

والملاحظة تستلزمان وقتاً كبيراً، فإن الاستبيانات هي أكثر الطرائق استعمالاً لتقييم الرضا الوظيفي، وبالرغم من أن بعض الاستبيانات لا يعتمد عليها إلا أن بعضهم قد طورها واعتنى بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليها كمقياس ملائم للرضا الجزئي والكلي، وهناك العديد من الطرائق لقياس الرضا الوظيفي ، وفيما يلي عرض لأهمها وأكثرها شيوعاً: (محيسن ٢٠٠٤ ، ص ٦٣)

١. **طريقة الاستقصاءات:** وتعتمد على تقصي آراء الأفراد وبمجموعة من الأسئلة وهذه الأسئلة تحتوي على العمل، والأجر، والإشراف، واتجاهات الإدارة، حيث تصمم عناصر الاستقصاء أو الاستبانة بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء أكانوا داخليين أم خارجيين، وفي الوقت نفسه تتلاءم مع مستويات الأفراد المزمع استطلاع آرائهم عن الرضا الوظيفي والمحفزات الوظيفية.

٢. **طرح الإشكالية:** لا يوجد شيء في العقل ما لم يوجد من قبل في التجربة، مما يؤكد لنا أن الحواس هي المصدر الأول والأخير للمعرفة الإنسانية، لكن الواقع يؤكد أن العقل ميزة إنسانية فهو أعدل قسمة بين الناس.

٣. **محاولة حل الإشكالية:** عرض منطق الرسالة: الإدراك هو المصدر الأول والأخير للمعرفة الإنسانية فهو عملية مركبة، وقد أكد على ذلك الفلاسفة العقلانيون أمثال ديكارت، ألان، بركلي إما مسلمتهم فهي: العقل يحمل أفكاراً فطرية ومبادئ عالمية وهي ثابتة صالحة لكل زمان ومكان كما أن الإدراك عملية عقلية ومنه فجميع المعرفة الإنسانية ترتد إلى ما يتميز به الإنسان وما يتميز به هو العقل. إن الإدراك كعملية عقلية تستند إلى وظائف عقلية عليا مثل التذكر، الانتباه، الإرادة.