

الفصل الرابع: الجانب الميداني

❖ منهج الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ عينة الدراسة

❖ أداة الدراسة

يعد الجانب الميداني أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي التي ينتقل فيها الباحث من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي بحيث يتم الربط بين الجانبين. فيحاول الباحث فيه أن يتعرف على تحقيق فرضياته، أو عدم تحقيقها، ومن المعروف أن كل بحث ميداني يتطلب مجموعة من الإجراءات الميدانية والأساليب الإحصائية حتى يتمكن من معالجة الظاهرة والوصول إلى النتائج وهو ما سنحاول معالجته في هذا الفصل.

منهج الدراسة:

للقيام بأي دراسة علمية للوصول إلى حقيقة أو البرهنة على حقيقة يجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع البحث، وعليه المنهج *يعد طريقة تساعد في البحث إذ لا يمكن الاستغناء عنه وبدونه يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف هذا الأخير من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث تبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكانياتهم * . واستندنا في دراستنا على المنهج الكمي وذلك لتحديد الظاهرة ودراسة آراء المبحوثين، وتتطلب مناهج البحث الكمي استخدام مناهج علمية مثل: المسح الاجتماعي، ويستطيع الباحث هنا أن يحدد عدداً من الأسئلة الموضوعية المنظمة في قالب استخبار Questionnaire وذلك باستطلاع الرأي العام، وتحديد دراسة كمية بصدد بحث ظاهرة محددة بالذات.¹

حدود الدراسة:

من أجل حصر إشكالية البحث والبلوغ إلى الأهداف المرجوة من الدراسة، حددنا أبعاد هذه الدراسة التي تمثلت في دراسة دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني في ويمكن حصرها في ما يلي:

البعد الموضوعي: تقتصر الدراسة على مساهمة الموارد التحفيزية في ارتباط الأستاذ بمهنته في المؤسسة التعليمية.

البعد المكاني: يقتصر تطبيق الدراسة في بعض المؤسسات التعليمية شملت كل من متوسطات (قندوز بولرباح - ابن رشد - القيزي بن زيان - نعاس عبد الله - الشهيد عرعار بن علي) بدوائر حاسي ببحج ودار الشيوخ ولاية الجلفة .

¹موريس أنجريس: **منهج البحث في العلوم الإنسانية**، دار القصة للنشر، بط، 2004، الجزائر، ص100.

البعد الزمني: أنجزت الدراسة في نهاية الفصل الثالث من شهر: ماي 2022/2021 في مدة قصيرة جدا.

عينة الدراسة:

تعد العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث العلمي عامة والبحث الاجتماعي خاصة لأنها تسمح بالحصول على حالات كثيرة من المعلومات المطلوبة، وتماشيا مع مقتضيات موضوع الدراسة والذي يهدف إلى الاطلاع على دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني و

تم اختيار عينة البحث وفقا للعينة القصدية والتي تعرف على أنها عملية سحب عينة من مجتمع البحث بانتقاء عناصر مثالية من هذا المجتمع، حيث تبدو العناصر المختارة المكونة للعينة كنماذج تكون بمثابة صور نمطية لمجتمع البحث المراد دراسته، وبالتالي هذا النوع من العينة يعتمد على اختيار العناصر الحاضرة، بالإضافة أنها تسهل علينا الوصول إلى المبحوثين وتعد هذه العينة مناسبة لأغراض البحث، وقد تم إحصاء 30 أستاذة (ة) مبحوثا جدد أقل من 5 سنوات خبرة من أساتذة التعليم المتوسط.

أداة الدراسة:

تتحدد أدوات جمع البيانات تبعا لطبيعة الموضوع، الذي يتطلب نوع من الأدوات التي يستعين بها الباحث لدراسة الظاهرة موضوع البحث. وهي أدوات جمع المعلومات والبيانات الإحصائية، وتمثل هذه الأدوات في بحثنا هذا استمارة استبيان، والتي هي عبارة عن وثيقة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة.² وتقوم العينة المختارة بالإجابة عليها، واختيار العينة يتوقف على طبيعة موضوع الدراسة وقد تضمن الاستبيان ما يلي:

- **المحور الأول:** يشمل البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة التي تشمل على (الجنس،

السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية)

²مرجع سبق ذكره:ص120.

المحور الثاني: ويشمل فقرات تعبر عن الموارد التحفيزية بحيث يحتوي هذا المحور على 15 فقرة مقسمة على 5 محاور [الحوافز المادية ، الحوافز المعنوية، الحوافز البيئية الحوافز العلائقية ،الحوافز البيداغوجية].

المحور الثالث: ويحتوي على 4 فقرات تعبر الارتباط المهني بحيث يحتوي هذا المحور [الدور المهني، التطوير المهني، التدريب المهني، الرضا المهني].

عرض وتحليل البيانات الميدانية

1-البيانات العامة

جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	%60
أنثى	12	%40
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 60% من أفراد العينة ذكور، أما الإناث فبلغت نسبتهم 40% وهذا راجع إلى إقبال الذكور ونجاحهم في مثل هذه المسابقات أكثر من الإناث، غير أنه من الممكن أن يكون هذا الاختلاط بين الجنسين عامل إيجابي يساعدنا في الاطلاع على أداء كل من الجنسين.

جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
] 30 - 20]	19	%63.33
] 40 - 30]	11	%36.66
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن أكبر فئة عمرية من أفراد العينة تقع ما بين] 20-30 سنة وتمثل نسبة (63.33%) ثم تليها الفئة العمرية الواقعة ما بين] 30-40 سنة وتمثل نسبة

(36.66%) مما يدل على أن معظم المؤسسات محل الدراسة تتمتع بفئة شبابية معتبرة (أساتذة جدد). حيث أن هذه الفئة تتميز بالقدرة على العطاء المستمر وذلك لما تتوفر عليه من أداء.

جدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
53.33%	16	ليسانس
43.33%	13	ماستر
3.33%	1	دكتوراه
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 53.33% من أفراد العينة ذو مستوى ليسانس، في حين نجد أن نسبة 43.33% منهم لديهم مستوى ماستر، بينما نجد أن نسبة 3.33% منهم لديهم دراسات عليا، وجمع هاتي الفئات نحصل على نسبة 100% من الأساتذة الذين يمثلون نخبة متعلمة ومثقفة ومؤهلة لأداء مهامهم على أكمل وجه لأن العمل على مستوى المؤسسات التعليمية يتطلب مؤهلات علمية تكفل لهم القيام بوظائفهم في مناصبهم اللازمة، مما يجعلهم أهل ليكونوا فاعلين في المؤسسة كقوة لتحقيق أهدافها.

جدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
100%	30	أقل من 5 سنوات
100%	30	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن (100%) من أفراد عينة البحث تقل مدة خدمتهم في المؤسسة 5 سنوات، ويرجع ذلك إلى أن غالبيتهم من الشباب إضافة إلى أن سنوات تكوينهم الأكاديمي تجعل غالبيتهم يوظفون بعد سن 25 .

2- المحور الثاني للاستمارة:

جدول رقم 05: مساهمة الأجر في البقاء في المنصب

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
30%	9	نعم
70%	21	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 70% أجابوا بأن الأجر لا يشجعهم على البقاء في المنصب. وهذا ما أشارت إليه دراسة (ليازيد وهيبة 2014) حين قالت أن الدوافع الداخلية للفرد يفضي أن الحصول على الأجر يأتي في المرتبة السادسة وأن هناك احتياجات يفكر فيها الفرد مثل تحقيق الذات والمشاركة ومراعاة المشاعر الإنسانية.³ وهناك من يرى أن إنقاص راتب الفرد في النصف سيؤدي إلى معاناته ولكن زيادته لن تؤثر في تحسين أدائهم بينما نجد أن نسبة 30% منهم أجابوا بأن الأجر يساهم في بقائهم في المنصب.

جدول رقم 06: سبب عدم مساهمة الأجر في البقاء في المنصب

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
10%	3	ضعف الأجر
30%	9	الأجر لا يلبي الاحتياجات
20%	6	بذل جهد أكبر بدون محفزات
13.33%	4	الراتب غير ملائم مع التصنيف
13.33%	4	أخرى
13.33%	4	عدم الإجابة
100%	30	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول نرى أن نسبة (30%) من أغلب الإجابات كانت حول الأجر لا يلبي احتياجات، ثم تليها نسبة (20%) بذل جهد أكبر بدون محفزات ثم (13.33%) من الإجابات حول أن الراتب غير ملائم مع التصنيف، وأخرى بنسبة متساوية مع الإجابة السابقة بنسبة (13.33%) في حين

³ليازيد وهيبة: فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة، رسالة دكتوراه، 2014، جامعة تلمسان، ص119.

بلغت نسبة الإجابات حول ضعف الأجر بنسبة (10%) في حين امتنع عن الإجابة 4 أساتذة بنسبة (13.33%).

جدول رقم 07: مساهمة (العلاوات، والمنح، والمردودية) في الأداء التربوي

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
50%	15	نعم
50%	15	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 15 أستاذة (ة) بنسبة (50%) من أفراد العينة أقرروا على أن العلاوات، والمنح، والمردودية تساهم في أدائهم التربوي. وهذا ما توافق مع دراسة بن حباس عبد الناصر 2016 حين ذهب إلى أن العلاوات تساهم كأداة تحفيزية وزيادة الأداء وإعطائهم تقديرات عالية⁴. إلى جاني النصف الآخر بالتعادل 15 أستاذة (ة) بنسبة (50%) لا تساهم العلاوات، والمنح، والمردودية في أدائهم التربوي.

جدول رقم 08: سبب عدم مساهمة (العلاوات، والمنح، والمردودية) في الأداء التربوي

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
10%	3	طول مدة التسديد
30%	9	قيمتها المالية ضعيفة نسبيا
3.33%	1	معيقات إدارية
6.66%	2	غير محفزة للبقاء في المنصب
50%	15	أخرى
100%	30	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نسبة (50%) من الأساتذة

لديهم أسباب أخرى لعدم مساهمة العلاوات في بقائهم في المنصب بينما نسبة (30%) أقرت أن القيمة المالية ضعيفة نسبيا (للعلاوات، والمنح، والمردودية) في حين (10%) أجابوا أن طول مدة تسديدها

⁴ بن حباس عبد الناصر: دور الحوافز المادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين، جامعة المسيلة، 2016، ص32.

و(6.66%) أقرروا على أنها غير محفزة للبقاء في المنصب بينما نسبة(3.33%) أجابوا سبب المعوقات الإدارية.

جدول رقم 09: إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
13.33%	4	دائما
70%	21	أحيانا
6.66%	2	نوعا ما
10%	3	نادرا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة(70%) من المبحوثين أجابوا بأن يسمح لهم أحيانا بالمشاركة في اتخاذ القرارات، ونسبة(13.33%) يسمح لهم دائما بالمشاركة في اتخاذ القرارات، بينما تمثل (6.66%) نسبة الذين يسمح لهم بالمشاركة نوعا ما، وبينما الذين نادرا ما يسمح لهم بالمشاركة نسبة(10%). وهذا دليل على أن إدارة المؤسسة ترى بأنه من الضروري أن يكون للأساتذة دور في صياغة القرار من أجل تعزيز مكانة الفرد داخل المؤسسة وهذا من شأنه أن يؤثر على مستوى أداء الفرد والجماعة وينمي ثقافة المشاركة في المؤسسة. وهذا ما أكدت عليه دراسة "دلروم سوسن" أن المؤسسة التي تحرص على ترك فرصة للموظفين يقومون بإبداء أفكارهم ومقترحاتهم وإبراز قدراتهم واقعيًا مما يحسن من أدائهم الوظيفي، وهذا ما ذهبت إليه نظرية الأهداف "ليثام ولوك" التي محورها يدور حول مشاركة العاملين في وضع الأهداف. فإن ذلك يساعد الموظف في البقاء في المسار الصحيح، ويضمن "برنارد" دور التشارك في ضمان بقاء واستمرارية.

جدول رقم 10: أخذ الإدارة بآراء الأساتذة

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
70%	21	نعم
30%	9	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 21 أستاذ(ة) بنسبة (70%) تأخذ آرائهم بعين الاعتبار وهذا راجع إلى أهمية آرائهم ومدى مساهماتها في قرارات المؤسسة، بينما كانت نسبة ضئيلة للذين أي (30%) لا يؤخذ برأيهم. وهذا دليل على أن هذه الإدارة تستعمل محفز معنوي للإشراك.⁵

جدول رقم 11: سبب عدم مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
6.66%	2	قرارات إدارية فردية
10%	3	عدم الاهتمام
6.66%	2	معيقات إدارية
76.66%	23	امتناع عن الإجابة
100%	30	المجموع

تظهر نتائج الجدول (11) أن نسبة الذين لديهم أسباب أخرى لعدم المشاركة في اتخاذ القرارات 76.66% في حين أقرنا نسبة 10% عدم الاهتمام من قبل الإدارة، بينما نسبة 6.66% أجابوا أن الإدارة تستخدم قرارات فردية وهي معادلة لنسبة الذين أن هناك معيقات إدارية.

جدول رقم 12: تلقي للأساتذة تهنئة من قبل الإدارة

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
30%	9	نعم
70%	21	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 21 أستاذ(ة) بنسبة (70%) لم يتلقوا أي تهنئة من قبل الإدارة، بينما الذين تمت تهنئتهم كانت نسبة ضئيلة (30%).

⁵ محمد غريب: التحفيز الوظيفي في تحسين أداء المعلمين في المدارس الخاصة، وائل للنشر والتوزيع، لبنان، 2014، ص 40.

جدول رقم 13: الوظيفة سبب التقدير من قبل الآخرين

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
73.33%	22	نعم
26.66%	8	لا
100%	30	المجموع

تبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 22 أستاذة (بنسبة 73.33%) سبب تقديرهم من قبل الآخرين وظيفتهم وهذا ما يدل على المكانة التي يشغل الفرد حيث أن العمل يعطي أهمية كبيرة وبارزة للفرد وبالتالي المكانة الاجتماعية. في حين كانت نسبة الذين لا يعتبرون الوظيفة سبب التقدير من قبل الآخرين (26.66%).

جدول رقم 14: تنفيذ أوامر الإدارة دون محاولة التغيير

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
33.33%	10	نعم
66.66%	20	لا
100%	30	المجموع

اتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (14) أن 20 أستاذة (بنسبة 66.66%) لا يخضعون لرأي الإدارة بل يحبذون التغيير والتعبير عن رأيهم لا ينفذون أوامر الإدارة مباشرة دون اقتناعهم بالتغيير ومشاركة الآخر. بينما اكتفى 10 أستاذة (بنسبة 33.33%) بتنفيذ أوامر الإدارة دون محاولة التغيير.

جدول رقم 15: تشجيع (الإنارة، التدفئة، الوسائل البيداغوجية) على العمل

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
50%	15	نعم
50%	15	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 15 أستاذة (بنسبة 50%) ظروف بيئة العمل تشجعهم على أدائهم المهني، وهذا لما تلعبه بيئة العمل من دور في نفسية الموظف حيث تدفعه للمزيد من العمل. وهذا ما أشارت إليه دراسة "كينجيسكيوسكريبينيك 2004" إن مدى توفر ظروف

عمل بيئية ملائمة يؤثر على الموظفين وروحهم المعنوية. وأن الشعور بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات يرتبط بمحتوى الوظيفة وبيئة العمل، وكذا دراسة حدادة ليلي⁶ 2017. وكانت نسبة النصف الآخر الذين لا يرون بأن الظروف البيئية مشجعة للعمل نسبة (50%).

جدول رقم (16): توفير المؤسسة ظروف وشروط العمل

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
60%	18	نعم
40%	12	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نسبة (60%) يرون بأن المؤسسة توفر ظروف وشروط العمل ، وهذا يعني أن المؤسسة حريصة على تحسين ظروف العمل مما يشجعهم على أدائهم المهني ، وهذا لما تلعبه بيئة العمل من دور في نفسية الموظف حيث تدفعه للمزيد من العمل . وكانت نسبة الذين لا يرون بأن الظروف البيئية محسنة من طرف مؤسساتهم (40%).

جدول رقم (17): الإجراءات وقواعد العمل المتوفرة من قبل المؤسسة

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
53.33%	16	نعم
46.66%	14	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نسبة (53.33%) الإجراءات والقواعد المتوفرة في مكان عملهم، تسهل لهم سير العمل، وهذا ما أشارت إليه نظرية البيروقراطية حين أشار ماكس فيبر إلى قواعد العمل والنموذج المثالي من خلال لوائح العمل والتسلسل الهرمي. في حين 14 أستاذة (ة) بنسبة (46.66%) أبدوا العكس.

⁶ ليلي حدادة: دراسة ارغومية للظروف الفيزيائية وعلاقتها بحوادث العمل، رسالة دكتوراه، جامعة تيارت، 2017، ص 09.

جدول رقم(18): مساهمة الجو المهني في التعاون ضمن فريق العمل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	23	%76.66
لا	7	%23.33
المجموع	30	%100

تبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نسبة (76.66%) الجو المهني يساعدهم على العمل ضمن الفريق في مكان عملهم، في حين 7 أستاذة(ة) بنسبة (23.33%) أبدوا العكس.

جدول رقم (19): محافظة الأساتذة على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل.

الخيارات	التكرار	النسبة
ممتازة	7	%23.33
جيدة	16	%53.33
حسنة	7	%23.33
المجموع	30	%100

تبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نسبة (53.33%) معاملاتهم مع الإدارة والزملاء جيدة، وهذا ما دل على وجود علاقات عمل طيبة مبنية على التفاهم بين الأساتذة والإدارة ومن هنا يتضح لنا أن محيط داخلي للمؤسسة محل الدراسة يتميز بروح التعاون والتكامل أثناء تأدية المهام الوظيفية وزيادة الأداء المستمر بينهم لتحقيق الأهداف. وهذا ما أشارت إليه دراسة " التون ماي " نظرية العلاقات الإنسانية.⁷ كما ذهب " جولدنز " أن التعاون بين الرئيس والمرؤوسين في انجاز العمل الأهداف يحقق الرضا، في حين 7 أستاذة(ة) بنسبة (23.33%) معاملاتهم مع الإدارة والزملاء ممتازة ونسبة الذين كانت معاملتهم حسنة (23.33%) .

⁷محمود سليمان العيمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، بطة، الأردن، 2005، ص 44.

جدول رقم (20): مساهمة البرامج والمناهج في تطوير الأداء

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	11	36.66%
لا	19	63.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 19 أستاذة(ة) بنسبة (63.33%) لا تساعدهم البرامج والمناهج في أدائهم المهني، كما لا تحفزهم على البقاء في المنصب في حين 11 أستاذة(ة) بنسبة (36.33%) أبدوا العكس.

جدول رقم (21): قناعة الأساتذة بدور التكوين المسبق في تطوير الأداء المهني

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	26	86.66%
لا	4	13.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 26 أستاذة(ة) بنسبة (86.66%) أقرروا بأن التكوين المسبق يساهم في تطوير أدائهم المهني.

جدول رقم 22: اكتساب الخبرة في الأداء المهني

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	30	100%
لا	00	00%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (100%) اكتسبوا الخبرة المهنية

جدول رقم 23: وظيفة التعليم سبب انخفاض الدافعية

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
70%	21	نعم
30%	9	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (70%) تسبب لهم وظيفة التعليم انخفاض في الدافعية بينما (30%) لا تسبب وظيفة التعليم لهم انخفاض في الدافعية.

جدول رقم 24: تطوير المعارف والمعلومات في العمل

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
93.33%	28	نعم
6.66%	2	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (93.33%) طوروا معارفهم ومعلوماتهم، وقد أشارت دراسة أنس إبراهيم 2018، نشر ثقافة التطور المهني لدى العاملين وتضمينها في برامج إعدادهم في العمل.⁸ في حين نسبة (6.66%) أقرروا العكس.

جدول رقم 25: اهتمام المؤسسة بتطوير وتكوين الموظفين

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
20%	6	نعم
80%	24	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (80%) أجابوا بأن المؤسسة لا تهتم بتطوير وتكوين الموظفين ومعلوماتهم في العمل في حين (20%)

⁸ أنس إبراهيم: ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو، جامعة الملك سعود السعودية، 2018، ص252.

جدول رقم 26: ميل الأستاذ للاستمرار في منصبه

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (60%) أجابوا بأنه لا يوجد ميل لهم في الاستمرار في منصبهم، مما يعني ليست لديهم القدرة على تحمل المسؤولية والعمل في حين (20%) أقرروا العكس.

جدول رقم 27: ترتيب المجالات الأكثر نشاط وحيوية حسب رأي الأساتذة

النسبة	التكرار	الخيارات
13.33%	4	التعليم
33.33%	10	الصحة
6.66%	2	السياحة
13.33%	4	الرياضة
33.33%	10	التجارة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (33.33%) أجابوا بأنه يوجد ميل إلى نشاط الصحة والتجارة، في حين (13.33%) فضلوا الرياضة والتعليم، ونسبة (6.66%) فضلوا السياحة.

جدول رقم 28: أسباب مغادرة المنصب

النسبة	التكرار	الخيارات
16.66%	5	ركود في العمل
16.66%	5	علاقات متوترة
13.33%	4	عدم الرغبة في هذه الوظيفة
23.33%	7	مجبور على هذه الوظيفة

جمود العلاقات	2	6.66%
الراتب	7	23.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (23.33%) أجابوا بأن الراتب، ومجبرون على هذه الوظيفة، في حين (16.66%) أقرروا أن الركود في العمل والعلاقات المتوترة تؤدي إلى المغادرة في المنصب، بينما (13.33%) أقرروا أن عدم رغبتهم في هذه الوظيفة، (6.66%) جمود العلاقات سبب وراء مغادرة المنصب.

جدول رقم 29: سعي الإدارة لتوسيع العمل

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	7	23.33%
لا	23	76.66%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (76.66%) أجابوا بأنه لا يتم تكليفهم بنشاطات خارج دوام العمل، في حين (23.33%) أجابوا العكس.

جدول رقم 30: يوضح مدى مساهمة التكليف بنشاطات أخرى خارج الدوام في البقاء في المنصب

الخيارات	التكرار	النسبة
ساهمت في الرغبة في البقاء في المنصب	1	3.33%
غير فعالة	24	80%
نشاطات متكررة وروتينية	5	16.66%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (80%) أجابوا بأنه النشاطات التي يتم تكليفهم بها غير فعالة، وهي نشاطات متكررة وروتينية بنسبة (16.66%).

جدول رقم 31: شعور الأساتذة بعدم الاستقرار في المنصب

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
63.33%	19	نعم
36.66%	11	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (63.33%) أجابوا بأنه غير مستقرين في العمل وهذا ما يؤثر على أدائهم المعني، ومعنوياتهم، وبالتالي على مستوى محيط العمل، هذا يعني أن المؤسسة غير حريصة على توفير الأمان، في حين (36.66%) أجابوا العكس.

جدول رقم 32: أسباب عدم شعور الأساتذة بالاستقرار في المنصب

النسبة	التكرار	الخيارات
6.66%	2	أعمال متكررة
00%	00	علاقات متوترة مع الآخرين
10%	3	رتابة مهنة التعليم بدون تجديد
13.33%	4	ضغوط العمل
70%	21	أخرى
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (70%) لديهم أسباب أخرى لعدم شعورهم بالاستقرار في المنصب، في حين (13.33%) أشاروا أن ضغوط العمل السبب وراء عدم استقرارهم في المنصب، بينما (10%) أقرروا أن مهنة التعليم ذات رتابة وبدون تجديد، في حين ذهب (6.66%) إلى الأعمال المتكررة.

جدول رقم 33: استعداد الأساتذة للمشاركة في نشاطات المؤسسة

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
66.66%	20	نعم
33.33%	10	لا

المجموع	30	%100
---------	----	------

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (66.66%) أجابوا بأنه لديهم كامل الاستعداد في المساهمة في نشاطات المؤسسة، بينما (33.33%) أجابوا العكس.

جدول رقم 34: طلب الأساتذة للاستيداع

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	00	%00
لا	30	%100
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (100%) أجابوا بأنه لم يسبق لهم وان قدوا طلب استيداع.

جدول رقم 35: تأييد الأساتذة للتقاعد النسبي

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	29	%96.66
لا	1	%3.33
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (96.66%) من الأساتذة أجابوا بأنهم يفضلون التقاعد النسبي، في حين (3.33%) فضلوا العكس.

جدول رقم 36: اختيار مهنة التعليم بدافع شخصي

طبيعة الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	21	%70
لا	9	%30
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (70%) من الأساتذة أجابوا بأنهم أنهم اختارهم لمهنة التعليم كان بدافع شخصي، بينما (30%) أجابوا العكس.

جدول رقم 37: تفكير الأساتذة في الاستقالة من المنصب

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
76.66%	23	نعم
23.33%	7	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (76.66%) من الأساتذة أجابوا بأنهم أنهم إذا ما أتاحت لهم فرصة عمل يستقيلوا من هذا المنصب، و(23.33%) أقرروا العكس.

جدول رقم 38: عدم تفضيل الأساتذة البقاء في المنصب مهما قدمت لهم من حوافز

النسبة	التكرار	طبيعة الإجابة
20%	6	نعم
80%	24	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (80%) من الأساتذة أجابوا بأنهم أنهم لا يفضلون البقاء في المنصب مهما قدمت لهم من حوافز، و(20%) أقرروا العكس.

جدول رقم 39: أسباب عدم بقاء الأساتذة في المنصب

النسبة	التكرار	الخيارات
26.66%	8	الحصول على منصب عالي
23.33%	7	سفر خارج الوطن
20%	6	عمل خاص
30%	9	أخرى
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (30%) من الأساتذة أجابوا بأنهم أنهم يفضلون أسباب أخرى لعدم البقاء في هذا المنصب بينما (26.66%) أقرروا أنهم يطمحون للحصول على منصب عالي، في حين (23.33%) فضلوا السفر خارج الوطن، ويفضل (20%) العمل الخاص.

جدول رقم 40 الحوافز المادية والارتباط المهني

العبارات	محفزات مادية
الراتب لا يساهم البقاء في المنصب	الراتب - العلاوات
مساهمة العلاوات في الأداء التربوي	%70
	%50

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن جل المبحوثين يرون بأن الراتب لا يساهم في البقاء في هذا المنصب بنسبة (70%) فالحوافز المادية رغم توفرها بالمؤسسة محل الدراسة إلا أن تأثيرها على الارتباط المهني كان سلباً فالأساتذة غير راضون في البقاء في المنصب وهذا ما أكدته دراسة الطاهر الوافي في القول أن الأجر حافز أساسي أو هو من الحوافز الأساسية ولكن الأجر ليس له قيمة في حد ذاته. .

جدول رقم 41 الحوافز المعنوية والارتباط المهني

العبارات	محفزات معنوية
المشاركة في اتخاذ القرار	المشاركة - التهنئة - التقدير - توسيع العمل
عدم تلقي تهنئة من قبل الإدارة	%70
الوظيفة تمنح التقدير من قبل الآخرين	%70
عدم التكليف بنشاطات خارج دوام العمل	%73.33
	%76.66

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (76.66%) من الأساتذة أجابوا بأنهم أنهم لم يتم تكليفهم بنشاطات خارج دوام العمل، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة لا تسعى إلى توسيع العمل، بينما (73.33%) أقرروا أن وظيفتهم تمنحهم التقدير من قبل الآخرين، في حين نسبة (70%) أقرروا أنهم يساهم في المشاركة في اتخاذ القرار. بينما نسبة (70%) من الأساتذة الذين لم يتلقوا تهنئة من قبل الإدارة، مما يؤدي إلى عدم الاستقرار في المؤسسة وعدم تحقيق الشعور ومن بين هذه الحوافز عدم تلقي تهاني. إن لمفهوم الحوافز المعنوية الأثر البالغ لدى شريحة معتبرة من أفراد العينة. ويرى الباحثان توم راث ودونالد في كتابهما " إلى أي مدى تشعر بالإيجابية في حياتك؟ " أن الثناء يجب أن يفوق

الانتقاد بنسبة تتراوح بين خمسة وواحد لتشجيع الأداء المرتفع بين الموظفين، وذلك حسب ما جاء في أبحاث أجرتها منظمة جالوب.⁹

نستنتج أن جل موظفي المؤسسة يشعرون بالتقدير والاحترام في مؤسستهم أي أن المؤسسة تعطي أهمية للحوافز المعنوية إلى جانب الحوافز المادية، وهذا ما يؤكد ذلك ما تم التطرق إليه في الجانب النظري الخاص بالحوافز الاعتراف بأهمية الموظف كما نستنتج أيضا مشاركة الموظفين في اتخاذ بعض القرارات تلعب دورا كبيرا في شعور الموظف بالتقدير والاحترام حيث أنه كلما توسعت دائرة المشاركة في اتخاذ القرارات كلما زاد معدل التقدير لدى الموظف.

جدول رقم 42 الحوافز البيئية والارتباط المهني

الظروف الفيزيائية- شروط العمل- الإجراءات والقواعد	محفزات بيئية العبارات
15%	الظروف الفيزيائية(الإنارة، التدفئة،..)مشجعة للعمل.
60%	ظروف وشروط العمل موفرة باستمرار.
53.33%	الإجراءات وقواعد العمل متوفرة من قبل المؤسسة

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (60%) من أفراد العينة أجابوا بأن المؤسسة توفر ظروف وشروط العمل باستمرار، حيث تساهم في رفع الروح المعنوية للأساتذة وهذا دليل على شعور الموظفين براحة نفسية في محيط العمل، في حين نسبة(53.33%) أقرروا أن الإجراءات وقواعد العمل متوفرة في المؤسسة.

فالظروف البيئية لها دور كبير داخل المؤسسة بحيث كلما عملت المؤسسة على توفير مناخ قائم على مبدأ التفاهم والاحترام المتبادل بين الموظفين.

⁹أديان جوستيكو تشيستر التون: تر: شيماء سليمان شلبي، الموظف غير المرئي، مؤسسة هندراوي للتعليم والثقافة، ط1، مصرن، 2016، ص 44.

جدول رقم 43 الحوافز العلائقية والارتباط المهني

الجو المهني - المعاملة	محفزات علائقية العبارات
76.66%	مساهمة الجو المهني في التعاون ضمن الفريق
53.33%	المعاملة مع الزملاء جيدة.

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (76.66%) أقرروا أن مساهمة الجو المهني في التعاون ضمن فريق العمل، حيث توفر فرق العمل الجو الملائم من التعاون بين الموظفين بحيث تساعد على تكافؤ الجهود والوصول بالرأي السديد وهذا ما يساهم في تحقيق أداء فردي وجماعي جيد وفي إطار هذا نجد أصحاب النظرية الكلاسيكية التي ركزت على مبدأ التعاون فمثلا نجد هنري فايول الذي أكدت على أهمية وجود عنصر التعاون والتنسيق بين الموظفين والعمل بروح الجماعة ونجد ماكس فيبر هو الآخر ذكر التعاون ودوره في تحقيق الأداء.

جدول رقم 43 الحوافز البيداغوجية والارتباط المهني

البرامج والمناهج - التكوين - الخبرة - التطوير	محفزات بيداغوجية العبارات
63.33%	البرامج والمناهج لا تساعد في تطوير الأداء ولا تحفز في البقاء في المنصب.
86.66%	التكوين المسبق يساهم في تطوير الأداء المهني

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (86%) من المبحوثين أقرروا أن التكوين المسبق يساهم في تطوير الأداء المهني، أن الوسائل البيداغوجية جزأ لا يتجزأ من العلية التعليمية وذلك من أجل تسهيل اكتساب المفاهيم والمعارف، لأنها تخلق مناخ ملائم لتنمية المواقف والاتجاهات وغرس القيم لأن الحوافز البيداغوجية هي التي تعين الأستاذ على تطوير منهجية عمله والزيادة في تحصيله التربوي. في حين نسبة (63.33%) أجابوا بأن البرامج والمناهج لا تساعد في تطوير الأداء المهني ولا تحفز على البقاء في المنصب.

جدول رقم 45 الاستمرار في العمل

الارتباط المهني	العبارات
الاستيداع- الاختيار	
100%	لم يتم تقديم طلب استيداع
70%	اختيار مهنة التعليم بدافع شخصي
100%	اكتساب الخبرة في الأداء المهني
93.33%	تطوير المعارف والمعلومات في العمل

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة (100%) من الأساتذة لم يقدموا طلب استيداع وربما يرجع هذا إلى كون الأساتذة جدد أقل خبرة 5سنوات: في حين نسبة(93.33%) أجابوا أنهم طوروا معارفهم ومعلوماتهم في العمل.

جدول رقم 46 نية الأساتذة في ترك العمل

الارتباط المهني	العبارات
عدم الرضا- عدم الاستقرار- التقاعد النسبي- الاستقالة	
60%	عدم الرضا عن الوظيفة وعدم الاستمرار في المنصب
63.33%	الشعور بعدم الاستقرار في المنصب
96.66%	تأييد الأساتذة للتقاعد النسبي
76.66%	الاستقالة من المنصب الحالي إذا ما أتاحت الفرصة
80%	عدم الاستقرار في هذا المنصب مهما قدمت من حوافز
80%	لا تهتم المؤسسة كثيرا بتكوين الموظفين وتطوير قدراتهم
70%	وظيفة التعليم سبب انخفاض الدافعية

يتبين من معطيات الجدول أعلاه أن (96.66%) من الأساتذة عبروا عن رغبتهم في ترك مهنة التعليم وأشار البعض بنسبة(80%) عدم الاستقرار في هذا المنصب مهما قدمت من حوافز، ونسبة (76.66%) أقروا بأنهم يستقيلوا من المنصب الحالي إذا ما أتاحت لهم الفرصة ، بينما أجاب نسبة(70%) وظيفة التعليم سبب انخفاض الدافعية لديهم.

ذهب ميشال كروزيه في تحليله للتحفيز أن الحافز لا يؤدي بالضرورة إلى المساهمة والبقاء ويرى أن العلاقة هي أكثر تعقيدا ،حيث يحدث للموظف تذبذب بين الإحجام والإقدام لأنه يرغب في أن يملك شيئا من السلطة عبر المشاركة، هذه ومن جهة أخرى يحد من استقلاليتهم، ويرى أن الحافز غير كافي لأنه نادرا ما يرتضي لأن المشاركة تتوقف إلى حد كبير على درجة الثقة بالغير. وإن كان العكس حدث مسلك الانكفاء والتمرد، وفي نفس السياق يرى سايمون وشستر برنارد الذي يقرر بأن التنظيم نسق يوازن بين الحوافز والإسهام الفردي.

من خلال الدراسة الميدانية، لموضوع دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني في المؤسسة التعليمية، يمكن القول أن الحوافز هي المحرك الأساسي التي تعتمد عليه المؤسسة التعليمية محل الدراسة كونها تؤثر على الموظف والمؤسسة في أن واحد. فالحوافز موجودة بمختلف أنواعها وأشكالها مادية، معنوية، علائقية، بيئية، بيداغوجية بدرجات متفاوتة في المؤسسات التعليمية محل الدراسة، لكنها لا تساهم في البقاء والاستمرارية في العمل وهذا ما قد يدفع بالأساتذة إلى تغيير المنصب وفك الارتباط المهني.

النتائج العامة للدراسة:

بعد الدراسة الميدانية وعرض محتوى الجداول الإحصائية حسب ما جاء في كل محور وتفسير البيانات نحاول فيما يلي عرض النتائج العامة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع ولقد جاءت كالاتي:

- الحافز ليس بالضرورة مادي وإنما بينت النظريات أن الحافز المعنوي أكثر دفعا وتأثيرا وكلمة طيبة حافز قد يفعل ما لم يفعله المال.
- أن سعي المسؤول لإشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرار يعزز ثقافة المشاركة في المؤسسة ويساعد على تحسين الأداء المهني.
- هناك تقصير من طرف الإدارة في تطوير وتكوين الأساتذة.
- هناك تقصير من طرف الإدارة في استخدام أسلوب التهنئة.
- تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادلة بين فرق العمل وذلك يساهم في تحسين الأداء المهني.
- البرامج المعتمدة في المؤسسة غير فعالة ولا تساعد الأساتذة في العمل المهني.
- أولوية الحوافز المعنوية، الحوافز العلائقية، الحوافز البيئية، المادية، البيداغوجية.
- الحافز وحده لا يكفي للحفاظ على استمرار الموظف في خدمة المؤسسة في ظل المنافسة الشديدة على الكادر البشري المتميز لذلك على المسيرين الاهتمام بتوطيد الروابط بينها وبين موظفيها وكسب ولائهم للمؤسسة حتى تضمن استمرارهم فيها.
- الارتباط المهني دافع قوي يؤدي بالفرد إلى تبني أهداف مؤسسته ويسعى لتحقيقها كأنها أهدافه.
- الارتباط المهني عقد معنوي بين الموظف ومؤسسته ومفادها السعي لإنجاحها والرقى بها.
- لا يمكننا لاعتماد على نوع واحد من الحوافز فقط، فالفرد الموظف لا يكون لديه حاجة واحدة فقط وإنما عدة حاجات متفاعلة فيما بينها، لذلك على المؤسسات التنوع في تشكيلة الحوافز الممنوحة.

ملحق الدراسة

استمارة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ماستر. نلتمس من سيادتكم المحترمة الإجابة بكل موضوعية على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (+) في المكان المناسب ونعلمكم بأن إجاباتكم ستحظى بالسرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية .

بيانات عامة:

- مؤسسة العمل:
 - الوظيفة:
 - المؤهل العلمي: ليسانس ماستر دكتوراه
 - الجنس: ذكر أنثى
 - السن: أقل من 30 من 30 إلى 40 سنة من 40 سنة فما فوق
 - الخبرة المهنية: أقل من 05 سنوات من 05 إلى 10 سنوات من 10 سنوات
- فما فوق
- يشجع الأجر في بقائك في المنصب دون التفكير في مغادرته؟. نعم لا
 - في حالة الإجابة ب لا لماذا؟
 - ضعف الأجر
 - الأجر لا يلبي الاحتياجات
 - بذل جهد أكبر بدون محفزات
 - الراتب غير ملائم مع التصنيف
 - أخرى
 - تساهم (العلاوات، المنح، المردودية) في الأداء التربوي؟. نعم لا
 - في حالة الإجابة ب لا لماذا؟
 - طول مدة التسديد
 - قيمتها المالية ضعيفة نسبيا
 - معيقات إدارية
 - غير محفزة للبقاء في المنصب

- سبق وأن شاركت بأرائك وإقتراحاتك في الاجتماعات داخل المؤسسة؟. دائما أحيانا
- نوعا ما
- هل أخذت أرائك بعين الاعتبار؟. نعم لا
- في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟
- قرارات إدارية فردية
- عدم الاهتمام
- معيقات إدارية
- سبق وأن هنتك الإدارة في أدائك التربوي؟. نعم لا
- وظيفتك تمنحك تقديرا من قبل الآخرين (الزملاء، خارج العمل، العائلة)؟. نعم لا
- تنفذ أوامر الإدارة دون محاولة التغيير؟. نعم لا
- ظروف بيئة العمل (الإنارة، التدفئة، الوسائل البيداغوجية.....) مشجعة
نعم لا
- تقوم المؤسسة بتحسين ظروف وشروط العمل باستمرار؟. نعم لا
- الإجراءات وقواعد العمل المتوفرة تسهل سير العمل؟. نعم لا
- الجو المهني يشعرك بالتعاون ضمن فريق العمل؟. نعم لا
- المعاملة مع الزملاء (الإدارة، أساتذة،.....)؟. ممتازة جيدة حسنة
- البرامج والمناهج تساعد في تطوير أدائك وتحفزك في البقاء في المنصب؟. نعم لا
- هل التكوين المسبق (تربصات، مدرسة عليا، الجامعة..) يساهم في تطوير أدائك المهني؟. نعم لا
- لا
- هل اكتسبت خبرة في أدائك المهني؟. نعم لا
- وظيفة التعليم سبب في انخفاض الدافعية؟. نعم لا
- طورت معارفك ومعلوماتك في العمل؟. نعم لا
- تهتم المؤسسة كثيرا بتكوين الموظفين وتطوير قدراتهم؟. نعم لا
- هل أنت راض عن الوظيفة والاستمرار في المنصب؟. نعم لا
- رتب المجالات الأكثر نشاطا وحيوية حسب الأولوية (من 1،2،3،4،5) ؟.

التعليم

الصحة

السياحة

الرياضة

التجارة

- ما هي الأسباب المؤدية إلى مغادرتك المنصب؟.

- ركود في العمل

- علاقات متوترة

- عدم الرغبة في هذه الوظيفة

- مجبر على هذه الوظيفة

- جمود العلاقات

- الراتب

- تم تكليفك بنشاطات خارج دوام العمل؟. نعم لا

في حالة الإجابة بـ نعم لماذا؟ - ساهمت في الرغبة في البقاء في المنصب

- غير فعالة

- نشاطات متكررة وروتينية

- تشعر بعدم الاستقرار في المنصب حالياً؟. نعم لا

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟ - أعمال متكررة

- علاقات متوترة مع الآخرين (الإدارة، الزملاء، أولياء التلاميذ..)

- رتابة مهنة التعليم بدون تجديد

- ضغوط العمل

- لديك كامل الاستعداد أن تساهم خارج أوقات الدوام في نشاطات المؤسسة .

- (مسابقات رياضية - مسابقات ثقافية - احتفالات وطنية)؟ نعم لا
- سبق لك وأن قدمت استداع؟. نعم لا
- في حالة الإجابة بـ نعم لماذا؟ - للحصول على وظيفة أخرى
- البحث على وظيفة أخرى
- الطموح في وظيفة أعلى
- هل أنت من مؤيدي التقاعد النسبي؟. نعم لا
- هل اختيارك لمهنة التعليم بدافع شخصي؟. نعم لا
- إذ ما أتاحت لك فرصة في الحصول على منصب آخر تستقيل من المنصب حالياً؟. نعم لا
- تفضل الاستقرار في هذا المنصب مهما قدمت لك من حوافز أخرى. نعم لا
- في حالة الإجابة بـ لا لماذا: - الحصول على منصب عالي
- سفر خارج الوطن
- عمل خاص

شكرا على تفهمكم