

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ

الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ

وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ

وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ

فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

إهداء

أهدي قمره جبردي إلى :

- ✓ روح أبي ، أمي و إخوتي : نور الدين ، بسين ، محمد العربي
- أسأل الله أن يتغمد روحهم الطاهرة فسيح جنانه
- ✓ زوجتي الكريمة التي كانت دائما عوننا وسندا لي .
- ✓ بناتي : جيهان ، فطمة الزهراء ، وبسمة "مارسلو"
- ✓ لك إخوتي وأختي الوحيدة .
- ✓ لك أفراد عائلتي الكبيرة .
- ✓ كما أهدي عملي هذا إلى كل الأصدقاء والزملاء الذين
- جمعتني معهم مراحل الحياة سواء في الدراسة أو في العمل
- ✓ إلى كل من سهر وبذل ولو مقدار ذرة في سبيل
- وصولي إلى هنا وتبقى فائمتي هاته مفتوحة ، لا تسعني هذه
- الورقة ولا تسعني حتى الكلمات . . .

مصطفى

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله على نعمه التي لا تعد ولا تحصى وبفضله وعظيم سلطانه الذي أعاننا على إنجاز هذا العمل وإتمامه والذي نرجو أن يكون في المستوى .

ولقوله تعالى "... لئن شكرتم لأزيدنكم ..."

الحمد لله الذي هدانا إلى نور العلم وميزنا بالعقل ووهبنا القوة والتوفيق .

نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير والعرفان الجميل إلى الذي خفض لنا من وقته واهتمامه وحسن توجيهه والذي لم يبخل علينا وإلى الذي رافقنا طول السنة بل وطول المشوار الدراسي بالجامعة، نشكره على صبره وتعاونه وتشجيعه المتواصل لنا الدكتور "اسماعيل جوامع" .

نشكر كل أساتذتنا الكرام الذين أفاضوا علينا من عملهم ولم يبخلوا علينا بجهدهم في سبيل طلب العلم .

نشكر جميع عمال وموظفي الديوان الوطني للتطهير لوحدة بسكرة، الذين تعاونوا معنا وإعطائهم لنا المساعدة من أجل إنجاز هذا العمل .

نشكر كل من وقف معنا من بعيد أو من قريب على إنجاز هذا البحث وأخص بالذكر الدكتور "محمد قريشي" والدكتور "محمد رمزي جودي" وكل طاقم قسم التسيير .

شكرا جزيلاً

مصطفى

الفصل الأول
ماهية نظام التحفيزات

المقدمة

الفصل الثاني

المداخل النظرية للرضا الوظيفي

الفصل الثالث

عرض و تحليل

نتائج الدراسة الميدانية

و اختبار الفرضيات

←→ ⤴⤵ ↙↘ ↖↗

←→ ⤴⤵ ↙↘ ↖↗ ↵	...
/	←←×××
/	←××××
/	⤴⤵
/	↙↘ ↖↗
/	←→ ⤴⤵ ↙↘ ↖↗
/	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
/	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
=	←→
01	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
02	↓ ↘
03	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
03	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
06	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
08	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
14	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
14	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
17	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
19	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
20	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
26	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
26	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
27	←→ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
30	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
34	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
35	↓ ↘
36	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
36	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘
39	↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘ ↖↗ ↙↘

41	
44	
44	
45	
47	
50	
50	
52	
55	
58	
60	
70	
80	
83	
88	
89	
90	

→←↑↓↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿

↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿
↓	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	01
21	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	01-I
24	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	02-I
69	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	1-III
73	(↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿)	2-III
74	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	3-III
76	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	4-III
77	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	5-III
78	↔↕↖↗↘↙↞↠↡↢↣↤↥↦↧↨↩↪↫↬↭↮↯↰↱↲↳↴↵↶↷↸↹↺↻↼↽↾↿↺↻↼↽↾↿	6-III

TM

	TM	
ج	TM	01
12	TM	01-I
46	TM	01-II
70	TM	01-III
73	TM	2-III
74	TM	3-III
76	TM	4-III
77	TM	5-III
78	TM	6-III

1. 2019年12月31日，公司总资产为1000万元，其中流动资产为600万元，非流动资产为400万元。2020年1月1日，公司总资产为1100万元，其中流动资产为700万元，非流动资产为400万元。2020年1月1日至2020年12月31日，公司总资产增加了100万元，其中流动资产增加了100万元，非流动资产保持不变。

2. 2020年12月31日，公司总资产为1200万元，其中流动资产为800万元，非流动资产为400万元。2021年1月1日，公司总资产为1300万元，其中流动资产为900万元，非流动资产为400万元。2021年1月1日至2021年12月31日，公司总资产增加了100万元，其中流动资产增加了100万元，非流动资产保持不变。

3. 2021年12月31日，公司总资产为1400万元，其中流动资产为1000万元，非流动资产为400万元。2022年1月1日，公司总资产为1500万元，其中流动资产为1100万元，非流动资产为400万元。2022年1月1日至2022年12月31日，公司总资产增加了100万元，其中流动资产增加了100万元，非流动资产保持不变。

4. 2022年12月31日，公司总资产为1600万元，其中流动资产为1200万元，非流动资产为400万元。2023年1月1日，公司总资产为1700万元，其中流动资产为1300万元，非流动资产为400万元。2023年1月1日至2023年12月31日，公司总资产增加了100万元，其中流动资产增加了100万元，非流动资产保持不变。

5. 2023年12月31日，公司总资产为1800万元，其中流动资产为1400万元，非流动资产为400万元。

IV

.

Ho

.

.

(Ho1)

↓

($\alpha=0.05$)

(Ho2)

↓

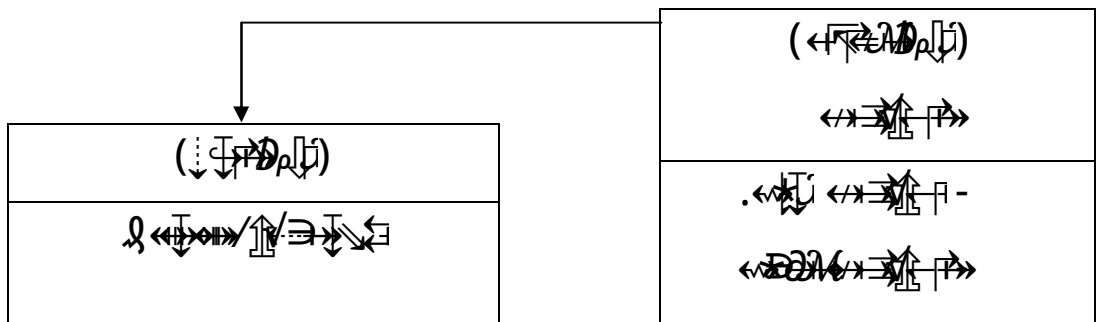
($\alpha=0.05$)

V

.

.

(01)



.

III

.

16. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

17. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

18. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

: $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ IX

19. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

20. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (120) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

21. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

22. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (45) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

: $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ X

(SPSS V17) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

: $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

23. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (Descriptive Statistic Measures) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

24. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

25. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$

26. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (Analyses of Variance) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ 2

27. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (Multiple Reg of Variance) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ 3

28. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (Kolmogorov-Smirnov) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ 4

29. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ (Cronbach's Coefficient Alpha) $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ 5

30. $\sum_{i=1}^n \sqrt{x_i} \geq \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i}$ 6

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow -1$

Validity) $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

. $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

. $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

. $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

:(Reliability) $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

: $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$
	0.730	16	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$
	0.825	17	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$
0.924	0.854	33	$L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

SPSS. V17 $L_1 \leftarrow \text{Validity} \leftrightarrow \text{XI}$

В (0.854) притом что (10) не является

дифференциальным уравнением: Можем ли мы

сделать так, чтобы уравнение было

решено.

XII: «Векторная алгебра»

Векторная алгебра — это раздел математики, изучающий

свойства векторов в пространстве. Векторы — это

линейные комбинации базисных векторов. Векторы

в пространстве можно складывать и вычитать. Векторы

в пространстве можно умножать на скаляр.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

Векторы в пространстве можно складывать и вычитать.

1997 年 11 月 1 日

1997 年 11 月 1 日

1997 年 11 月 1 日

1997 年 11 月 1 日

1992 年 11 月 1 日

1992 年 11 月 1 日

1992 年 11 月 1 日

1992 年 11 月 1 日

﴿٣٨﴾

- من ٢٠٠٩م حتى ٢٠١١م في جامعة أم القرى في مكة المكرمة
حيث شغرت منصب أستاذ مساعد في كلية التربية بفرع مكة المكرمة
معه عدة تخصصات منها اللغة العربية وآدابها والعلوم الإسلامية
والتربية الإسلامية وقد عملت في بعض الجامعات في مكة المكرمة
والرياض من حيث التدريس في مادة اللغة العربية وآدابها
والإعداد لعدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها

من ٢٠٠٥م حتى ٢٠٠٥م في إدارة المدارس الحكومية بمنطقة حفر
الباطن بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بفاعلية أدائهم
حيث عملت في إدارة المدارس الحكومية بمنطقة حفر الباطن
معه عدة تخصصات منها اللغة العربية وآدابها والعلوم الإسلامية
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها

- من ١٩٩٧م حتى ١٩٩٧م في جامعة أم القرى في مكة المكرمة
حيث عملت في إدارة المدارس الحكومية بمنطقة حفر الباطن
معه عدة تخصصات منها اللغة العربية وآدابها والعلوم الإسلامية
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها
والإشراف على عدد من الرسائل العلمية في تخصص اللغة العربية وآدابها

.....

↓

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

المشروع في إطاره العام، حيث يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة في خطة العمل الاستراتيجية.

ويعتمد هذا النظام على مجموعة من المبادئ والقيم التي تشكل الأساس لثقافة المؤسسة.

من أهم هذه المبادئ هي العدالة والشفافية في توزيع المكافآت.

كما يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع الأداء الذي حققته المؤسسة أو الموظف.

وأيضا، يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

في إطار هذا النظام، يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

1. يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

وأيضا، يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع الأداء الذي حققته المؤسسة أو الموظف.

من أهم هذه المبادئ هي العدالة والشفافية في توزيع المكافآت.

كما يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع الأداء الذي حققته المؤسسة أو الموظف.

ويعتمد هذا النظام على مجموعة من المبادئ والقيم التي تشكل الأساس لثقافة المؤسسة.

المشروع في إطاره العام، حيث يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة في خطة العمل الاستراتيجية.

وأيضا، يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

من أهم هذه المبادئ هي العدالة والشفافية في توزيع المكافآت.

2. يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

كما يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع الأداء الذي حققته المؤسسة أو الموظف.

3. يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

وأيضا، يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع الأداء الذي حققته المؤسسة أو الموظف.

3. يجب أن تكون المكافآت مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

1. 337 ⇒ 2007 لـ ...

2. 115 ⇒ 2008 لـ ...

3. 459 ⇒ 2007 لـ ...

$\sum_{i=1}^n A_i \rightarrow \sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \rightarrow \sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 $\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 1.

$\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 2.

$\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 3.

$\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 $\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 $\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$

2

∴

$\sum_{i=1}^n \frac{A_i}{V_i} \cdot V_i \rightarrow \sum_{i=1}^n A_i$
 4.

.216 ⇒ 2009 7- 216

.151 ⇒ 2004 7- 151

.2 ⇒ 2003 7- 2

300 ⇒ 2004 7- 300

• $\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

1- $\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

$\langle \dots \rangle$

335 \Rightarrow 1982 $\langle \dots \rangle$

36 \Rightarrow 1982 $\langle \dots \rangle$

...
 ...
 ...
 ...
 ...
 ...
 ...
 ...

2- ...

• ...

...
 ...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

. ١٠٠٪ من الأهداف محققة

. ١٠٠٪ من الأهداف محققة

. ١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١٠٠٪ من الأهداف محققة

١ -> ...
 ...
 ...
 ...
 ...
 ...

-4 :>

...

...
 ...

...
 ...

...

الهدف من هذا الفصل هو التعرف على ماهية نظام التحفيز
والتعرف على العناصر التي يتكون منها نظام التحفيز
والتعرف على وظائف نظام التحفيز
والتعرف على أهمية نظام التحفيز
والتعرف على كيفية تصميم نظام التحفيز
والتعرف على كيفية تطبيق نظام التحفيز

في الحقيقة فإن التحفيز ليس مجرد

تعليم بل هو عملية متكاملة تبدأ من اللحظة الأولى التي يدخل فيها الفرد المؤسسة وتمرّ عبر سلسلة من الخطوات لتصل إلى تحقيق الأهداف المرجوة. وهذا يعني أن التحفيز يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجية العامة للمؤسسة، وليس مجرد أداة تكتيكية مؤقتة.

لذلك فإن نجاح أي برنامج تحفيزي يعتمد على مدى فهمنا لمكوناته المختلفة وتفاعلها مع بعضها البعض، وذلك بما يتواءم مع ثقافة المؤسسة وأسلوب عملها.

فيما يلي نذكر أهم عناصر نظام التحفيز:

1- تحديد الأهداف:

وهو الخطوة الأولى والأساسية في عملية التحفيز، حيث يجب أن تكون الأهداف واضحة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، وبتوقيت محدد.

2- تصميم الحوافز: وتشتمل على تحديد المزايا والمكافآت التي ستقدم للفرد عند تحقيق الأهداف. ويجب أن تكون هذه الحوافز ذات قيمة للفرد، ومتناسبة مع حجم المسؤولية والأداء المطلوب.

3- التواصل الفعال: وهو عملية إيصال المعلومات المتعلقة بالأهداف والحوافز للفرد بطريقة واضحة ومباشرة، مع إتاحة الفرصة للفرد للتعبير عن آرائه ومخاوفه.

4- المراقبة والتقييم: وهو عملية متابعة الأداء الفعلي للفرد مقارنة بالأهداف المحددة مسبقاً، وذلك بهدف التعرف على أي انحراف وتدخل في الوقت المناسب لتصحيحه.

5- الدعم والتعزيز: وهو عملية تقديم الدعم النفسي والمادي للفرد، والتعزيز الإيجابي لسلوكه الجيد، وذلك بهدف تعزيز دوافعه وتحفيزه باستمرار.

1- أنظر: محمد عبد الحليم عبد السلام، "التحليل البنيوي"، ص 45-46.

1-1. $\int_0^1 x^n dx = \frac{1}{n+1} [x^{n+1}]_0^1 = \frac{1}{n+1} (1^{n+1} - 0^{n+1}) = \frac{1}{n+1}$
 $\int_0^1 x^0 dx = \int_0^1 1 dx = [x]_0^1 = 1 - 0 = 1$
 $\int_0^1 x^{-1} dx = \int_0^1 \frac{1}{x} dx = [\ln|x|]_0^1 = \ln|1| - \lim_{x \rightarrow 0^+} \ln|x| = 0 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-2} dx = \int_0^1 x^{-2} dx = [-x^{-1}]_0^1 = -1 - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-x^{-1}) = -1 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-3} dx = \int_0^1 x^{-3} dx = [-\frac{1}{2}x^{-2}]_0^1 = -\frac{1}{2} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{2}x^{-2}) = -\frac{1}{2} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-4} dx = \int_0^1 x^{-4} dx = [-\frac{1}{3}x^{-3}]_0^1 = -\frac{1}{3} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{3}x^{-3}) = -\frac{1}{3} - (-\infty) = \infty$

1-2. $\int_0^1 x^n dx = \frac{1}{n+1} [x^{n+1}]_0^1 = \frac{1}{n+1} (1^{n+1} - 0^{n+1}) = \frac{1}{n+1}$
 $\int_0^1 x^0 dx = \int_0^1 1 dx = [x]_0^1 = 1 - 0 = 1$
 $\int_0^1 x^{-1} dx = \int_0^1 \frac{1}{x} dx = [\ln|x|]_0^1 = \ln|1| - \lim_{x \rightarrow 0^+} \ln|x| = 0 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-2} dx = \int_0^1 x^{-2} dx = [-x^{-1}]_0^1 = -1 - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-x^{-1}) = -1 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-3} dx = \int_0^1 x^{-3} dx = [-\frac{1}{2}x^{-2}]_0^1 = -\frac{1}{2} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{2}x^{-2}) = -\frac{1}{2} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-4} dx = \int_0^1 x^{-4} dx = [-\frac{1}{3}x^{-3}]_0^1 = -\frac{1}{3} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{3}x^{-3}) = -\frac{1}{3} - (-\infty) = \infty$

" "

$\int_0^1 x^n dx = \frac{1}{n+1} [x^{n+1}]_0^1 = \frac{1}{n+1} (1^{n+1} - 0^{n+1}) = \frac{1}{n+1}$
 $\int_0^1 x^0 dx = \int_0^1 1 dx = [x]_0^1 = 1 - 0 = 1$
 $\int_0^1 x^{-1} dx = \int_0^1 \frac{1}{x} dx = [\ln|x|]_0^1 = \ln|1| - \lim_{x \rightarrow 0^+} \ln|x| = 0 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-2} dx = \int_0^1 x^{-2} dx = [-x^{-1}]_0^1 = -1 - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-x^{-1}) = -1 - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-3} dx = \int_0^1 x^{-3} dx = [-\frac{1}{2}x^{-2}]_0^1 = -\frac{1}{2} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{2}x^{-2}) = -\frac{1}{2} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-4} dx = \int_0^1 x^{-4} dx = [-\frac{1}{3}x^{-3}]_0^1 = -\frac{1}{3} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{3}x^{-3}) = -\frac{1}{3} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-5} dx = \int_0^1 x^{-5} dx = [-\frac{1}{4}x^{-4}]_0^1 = -\frac{1}{4} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{4}x^{-4}) = -\frac{1}{4} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-6} dx = \int_0^1 x^{-6} dx = [-\frac{1}{5}x^{-5}]_0^1 = -\frac{1}{5} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{5}x^{-5}) = -\frac{1}{5} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-7} dx = \int_0^1 x^{-7} dx = [-\frac{1}{6}x^{-6}]_0^1 = -\frac{1}{6} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{6}x^{-6}) = -\frac{1}{6} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-8} dx = \int_0^1 x^{-8} dx = [-\frac{1}{7}x^{-7}]_0^1 = -\frac{1}{7} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{7}x^{-7}) = -\frac{1}{7} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-9} dx = \int_0^1 x^{-9} dx = [-\frac{1}{8}x^{-8}]_0^1 = -\frac{1}{8} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{8}x^{-8}) = -\frac{1}{8} - (-\infty) = \infty$
 $\int_0^1 x^{-10} dx = \int_0^1 x^{-10} dx = [-\frac{1}{9}x^{-9}]_0^1 = -\frac{1}{9} - \lim_{x \rightarrow 0^+} (-\frac{1}{9}x^{-9}) = -\frac{1}{9} - (-\infty) = \infty$

.....

.....

..... 1:

..... - 1

..... - 2

..... - 3

..... - 4

..... - 5

..... - 6

..... - 7

..... - 8

..... - 9

..... 10

..... 11

..... 12

..... 13

..... 14

..... 15

..... 16

- 1 - 1
- 2 - 2
- 3 - 3
- 4 - 4
- 5 - 5
- 6 - 6
- 7 - 7
- 8 - 8
- 9 - 9
- 10 - 10
- 11 - 11
- 12 - 12
- 13 - 13
- 14 - 14
- 15 - 15
- 16 - 16
- 17 - 17
- 18 - 18
- 19 - 19
- 20 - 20

المشروع: لعلنا نرى

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من المشروع، يجب علينا أن نضع في الاعتبار العوامل التالية:

1- تحديد الأهداف بدقة ووضوح.

2- اختيار الأشخاص المناسبين للقيام بالعمل.

3- توفير الموارد اللازمة للمشروع.

4- وضع خطة عمل واضحة.

5- مراقبة التقدم واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة.

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من المشروع، يجب علينا أن نضع في الاعتبار العوامل التالية:

1- تحديد الأهداف بدقة ووضوح.

- تحديد الأهداف بدقة ووضوح.
- اختيار الأشخاص المناسبين للقيام بالعمل.
- توفير الموارد اللازمة للمشروع.
- وضع خطة عمل واضحة.
- مراقبة التقدم واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة.
- تحديد الأهداف بدقة ووضوح.
- اختيار الأشخاص المناسبين للقيام بالعمل.
- توفير الموارد اللازمة للمشروع.
- وضع خطة عمل واضحة.
- مراقبة التقدم واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة.
- تحديد الأهداف بدقة ووضوح.
- اختيار الأشخاص المناسبين للقيام بالعمل.
- توفير الموارد اللازمة للمشروع.
- وضع خطة عمل واضحة.
- مراقبة التقدم واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة.

في هذا النظام، يتم تقييم الأداء بناءً على عدة معايير، حيث يتم قياس الإنتاجية والكفاءة في العمل. كما يتم مراعاة الجهد المبذول والالتزام بالمواعيد. هذا النهج يساعد في تعزيز الروح المعنوية وتحسين النتائج.

من المهم أن تكون الأهداف واضحة وقابلة للقياس. يجب أن يتم التواصل الفعال بين المديرين والموظفين لضمان فهم الجميع لمتطلبات العمل. هذا يساهم في تحقيق التوافق بين الأهداف الفردية والجماعية.

يتم استخدام نظام المكافآت لتحفيز الموظفين على بذل قصارى جهدهم. تشمل هذه المكافآت الترقيات والمزايا الإضافية. يجب أن تكون هذه المكافآت عادلة وتعكس الأداء الفعلي. هذا يعزز الشعور بالإنصاف والرضا الوظيفي.

التدريب المستمر هو عنصر أساسي في تطوير الموظفين. يجب توفير فرص للتعليم والتطوير المهني. هذا يساعد في تحديث المهارات ومواكبة المتغيرات في سوق العمل. كما يعزز الولاء والالتزام لدى الموظفين.

4- A X < V

في ظل هذا النظام، يجب أن تكون هناك شفافية في التقييمات. يجب أن يتم مناقشة النتائج بانتظام مع الموظفين. هذا يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف. كما يمكن من وضع خطط تحسين فردية. هذا النهج يعزز النمو الشخصي والمهني.

من الضروري أن يكون النظام مرعياً للاختلافات بين الموظفين. يجب أن يتم تخصيص الأهداف والمكافآت وفقاً لخصائص كل فرد. هذا يضمن العدالة ويحفز الجميع على الأداء الجيد.

في النهاية، نجاح نظام التحفيز يعتمد على التطبيق السليم لهذه المبادئ. يجب أن يكون الهدف من النظام هو تحقيق أقصى إنتاجية مع الحفاظ على رفاهية الموظفين. هذا هو الأساس لأي مؤسسة تسعى للتقدم والازدهار.

...
: 5

...
: III

...
.

...
.

...
."

المشروع في إطاره العام، حيث يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة في خطة العمل الاستراتيجية.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق. كما يجب أن تكون الخطة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق. كما يجب أن تكون الخطة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.

1: /.../

لذلك، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

2: /.../

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية واضحة ومحددة، وأن تكون قابلة للتطبيق.

351- 350 => => k2007 k3

.259 => k2005 k2

الهدف من هذا الفصل هو توضيح ماهية نظام التحفيز وكيفية تصميمه وتنظيمه، وذلك من خلال دراسة المفاهيم الأساسية والنظريات التي تفسر سلوك الأفراد في بيئة العمل، والتركيز على الجوانب التطبيقية التي تساعد المديرين على اتخاذ القرارات المناسبة لتحفيز فرقهم وتحقيق الأهداف التنظيمية.

من أهداف هذا الفصل التعرف على العوامل التي تؤثر على التحفيز، وتحديد الأساليب المناسبة لزيادة دافعية الموظفين وتحسين أدائهم.

كما سنعلم كيف يمكن للمدير أن يخلق بيئة عمل محفزة، وذلك من خلال فهم احتياجات الموظفين وتقديم المكافآت المناسبة التي تلبي هذه الاحتياجات.

في نهاية هذا الفصل، نأمل أن يكون القارئ قد اكتسب فهمًا عميقًا لمفاهيم التحفيز، وأنها ليست مجرد نظرية، بل هي أداة عملية يمكن استخدامها لتحقيق النجاح في بيئة العمل.

1-1- مفهوم التحفيز

التحفيز هو العملية التي تجعل الفرد يعمل بجد واجتهاد لتحقيق أهدافه، وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة تلبي احتياجاته وتقدم له المكافآت المناسبة. ويمكن تعريف التحفيز بأنه "العملية التي تجعل الفرد يتصرف بطريقة معينة لتحقيق أهدافه".

وهناك عدة أنواع من التحفيز، منها:

التحفيز المادي: وهو التحفيز الذي يتم من خلال تقديم المكافآت المادية للموظف، مثل الراتب، والحوافز، والبنوعيات.

التحفيز المعنوي: وهو التحفيز الذي يتم من خلال تقديم المكافآت المعنوية للموظف، مثل التقدير، والاعتراف، والمسئولية.

التحفيز الاجتماعي: وهو التحفيز الذي يتم من خلال تقديم المكافآت الاجتماعية للموظف، مثل الترقية، والمسئولية.

التحفيز الذاتي: وهو التحفيز الذي يتم من خلال تقديم المكافآت الذاتية للموظف، مثل التعلم، والتطوير.

التحفيز البيئي: وهو التحفيز الذي يتم من خلال تقديم المكافآت البيئية للموظف، مثل بيئة العمل، والفرص.

1- مفهوم التحفيز: هو العملية التي تجعل الفرد يعمل بجد واجتهاد لتحقيق أهدافه، وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة تلبي احتياجاته وتقدم له المكافآت المناسبة.

- 5 - $IV \rightarrow V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 6 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 7 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 8 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 9 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 10 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 11 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 12 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 13 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 14 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 15 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.
- 16 - $V \rightarrow VI \rightarrow VII \rightarrow VIII \rightarrow IX \rightarrow X \rightarrow XI \rightarrow XII$.

المحفزات هي تلك العوامل التي تؤثر على سرعة التفاعل الكيميائي دون أن تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث C هو المحفز.

تعمل المحفزات على خفض طاقة التنشيط المطلوبة لحدوث التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.

تعمل المحفزات على تغيير مسار التفاعل لتصبح الطاقة المطلوبة أقل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

المحفزات لا تتغير في نهاية التفاعل.
$$A + B \xrightarrow{C} D + E$$
 حيث E_a هي طاقة التنشيط.

1: /<...>

1 ...>

2 ...>

3 Fredrick Herzberg ...>

4 ...>

5 ...>

6 ...>

347- 345 => => 2007 E1 ...>

7

8

8

9

9

9

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

→ V →

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

1. " ... " ...

1." ...

... ..

... ..

2." ...

... ..

... ..

3"

... ..

... ..

4." ...

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

5. ...

... ..

... ..

28 => ...

28 => ...

29 => ...

29 => ...

273 => ...

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

المشاعر التي تنشأ نتيجة من العمل، حيث أن الرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح والقبول تجاه العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد.

وهو يختلف عن الرضا الشخصي الذي يتعلق بالذات.

وهو يتأثر بالعديد من العوامل مثل: بيئة العمل، طبيعة العمل، الدخل، العلاقات مع الزملاء، والتقدير من الإدارة.

وهو يؤثر بدوره على الأداء الوظيفي، حيث أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام بالعمل.

وهو يختلف عن الرضا الشخصي الذي يتعلق بالذات.

وهو يتأثر بالعديد من العوامل مثل: بيئة العمل، طبيعة العمل، الدخل، العلاقات مع الزملاء، والتقدير من الإدارة.

وهو يؤثر بدوره على الأداء الوظيفي، حيث أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام بالعمل.

وهو يختلف عن الرضا الشخصي الذي يتعلق بالذات.

وهو يتأثر بالعديد من العوامل مثل: بيئة العمل، طبيعة العمل، الدخل، العلاقات مع الزملاء، والتقدير من الإدارة.

وهو يؤثر بدوره على الأداء الوظيفي، حيث أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام بالعمل.

وهو يختلف عن الرضا الشخصي الذي يتعلق بالذات.

وهو يتأثر بالعديد من العوامل مثل: بيئة العمل، طبيعة العمل، الدخل، العلاقات مع الزملاء، والتقدير من الإدارة.

1- الرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح والقبول تجاه العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد.

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

المعنى الذي يكتسبه الفرد من العمل، وهو ما ينعكس على سلوكه ونتاجه. فالرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية. فالعامل الذي يشعر بالرضا في عمله يكون أكثر إنتاجية وولاءاً، وأكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل. كما أن الرضا الوظيفي يساهم في تحسين الصحة النفسية للفرد، مما ينعكس على أدائه في العمل.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

وهذا يعني أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو حالة نفسية مستمرة تتأثر بالعوامل التنظيمية والاجتماعية.

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

1. " ...

...
...
...

...
...
...
...
2. "

...
...

...
...
...
...
...
...

...
...
...

20 ...

52 => 2007 & 1955

53 => ...

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي تنشأ نتيجة تقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. ويتأثر هذا التقييم بعوامل مختلفة، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين.

من الناحية النظرية، يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه "حالة من الشعور بالرضا عن جوانب العمل المختلفة". وتتضمن هذه الجوانب: المهام الوظيفية، العلاقات مع الزملاء، العلاقات مع المشرفين، الفرص الوظيفية، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي.

في إطار النظرية الوظيفية، يُعتبر الرضا الوظيفي نتيجة لتقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. وتتضمن هذه التقييمات عدة جوانب، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين.

من الناحية النظرية، يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه "حالة من الشعور بالرضا عن جوانب العمل المختلفة". وتتضمن هذه التقييمات عدة جوانب، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي.

في إطار النظرية الوظيفية، يُعتبر الرضا الوظيفي نتيجة لتقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. وتتضمن هذه التقييمات عدة جوانب، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين.

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي تنشأ نتيجة تقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. ويتأثر هذا التقييم بعوامل مختلفة، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين.

من الناحية النظرية، يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه "حالة من الشعور بالرضا عن جوانب العمل المختلفة". وتتضمن هذه التقييمات عدة جوانب، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي.

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي تنشأ نتيجة تقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. ويتأثر هذا التقييم بعوامل مختلفة، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين.

من الناحية النظرية، يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه "حالة من الشعور بالرضا عن جوانب العمل المختلفة". وتتضمن هذه التقييمات عدة جوانب، منها: المحتوى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، فرص النمو، والاعتماد على الذات. كما أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي.

1. كوزمين، 1979، ص 138.

2. كوزمين، 2011، ص 45.

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

1-3. $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$ $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

2 $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$ $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$ $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$ $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

1: $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

1-1 $\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

$\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} = \frac{1}{2} \frac{d}{dt} \left(\frac{1}{2} \frac{dV}{dt} \right)$

تتطلب هذه العملية وجود علاقة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة، حيث يتم تحليل البيانات باستخدام طرق إحصائية مختلفة لفهم الاتجاهات والتغيرات. كما يتم استخدام نماذج رياضية لتقدير العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

في هذا السياق، يمكن استخدام نماذج الانحدار لتقدير تأثير المتغيرات المدخلة على المتغيرات المخرجة. كما يتم استخدام طرق التحليل التمييزي لفهم الفروق بين المجموعات المختلفة بناءً على المتغيرات المدخلة.

2. تحليل التباين (ANOVA): يستخدم هذا التحليل لفهم الفروق بين المجموعات المختلفة بناءً على المتغيرات المدخلة. يتم تقسيم التباين الكلي إلى تباين بين المجموعات وتباين داخل المجموعات.

كما يتم استخدام طرق التحليل العنقودي لفهم التشابه بين المجموعات المختلفة بناءً على المتغيرات المدخلة. يتم تقسيم البيانات إلى مجموعات متجانسة بناءً على التشابه بينها.

3. تحليل الارتباط: يستخدم هذا التحليل لفهم العلاقات بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات باستخدام معاملات الارتباط المختلفة.

كما يتم استخدام طرق التحليل المسار لفهم العلاقات المتعددة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم نمذجة العلاقات بين المتغيرات باستخدام نماذج المسار.

3. تحليل التباين (ANOVA): يستخدم هذا التحليل لفهم الفروق بين المجموعات المختلفة بناءً على المتغيرات المدخلة. يتم تقسيم التباين الكلي إلى تباين بين المجموعات وتباين داخل المجموعات.

كما يتم استخدام طرق التحليل العنقودي لفهم التشابه بين المجموعات المختلفة بناءً على المتغيرات المدخلة. يتم تقسيم البيانات إلى مجموعات متجانسة بناءً على التشابه بينها.

كما يتم استخدام طرق التحليل المسار لفهم العلاقات المتعددة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم نمذجة العلاقات بين المتغيرات باستخدام نماذج المسار.

كما يتم استخدام طرق التحليل المسار لفهم العلاقات المتعددة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم نمذجة العلاقات بين المتغيرات باستخدام نماذج المسار.

كما يتم استخدام طرق التحليل المسار لفهم العلاقات المتعددة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم نمذجة العلاقات بين المتغيرات باستخدام نماذج المسار.

كما يتم استخدام طرق التحليل المسار لفهم العلاقات المتعددة بين المتغيرات المدخلة والمخرجة. يتم نمذجة العلاقات بين المتغيرات باستخدام نماذج المسار.

1- مفهوم الرضا الوظيفي

هو الشعور بالرضا عن العمل الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا عن الحياة ككل. وهو يختلف عن الرضا الشخصي الذي يركز على الفرد نفسه. الرضا الوظيفي هو نتيجة لتقييم الفرد لبيئته الوظيفية مقارنة بتوقعاته. يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى رضا عن العمل ورضا عن المديرين. الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والولاء التنظيمي.

2- أهمية الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء التنظيمي. فهو يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة وتقليل معدل دوران الموظفين. كما يساهم في تعزيز الروح المعنوية والولاء التنظيمي. لذلك، يجب على المنظمات أن تهتم بتحسين رضا موظفيها لتحقيق أهدافها.

1- الرضا الوظيفي يؤثر على الأداء التنظيمي. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة وتقليل معدل دوران الموظفين. كما يساهم في تعزيز الروح المعنوية والولاء التنظيمي. لذلك، يجب على المنظمات أن تهتم بتحسين رضا موظفيها لتحقيق أهدافها.

2- الرضا الوظيفي يؤثر على الصحة النفسية للموظفين. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى تقليل التوتر والقلق وزيادة الشعور بالسعادة والرفاهية. كما يساهم في تعزيز الصحة النفسية للموظفين.

2- الرضا الوظيفي يؤثر على الصحة النفسية للموظفين. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى تقليل التوتر والقلق وزيادة الشعور بالسعادة والرفاهية. كما يساهم في تعزيز الصحة النفسية للموظفين.

3- الرضا الوظيفي يؤثر على العلاقات الاجتماعية للموظفين. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين العلاقات مع الزملاء والمديرين. كما يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية للموظفين.

3- الرضا الوظيفي يؤثر على العلاقات الاجتماعية للموظفين. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين العلاقات مع الزملاء والمديرين. كما يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية للموظفين.

4- الرضا الوظيفي يؤثر على التنمية المهنية للموظفين. فالرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الرغبة في التعلم والتطوير المهني. كما يساهم في تعزيز التنمية المهنية للموظفين.

...
...
...

4
...
...
...

5
...
...
...

...
...
...
...

...
...
...
...

1
...
...
...
...
...

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

في هذا المجال، فإننا نلاحظ أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر، بل هو مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد. فهو يتعلق بالبيئة التي يعمل فيها الفرد، وبالطريقة التي يتفاعل بها مع هذه البيئة، وبالقيم والمعتقدات التي يحملها. لذلك، فإن فهم الرضا الوظيفي يتطلب دراسة شاملة لهذه العوامل المختلفة، وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض.

ومن أجل ذلك، فإننا سنتناول في هذا الفصل بعض النماذج النظرية التي تسعى لفهم الرضا الوظيفي بشكل أفضل.

أول هذه النماذج هو نموذج Herzberg، الذي يميز بين العاملين في الرضا الوظيفي بين العاملين في الرضا الوظيفي وبين العاملين في الرضا الوظيفي. فالعاملون في الرضا الوظيفي هم أولئك الذين يجدون الرضا في العمل نفسه، بينما العاملون في الرضا الوظيفي هم أولئك الذين يجدون الرضا في العوامل الخارجية للعمل.

2- نموذج Maslow (MSQ) -

وهذا النموذج يعتمد على هرم Maslow الشهير، الذي يحدد الاحتياجات الإنسانية من أعلى إلى أسفل: الاحتياجات الفسيولوجية، والاحتياجات الأمان، والاحتياجات الاجتماعية، والاحتياجات الاحترام، والاحتياجات ذاتية التكميل. فالرضا الوظيفي يحدث عندما يتم تلبيت هذه الاحتياجات من خلال العمل.

ثالث هذه النماذج هو نموذج Porter-Lawler، الذي يربط الرضا الوظيفي بالإنجاز الوظيفي، وبالعوامل الخارجية للعمل، وبالمقارنة الاجتماعية. فالرضا الوظيفي يحدث عندما يشعر الفرد بالإنجاز الوظيفي، وعندما تكون العوامل الخارجية للعمل عادلة، وعندما يقارن الفرد نفسه بزملائه في العمل.

وأخيراً، فإننا سنتناول نموذج Kahneman، الذي يركز على الجانب النفسي للرضا الوظيفي، وعلى كيفية تأثير العوامل المختلفة على الشعور بالرضا. فالرضا الوظيفي يحدث عندما يشعر الفرد بالسعادة والرضا في عمله، وعندما يكون هذا الشعور مستداماً.

5: $\int \frac{1}{x} dx = \ln|x| + C$

$\int \frac{1}{x^2} dx = \int x^{-2} dx = \frac{x^{-1}}{-1} + C = -\frac{1}{x} + C$
 $\int \frac{1}{x^3} dx = \int x^{-3} dx = \frac{x^{-2}}{-2} + C = -\frac{1}{2x^2} + C$
 $\int \frac{1}{x^4} dx = \int x^{-4} dx = \frac{x^{-3}}{-3} + C = -\frac{1}{3x^3} + C$

6: $\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$

$\int \frac{1}{x^2+4} dx = \int \frac{1}{x^2+(2)^2} dx = \frac{1}{2} \arctan\left(\frac{x}{2}\right) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-1} dx = \int \frac{1}{(x-1)(x+1)} dx = \frac{1}{2} \ln\left|\frac{x-1}{x+1}\right| + C$
 $\int \frac{1}{x^2+2x+2} dx = \int \frac{1}{(x+1)^2+1} dx = \arctan(x+1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-2x+2} dx = \int \frac{1}{(x-1)^2+1} dx = \arctan(x-1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$

7: $\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$

$\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$
 $\int \frac{1}{x^2+4} dx = \frac{1}{2} \arctan\left(\frac{x}{2}\right) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-1} dx = \frac{1}{2} \ln\left|\frac{x-1}{x+1}\right| + C$
 $\int \frac{1}{x^2+2x+2} dx = \arctan(x+1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-2x+2} dx = \arctan(x-1) + C$

8: $\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$

$\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$
 $\int \frac{1}{x^2+4} dx = \frac{1}{2} \arctan\left(\frac{x}{2}\right) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-1} dx = \frac{1}{2} \ln\left|\frac{x-1}{x+1}\right| + C$
 $\int \frac{1}{x^2+2x+2} dx = \arctan(x+1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-2x+2} dx = \arctan(x-1) + C$

$\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$
 $\int \frac{1}{x^2+4} dx = \frac{1}{2} \arctan\left(\frac{x}{2}\right) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-1} dx = \frac{1}{2} \ln\left|\frac{x-1}{x+1}\right| + C$
 $\int \frac{1}{x^2+2x+2} dx = \arctan(x+1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-2x+2} dx = \arctan(x-1) + C$

$\int \frac{1}{x^2+1} dx = \arctan(x) + C$
 $\int \frac{1}{x^2+4} dx = \frac{1}{2} \arctan\left(\frac{x}{2}\right) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-1} dx = \frac{1}{2} \ln\left|\frac{x-1}{x+1}\right| + C$
 $\int \frac{1}{x^2+2x+2} dx = \arctan(x+1) + C$
 $\int \frac{1}{x^2-2x+2} dx = \arctan(x-1) + C$

... /

...
 ...
 ...

...

...
 ...

...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

...
 ...

2

1:

•

+

-

-

-

%

•

∧ Σ <

↳

•

↳

↳

•

•

↳

الفصل الثاني-----المدخل النظرية للرضا الوظيفي

...
 ...
 ...

...
 ...
 ...
 ...
 ...

: ...

...

1: ...

...
 ...
 ...

...
 ...
 ...

...
 ...
 ...

- المداخل النظرية للرضا الوظيفي - الفصل الثاني
1. المدخل السلوكي (البنية):
 - يهتم بالسلوكيات والعمليات العقلية التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي.
 - يركز على العلاقة بين المدخلات (مثل المهام، والبيئة) والنواتج (مثل الرضا الوظيفي).
 - يستخدم نماذج مثل نموذج التوقعات ونموذج التغيير في الإدراك.
 2. المدخل النفسي (النفسية):
 - يهتم بالعمليات النفسية الداخلية التي تؤثر على الرضا الوظيفي.
 - يركز على الجوانب العاطفية والفكرية مثل المشاعر، والتفكير، والقيم.
 - يستخدم نماذج مثل نموذج الاحتياجات الهرمية ونموذج التعلم الاجتماعي.
 3. المدخل الاجتماعي (البيئية):
 - يهتم بالبيئة الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على الرضا الوظيفي.
 - يركز على العلاقات بين الأفراد، والثقافة التنظيمية، والقيم المجتمعية.
 - يستخدم نماذج مثل نموذج الثقافة التنظيمية ونموذج التفاعل الاجتماعي.

الرضا الوظيفي هو الشعور بالتحقق من الذات والرضا عن العمل. ويتأثر بالبيئة التنظيمية والفرص المتاحة للموظف. يمكن تعزيز الرضا الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتحفيزية.

من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

- بيئة العمل: توفر بيئة عمل جيدة تساهم في الرضا الوظيفي.
- الفرص: توفر فرص للتطوير المهني يساهم في الرضا الوظيفي.
- التحفيز: توفير تحفيز مناسب يساهم في الرضا الوظيفي.
- العلاقات: توفير علاقات عمل جيدة يساهم في الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي له تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي والولاء التنظيمي. لذلك، يجب على المنظمات التركيز على تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفيها.

~~1. 1970년대 이전의 경제성장률 추이~~

. 1970년대 이전의 경제성장률 추이

: 1970년대 이전의 경제성장률 추이

• 1970년대 이전의 경제성장률 추이

1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이

1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이
 1970년대 이전의 경제성장률 추이

. 1970년대 이전의 경제성장률 추이

: 1970년대 이전의 경제성장률 추이

1970년대 이전의 경제성장률 추이

2. 1970년대 이후의 경제성장률 추이

: 1970년대 이후의 경제성장률 추이

1970년대 이후의 경제성장률 추이

. 1970년대 이후의 경제성장률 추이

.06 => 2014/2013 10-08 => 10-08 => 10-08

《中华人民共和国行政诉讼法》第二十六条

公民、法人或者其他组织

对行政机关作出的具体行政行为不服，依法提起行政诉讼的，应当符合本法规定的条件。公民、法人或者其他组织因行政机关不作为而提起行政诉讼的，应当在行政机关作出行政行为之日起六个月内提出。法律另有规定的除外。

公民、法人或者其他组织直接向人民法院提起诉讼的，应当在知道作出具体行政行为之日起六个月内提出。法律另有规定的除外。因不动产提起诉讼的案件自行政行为作出之日起超过二十年，其他案件自行政行为作出之日起超过五年未起诉的，人民法院不予受理。

1. 原告应当是行政行为相对人或其利害关系人

2. 被告应当是作出行政行为的行政机关

3. 原告应当在法定期限内提起诉讼

4. 原告应当具有提起诉讼的资格

5. 原告应当具有明确的诉讼请求

6. 原告应当具有行为能力和诉讼能力

2005/09/17 1
2005/11/26 ·
1 /
: / -
2004 14001 ISO / -
.ISO 2007/12/17 1 %
ISO D
.
:
% /
: /
.D
.D
. /
.D
:
" %
D
1 D

% 60.00	27	↑↓	←→
% 17.78	08	↑↓	
% 22.22	10	↑↓	
% 100	45	... 3 4 1	
% 68.89	31	↑↓	←→
% 31.11	14	Σ	
% 100	45	... 3 4 1	
% 31.11	14	←→ 05	←→
% 33.33	15	←→ 10 % 05	
% 35.56	16	←→ 10	
% 100	45	... 3 4 1	

SPSS. V17

... (1-III) ...
 ... 13.33 ... 86.67 ...
 ...
 ... 30 ... 53.33 ... 2.22 ...
 ... 33.33 ... 11.11 ...
 ... 40 ...
 ... 5% ...
 ... 13.33 ... 86.67 ...

$\sum_{i=1}^n \frac{1}{i} \approx \ln(n) + \gamma$

$\gamma \approx 0.577$

$(1 - \frac{1}{e}) \approx 0.632$
 $\ln(2) \approx 0.693$
 $\ln(3) \approx 1.099$
 $\ln(4) \approx 1.386$
 $\ln(5) \approx 1.609$
 $\ln(6) \approx 1.792$
 $\ln(7) \approx 1.946$
 $\ln(8) \approx 2.079$
 $\ln(9) \approx 2.197$
 $\ln(10) \approx 2.303$

$1 - \frac{1}{e} \approx 0.632$
 $1 - \frac{1}{e^2} \approx 0.865$
 $1 - \frac{1}{e^3} \approx 0.950$
 $1 - \frac{1}{e^4} \approx 0.982$
 $1 - \frac{1}{e^5} \approx 0.993$

$\sum_{i=1}^n \frac{1}{i}$ $\ln(n) + \gamma$	$\ln(n)$	γ	$\ln(n) + \gamma$	$1 - \frac{1}{e^n}$	n
$\sum_{i=1}^2 \frac{1}{i} \approx 1.609$ $\ln(2) + \gamma \approx 0.693 + 0.577$	02	0.475	2.365	$1 - \frac{1}{e^2} \approx 0.865$	2
$\sum_{i=1}^5 \frac{1}{i} \approx 2.283$ $\ln(5) + \gamma \approx 1.609 + 0.577$	05	1.143	2.36	$1 - \frac{1}{e^5} \approx 0.993$	1
$\sum_{i=1}^7 \frac{1}{i} \approx 2.592$ $\ln(7) + \gamma \approx 1.946 + 0.577$	07	0.883	2.24	$1 - \frac{1}{e^7} \approx 0.999$	2
$\sum_{i=1}^8 \frac{1}{i} \approx 2.717$ $\ln(8) + \gamma \approx 2.079 + 0.577$	08	1.090	2.24	$1 - \frac{1}{e^8} \approx 1.000$	3
$\sum_{i=1}^9 \frac{1}{i} \approx 2.828$ $\ln(9) + \gamma \approx 2.197 + 0.577$	06	1.157	2.32	$1 - \frac{1}{e^6} \approx 0.998$	4
$\sum_{i=1}^{10} \frac{1}{i} \approx 2.928$ $\ln(10) + \gamma \approx 2.303 + 0.577$	02	1.029	2.62	$1 - \frac{1}{e^2} \approx 0.865$	5
$\sum_{i=1}^9 \frac{1}{i} \approx 2.828$ $\ln(9) + \gamma \approx 2.197 + 0.577$	09	0.737	2.16	$1 - \frac{1}{e^9} \approx 1.000$	6
$\sum_{i=1}^4 \frac{1}{i} \approx 2.083$ $\ln(4) + \gamma \approx 1.386 + 0.577$	04	1.011	2.42	$1 - \frac{1}{e^4} \approx 0.982$	7
$\sum_{i=1}^1 \frac{1}{i} = 1.000$ $\ln(1) + \gamma \approx 0.000 + 0.577$	01	0.878	3.16	$1 - \frac{1}{e^1} \approx 0.632$	8
$\sum_{i=1}^{11} \frac{1}{i} \approx 3.019$ $\ln(11) + \gamma \approx 2.398 + 0.577$	11	0.763	1.91	$1 - \frac{1}{e^{11}} \approx 1.000$	9
$\sum_{i=1}^{10} \frac{1}{i} \approx 2.928$ $\ln(10) + \gamma \approx 2.303 + 0.577$	10	0.786	2.13	$1 - \frac{1}{e^{10}} \approx 1.000$	10
$\sum_{i=1}^3 \frac{1}{i} \approx 1.833$ $\ln(3) + \gamma \approx 1.099 + 0.577$	03	1.100	2.47	$1 - \frac{1}{e^3} \approx 0.950$	11

$\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$

↗	13	0.777	2.38		14
⇒	07	0.076	2.98		15
⇒	02	0.895	3.49		16
⇒	08	1.107	2.84		17
⇒		0.486	2.77		

SPSS. V17

$\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ $(4-III)$ $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$
 "↗" $p = 0.000$ $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (0.03) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$
 "↗" $p = 0.000$ $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (11) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (0.608) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (3.84) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (0.775) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$ (1.89) $\chi^2 = 13.077$ $df = 1$ $p = 0.000$

↗

↗

↗ H_0

. ($\alpha=0.05$) ↗

: '↗' ↗

↗ $(5-III)$ ↗

↗	↗	↗	↗	↗	↗
0.000	11.246	1.815	2	3.631	↗
		0.161	42	6.780	↗
			44	10.411	↗

SPSS. V17

0.591 = (R) : ↗

$$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

.(0.05) $\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

.(0.05) $\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

$\frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\sigma_i^2} (y_i - \hat{y}_i)^2}{n-2} \sim F_{n-2, \infty}$

قائمة المراجع

.1975 ԷՊ և ՀՀԿԻԿԿ / ՔԻՄԿ Ինժ. Գրքեր / → և ԳՕԿԻՎՈՒՆԵՆՆԻ / ՔՊԿԻՎՈՒՆ -

.2011 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ -

.2010 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ →

.2004 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր -

.1992 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ →

.2007 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ →

և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →
 .2007 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ →

.2008 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր -

և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →
 .2007

.2005 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր -

.2012 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →
 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →
 .2007 ԷՊ և

.2003 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր -

և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →
 .2005 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →

.1979 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր →

.2011 ԷՊ և ՀՀԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / ՔՊԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր / և ԿԻՎՈՒՆ Ինժ. Գրքեր -

قائمة الملتحقين

\mathbb{R}^n

\mathbb{R}^n est un espace vectoriel réel de dimension n .
Il est muni d'une norme euclidienne $\|\cdot\|$.

Soit \mathcal{B} une base orthonormée de \mathbb{R}^n .
Soit M une matrice réelle $n \times n$.
On définit l'endomorphisme f de \mathbb{R}^n par $f(x) = Mx$.

On suppose que M est symétrique et positive définie.
On note $\lambda_1, \dots, \lambda_n$ les valeurs propres de M .
On a $\lambda_i > 0$ pour tout i .

On définit l'endomorphisme g de \mathbb{R}^n par $g(x) = M^{-1}x$.
On note μ_1, \dots, μ_n les valeurs propres de g .
On a $\mu_i = 1/\lambda_i$ pour tout i .

On définit l'endomorphisme h de \mathbb{R}^n par $h(x) = Mx - x$.

On note ν_1, \dots, ν_n les valeurs propres de h .

On a $\nu_i = \lambda_i - 1$ pour tout i .
On a $\nu_i > 0$ pour tout i .

2017-2016 \mathbb{R}^n

←→ ↑ ↓ ↖ ↗ ↘ ↙ ↻ ↺ ↻ ↺ ↻ ↺

: ⇐ ⇒

□ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒

: ⇐ ⇒

□ ← 50 -
↻ ↺

□ % 10 ⇐ ⇒
← 50 ⇐ ⇒

□ % 10 ⇐ ⇒
← 40 ⇐ ⇒

□ ← 30 ⇐ ⇒

: ⇐ ⇒ ↻ ↺

□ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒

: / ⇐ ⇒ ↻ ↺

□ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒ 4 ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

□ D.E.U.A -

: ⇐ ⇒ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

: ⇐ ⇒ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒

□ ⇐ ⇒

: ⇐ ⇒ ↻ ↺

□ ⇐ ⇒ 10 -

□ ⇐ ⇒ 10 ⇐ ⇒ % 05 ⇐ ⇒ -

□ ⇐ ⇒ 05 ⇐ ⇒

: / 1/3 2/3 3/4 4/5 5/6 6/7 7/8 8/9 9/10 10/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/20 20/21 21/22 22/23 23/24 24/25 25/26 26/27 27/28 28/29 29/30 30/31 31/32 32/33 33/34 34/35 35/36 36/37 37/38 38/39 39/40 40/41 41/42 42/43 43/44 44/45 45/46 46/47 47/48 48/49 49/50 50/51 51/52 52/53 53/54 54/55 55/56 56/57 57/58 58/59 59/60 60/61 61/62 62/63 63/64 64/65 65/66 66/67 67/68 68/69 69/70 70/71 71/72 72/73 73/74 74/75 75/76 76/77 77/78 78/79 79/80 80/81 81/82 82/83 83/84 84/85 85/86 86/87 87/88 88/89 89/90 90/91 91/92 92/93 93/94 94/95 95/96 96/97 97/98 98/99 99/100

3/4 1/2 1/3 2/3 3/4 4/5 5/6 6/7 7/8 8/9 9/10 10/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/20 20/21 21/22 22/23 23/24 24/25 25/26 26/27 27/28 28/29 29/30 30/31 31/32 32/33 33/34 34/35 35/36 36/37 37/38 38/39 39/40 40/41 41/42 42/43 43/44 44/45 45/46 46/47 47/48 48/49 49/50 50/51 51/52 52/53 53/54 54/55 55/56 56/57 57/58 58/59 59/60 60/61 61/62 62/63 63/64 64/65 65/66 66/67 67/68 68/69 69/70 70/71 71/72 72/73 73/74 74/75 75/76 76/77 77/78 78/79 79/80 80/81 81/82 82/83 83/84 84/85 85/86 86/87 87/88 88/89 89/90 90/91 91/92 92/93 93/94 94/95 95/96 96/97 97/98 98/99 99/100

. 1/2 1/3 2/3 3/4 4/5 5/6 6/7 7/8 8/9 9/10 10/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/20 20/21 21/22 22/23 23/24 24/25 25/26 26/27 27/28 28/29 29/30 30/31 31/32 32/33 33/34 34/35 35/36 36/37 37/38 38/39 39/40 40/41 41/42 42/43 43/44 44/45 45/46 46/47 47/48 48/49 49/50 50/51 51/52 52/53 53/54 54/55 55/56 56/57 57/58 58/59 59/60 60/61 61/62 62/63 63/64 64/65 65/66 66/67 67/68 68/69 69/70 70/71 71/72 72/73 73/74 74/75 75/76 76/77 77/78 78/79 79/80 80/81 81/82 82/83 83/84 84/85 85/86 86/87 87/88 88/89 89/90 90/91 91/92 92/93 93/94 94/95 95/96 96/97 97/98 98/99 99/100

D_{β}	$D_{\beta} \rightarrow$	$\downarrow \frac{1}{3}$	\rightarrow	\rightarrow	\rightarrow	
						1
						2
						3
						4
						5
						6
						7
						8
						9
						10
						11
						12
						13
						14
						15
						16
						17

\rightarrow