لمتغير الأقدمية.

- توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق في سلوك المخاطرة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

__ تحسيس المسؤولين ورجال الحماية المدنية بأهمية هاذين المتغيرين وبالتالي معرفة آثارهم لدى أعوانهم
__ الاهتمام برضا رجال الحماية المدنية من أجل بذل أداء أفضل في التدخلات الحرجة.

__ مساهمة هذه الدراسة من خلال النتائج المتوصل إليها في تعزيز سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية.

__ إثراء البيئة الجزائرية بمثل هذه الدراسة كحلقة مكملة للدراسات النفسية السابقة لأهميتها في مجال علم النفس.

__ تعتبر الدراسة إضافة نظرية للمكتبة الجامعية بجامعة غرداية وذلك لتوعية الطلاب والدارسين والباحثين بأهمية هاذين المتغيرين في الحياة المهنية.

أهداف الدراسة:

__ الكشف عن العلاقة الموجودة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لأعوان الحماية المدنية.

__ التعرف على سلوك المخاطرة باختلاف الفروق كالأقدمية والمؤهل العلمي.

__ التعرف على الرضا الوظيفي باختلاف الفروق كالأقدمية والمؤهل العلمي.

__ التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على سلوك المخاطرة.

المفاهيم الإجرائية:

1- سلوك المخاطرة: هو الميل والانخراط في الأنشطة الخطيرة والدافعية اتجاه الهدف الذي يخاطر من اجله والقدرة على اتخاذ القرار لتحقيق هذا الهدف لدى أعوان الحماية المدنية ببوهران، ويظهر ذلك من خلال استجاباتهم على مقياس رياض القطاروي 2012 خماسيا بالأبعاد المكون من 5 أبعاد وهي

(قبول المخاطرة، دوافع المخاطرة، القدرات المميزة للشخصية المخاطرة، المخاطرة باتخاذ القرار، المخاطرة بتحديث أساليب العمل).

➤ **قبول المخاطرة:** هو قبول عون الحماية المدنية للمخاطرة برضا تام وبدون ضغط من الآخرين وذلك للحصول على نتائج إيجابية مع احتمالية التعرض للنتائج السلبية، وهي تعبر عن مدى شجاعة الموظف في تعريض نفسه للفشل والنقد تحت ظروف صعبة والدفاع عن أفكاره الخاصة.

➤ **دوافع المخاطرة:** هي عملية شعور عون الحماية المدنية بالدافعية تجاه الهدف الذي يخاطر من أجله، فالدافعية تسهل عملية النجاح في المواقف الصعبة وكذلك في الإقدام على القيام بالمخاطرة.

➤ **المخاطرة باتخاذ القرارات:** هي قدرة عون الحماية المدنية على اتخاذ القرار المناسب لتحقيق أهداف معينة وذلك عندما يواجه أثناء عمله موقفاً أو أكثر يتطلب منه اتخاذ هذا القرار.

➤ **المخاطرة بتحديث أساليب العمل:** هي استحداث عون الحماية المدنية لكل جديد يعمل على تطوير العمل وذلك رغم ما يكتنف ذلك من مخاطرة تنجم عن هذه الحداثة.

➤ **القدرة المميزة للشخصية المخاطرة:** هي تميز وقدرة عون الحماية المدنية على تبني سلوك المخاطرة من أجل تحقيق طموحاته والوصول إلى النجاح الذي يصبو إليه مع تحمل كل النتائج السلبية التي من الممكن ان تتمخض عن ذلك السلوك بثبات وهدوء.

2-الرضا الوظيفي: هو درجة الشعور بالارتياح لدى أعوان الحماية المدنية ببوهاوة اتجاه (الحوافز، علاقاتالعمل، الأداء الوظيفي، الانتماء للعمل والأمن الوظيفي) ويظهر ذلك من خلال استجاباتهم على مقياس رياض القطراوي 2012.

➤ **الحوافز بأنواعها:** يتعلق هذا البعد فيما يحصل عليه عون الحماية المدنية من عوامل مادية أو معنوية تؤدي إلى تغيير إيجابي في سلوكه تجاه الوظيفة، وتستخدم الحوافز بأنواعها لحث الموظف على الإنتاج ورفع روحه المعنوية وتحقيق بعض حاجاته النفسية الأساسية.

➤ **الانتماء للعمل:** هو درجة استشعار عون الحماية المدنية لعمله والإخلاص فيه من أجل العمل على زيادة الإنتاج.

➤ **الأمن الوظيفي:** هو درجة شعور عون الحماية المدنية بالأمن الوظيفي في مهنته من حيث حصوله على وظيفة دائمة ومستقرة تمنحه الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء في العمل.

➤ **الأداء الوظيفي:** هو درجة أداء عون الحماية المدنية وقيامه بعمله وكذلك بالأنشطة والمهام المختلفة ومن ثم تقييم إدارته له.

➤ **العلاقة مع زملاء العمل:** هو علاقة وتفاعل عون الحماية المدنية مع زملائه فالعمل، بحيث تربطه بهم علاقة ودية مما يعزز مكانته الاجتماعية بينهم الأمر الذي يؤدي إلى رضاه في عمله ومن ثم إقباله على العمل بروح إيجابية تمكنه من زيادة الإنتاج.

_الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

-الدراسة الأولى: دراسة مصطفى حفيظة سليمان (1996)

بعنوان "سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب الجامعة" , هدفت إلى العلاقة بين متغيرات الدراسة : الذكاء, تحمل الغموض، الثقة بالنفس، دافعية الإنجاز، المستوى الاجتماعي الاقتصادي الثقافي للأسرة، ووجهة الضبط الداخلية الخارجية من جانب وسلوك المخاطرة من جانب آخر وكذا الفروق الجنسية في سلوك المخاطرة لدى العينة الكلية للدراسة عبر مهام موجهة بالمهارة وأخرى موجهة بالحظ، بالاعتماد على عينة تكونت من (100) طالب وطالبة أما المنهج فتم تبني الأسلوب السيكو متري والإكلينيكي (باستخدام منهج المقابلة المعمقة). وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

تحقق الفرض الأول من خلال البيانات الحالية فقد وجدت علاقة موجبة دالة بين متغيرات الذكاء، تحمل الغموض، الثقة بالنفس، دافعية الإنجاز، المستوى الاجتماعي الاقتصادي الثقافي للأسرة من جانب وسلوك المخاطرة من جانب آخر. (مصطفى,1996,ص3).

الدراسة الثانية: دراسة علا اسعد الديري (2001).

بعنوان "الاستقلال الادراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الاسعاف في قطاع غزة"تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الاستقلال الادراكي ومستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الاسعاف في قطاع غزة، تم اجراء الدراسة على عينة قوامها (102) ضابط من ضباط الاسعاف بمحافظة غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.وتوصلت الدراسة الى ان:

-مستوى الاتجاه نحو المخاطرة كان مرتفعاً.

-وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاه نحو المخاطرة تعزى لعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية. (الديري,2001,ص129).

الدراسة الثالثة: دراسة محمد رزق اليازجي(2011)

بعنوان "الاتجاه نحو المخاطرة النفسية وعلاقته بالصلابة النفسية دراسة ميدانية على الشرطة الفلسطينية" اجريت الدراسة بهدف التعرف على اتجاهات افراد ادارة حفظ النظام والتدخل في الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة النفسية، وتم اجراء الدراسة على عينة قوامها (280) شرطيا من افراد حفظ النظام والتدخل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تم التوصل الى النتائج الاتية:

-ان مستوى اتجاه افراد الشرطة نحو المخاطرة مرتفع.

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاتجاه نحو المخاطرة النفسية لدى افراد الشرطة تعزى لمتغير الاقدمية، المستوى التعليمي، ومتغير الحالة الاجتماعية.(اليازجي،2011،ص137).

-الدراسة الرابعة: دراسة رياض علي القطراوي(2012)

بعنوان " سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في محافظات غزة" هدفت هذه الدراسة تم اجرائها على عينة قوامها (210) موظفا من موظفي برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وذلك للتعرف على سلوكهم الخطر وعلاقته برضاهم الوظيفي. وتم تبني المنهج الوصفي التحليلي. وتم التوصل الى النتائج التالية:

-ان مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة يقع عند مستوى جيد.

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة بشكل عام لدى العاملين ببرنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة.

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية تعزى لسنوات الخبرة.

-توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية تعزى للمؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الدراسات العليا.

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ببرنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، سنوات الخبرة. (القطراوي,2012,ص181).

الدراسات المحلية:

الدراسة الاولى: دراسة سارة بن خيرة، منصور بن زاهي (2016)

بعنوان " سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة في ظل بعض المتغيرات الشخصية والتربوية " تهدف الدراسة الحالية الى البحث في وجود سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، تكونت عينة الدراسة من (50) فردا، تم استخدام المنهج الوصفي، توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

-ان مستوى سلوك المخاطرة لدى التلاميذ مرتفع.(بن خيرة، بن زاهي,2016,ص409).

الدراسة الثانية:دراسة ريمة حمدي (2017)

بعنوان "سلوك المخاطرة وعلاقته بحوادث المرور لدى السائقين "مجلة العلوم الاجتماعية عنابة، الجزائر.

كان الهدف من الدراسة التعرف على المخاطر والسلوكيات التي تغير من السائقين فتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت على عينة قوامها (169) سائق وذلك لوصف وتشخيص مشكلة البحث بهدف لفت النظر الى ابعاد هذه الظاهرة، والعواقب المترتبة عليها والتي باتت مشكلة تآرق هياكل المجتمع ووصف السلوكيات المرورية للسائقين وربطها بالعوامل المؤدية لارتكاب الحوادث المرورية تم التوصل الى:

-تبيين أن سلوك السياقة الخطرة لدى السائقين وخاصة الشباب منهم ينذر بخطر عظيم، لذلك يجب احتواء هذه الظاهرة والتحكم فيها عن طريق الدراسات المعمقة وتوعية السائقين لمحاولة التقليل من خسائر حوادث المرور.(حمدي,2017,ص120).

الدراسة الثالثة: دراسة عبد الرزاق حنان(2019)

بعنوان "دراسة مستوى سلوك المخاطرة لدى رؤساء الاقسام بجامعة محمد بوضياف -المسيلة" هدفت الدراسة الى معرفة مستوى سلوك المخاطرة لدى رؤساء الاقسام بجامعة محمد بوضياف المسيلة، وقد قامت الطالبة بدراسة ميدانية في بعض أقسام الجامعة متبعة بطريقة الطبقة العشوائية. بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالاستعانة بعينة الصدفة حيث بلغت (28) فرد.

تمثلت نتائج الدراسة في:

- أن رؤساء الأقسام يتمتعون بمستوى عالي من سلوك المخاطرة.

-المخاطرة باتخاذ القرار.

- المخاطرة بتحديد أساليب العمل وبمستوى متوسط في النتائج المترتبة على المخاطرة وبمستوى منخفض في الإبداع والتميز.(عبد الرزاق,2019,ص5).

الدراسة الرابعة: دراسة سليمة بوعلام (2021)

بعنوان "العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني المحلي" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائقين، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من 713 سائق وسائقة، توصلت النتائج الى:

-ان مستوى سلوك المخاطرة لدى السائقين كان منخفض.

-وجود فروق في سلوك المخاطرة باختلاف المؤهل العلمي والخبرة.(بوعلام,2021,ص3)

الدراسات الاجنبية:

دراسة (kumar,Noor.Tajmina ,2023). بعنوان"سلوك المخاطرة وعلاقتها بالتحفيز والرضا الوظيفي" هدفت الدراسة الى معرفة علاقة الدافعية والرضا الوظيفي بسلوك المخاطرة، تكونت عينة الدراسة من (200) فرد من مؤسسات مختلفة. تم التوصل الى النتائج التالية:

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوك المخاطرة والدافعية للعمل والرضا الوظيفي.

-وجود فروق في سلوك المخاطرة تعزى للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي.

دراسات الرضا الوظيفي:

الدراسات العربية:

الدراسة الاولى: دراسة علي بن يحي الشهرى(2002).

بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض" هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لموظفي الجمارك، بلغت عينة الدراسة (233) مفتشا جمرکيا، وتم استخدام المنهج الوصفي الوثائقي والوصفي الارتباطي. تم التوصل الى النتائج الاتية:

-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا.(الشهرى,2002،ص4).

الدراسة الثانية: ايناس فؤاد نواوي فلمبان (2008)

بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة" هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة، تكونت عينة الدراسة من (278) مشرف ومشرفة، تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، والمنهج الوصفي الارتباطي لتحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. تم التوصل الى النتائج التالية:

-ان كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي.(نواوي,2008،ص2).

الدراسة الثالثة: دراسة عبد الله خالد سليم المعايطه (2017)

بعنوان " الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الاردنية المساهمة العامة المحدودة" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المملكة الاردنية الهاشمية. تهدف الدراسة الى محاولة التعرف على أثر الرضا الوظيفي على اداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الاردنية المساهمة العامة المحدودة، شملت عينة الدراسة (227) فرد، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تم التوصل الى النتائج التالية:

-ان مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الاردنية متوسط.(المعايطه,2017,ص58).

الدراسة الرابعة: دراسة خالد علي سعد الحوتي(2018)

بعنوان"الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية اداء العمل في الادارة الحكومية دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي" تهدف الدراسة الى محاولة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الاداء في الادارة الحكومية لدى مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي، بلغت عينة الدراسة (408) فرد، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت نتائج الدراسة الى:

-ان مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي متوسط.(الحوتي,2018,ص17).

الدراسة الخامسة: دراسة علي احمد احمد مقبل (2018)

بعنوان " أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل بالتطبيق على العاملين في المصارف اليمنية" هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع رضا العاملين في القطاع المصرفي في اليمن عن بعض محددات الرضا الوظيفي وأثره ذلك على دوران العمل، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بلغت عينة الدراسة 198 مفردة. تم التوصل للنتائج الاتية:

-مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى عمال المصارف.

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل تعزى للمؤهل التعليمي، سنوات الخبرة.(مقبل,2018,ص15).

الدراسة السادسة: دراسة بندر بن سعيد العلم الزهراني(2020)

بعنوان " الفوق في مستوى الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية في ضوء راس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية" كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، استهدفت الدراسة قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك على عينة تقدر ب 127عضو، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تم التوصل الى النتائج التالية:

-ان مستوى الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس مرتفع.(الزهراني,2020,ص1).

الدراسة السابعة: دراسة ماجدة حمد ابوبكر حسن اسويب،اسماعيل بن عبدالله نويرة (2020)بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي دراسة مسحية على كلية التربية بنغازي" مجلة الابراهيمي لعلوم الاجتماعية والانسانية، هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى الاساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي، شمل مجتمع الدراسة جميع الاساتذة الذي بلغ عددهم (53) عضو، وتم اتباع المنهج الوصفي. واسفرت النتائج عن الاتي:

-أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع.

-انسوات الخبرة(اقل من 5سنوات ومن 5-10سنوات) مستورضا هم مرتفعمقارنة بالفئات الاخرى.(ابو بكر,نويرة,2020,ص45).

الدراسات المحلية:

الدراسة الاولى: دراسة داودي(2014)

بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على عينة من اعوان الحماية المدنية لولاية مستغانم"هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين

الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية تكونت عينة الدراسة من (147) عوناً، وتم استخدام المنهج الوصفي. تم التوصل الى النتائج التالية:

- لا توجد فروق دالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية. (داودي, 2014, ص2).

الدراسة الثانية: دراسة عطوات سعيدة (2016)

بعنوان " دراسة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة بالمصحة الطبية الجراحية (الضياء) بورقلة" هدفت الدراسة الى معرفة تأثير محددات الرضا الوظيفي على رضا العامل، بلغت عينة الدراسة (75) عامل، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم التوصل للنتائج الاتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية، الحالة الاجتماعية. (عطوات, 2016, ص4).

الدراسة الثالثة: دراسة براهيم براهيم, قرين العيد (2017)

بعنوان " مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل " مجلة دراسات في علوم التربية, الجزائر. هدفت الدراسة أي التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (68) استاذ واستاذة، اظهرت النتائج ما يلي:

- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الاساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الاساتذة تبعا للخبرة المهنية. (براهيم, قرين, 2017, ص63).

الدراسة الرابعة: دراسة لروية مشتي, زهية خطار(2020)

بعنوان "الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري" مجلة العلوم النفسية والتربوية, الجزائر. هدفت الدراسة الى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الجزائرية, وقد تكونت عينة الدراسة من (139) استاذ واستاذة, تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. حيث اظهرت النتائج ان:

-هناك درجة متوسطة في مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة الجامعة.

-وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية. (مشتي, خطار, 2020, ص134).

الدراسة الخامسة: دراسة مريحي خديجة، بو لخطوط مروة(2022)

بعنوان "العلاقة التفاعلية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين دراسة حالة: المؤسسة الاستشفائية الاخوة مغلاوي الشهداء السبعة-ميلة" هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة التفاعلية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية، اجري البحث على عينة قوامها(58) عامل وعاملة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصلت النتائج الى:

-ان مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية بدرجة متوسطة. (مريحي, بوخطوط, 2022, ص8).

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: (Kumar, Shaturaev, Iminul, Gazi) 2022.

بعنوان "آثار الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لعمال صناعة السكر أدلة تجريبية من بنغلاديش " هدفت الدراسة الى تحديد كيفية تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين، تم استخدام اسلوب العينات العشوائية الطبقية على عينة بلغت 300 عامل، أظهرت النتائج على مايلي:

-عدم وجود فروق فالرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي.

الدراسة الثانية:(Plasencia) 2023. بعنوان " المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة بيروفية " هدفت الدراسة الى التعرف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، تكونت عينة البحث من 40 عامل و أشارت النتائج الى:

-أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الشركة كان مرتفعا.

الدراسة الثالثة: دراسة ((2024 Noel, Nina) بعنوان " التوازن بين العمل والحياة، والتحفيز والرضا كمحددات للالتزام التنظيمي " هدفت هذه الدراسة بتقييم التوازن بين العمل والحياة، التحفيز والرضا الوظيفي ومستويات الالتزام لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة لاجوانا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغت 262 معلما، أظهرت النتائج أن:

-مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين كان مرتفعا.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ترى الباحثة انها تعددت واختلفت باختلاف اهدافها والبيئات التي تمت فيها، طبيعة المتغيرات التي تطرقت اليها، والاساليب المستخدمة في الدراسة، وذلك باختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم الفكرية، وعليه يمكن استخلاص ما يلي:

فمن حيث الأهداف فقد تباينت من حيث طبيعة المتغيرات التي تطرقت إليها، فبعضها تناول المتغيرين بشكل منفرد

كدراسة (سليمان، 1996)، (اسعد، 2001)، (محمد، 2011)، (ريمة، 2017)، (حنان، 2019)، (سارة، منصور، 2016) هذا فيما يتعلق بسلوك المخاطرة، أما الرضا الوظيفي فقد تمثلت في دراسة (يحيى، 2002)، (عبدالله، 2017)، (خالد، 2018)، (سعيدة، 2016)، (براهيم، العيد، 2017)، (الروية، زهية، 2020) في حين تمثلت الدراسات التي ربطت بين المتغيرين أي بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي في دراسة (القطراوي، 2012) وهو ما تشترك فيه الدراسة الحالية بالتركيز على هذين المتغيرين، كما تطرقت الدراسات إلى الكشف عن مستويات سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي باختلاف الأهداف والمتغيرات الشخصية.

كما نلاحظ ان معظم الدراسات من حيث الفئة الزمنية التي اجريت انحصرت بين الفترة الزمنية 1996 و 2022 والدراسة الحالية في 2024/2023 وهذا ما يدل على ان الموضوع لا يزال التناول والتطرق اليه حديثا، هذا ما يدل على اهميته.

اما من ناحية المنهج المتبع فمعظمها ركز على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت ادوات جمع البيانات متمثلة فالاستبيان.

ومن ناحية العينات المستخدمة ومكان الدراسة فان معظمها طبقت في مؤسسات عمومية كدراسة (سليمان، 1996) و (الديري، 2001) ومنظمات امنية كدراسة (اليازجي، 2011) هذا فيما يخص الدراسات التي تناولت سلوك المخاطرة، اما الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي فقد طبقت على مؤسسات عمومية ومنظمات امنية (الشهري، 2002).

ان معظم الدراسات التي تطرقت الى هذا الموضوع طبقت على بيئات عربية كاليمن والسعودية وفلسطين وتكاد تنعدم على المستوى الوطني، وينعكس ندرة خاصة في الربط بين المتغيرين.

ومن ناحية النتائج فتوصلت معظم الدراسات على وجود علاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي وهذا ما اكدته دراسة القطراوي (2012) ودراسة (العطيات، 2023)، وفيما يخص الكشف عن مستويات سلوك المخاطرة ومستوى الرضا الوظيفي والفروق باختلاف المتغيرات الشخصية فقد توصل الباحثون الى نتائج متباينة، وهذا ما نستفيد منه في مناقشة وتفسير النتائج.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كيفية تطرقها للموضوع، فقد تناولت الدراسة المتغيرين معا لدى فئة اعوان الحماية المدنية مع تطبيق اداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة.

✓ تمهيد.

1. مفهوم سلوك المخاطرة.

2. اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة.

3. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة.

4. علاقة المخاطرة ببعض المصطلحات
المرادفة الاخرى.

5. علاقة سلوك المخاطرة ببعض
المتغيرات الشخصية والنفسية
والديمغرافية.

✓ خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد سلوك المخاطرة سلوكا معقدا ومتعدد الواجه ومتعدد الواجه وشائعا بين افراد المجتمع في كافة مجالات الحياة, اذ يمثل كيفية تصرف الافراد تجاه القرارات التي تنطوي على مستوى معين من المخاطرة. حيثيتأثر بعوامل نفسية، اجتماعية، اقتصادية وثقافية. من هذا المنطلق سنحاول في هذا الضوء على مفهوم سلوك المخاطرة واتجاهات البحث فيه, والنظريات التي فسرت سلوك المخاطرة, اضافة الى علاقه ببعض المصطلحات الاخرى.

مفهوم سلوك المخاطرة:

● **لغة:** المخاطرة من الخطر : والخاطر : ما يخطر على القلب من تدبير أو أمر، والخاطر: المتبختر؛ يقال : خطر يخطر إذا تبختر .وقد خطر بباله وعليه يخطر ويخطر، وأخطر الله بباله امرا كذا، وما وجد له ذكرا إلا خطرة. ويقال: خطر ببالي وعلى بالي كذا وكذا يخطر خطورا إذا وقع ذلك في بالك ووهمك.(ابن منظور، ص1500).

● يعتبر David le breton (2003) سلوك المخاطرة على أنه : " كل سلوك يقوم به الشاب وهو يحتوي على مستوى لا يستهان به من إمكانية التعرض إلى الإصابة أو الموت أو الإضرار بمستقبله الشخصي أو تعريض صحته للخطر". (مطاري، بازة، 2023، ص176).

● يرى صفوت(1992) أن " المخاطرة هي عملية إدراكية في المقام الأول لأنها عملية تقدير احتمالات، فالشخص يتخذ قرار تبعا لما يدركه. فهناك عوامل ذاتية تتدخل في إدراك الفرد إذ لديه بناء من المعتقدات والاتجاهات هو نفسه نتاج تنشئة اجتماعية معينة ويمتلك سمات وخصائص شخصية تميزه عن غيره وبناء نفسي منفرد". (بوعلاق، 2021، ص86)

● أشار هويت وريجوليوكيركش (2006) إلى أن " المخاطرة هي تعريض الفرد نفسه إلى احتمالية المعاناة من الأذى أو الإصابة أو الفقد، والتالي فسلوك المخاطرة هو " ذلك السلوك الذي يعرف الفرد القليل عنه أو لا يعرف عواقبه.

● المخاطرة هي عملية إدراكية في المقام الأول لأنها عملية تقدير الاحتمالات فالشخص يتخذ قرارته تبعا لما يدرك ومن المعروف أن هناك عوامل ذاتية تتدخل من إدراك الفرد، فالفرد لديه بناء من المعتقدات، والقيم، والاتجاهات وهو نفسه نتاج لتنشئة اجتماعية معينة، وخبرات سابقة ويمتلك سمات وخصائص شخصية تميزه عن غيره وبناء نفسيا منفردا.(عبد الرزاق، 2019، ص15)

● واعتبر عبد الحميد المخاطرة بأنها قرار يتخذه الفرد بناء على عوامل نفسية، أو اجتماعية، ويحقق به من المكاسب المادية والاجتماعية ما لا يمكن لقرار آخر أن يحققه وإذا كانت المكاسب الاجتماعية سميت مخاطرة اجتماعية، أما إذا كانت مادية سميت مخاطرة اقتصادية. (الديري، 2011، ص51)

ويشير الشرقاوي 1992 إلى أن الافراد الذين يميلون إلى المخاطرة، يتميزون بأنهم أفراد مغامرون، ويقدمون على مواجهة المواقف الجديدة ذات النتائج المتوقعة والمتميزة، أما الافراد الحذرون فإنهم لا يقبلون بسهولة التعرض للمواقف التي تحتاج الى روح المغامرة حتى وان كانت نتائجها مؤكدة. (بوتيل، عامر، 2022، ص36).

● ويرى ليولي (2003) Liewelly، أن سلوك المخاطرة هو مساهمة إرادية في السلوكيات المتضمنة درجة معينة من الخطر، وأن الأفراد ينتهجون أحد ثلاثة أنواع من سلوك المخاطرة، وهي ما تسمى بالتوجه نحو الخطر وتتمثل في :

- 1- تجنب المخاطرة: هي أن يميل الأفراد للابتعاد عن الأنشطة نتيجة للمخاطرة المتضمنة فيها.
- 2- المشاركة الجزئية في المخاطرة: هي مشاركة الأفراد في أنشطة تتميز بأخطار عالية بصورة جزئية، نظرا للأخطار الموجودة فيها .
- 3- المخاطرة الكاملة : هي أن يسهم الأفراد في أنشطة ذات مخاطر عالية على الرغم من وجود المخاطر فيها. (عبد الرزاق، 2019، ص15).

● يعرف المشلب 2006 المخاطرة بأنها : نشاط يتسم في مواجهة التحديات واقتحام المخاطر والجرأة في التنفيذ واغتنام الفرص والأخذ بالاعتبار احتمالات الخسارة أو التعرض للأذى. (عبد الرزاق، 2019، ص13).

● يعرف جمال حمزة المخاطرة بأنها : الدرجة التي يفضلها الفرد او يدركها بغض النظر عن الواقع المحيط به ، اي اذا لم يصل السلوك إلى مستوى تفضيل الفرد له فإنه لا يدركه كمخاطرة وبالتالي لن يتأثر بها. (القطراوي، 2012، ص15).

● تعريف باندورا" : سلوك متعلم من خلال تقليد نموذج في مواجهة الصعوبات والمخاطر ، والمجازفة في اختيار القيمة المتوقعة المبنية على أساس الخبرات السابقة والعمليات المعرفية الحاضرة والمثيرات اللاحقة في اختيار البديل الاكثر جاذبية.

● عرف علي 1995 سلوك المخاطرة بانه " :نشاط لا يستطيع الفرد التنبؤ بنتائجه حيث تزداد فيه نسبة الخسارة والتعرض للأذى والضرر المادي والمعنوي. (معمريه، ص7)

من خلال ماسبق يمكن القول أن سلوك المخاطرة يشير إلى مدى استعداد الفرد لتحمل المخاطر و الميل إلى المشاركة في أنشطة واتخاذ قرارات تتضمن نتائج سلبية.

2/ اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة :

فينظر التراث النفسي إلى سلوك المخاطرة من خلال المنظور المعرفي، حيث يتعامل مع المخاطرة باعتبارها نشاطا يقوم به الشخص بعد التفكير في البدائل المختلفة لهذا السلوك واختيار ما يراه مناسباً، كذلك من خلال المنظور غير المعرفي، والذي يبحث في البدائل الوراثية والحيوية وخصائص الأسرة والطبقة والتنشئة الاجتماعية .

اولا: العوامل المعرفية في المخاطرة:

اقيمت النظرية التقليدية لاتخاذ القرار على تفسير المخاطرة باعتبارها أفضل قرار يتخذه الشخص لزيادة مكاسبه وتقليل خسارته، وقد قامت على افتراض "الفرد المتكامل" والذي يتميز بقدرته على اتخاذ قراراته بناء على المعرفة التامة بما أمامه من اختيارات ونتائجها، والحساسية المطلقة للفروق بين البدائل، بما يمكنه من حسن التمييز في الاختيار المنطقي، أن جميع البدائل متاحة أمام الفرد، وأن جميع المعلومات متوفرة، ويفترض كذلك أن الفرد المقدر والوقت لاختيار ما يلائمه من حلول، لذا يفترض هذا النموذج أن الفرد في حالة كاملة من التأكد وبالتالي لا يظهر دور المخاطرة في ظل هذا الافتراض.

ومن منطلق المنظور المعرفي للمخاطرة، فإن الأساليب المعرفية تميز الأفراد في تعاملهم مع مواقف الحياة المختلفة، بل انها تعتبر أساسا في التنبؤ بألوان سلوك الأفراد من مواقف الحياة المختلفة، و من تفسير كثير من جوانب الشخصية، ويرتبط أسلوب المخاطرة في مقابل الحذر وهو أحد الأساليب المعرفية بمدى الفروق القائمة بين الأفراد في مدى إقبالهم على المجازفة واقتناص الفرص لتحقيق هدف من الأهداف في مقابل أولئك الذين يميلون إلى الحصول على ضمانات مؤكدة قبل الدخول في أي مغامرة، فمثلا هؤلاء المغامرون نجدهم أكثر اعتمادا على التخمين في المواقف ذات البدائل المعقدة، في حين أن الأفراد الحذرين يتسم سلوكهم بعكس ذلك تماما بمعنى آخر كان من يتميز بروح المخاطرة هم أولئك الذين يقبلون الدخول في الاجمالات التي تتميز بانها ذات مردود عال وكبير، وبالرغم من أن احتمالات النجاح بسيطة وضعيفة وانهم لا يقبلون الدخول في الموضوعات أو المجالات التي تتميز بأن مردودها ليس كبيرا مهما كانت احتمالات نجاحها أكثر تأكيدا.

ثانياً _ العوامل الغير المعرفية يمكن تحديد اتجاهات البحث في المخاطرة باعتبارها ميلا أو استعدادا سلوكيا في ضوء مايلي:

1 -المخاطرة كسمة شخصية: يعد كاتل (Cattel) من أبرز علماء الشخصية الذين توصلوا إلى وجود دور مهم للوراثة في هذه السمة.

2 -العوامل الديمغرافية والمخاطرة: أكدت معظم الدراسات ارتباط المخاطرة بعدد من المتغيرات الديمغرافية وأهمها السن، حيث اتفقت هذه الدراسات على أن المخاطرة تزيد عند الأقل من الثلاثين بالمقارنة بمن هم أكبر منهم.(عبد الرزاق، 2019، ص16)

● النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة:

1_ نظرية السمات والعوامل:

ترجع أصول نظرية السمات والعوامل إلى علم النفس الفارق، ودراسة الفروق الفردية وقياسها ومن أهم علماء هذه النظرية ألبورت وكاتل وويليامسون، وينظر أصحاب هذه النظرية للشخصية الإنسانية على أنها نظام للعوامل والسمات والاهتمامات، والقدرات، والاتجاهات، والانفعالات، ويؤكد ألبورت (Allport) على أن السمات هي التي من خلالها يتمّ، التعبير عن سلوك الفرد، فالسمة تصف الفرد بخيلاً، أو كريماً، أو قلقاً، أو شجاعاً، أو مغامراً ليس بالضرورة أن يكون كذلك دائماً، ولكي يكون لديه الاستعداد للاستجابة في موقف معين، ومن هنا يمكن الإشارة إلى أن ذلك الموقف يمكن أن يكون موقفاً فيه شيء من المخاطرة أو المغامرة. ويصنف (ألبورت) Allport السمات إلى :

أ- السمات العامة: وهي السمات التي يشترك فيها عدد كبير من الأفراد، يشتركون بثقافة واحدة تنتج بتأثير قيم اجتماعية موحدة .

ب- السمات الفردية: وهي السمات التي تميز الفرد عن غيره والتي تعبر عن تفرده وتحدد طريقته في السلوك (Allport) وهنا يمكن الإشارة على أن المخاطرة واحدة من تلك السمات الفردية التي يتمتع بها الفرد. ويعرف جيلفورد (Guilford) السمة بأنها أسلوب الفرد والمميز له عن غيره من الأفراد، وأن السمة هي صفة الشخص التي تميز سلوكه عن سلوك غيره، وتتميز بالثبات النسبي وهي ليست عابرة وتتضمن معياراً اجتماعياً، فحينما نطلق على شخص معين سمة الجرأة أو المخاطرة فإنها تكون

سمة مميزة له . وأكد كاتل (Cattell) أن السمة لبنة أساسية في بناء شخصية الفرد، وأنها تمثل جانبا من خصائص الشخصية، ولها ثبات نسبي، وهذه السمة يمكن أن تكون سمة معرفية، أو جسمية، أو انفعالية، و وضع كاتل السمات بقائمة تضم أربعة آلاف اسم من أسماء السمات، ومن ثم اختزلها بقائمة تضم (171) سمة ثم اختزلها بقائمة تضم (35) اسما ثم وضعها في (16) عاملا . وتتمثل هذه السمات في (الاجتماعية ضد الانعزال، والذكاء العام ضد الضعف العقلي، والثبات الانفعالي ضد ضعف الثبات الانفعالي، والسيطرة ضد الخضوع والانبساط ضد الانطواء، وقوة الأنا ضد ضعف الأنا، والمخاطرة والإقدام ضد الحرص والحجل، والواقعية ضد الروماتيكية، والبساطة ضد نقد الذات، الثقة الكاملة بالنفس ضد الميل للشعور بالإثم، والاكتفاء الذاتي ضد الاعتماد على الآخرين، وسمة التحرر ضد المحافظة، وقوة اعتبار الذات ضد ضعف اعتبار الذات، قوة التوتر الدفاعي ضد ضعف التوتر الدفاعي، التبصر ضد السذاجة، الواقعية ضد التخيل . ويمكن أن نستنتج أن المخاطرة من وجهة نظر كاتل أحد السمات الرئيسية بل هي السمة السابعة من السمات الستة عشر التي ذكرها.

2_ نظرية التحليل النفسي :

أ- رأي فرويد:

قدم فرويد نمطين أساسيين للغرائز هما غريزة الحياة وغريزة الموت، ووضح أن السلوك نتاج نماذج بين غرائزالموت والحياة، والشخص المخاطر إنما يختار غرائز الموت من أجل ثراء الحياة وجعلها مفعمة بالحياة، فهي السبيل الوحيد من أجل هذا الثراء المنشود، أما الشخص المحافظ الذي اعتقد أن ثراء الحياة يأتي من التعلق بغرائز الحياة والبعد عن غرائز الموت، فلم يدرك في النهاية إلى صورة باهتة من الحياة نفسها وشغل حيز محدود منها، والتوحد من أهم ميكانيزمات الدفاع في نظرية التحليل النفسي ويعتقد أن الهيئة التي يكون عليها التوحد عند المخاطر هي التوحد مع شخصيات ناجحة حقق مستويات عليا من الطموح أما الحالة التي يظهر عليها التوحد عند المحافظ، هو التوحد بالقيم السائدة في المجتمع أو الجماعة المنتمي إليها، التي يرى في مخالفتها خروجها عن سياق المجموع، والازاحة والكبت أيضا من أكثر ميكانيزمات الدفاع بروزا في تراث التحليل النفسي، فعندما يصبح اختيار موضوع أصلي غير ممكن بفضل عوائق خارجية أو داخلية فإن شخصية جديدة تتكون ما لم يحدث كبت قوي، فإذا أعيقت هذه الشخصية الجديدة، حدثت إزاحة أخرى، و الإزاحة العامل المحدد

لطبيعة الاحتمال الذي يقبله المخاطر للإقدام على القرار، حيث يرفض احتمالاً، ليزيح قوته بالتالي إلى احتمال أعلى من النجاح وهكذا حتى يتم تحديد الاحتمال الذي يقبله المخاطر للإقدام على قرار، ، فمن الممكن أن نطلق على هذه الحالة الإزاحة التي يستخدمها في التعامل مع بدائل موقف المخاطرة "الإزاحة الداخلية" بلغة التحليل.(قصري، مريغي، عثمان، 2022، ص18).

ب_ المخاطرة من منظور النظرية المعرفية :

يعتبر الاتجاه المعرفي فب تفسير السلوك بوجه عام الاسلوب الاكثر ملائمة لفهم الكثير من أساليب النشاط العقلي التي يمارسها الانسان في كثير من مواقف حياته، حيث ان المعرفة تدخل في جميع ما يمكن للإنسان ان يعقله او يمارسه في حياته بصفة عامة . إن هذا الاتجاه في علم النفس يعتمد على خاصية الفهم وإدراك العلاقات في إطار النظرة الكلية الشاملة لعناصر الموقف، ومن أبرز العلماء الذين تناولوا موضوع اتخاذ القرار إطار هذه النظرية ليوف فستنجر، وتجدد الإشارة هنا الى ان علماء النفس قد استفادوا مما توصل اليه الاقتصاديين في بحوثهم لاتخاذ القرار، اذ انهم اول من بدا بصياغة نظريات اتخاذ القرار، وعلى الرغم من الاختلاف بين علماء الاقتصاد فإن هناك نظريات عديدة في اتخاذ القرار والتي درست مليا من علماء النفس هي:

1_ نظرية الاختيار بلا مجازفة والاختيار بالمجازفة :

تؤكد هذه النظرية على بلوغ اعلى ما يمكن من المنفعة، ففي الاختيار بالا مجازفة، يختار الفرد الشي البديل الذي يراه الافضل، وفقا لبعض معايير المنفعة بالا اية مجازفة، اما الاختيار بالمجازفة، فان اغلب نماذجها تعتمد على الوصول الى اقصى حد ممكن من المنفعة المتوقعة (أي انها تعتمد أساسا على التوقع) والتوقع هنا مفهوم . نفسي، أي انه تصور لما سيجري مستقبلا.

2_ الإحتمالات الإحصائية :

وضعها عالم الرياضيات توماس باييز في القرن الثامن عشر، وتسمى معادلة الاحتمال الشرطي، وهي نظرية اقتصادية، وفي ضوءها يتصرف صانع القرار بعقلانية تامة، ويستطيع صانع القرار في ضوء استخدامه لهذه النظرية أن يعدل في حساباته الاصلية وفقا لما يتلقاه من معلومات، ويشير سترب يرج أن صانعي القرار وفقا لهذه النظرية يتميزون بعدة خصائص منها التكامل في رؤيتهم للاختيارات

الممكنة، والنتائج المتوقعة، والحساسية الشديدة للاختلافات المصطنعة داخل بدائل الاختيار، والعقلانية التامة عند الاختيار من البدائل.

3_نظرية المنفعة (التوقع الذاتي للنفع):

وهي نظرية تعطي فرصة كبيرة للتدخل النفسي في صنع القرار وإذا كانت نظرية الاحتمالات الاحصائية تجعل صانع القرار محصورا في مقارنات إحصائية ذاتية الاحتمال او موضوعية الاحتمال لاختيار بديل ما، حيث يرتبط العائد مع احتمالات الحدوث كما ذكر لابين، فان هناك بعدا ثالثا يحدد هذا المنفع ويتمثل في قيم واتجاهات صانع القرار، وهذا يتضح من تحديد وليم كنج للمنفعة الذاتية، بأنها أي حدث او موضوع او حالة لإشباع رغبات الانسان، وبمعنى اخر فإنها تحدد تفضيلات الفرد النوعية، ومن ثم فان صانع القرار وفقا لهذه النظرية سوف يختار أي بديل يرفع قيمة المنفعة الذاتية من هذا الاختيار الى اقصى درجة من النفع المتوقع ذاتيا، كما انه يتميز أيضا بالعقلانية المقيدة او المحدودة، كما تؤثر السمات الشخصية لصانع القرار في اختياراته للبدائل المتاحة، فمثال من المحتمل ان يتوقع الفرد المتشائم الجانب السلبي بصورة أكبر من الشخص المتفائل.(بوتيل، عامر،2022،ص39).

4_النظرية السلوكية:

لقد انعكست مسميات النظرية على مفهوم اتخاذ القرار , إذ تؤكد ان اتخاذ القرار سلوك يعتمد عمليات التعلم الانساني, والتي لا يكون هدفها النهائي فهم العلاقات بين الاختيارات التي يقوم بها الفرد في مواقف مختلفة , وانما لاستعمال تلك المواقف كوسائل لتوليد انماط مؤقتة من الاستجابات ولا يعرف الافراد مثل هذه الحالات الى الشيء القليل عن النتائج التي تتولد عن اختياراتهم, غير ان الاختيارات نفسها تحصل بشكل متكرر مرات متعددة , ويكتسب الفرد بالبرة معلومات احصائية حول الاحداث.عندها ترسوا استجاباته على نمط السلوك لاختيار ما يجده نافعا في المواقف المتكررة, وقد ركز اصحاب هذا الاتجاه على ميكانيزمات الاختيار حيث تتغير احتمالات الاختيار بتكرار الخبرة. أن الفرد عندما يقوم باستجابة ويكافئ عليها فان احتمال تكرارها ينقص قليلا, وبذلك فان القرار من وجهة النظر هذه والذين يتخذ بشكل غير عقلائي، يستند اصلا الى الخبرات السابقة والعادات السائدة.(عبد الرزاق,2019,ص21).

علاقة المخاطرة ببعض المصطلحات الاخرى:

1-المجازفة:

يعرف "طارق حماد" المجازفة بانها حالة قد تخلق او تزيد من فرصة نشوء خسارة من خطرها.

2-المغامرة:

عرفتها "رشيدة رمضان" بانها ميل او استعداد الفرد للمجازفة وتعرض حياته للخطر , رغم انه يكون مدركا لتلك المخاطر التي يجب الابتعاد عنها , حيث تتمثل في الاحداث المثيرة.

3-المقامرة:

عرف "جابر وكفاني" المقامرة بانها نوع من المخاطرة بدون ضرورة لها، والذي قد يكون مدفوعا لها الشخص عادة على المستوى اللاشعوري بحاجات مازوشية, ويتضمن اخذ المخاطرة احيانا اتجاهات خرافية في حالة المقامر الذي يقامر بكل نصيبه مقامرة قائمة على الحدس او التخمين.

4-التهور:

الوقوع في الشيء بقلة مبالاة, يقال فلان متهور , قال ابن الاعرابي الهائر الساقط والهورة الهلكة, وهور تهويرا اوقعه في هلك وخطر.

5-السلوك الاندفاعي:

تشير حنان الشيخ بان "ستون برج وجريجورينكو" 1997 عرف الاندفاعية بانها قابلية الاستجابة باندفاع بدون النظر للعواقب بشكل كاف, بينما يشير "كاجان" واخرون الى ان استجابة الاندفاعيين تكون في زمن اقل وتتسم بعدة اخطاء كبيرة نسبيا وهم بذلك قد يهدفون لتحسين النظرة نحوهم من خلال النجاح السريع دون اكراتر بعدد الاخطاء او تجنب الفشل, مما يجعلهم يظهرون مستويات اداء اقل ودفاعية اقل للسيطرة على المهمات وانتباه اقل لضبط المنيرات ويؤكد العلماء تأثير ذلك على الانتباه والتعلم لدى هؤلاء الافراد , ويشير "كمال الدقوسي" 1989 الى الاندفاع او سلوك المندفع كونه مصطلح يشير الى كون فعل ما فوريا بدون تدبر او ارادة عند عرض ما ,سواء في الدرك الحسي

او في الفكرة ووصف للنشاط الذي ينخرط فيه من غير التروي الذي يستحقه
(القطراوي, 2012, ص 27.28).

5. علاقة سلوك المخاطرة ببعض المتغيرات الشخصية والنفسية و الديمغرافية:

1-علاقة سلوك المخاطرة بالنوع الاجتماعي(الجنس):

كشفت دراسة قامت بها "فاطمة حلمي" عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين البنين والبنات لصالح البنين في اتخاذ المخاطرة, كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي ومتوسطي الذكاء في اتخاذ المخاطرة. ولمعرفة الفروق بين الكور والاناث في المجازفة اجرى **مودنكس وفاتكن 1985** تجربتين وقد اشارت نتائجها الى عدم وجود فروق بين الجنسين في قدرة المشاركين في التجربة على تقدير احتمالات المجازفة, او في الدرجة النهائية لاتخاذ القرار المجازف.

واشارت دراسة **كاس 1964** الى اقدام الاطفال الذكور على المخاطرة بدرجة اكبر من اقدام الاطفال الاناث عليها .

وفي دراسة اجراها "**كوجان ووالاش 1961**" لسلوك المخاطرة علة مجموعتين من طلاب الجامعة والمسنين من الرجال والنساء, حيث وجد ان عينة المسنين من الرجال والنساء اكثر حذرا وتحفظا من عينة طلاب الجامعة, بالإضافة الى ان الرجال كانوا اكثر مخاطرة من النساء , وكذلك دراسة "**سلوفك 1964**" التي اشارت الى ان الرجال يميلون لاحتمالات النجاح المنخفضة مقارنة بالنساء وذلك على بنود المقياس التي تتضمن مخاطر تتعلق بالصحة او الدخل, في حين كانت النساء اقل مقارنة بالرجال خاصة في مجالات المخاطرة التي تتعلق بالفن والزواج , وقد تفاعل الجنس كع البيئة تفاعلا دالا , فكان الذكور بمدارس الحضر اكثر مخاطرة من اقرانهم في المدارس الريفية.

2-علاقة سلوك المخاطرة بالعمر:

أكد "**عبد الحميد ابراهيم**" على ان المخاطرة ترتبط بعمر الانسان وتكون في قمته في فترة المراهقة وترتبط المخاطرة بعدد من المتغيرات الديمغرافية واهمها السن حيث ان المخاطرة تزيد عند الاقل من سن الثلاثين بالمقارنة بين من هم اكبر منهم سنا, وتزيد بين الطلاب الجامعيين في سن 25 سنة وقل بالمقارنة بالطلاب الاكبر من ذلك. على وجه العموم فان الصورة النمطية عند كبير السن من

الراشدين انه اكثر حذرا من صغير السن, اما فئات الاطفال فقد اتضح ان زيادة المخاطرة قد ارتبطت بزيادة العمر وتم تقسيم فئات العمر حسب المخاطرة الى اقل من 20 عاما, السن الجامعي العادي 20-24 سنة, الاكبر من 25 سنة فاكثر .

3-علاقة سلوك المخاطرة بالدافعية للإنجاز:

لقد درس "افيري" 2001 العلاقة بين الدافعية للإنجاز وسلوك اتخاذ المخاطرة وقد اتضح عدم وجود فروق دالة بين مستويات سلوك اتخاذ المخاطرة في دافعية الانجاز المرتفع وكذلك المنخفض,

واكدت دراسة "كوجان وولاش" لعينة من الذكور والاناث في المجتمع الامريكي, لمعرفة علاقة الدافعية بالمجازفة وكذا علاقة المجازفة بالاكْتفاء الذاتي والقرارات المتخذة بين الجنسين , انه لا توجد ارتباطات ذات دلالة احصائية بين الدافعية والمجازفة , اما بالنسبة للذكور الذين يتسمون بالاكْتفاء الذاتي فقد ظهر ارتباط بين هذه السمة والمجازفة اما لدى الاناث فان الاكْتفاء الذاتي يرتبط بعلاقة مباشرة سلبية مع الاختيارات المحيرة.

4-علاقة سلوك المخاطرة بالرضا عن العمل والانتاجية:

حاولت دراسة "بترونيو" 1978 التوصل الى العلاقة بين نمطين من المجازفة وهي المجازفة بالأسلوب العقلاي والمجازفة مع وجود الجماعة ومستوى الانتاجية والرضا عن العمل وتبين ان الانتاجية والرضا عن العمل يرتبطان بسلوك المخاطرة مع وجود الجماعة.(بوتيتل، عامر، 2022، ص51)

5-علاقة سلوك المخاطرة بالنجاح:

ذكرت "نبيهة جابر" في دراسة لها بان تسعة من عشرة من افراد الدراسة يتميزون بتحملهم للمخاطرة فيما هو جديد والتي كانت سببا في نجاحهم ,وانتهزوا هؤلاء الافراد الفرص المتاحة ولم يخشوا المخاطرة لينجحوا . ان مواجهة المخاطرة لكثير منا شيء مرعب هذه النظرة ليست بالخطأ الا اذا جعلتنا نتراجع او نتجمد في اماكننا دون اي انجاز يذكر. وكلما طال تجنبنا للمخاطر كلما اصبح من الصعب التخلص من الخوف وبالتالي لن نحقق اي تقدم او نجاح, ومعظم الناس ينظرون للمخاطرة من جهة الخسارة التي قد تحدث وحجم ما سيفقدونه اذا فشلوا ف الاستفادة من هذه المخاطرة.

6- المخاطرة وعلاقتها بالوراثة:

في دراسة نشرتها "جريدة القبس الكويتية" نقلا عن محطة "سي ان ان" الامريكية, ان فريقا من العلماء عثروا على روابط محتملة بين ميول بعض الناس للإثارة والمغامرات الرياضية الخطرة, وبين مادة كيميائية محددة في الدماغ هي "دوبامين" والتي تعتبر واحدة من الناقلات العصبية التي تحمل الرسائل الكيميائية بين خلايا المخ, والمسئولة ايضا عن الشعور بالرضا.

وتفترض الدراسة ان ادمغة المغامرين ومحبي تحدي المخاطر تحتوي عدد اقل من خلايا الاستقبال الكابحة للدوبامين, والذي يبقي مستويات هذه المادة مرتفعة فالدماغ ويجفز على المجازفة بالنشاطات الخطرة وصولا الى القيادة المتهورة, وتبين للعلماء ان الاشخاص الذين يميلون للمغامرة يفعلون ذلك بسبب العدد المنخفض لهذه الخلايا في أدمغتهم. مما يترك مستويات الدوبامين مرتفعة, ولتحقيق شعور الرضا يندفعون في مغامرات اكثر خطورة في كل مرة لرفع مستويات هذه المادة فوق نسبتها العالية اصلا, وقد ذكر الباحثون ان البشر الذين يتصرفون بتلقائية ويجنون المجازفة تتراجع لديهم اعداد الخلايا المستقبلية والكابحة للدوبامين.

وبعد هذا الاستعراض نرى ان هذه المتغيرات الديمغرافية والشخصية لها علاقة كبيرة وشبه واضحة بسلوك المخاطرة , اذ ان الذكور ويشكل عام اكثر مخاطرة من الاناث, كما ان فئات الشباب والمراهقين اكثر الفئات مخاطرة, اضافة الى بعض المتغيرات كالنجاح والدافعية للإنجاز والوراثة كلها ذات علاقة بسلوك المخاطرة.(القطراوي،2012،ص33)

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق أن سلوك المخاطرة نوع من السلوك الإنساني الذي يشير الى توجه الشخص لتحمل المخاطر أو القيام بأفعال قد تكون نتائجها غير مضمونة، إذ تختلف من شخص لآخر ومن موقف لآخر ويتحدد الميل للمخاطرة بقيمة الأهداف. ويشمل تصرفاتهم في المجالات الشخصية، الاجتماعية والمهنية.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.

✓ تمهيد.

1. مفهوم الرضا الوظيفي.
 2. خصائص الرضا الوظيفي.
 3. اهمية الرضا الوظيفي.
 4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
 5. ابعاد الرضا الوظيفي..
 6. نظريات الرضا الوظيفي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي نتيجة لتوافق بين احتياجات الفرد ومتطلبات الوظيفة، يحدث الرضا عندما يشعر الموظفون بان لديهم وظيفة مستقرة ومجالا للنمو في حياتهم المهنية، ومزيجا جيدا بين العمل والحياة الشخصية. يتأثر الرضا الوظيفي بعوامل متعددة مثل البيئة العملية، العلاقات في العمل، التقدير وفرص التطوير المهني. وفي هذا الفصل سنتطرق على مفهوم الرضا الوظيفي، خصائصه، ابعاده، اهميته والنظريات المفسرة له.

مفهوم الرضا الوظيفي:

● يرى عبد الخالق ان الرضا الوظيفي : هو تعبير العاملين اتجاه اعمالهم , وهذه المشاعر تعتمد على بعدين اساسيين هما :

1- ما يعتقدونه العاملون بان العمل يتجه بهم الى ما هو كائن.

2- ما يتطلع العاملون الى تحقيقه من وظائفهم.

● يعرف قاموس العلوم السلوكية الرضا الوظيفي بانه: عبارة عن حالة السرور لدى الكائن عندما يتحقق الهدف والميل اليه.(بهنسي,2011,ص40).

● عرف هوبوك الرضا بانه: عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئة التي تساهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد .

- يرى سترون جان الرضا الوظيفي هو حصيللة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه.(البارودي,2015,ص38).

- اما لوك يرى ان مسالة الرضا او عدم الرضا هي محصلة ما يراه المرئ من علاقة بين الشيء الذي يعتقد الحصول عليه من الوظيفة فعلا.(فلمبان,1429,ص43).

- يعرف ابو هنطش(1989) بان: رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم , ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم, وعليه كلما قلت الفجوة بين الادراكين كلما زاد رضا العاملين.

- يعرف الاغبري(2002): الرضا الوظيفي بانه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الايجابية والسلبية نحو العمل بمختلف ابعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني .(فلمبان,1429,ص44).

- يعرف شافر: هو شعور يرتبط بالإشباع الفعلي لاحتياجات الفرد ويقول بان هذا الشعور يكون متأثرا بمتغيرات الفرد النفسية للعمل.(بن عيسى, 2019, ص37).

- ذكر ناصر قاسيمي: ان الرضا هو حالة ادراك الفرد للعمل و تفاعله معه ومع ظروفه وبيئته وما ينجم عن هذا الادراك والتفاعل يؤدي الى توافق وبالتالي الى الرضا الوظيفي.(داودي, 2014, ص67).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي على انه:

الشعور الايجابي للفرد اتجاه وظيفته نتيجة عن اشباع الوظيفة لحاجاته وتوقعاته حول ما يستحقه) مختلف المزايا المادية والمعنوية).

2_ خصائص الرضا الوظيفي :

- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:
- بمعنى ان الرضا يختلف من فرد إلى آخر لان الانسان مخلوق معقد لديه دوافع وحاجات مختلفة من وقت لآخر.(البارودي, 2015, ص38).
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني : نظرا لتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.
- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول :
- يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع للحاجات ، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل.
- للرضا الوظيفي ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي :
- حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على

النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات .

- رضا الفرد عن عنصر معني ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى :
إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يدل ذلك على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معني ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

3_ أهمية الرضا الوظيفي:

- ✓ إشباع حاجات الفرد إشباعا كاملا في العمل.
- ✓ تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكانيات و قدرات الفرد و طاقاته الكامنة في محيط العمل
- ✓ خلق التوازن بين قدرات الفرد الخاصة و المهمة للوصول إلى قمة الابداع التي تريد المنظمة تحقيقها، فبقدر ما تمثل وظيفته مصدر إشباع و منافع متعددة بقدر ما يزيد رضاه عن الوظيفة و يزداد ارتباطه بها.
- ✓ تتسم المنظمة بالتماسك و التفاعل الاجتماعي البناء في ميدان العمل و هذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الانجاز الكفؤ في مجالات العمل كافة.
- ✓ يتمتع العاملون الراضون عن العمل بصحة نفسية و ذهنية و جسدية عالية المعنوية ، مما ينعكس أثره على زيادة الانتاجية و تحسين جودة المنتجات و الخدمات المقدمة للمستهلكين و العكس صحيح.
- ✓ انخفاض واضح و ملموس في مستوى الغايات و دوران العمل و الحوادث و تحقيق مستوى أمان عالي و انخفاض في السرقة و الغدر و الضياع و توقف العمل و غيرها من السلبيات المرافقة للأداء الانساني في العمل.

✓ انخفاض واضح و ملموس في الشكاوي و التظلم و الاحباط في العمل مما يعكس أثره إيجابا بخلق درجة عالية من الولاء و الانتماء للمنظمة و السعي الحثيث لتحقيق أهدافها .

✓ يستمر الافراد فيما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الانجاز و التعلم للمهارات الجديدة و استثمار طاقاتهم الفكرية و الذهنية و البدنية في تطوير مجالات العمل و تحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.

✓ سيادة روح الثقة و المودة و التعاون بين الادارة و المرؤوسين و بين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال .(إسلام،2020،ص20).

4_العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

اثبتت الدراسات ان وضع الفرد في فالعمل الذي يناسبه عقليا وجسميا وتوفير الجو المناسب له في المحيط يعتبر من العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي , فترتفع قدرته على الانتاج ويزيد ولاءه للمنظمة التي يعمل بها. وهناك مجموعة من العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي والتي من اهمها:

1-العوامل الشخصية:

هي العوامل التي تتعلق بالفرد حيث كشفت الدراسات ان هناك عوامل شخصية متعلقة بالفرد تؤثر في درجة رضائه عن الوظيفة والتي تتمثل في:

- ✓ شخصية الفرد.
- ✓ قيمه الشخصية.
- ✓ درجة استقراره في حياته.
- ✓ درجة تعليمه.
- ✓ اهمية العمل بالنسبة له.
- ✓ السن, الجنس.(المصري,عامر,2014,ص62)

2-عوامل متعلقة بطبيعة العمل:

تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة ودرجة اثرائها ,وتتمثل في تنوع الانشطة الوظيفية رأسيا وعمق الوظيفة و مدى اشباعها للحاجات العليا, ومن هذه العوامل:

- ✓ الاجر المادي.
- ✓ الراتب.
- ✓ الترقية.
- ✓ الحرية والاستقلال في العمل.
- ✓ الاحترام والتقدير.
- ✓ الامن.(المصري, عامر, 2014)

3-العوامل التنظيمية:

وتتعلق هذه العوامل بالتنظيم ذاته وما يسوده من اجراء علاقات ترتبط بالوظيفة و الموظف ومن هذه العوامل:

- ✓ الرضا عن نظم واساليب واجراءات العمل.
- ✓ الرضا عن الوظيفة وما تحققة من اشباع للحاجات.
- ✓ العلاقة مع الاخرين في محيط العمل(رؤساء، زملاء، مرؤوسين).(الحوثي, 2018,ص27).

5_ابعاد الرضا الوظيفي:

1. الرضا بسياسات العمل في المنظمة وتشمل سياسات الاجور والتعويضات والترقيات ونظم الادخار والتقاعد وغيرهم.
2. الرضا بعلاقات العمل: وتشمل العلاقات بالأخرين في محيط العمل بما فيها علاقات الرؤساء و المرؤوسين وزملاء العمل والجمهور.

3. الرضا بالعمل بذاته: وتشمل اهمية العمل وما يحتويه من واجبات ومسئوليات وبمدى ملاءمتها مع مؤهلات العامل وقدراته البدنية والذهنية وقدرة الوظيفة على اشباع دوافعه وحاجاته، التدريب اثناء الخدمة، الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، ديمقراطية العمل.

ومن الواضح ان الرضا بأحد هذه الابعاد لا يرتبط بالرضا عن الابعاد الاخرى حيث انه من الطبيعي يوجد اختلاف بين افراد التنظيم في رضاهم عن الابعاد الثلاثة , وذلك يعوكم الى معاملة الرئيس من شخص لآخر او الى العلاقة التي بين الزملاء في العمل او اختلافهم في الاقدمية و قدرتهم على اداء الاعمال الموكلة اليهم. (المصري، عامر، ص48)

6_ نظريات الرضا الوظيفي:

6-1. نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

هي نظرية تقترح تسلسلا لحاجات الانسان تبدا من الاحتياجات الاساسية والفسولوجية وتنتهي بالاحتياجات النفسية ,تظهر النظرية ان الافراد يسعون لتحقيق الحاجات والطموحات في تسلسل هرمي حيث لا يمكن تحقيق الحاجات الاعلى الا بعد تحقيق الحاجات الاساسية. وقسم ماسلو الحاجات الى خمسة مستويات موزعة على النحو الاتي:

-حاجات فسيولوجية: هي حاجات اساسية يطلبها الفرد ولها دور فعال في دفع الافراد نحو العمل , فهي تعمل على حفظ التوازن الجسدي للفرد لأجل بقائه ونموها, ويؤكد ماسلو انه اذا كانت كل الحاجات مشبعة فانه اول حاجة للظهور والطلب هي الحاجة الفسيولوجية ويتم اشباعها بالأجر الكافي والامتيازات المختلفة.

-حاجات الامان: بعد اشباع الحاجات الاساسية الاولى تتولد الحاجة للأمان والاستقرار, اساسها البيئة الامنة والمساعدة على العمل ويطالب الفرد بعمل مستقر يوفر له الاجر المتوافق مع جهده الكافي لمواجهة متطلبات الحياة.

-حاجات الاجتماعية: بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الامان تبدا الحاجات الاجتماعية بالظهور كالصداقة, التفاعل مع الاخرين, وعلاقات جيدة مع الزملاء واذا لم تشبع هذه الحاجة قد يحصل بعض التوتر وعدم قدرة الفرد على التكيف مع الاخرين.

- الحاجة الى الاحترام والتقدير: الفرد بطبيعته يحتاج الى من يحترمه ويقدره, وبذلك يسعى الى تصوير صورة ايجابية عن نفسه تجعل من الاخرين يعترفون به كعنصر مفيد لهم, اي تقبل الجميع له واحترامه.

- الحاجة الى تقدير الذات: تمثل قمة الهرم تظهر بعد اشباع كل الحاجات السابقة ولهذا يرى ماسلو ان اشباع الحاجات في تنامي مستمر فتلك الحاجات هي التي تدفع الفرد الى اشباع الحاجة المطلوبة, اذ ان الحاجات غير المشبعة بمثابة العوامل المحركة لدافع الفرد , وعدم تلبية الحاجات لمدة طويلة نسبيا يحدث ردود فعل سلوكية سلبية من طرف الفرد العامل التي تعبر مؤشرات لعد الرضا الوظيفي.(الحوتي,2018,ص30)

6-2. نظرية العاملين لهيرزبيرج:

تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين وتعد محاولة للتعرف على المؤثرات المحفزة للعمل وتستند هذه النظرية الى عدة افتراضات اهمها:

تبني الافراد لسلوكيات معينة تدفعهم الى اشباع اعلى مستويات الحاجات, وبالرجوع الى نظرية ماسلو للحاجات فان (مستوى الحاجات السفلي) ويطلق على المستويات الثلاثة الاولى والثاني والثالث اي الحاجات الاساسية وحاجة الامن والحاجات الاجتماعية من هرم ماسلو وهذا يقابل العوامل الصحية او الوقائية لدى هيرزبيرج , اما (المستوى العلوي للحاجات) ويضم حاجات تقدير الذات وتحقيق الذات اي المستويين الرابع والخامس من هرم ماسلو فيقابل العوامل الدافعة لدى هيرزبيرج. وتعد هذه النظرية من اهم النظريات التي عالجت الدافعية واثره فالرضا الوظيفي فقد اسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والانتاجية, حيث اجرى هيرزبيرج ورفقائه دراستهم في الولايات المتحدة الامريكية للتعرف على دوافع العاملين و درجة رضاهم الوظيفي تجاه الاعمال التي يقومون بها.(فلمبان,1429,ص49).

كما ان هيرزبيرج في نظريته اثار عوامل نفسية مثل التقدير والراتب وكذلك العوامل التحفيزية لتكون العمود الفقري للرضا الوظيفي , كما ان الاحتياجات والدوافع الاساسية التي طرحها هيرزبيرج يمكن ان تحفز البشر للعمل على الالتزام الكامل والعمل لتحقيق افضل اداء.(الزهراني,2021,ص29)

6-3. نظرية مكلياند في الحاجات او نظرية الانجاز:

وضع هذه النظرية ديفيد مكلياند ويعود اساسها الى علم النفس السريري والى نظرية الشخصية , وقد جرى تطبيقها في مجال الادارة والتنمية الاقتصادية وقد اجرى ميكلياند وجماعته دراسات على عدة ثقافات شملت الولايات المتحدة, ايطاليا, بولندا والهند وقد تم استخدام اساليب تنبؤ لتحديد سمات الافراد الذين لديهم الحاجات الثلاث: الانجاز, القوة و الانتماء.(فلمبان,1429,ص50).

-الحاجة الى الانجاز: هي رغبة الافراد الى اشباع حاجاتهم من خلال مناصب ووظائف فيها تحدي لقدراتهم وامكانياتهم ولذلك فهم يسعون الى اتمام اعمالهم ومحاولة اثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل العمل.

-الحاجة الى الانتماء: وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الاخرين وان يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الاخرين , ويمكن ان يحصل ذلك من خلال الاعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل او فرق العمل .

الحاجة الى السلطة او النفوذ: وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير في الاخرين, بمعنى ورغبة الفرد في ان يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به احداث واشياء واشخاص واشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول الى مراكز السلطة في المنظمة.(الزهراني,2021,ص30).

6-4. نظرية الانصاف:

تقوم هذه النظرية التي وضعها آدمز عام 1963 على الانصاف والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي حيث يعتقد ان المحدد الرئيسي لجهود العمل وادائه والرضا عنه هي درجة الانصاف والمساواة , او عدم النصف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته وتتضح عندما يشعر الموظفون ان مكافئات المنظمة كالراتب والتقدير موزعة بإنصاف بينهم وفقا لجدارتهم.

وتستند هذه النظرية الى ان الفرد يعيش درجة الانصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله, الى المكافئات والحوافز (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ولنفس الظروف , واذا كانت نتيجة هذه المقارنة منصفة وتساوت النسبة تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي, اما اذا كانت النتيجة غير منصفة يؤدي ذلك الى عدم رضا الفرد.(برنية,2014,ص76).

خلاصة الفصل:

يعتبر الرضا الوظيفي احدى اهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية الفرد واداءه واستمراريته فالعمل حيث يهدف الى تحسين بيئة العمل وجعل الموظفين أكثر تفاعلا وولاء للمؤسسة ويساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي والغياب، إذ يرتبط الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل مثل: التقدير، الرواتب، التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- ✓ المنهج المتبع
- ✓ حدود الدراسة
- ✓ الدراسة الاستطلاعية
- ✓ المجتمع وعينة الدراسة
- ✓ ادوات الدراسة
- ✓ اجراءات الدراسة
- ✓ الاساليب الاحصائية المستخدمة
- ✓ خلاصة الفصل

المنهج المستخدم في الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية بمدينة غرداية دائرة بوهراوة، ومن خلال الاسئلة التي يسعى البحث الاجابة عليها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً وكيمياً، فتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة بل ويقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره .

ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم اتباع الخطوات التالية:

-الاطلاع على ما كتب منه دراسات واء ذات العلاقة بموضوع البحث.

-القيام بمقابلات متعددة مع بعض الاعوان في الحماية المدنية.

-تبني استبياني (سلوك المخاطرة, الرضا الوظيفي) انطلاقاً من الدراسات السابقة .

- توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 30 عون حماية مدنية بمدينة غرداية بوهراوة في دراسة استطلاعية قصد تعديل بنود الاستبيان من جهة و إيجاد صدقه و ثباته من جهة اخرى.

- تطبيق ادوات الدراسة على عينة الدراسة لجمع البيانات و المعلومات , ثم الوصول الى النتائج بتطبيق الاساليب الاحصائية الملائمة , ثم تفسير و مناقشة النتائج و التوصل الى القرارات و الاستنتاجات و التوصيات.

2. حدود الدراسة :

2-1: الحدود البشرية : طبقت الدراسة على عينة من اعوان الحماية المدنية بمدينة غرداية بوهراوة و البالغ عددهم 133 عون.

2-2: الحدود الزمانية : اجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2023_2024.

من بداية شهر ديسمبر 2023 الى غاية منتصف شهر افريل 2024.

2-3: الحدود المكانية : أجريت الدراسة في الوحدة الرئيسية ببوهاوة مدينة غرداية.

3. الدراسة الاستطلاعية:

قبل الاستقرار على خطة البحث يفضل القيام بدراسة استطلاعية والهدف هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات اولية حول البحث, كما تسمح لنا بالتعرف على الظروف والامكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستخدمة قصد متغيرات البحث ولتحقيق هذا الهدف قمنا بزيارة للوحدة الرئيسية ببوهاوة, وذلك لإجراء بعض المقابلات مع مدير وموظفي الوحدة قصد الوقوف على موضوع الدراسة بدقة وكذا معرفة وفهم افراد العينة لعبارة الاستبيان وفي الاخير قمنا بتطبيق هذه الاداة على عينة استطلاعية بلغ حجمها 30 عون قصد معرفة الصدق والثبات لهذا المقياس.

4. خصائص العينة الاستطلاعية

4_1- تحديد افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	جامعي	ثانوي	متوسط	المجموع
التكرار	11	15	04	30
النسبة المئوية	36%	50%	13%	100%

4-2- تحديد أفراد العينة حسب الأقدمية:

الجدول رقم (02) يبين توزيع الأفراد حسب الأقدمية.

الأقدمية	أقل من 14 سنة	من 14 فأكثر	المجموع
التكرار	19	11	30

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

النسبة المئوية	63%	36%	100%
----------------	-----	-----	------

5. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 180 عون بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية غرداية, وتم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل , ويعني جمع البيانات من جميع المفردات التي يتكون منها المجتمع محل الدراسة.

6. خصائص عينة الدراسة:

6-1- تحديد أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (03) يبين توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	جامعي	ثانوي	متوسط	المجموع
التكرار	60	58	15	133
النسبة المئوية	45,1%	43,6%	11,3%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة ذو مستوى جامعي بنسبة 45,1%, أي ما يعادل 60 عون من أصل 133, تليها الحاصلين على مستوى الثانوي بنسبة 43,6% أي ما يعادل 58 فرد من العينة الأصلية.

6_3- تحديد أفراد العينة حسب الأقدمية:

الجدول رقم (04) يبين توزيع الافراد حسب الاقدمية:

الأقدمية	أقل من 14 سنة	من 14 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	66	67	133
النسبة المئوية	49,6%	50,4%	100%

يتضح من هذا الجدول أن عدد رجال الحماية المدنية ذو الأقدمية أقل من 14 سنة يقدر ب66 بنسبة 49,6%, أما النسبة المتبقية 50,4% تمثل رجال الحماية المدنية ذو أقدمية من 14 سنة فأكثر, مما يعكس أن رجال الحماية المدنية الذين لديهم أقدمية كبيرة ونتيجة لسنوات العمل الطويلة واكتسابهم الخبرة اللازمة ونظرا للمجهودات التي بذلها طيلة سنوات العمل تغير تفكيرهم وزادت مسؤولياتهم الاجتماعية ووعيهم بإدراك المخاطر.

7. ادوات الدراسة:

يلجأ الباحث في أي دراسة لاختيار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها, وهذا بناء على طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات والأهداف التي يسعى إليها ولقد لجأنا في هذه الدراسة إلى تبني استبيانين هما:

7-1. استبيان سلوك المخاطرة:

بعد الاطلاع على مختلف الدراسات النظرية التي تناولت سلوك المخاطرة , استنادا الى بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ومن بينها دراسة: **رياض علي القطراوي(2012)**. تم الاعتماد على الأداة التي صممها رياض القطراوي(2012) , وتتكون الأداة من 39 بند تتوزع على الأبعاد التالية:

البعد الأول: قبول المخاطرة, **البعد الثاني:** دوافع المخاطرة, **البعد الثالث:** المخاطرة باتخاذ القرارات, **البعد الرابع:** المخاطرة بتحديث أساليب العمل, **البعد الخامس:** القدرات المميزة للشخصية المخاطرة. بالنسبة للبنود الإيجابية عددها 30 هي:

1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19,20,21,23,25,26,28, 29,32,34,35,36,37,38 . والسلبى التي عددها 9 وهي : 3,17,22,24,27,30,31,33,39 . ويتم الإجابة عليها من خلال سلم ليكرت :موافق جدا, موافق , محايد, غير موافق, غير موافق اطلاقا) ليتحصل المفحوص في البنود الإيجابية على :1,2,3,4,5: وتعكس العلامة في البنود السلبية كالتالي :1,2,3,4,5 .

الخصائص السيكو مترية للأداة:

الصدق: يقصد بالصدق هو أن يقيس الاختبار ما صمم لقياسه, (القطراوي, 2012, ص97). ولتقدير الصدق قام الباحثة بتطبيق الصدق التمييزي بإجراء الخطوة التالية:

-صدق المقارنة الطرفية: وتعتمد في جوهرها على تقسيم درجات الميزان الى طرفين علوي وسفلي، بحيث يتألف القسم العلوي من الدرجات التي نسبة 33% من الطرف الممتاز ويتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة 33% من الطرف الضعيف، ثم يقارن بينهما باستعمال اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين.

الجدول رقم (05) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المخاطرة:

العينة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الاحصائية
العليا	10	143,00	5,055	18	9,29	0,01 دال
الدنيا	10	121,20	5,432			

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان قيمة "ت" تساوي 9,29 وهي دالة عند مستوى 0,01 مما يعني ان فرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات ,منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق ويقاس فعلا ما اعد لقياسه.

-صدق الاتساق الداخلي:

استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للاستبيان, و النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية.

ارقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الاحصائية	ارقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الاحصائية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

دالة	*0,458	21	دالة	*0,379	1
دالة	*0,411	22	دالة	*0,401	2
غير دال	-0,33	23	دالة	**0,520	3
دالة	0.42	24	دالة	**0,688	4
دالة	0.447*	25	دالة	**0,600	5
دالة	0.515**	26	دالة	**0,640	6
دالة	0.481**	27	دالة	**0,602	7
غير دال	0.014	28	دالة	*0,438	8
دالة	0.247	29	دالة	*0,387	9
دالة	0.377*	30	دالة	**0,591	10
دالة	0,342	31	دالة	**0,403	11
دالة	0,238	32	دالة	**0,557	12
دالة	0,328	33	دالة	**0,770	13
دالة	0,605**	34	دالة	0,113	14
دالة	0,782**	35	دالة	**0,505	15
دالة	0,327	36	دالة	0,255	16
دالة	0,495**	37	دالة	0,291	17
دالة	0,720**	38	دالة	0,324	18
دالة	0,572**	39	دالة	*0,368	19
			دالة	**0,603	20

**دال عند 0,01

*دال عند 0,05

نلاحظ من خلال الجدول ان معاملات الارتباط بطريقة بيرسون تراوحت بين 0,78 و 0,13 وكل قيم بنود الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى 0,01 ماعدا البند (23) والذي بلغ معامل ارتباطه 0,33_ و البند (28) الذي بلغ معامل ارتباطه 0,014.

-الثبات: وقد تم تقدير الثبات باستخدام طريقتين:

-ثبات التجزئة النصفية: ولمعرفة ثبات الاستبيان تم تقسيمه الى قسمين (زوجي, فردي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي نصف الاختبار, ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (07) يوضح نتائج التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المخاطرة.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان المخاطرة	0,717	0,835	0,00 دال

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون بلغ 0,71, وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0,83 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,00 وعليه فان الاستبيان ثابت فيما يقيس.

-معامل الفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لاستبيان سلوك المخاطرة 0,66 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,05 ومنه فان الإستبيان يتمتع بدرجة ثبات مقبولة.

2_إستبيان الرضا الوظيفي:

بعد الاطلاع على مختلف الدراسات النظرية التي تناولت الرضا الوظيفي, واستنادا الى بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ومن بينها دراسة: دراسة علي القطراوي(2012). تم الاعتماد على الأداة التي صممها رياض القطراوي(2012) الذي يتكون من 48 بند تتوزع على الابعاد التالية:

البعد الأول: الحوافز بأنواعها, البعد الثاني: الانتماء للعمل, البعد الثالث: الأمن الوظيفي, البعد الرابع: العلاقة مع زملاء العمل, البعد الخامس: الأداء الوظيفي. تتكون البنود الايجابية من 45 وهي:

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,25,26,27,28,29,30,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48. والسليبي وعددها 3 هي: 23,24,31.

وتتم الاجابة عليها من خلال سلم ليكرت: (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقا) ليحصل المفحوص في البنود الإيجابية على: 1,2,3,4,5 وتعكس العلامة في البنود السلبية كالتالي: 1,2,3,4,5. وتحدد درجة المفحوص 48 كأدناها و 240 كأقصاها.

الصدق: ولقد تم حساب الصدق بالمقارنة الطرفية والنتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي:

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الاحصائية
العليا	10	202,2	12,92	18	8,79	0,00 دال
الدنيا	10	159,6	8,08			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة "ت" تساوي 8,79 عند مستوى 0,00 مما يعني ان الفرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات, منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق وقياس فعلا ما اعد لقياسه.

-صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للاستبيان, و النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية.

ارقام العبارات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	ارقام العبارات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	0,715**	دالة	25	0,024	دالة
2	0,236	دالة	26	-0,206	غير دال
3	0,472**	دالة	27	0,310	دالة
4	0,632**	دالة	28	0,291	دالة
5	0,416*	دالة	29	0,262	دالة
6	0,163	دالة	30	0,482	دالة
7	0,416*	دالة	31	-0,068	غير دال
8	0,382*	دالة	32	0,165	دالة
9	0,296	دالة	33	0,092	دالة
10	0,756**	دالة	34	-0,285	غير دال
11	0,339	دالة	35	-0,497**	غير دال
12	0,108	دالة	36	-0,292	غير دال
13	0,178	دالة	37	-0,308	غير دال
14	0,276	دالة	38	-0,254	غير دال
15	0,012	غير دال	39	0,089	دالة
16	0,167	دالة	40	-0,033	غير دال
17	0,195	دالة	41	0,519**	دالة
18	0,277	دالة	42	0,332	دالة
19	0,416*	دالة	43	0,494**	دالة
20	0,529**	دالة	44	0,243	دالة
21	0,434*	دالة	45	0,115	دالة
22	0,152	دالة	46	0,462*	دالة

دالة	0,360	47	غير دال	-0,099	23
دالة	0,662**	48	غير دال	-0,002	24

**دال عند 0,01

*دال عند 0,05

نلاحظ من خلال الجدول ان معاملات الارتباط بطريقة بيرسون تراوحت بين 0,75 و0,002 كانت قيم بنود الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى 0,01 ماعدا البند (15) والذي كان معامل ارتباطه ضعيف جدا (اقل من 0,10) و البنود التي كان معامل ارتباطها سالبا فهي البنود التالية: (23)، البند (24)، البند (25)، والبند (26)، البند (31)، البند (34)، البند (35)، البند (36)، البند (37)، البند (38) و البند (40).

-الثبات: وقد تم تقدير الثبات باستخدام الطريقة التالية:

-ثبات التجزئة النصفية: ولمعرفة ثبات الاستبيان تم تقسيمه الى قسمين (زوجي، فردي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي نصف الاختبار، ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج التجزئة النصفية لإستبيان الرضا الوظيفي.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان الرضا الوظيفي	0,922	0,959	0,00 دال

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون بلغ 0,92، وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0,95 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,00 وعليه فان الاستبيان ثابت فيما يقيس.

-معامل الفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي 0,872 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0,01 ومنه فان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

-التأكد من اعتدالية البيانات:

للتأكد من توزيع البيانات قمنا بتطبيق اختبار كولموغروف سيمينروف للتأكد من اعتدالية البيانات، والبيانات موضحة فالجدول الآتي:

الجدول رقم (11) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي.

المتغير	قيمة اختبار سيمينروف	الدلالة الإحصائية
سلوك المخاطرة	0,064	0,200
الرضا الوظيفي	0,085	0,019

نلاحظ من خلال الجدول أن البيانات موزعة طبيعيا بالنسبة لمتغير سلوك المخاطرة، أما بالنسبة للرضا الوظيفي كانت غير موزعة طبيعيا ونظرا لان المتغير التابع غير موزع طبيعيا نستخدم الإحصاء اللامعلمي كونه الأدق.

8. إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداتي الدراسة وثباتهما تم إعداد ذلك في الصورة النهائية لتطبيقهما ميدانيا على عينة من أعوان الحماية المدنية بولاية غرداية بو هراوة، ولقد تطلب تطبيق الاستبيان عدد من الإجراءات الرسمية حيث حصل الباحث على الموافقة الرسمية على تطبيق أداتي الدراسة من مركز الحماية المدنية ببو هراوة بولاية غرداية، كما تم الحصول على الاحصائيات المتعلقة بمركز الحماية المدنية المتواجدة بولاية غرداية ببو هراوة، اضافة لذلك معلومات متعلقة بعدد الأعوان وتوزيعهم داخل المراكز، بعد ذلك قام الباحث بتوزيع الاستبيانين على أفراد العينة بطريقة فردية وجماعية، بمساندة رئيس المركز وبعض المسؤولين حيث تم توزيع حوالي 150 نسخة على أعوان الحماية المدنية، وتم استرجاع 133 نسخة صالحة للمعالجة الإحصائية.

9. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداة الدراسة الصالحة لغايات البحث والمستوفية الاجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social science) (SPSS19,0) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

- _النسبة المئوية: تستعمل للدلالة على نسبة تكرار شيء معين وشيوعه لدى عينة الدراسة.
- _استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضيات في حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة.
- _استعمال معامل "الفاكرو نباخ" لقياس ثبات اداة.
- _معامل سيبرمان للكشف عن العلاقة بين المتغيرين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي. اي عرض وتحليل الفرضية الأولى للدراسة.
- استعمال اختبار " مان ويتني" لدلالة الفروق في سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي باختلاف الاقدمية.
- استعمال اختبار "كروسكال واليس" لدلالة الفروق في سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي.

خلاصة الفصل:

تم الاستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي كونه ملائم لأهداف الدراسة، وبعينة قوامها 180 عون من اعوان الحماية المدنية، حيث طبق عليهم استبيانان (سلوك المخاطرة، الرضا الوظيفي) تم التأكد من صلاحيتهما السيكو مترية (الصدق والثبات) والنتائج التي تسفر عنها نتائج التحليل الإحصائي سوف يتم عرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة.

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج فرضيات الدراسة وتحليلها بعد الحصول عليها من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة، هي كالآتي:

-عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

-عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى سلوك المخاطرة (المرتفع، المتوسط، المنخفض) وذلك بتحديد المجال وفق طريقة إحصائية وهي: (المدى = أعلى قيمة - أقل قيمة ÷ عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة ($52 = 37 - 5 \div 37$) وعليه تكون المستويات كالآتي:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى سلوك المخاطرة.

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا ²	الدلالة الاحصائية
مرتفع	117	87%	1	76,69	0,000 دال
متوسط	16	12%			
منخفض	00	0			

من خلال هذا الجدول يبين لنا أن قيمة كا² بلغت 76,69 وهي قيمة دالة احصائية، وذلك عند مستوى 0,01 وقيمة معنوية مقدرة ب(0,000) مما يدل ان هناك فروق بين المستويات الثلاث، وان مستوى سلوك المخاطرة مرتفع.

2-عرض وتحليل الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على ان مستوى الرضا الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية متوسط، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى سلوك المخاطرة (المرتفع، المتوسط، المنخفض) وذلك بتحديد المجال وفق

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

طريقة احصائية وهي: (المدى = اعلى قيمة_ اقل قيمة ÷ عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة (52=3÷37_5×37) وعليه تكون المستويات كالآتي:

الجدول رقم(13) يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى الرضا الوظيفي:

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا ²	الدلالة الإحصائية
مرتفع	72	%54	1	0,910	0,340 غير دال
متوسط	61	%45			
منخفض	00	0			

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان قيمة كا² بلغت 0,910 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0,05 و قيمة معنوية مقدرة ب 0,340 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستويات الرضا الوظيفي، وقد دلت ان مستوى الرضا الوظيفي بين المرتفع والمتوسط ومن خلال نتيجة النسبة المئوية فقد اكدت ان المرتفعين كانت نسبتهم %54 بينما المتوسطين %45 وبناءا على النسبة المئوية ان مستوى الرضا مرتفع. ومن خلال نتيجة النسبة المئوية فان معظم افراد عينة الدراسة كان لديهم شعور عال من الرضا الوظيفي.

3- عرض وتحليل الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على انه توجد علاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم فحص العلاقة عن طريق معامل الارتباط فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (14) يوضح علاقة الارتباط بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي .

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
سلوك المخاطرة	0,346	0,000 دال
الرضا الوظيفي		

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الارتباط بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي بلغ 0,34 وهي قيمة دالة عند 0,01 مما يدل على ان هناك علاقة موجبة بين المتغيرين اي كلما زادت نسبة المخاطرة زاد مستوى الرضا الوظيفي.

4- عرض وتحليل الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة لاختلاف الأقدمية، وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "مان ويتني" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم(15) يوضح نتائج الفرق في سلوك المخاطرة باختلاف الاقدمية.

الاقدمية	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	الدلالة الاحصائية
اقل من 14 سنوات		67,06	4359	2206	-0,018	0,986 غير دالة
من 14 سنة فأكثر		66,94	4552			

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط الرتب لأقل من 14 سنوات عمل بلغ 67,06 أما لأكثر من 14 سنة قدر بـ 66,94، في حين أن قيمة مان ويتني قد بلغت 2206 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

Z تصبح 0,018- وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0.05 وقيمة معنوية مقدرة ب0,986 مما يدل على انه لا توجد فروق في سلوك المخاطرة تعزى لمتغير الاقدمية.

5- عرض وتحليل الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على انه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف للأقدمية، وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "مان ويتني" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج الفرق في الرضا الوظيفي حسب الاقدمية.

الدالة الاحصائية	قيمة Z	قيمة مان ويتني	مجموع الرتب	متوسط الرتب	التكرار	الاقدمية
0,007 دالة	-2,682	1614,50	3759,50	57,84		اقل من 14 سنوات
			5151,50	75,76		من 14 سنة فأكثر

نلاحظ من خلال الجدول ان متوسط الرتب لأقل من 14 سنوات عمل بلغ 57,84 ومتوسط الرتب لأكثر من 14 سنة قدر ب75,76 في حين أن قيمة مان ويتني قد بلغت 1614,50 وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح -2,682 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05 وقيمة معنوية مقدرة ب0,007 مما يدل على انه توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية لصالح الأكثر اقدمية.

6- عرض وتحليل الفرضية السادسة:

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

تنص الفرضية على انه توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة باختلاف المؤهل العلمي، وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "كروكسال واليس" والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم (17) يوضح نتائج الفروق باختلاف المؤهل العلمي في سلوك المخاطرة.

المؤهل العلمي	التكرار	متوسط الرتب	قيمة كا2	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
الجامعي	59	62,73	1,305	2	0,521 غير دال
الثانوي	59	70,50			
المتوسط	15	70,03			

من خلال النتائج الموضحة فالجدول أن قيمة متوسط الرتب للمستوى الجامعي بلغ 62,73 و الثانوي 70,50 و المتوسط 70,03 وكانت قيمة كا2 1,305 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0,05 وقيمة معنوية مقدرة ب0,521 مما يدل على أنه لا توجد فروق في سلوك المخاطرة تعزى للمؤهل العلمي.

7- عرض وتحليل الفرضية السابعة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي، وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "كروكسال واليس" والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم (18) يوضح نتائج الفروق باختلاف المؤهل العلمي في الرضا الوظيفي.

المؤهل العلمي	التكرار	متوسط الرتب	قيمة كا2	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
جامعي	59	64,62	0,538	2	0,764 غير دال
ثانوي	59	68,08			
المتوسط	15	72,13			

من خلال النتائج الموضحة فالجدول أن متوسط الرتب للمستوى الجامعي بلغ 64,62 والثانوي 68,08 والمتوسط 72,13 وكانت قيمة كا 0,538 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0,05 وقيمة معنوية مقدرة ب0,764 مما يدل على أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.

2- تفسير ومناقشة النتائج:

1.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ان مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية مرتفع, ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (12) تبين صحة هذه الفرضية, وأن سلوك المخاطرة كان مرتفعا, وتتفق مع ما توصلت إليه دراسة (اليازجي, 2011) في أن سلوك المخاطرة لدى أفراد الشرطة الفلسطينية كان مرتفعا, و كذا دراسة (الديري, 2001) التي أكدت على أن مستوى الاتجاه نحو المخاطرة مرتفع لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة, و تضيف دراسة (بن خيرة, زاهي, 2006) التي توصلت أن مستوى سلوك المخاطرة مرتفع لدى تلاميذ المرحلة التعليم الثانوي, و أثبتت دراسة (عبد الزراق, 2019) على أن رؤساء الأقسام يتمتعون بمستوى عال من سلوك المخاطرة, و بينت دراسة (حمدي, 2017) أن سلوك السياقة الخطرة لدى السائقين وخاصة الشباب منهم ينذر بخطر عظيم.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (القطراوي, 2012) في أن مستوى سلوك المخاطرة لدى موظفي برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة كان متوسط.

وحسب رأينا ان ارتفاع مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية يرجع إلى عدة عوامل تتمثل في شغفهم بمساعدة وحماية الأفراد، وحماسهم للتحديات والمواقف الصعبة التي يرون فيها فرصة للنمو والتطور، بالإضافة إلى الثقة في مهاراتهم وقدرتهم على التعامل مع المواقف الخطرة. ويعكس هذا السلوك القدرة على التصرف بسرعة وفعالية في المواقف الطارئة والتضحية من أجل حماية الآخرين،

كما أن أعوان الحماية المدنية لديهم التقدير المحسوب للمخاطر الذي يتضمن تحديد المخاطر المحتملة في المهمة المحددة وتقييم احتمالية حدوثها، وعلى سبيله يمكنهم اتخاذ اجراءات لازمة لمواجهة المخاطر.

2.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية متوسط، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبينة في الجدول (13) تبين عدم صحة هذه الفرضية، وان الرضا الوظيفي لدى الاعوان كان مرتفعا، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(براهمي،قرين،2017) التي توصلت الى وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وتؤكد دراسة (ابوبكر،نويرة،2020) ودراسة(الزهراني،2020) ان مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي وجامعة الامام سعود الإسلامية بالرياض كان مرتفعا، وكشفت نتائج دراسة(فلمبان،2008) ان كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (مشتي، خطار،2020) التي توصلت الى ان أساتذة التعليم الجامعي يتمتعون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي، وبينت نتائج دراسة (مريخي، بولخطوط،2022) ان مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية بميلة بدرجة متوسطة، وأكدت دراسة (الحوتي،2018) على ان الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي متوسط، وأشارت نتائج دراسة(المعايطة،2017) الى ان مستوى الرضا متوسط لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.

ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الباحثة أن رضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام حيث أن الرضا المهني يرتبط بالنجاح في العمل، والعمل محور جوهري في حياة الانسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع ويقوم بالتعبير عن ميوله وطموحاته الشخصية ويشبع دوافعه الاجتماعية والنفسية. كما أن مصدر الشعور بالرضا الوظيفي يأتي من اداء العمل بشكل جيد والاعتزاز والافتخار به، اذ يتميز عون الحماية المدنية بدافع قوي وقدرة على التأقلم مع الضغوط بما يمكنه هذا من إحداث فرق حقيقي في حياة الناس من خلال إنقاذهم. وتلعب بيئة العمل دورا مهما في زيادة الرضا ويظهر ذلك في تمتع اعوان الحماية المدنية بالأمان الوظيفي نسبيا بحيث ان

وظيقتهم ليست عرضة للتغيرات الاقتصادية او التقنية ويساهم ذلك في شعورهم بالاستقرار والراحة النفسية، وتعرف ايضا فرق الحماية بروحها المعنوية العالية والتعاون القوي بينهم مما ينعكس على خلق بيئة عمل ايجابية وداعمة تعزز من شعور الفرد بالانتماء و الرضا الوظيفي.

3.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على انه توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبينة في الجدول (14) تبينصحة هذه الفرضية، وانه توجد علاقة ايجابية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(القطراوي,2012) التي توصلت الى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة بشكل عام لدى العاملين ببرنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، واطهرت نتائج دراسة(العطيات,2023) على وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى عمال الطواقم الطبية في الاردن.

وحسب اعتقادنا أن اعوان الحماية المدنية يعتمدون على المخاطرة المحسوبة التي تتمثل في تقييم وتحليل المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات اللازمة للتصدي لها، ويتضمن ذلك وضع خطط الطوارئ وتدريب الفرق واستخدام التجهيزات المناسبة للتعامل مع الحوادث المحتملة؛ هذه العوامل تؤدي إلى ارتفاع الرضا الوظيفي و إلى شعورهم بالإنجاز والانتماء والولاء والعطاء في وظيفتهم، وفي نفس المجال فقد توصلت دراسة (الاحسن، طباع,2023) إلى وجود رغبة كبيرة لدى الشخص المخاطر للاندفاع نحو المواقف ذات العوائد (المادية والمعنوية) الكبيرة رغم وجود فرص نجاح ضئيلة فيها، في حين يمتنع من التعامل مع المواقف محسومة النجاح.

فبالنسبة لعون الحماية المدنية فإنه يتميز في مواجهة المخاطر بعدة جوانب تتمثل في التدريب المتخصص الذي يمكنه من التعامل مع المخاطر بكفاءة عالية، الاستعداد والتأهب والقدرة على الاستجابة السريعة للمواقف الطارئة واتخاذ القرارات المناسبة، التحمل النفسي والقابلية لتحمل الضغوط والمواقف الصعبة خلال تنفيذ مهام في ظروف غير مألوفة، ويتمتع عون الحماية المدنية بمهارات تعاونية عالية وقدرة للعمل في فرق متوازنة لتحقيق الاهداف المشتركة.

وعليه فان شعور عون الحماية المدنية بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يخلق لديه دافعا جيدا للشجاعة في اتخاذ القرار والرغبة في قبول المصاعب والتعامل مع المواقف الخطرة بثبات دون خوف من النتائج وهذا يرجع في المقام الأول إلى طبيعة هذا المنصب.

4.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على انه لا توجد فروق في سلوك المخاطرة لدى اعوان الحماية المدنية باختلاف الأقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (15) تبين صحة هذه الفرضية، وانه توجد فروق في سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية باختلاف الأقدمية ، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (القطراوي، 2012) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية بغزة تعزبل للأقدمية، وأكدت نتائج دراسة (بوتيتل، عامر، 2022) على عدم وجود فروق في سلوك المخاطرة تعزى لمتغير الأقدمية لدى أعوان الحماية المدنية بغرداية، وأظهرت دراسة (اليازجي، 2011) التي أكدت على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المخاطرة النفسية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (حمدي، 2017) التي توصلت الى وجود فروق في سلوك المخاطرة تبعا للأقدمية لدى السائقين بعنابة.

وحسب رأي الباحثة فان سلوك المخاطرة لا يرتبط بسنوات العمل بل يرجع ذلك الى ثقة الفرد وقدرته على التكيف مع المواقف، فطبيعة العمل الشاق تحتاج الى القوة البدنية والعقلية والنشاط الجيد والعزيمة والارادة العالية ووعي عالي بالمخاطر المهنية وأساليب التعامل معها بفعالية.

5.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى للأقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (16) تبين صحة هذه الفرضية ، وأن الأفراد الذين لديهم أكثر أقدمية هم أكثر رضا وظيفي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (براهمي، قرين، 2017) التي أشارت إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر، وتؤكد دراسة (ابو بكر، نويرة، 2020) على وجود فروق في متغير الأقدمية

لدى هيئة التدريس بجامعة بنغازي, وأظهرت دراسة(مشتي,خطار,2020) على وجود فروق لدى أساتذة التعليم الجامعي بالجزائر تبعا لمتغير الأقدمية.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(داودي,2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للأقدمية لدى أعوان الحماية المدنية بولاية مستغانم، وبينت دراسة(عطوات,2016) عدم وجود فروق فالرضا الوظيفي باختلاف الأقدمية لدى عمال بالمصحة الجراحية بورقلة، ووضحت دراسة(مقبل,2018) على عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا للأقدمية لدى العاملين في المصارف اليمينية.

حسب رأي الباحثة فإن الافراد الذين لديهم أقدمية في العمل ونتيجة سنوات العمل التي أمضوها في المنظمة اكتسبوا خبرة ومعرفة كبيرة في ظروف وأساليب العمل فهم يدركون حجم المهام الملقاة على عاتقهم، بالإضافة إلى أن سنوات العمل كلما زادت كلما اكتسب الشخص العديد من الامتيازات داخل التنظيم قد يرقى إلى مستوى وظيفي أعلى او ترتفع مكانته الاجتماعية نتيجة زيادة المسؤوليات والعلاقات الاجتماعية، وهذا ما يجعلها أكثر رضا وأكثر اتزاناً واستقرار عاطفياً ونفسياً على غرار الافراد الأقلأقدمية فهم يميلون إلى عدم الاستقرار نتيجة طموحاتهم المتزايدة او ان المجالات المهنية لا تفتح لهم آفاقاً في مستوى طموحاتهم وتوقعاتهم وبناء على ذلك يتحدد مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

6.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه توجد فروق في سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية تعزى للمؤهل العلمي، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (17) تبين عدم صحة هذه الفرضية، حيث لا توجد فروق في سلوك المخاطرة باختلاف المؤهل العلمي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(اليازجي,2011) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاتجاه نحو المخاطرة النفسية لدى افراد الشرطة تعزى للمستوى التعليمي بـفلسطين. وتختلف مع دراسة (القطراوي,2012) التي اكدت على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى سلوكالمخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ بوكالة الغوث الدولية بغزة تعزى للمؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الدراسات العليا.

حسب رأي الباحثة فإن أعوان الحماية يتم إخضاعهم إلى نفس التدريب والتكوين، وقد يكون للتجارب الشخصية والعوامل الاجتماعية والثقافية تأثير في تحديد مدى استعداد الفرد للمخاطرة. إذ يميل الأفراد ذوو المستويات التعليمية العالية الى تجنب المخاطر بحيث يكونون أكثر قلقا بشأن العواقب السلبية المحتملة للمخاطر.

7.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى للمؤهل العلمي، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (18) تبين صحة هذه الفرضية، وتتفق مع ما توصلت اليه دراسة (عطوات, 2016) إذ بينت انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى العمال بالمصحة الطبية الجراحية بورقلة , وأشارت دراسة(مشتي,خطار, 2020) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي بالجزائر, وأظهرت نتائج دراسة(مقبل, 2018) على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي لدى العاملين بالمصارف اليمنية .واختلفت مع دراسة (الشهري, 2002) التي أكدت على وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا لدى موظفي الجمارك بالرياض.

وحسب رأي الباحثة فإن الرضا الوظيفي لا يتأثر بالمؤهل العلمي بدرجة كبيرة، فالمؤهل العلمي يعتبر حافزاً للتقدم لوظائف عليا بشكل عام. وتشير الدراسات إلى أن العمال الذين أتموا تعليمهم الجامعي أقل رضا عن مرتبتهم من الذين لم يدرسوا (بووذن, 2007, ص 64). هذا راجع لمستوى الطموح فبالنسبة للجامعيين طموحاتهم أعلى وبالتالي يجدون تباين بين الحقيقة وما يطمحون اليه مما ينتج عنه عدم الرضا.

-الاستنتاج العام:

من خلال دراستنا لموضوع العلاقة لدى أعوان الحماية ببوهاوة، وكذا الكشف عن الفروق في المخاطرة والرضا باختلاف الاقدمية والمؤهل العلمي. وتحقيقا لذلك قمنا بالاعتماد على مقياسيين؛ استبيان سلوك المخاطرة واستبيان الرضا الوظيفي للقطراوي 2012 وتم تطبيقهما على عينة مكونة 133 عون وذلك بعد التأكد من خصائصهما السيكو مترية والاعتماد على المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الاحصائية الملائمة لمعالجة الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن مستوى سلوك المخاطرة لدى اعوان الحماية المدنية كان مرتفع.
- إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية كان مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ببوهاوة.
- لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الأقدمية
- توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن خلال هذه الدراسة التي تعتبر كتصور حقيقي يعكس حجم المعاناة التي يجد عون أعوان الحماية المدنية نفسه في غمار المخاطر وكيفية مواجهته لها وقدرته على اتخاذ قرارات ملائمة تجنبه الشعور بالصراع والضغط النفسي إذ تعد المشاعر السلبية للقرارات الخاطئة تكلفة إضافية تنعكس على نواحي متعددة في الحياة المهنية للعون من جهة والفاعلية الإيجابية في إنقاذ الأرواح من جهة أخرى فهاته الظروف وغيرها تتيح لنا معرفة الأخطاء الكامنة وراء السلوكات وكيفيات التصرف معها في وضعيات العمل المختلفة وسبيل مواجهتها بالكيفية الجيدة

الاقتراحات:

__ تقديم حوافز ومكافآت للموظفين الذين يتخذون المخاطرة المحسوبة التي تؤدي الى تحسينات في العمل.

__ والاعتراف بالجهود والمخاطر الإيجابية تعمل على تعزيز الرضا الوظيفي.

__ تحديد الأهداف والمعايير يمكن الأفراد من الشعور بالرضا والاستعداد التام لتبني سلوك المخاطرة.

__ خلق بيئة عمل تشجع على المخاطرة وتعزز الرضا الوظيفي بشكل عام.

__ تكوين نظري أكثر يغطي مجمل الأدبيات سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي.

__ اثراء البيئة الجزائرية بمثل هذه الدراسة كحلقة مكملة.

قائمة المراجع:

- ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة.
- إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، (2014)، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. مفهومه-عوامله. نظرياته (مقياس الرضا الوظيفي و المهني في العمل)، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- فائزة محمد رجب بهنسي، (2011)، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- منال البارودي، (2015)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، ط1، دار الكتب المصرية، القاهرة.
- ناصر بن ضيف الله الحربي، (1427)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة عالم السيارات المحدودة، ملتقى البحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- إسماعيل محمداي، تقي الدين قادري، ميلود معزوي، (2023)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعمال المؤسسات الاقتصادية، دراسة ميدانية لعمال شركة ليندر غاز. ورقة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد (09)، العدد (01)، 163.
- براهيم براهيم، قرين العيد، (2017)، مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ -بالعمل وبيئة العمل، دراسات في التربية، المجلد الأول، العدد الثاني، 63.
- بندر بن سعيد العلم الزهراني، (2021)، الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء راس المال النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية، مجلد الإرشاد النفسي، العدد (68)، ص1.

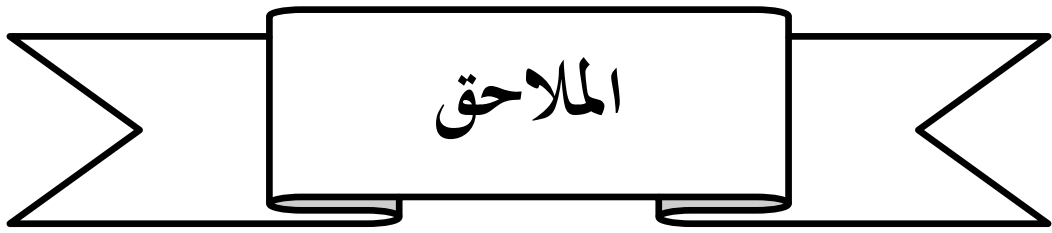
- ريمة حمدي، (2017)، سلوك المخاطرة وعلاقته بحوادث المرور، العلوم الاجتماعية، العدد (26)، 120.
- سارة بن خيرة، منصور بن زاهي، (2016)، سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة في ظل بعض المتغيرات الشخصية و التربوية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد(24).409.416.
- عمر مطاري، بازة فطوم، (2023)، سلوك المخاطرة: مفهومه، اتجاهات البحث فيه وأهم النماذج المفسرة له، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية –بحوث ودراسات–،المجلد(10) العدد(02).ص157-176.
- لروية مشتي، زهية خطار، (2020)، الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد (6)، العدد (2)، 134.
- ماجدة حسن أبو بكر حسن أسويب، إسماعيل بن محمد بن عبد الله نويرة، (2020)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي " دراسة مسحية على كلية التربية بنغازي"، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (07)، 45.
- البشير معمريه،الانسان وسلوك المخاطرة أو سيكولوجية المخاطرة (كل عمل يقوم به الانسان يعد مخاطرة)
<https://www.arabpsynent.com.doc.maamira-،.psychologyofrisk.pdf>.
- وائل عبد الرزاق شعبان العطيات، (2023). سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (19) كورونا في الأردن، international journal of research in educational، المجلد (6)، العدد (3)، 246،286.

- ايناس فؤاد نواوي فلمبان، (1429)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة ام القرى.
- بوتيتل عائشة، عامر خيرة، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بالوحدة الثانوية للحماية المدنية غرداية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، غرداية.
- بووذن نبيلة،(2007)، محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكلياند للدافعية-دراسة ميدانية بمؤسسة سونا ريك. وحدة فرجيو، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير في علم النفس التنظيمي، قسنطينة.
- خالد علي سعد الحوتي، (2018) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- داودي علي،(2014)،الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية- دراسة ميدانية على عينة من أعوان الحماية المدنية لولاية مستغانم، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- رياض علي القطراوي،(2012)، سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية(الأونروا) في محافظات غزة، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر - غزة.
- سليمة بوعلاق، (2021)، العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني المحلي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث. تخصص علم النفس المخاطرة وتطبيقات الأرغنوميا، جامعة الحاج لخضر-باتنة1-.
- صابر بن عيسى،(2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية تخصص النشاط البدني و الرياضي التربوي، جامعة محمد خيضر -بسكرة.

- قصري خديجة، مريغي رانيا، عثمانى مرابط هداية، (2022)، سلوك المخاطرة لدى المراهقين المتدربين في المرحلة الثانوية، دراسة ميدانية ببعض ثانويات المسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس علم النفس العيادي، المسيلة
- عبد الرزاق حنان، (2019)، دراسة مستوى سلوك المخاطرة لدى رؤساء الأقسام بجامعة محمد بوضياف-المسيلة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم، المسيلة.
- عطوات سعيدة، (2016)، دراسة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة بالمصححة الطبية الجراحية (الضياء) بورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير مؤسسات.
- علا أسعد الديري، (2011)، الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، تخصص إرشاد نفسي، الجامعة الإسلامية. غزة.
- علي احمد احمد مقبل، (2018)، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل "بالتطبيق على العاملين في المصارف اليمينية"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة الأندلس، اليمن.
- علي بن يحي الشهرى، (2002)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- محمد رزق منذر عدنان اليازجي، (2011)، الاتجاه نحو المخاطرة النفسية وعلاقته بالصلابة النفسية دراسة ميدانية على الشرطة الفلسطينية، رسالة مكملة للحصول على درجة الماجستير في علم النفس، إرشاد نفسي، الجامعة الإسلامية. غزة.
- مريخي خديجة، بو لخطوط مروة، (2022)، العلاقة التفاعلية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الأخوة مغلاوي الشهداء السبعة-مسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، إدارة أعمال..

المراجع الأجنبية :

- 1-Asoke kumar saha, Noor Muhammad,Tajmina jafren,(06/08/2020),***Risk Taking Behavioe in Relation to Motivation and Job satisfaction of Professionals,***
ResearchGate,<https://www.researchgate.net/publication/343480576>.
- 2-Christin jairo tinoco plasence ,(20/12/2023),***clima organizational y satisfaccion laboral de los trabajadores de una empresa peruana, Produccion Gestion*** ,dat 26(2) :217-237,doi:<https://doi.org/10.15381/>.
- 3-Ma. Abu Issa Gazi, Md. Aminul Islam, Jakhongir shaturaev and Bablu kumar Dhar,(30/10/2022),Effects of ***job satisfaction on job performance of sugar industrialworkers: Emprical Evidence from Bangladesh***,ResearchGate,<https://www.researchgate.net/publication/364974843>.
- 4-Noel. Munda &Ma. Nina S. Gache,(2023),***work-life balance, motivation, and satisfaction as determinants of job commitment, International Journal of Educational Management and Development, Studies Volume 5 Issue 1,DOI :https ://doi.org/10.53378/353039***.



الملحق رقم 01: أدوات الدراسة.

1. استبيان سلوك المخاطرة:

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية



الاستمارة تهدف الى اعداد دراسة ميدانية في اطار التحضير لمذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية , ارجو منك الاجابة على الاسئلة بكل صدق ودقة علما ان اجابتم ستبقى محفوظة ولا تستخدم الا لأغراض علمية والاجابة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

البيانات الشخصية:

- السن:.....
- سنوات الخبرة:.....
- الحالة الاجتماعية:.....
- المؤهل العلمي:.....

الرقم	البند	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	اسارع عندما تعرض اعمال ذات طبيعة خطرة					
2	اقوم بمساعدة الاشخاص المقيمين في المناطق الخطرة					
3	اتجنب المواقف ذات الطبيعة الخطرة					
4	اؤدي عملي رغم احتمالية التعرض للإصابة					
5	اواجه اثناء عملي موادا واجساما خطرة					
6	اؤدي عملي رغم احتمالية تعرضي لخطر من الاخرين					
7	ابادر في مساعدة الاخرين دون تردد					
8	اجدد وابتكر اثناء العمل رغم خطورة ذلك نتيجة لتشجيع المسؤولين					
9	اكرر التجربة في اعمال فشلت بها سابقا من اجل النجاح					

الملاحق

					اشراك في اعمال جديدة خطرة لنجاحي في اعمال مماثلة في السابق	10
					استمر في عملي رغم خطورته لمتعتي فيه	11
					اشراك في الاعمال الخطرة	12
					اقوم بأعمال ذات طبيعة خطرة نتيجة لرضاي عن وظيفتي	13
					اقوم بأعمال ذات طبيعة خطرة من اجل الظهور امام الآخرين	14
					اقوم بأعمال ذات طبيعة خطرة من اجل المكافآت	15
					اتخذ القرارات الحاسمة رغم خطورتها أثناء العمل	16
					اتجنب اتخاذ اي قرار غير مضمونة نتائجه	17
					اتحمل مسؤولية القرارات التي اتخذها دون خوف	18
					اتسبب بخسائر في العمل جراء قراراتي الخطيرة	19
					احقق نجاحات واضحة للعمل جراء قراراتي الحاسمة	20
					اتخذ قرارات صارمة بحق اشخاص دون خوف منهم	21
					اتجنب اتخاذ القرارات الخطيرة ايثارا للسلامة	22
					اتعرض للمضايقة جراء اتخاذ بعض القرارات الهامة	23
					اطور الخدمات الحالية في العمل بدل المخاطرة باستبدالها	24
					ابتكر اساليب ذات طبيعة خطرة تحسن ادائي في العمل	25
					اجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطرة المترتبة عليها	26
					اخشى من ردة فعل المسؤولين من فشل التجارب الجديدة	27
					انفذ اعمالا ذات طبيعة خطرة لتغيير نمط العمل	28
					اقوم بأعمال دون الرجوع للمسؤولين اذا دعت الحاجة لذلك	29
					اتجنب العمل بأساليب جديدة خشية الفشل فيها	30
					اتجنب اقتراح اي اساليب جديدة في العمل ايثارا للسلامة	31
					أذهب الى عملي في اوقات الازمات دون ان يستدعيني احد	32
					اتجنب العمل في المناطق الأكثر عرضة للمخاطر	33
					اساعد من هو بحاجتي رغم خطورة الموقف	34
					انفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري	35
					اشارك في عمليات الإنقاذ متناسيا مخاطرها	36
					انجز الاعمال الخطرة بشجاعة وسرعة	37
					اشارك زملائي في مهمات عمل خطرة دون تردد	38
					اصاب بالهلع عند رؤيتي لحوادث اثناء عملي	39

2. استبيان الرضا الوظيفي:

الرقم	البند	موافق	موافق جدا	محايد	غير موافق	غير موافقا اطلاقا
1	تتم ترفيقي استنادا الي معيار للكفاءة في الأداء					
2	تقدم لي الحوافز المادية والمعنوية مما يشعرني بالسعادة					
3	تحترم افكاري الجديدة في العمل مما يشعرني بالرضا					
4	يتم تشجيعي اثناء العمل مما يشعرني بالرضا					
5	أكافأ عند القيام بأعمال ذات طبيعة خطيرة مما يشعرني بالرضا					
6	ازيد من انتاجي في العمل جراء الحوافز المقدمة لي					
7	اشعر بالرضا نتيجة راحتي في مكان وطبيعة عملي					
8	اتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بزملاء العمل					
9	اتقاضى راتبا شهريا مرضيا لي مقارنة بالسوق المحلي					
10	احصل على راتب شهري كاف لتنفيذ طموحاتي المستقبلية					
11	اشعر بالاعتزاز وانا اتحدث للآخرين عن مكان عملي					
12	يتيح مكان عملي الفرصة لاستغلال اقصى امكانياتي في العمل					
13	لدي الاستعداد لبذل جهود اضافية لمساعدة ادارتي في تحقيق النجاح					
14	يوجد تطابق بين قيمي الشخصية وأهداف المؤسسة التي اعمل فيه					
15	اعتبر مشاكل المؤسسة وكأنها مشاكلي					
16	استمتع بالحديث عن المؤسسة التي اعمل به مع زملائي خارج العمل					
17	سأكون سعيدا اذا امضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه المؤسسة					
18	لدي الاستعداد للتواجد في العمل خارج نطاق ساعات العمل الرسمية					
19	تشعرتني وظيفتي بأني شخص ذو مكانة اجتماعية					
20	اعمل في بيئة تساعدني على الابداع بشكل مستمر					
21	يتناسب المستوى الوظيفي لعملي مع طبيعة النشاط الذي اؤديه					
22	يقدر المسؤولون عن العمل قيمي واهدافي الشخصية					
23	يتجاهل المسؤولون عن المعمل مصلحتي عند اتخاذ القرارات المؤثرة					
24	لايقدر المسؤولون عن العمل ملاحظاتي رغم					

الملاحق

					تحقيقي للنجاح فيه
					25 يحرص لمسؤولون عن العمل على تقدير جهدي في العمل
					26 يساعدني المسؤولون عن العمل على مواجهة مشكلاتي داخل العمل
					27 تتسم المعايير في العمل بالاستقرار مما يعطيني شعورا بالأمان
					28 توفر لي وظيفتي الرعاية الاجتماعية والصحية
					29 اشعر بالمودة والالفة مع زملائي في العمل
					30 افتخر بعلاقتي الودية مع فريق العمل
					31 اشعر بالملل في الوقت الذي افضيه بعيدا عن زملائي في العمل
					32 اثق في معظم فريق العمل
					33 لا يثير زملائي في العمل أي صراعات أو عداوات
					34 يميز الحب والاحترام علاقتي مع الجميع في العمل
					35 اتعاون مع زملائي في العمل بشكل ودي
					36 اعتبر بعض زملائي في العمل احسن اصدقائي
					37 تبادل الزيارات مع بعض زملائي خارج نطاق العمل
					38 اساعد من هو في حاجتي من زملائي خارج نطاق العمل
					39 اشعر بالرضا عن مهاراتي الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة
					40 اشعر بالرضا عن مقدرتي في تحمل مسؤوليتي في العمل
					41 اؤدي المهام الموكلة لي طبقا لمعايير الجودة المطلوبة
					42 ابذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني
					43 أقوم بعملتي وفقا لسياسات وإجراءات محددة
					44 يتم تقويم ادائي وفقا لأسس موضوعية محددة بدقة
					45 يحدد نظام تقييم الاداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدي
					46 اطلع على نتائج تقييم ادائي لأتمكن من تحسين نقاط الضعف لدي
					47 اعتبر ان تقويم الاداء اسلوب يكشف عن حاجتي لدورات تدريبية
					48 يتم تقييم ادائي بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى استفادتي

الملحق رقم 02: الجداول الإحصائية

صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المخاطرة:

Statistiques de groupe

	العينة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المخاطرة	1,00	10	143,0000	5,05525	1,59861
	2,00	10	121,2000	5,43241	1,71788

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour					
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence n
المخاطرة	Hypothèse de variances égales	,112	,742	9,290	18	,000	
	Hypothèse de variances inégales			9,290	17,908	,000	

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان سلوك المخاطرة:

المخاطرة_قبول	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00006	Corrélation de Pearson	,379*
	Sig. (bilatérale)	,039
	N	30
VAR00007	Corrélation de Pearson	,401*
	Sig. (bilatérale)	,028
	N	30
VAR00008	Corrélation de Pearson	,520**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	,688**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00010	Corrélation de Pearson	,600**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30

VAR00011	Corrélation de Pearson	,640**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00012	Corrélation de Pearson	,602**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00013	Corrélation de Pearson	,438*
	Sig. (bilatérale)	,015
	N	30

المخاطرة_دوافع	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00014	Corrélation de Pearson	,387*
	Sig. (bilatérale)	,034
	N	30
VAR00015	Corrélation de Pearson	,591**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
VAR00016	Corrélation de Pearson	,403*
	Sig. (bilatérale)	,027
	N	30
VAR00017	Corrélation de Pearson	,557**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
VAR00018	Corrélation de Pearson	,770**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00019	Corrélation de Pearson	,113
	Sig. (bilatérale)	,551
	N	30
VAR00020	Corrélation de Pearson	,505**
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	30
VAR00021	Corrélation de Pearson	,255
	Sig. (bilatérale)	,174
	N	30

بالقرارات_المخاطرة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 30
VAR00022	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,291 ,119 30
VAR00023	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,324 ,081 30
VAR00024	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,368* ,046 30
VAR00025	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,603** ,000 30
VAR00026	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,458* ,011 30
VAR00027	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,411* ,024 30
VAR00028	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,033 ,862 30
VAR00029	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,042 ,827 30

بالأساليب_المخاطرة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 30
VAR00030	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,447* ,013 30
VAR00031	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,515** ,004 30
VAR00032	Corrélation de Pearson	,481**

	Sig. (bilatérale)	,007
	N	30
VAR00033	Corrélation de Pearson	,014
	Sig. (bilatérale)	,943
	N	30
VAR00034	Corrélation de Pearson	,247
	Sig. (bilatérale)	,188
	N	30
VAR00035	Corrélation de Pearson	,377*
	Sig. (bilatérale)	,040
	N	30
VAR00036	Corrélation de Pearson	,342
	Sig. (bilatérale)	,064
	N	30
VAR00037	Corrélation de Pearson	,238
	Sig. (bilatérale)	,205
	N	30

المخاطرة_قدرات	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00038	Corrélation de Pearson	,328
	Sig. (bilatérale)	,077
	N	30
VAR00039	Corrélation de Pearson	,605**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00040	Corrélation de Pearson	,782**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00041	Corrélation de Pearson	,327
	Sig. (bilatérale)	,077
	N	30
VAR00042	Corrélation de Pearson	,495**
	Sig. (bilatérale)	,005
	N	30

الملاحق

VAR00043	Corrélation de Pearson	,720**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
VAR00044	Corrélation de Pearson	,572**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30

ثبات التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المخاطرة:

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,466
		Nombre d'éléments	20 ^a
	Partie 2	Valeur	,371
		Nombre d'éléments	19 ^b
Nombre total d'éléments			39
Corrélation entre les sous-échelles			,717
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,835
	Longueur inégale		,835
Coefficient de Guttman			,827

ثبات الفا كرونباخ لاستبيان سلوك المخاطرة:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,668	39

صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الرضا الوظيفي:

Statistiques de groupe					
	العينة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الرضا	1,00	10	202,0000	12,92715	4,08792
	2,00	10	159,6000	8,08565	2,55691

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances				
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)
الرضا	Hypothèse de variances égales	5,038	,038	8,794	18	,000
	Hypothèse de variances inégales			8,794	15,107	,000

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي:

		VAR00001
VAR00001	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 30
VAR00002	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,715** ,000 30
VAR00003	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,236 ,209 30
VAR00004	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,472** ,009 30
VAR00005	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,632** ,000 30
VAR00006	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,416* ,022 30
VAR00007	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,163 ,388 30
VAR00008	Corrélation de Pearson	,416*

الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,022
	N	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	,382*
	Sig. (bilatérale)	,037
	N	30
VAR00010	Corrélation de Pearson	,296
	Sig. (bilatérale)	,112
	N	30
الحوافز	Corrélation de Pearson	,756**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30

		VAR00012
VAR00012	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00013	Corrélation de Pearson	,339
	Sig. (bilatérale)	,067
	N	30
VAR00014	Corrélation de Pearson	,108
	Sig. (bilatérale)	,569
	N	30
VAR00015	Corrélation de Pearson	,178
	Sig. (bilatérale)	,347
	N	30
VAR00016	Corrélation de Pearson	,276
	Sig. (bilatérale)	,140
	N	30
VAR00017	Corrélation de Pearson	,012
	Sig. (bilatérale)	,950
	N	30
VAR00018	Corrélation de Pearson	,167
	Sig. (bilatérale)	,378
	N	30
VAR00019	Corrélation de Pearson	,195
	Sig. (bilatérale)	,302
	N	30
VAR00020	Corrélation de Pearson	,277

الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,138
	N	30
VAR00021	Corrélation de Pearson	,416*
	Sig. (bilatérale)	,022
	N	30
للعمل_الانتماء	Corrélation de Pearson	,529**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	30

		VAR00023
VAR00023	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00024	Corrélation de Pearson	,434*
	Sig. (bilatérale)	,016
	N	30
VAR00025	Corrélation de Pearson	,152
	Sig. (bilatérale)	,423
	N	30
VAR00026	Corrélation de Pearson	-,099
	Sig. (bilatérale)	,601
	N	30
VAR00027	Corrélation de Pearson	-,002
	Sig. (bilatérale)	,992
	N	30
VAR00028	Corrélation de Pearson	,024
	Sig. (bilatérale)	,899
	N	30
VAR00029	Corrélation de Pearson	-,206
	Sig. (bilatérale)	,274
	N	30
VAR00030	Corrélation de Pearson	,310
	Sig. (bilatérale)	,096
	N	30
VAR00031	Corrélation de Pearson	,291
	Sig. (bilatérale)	,118
	N	30
VAR00032	Corrélation de Pearson	,262
	Sig. (bilatérale)	,162

الملاحق

	N	30
الوظيفي_الأمن	Corrélation de Pearson	,482**
	Sig. (bilatérale)	,007
	N	30

		VAR00034
VAR00034	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
VAR00035	Corrélation de Pearson	-,068
	Sig. (bilatérale)	,720
	N	30
VAR00036	Corrélation de Pearson	,165
	Sig. (bilatérale)	,383
	N	30
VAR00037	Corrélation de Pearson	,092
	Sig. (bilatérale)	,630
	N	30
VAR00038	Corrélation de Pearson	-,285
	Sig. (bilatérale)	,127
	N	30
VAR00039	Corrélation de Pearson	-,497**
	Sig. (bilatérale)	,005
	N	30
VAR00040	Corrélation de Pearson	-,292
	Sig. (bilatérale)	,117
	N	30
VAR00041	Corrélation de Pearson	-,308
	Sig. (bilatérale)	,098
	N	30
VAR00042	Corrélation de Pearson	-,254
	Sig. (bilatérale)	,176
	N	30
VAR00043	Corrélation de Pearson	,089
	Sig. (bilatérale)	,640
	N	30
الزملاء_العلاقة	Corrélation de Pearson	-,033
	Sig. (bilatérale)	,863
	N	30

		VAR00045
VAR00045	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 30
VAR00046	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,519** ,003 30
VAR00047	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,332 ,073 30
VAR00048	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,494** ,006 30
VAR00049	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,243 ,197 30
VAR00050	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,115 ,546 30
VAR00051	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,462* ,010 30
VAR00052	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,360 ,051 30
الوظيفي_الأداء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,662** ,000 30

ثبات التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي:

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,710
		Nombre d'éléments	24 ^a
	Partie 2	Valeur	,786
		Nombre d'éléments	24 ^b
	Nombre total d'éléments		48
Corrélation entre les sous-échelles			,922
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,959
	Longueur inégale		,959
Coefficient de Guttman			,956

ثبات الفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,872	48

نتائج التوزيع الطبيعي:

	Tests de normalité					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
المخاطرة_سلوك	,064	133	,200 [*]	,991	133	,553
الوظيفي_الرضا	,085	133	,019	,979	133	,042

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

نتائج الكشف عن العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي:

Corrélations

الملاحق

			المخاطرة_سلوك	الوظيفي_الرضا
Rho de Spearman	المخاطرة_سلوك	Coefficient de corrélation	1,000	,344**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	133	133
	الوظيفي_الرضا	Coefficient de corrélation	,344**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	133	133

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

نتائج كا² لحسن المطابقة لسلوك المخاطرة:

Tests statistiques

	المخاطرة_سلوك	المستوى
Khi-deux	76,699 ^a	76,699 ^a
ddl	1	1
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 66,5.

نتائج كا² لحسن المطابقة للرضا الوظيفي:

Tests statistiques

	المستوى	الوظيفي_الرضا
Khi-deux	,910 ^a	,910 ^a
ddl	1	1
Sig. asymptotique	,340	,340

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 66,5.

نتائج الفروق في سلوك المخاطرة باختلاف الأقدمية:

Rangs				
	الأقدمية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
المخاطرة_سلوك	8,00	65	67,06	4359,00
	9,00	68	66,94	4552,00
Total		133		

Tests statistiques ^a	
	المخاطرة_سلوك
U de Mann-Whitney	2206,000
W de Wilcoxon	4552,000
Z	-,018
Sig. asymptotique (bilatérale)	,986

نتائج الفروق في الرضا الوظيفي باختلاف الأقدمية:

Rangs				
	الأقدمية	N	Rang moyen :	Somme des rangs
الوظيفي_الرضا	8,00	65	57,84	3759,50
	9,00	68	75,76	5151,50
Total		133		

Tests statistiques ^a	
	الوظيفي_الرضا
U de Mann-Whitney	1614,500
W de Wilcoxon	3759,500
Z	-2,682
Sig. asymptotique (bilatérale)	,007

نتائج الفروق في سلوك المخاطرة باختلاف المؤهل العلمي:

Rangs			
	العلمي_المؤهل	N	Rang moyen :
المخاطرة_سلوك	5,00	59	62,73
	6,00	59	70,50
	7,00	15	70,03
Total		133	

Tests statistiques ^{a,b}	
	المخاطرة_سلوك
Khi-deux	1,305
ddl	2
Sig. asymptotique	,521

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement :

العلمي_المؤهل

نتائج الفروق في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي:

Rangs			
	العلمي_المؤهل	N	Rang moyen :
الوظيفي_الرضا	5,00	59	64,62
	6,00	59	68,08
	7,00	15	72,13
Total		133	

Tests statistiques ^{a,b}	
	الوظيفي_الرضا
Khi-deux	,538
ddl	2
Sig. asymptotique	,764

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement :

العلمي_المؤهل