

أبعاد اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري- بحث ميداني على عينة من الموظفين في قطاع الوظيفة العمومي في بعض الولايات الجزائرية

Dimensions of decision-making among the Algerian employee- field research on a sample of employees in the public employment sector in some Algerian states

ساسية مسعودي* مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي

جامعة باتنة-1 - sassia.messaoudi@univ-batna.dz

سمية بن مبارك مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي

جامعة باتنة-1 - soumia.benlembarek@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2024/10/18

تاريخ الإرسال: 2024/07/25

ملخص:

هدف البحث الحالي الى الكشف عن البعد البارز في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيفة العمومي ، ومعرفة الفروق بين الموظفين في اتخاذ القرار من حيث الخبرة المهنية والوضع العائلي. تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، إذ جمعت البيانات من عينة غير احتمالية متاحة قوامها (106) موظفا أجابوا على استبيان الكتروني خاص باتخاذ القرار للمحم السجان (2014). تم تحليل النتائج باستعمال الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك لاستخراج المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط بيرسون . أظهرت النتائج عدم وجود بعد بارز في اتخاذ القرار لدى الموظف العامل في قطاع الوظيفة العمومي، وعدم وجود فروق في اتخاذ القرار لديه تعزى لمتغيري الخبرة المهنية والوضع العائلي.

الكلمات المفتاحية: الموظف ؛ اتخاذ القرار ؛ التروي .

Abstract:

The aim of the current research is to reveal the salient dimension of decision-making among the Algerian employee working in the public employment sector, and to find out the differences between employees in decision-making in terms of professional experience and family situation. The correlational descriptive method was adopted. The data was collected

from an available non-probability sample of (106) employees who responded to an electronic questionnaire on decision making by Melhem Al-Sajjan's (2014) decision-making questionnaire. The results were analysed using the Social Science Statistical Package (SPSS), to extract the arithmetic mean, standard deviation and Pearson's simple correlation coefficient. The results showed that there is no prominent dimension in decision-making for an employee working in the public sector, and that there are no differences in his decision-making due to the variables of professional experience and family situation.

Keywords: employee ; decision - making; reflection.

مقدمة:

يعتبر الموظف الركيزة الأساسية في أي إدارة أو مؤسسة في الدولة ، فهو الشخص الذي تستخدمه المؤسسة أو الإدارة أو صاحب المشروع ، ويتقاضى بموجبه اجرا تحدده الدولة أو المؤسسة أو صاحب المشروع ، فحسب الامر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 في المادة 4 فانه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتب السلم الإداري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2006 ، ص3) .، فنجده في كل المجالات سواء منها الاقتصادية أو السياسية والدينية ، الصحية ، التربوية ... ومن أجل القيام بعمله على اكمل وجه قد تعترضه مشاكل أو صعوبات تلزمه اتخاذ قرارا مناسبا لها

فاتخاذ القرار يعتبر من الموضوعات التي لها أهمية كبيرة سواء على مستوى الفرد أو المجتمع ، في جميع المجالات ، الاجتماعية ، الاقتصادية ، السياسية ، الطبية والمهنية وغيرها ، فعلى مستوى الفرد تظهر أهمية هذا الموضوع في اتخاذه لقرارات من شأنها ان توجه سلوكه لانجاز الاهداف التي تبين مسار حياته وحياة الآخرين ايضا (connelly & Tihanyi , 2008).

فعملية اتخاذ القرار هي عملية معقدة جدا تحتاج الى تضافر كل العمليات المعرفية والنفسية ، فهي الهدف أو الغاية لمعظم الباحثين الذين تناولوا عدة مواضيع مرتبطة بالادراك أو اساليب التفكير .. وذلك من أجل تطوير قدرة الفرد على تقدير الحقيقة للوصول الى القرارات الصحيحة في ضوء المعلومات الموجودة (بلايك ، 1999 ، ص 179)

يقول هاستي (2001) : ان القرارات الجيدة هي التي تختار الوسائل المتوفرة في ظروف معينة بشكل فعال لتحقيق اهداف متخذ القرار (Hastie, 2001 , p :656).

وتكمن صعوبة اتخاذ القرار في قدرة الفرد على استعمال مهاراته الادائية وقدراته الفكرية ومميزاته الشخصية بشكل منسجم من أجل بناء استراتيجية متميزة وابتكار حلول متعددة واختيار أكثرها انسجاما مع رغباته هذا من جهة ومن جهة أخرى مع متطلبات المجتمع الذي ينتمي اليه ، حتى يستطيع الحفاظ على توافقه النفسي والاجتماعي (Eysenck & Keane, 2000).

وقد تناولت دراسات عديدة اتخاذ القرار كدراسة (Eqbal et al,2020)، والتي هدفت الى التعرف على الاساليب المختلفة لاتخاذ القرار لدى المديرين الاكاديميين في جامعات وسط البنجاب ،و دراسة (keang 2008)،هدفت الى التعرف على العلاقة بين مشاركة المعلم في صنع القرار ونواتجها الوجدانية

ولاتخاذ القرار اساليب عدة: منها اسلوب التصلب في مقابل المرونة ، المخاطرة / الحذر ، التروي – الاندفاع (التسرع) ، حيث يرى ميسك ان الاسلوب المعرفي الاندفاع - التروي يمثل بعدين منفصلين او غير مترابطين من الناحية العملية او الادائية(الجمعان و جابر ، 2015 ، ص247) و يرتبط هذا الاخير بميل الاشخاص الى سرعة الاستجابة ، فتكون استجابة المتسرعين غير صحيحة غالبا لعدم التركيز والتدقيق في تناول البدائل المطروحة كحلول، في حين المتروون يقومون بفحص البدائل بصورة دقيقة ومتأنية قبل اعطاء الاستجابة. وهذا ما اشارت اليه معظم الدراسات ، كدراسة الزغلول(2003)، الزيات(2001).. هذا بالاضافة الى ان هناك بعض من الافراد يجد صعوبة في اتخاذ القرار فيصيبه التردد والذي يترتب عليه مدة اطول وبالتالي قد لا يستطيع اتخاذ اي قرار مهما كان بسيطا ، بل يعتمد على رؤسائه في ذلك سواء في الاستشارة او في المراجعة (فرج، 2000، ص75). وقد تناولت الدراسات التردد مع متغيرات اخرى كدراسة حمد(2022) ، دراسة ابو الطيب (2020) .

بناء على ما سبق طرحه تتلخص اشكالية البحث في التساؤلين التاليين :

- ماهو البعد البارز في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي؟
- هل هناك فروقا في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي تعزى لمتغيري : الخبرة المهنية والوضع العائلي؟

1. اهداف البحث:

- التعرف على البعد البارز في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري في قطاع الوظيف العمومي
- الكشف عما اذا كانت هناك فروقا في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري في قطاع الوظيف العمومي وفق متغيري : الخبرة المهنية ، الوضع العائلي.

2. اهمية البحث:

تنبع اهمية البحث من كونه يسلط الضوء على موضوع جد مهم وضروري في شتى مناحي حياة الموظف قطاع الوظيف العمومي في الا وهو اتخاذ القرار ، من خلال الكشف عن الابعاد او الاساليب التي يتبناها من بين الابعاد الثلاثة : التروي ، التسرع ، التردد عند اتخاذ القرار .

كذلك يعتبر هذا البحث من البحوث النادرة - في حدود علم الباحثة – التي تناولت اتخاذ القرار لدى الموظف في القطاع العمومي ، ومع المتغيرات الحالية .

3. تحديد مفاهيم البحث:

- اتخاذ القرار:

يعرفه (Anderson 2003): بأنه عملية الحسم التي تهدف الى الوصول الى قرار مناسب من خلال اتباع مرحلتين رئيسيتين هما :

- تقييم البدائل الميسرة في موقف القرار
- اختيار البديل المناسب في ضوء الغايات والامكانيات الميسرة او المتاحة وفق معايير معينة . ويرى Lee انه مصطلح مجرد يشير الى عملية اختيار خيار معين من مجموعة البدائل المتوقعة ان تنتج نتائج مختلفة (Lee, 2013:233)

وفي بحثنا : هو الاختيار بين الابعاد الثلاثة : التروي ، التسرع و التردد اثناء عملية اتخاذ القرار .

اما ابعاد اتخاذ القرار فهي الطريقة التي سوف يتبناها الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي اثناء اتخاذ القرار.

4. الطريقة والاجراءات:

1.4 المنهج :

يعتبر المنهج العلمي نوع من انواع التنظيم الجيد لمجموعة افكار تهدف الى الوصول الى حقيقة الظواهر(قارش و قابوش ، 2018، ص123) ، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي الارتباطي في هذا البحث

2.4 مجتمع البحث واختيار العينة:

المجتمع المستهدف في هذه الدراسة هو جميع الموظفين الجزائريين في قطاع الوظيف العمومي في مختلف ولايات الوطن ، ولانه من الصعب جدا حصر جميع عناصر المجتمع ودراسته ، ارتأت الباحثة اللجوء الى طريق العينة غير الاحتمالية المتاحة .

ولعرفة حجم العينة في حالة مجتمع البحث غير معلوم قامت الباحثة بحساب حجمها من خلال المعادلة التالية :

$$n = \frac{Z^2}{\delta^2} \cdot P (1- p)$$

مع العلم أن:

n: حجم العينة

z : القيمة المعيارية وتقدر بـ 1,96 عند مستوى الدلالة 0.05

δ : الخطأ المعياري ويقدر بـ 0.05

P : درجة الاختلاف بين مفردات المجتمع وهي قيمة ثابتة تقدر بـ 0.50 (50%)

وبالتعويض نجد : $(1.96)^2$

$$N = \frac{(1.96)^2}{(0.05)^2} \cdot 0.05 (1-0.05) = 384$$

$$(0.05)^2$$

(Lwanga & Lemeshow.1991.p.25)

وبالتالي كان حجم العينة المطلوب هو : 384 موظفا .

تم توزيع الاستبيان على الموظفين في مجموعات التواصل الاجتماعي : تليجرام ، الفايسبوك ، الواتس اب
تكونت العينة التي اتمت الاجابة عن الاستبيان (106) موظفا تراوحت اعمارهم من 20 الى اكبر من 50 ، لم يكن
توزيع العينة متساويا بين الجنسين حيث تكونت من 22 موظفا و84 موظفة .

- توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

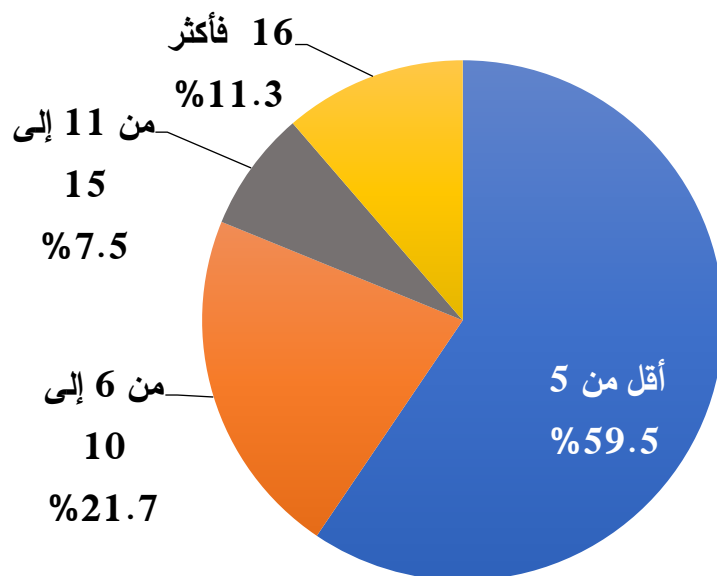
جدول رقم (1): توزيع العينة حسب الخبرة المهنية.

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة المهنية
59,4 %	63	أقل من 5
21,7 %	23	من 6 إلى 10
7,5 %	8	من 11 إلى 15
11,3 %	12	16 فأكثر
100 %	106	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) نجد أنّ 63 فردًا من العينة وبنسبة 59,4 % كانت لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، تلتهم فئة من 6 إلى 10 بنسبة 21,7 %، ثم فئة 16 سنة خبرة فأكثر بنسبة 11,3 % . أما أقل نسبة بينهم كانت لفئة من 11 إلى 15 بـ 7,5 %.

وهذه النتائج تتضح أكثر في الشكل التالي.

شكل رقم (1): يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v25

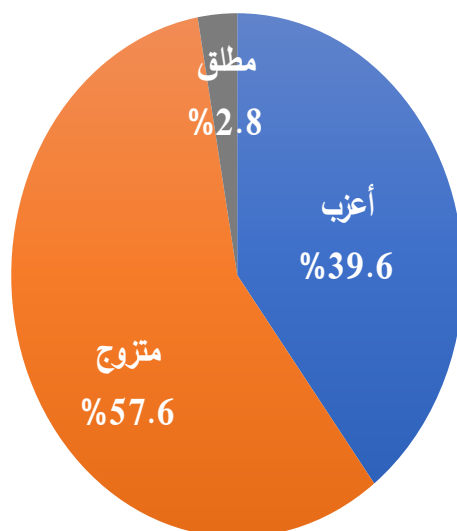
- توزيع العينة حسب الوضع العائلي:

جدول رقم (2): توزيع العينة حسب الوضع العائلي.

الوضع العائلي	التكرار	النسبة %
أعزب	42	39,6 %
متزوج	61	57,6 %
مطلق	3	2,8 %
أرمل	0	0,0 %
المجموع	106	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) أنَّ أكثر من نصف أفراد العينة متزوجين حيث بلغت نسبتهم 57,5%، ثم تأتي فئة العزاب بنسبة 39,6 %، و في الأخير نجد فئة المطلقين ب 3 أفراد ونسبة 2,8 %. ونلاحظ أنه لم يكن لدينا أفراد أرامل. وهذه النتائج تتضح أكثر في الشكل التالي.

شكل رقم (2): يوضح توزيع العينة حسب الوضع العائلي.



المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v25

3.4 الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث:

تم استخدام مقياس اتخاذ القرار لصاحبه سجان الملحم (2014)، حيث اشتمل على 42 عبارة موزعة على ثلاثة ابعاد رئيسية ، والجدول الاتي يوضح توزيع العبارات

جدول رقم (3): توزيع العبارات على الابعاد

مقياس اتخاذ القرار		ابعاد المقياس	
ارقام العبارات	عدد العبارات		
14-1	14	التروي	01
28-15	14	التسرع	02
42-29	14	التردد	03
42		المقياس ككل	

هذه العبارات موزعة على سلم ليكرت الخماسي: معارض بقوة (1) ، معارض (2) ، محايد (3) ، موافق (4) ، موافق بقوة (5). وبالتالي تكون أعلى درجة يمكن أن يتحصل عليها الموظف هي (210) درجة ، وأقل درجة هي (42). (المنصور، 2015، ص 87)

بالإضافة إلى استخدام الوسائل الإحصائية نذكر منها: المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون.

- حساب صدق الأداة:

• صدق الاتساق الداخلي لإستبيان إتخاذ القرار:

جدول رقم (4): معامل الارتباط بيرسون بين إستبيان إتخاذ القرار وأبعاده.

إستبيان إتخاذ القرار	R
0,435**	البعد الأول: بعد التروي
0,819**	البعد الثاني: بعد التسرع
0,789**	البعد الثالث: بعد التردد

** الارتباط دال إحصائياً عند المستوى 0.01

من خلال الجدول الذي في الأعلى رقم (2) نجد أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين إستبيان إتخاذ القرار وبين أبعاده التي يتكون منها جاءت ما بين متوسطة (0,435) إلى مرتفعة (0,789 - 0,819)؛ وكلها دالة إحصائياً عند المستوى 0.01، وهي بذلك تعبر عن وجود علاقة طردية / موجبة قوية بين نتائج الإستبيان ككل وبين نتائج أبعاده.

جدول رقم(5): معامل الارتباط بيرسون بين البعد الأول: بعد التروي وكل عبارة تنتمي إليه.

البعد الأول: التروي	r	البعد الأول: التروي	r
0,596**	العبارة 08	0,458**	العبارة 01
0,609**	العبارة 09	0,352**	العبارة 02
0,597**	العبارة 10	0,478**	العبارة 03
0,721**	العبارة 11	0,674**	العبارة 04
0,742**	العبارة 12	0,661**	العبارة 05
0,782**	العبارة 13	0,638**	العبارة 06
0,695**	العبارة 14	0,782**	العبارة 07

** الارتباط دال إحصائياً عند المستوى 0.01

بملاحظة الجدول رقم (3) في الأعلى نجد أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد الأول (بعد التروي) و كل عباراته قد كانت ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.01، حيث بلغت أدنى قيمة 0,352 وأكبر قيمة 0,782. ومنه فإن كل عبارات البعد متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم(6): معامل الارتباط بيرسون بين البعد الثاني: بعد التسرع وكل عبارة تنتمي إليه.

البعد الثاني: التسرع	r	البعد الثاني: التسرع	r
0,504**	العبارة 15	0,205*	العبارة 22
0,321**	العبارة 16	0,669**	العبارة 23
0,310**	العبارة 17	0,615**	العبارة 24
0,542**	العبارة 18	0,696**	العبارة 25
0,558**	العبارة 19	0,206*	العبارة 26
0,136	العبارة 20	0,419**	العبارة 27
0,392**	العبارة 21	0,548**	العبارة 28

* الارتباط دال إحصائياً عند المستوى 0.05

** الارتباط دال إحصائياً عند المستوى 0.01

من الجدول الذي في الأعلى رقم (4) يتضح لنا أن أغلب قيم معامل الارتباط بين عبارات البعد الثاني (بعد التسرع) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائية عند المستوى 0.01 بقيم تراوحت ما بين (0,310 و 0,696) ودالة عند

المستوى 0.05 بالنسبة للعبارتين 22 و 26 حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,205 و 0,206 على التوالي. وبالتالي فأغلب عبارات البعد الثاني متسقة داخليًا ما عدا العبارة 20.

جدول رقم(7): معامل الارتباط بيرسون بين البعد الثالث: بعد التردد وكل عبارة تنتمي إليه.

r	البعد الثالث: التردد	r	البعد الثالث: التردد
0,411**	العبارة 29	0,712**	العبارة 36
0,662**	العبارة 30	0,846**	العبارة 37
0,631**	العبارة 31	0,776**	العبارة 38
0,742**	العبارة 32	0,735**	العبارة 39
0,812**	العبارة 33	0,814**	العبارة 40
0,719**	العبارة 34	0,789**	العبارة 41
0,702**	العبارة 35	0,783**	العبارة 42

** الارتباط دال إحصائيًا عند المستوى 0.01

إذا لاحظنا الجدول في الأعلى رقم (5) نجد أن قيم معامل الارتباط لكل العبارات ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0,01، حيث بلغت أقصى قيمة لمعامل الارتباط 0,846 وبلغت أدنى قيمة له 0,411. ومن الواضح أن كل عبارات البعد الثالث (بعد التردد) متسقة داخليًا مع البعد الذي تنتمي إليه.

• حساب ثبات الأداة:

• معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Chronbach لإستبيان إتخاذ القرار:

جدول رقم (8): معامل الثبات ألفا كرونباخ لإستبيان إتخاذ القرار.

عدد العناصر	ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach)	
14	0,878	البعد الأول: بعد التروي
14	0,703	البعد الثاني: بعد التسرع
14	0,931	البعد الثالث: بعد التردد
42	0,884	إستبيان إتخاذ القرار ككل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) في الأعلى أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) لأبعاد إستبيان إتخاذ القرار قد جاءت ما بين قيم جيدة (0,703) وقيم قوية ومرتفعة جدًا (0,931)، كذلك نلاحظ أن قيمة

معامل الثبات ألفا كرونباخ للإستبيان ككل قد بلغت 0,884 وهي قيمة كبيرة وقوية وهذا يدل على أن الإستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للبحث.

• **معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية Split-Half لإستبيان إتخاذ القرار:**

الثبات هنا حُسِبَ بتقسيم الاختبار إلى نصفين؛ النصف الأول يحتوي على العبارات الفردية (1، 3، 5، ... 41) والنصف الثاني يحتوي على العبارات الزوجية (2، 4، 6، ...، 42).

جدول رقم (9): معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لإستبيان إتخاذ القرار.

معامل ثبات Guttman	معامل ثبات Spearman–Brown	معامل الارتباط بين النصفين	عدد العناصر	
0,888	0,888	0,798	14	البعد الأول: بعد التروي
0,709	0,731	0,577	14	البعد الثاني: بعد التسرع
0,928	0,930	0,869	14	البعد الثالث: بعد التردد
0,915	0,918	0,849	42	إستبيان إتخاذ القرار

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) في الأعلى أن قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان-براون لإستبيان إتخاذ القرار قد بلغت 0,918 وقيمة معامل ثبات غوتمان قد بلغت 0,915 وهي قيم كبيرة ومرتفعة جدًا وهذا يدل على أن الاختبار يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات. ونلاحظ أيضًا أن قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان-براون وقيم معامل ثبات غوتمان للأبعاد 3 كانت كلها أكبر من 0,709 أي أنها قيم جيدة وقيم مرتفعة جدًا تشير إلى الثبات العالي للأبعاد.

5. عرض النتائج :

يتضمن هذا الجزء عرضًا للنتائج التي تم الحصول عليها، وذلك بعد أن تمت معالجتها إحصائيًا من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ثم تم تلخيصها وعرضها في شكل سهل للقراءة.

1.5 نتائج عبارات إستبيان إتخاذ القرار:

1.1.5 نتائج عبارات البعد الأول: بعد التروي.

جدول رقم (10): نتائج عبارات البعد الأول: بعد التروي.

العبارات	معارض بقوة	معارض	محايد	موافق	موافق بقوة	المنوال	الوسيط
01	ك	1	1	3	59	42	4,0
	%	0,9	0,9	2,8	55,7	39,6	
02	ك	1	9	17	56	23	4,0
	%	0,9	8,5	16,0	52,8	21,7	
03	ك	1	9	12	53	31	4,0
	%	0,9	8,5	11,3	50,0	29,2	
04	ك	1	1	7	52	45	4,0
	%	0,9	0,9	6,6	49,1	42,5	
05	ك	1	1	6	61	37	4,0
	%	0,9	0,9	5,7	57,5	34,9	
06	ك	3	1	15	67	20	4,0
	%	2,8	0,9	14,2	63,2	18,9	
07	ك	1	4	3	62	36	4,0
	%	0,9	3,8	2,8	58,5	34,0	
08	ك	3	4	7	57	35	4,0
	%	2,8	3,8	6,6	53,8	33,0	
09	ك	2	6	4	60	34	4,0
	%	1,9	5,7	3,8	56,6	32,1	
10	ك	2	2	12	61	29	4,0
	%	1,9	1,9	11,3	57,5	27,4	
11	ك	3	3	8	56	36	4,0
	%	2,8	2,8	7,5	52,8	34,0	
12	ك	2	1	9	63	31	4,0
	%	1,9	0,9	8,5	59,4	29,2	
13	ك	2	4	14	59	27	4,0
	%	1,9	3,8	13,2	55,7	25,5	
14	ك	5	3	22	48	28	4,0
	%	4,7	2,8	20,8	45,3	26,4	

من الجدول رقم (10) في الأعلى ومن خلال قيم المنوال والوسيط لعبارات البعد الأول (بعد التروي) التي كانت كلها 4، يمكن القول أن الإجابة الأكثر تكرارًا للبعد الأول هي "موافق".

2.1.5 نتائج عبارات البعد الثاني: بعد التسرع.

جدول رقم (11): نتائج عبارات البعد الثاني: بعد التسرع.

العبارة	معارض بقوة	معارض	محايد	موافق	موافق بقوة	المنوال	الوسيط
15	ك	37	32	22	11	4	2,0
	%	34,9	30,2	20,8	10,4	3,8	
16	ك	2	8	8	63	25	4,0
	%	1,9	7,5	7,5	59,4	23,6	
17	ك	2	6	10	71	17	4,0
	%	1,9	5,7	9,4	67,0	16,0	
18	ك	27	37	22	15	5	2,0
	%	25,5	34,9	20,8	14,2	4,7	
19	ك	30	40	13	19	4	2,0
	%	28,3	37,7	12,3	17,9	3,8	
20	ك	1	3	12	60	30	4,0
	%	0,9	2,8	11,3	56,6	28,3	
21	ك	5	13	14	61	13	4,0
	%	4,7	12,3	13,2	57,5	12,3	
22	ك	2	4	12	56	32	4,0
	%	1,9	3,8	11,3	52,8	30,2	
23	ك	26	41	18	17	4	2,0
	%	24,5	38,7	17,0	16,0	3,8	
24	ك	22	50	16	15	3	2,0
	%	20,8	47,2	15,1	14,2	2,8	
25	ك	38	40	13	12	3	2,0
	%	35,8	37,7	12,3	11,3	2,8	
26	ك	2	3	19	57	25	4,0
	%	1,9	2,8	17,9	53,8	23,6	
27	ك	29	32	18	23	4	2,0
	%	27,4	30,2	17,0	21,7	3,8	
28	ك	37	42	8	16	3	2,0
	%	34,9	39,6	7,5	15,1	8,2	

يوضح الجدول رقم(11) النتائج التالية:

- العبارات (16، 17، 20، 21، 22، 26) نجد أن الإجابة الأكثر تكرارًا بهم كانت "موافق" حيث بلغ المنوال 4 والوسيط 4,0. في حين أن العبارة رقم (01) جاءت أكثر إجابة بها "معارض بقوة" حيث بلغت قيمة المنوال 1 والوسيط 2,0.
- ونلاحظ أن الإجابة الأكثر تكرارًا على نصف العبارات الباقية كانت "معارض" وهذا ما توضحه قيم المنوال والوسيط في الجدول في الأعلى حيث بلغت 2

3.1.5 نتائج عبارات البعد الثالث: بعد التردد.

جدول رقم (12): نتائج عبارات البعد الثالث: بعد التردد.

العبارات	معارض بقوة	معارض	محايد	موافق	موافق بقوة	المنوال	الوسيط
29	ك	18	28	24	36	4	3,0
	%	17,0	26,4	22,6	34,0		
30	ك	11	26	24	39	4	3,0
	%	10,4	24,5	22,6	36,8		
31	ك	18	31	20	34	4	3,0
	%	17,0	29,2	18,9	32,1		
32	ك	10	43	17	31	2	2,5
	%	9,4	40,6	16,0	29,2		
33	ك	25	47	14	15	2	2,0
	%	23,6	44,3	13,2	14,2		
34	ك	28	33	19	24	2	2,0
	%	26,4	31,1	17,9	22,6		
35	ك	21	39	20	21	2	2,0
	%	19,8	36,8	18,9	19,8		
36	ك	26	36	18	24	2	2,0
	%	24,5	34,0	17,0	22,6		
37	ك	30	40	17	15	2	2,0
	%	28,3	37,7	16,0	14,2		
38	ك	22	44	15	19	2	2,0
	%	20,8	41,5	14,2	17,9		
39	ك	24	34	23	21	2	2,0
	%	22,6	32,1	21,7	19,8		
40	ك	24	31	25	18	2	2,0
	%	22,6	29,2	23,6	17,0		
41	ك	26	44	16	14	2	2,0
	%	24,5	41,5	15,1	13,2		
42	ك	33	29	20	18	1	2,0
	%	31,1	27,4	18,9	17,0		

من خلال الجدول رقم (10) نرى أن أكثر إجابة تكراراً في أغلب عبارات البعد الثالث (بعد التردد) كانت "معارض" حيث بلغ المنوال 2 في العبارات (32 حتى 41) وبلغ 1 في العبارة رقم (42) بينما بلغت قيمة الوسيط 2,0 في أغلب هذه العبارات ما عدا العبارة (32) حيث كانت قيمته 2,5.

أما بالنسبة للعبارات (29، 30، 31) كانت الإجابة الأكثر تكراراً بهم هي "موافق" حيث بلغت قيمة المنوال 4 والوسيط 3,0.

4.1.5 نتائج درجات الأبعاد والدرجة الكلية للإستبيان:

جدول رقم (13): نتائج إستبيان إتخاذ القرار.

إحصائيات	البعد الأول: بعد التروي	البعد الثاني: بعد التسرع	البعد الثالث: بعد التردد	الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار
N	106	106	106	106
المتوسط الحسابي	57,25*	41,71	35,55	134,51
الوسيط	57,00	41,00	33,00	133,00
المنوال	56	39	28	132
الإنحراف المعياري	7,178	6,525	11,740	17,731
المدى	46	38	49	108
الحد الأدنى	24	26	16	91
الحد الأقصى	70	64	65	199
الربيعات	25	38,00	26,00	122,75
	50	57,00	33,00	133,00
	75	61,00	43,00	142,00

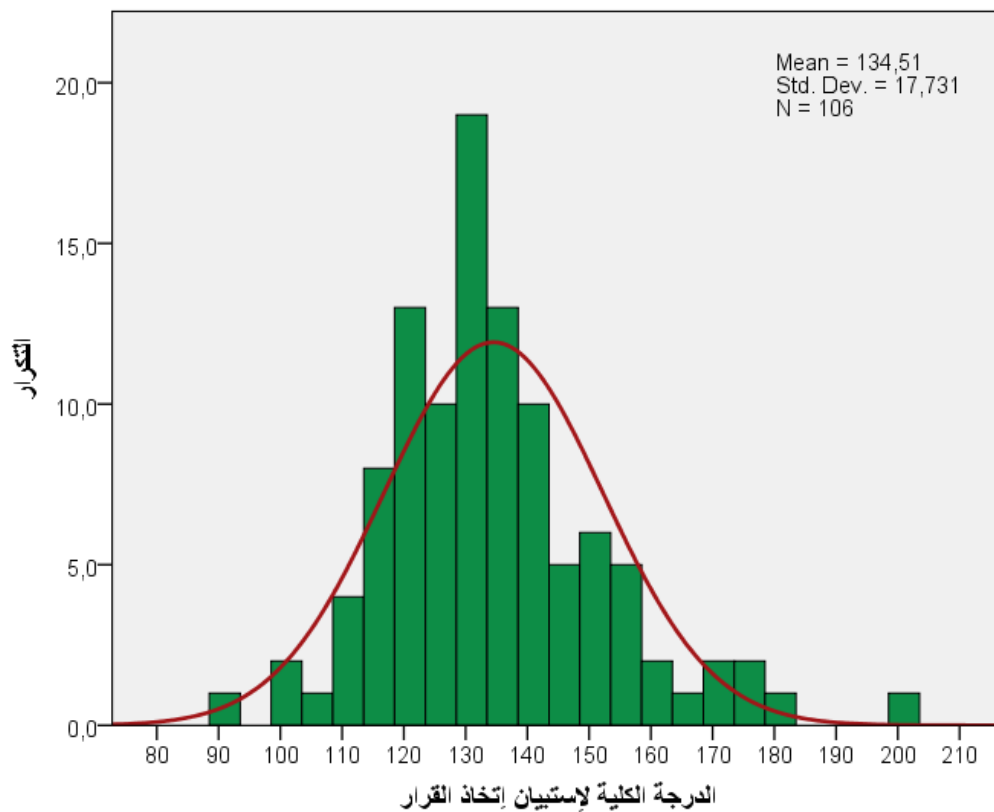
2.5 نتائج التساؤل الاول :

نص التساؤل: ماهو البعد البارز في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي؟

من خلال نتائج الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات إستبيان إتخاذ القرار لدى أفراد عينة الدراسة (n=106) قد بلغ (M= 134,51, SD= 17,731) ونلاحظ أن قيم الوسيط (Md=133,00) والمنوال (Mo=132) كانت تقريباً مساوية لقيمة المتوسط الحسابي لكن تشير قيمة الإنحراف المعياري الكبيرة إلى عدم تجانس وتمركز النتائج حول متوسطها الحسابي. وهذا ما توضحه أيضاً قيم الربيعات في الجدول أعلاه حيث أن 50% من أفراد العينة درجتهم في الإستبيان كانت فقط ما بين (Q1:122,75 - Q3:142) في حين أن 25% الدنيا من أفراد عينة الدراسة كانت درجتهم بين 91 كحد أدنى و 122,75، و 25% العليا ما بين 142 و 199 كحد أقصى.

وهذه النتائج يوضحها الشكل رقم (3) :

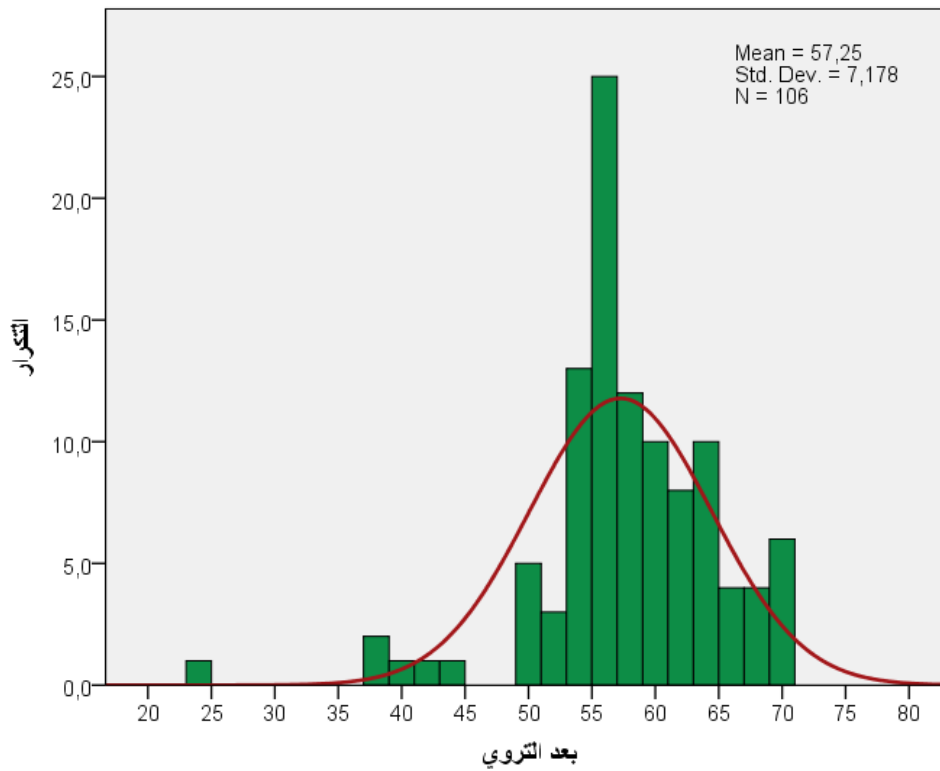
شكل رقم (3): يوضح الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار



المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات .spss v25

ويوضح لنا الجدول رقم (13) في الأعلى أن المتوسط الحسابي لدرجات البعد الأول (بعد التروي) لدى أفراد عينة الدراسة (n=106) قد بلغ (M= 57,25, SD= 7,178) وأن قيمة الوسيط (Md=57,00) كانت مساوية لقيمة المتوسط الحسابي، وأيضاً قيمة المنوال جاءت قريبة (Mo=56). وتُعبّر قيمة الانحراف المعياري الصغيرة نسبياً على أنّ النتائج متمحورة حول متوسطها الحسابي؛ ولكن بالنظر إلى الربيعات يتضح أن 75% من نتائج أفراد العينة منحصرة بين (Q1:54 Q2:57 Q3:61) و 70 كحد أقصى، وأن 25% فقط من أفراد العينة كانت لديهم درجة أقل من 54. وهذه النتائج تظهر بوضوح في الشكل رقم (4):

شكل رقم (4): يوضح درجة البعد الأول (بعد التروي).

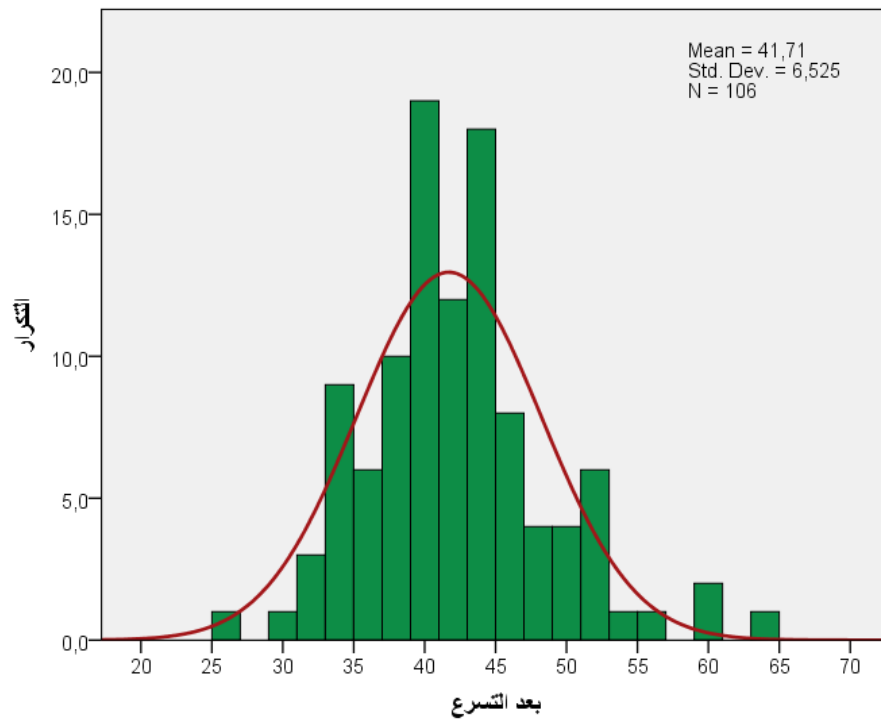


المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v25

من خلال الجدول رقم (13) في الأعلى دائماً نجد أن متوسط درجات البعد الثاني (بعد التسرع) لدى أفراد العينة ($n=106$) قد بلغت قيمته ($M=41,71$, $SD=6,525$) ونلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري كبيرة وهذا يعني أن النتائج لا تتميز بالتجانس وأنها ليست متمحورة حول متوسطها الحسابي.

وهذه النتائج يوضحها الشكل رقم (5):

شكل رقم (5): يوضح درجة البعد الثاني (بعد التسرع).

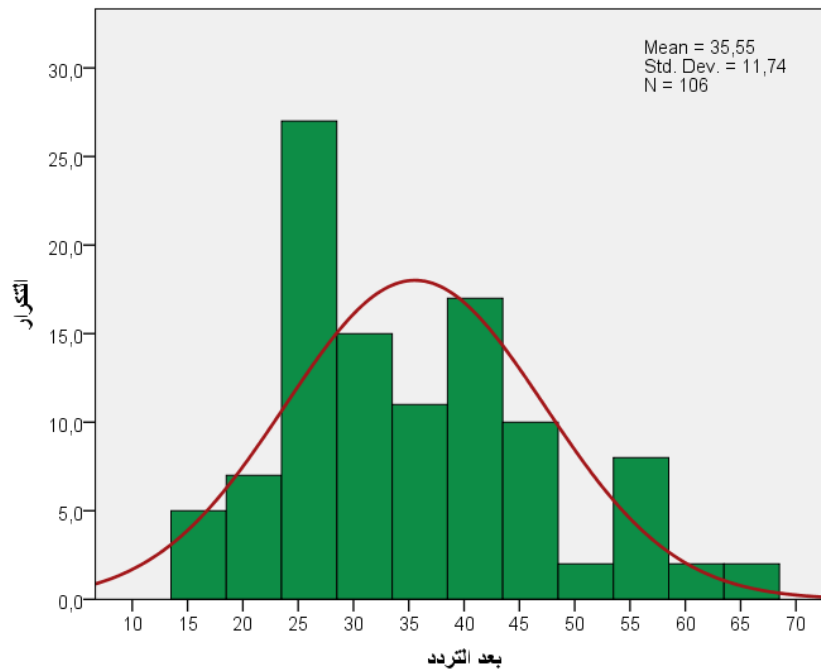


المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v25

أما بالنسبة إلى البعد الثالث (بعد التردد) فباستقراء نتائج الجدول رقم (13) أعلاه يمكننا القول أنها لم تكن متجانسة، فقد بلغت قيمة المتوسط ($M=35,55$, $SD=11,740$) وأن قيمة الوسيط ($Md=33,00$) وأيضاً قيمة المنوال ($Mo=28$) لم تكن مساوية لقيمة المتوسط الحسابي. ونلاحظ كذلك أن قيمة الانحراف المعياري كبيرة وهذا يعني أن النتائج لا تتميز بالتجانس وأنها ليست متمحورة حول متوسطها الحسابي.

وهذه النتائج تتوضح في الشكل رقم (6):

شكل رقم (6): يوضح درجة البعد الثالث (بعد التردد).



المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v25

3.5 نتائج التساؤل الثاني:

- التذكير بنص التساؤل: هل هناك فروقا في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي تعزى لمتغيري: الخبرة المهنية والوضع العائلي؟

• الخبرة المهنية :

قامت الباحثة بإجراء اختبار كروسكال واليس للعينات المستقلة من أجل حساب الفروق الفردية في درجات إستبيان إتخاذ القرار وأبعاده لدى أفراد العينة في ضوء متغير الخبرة المهنية: فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (14): إختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis Test * متغير الخبرة المهنية.

الرتب			
متوسط الرتب	N	السن	
52,13	63	أقل من 5	البعد الأول: بعد التروي
64,57	23	من 6 إلى 10	
30,81	8	من 11 إلى 15	
54,58	12	16 فأكثر	
	106	المجموع	
49,39	63	أقل من 5	البعد الثاني: بعد التسرع
66,89	23	من 6 إلى 10	
54,88	8	من 11 إلى 15	
48,50	12	16 فأكثر	
	106	المجموع	
50,87	63	أقل من 5	البعد الثالث: بعد التردد
55,15	23	من 6 إلى 10	
77,88	8	من 11 إلى 15	
47,92	12	16 فأكثر	
	106	المجموع	
51,11	63	أقل من 5	الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار
63,50	23	من 6 إلى 10	
51,06	8	من 11 إلى 15	
48,50	12	16 فأكثر	
	106	المجموع	

إحصائيات الإختبار				
البعد الأول: بعد التروي	البعد الثاني: بعد التسرع	البعد الثالث: بعد التردد	الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار	
7,518	5,853	5,963	3,185	χ^2
3	3	3	3	درجة الحرية
0,057	0,119	0,113	0,364	الدلالة الإحصائية

نلاحظ من خلال نتائج إختبار كروسكال واليس في الجدول رقم (14) أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج إستبيان إتخاذ القرار وأبعاده تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.

• الوضع العائلي:

من أجل حساب الفروق الفردية في درجات إستبيان إتخاذ القرار وأبعاده لدى أفراد العينة في ضوء متغير الوضع العائلي، قامت الباحثة بإجراء اختبار كروسكال واليس للعينات المستقلة؛ فكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (15): اختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis Test * متغير الوضع العائلي.

الرتب			
السن	N	متوسط الرتب	البعد الأول: بعد التروي
أعزب	42	52,27	
متزوج	61	54,93	
مطلق	3	41,67	
المجموع	106		البعد الثاني: بعد التسرع
أعزب	42	48,73	
متزوج	61	57,30	
مطلق	3	43,00	
المجموع	106		البعد الثالث: بعد التردد
أعزب	42	48,17	
متزوج	61	56,59	
مطلق	3	65,33	
المجموع	106		الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار
أعزب	42	48,07	
متزوج	61	57,38	
مطلق	3	50,67	
المجموع	106		

إحصائيات الاختبار				
البعد الأول: بعد التروي	البعد الثاني: بعد التسرع	البعد الثالث: بعد التردد	الدرجة الكلية لإستبيان إتخاذ القرار	
0,646	2,308	2,328	2,307	χ^2 ك
2	2	2	2	درجة الحرية
0,724	0,315	0,312	0,315	الدلالة الإحصائية

من خلال نتائج اختبار كروسكال واليس في الجدول رقم (15) الذي في الأعلى نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج إستبيان إتخاذ القرار وأبعاده تعزى إلى متغير الوضع العائلي.

6. مناقشة النتائج:

1.6. مناقشة نتائج التساؤل الاول : الذي ينص على : ماهو البعد البارز في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي؟

من خلال النتائج المتحصل عليها نجد عدم بروز اي بعد في اتخاذ القرار لدى الموظف العامل في القطاع العمومي ، فمن خلال المقارنة بين متوسطات الابعاد الثلاثة التروي ، التسرع والتردد نجد انها متقاربة فيما بينها وبالتالي لا يوجد بعد بارز بينها وهذه النتيجة لم تتفق مع الدراسات السابقة والتي وجدت ان افراد عينة الدراسة يتسمون بالتروي اكثر من الاندفاع كدراسة المالكي (2014)، ودراسة سرهيد (2013) ودراسة طلبة واحمد (2004).

ويمكن ان يعزى ذلك الى ان عينة البحث الحالي قليلة (106) مقارنة بالعينة المفترضة (384 موظفا) وكذلك الى طريقة الاجابة على الاستبيان والتي كانت الكترونية وبالتالي قد تكون استجاباتهم نمطية غير دقيقة فلم يولوا اهتمام اكبر لها. او قد تعود الى عوامل اخرى كالضغوطات التي يتعرض لها الموظف من كل الجهات وخاصة من رؤوسيه فهو دائما يخضع لسيطرة مديره او رئيسه في العمل وبالتالي لا يهتم بكيفية اتخاذ القرار ولا بطريقته ، وكذلك الظروف المعيشية القاسية التي تؤثر عليه بصورة سلبية تجعله يتخذ قرارات بصورة متسارعة بغض النظر ان كان هذا القرار صائبا ام لا ، او يجد صعوبة لانه لم يالف اتخاذ القرارات ، فنجد انه يصاب بالخوف وبالتالي تكون استجابته متذبذبة وهذا يؤدي به الى التردد في الاجابة .

2.6. مناقشة نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي تعزى لمتغيري الخبرة المهنية والوضع العائلي.

1.2.6 مناقشة نتائج الشطر الاول من التساؤل : هل توجد فروق في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي تعزى للخبرة المهنية :

من خلال نتائج البحث اتضح بانه لا توجد فروق لدى عينة البحث تبعا لمتغير الخبرة المهنية وهذه النتيجة جاءت عكس الدراسات السابقة والتي اكدت على وجود فروق في اتخاذ القرار كدراسة الشهري (2009) .

وتعزى هذه النتيجة الى ان النسبة الكبرى لدى عينة البحث هي اقل من خمس سنوات حيث بلغت (59.5%) فالموظف في بدايته يكون شغوبا ومتحمسا لكل ما يتعلق بعمله فنجد انه يوازن كل الحلول ويختار احسنها عند اتخاذ القرار ، فهو يمتاز بتلك الروح الاستكشافية من اجل معرفة كل الخبايا في عمله فنجد انه يبحث عن كل صغيرة وكبيرة تتعلق بعمله وبالتالي نجده يتفانى فيه بل يتقنه ، فمن جهة ينال رضا رؤوسيه ومن جهة اخرى يحس بالرضا الوظيفي في العمل خاصة اذا شارك رؤوسيه في اتخاذ القرار . وهذا يتفق مع دراسة (Keung 2008).

2.2.6. مناقشة نتائج الشطر الثاني من التساؤل: هل توجد فروق في اتخاذ القرار لدى الموظف الجزائري العامل في قطاع الوظيف العمومي تعزى للوضع الاجتماعي :

حيث توصلت النتائج الى عدم وجود فروق في اتخاذ القرار لدى عينة البحث وفق متغير الوضع العائلي كذلك لم تتفق مع الدراسات السابقة التي تظهر نتائجها انه توجد فروق في اتخاذ القرار تعزى للوضع الاجتماعي ، كدراسة الشهري (2009)، ودراسة (Iqbal et al (2020) لصالح المتزوجين

وتعزى هذه النتيجة الى ان الموظف العازب لا يختلف عن الموظف المتزوج في اتخاذ القرار فكلاهما لديه القدرة على اتخاذ القرار ، وقد تفسر هذه النتيجة الى النظرة الاجتماعية فاستجابة الموظف على الاستبيان لم تكن بطريقة تمثل الموظف بقدر ما يقال عنه فرغم انه يجيب بطريقة الكترونية وسرية لكنه يجيب حسب ما يعتقد الاخرون عنه ، اي يبدي مالا يشعر . فمن المفروض الموظف المتزوج هو الذي لديه مسؤوليات كثيرة فهو مسؤول عن عائلة يجب ان يكون قادرا على اتخاذ قرارات صائبة . ومع غلاء المعيشة وتواجد الموظف المتزوج والعازب في نفس الوظيفة فانهما يخضعان لنفس الضغوط المطبقة عليهما وعدم مشاركتهما في القرارات التي تاتي من الجهات العليا وبالتالي فهما لا يتخذان القرار فيما يخص مكان العمل ، اما في البيت فكلاهما مسؤولان عن عائلتهما وخاصة نجد شخص واحد في العائلة موظف والباقي بدون عمل فهو يتولى مسؤولية عائلته ويتخذ القرارات ، بغض النظر ان كان متزوجا ام لا ، وهذا ما ادى الى عدم وجود فروق في اتخاذ القرار بينهما .

7. خاتمة:

ان اتخاذ القرار ذو اهمية كبيرة في حياة الفرد بصفة عامة وحياة الموظف بصفة خاصة فبواسطته يستطيع ان يختار البدائل او البديل الذي يراه مناسبا له ، وقد تتباين طرق هذا الاختيار بين ترو ، تسرع وتردد وهذا حسب الموظف نفسه او طبيعة العمل الذي يقوم به او الظروف المحيطة به ، فمن خلال النتائج المتحصل عليها في هذا البحث يتضح ان الموظفين العاملين في قطاع الوظيف العمومي كانت استجاباتهم على اختيار الاساليب المعرفية متقاربة في كل من التروي، التسرع والتردد ، رغم اختلاف وضعهم الاجتماعي وسنوات الخبرة ، وهذا يقودنا الى اقتراح مجموعة من التوصيات :

- الاهتمام بهذه الشريحة وذلك من خلال تقريهم للاخصائيين النفسيين من اجل مساعدتهم على تخفيف الضغوط التي يتعرضون لها وتجنبيهم الاصابة بالاضطرابات النفسية
- تقليص ساعات العمل لتجنب استنزاف طاقة الموظف العامل في الوظيف العمومي.
- استحداث دورات تكوينية وتدريبية لفائدة الموظفين العاملين في قطاع الوظيف العمومي على كيفية اتخاذ القرارات المصيرية
- العمل على مشاركة الموظف العامل في قطاع الوظيف العمومي في القرارات لزيادة الرضا الوظيفي وتقديم الافضل مع تحفيز الموظفين الاكفاء.

- اجراء دراسات لاتخاذ القرار لدى عينات اكبر من الموظفين العاملين في قطاع الوظيف العمومي وتكون طولية من اجل نتائج ادق.

8. المراجع :

- ابو الطيب، محمد حسن. (2020). تأثير الذكاء الانفعالي على التردد النفسي لدى ناشئي المنتخب الأردني للسباحة. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(1)، 59-84.
- بلايك، جيمس مريس. (1999). كيف تكون مديرا ناجحا (ترجمة: عبد الحكيم، ثابت). القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
- الجمعان، سناء عبد الزهرة و جابر، إنصاف موسى. (2015). قياس الأسلوب المعرفي الاندفاع- التروي لدى طلبة مرحلة الدراسة الإعدادية. مجلة أبحاث البصرة، 40(1)، 238-260.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2006). أوامر. 46، 3-19.
- الزغلول، رافع النصير و الزغلول، عماد عبد الرحيم. (2003). علم النفس المعرفي. الأردن: دار الشروق.
- الزياد، فتحي مصطفى. (2001). علم النفس المعرفي: دراسات وبحوث. مصر: دار النشر للبحوث.
- حمد، لؤي ناجي. (2022). التردد النفسي والتحمل النفسي وعلاقتهما ببعض المهارات الأساسية بكرة القدم. مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(1)، 1-16.
- المنصور، زينة. (2015). الذكاء وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار. رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة دمشق، كلية التربية.
- فرج، طريف شوقي محمد. (2000). السلوك القيادي وفعالية الإدارة. القاهرة: دار غريب للطباعة.
- قارش، محمد و قابوش، فهدية. (2018). واقع التكفل النفسي والتربوي بأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر. مجلة الروائر، 2(2)، 121-130.
- الشهري، سعد محمد علي. (2009). الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير في علم النفس. جامعة أم القرى، كلية التربية.
- Anderson, C.J. (2003). The psychology of Doing Nothing: Forms of Decision Avoidance Result from Reason and Emotion .*Psychological Bulletin*, 129(1),139-167
- Connelly,certo,T & Tihanyi, L. (2008).Managers and their not_sorational decision , *business horizons*,51,113-119
- Eqbal.H & Akhtar& Saleem, M. (2020). A Study of Decision Making styles of Academic Managers in public sector universities of the Punjab. *Bulletin of Education and Research*,42(2),181-196
- Eysenck &Keane, M. (2000).cognitive psychology A Students Hand book. Psychology Press: A member of Taylor & Francis group. London
- Hastie, R. (2001) .Problems for Judgment and Decision Making .*Annu.Rev.Psychol*.52: 653-683.

- Keung, c. (2008).The effect of shared Decision Making on the Improvement in the teacher's job development .*New Horizons in Education*. 56(3),31-46
- Lee, D. (2013).Decision Making: From Neuroscience to Psychiatry. *Neuron*, 78,233-248.
- Lwanga, S. K. & Lemeshow, S. (1991). Sample size determination in health studies: A practical manual. Geneva.World Health Organization .