

# الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية بدائرة جامعة ولاية المغير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علوم التربية  
تخصص: ارشاد وتوجيه

اشراف الاستاذة(ة)

من اعداد الطالبتين:

قدادرة شوقي

• فاتن صفاء رميلي

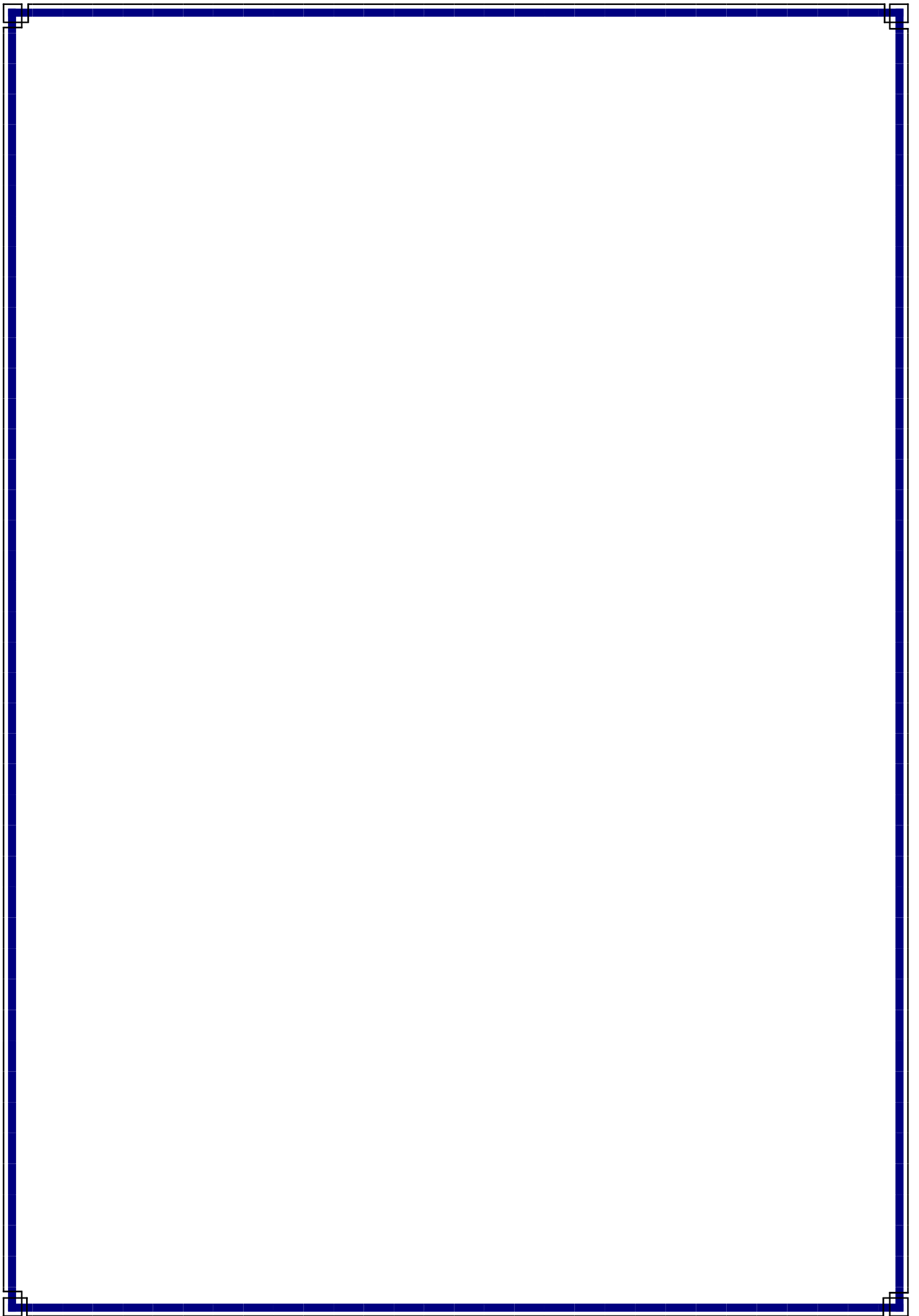
• فاطمة الزهراء تاليوين

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/05

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

| الصفة   | الجامعة               | الرتبة         | اللجنة       |
|---------|-----------------------|----------------|--------------|
| رئيسا   | جامعة الشهيد حمة لخضر | سواكر رشيد     | الاسم واللقب |
| المشرف  | جامعة الشهيد حمة لخضر | د. شوقي قدادرة | الاسم واللقب |
| المناقش | جامعة الشهيد حمة لخضر | د. هتد غدايفي  | الاسم واللقب |

السنة الجامعية: 2023/2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكرتكم يا رب

الشكر لله من قبل ومن بعد، نحمده ونشكره على نعمة العقل والصحة وللتوفيق الذي

لا يكون الا منه على إتمام هذا العمل المتواضع فلك الحمد والشكر يا رب.

ومن لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من

صنع اليكم معروفًا فكافئوه، فان لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له حتى تروا انكم قد

كافأتموه)

عرفانا بالجميل لأهل العطاء، نتقدم ببارق كلمات الثناء وصادق الدعاء، يعجز فيه

اللسان عن الكلام لنكتب لكم رسالة شكر وعرفان وامتنان...

كل الشكر والاحترام الى د. شوقي قدادرة المشرف على هذا هذه المذكرة، وعلى ما

بذله من جهد في النصح والتوجيه والمرافقة.

ونخص بالذكر الأستاذ الدكتور المحترم دغمان أبوبكر الصديق على ما قدمه لنا كل

الشكر والامتنان له، وفقه الله في مشواره المهني.

ولا يفوتنا ان نشكر كل من ساهم من قريب او بعيد في انجاز هذا العمل ولو بكلمة

لإنجاح هذا البحث

لكم كل جزيل الشكر والعرفان جزاكم الله عنا جميعا خير الجزاء واسكنكم الفردوس

الأعلى.

ونسأله سبحانه أن يجعل عملنا هذا كله صالحا ولوجه خالص، وأن يجعلنا ممن تعلم

العلم وعلمه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

# إهداء

الى من نزل فيهما قرأنا يتلى...

قاله الله تعالى: (وقضى ربك الا تعبد الا إياه وبالوالدين احسانا اما يبلغن عندك الكبر أحدهما او كلاهما فلا تقل لهما اف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما)

## الاسراء الآية (23)

الى ملاكي في الحياة... الى معنى الحب وينبوع الحنان امي الغالية

الى من كلله الله بالهيبة والوقار الى من احمل اسمه بكل افتخار ابي العزيز

إلى من حبهم يسري في عروقي رفقاء دربي اخوتي وإلى جميع الاهل والأقارب

إلى من تقاسمت معها مشقة هذا البحث صديقتي فاتن صفاء

الى أصدقائي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون في اصعدة كثيرة

الى كل من أرى التفاؤل في عينيه والسعادة في ضحكته

الى من انار دروبنا بالعلم والمعرفة أساتذتي الكرام في جميع مراحل التعليم

إليهم جميعا وإلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي اهدي هذا الجهد المتواضع

من باب الاعتراف بالجميل فضلتكم خيرا وبارك الله فيكم

تاليوين فاطمة الزهراء

# إهداء

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

إلى من بسمتها غايتي وما تحت أقدامها جنتي من أفضلها

عن نفسي الملاك الطاهر

إليك سيدتي صاحبة الرحمة والحنان والعتاء أُمي الغالية حفظها الله ورعاها

إلى صاحب السيرة العطرة الذي أحنى ظهره التعب في سبيلنا الذي كان له الفضل

الأكبر في بلوغي التعليم العالي والذي الحبيب أطال الله في عمره

إلى كل أفراد عائلتي الكريمة تعويضا لهم عن الوقت الذي حرمت فيه من صحبتي

من إخوة وأخوات كل باسمه

إلى أصدقائي ومعرفي الذين أحبهم واحترمهم، إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني

ان لا أضيعهم، فجزيل الشكر أهديكم ورب العرش يحميكم

إلى أساتذتي الأفاضل خاصة أساتذة قسم علوم التربية وكل من علمني حرفا لأصل

إلى ما وصلت إليه، فأنتم أهل الشكر،

وشكرا لكل من دعا لي بظهر الغيب دعوة

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل، داعية من المولى عز وجل أن يطيل في أعماركم

ويرزقنا وإياكم بالخيرات.

رميلي فاتن صفاء

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

تعالج هذه المذكرة موضوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، لدى عينة من معلمين مرحلة التعليم الابتدائي بدائرة جامعة ولاية المغير، وكانت أهدافه معرفة ما اذ كانت هناك العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، إضافة الى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوافق النفسي في ضوء بعض المتغيرات (العمر، الجنس الخبرة والحالة الاجتماعية).

ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وتم الاعتماد في أدوات الدراسة على استمارة البيانات الأولية ومقياسين الأول مقياس مينيسونا لرضا الوظيفي والثاني مقياس التوافق النفسي تم اخذه من دراسة سابقة، حيث تم تطبيقهما على عينة تكونت من 38 معلم ومعلمة من المدارس الابتدائية في دائرة جامعة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية من مجتمع البحث، وتمت معالجتهم بيانياً ببرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومجموعة من الأساليب الإحصائية. وتوصلت نتائج الدراسة الى ان جميع فرضيات الدراسة لم تتحقق، وفي الأخير تم الختام بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: المعلم، معلمين التعليم الابتدائي، مرحلة التعليم الابتدائي، الرضا الوظيفي، التوافق النفسي.

## ملخص الدراسة باللغة الانجليزية:

This note deals with the issue of the relationship between job satisfaction and psychological adjustment among a sample of primary education teachers in the department of Al-Mughir State University. In the level of job satisfaction and the level of psychological adjustment in the light of some variables (age, gender, experience and marital status).

To achieve this goal, we used the analytical descriptive approach, and the study tools relied on the primary data form and two scales, the first is the Minnesona scale of job satisfaction, and the second is the psychological adjustment scale, which was taken from a previous study, as it was applied to a sample consisting of 38 male and female teachers from primary schools in a university district who were chosen Using the random sample method from the research community, they were treated graphically with the statistical package program for social sciences (SPSS) and a set of statistical methods.

The results of the study reached the denial of all the hypotheses of the study, and in the end it was concluded with a set of suggestions and recommendations.

Keywords: teacher, primary education teachers, primary education stage, job satisfaction, psychological adjustment

## فهرس المحتويات

| الصفحة                                  | العنوان                        |       |
|---|--------------------------------|-------|
| 1                                       | شكر وتقدير                     |       |
| 2                                       | الاهداء                        |       |
| 3                                       | ملخص الدراسة باللغة العربية    |       |
| 4                                       | ملخص الدراسة باللغة الفرنسية   |       |
| 5                                       | فهرس المحتويات                 |       |
| 6                                       | فهرس الجداول                   |       |
| 7                                       | فهرس الاشكال                   |       |
| أ                                       | مقدمة                          |       |
| <b>الجانب النظري</b>                    |                                |       |
| <b>الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة</b> |                                |       |
| 24                                      | الإشكالية                      | 1     |
| 25                                      | فرضيات الدراسة                 | 2     |
| 26                                      | اهمية الدراسة                  | 3     |
| 27                                      | اهداف الدراسة                  | 4     |
| 27                                      | مصطلحات الدراسة                | 5     |
| 28                                      | الدراسات السابقة               | 6     |
| <b>الفصل الثاني</b>                     |                                |       |
| <b>الرضا الوظيفي</b>                    |                                |       |
| 32                                      | تمهيد                          |       |
| 33                                      | لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي | أولاً |

|   |                                   |       |
|---|-----------------------------------|-------|
| 34  | مفهوم الرضا الوظيفي               | ثانيا |
| 36  | خصائص الرضا الوظيفي               | ثالثا |
| 37  | أهمية للرضا الوظيفي               | رابعا |
| 39  | النظريات المفسرة الرضا الوظيفي    | خامسا |
| 45  | قياس الرضا الوظيفي                | سادسا |
| 49  | ابعاد الرضا الوظيفي               | سابعا |
| 50  | العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي | ثامنا |
| 52  | خلاصة الفصل                       |       |
| <b>الفصل الثالث</b>                             |                                   |       |
| <b>التوافق النفسي</b>                           |                                   |       |
| 54  | تمهيد                             |       |
| 55  | مفهوم التوافق النفسي              | اولا  |
| 57  | ابعاد التوافق النفسي              | ثانيا |
| 61  | التوافق وسوء التوافق              | ثالثا |
| 62  | معايير التوافق النفسي             | رابعا |
| 64  | عوامل تحقيق التوافق النفسي        | خامسا |
| 66  | مؤشرات التوافق النفسي             | سادسا |
| 67  | النظريات المفسرة للتوافق النفسي   | سابعا |
| 71  | خلاصة الفصل                       |       |
| <b>الجانب الميداني</b>                          |                                   |       |
| <b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b> |                                   |       |
| 73  | تمهيد                             |       |

|                                 |                                   |   |
|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| 74                              | منهج الدراسة                      | 1 |
| 75                              | الدراسة الاستطلاعية               | 2 |
| 75                              | مجتمع الدراسة                     | 3 |
| 80                              | حدود الدراسة                      | 4 |
| 80                              | اداة الدراسة                      | 5 |
| 84                              | الخصائص السيكومترية               | 6 |
| 88                              | الأساليب الإحصائية                | 7 |
| 89                              | الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة  | 8 |
| <b>الفصل الخامس</b>             |                                   |   |
| <b>عرض وتحليل نتائج الدراسة</b> |                                   |   |
| 91                              | النتائج المتعلقة بالفرضية الأول   | 1 |
| 92                              | النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية | 2 |
| 93                              | النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة | 3 |
| 94                              | النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة | 4 |
| 97                              | النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة | 5 |
| <b>الخاتمة</b>                  |                                   |   |
| 103                             | التوصيات                          |   |
| 105                             | خاتمة                             |   |
| 107                             | المصادر والمراجع                  |   |
| 113                             | الملاحق                           |   |

## فهرس الجداول

| رقم الجدول     | عنوان الجدول  | الصفحة |
|----------------|---|--------|
| الجدول رقم(1)  | مثال لبدائل درجة الموافقة                                       |        |
| الجدول رقم(2)  | توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس                                   | 56     |
| الجدول رقم(3)  | توزيع عينة الدراسة حسب السن                                     | 57     |
| الجدول رقم(4)  | يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية                            | 58     |
| الجدول رقم(5)  | توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية                        | 59     |
| الجدول رقم(6)  | البدائل الخمس لمقياس الرضا الوظيفي                              | 61     |
| الجدول رقم(7)  | مجالات وعدد الفقرات وأرقام الفقرات لمقياس الرضا الوظيفي         | 62     |
| الجدول رقم(8)  | البدائل الخمس لمقياس التوافق النفسي                             | 622    |
| الجدول رقم(9)  | مجالات وعدد الفقرات وأرقام الفقرات لمقياس التوافق النفسي        | 63     |
| الجدول رقم(10) | يوضح ثبات مقاييس الدراسة باستعمال ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية | 64     |
| الجدول رقم(11) | يوضح المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي                      | 65     |
| الجدول رقم(12) | المقارنة الطرفية لمقياس التوافق النفسي                          | 65     |
| الجدول رقم(13) | يمثل مستوى الرضا الوظيفي  | 68     |
| الجدول رقم(14) | يمثل مستوى التوافق النفسي                                       | 69     |
| الجدول رقم(15) | ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي                 | 70     |
| الجدول رقم(16) | يمثل الفروق بين متغير الجنس بالنسبة للرضا الوظيفي               | 71     |
| الجدول رقم(17) | يمثل الفروق بين متغير الجنس بالنسبة للتوافق النفسي              | 71     |
| الجدول رقم(18) | يمثل الفروق بين متغير الخبرة (الأقدمية) بالنسبة للرضا الوظيفي   | 72     |
| الجدول رقم(19) | يمثل الفروق بين متغير الحالة الاجتماعية بالنسبة للرضا الوظيفي   | 72     |
| الجدول رقم(20) | يمثل الفروق بين متغير الجنس بالنسبة للتوافق النفسي              | 72     |

|    |  |                |
|----|--|----------------|
| 73 | يمثل تحليل التباين الأحادي للفروق حسب العمر                    | الجدول رقم(21) |
| 74 | يمثل الفروق بين متغير الخبرة (الاقدمية) بالنسبة للتوافق النفسي | الجدول رقم(22) |
| 75 | الفروق بين متغير الحالة الاجتماعية بالنسبة للتوافق النفسي      | الجدول رقم(23) |

#### فهرس الاشكال

| رقم الشكل     | عنوان الشكل                                     | الصفحة |
|---------------|---|--------|
| شكل رقم(1)    | هرم ماسلو لتدرج الحاجات                         | 33     |
| شكل رقم (2)   | يوضح المقاييس الجزئية المتعلقة<br>بمحتوى العمل  | 57     |
| شكل رقم (3)   | التكرار النسبي لمتغير الجنس                     | 58     |
| شكل رقم (4)   | يمثل التكرار النسبي لمتغير العمر                | 59     |
| شكل رقم (5)   | يمثل التكرار النسبي لمتغير الخبرة<br>(الاقدمية) | 59     |
| الشكل رقم (6) | التكرار النسبي لمتغير الحالة<br>الاجتماعية      | 60     |



## مقدمة

تعد مرحلة التعليم الابتدائي خاصة الشق الاول منها من اهم المراحل التعليمية التي يبدأ فيها المعلمون قصار جهدهم من اجل تأسيس جيل ذو قاعده رصينة ويمكن التنبؤ به مستقبلا، خاصة اذ تم اعداده الاعداد الكافي وعليه فان هذه المرحلة من اهم مراحل التعليم، وتنال اهتماما كبيرا من اغلب دول العالم، فتبذل تلك الدول اقصى الامكانيات لتزويد هذه المرحلة بالكادر التعليم المتخصص من معلمين ومعلمات واصحاب كفاءه عالية، ممن يتمتعن بدرجة مقبولة من التوافق النفسي، والصحة النفسية الجيدة، لإعداد جيل يمكن ان يمولى عليه مستقبلا.

وفي هذا السياق نرجع الى الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والمنظمات على اختلاف انواعها واحجامها حيث حظي بأهمية بالغه من الباحثين والدارسين في العلوم الادارية والدراسات السلوكية وذلك لما لهم الاثر كبير على العمل والعاملين وانجازاتهم، ويمثل الرضا الوظيفي اهم عوامل نجاح العاملين كما يعد من اهم مؤشرات نجاح المؤسسة ويشير الى مجموعته المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل حيث يزداد شعورهم بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز .

وقد بدأ الاهتمام من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي بموضوع الرضا الوظيفي منذ بدايات الثلاثينيات من القرن العشرين حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه يتناول البعد الانساني لدى العنصر البشري والذي يعتبر اهم اموارده المنظمة والمسيطرة على الموارد اللامادية الاخرى والفنية.

يرى شاويش (1996، ص 115) ان الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وهو ناتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي ان يحصلوا عليه، وكلما قلت الفجوة بين الادراكين كلما زاد رضا العاملين.

اما الشيخ (1997، ص 265) تشير الى ان العاملين في اي مؤسسة يكونون أكثر كفاءه ودافعيه للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

ان شعور المعلم بالرضا الوظيفي واشباعه لحاجاته ينعكس على قدرته في مواجهه تحديات وظروف

ويرى برنهارت (1984، ص 250) ان الحياة توافق والتوافق عباره عن تعديل لفعاليات الفرد بما يناسب الظروف المتنوعة للحياة.

لذلك يعد التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً فهي عملية حركية مستمرة لإشباع رغبات الفرد، وذلك بإيجاد الطرائق المناسبة التي يحاول من خلالها تغيير سلوكه في سبيل تحقيق التوافق مع نفسه من جهة ومع البيئة من جهة أخرى، ليشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات ليصل إلى حالة من الاستقرار النفسي والتوافق النفسي، وتحقيق الذات والرضا عنها وعن الوظيفة الذي يقوم به، وتحقيق الثقة بالنفس والالتزان الانفعالي للفرد مع الايجابية والمرونة في التعامل مع المجتمع من حوله. (أبو زيد، 2017، ص4)

وللتوافق النفسي أهمية بالغة في نمو شخصية المعلم، وقدرته على التكيف، وتحقيق أهدافه الشخصية، وانجاز المهام المنوط بها، لما له من أثر في أدائه لمتطلبات العمل. وانجازها، ويمثل الرضا الوظيفي أهم عوامل النجاح، خاصة إذا ما شحنت المعلم بالمشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها نحو العمل، حيث يزداد شعورهم بالكفاءة ويزداد حماسه، فالرضا الوظيفي لدى المعلمين نابع من أثره الايجابي في رفع الروح المعنوية، وتحقيق التوافق النفسي لهم وارتفاع مستوى انتاجهم وإنخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة بالبيئة المدرسية.

وقد أكدت العديد من الدراسات عن وجود علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي وان هناك مشكلة لا بد من تسليط الضوء عليها وحاجة ماسة لدراستها والتي تعتبر منطق لتحريك سلوك المعلمين وتجعلهم قادرين على الوصول الى أفضل اداء محققين لآمالهم، واحتياجاتهم الحياتية من خلال عملهم.

# الفصل الأول

## تقديم موضوع الدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. مصطلحات الدراسة
6. الدراسات السابقة

## 1. الإشكالية:

تعد مهنة التعليم مهنة سامية في المجتمع وكل مهنة أخرى هي فرع منها او معتمده عليها ويزر على رأس هذه المهنة دور المعلم واهميته فهو يسعى الى تكوين مواطن صالح تربويا وثقافيا واخلاقيا ودينيا.

(محمد عبد الرحمان عدس 1999، ص 61)

والعمل في مجال التربية ليس بالأمر الهين لما يتعرض له المعلم من تحديات وضغوط ناجمة عن ضغط القدرات الادراكية والمهارية لدى المتعلمين وتحقيق رضا المعلم يدفعه الى العمل بجديه وتحقيق اهداف المدرسة، خاصة وان هناك العديد من الدراسات السابقة التي اثبتت وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والاداء ولقد لوحظ من خلال العمل في مجال التربية ضعف امكانيات المدارس الامر الذي ينعكس على قدرة المعلم في اداء عمله وتحقيق اهدافه الشخصية وقد يؤثر ايضا على رضاها الوظيفي وتواقفه النفسي.

ويعد التوافق النفسي عملية كلية ديناميكية، وظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية لدى جميع العاملين في مجال التدريس بما يساعدهم على حل الصراعات بين القوى المختلفة داخلهم، وكذلك بين القوى الذاتية لهم، مما يحقق لهم قدر كاف من خفض التوتر، بل يتخطى ذلك إلى الجوانب الإيجابية لتحقيق الاتزان النفسي، والرضا الوظيفي؛ لأن العمل في مجال التعليم ليس بالأمر الهين، لما يتعرض له المعلمين من تحديات وضغوط ناجمة عن ضعف الإمكانيات، خاصة في ظل انتشار الامراض والأوبئة، وعدم الأمان.

(شقيير 2003، ص)

وعلى ضوء ما تقدم، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في جملة من التساؤلات:

- هل توجد العلاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي؟
- ما مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين لمتغير التعليم الابتدائي الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي لمتغير الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية؟

## 2. فرضيات الدراسة:

- ❖ ان معلمين التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.
- ❖ ان معلمين التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع من التوافق النفسي.
- ❖ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي.
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي لمتغير الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية.
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي لمتغير الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية.

### 3. أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مهمة ومفيدة للقائمين على العملية التعليمية في المدارس الابتدائية:

- تكمن أهمية الدراسة في انها تتناول قضية تربوية مهمة تخص معلمين مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفه كيفية مواجهة العوائق وتحديات مهنة التعليم في مرحله تعليميه صعبه ويكمن عنوان دراستنا في الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي وهنا يمكن الابرار عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا والتوافق.
- تعتبر الدراسة مهمة بالنسبة لمعلمي التربية حيث انها تزودهم بإطار نظري ومعلومات تتعلق بالرضا الوظيفي وابعاده ومظاهره المختلفة التي من شأنها ان تكون بمثابة تغذية راجعة لهم وتساهم في زيادة انتمائهم وتمسكهم بعملهم كما تزودهم بمعلومات تتعلق بتوافق النفسي بما يجعلهم قادرين على فهم تصرفاتهم وذواتهم وتحسين سلوكهم لتحقيق الرضا والتوافق.
- تناول البحث الحالي جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية وهو التوافق النفسي والرضا الوظيفي ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما لدى معلمين مرحلة التعليم الابتدائي، من اجل اثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حيث يصبح الموضوع مرجعا للطلاب العلم.
- نتوقع من خلال نتائج هذا البحث من افادة الباحثين وتوجيه انظارهم، لاجراء المزيد من الابحاث والدراسات تتناول متغيرات أخرى.

#### 4. أهداف الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأسئلتها نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي
- التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي.
- الكشف على العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي.
- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي تبعاً لمتغيرات العمر، الجنس الخبرة والحالة الاجتماعية.
- التعرف على الفروق في مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي تبعاً لمتغيرات العمر، الجنس الخبرة والحالة الاجتماعية.

#### 5. مصطلحات الدراسة:

المعلم: هو من يمتلك قدرة من العلم والمعرفة ويقوم بإيصالها أو نقلها إلى الآخرين كما يساعد الطلاب على اكتساب المعرفة أو الكفاءة أو الفضيلة.

مرحلة التعليم الابتدائي: هي المرحلة الأولى من مراحل المدرسة والتي تساعد الطفل على التفكير بشكل سليم وتضمن له الحد الأدنى من المهارات والمعارف والخبرات التي تهيئه للحياة وممارسة دوره كشخص منتج داخل نطاق التعليم النظامي سواء كان الطالب في المناطق الحضرية أو في مناطق الريف.

معلمون التعليم الابتدائي: هو الشخص المسؤول عن النمو التعليمي والعاطفي للطلاب في الفصول الدراسية بالإضافة إلى إدارة المواد والموارد المستخدمة في تعليمهم، تتطلب هذه المهنة التواصل والصبر والابداع والطاقة.

الرضا الوظيفي: عبارة عن مشاعر الفرد واحاسيسه اتجاه العمل والتي يمكن اعتبارها انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمده من العمل والجماعات التي تشاركه فيه وكذا من سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل

التوافق النفسي: هو حالة الانسجام وقبول الانسان لذاته بنواقصها ومميزاتها وتظهر عند لحظه الاعتراف بعدم كمال الانسان والتي تتطلب منه ان يبحث عن مهارات تجعله يتكيف مع عدم كماله هذا.

## 6. بعض الدراسات السابقة:

(1) دراسة حماد (2019): تناولت التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العالقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب الشهري) وتكونت عينة الدراسة من (150) معلمة من معلمات رياض الاطفال، وتوصلت الدراسة إلى: وجود عالقة ارتباطية وطيدة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى أفراد عينة البحث ولصالح المعلمات المتخصصات، وأيضا لمعلمات، فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى أفراد عينة البحث ولصالح المعلمات ذوات الخبرة الاكثر من عشرة سنوات، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث لصالح المعلمات غير المتزوجات.

(2) دراسة فتحي إبراهيم محمد (1995) بعنوان محددات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة أسيوط، بهدف قياس ومقارنة مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة لكل من أعضاء هيئة التدريس والعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد اشتملت عينة الدراسة على 330 من أعضاء هيئة التدريس، مقابل 400 من العاملين غير الأكاديميين بالجامعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية

واستخدام الباحث المنهج الوصفي لملائمته للدراسة، وقام بإعداده قائمتي استقصاء بهذه الدراسة أحدهما خاصة بأعضاء هيئة التدريس والأخرى خاصة بالعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وكان من أهم النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد تبين أن لكل من جهة العمل والجنس أثرا ملموسا على مستوى الرضا الوظيفي.

(تماسوت جيلالي 2019، ص 164)

(3) دراسة حكيم (2009): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة

من الجنسين دراسة مقارنة، استهدفت الدراسة الكشف عن الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي ويتكون من (50) عبارة، طبق على عينة بلغت (235) معلماً، ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة. وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة، وتبين أنه لا فروق تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة.

(4) دراسة التويجيري (1988) بعنوان المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من

السعوديين وغير السعوديين أجرت على الشركات المتعددة الجنسيات دراسة ميدانية معتمدا فيها عينة عشوائية مكونة من 197 مشاركا، منهم 102 سعودي و95 من مختلف الجنسيات أسفرت على النتائج التالية: أن أفراد المجموعة من السعوديين وغير السعوديين راضون بشكل عام عن أعمالهم ولديهم ميول وانطباعات جد مرضية عن مواقفهم واتجاهاتهم الوظيفية، وقد تميز أفراد المجموعات من غير السعوديين بمقدار أكبر من الرضا تجاه أعمالهم إلى جانب وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المواقف الوظيفية والرضا لكلا المجموعتين، ووجد أيضا فروقا معنوية ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين. لم يكتف الباحث بهذه الدراسة فقط، بل قام بدراسة أخرى حول تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء بالرضا الوظيفي، وكانت تهدف إلى توضيح

طبيعة هذا التأثير على عينة عشوائية من 165 مشاركا، ينتسبون إلى عدة مستويات إدارية في مختلف الصناعات والخدمات وتوصل خلالها إلى النتائج التالية: ان هناك علاقة إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين رضا عينة البحث العام والرضا عن الراتب والترقية، إلى جانب الرضا عن الإشراف وجماعة العمل، ووجود اختلاف بين الداخلين والخارجين عندما يتوسط مركز التحكم علاقة الأداء والرضا الوظيفي.

(ناصر محمد العديلي 1983، ص92)

(5) دراسة أبو زيد (2017): تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المعلمين في

مدارس الصم في قطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم، والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوافق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، بلغت العينة (145) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل. توصلت نتائج الدراسة إلى: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفضاً، كما أظهرت النتائج أن توجد عالقات بين التوافق النفسي ومجالاته والدرجة الكلية الرضا الوظيفي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للمتغيرات (العمر، الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والدخل الشهري) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للمتغيرات: العمر، والجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

(علي أبو زيد 2017، ص69)

(6) دراسة الترهوني ورضوان (2017) تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في بعض المتغيرات، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في ضوء متغيرات الحالة الاجتماعية نوع السكن، التخصص، الخبرة المهنية، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (245) معلماً ومعلمة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة يزيد عن المتوسط في كافة أبعاد الرضا التي شملتهم الدراسة باستثناء بعدى الرواتب والمكافآت، بيئة العمل المادي، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة تعزى لمتغيري الحالة الاجتماعية، والتخصص، بينما وجدت فروق دالة إحصائية في المستوى تعزى لمتغير نوع السكن ولصالح ذوي المساكن المؤجرة، كذلك وجود عالقة ارتباطية عكسية سالبة.

(7) دراسة النيبال (2007) التوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من معلمي التربية في محافظة عدن، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة للتربية الخاصة بمحافظة عدن اليمنية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية للدراسة عبارة عن مقياس التوافق النفسي والاجتماعية إعداد الباحثون. وأسفرت النتائج أن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي جاء متوسطاً، وكان ترتيب مجالات التوافق كالتالي: التوافق الانفعالي، فالتوافق الأسري، فالتوافق الزواجي، فالتوافق الاجتماعي، فالتوافق المهني. وتبين أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التوافق النفسي والاجتماعي تعزى لمتغيرات الجنس سنوات الخدمة بمجال العمل بالتربية الخاصة.

# الفصل الثاني

## الرضا الوظيفي

تمهيد

أولاً: لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي

ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي

ثالثاً: خصائص الرضا الوظيفي

رابعاً: أهمية الرضا الوظيفي

خامساً: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

سادساً: قياس الرضا الوظيفي

سابعاً: ابعاد الرضا الوظيفي

ثامناً: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

خلاصة الفصل

**تمهيد**

حظي موضوع الرضا باهتمام علماء الإدارة لتحسين الأداء وجودة الإنتاج، وبدأ تناول الرضا الوظيفي في مجال الصناعة ثم انتقل الاهتمام الى كافة الميادين، واهتمت مؤسسات التربية والتعليم بالرضا الوظيفي واهميته وخصائصه والنظريات المفسرة له وقياسه ومعرفة ابعاده ودراسة العوامل المؤثرة فيه وهذا ما سوف نعرضه من خلال هذا الفصل.

## أولاً: لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي

ان بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره عمى سموك الافراد تعود إلى بدايات القرن العشرين، وأولى هذه المحاولات هي لتايلور صاحب نظرية الادارة العلمية، فمؤيدي هذه النظرية هم أول من فكروا علميا في تفسير سلوك العامل في المنظمة وحفزه من أجل بدل المزيد، فلبي يتمكن الفرد من عطاء أقصى طاقته لابد على الإدارة من الاهتمام بتدريبه وكذا مراقبته عن طريق مشرفين وحفزه ماديا مع معاقبته أثناء تقصيره في الإنتاج المطلوب منه.

فموضوع الرضا الوظيفي ظهر أصلا في المجال الصناعي الا انه اكتسب اهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر أهم مدخلاته، وهم كذلك أهم مخرجاته بل انه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصورة عامة، والرضا الوظيفي للمعلم محرك للعملية الانسانية بصورة خاصة.

(فؤاد نواوي 2009، ص 40)

وتزامنا مع هذه الفترة ظهرت حركة العالقات الانسانية التي اهتمت بالجانب الانساني بقيادة التون مايو وزملائه وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار أهمها: إن المكافآت والحوافز المعنوية تلعب دورا في تحفيز الافراد وبالتالي شعورهم بالرضا، وان مجموع المهام التي يؤديها الفرد ومستوى كفايته الانتاجية التي لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب ونما تحدها جماعة العمل وخلفيته الاجتماعية، وقد اهتمت هذه المدرسة ووجهت الاهتمام نحو معنويات العاملين وعلاقات العمل مما لها أثر على إنتاجهم، فهذه النظرية تنادي بضرورة تفهم واستيعاب طبائع وتصرفات العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة.

وفي عام 1935 قام هوبوك بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير، بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة، حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل، الاشراف والانجاز مستخدما أسلوب الاستقصاء، وعليه تعد أول نظرية لدراسة الرضا الوظيفي وبداية ممهدة لجميع الدراسات المتعلقة به.

(المرجع نفسه، ص 41)

### ثانيا: مفهوم الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي تعاريف مختلفة ومتنوعة نذكر من بينها ما يلي:

يعرفه "حبيب الصحاف" في معجمه إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين "بأنه: قدرة المنظمة على تلبية وإشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين لديها، تؤدي إلى الرضا الوظيفي. وهو أيضا قدرة الموظف على التكيف مع ظروف وبيئة العمل المحيطة به بمقارنة ما يملكه أو يحصله وما يتمنى الحصول عليه.

(الصحاف 2003، ص 100)

يعرف كل من (كون، وماكدونالد) الرضا الوظيفي: بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح الفرد بذلك إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق الأهداف الاجتماعية.

(المصري 2004، ص 20)

عرفه منال البارودي على انه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لماذا الاشباع الذي يستمده من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير الى المشاعر الوظيفية او الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.

(البارودي 2015، ص 38)

تعريف قاشي محمد: هو حاله ايجابيه تتمثل في شعور الفرد بالارتياح نتيجة تحقيقه لذاته من خلال نجاحه في العمل وتكيفه مع مؤثرات البيئة الداخلية والخارجية. (صابر بن عيسى 2018، ص34)

ويعرف الاغبري الرضا الوظيفي على انه مستوى الاتزان في المشاعر الايجابية والسلبية نحو العمل بمختلف ابعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. (الاغبري 2002، ص172)

عرف هويك الرضا الوظيفي على انه عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد. (الصيرفي 2008، ص131)

من خلال التعريف السابقة نستنتج ان الرضا الوظيفي عباره عن مشاعر الفرد واحاسيسه وشعوره بالرضا اتجاه العمل والتي تؤدي الى الاشباع والارتياح الذي يستمده الفرد من العمل والجماعات وكذا سلوك رئيسه وبيئة العمل وبذلك تتحقق ذاته وطموحه في التقدم والنمو.

### ثالثاً: خصائص الرضا الوظيفي

يمكن ان نحدد اهم خصائص رضا الوظيفي فيما يلي:

- ❖ **تعدد مفاهيم طرق القياس:** اشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي الى ان تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلتهم وارضياتهم التي يقفون عليها.
- ❖ **النظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي:** غالباً ما ينظر الى ان الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي فإنما يمكن ان يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص اخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.
- ❖ **الرضا الوظيفي متعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الانساني:** نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الانساني تتباين انماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأنها تصور الظروف المتباينة التي اجريت في ظلها تلك الدراسات.
- ❖ **الرضا الوظيفي حاله من القناعة والقبول يتميز الرضا الوظيفي بانه حاله من القناعة والقبول:** ناشئة من تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزياده الفاعلية في الاداء والانتاج لتحقيق اهداف العمل للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصله العديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وادارته ويستند هذا التقرير بدرجة كبيره على النجاح الشخصي او الفشل في تحقيق الاهداف

الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإداره العمل في سبيل الوصول الى الغايات.

#### ❖ رضا الفرض عن عنصر معين ليس دليلا عن رضاه عن العناصر الاخرى:

ان رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي عن رضا عن العناصر الاخرى كما انما قد يؤدي لرضا فرض معين ليس بالضرورة ان يكون له نفس قوه التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الافراد وتوقعاتهم.

(البارودي 2015، ص 38.39)

#### رابعا: أهمية الرضا الوظيفي

❖ **الاهمية السلوكية والاجتماعية** هي مجموعه العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي والتي تتبلور على هيئة انماط سلوكيه او صور للعلاقات الانسانية التي تمارس داخل المنظمة وخارجها مغزاها تعزيز قدره المنظمة على التفاعل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية.

❖ **الاهمية المادية والاقتصادية** وهي تلك الاهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينه او الاقتصاد في النفقات او زيادة في مجالات معينه اذ ستحقق هذه الاهمية مردودات مادية واقتصادييه للمنظمة تمكنها من مجابهه التحديات وزيادة الفرص وتقليص التهديدات المحيطة بها.

(فهد 2017، ص 26.27)

❖ **اهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف** يعد الرضا الوظيفي من اهم عوامل نجاح الموظف في العمل حيث يعتبر هو الدافع الاساسي وراء حب العمال والاداء الجيد وايضا رغبه موظفي الابتكار والتطوير، كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما؛ الامراض النفسية وامراض القلب المختلفة التي يتعرض لها الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الارتياح في العمل، وقد اظهرت الدراسات ان هناك ارتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة

الإنهاك الجسدي والعقل في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي النفسية للفرد بوجهها عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلبا أو ايجابا. وفي النهاية يجب ان نتأكد من انه اذ شعر الموظف بان وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثيرة للتحفيز لن يتخلى قطعا عنها بسهولة اما اذ شعر بعدم الامان وان وظيفته في المنظمة تأخذه الى الطريق مسدود، فانه قطعا سيحاول البحث عن فرصه عمل اخرى، وهناك خطأ فادح تقع فيه بعض المنظمات وهو حينما تضطر الى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدأ اولاً بمرتبات الموظفين مما يدفعهم الى الشعور بالغبن الذي يفقدهم القدرة على الابداع والانتاج بل والبحث عن فرص أفضل في اماكن منافسة.

(البارودي 2015، ص40)

### خامسا: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

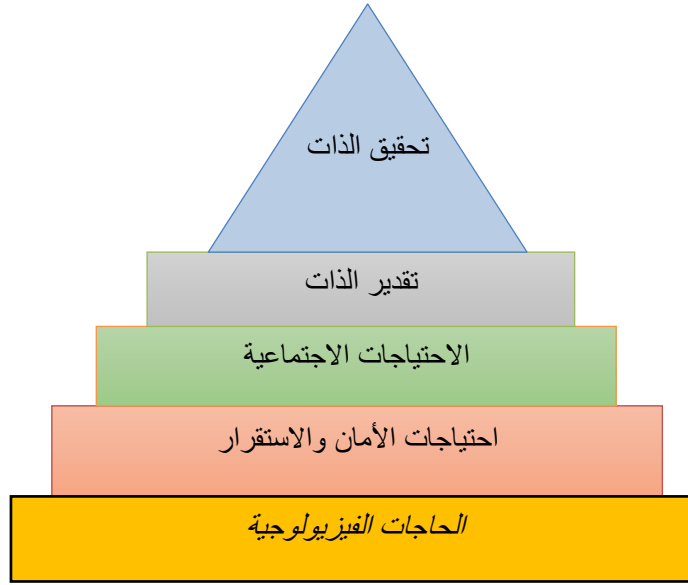
حاولت نظريات الرضا الوظيفي أن تقدم تفسيراً لمسببات الرضا والتنبؤ بالعمل ومحاولة التحكم والسيطرة على عمل الفرد، ومن أهم وأبرز نظريات الرضا الوظيفي نذكر ما يلي:

❖ **نظرية الإدارة العلمية:** بقيادة "فريدريك تايلور Taylor Frederick" استندت على دراسة الاجور الاساسية والتكميلية (المكافآت) على نوع العمل المطلوب وعلاقته بأداء العامل وزيادة كفاءته في العمل، فكلما ارتفعت الانتاجية، ازدادت الارباح بالنسبة لرب العمل، وانعكس إيجابيا على أجور العاملين. وبنى تايلور نظريته على أساس مادي بحت، وكان الافتراض الذي بنى عليه نظريته هو أن العاملين يقدرون الحوافز المادية أكثر من غيرها، وهم مستعدون للعمل للحصول على المكافآت المالية، إذ يرى أنه كلما ازداد أجر العامل ازداد الرضا وتحسن الاداء، والملاحظ أن هذه النظرية غيبت دور العوامل الاخرى كحاجة الفرد إلى الاستقرار، الامان، النمو، الشعور بالذاتية، المنافسة في العمل.

(الازهري 1979، ص344)

❖ **نظرية سلم الحاجات لماسلو:** تعد نظرية إبراهيم ماسلو من أكثر نظريات الدافعية شيوعاً، وتقوم على افتراض أن السلوك الإنساني يتأثر عندما يحاول الافراد إشباع احتياجاتهم غير المشبعة، وتقوم نظريته على مبدئين أساسيين: يؤكد المبدأ الاول على أن احتياجات الفرد مرتبة ترتيباً تصاعدياً على شكل سلم بحيث أولوياتها للفرد، حيث إنه كلما تم إشباع احتياج من هذه الاحتياجات انتقل الفرد إلى الاحتياج غير المشبع الذي يليه في التنظيم الهرمي لسلم الاحتياجات كما هو مبين في الشكل التالي:

(الحيدر 2005، ص59)



الشكل رقم (01) هرم ماسلو لتدرج الحاجات

بينما أقر المبدأ الثاني أن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد، أما الاحتياجات المشبعة فال تؤثر على سلوك الفرد، ومن ثم ينتهي دورها في عملية الحفز، وقد صنف ماسلو الحاجات الانسانية في خمس فئات حسب أولوياتها من الاسفل كما يلي:

- حاجيات الفسيولوجية: هي عبارة عن الحاجات الاولية أو الاساسية للأفراد مثل الحاجة إلى الطعام، المأوى، الشراب، وتتمثل هذه الحاجات في مجال العمل في الراتب الاجر وظروف العمل الاساسية.
- حاجات الاستقرار والامن: تتمثل في توفير البيئة الامنة والمساعدة على كينونة الفرد وبقائه كالأمن، الحماية من الخوف، وفي مجال العمل، تعني الحصول على عمل مستقر وأجر كاف، وتأمين متعدد كالتأمين ضد البطالة، التأمين ضد الشيخوخة والعجز.

- الحاجات الاجتماعية والانتماء: أطلق عليها العديد حاجات الحب والصدقة، وتأتي هذه الحاجات بعد إشباع الحاجات السابقة، وتتمثل في الحاجة إلى الحب والتعاطف مع الآخرين والانتماء وربط العالقة مع الغير.
- حاجات التقدير والاحترام: وتعني الحاجات الذاتية المتمثلة في الحاجة إلى احترام النفس، الحاجة إلى الشعور بالمكانة والثقة بالنفس خصوصا عن النجاح في أداء العمل وتلقي تقدير الآخرين إزائه.
- الحاجة إلى تحقيق الذات: تحتل أعلى مستوى في ترتيب الحاجات، وتعني رغبة الفرد في تحقيق ما يتوافق مع قدراته.

وما يؤخذ على هذه النظرية أنها لم تحدد حجم الأشباع الذي يتم عندها الانتقال للاحتياج الأعلى، وإنما افترضت وجود الأشباع، فبعض الافراد تكون درجة الأشباع 50% لديهم مرضية لانتقال إلى الاحتياج الأعلى في حين ال تكون 50% مرضية لغيرهم.

#### ❖ نظرية العلاقات الإنسانية: لالتون مايو 1954 وجهت هذه النظرية اهتماما الى

العنصر البشري وركزت بإجراء دراسات في مصانع شركه ويسترن الكتريك في هاوترون وذلك انطلاقا من احساسهم بأهمية تقويم اتجاهات ومواقف وردود فعل العاملين اتجاه اعمالهم وقد اسسوا ما عرف فيما بعد بمدرسة العلاقات الانسانية في الادارة والتي اضافت دوافع العمل لا تنحصر في الاجور والمكافآت المادية فقط وهذا يعني الاهتمام بالطبيعة الانسانية في العمل مع التأكيد بان الافراد يرغبون في العمل لسد الحاجات الاجتماعية وتدعيم العلاقات الشخصية بينهم.

(الفهد 2017، ص32)

❖ **نظرية المساواة:** تقوم هذه نظرية التي وضعها آدمز عام 2179 على الانصاف والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي حيث يعتقد ان المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة الانصاف والمساواة أو عدم الانصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أن مكافآت المنظمة كالراتب والتقدير موزعة بإنصاف بينهم وفقا لجدارتهم.

وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يعيش درجة الانصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله، إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ولنفس الظروف، وإذا كانت نتيجة هذه المقارنة منصفة وتساوت النسبة تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي، أما إذا كانت نتيجة المقارنة غير منصفة ف ن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله.

(غربي 2004، ص 87)

❖ **نظرية القيمة:** تربط النظرية التي وضعها لوك 2167 Lock في الرضا الوظيفي بين الاحتياجات والقيم والرضا الوظيفي، فهو يعرف بأنه حالة عاطفية ناتجة عن إدراك الموظف بأن وظيفته تسمح له بتحقيق قيم العمل الوظيفي الهامة في تصوره، شرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع احتياجات هذا الفرد، أي إن الرضا يتحقق بالقدر الذي تتحقق به احتياجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه.

(السالم 1997، ص 72)

❖ **نظرية العاملين لفريدريك هيرزبيرغ:** تعد هذه النظرية من أشهر النظريات التي درست الدوافع، فقد أسهمت بشكل فاعل في توضيح العالقة بين الرضا عن العمل والانتاجية وهي تعتمد على تفسير الدوافع بناء على نوعين من القوى:

- القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه.

- القوى الخارجية المكتسبة من عالقة الفرد بالبيئة التي يعيش فيها.

وتؤكد هذه النظرية على أن الرضا والاستياء لا يوجدان على بساط واحد يمتد من الرضا غير المحايد إلى الاستياء، فالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي مصطلحان غير متقابلين، بل هما مفهومان مختلفان ويتأثران بعوامل مختلفة. وحيث أن مصدر الرضا الوظيفي هو العمل فإن عدم الرضا عن العمل ينتج من البيئة التي يحدث فيها العمل.

وما يوجه من نقد لهذه النظرية أنها استخدمت المقابلة الشخصية التي كانت تتم مع العاملين مباشرة، هي وسيلة متحيزة في ظل الاسئلة التي كانت تطرح، فقد كانت هذه الوسيلة تثير الرغبة لدى العاملين بالدفاع عن أنفسهم، إذ إن الطبيعي عند السؤال عن سبب نجاح الفرد وسبب فشله أن يحاول نسبة النجاح لنفسه فقط، في حين يحاول إلقاء اللوم على اخرين في حالة الفشل.

(الهاني 2007، ص37)

#### ❖ نظرية الانجاز: يرى ماكيلاند صاحب نظرية الحاجة للإنجاز أن الدوافع

والحاجات التي تحرك الافراد في المؤسسات وفي جميع الظروف هي ثلاث بخالف نظرية ماسلو للحاجات، وهذه الحاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للنقود، الحاجة للانتماء.

ويرى ماكيلاند أن الفرد من وقت فخر يقع تحت تأثير حاجة واحدة من هذه الحاجات أكثر من غيرها، ويختلف تأثير هذه الحاجة باختلاف الظروف التي يعيشها الفرد. وهذه الحاجات كما يرى ماكيلاند هي حاجات مكتسبة ترجع إلى خبرات الفرد منذ مرحلة الطفولة المبكرة وحتى مرحلة النضج، أي أنه يمكن التأثير فيها ويمكن للفرد أن يتعلمها، ولذلك فمعظم البرامج التدريبية تقوم على هذه النظرية، ولم توضع

هذه الحاجات في شكل هرمي وعلى المدير أن يكتشف حاجات الموظف ليضعه في المكان المناسب.

(الحيدر 2005، ص65)

❖ **نظرية Z:** اسس هذه النظرية ويليام اوشي بعد اجراء دراسات ميدانية في اليابان والولايات المتحدة الامريكية للتعرف على سر نجاح الإدارة اليابانية وتقوم نظريته على ان زيادة انتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال او التطور فهذه الامور لا تكفي دون تعلم كيفية ادارته الافراد العاملين بطريقة تشعرهم بروح الجماعة وتقوم هذه النظرية على ثلاثة اسس وهي:

- الثقة: فالإنتاجية والثقة لا يمكن فصلهما والمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة فيما بين العاملين.
- المهارة: فالممارسة اليابانية للإدارة تتسم بالدقة والتهذيب وحدة الذهن اي الحذق والمهارة في التعامل.
- الالفة والمودة: وذلك من خلال اقامه علاقات اجتماعية وصدقات حميمة واهتمام متبادل بين الافراد.

ويعتقد اوشي بان تطبيق نظريته في المنظمات سوف ينتج عنه تحقيق اهداف الافراد العاملين واهداف المنظمة على حد سواء والتي تتمثل في زيادة الثقة والمودة والالفة في العمل وزيادة الرضا الوظيفي وزيادة الاستقلال والحرية للعاملين وزيادة الإنتاجية.

(بوذوة 2016، ص129)

## سادسا: قياس الرضا الوظيفي

إن أهم ما يمكن ملاحظته في عملية قياس الرضا لدى العامل أنه لا توجد طريقة أو وسيلة واحدة ومحددة لقياس درجة شعوره بالرضا أو عدم الرضا عن عمله، ذلك أن الأحاسيس والاعتقادات اتجاه موضوع ما تختلف من عامل إلى آخر، وأن حالة الرضا أو السخط لدي، تتحكم فيها عدة متغيرات سواء كنت متغيرات ذاتية أو موضوعية .

ومن هنا نجد معظم الباحثين يستعملون عدة طرق وتقنيات للقياس، دون الاكتفاء بمقياس واحد، ويمكن الإشارة إلى أولى هذه التقنيات من خلال:

❖ **طريقة التدرج التجميعي:** تحاول هذه الطريقة تقادي الإجراءات المطولة حول

تكوين المقياس، إذ أن المقياس وفقا لهذه الطريقة يتكون من مجموعة العبارات التي تشير إلى الخصائص الإيجابية للعمل، ويطلب من كل فرد اختيار أي عبارة من العبارات مع بيان درجة موافقته عليها وبالتالي اختيار أي عبارة من العبارات مع بيان درجة موافقته عليها وبالتالي اختيار واحدا من عدة بدائل لدرجة الموافقة. والمثال التالي يوضح ذلك:

انني أستمتع بعلمي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ

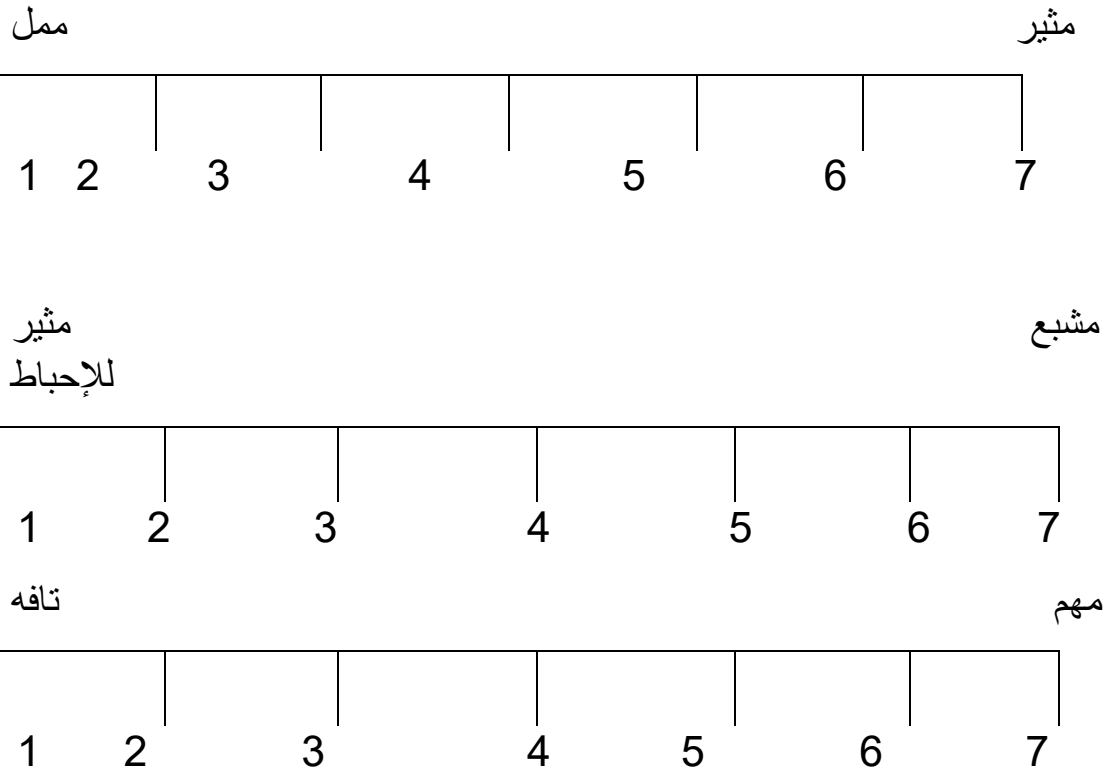
|           |       |           |          |               |
|-----------|-------|-----------|----------|---------------|
| أوافق جدا | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق ابدا |
|-----------|-------|-----------|----------|---------------|

## الجدول رقم (1) مثال لبدايل درجة الموافقة

وتعطي الإجابات التي يقررها الفرد تتراوح بين 1 و5 حسب درجة موافقته أو عدم موافقته على العبارة، وبتجميع الدرجات التي تحصل عليها الفرد من العبارات المختلفة يمكن حساب الدرجة أو القيمة الكلية لرضاه.

(عاشور 1979، ص162)

❖ **طريقة الفروق ذات الدلالة:** تكون مقياس الرضا وفق هذه الطريقة من مجموعة المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب العمل بحيث يحتوي كل مقياس على قطبين صفتان متعارضتان. بينهما عدد من الدرجات ويطلب من الفرد المراد قياس رضاه أن يختار الدرجة التي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي والمثال الآتي يمثل مجموعة المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد العامل وفق طريقة الفروق ذات الدلالة:



الشكل رقم (2) يوضح المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل

وبجمع الدرجات التي أعطها الفرد العامل كل مجموعة من المقاييس الجزئية التي تمثل جانبا معينا من جوانب العمل (محتوى العمل، الأجر، الإشراف) يكون هذا المجموع ممثلا لرضا الفرد واتجاهه النفسي نحو هذا الجانب من جوانب العمل.

ويتم تكوين مقياس الرضا جزئية ذات قطبين كما هو موضح في المثال أعلاه لكل جانب من جوانب العمل. ويلى ذلك اختيار هذا المقياس الكلي على عينة من الأفراد وهذا لحساب درجة الارتباط بين درجة المقاييس الجزئية والمجموع الكلي الخاص بالجانب المعين من الجوانب التي تتعلق به هذه المقاييس الجزئية.

(نفس المرجع السابق، ص166)

#### ❖ طريقة تحليل ظواهر الرضا: تعتبر من أكثر طرق القياس بساطة وانتشارا إذ

تعتمد على تحليل ظواهر تساعد على تلمس درجة الرضا الوظيفي، ومن بينها: دوران العمل والتغيير، حيث أظهر تحليل هذه الظواهر أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي لا يتجاوز غيابهم إلا نسبة ضئيلة عكس الأفراد الذين لديهم درجة رضا منخفضة لتدفع في الأخير إلى العو امل التي تدفع بموظف ما الاستمرار في وظيفته أو التخلي عنها.

(الشرايدة 2008، ص107)

#### ❖ طريقة هيرزبرج: وتعتمد هذه الطريقة على الطلب من افراد العينة في

المقابلات شخصية ان يتذكر الاوقات التي شعروا فيها بانهم راضون عن عملهم وكذلك الاوقات التي شعروا فيها بعدم الرضا ثم يطلب منهم محاولة تذكر الاسباب التي كانت وراء هذا الرضا او الاستياء وانعكاسات هذا الشعور على ادائهم لأعمالهم ايجابا او سلبا وقد خصت هذه الطريقة الى نتيجة هامة وهي: ان العوامل التي يؤدي وجودها الى الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها الى عدم الرضا الوظيفي وقد وجهت هذه الطريقة انتقادات وهي ان المعلومات المقدمة من افراد العينة المدروسة تقتصر الى قدره غير قليل من الموضوعية لاعتمادها النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة، وتسمى هذه الطريقة بطريقة الوقائع الحرجة.

(نفس المرجع السابق، ص 107)

❖ **طريقة الاستقصاء:** وتعتمد على آراء المفردات المستهدف قياسها ورضائها من خلال نماذج لاستطلاع الرأي، تصاغ تصاغ محتوياتها وتصميم عناصرها على النحو الذي يخدم أهداف الباحثين وتأخذ هذه النماذج أشكالاً عدة وتفاوت ببساطة أو تعقيد هذه الاستقصاءات حسب الغرض منها.

وهناك من صنف طرق قياس الرضا الوظيفي بما فيهم الإحصائيين إلى: موضوعية وذاتية، فالمقاييس الموضوعية: يقصد بها كل المقاييس التي تفيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له مثل: معدل الغياب ويحسب كالتالي:

معدل الغياب خلال فترة = (مجموع عدد أيام الغياب للأفراد / متوسط عدد الأفراد العاملين) ×

100

وكذلك، دوران العمل، معدل ترك الخدمة، أما المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات تستخدم وسائل محددة مثل: صحيفة الاستقصاء التي تستعمل على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات المقابلات التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة.

(عاشور 1983، ص 405)

❖ **طريقة المقابلة الشخصية:** حيث يناقش الرئيس مع مرؤسيه وجها لوجه بعض الأمور المتعلقة بالعمل وبناء على الاجابات التي يتم تخيلها يمكن معرفه مدى رضا موظفين، واي العناصر العمل التي ينظر اليها برضا تام واي عناصر ينظر اليها برضا اقل.

ويلاحظ ان لكل طريقة من طرق قياس الرضا الوظيفي مزاياها وعيوبها وعلى الباحث ان يفاضل بين هذه الطرق من حيث:

- ملائمتها لمجتمع البحث والمفردات العينة التي يود اختيارها.
- التسهيلات والامكانيات المتاحة له باستخدام كل طريقة.

- درجة الدقة التي يتوخاها لنتائجها وطبيعة المؤثرات التي يسعى للوصول إليها هل هي مؤثرات كميّة أم نوعيّة.
- نقاط القوة والضعف التي تنطوي عليها كل طريقة.

(الشرايدة 2008، ص 108)

### سابعاً: ابعاد الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل التي تهتم بحاله المعلمين النفسية والمادية، وتؤثر السياسة التعليمية ومتقدمة الادارة التعليمية من امكانات وحوافز مادية ومعنوية على أدائهم.

(الزراع وعلي 2011، ص 97)

وتوجد عوامل ترتبط بطبيعة ظروف العمل مثل الاستقرار، والامن، وتحديد المسؤوليات، والقدرة على الانجاز، وكفاية الرواتب، وعدم تعارض المهام الى عدم توتر علاقات الفرد بالآخرين، كما تبين اهمية الثقة الممنوحة من الرؤساء نحو المعلمين تعد عاملا من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي

(straiter 2005, 233)

ويرى (عبد الباقي 2004، ص 173) ان الرضا الوظيفي ينقسم الى بعدين اساسيين هما:

- ❖ **الرضا العام عن العمل:** ويعرف بانه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فهل هو راضي ام غير راضي هكذا على الاطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها اصلا، بيد انه يفيد في القاء نظره عامه في موقف العامل ايداء عمله.

❖ **الرضا النوعي:** ويشير الى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حده، وتتضمن تلك الجوانب: سياسة المنظمة، الاجور، الاشراف، فرص الترقى، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، الاساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء وتتمثل الفائدة في القاء الضوء على هذه الجوانب في انها تمكن الباحث من ان يضعيدة على المصادر التي تسهم في خفض الرضا او زيادته.

### ثامنا: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الناتجة عن الفرد نفسه أو العمل الوظيفي أو البيئة المحيطة بالفرد، وقد تعددت واختلفت وجهات نظر الباحثين حول هذه العوامل إذ تم تصنيفها كآلاتي:

#### ❖ العوامل الشخصية وتشمل ما يلي:

- عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم: حيث دلت الأبحاث على وجود علاقة بين السن ودرجات الرضا الوظيفي، إذ كلما زاد سن الفرد كلما زادت درجة الرضا وذلك بسبب طموحات الموظف، أما عن تأثير مستوى التعليم على الرضا الوظيفي يمكن القول ان الفرد الأكثر تعلما تكون مرتفعة عكس الفرد الأقل تعلما. وكذلك أصحاب المراكز الإدارية المرتفعة غالبا ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري.
- بعوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثير دوافع العمل عنده إذ من الصعب التحكم في العوامل الشخصية واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد.

(عبد الباقي 2004، ص 175)

- ❖ **العوامل المتعلقة بالوظيفة ومدى تناسب الوجبات الخاصة بالوظيفة مع** قدرات وامكانيات الشخص وميوله، وقد ترتبط بمدى الوظيفة لحاجات الفرد.
- ❖ **العوامل المرتبطة بظروف العمل:** هذه العوامل تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد مثل: الضوء، التهوية، الرطوبة، فترات العمل والراحة..... الخ
- ❖ **العوامل المتعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة:** تتعلق بمدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين.
- ❖ **العوامل المرتبطة بتنظيم العمل داخل المنظمة:** وتشمل اللوائح والنظم التي تطبقها المنظمة، كنظم الاتصال..... الخ
- ❖ **العوامل البيئية:** تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، إذ أنه يرتبط بجماعات وزملاء داخل العمل.
- ❖ **العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجر وفرص الترقى:** وهذه العوامل تشمل تأمين مستقبل الموظف والاستقرار في الوظيفة ومقدار الأجر الذي يحصل عليه ومدى ومدى تلبية الحاجات الشخصية، كذلك الفرص المتاحة للترقى الوظيفي
- ❖ **قيم وأهداف المنظمة:** كلما شعر الفرد بأن المنظمة تعمل من أجل أهداف ذات قيمة ومعنى ونفعلها وللمجتمع، كلما كان ذلك الأثر على مستواه الوظيفي.

(نفس المرجع السابق، ص176)

**خلاصة الفصل:**

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى ان العنصر البشري مهم للغاية ويجب الاهتمام به وان الرضا الوظيفي ليس مفهوما جادا على العلاقات العامة بل هو مفهوم ذاتي يعبر عن شعور ايجابي لدى المعلمين او العامل في وظيفته لذا لا بد من زياده الاهتمام به، والعمل على ارضائه وتحقيق اهدافه وان الرضا عن العمل يكمن في وجدان الفرد العامل ومشاعره الداخلية النفسية وقد تتجلى في سلوكه الظاهر ونعتبره محطه عده عوامل من الرضا نمط القيادة السائد في المنظمة الراتب محتوى مع العمل ومضمونه وفرص ترقية وعلاقات العمل وساعات وظروف العمل ولذلك يجب تحقيق اشباع في العمل له وتلبية حاجياته،

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى مفاهيم الرضا الوظيفي واهم النظريات والاليات المساهمة في تحقيقه.

اما عن عملية قياس درجة الرضا الوظيفي فتبين انها عملية غير مستحيلة على اعتبار ان المتغيرات الكيفية يمكن قياسها بشيء من الدقة مع بقاء بعض التقريب عن طريق المقاييس الموضوعية او الذاتية.

## الفصل الثالث

# التوافق النفسي

تمهيد

أولاً: مفهوم التوافق النفسي

ثانياً: ابعاد التوافق النفسي

ثالثاً: التوافق وسوء التوافق

رابعاً: معايير التوافق النفسي

خامساً: عوامل التوافق النفسي

سادساً: مؤشرات التوافق النفسي

سابعاً: النظريات المفسرة للتوافق النفسي

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يعتبر التوافق من أهم المواضيع التي أخذت حيزا كبيرا من الدراسات والبحوث التربوية وذلك لأهمية التوافق في حياة الإنسان، فالتوافق سواء كان على المستوى النفسي أو الاجتماعي له أهميته لكي يحقق الإنسان توازنه النفسي والفيزيولوجي، فالتوافق يبدأ بوجود رغبة أو حاجة معينة يسعى الفرد إلى إشباعها، وتحقيق هذا الإشباع يستطيع أن يحقق أهدافه ودوافعه وطموحاته وفق المتطلبات والشروط التي يفرضها المحيط ومن الأهداف التي يسعى إليها الفرد في حياته هي النجاح في الدراسة والرغبة القوية في التعلم، فتوافق الفرد نفسيا واجتماعيا يعني القدرة على تحقيق الطموح الذي يسعى إليه.

وهذا ما سوف نعرضه في فصلنا هذا من خلال تعرفنا على التوافق النفسي وابعاده ومعاييره اضافة الى عوامل تحقيقه ومؤشراته والنظريات المفسرة له.

**أولاً: مفهوم التوافق النفسي**

نظراً لما يتضمنه هذا المصطلح من معانٍ كثيرة ليس من السهل تقديم تعريف للتوافق النفسي سوف نحاول عرض بعض التعريفات التي وردت في بعض المعاجم، والتعريفات التي قدمها بعض علماء النفس الأجانب والعرب.

**❖ التعريفات التي وردت في بعض المعاجم:**

قاموس علم النفس 1994: ويعرف التوافق النفسي مجموع التعديلات التي تقوم بها العضوية لتجعل التكيف مع المحيط متلائم.

(Bloch.h chenana Reland et all, 1994)

معجم العلوم السلوكية ولمان 1973: عرف التوافق على أنه: التغييرات في السلوك التي يقتضيها إشباع الحاجات ومواجهته المتطلبات حتى يستطيع الفرد أن يقيم علاقة منسقة مع البيئة، علاقة منسقة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد ومواجهة معظم متطلباته الجسمية والاجتماعية التي تفرض نفسها عليه.

.(Benjama B. wolmanled, 1973,pp9-10)

**تعريفات بعض علماء النفس الأجانب والعرب:**

شافر 1956: يعتبر شافر الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للمواقف المركب الذي ينتج عن حاجته وقدرته على إشباع تلك الحاجات، ولكي يكون الفرد سوياً لابد أن يكون توافقه مرناً وينبغي أن تكون لديه القدرة على استجابات متنوعة تلائم لمواقف المختلفة.

.(L.F.Shaffer and E.J. Shoben,1956)

شوبن 1956: التوافق السلوك المتكامل ذلك السلوك الذي يحقق للفرد أقصى حد من الاستغلال للإمكانيات الرمزية والاجتماعية التي ينفرد بها الإنسان وتؤدي إلى بقاءه وتقبله للمسؤولية وإشباع حاجاته وحاجات الغير، وهذا التوافق يتميز بالضبط الداخلي والتقدير للمسؤولية الشخصية والاجتماعية وهو توافق ايجابي يتضمن النضج الانفعالي.

(L.F.Shaffer and E.J. Shoben, 1956, pp 159-160)

عبد الله عبد الحي موسى 1980: عرف عبد الله عبد الحي موسى التوافق النفسي بأنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد مستهدفا تغيير سلوكه، ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبينه وبين البيئة من جهة أخرى.

(موسى 1980، ص 472)

تعريف حامد زهران: التوافق النفسي هو مرادف للتوافق الشخصي ويعني السعادة والرضا عن النفس وإشباع الدوافع الفطرية الأولية (الداخلية) والدوافع الثانوية (حامد زهران 2005، ص 80).

ويعرفه نعيم الرفاعي: مجموعة ردود الفعل التي يعدل بها الفرد بناءه النفسي او سلوكه ليستجيب لشروط محيطه.

(الرفاعي 1778، ص 28)

ويشير التوافق النفسي إلى تلك العمليات النفسية التي تساعد على التعامل مع المشكلات الحياتية والتغلب عليها، وتزويد الفرد بالقدرة على التحدي لمتطلبات الحياة بشكل عام، وهو بذلك يعني تطوير عادات جيدة وهذا يشمل توافق الفرد مع الحياة العملية أو الدراسية، وتوافقه مع رفاق العمل.

## ثانياً: أبعاد التوافق النفسي

عند الحديث عن التوافق يتبادر إلى ذهن الفرد التوافق بمعنى العام والواسع والذي يشمل جميع مجالات حياة الفرد الشخصية والاجتماعية وبالرغم من أن هناك محصلة عامة للتوافق يمكن أن يشار إليها على هذا الأساس فإنه لا يمكن بتجاهل الجوانب المختلفة له، وفي هذا المجال يشير حامد عبد السلام زهران إلى أن لتوافق أبعاد وهي كالتالي:

### ❖ التوافق الشخصي: ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع

والحاجات الداخلية الأولية والفطرية الثانوية ويعبر عن السلم الداخلي حيث يقل الصراع الداخلي ويتضمن كذلك توافق لمطالب النمو في مرحله المتتابعة.

### ❖ التوافق الاجتماعي: ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات

المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.

### ❖ التوافق الصحي (الجسمي): يقصد به تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من

الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة وشعوره بالارتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته وتمتعه بالحواس السليمة وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدرته على الحركة والالتزان والسلامة في التركيز ومع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضغط لمهنته.

(خلاف 2017، ص 326)

❖ **التوافق الأسري:** الأسرة هي نواة المجتمع وهي البيئة التي ينطلق منها الطفل إلى عالمه الخارجي ليطبق ما اكتسبه فيها من خبرات ومهارات، وعليه فهي الواحة الخضراء التي تسعى بكل مكوناتها إلى منحه الثقة بنفسه وبمن حوله وتدريبه على كيفية التعامل مع مجتمعه، كما هو عبارة عن السعادة الأسرية والمتمثلة في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالبها وسلامة العلاقات بين الوالدين فيما بينها وفيما بين الأولاد وكذلك بين الأولاد مع بعضهم البعض حيث يسود الحب والثقة والاحترام المتبادل بين الجميع والتمتع بقضاء وقت الفراغ معا ويمتد في رأيهما ليشمل العلاقات الأسرية مع الأقارب وحل المشكلات الأسرية.

(دليل 2018، ص35)

❖ **التوافق المدرسي:** تعتبر المدرسة الحضان الثاني في الأهمية بعد الأسرة فهي النواة الأساسية الثانية التي تشكل شخصية الفرد وتؤثر فيه إلى حد كبير ولابد أن تكون العلاقة المتبادلة وهذه المؤسسة علاقة توافقية ايجابية ويعد الفرد متوافقا مدرسيا إذا كان في عن انجازه الأكاديمي أو في علاقاته مع مدرسيه وزملائه والعاملين بالمؤسسة التعليمية، فقد عرفا علي وشريت التوافق المدرسي بأنه حالة تبدو في العملية المستمرة التي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها وتحقيق بينه وبين البيئة ومكوناتها الأساسية فالتوافق الدراسي تبعا لهذا مركبة تتوقف على بعدين أساسيين: بعد عقلي وبعد اجتماعي أما المكونات الأساسية للبيئة الدراسية فهي الأساتذة والزملاء وأوجه النشاط الاجتماعي ومواد الدراسة والوقت وقت الدراسة ووقت الفراغ وقت وهو عند المذاكرة وطرق الاستذكار يضمن حسن تكييف الفرد مع متغيرات دراسته وبيئته الدراسية كعلاقته بالمعلمين والزملاء والمناخ ونمط الإدارة والنظم الامتحانية والمقررات والمناهج الدراسية... وغيرها.

وللتوافق المدرسي مؤشرات تتمثل في بناء الفرد علاقات حميمة مع الأصدقاء والأقران في المدرسة وشعوره أنه محبوب بينهم وتبادل الاحترام معهم ولديه ثقة بالآخرين مدرسين وطلبة وتعاونهم ورغبته في المشاركة مع زملائه في النشاطات الاجتماعية التي تقيمها المدرسة وتعاونهم مع الإدارة واحترامهم للنظام والتعليمات المدرسية.

(شهادة الكحلوت 2011، ص 20)

❖ **التوافق الزوجي:** عرفت الدوري التوافق الزوجي، بأنه الاستعداد للحياة الزوجية وتحمل خلال التفاعل الايجابي والثقة المتبادلة للعلاقة المتناغمة بين الزوجين تدليل المشكلات بينما تحدث خليل عن التوافق الزوجي بدرجة التي تعترض أعماق عندما عرف التوافق الزوجي بأنه درجة التواصل الفكري الوجداني والعاطفي والجنسي بين الزوجين بما يحقق لهما اتخاذ أساليب توافقية سوية، تخطي ما يعترض حياتهما الزوجية من عقبات وتحقق أقصى قدر من السعادة والرضا.

وبالتالي يكون التوافق الزوجي عملية التأثير المتبادل بين الزوجين، بحيث سلوك أحدهما على سلوك الآخر في مواقف الحياة الزوجية، وهو قدرة كل من الزوجين على التواء مع الآخر ومع مطالب الزواج، ونستدل عليه من أساليب كل منهما في تحقيق أهدافه من الزواج وفي مواجهة الصعوبات الزوجية وفي التعبير عن انفعالاته ومشاعره وفي إشباع حاجاته من تفاعله الزوجي.

ويتضح مما سبق بأن التوافق الزوجي: هو العلاقة التي تسودها المحبة والاحترام المتبادل المشترك لمواجهة المشاكل والضغوط التي تعترض حياتهما الزوجية، والشعور بالراحة والسعادة الأسرية، وتر الباحثة أن علاقة المرأة العاملة مع زوجها ودرجة التوافق والمحبة بينهم ولا شك تنعكس بشكل مباشر على الحالة النفسية عند

فالعلاقة هنا طردية، حيث إن الشعور بالسعادة والرضا والراحة النفسية لدى الزوجة تزيد من شعور الأبناء بالأمن النفسي والدعم والمساندة من الطرف الآخر تؤثر بالإيجاب على الأسرة ككل، فالمشاحنات الأسرية والتوتر في طبيعة العلاقة لا يقل أهمية في تشكيل ضغوطات المرأة توازي ضغوطات العمل وفي كثير من الحالات تفوقها تأثيرا.

#### ❖ التوافق المهني: وهو يتضمن تحقيق السعادة والرضا على صعيد العمل كما

يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علما وتدريباً والدخول والاندماج فيها وتحقيق الانجاز والإنتاج لكل متطلباتها كما يتضمن أيضا الشعور بالرضا والنجاح في إطار المواءمة بين الفرد والعمل المناسب الذي يقوم به نظرا لأن وضع الفرد المناسب في العمل الملائم يستهدف تحقيق التوافق بين الفرد وعمله ليساعده في اختيار الأعمال التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله كما يتضمن سماته الشخصية وخبراته في مجال عمله بما يحقق له الرضا والإشباع لحاجاته الأساسية في إطار مهنته،

التوافق النفسي المهني أيضا انتقاء الفرد الأكفاء لأداء العمل بنجاح حتى تتحقق الإنتاجية المنشودة حيث يكون الابتكار والتعديل والتغيير طبقا لما يتوفر لدى الفرد وطاقات إبداعية وابتكارية، من هنا يشعر الفرد بأن متطلبات العمل مستواه مما يزيد من واقعيته نحو العمل والإنتاج بنفس مشرقة وهو ما يشير إلى تحقيق التوافق النفسي لمهني.

(نفس المرجع السابق، ص 21-22)

## ثالثاً: التوافق وسوء التوافق

لكي يتحقق للفرد توافق متكامل وصحي لا بد له أن يقيم خبراته باستمرار حتى يحدد ما إذا كانت هناك ضرورة لإحداث تعديل في بناء القيم، فإن وجود مجموعة ثابتة من القيم يمنع الفرد من الاستجابة الفعالة للخبرات الجديدة، ولا بد أن يكون الفرد مرناً حتى يصبح بإمكانه أن يتكيف ويتوافق مع الظروف المتغيرة للحياة.

(كامل أحمد 2000، ص 136).

ويتميز السلوك التوافقي الجيد بعدة معايير وتلخص في النقاط الآتية:

- القدرة على التحكم في الذات
- تحمل المسؤولية وتقديرها
- التعاون والبناء
- القدرة على الحب والثقة المتبادلة
- القدرة على الأخذ والعطاء المتبادل وفي نفس الوقت يكون
- لديه القدرة على أن يعطي أكثر مما يؤخذ
- المشاركة في دفع عجلة التطور والتقدم لمجتمعه خاصة وللمجتمع العالمي عامة العناية والاهتمام بالآخرين والسعي إلى إقامة علاقات منتجة بناءة مع أبناء المجتمع الإنساني والعمل على خلق التفاهم والتبادل المساعدات بينهم
- القدرة على اتخاذ الأهداف ومستويات الطموح فيكون قادراً على تحقيقها، ويعمل بكل طاقته في سبيل تحقيقها.

(الرحو، 2005، ص 372-373)

من خلال الخصائص أو المعايير التي ذكرناها يصبح الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين، وأجاد في اختيار ما يحقق له رغباته ودوافعه حتى يرضي نفسه، ويرضي غيره في بعض الأحيان يعجز الفرد في تحقيق رغباته وطموحاته

نتيجة وقوعه تحت جملة من الضغوطات البيئية والنفسية، مما ينعكس سلبا على سلوكه وردود أفعاله اتجاه العديد من المواقف وهذا ما يعرف بسوء التوافق ومن الأسباب التي تؤدي إلى سوء التوافق يلخصها لنا سليمان عبد الواحد 2010 فيما يلي:

(عبد الواحد 2010، ص 222)

- ❖ **عوامل تتعلق بعدم إشباع الحاجات الجسمية والنفسية:** ويشار إلى أن ذلك يؤدي اختلال توازن الكائن الحي مما يدفعه لمحاولة استعادة التوازن، وإما أن ينجح في ذلك أو يفشل وبالتالي يلجأ إلى الحيل الدفاعية.
- ❖ **عوامل غير عادية:** وهي أن يكون الفرد ذا خاصية جسمية أو عقلية عالية أو منخفضة جدا وحينئذ يحتاج إلى رعاية اهتمام من نوع خاص.
- ❖ **تعلم سلوك مغاير للجماعة:** إن هدف التنشئة الاجتماعية هو تعليم الفرد السلوك المقبول من الجماعة وبالتالي فإن مخالفة السلوك الاجتماعي يؤدي إلى اختلال التوافق عن المعايير المتعارف عليها.
- ❖ **عدم القدرة على الإدراك والتمييز بين عناصر الموقف:** ضيق مجال الحياة يصعب على الفرد إدراك العناصر المختلفة في الموقف وبالتالي تقل استجابته لهذا الموقف ومن ثم يكون تصرفه غير هادف وعشوائي.
- ❖ **صراع الأدوار:** ويقصد به الصراع بين أدوات الذات إذ أن المجتمع يتوقع من ذات كل فرد أن تؤدي ما يتوقعه المجتمع منها وما تعلمه وتنمط عليه في المجتمع.

من خلال الأسباب التي عرضناه سابقا انجازاته وإشباع حاجاته ومواجهة مشكلاته، ومن ثم يشعر الفرد بعدم الانسجام والتفاهم سواء مع الأسرة أو المؤسسات الاجتماعية التي ينتمي إليها. أن سوء التوافق يكمن في فشل الفرد في تحقيق.

**رابعاً: معايير التوافق النفسي:**

اختلف العديد من المختصون في مجال علم النفس بصفة خاصة حول معايير التوافق النفسي، ونظراً لكثرة الاختلافات في الاتجاهات في تفسير السلوك ظهرت العديد من المعايير التي عن طريقها تستطيع تحديد نوع السلوك وسوف نعرض أهم هذه المعايير:

- ❖ **المعيار الإحصائي:** يشير مفهوم التوافق طبقاً للمعيار الإحصائي إلى إن الشخص السوي حسب هذا المعيار لا ينحرف عن المتوسط أو الشائع، ويتطلب هذا المعيار أن تكون الأدوات التي تقيس التوافق أدوات موضوعية ومؤثرة فيه حتى تمكننا من تصنيف الأفراد إحصائياً كما أن هذا المعيار يصلح للأشياء المحسوبة، كالطول مثلاً بينما قد الصعب استخدامه في سمات قياس الشخصية.
- ❖ **المعيار القيمي:** استخدم المنظور القيمي مفهوم التوافق لوصف مدى اتفاق السلوك مع المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك السائدة في المجتمع وعلى هذا النحو ينظر التوافق مسايره، أي اتفاق السلوك مع الأساليب أو المعاني التي تحدد التصرف أو المسلك السليم في المجتمع ولذلك فالشخص المتوافق هو الذي يتفق سلوكه مع القيم الاجتماعية السائدة في جماعته، وقد ينظر للتوافق بنظرة أخلاقية، وذلك في ضوء مبادئ أخلاقية أو قواعد سلوكية تقرأها ثقافة المجتمع.

❖ **المعيار الطبيعي:** يشتق التوافق طبقاً لهذا المفهوم من حقيقة الإنسان الطبيعية، وأصحاب هذا الاتجاه يستنبطون مفهوم التوافق من البيولوجيا وعلم النفس وليس من نظرية القيم، وهي نظرة تبحث عما ينبغي تحقيقه ويستخلص مفهوم التوافق طبقاً لهذا المعيار بناء على خاصيتين يتميز بهما الإنسان عن غيره من المخلوقات هي الخاصية الأولى وهي قدرة الإنسان الفريدة على

استخدام الرموز، الخاصة الثانية هي طول فترة الطفولة لدى الإنسان إذا ما قورن بالحيوان، والشخص المتوافق طبقا لهذا المفهوم هو من لديه إحساس بالمسؤولية الاجتماعية، كما أن اكتساب المثل على ضبط الذات طبقا لهذا المفهوم من معالم الشخصية المتوافقة.

❖ **المعيار الاجتماعي:** وهو شبيه بالاتجاه الاجتماعي في تفسير التوازن، ويرى أن الفرد السوي يساير قيم ومعايير مجتمعه، والشاذ هو من يسير عكس ذلك، والاتجاه الاجتماعي لا يمكن قبول لكونه يعتمد على أحد شقي العملية التوافقية وهو المجتمع الفرد، وكل ما يملك من قدرات وإبداع، كما أنه ليس حتما أن تكون قيم المجتمع ومعاييرها صالحة، بل قد تكون هي نفسه فاسدة، زيادة على اختلافها من مجتمع لآخر.

❖ **المعيار الإكلينيكي:** يصنف هذا المعيار الأفراد حسب الأعراض الإكلينيكية التي تظهر لديهم، هذا المعيار يعتمد أساسا على الأعراض الإكلينيكية، أي على الأفراد الذين يظهر عليهم مثل هذه الأعراض، وبمعنى آخر يعتمد على الأفراد غير المتوافقين ومن هنا لا نستطيع أن نحدد الدرجة التي نقف عندها لنقول إن هذا السلوك سوي أو إن هذا السلوك شاذ.

❖ **المعيار المثالي:** من دوافع تبني هذا المعيار أن ايزنك انتقد المعيار الإحصائي في تحديد السواء وعدم السواء، لأن المعيار الإحصائي يتعذر استخدامه في حالات الذكاء أو الجمال أو الصحة، ويميل ايزنك إلى استخدام المعيار المثالي بدلا من المعيار الإحصائي، فيسمى الشخص سويا كلما اقترب أكثر من المثل + الأعلى في ذكائه، أو جماله أوفي صحته السلبية.

### خامسا: عوامل تحقيق التوافق النفسي

لكي يتم فهم وتحقيق عملية التوافق يجب لأن نضع في اعتبارها بأنها عملية دينامية وكلية ووظيفة تستند فهمها إلى وجهات كل من النشئية الطبوغرافية والزاوية الاقتصادية.

❖ **التوافق عملية كلية:** يبتغي النظر إلى هذه العملية في الكلية مما ينطوي على

الدينامية والوظيفية معا، فالتوافق خاصية للعلاقة بين الإنسان ككائن مع البيئة، وهذه العلاقات الكلية لا تصدق على مجال جزئي من المجالات المختلفة لحياة الفرد، وليس لها أيضا أن تقتصر على المسالك الخارجية للفرد في اعتقاله لتجاربه الشعورية ومدى ما يشعر به من رضا اتجاه ذاته وعالمه. (شاذلي 2001، ص 56-57)

بحيث أن الإنسان لا يمكن تصوره في حال من الأحوال منعزلا عن مجتمعه فيعيش على التشبث بعلاقة متبادلة بين الطرفين والتفاعل المستمر بينهم حيث يرتبط البيئة الطبيعية بشكل خاص بالتكيف البيولوجي، أما البيئة الاجتماعية والثقافية فتظهر من خلال الجماعات التي يندمج فيها الشخص كالأسرة وجماعة الرفاق.

(قرشي 2015، ص 107)

❖ **التوافق عملية دينامية:** إن صفة دينامية تعني في أساسها أن التوافق يمثل

تلك المصلحة أو ذلك الناتج يتمخض عنه صراع القوى المختلفة، وهذه القوى بعضها ذاتي وبعضها الآخر بيئي والقوى الذاتية بعضها فطري وبعضها الآخر مكتسب، والقوى البيئة بعضها فيزيائي وبعضها ثقافي وبعضها الآخر اجتماعي، وان التوافق هو المصلحة النهائية لكل هذه القوى، وهذا التوافق لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية، بل يستمر ما استمرت الحياة، ذلك أن الحياة ليست سوى سلسلة من الحاجات ومحاولة إشباعها من التوترات.

(مرحبا 1989، ص 53)

- ❖ **التوافق عملية وظيفية:** بمعنى أن التوافق ينطوي على وظيفة وهي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة، فيتم التفريق بين التلاؤم وبين التكيف الذي هو تلاؤم الفرد مع بيئته، وبين التوافق في شموليته وكليته.
- ❖ **التوافق عملية تستند إلى الزاوية النشوئية:** بمعنى أن التوافق يكون دائما بالرجوع إلى مرحلة بعينها من مراحل النشأة، فالتوافق بالنسبة للراشد يعني أن يعيد الاتزان مع البيئة على مستوى الراشد فهو يتخطى في سلوكه كل المراحل السابقة من النمو ومن هنا تكون التسوية تعبيراً عن توقف النمو أي عن نكوص إلى مرحلة سابقة من مراحل النمو فالسلوك المتوافق في مرحلة بعينها من الطفولة يكون نفسه السلوك المرضي إذ ما ظهر في الرشد.
- ❖ **التوافق عملية تستند إلى الزاوية الطبوغرافية:** يمثل التوافق تلك المحصلة التي تنتج عن صراع جميع القوى في حقل ذاتية أو بيئية، ولكن يكتشف دائما في نهاية الأمر أنه صراع بين الأنا وأهوه، وبين محفزات الفرد الغريزية ودفاعات الأنا عنده، فالطبوغرافية تعني أن كل صراع ولا بد أن يتم بين منظومتين بين الفرد وبيئته وفي الأخير مهما بدا هذا الصراع فإنه بين الأنا وأهوه.
- ❖ **التوافق عملية تستند إلى الزاوية الاقتصادية:** تعني الاقتصادية كمية الطاقة النفسية التي تعتبر ثابتة عند الفرد والتي تختلف من فرد لآخر، وهذه الطاقة يضيع بعضها عند الفرد في صورة مكبوتات ويضيع بعضها الآخر في صورة دفاعات وتكون الطاقة المتبقية كبيرة في كميتها وتكون كمية الطاقة المستثمرة في كل قوة من القوتين.

## سادسا: مؤشرات التوافق النفسي

هناك عدة مؤشرات تميز السلوك المتوافق عن غيره ونوجزها فيما يلي:

- القدرة على التحكم في الذات.
- تحمل المسؤولية وتقديرها.
- التعاون والبناء.
- القدرة على الحب والثقة المتبادلة.
- القدرة على الأخذ والعطاء المتبادل.
- المشاركة في دفع عجلة التطور والتقدم لمجتمعه خاصة والمجتمع العالمي عامة.
- العناية والاهتمام بالآخرين والسعي إلى إقامة علاقات منتجة بناءة مع أبناء المجتمع والعمل على خلق التفاهم وتبادل المساعدات بينهم.
- القدرة على اتخاذ الأهداف ومستويات الطموح فيكون قادرا على تحقيقها ويعمل بكل طاقته في سبيل تحقيقها.
- التمتع بدرجة كافية وعالية من احترام الذات ومن القدرة على اجتذاب الآخرين نحوه وحصوله على حبه وتقديرهم له.
- المرونة في مواجهة المواقف ذلك أن سلوك الأفراد متنوع إلى حد كبير ويتطلب من كل طرف أن يتصرف تصرفا مناسباً كما أن كل مكان وكل زمان يتطلب ما يناسبه من السلوك الايجابي لهذه الخصائص هو الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد.

(لطيفة 2017، ص 37)

من خلال ما سبق نستنتج أن تمتع الفرد بهذه السمات يدل على توافقه الايجابي سواء مع ذاته عن طريق الإحساس بالمسؤولية وقدرته على مواجهة مختلف المواقف

أو مع المجتمع الذي يعيش فيه عن طريق احترامه العادات والتقاليد والقوانين السائدة فيه.

### سابعا: النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

تعددت النظريات وتباينت في تفسيرها لمفهوم التوافق النفسي تبعا لأطرها الفلسفية، ولعل الكثير من العلماء والباحثين في علم النفس التربوي فهم يرون أن الإنسان يمارس النشاطات المختلفة لإشباع حاجات أولية أو ثانوية، وفيما يأتي عرض لأهم النظريات التي فسرت عملية التوافق النفسي:

#### ❖ نظرية التحليل النفسي لسقمووند فرويد: إن مفهوم فرويد المألوف لبناء

الشخصية يتمثل في ثلاث أنظمة هي (أهو)، (الأنا)، (الأنا الأعلى) وهو نوعا ما نتاجا لفكرته. ويذكر فرويد أن التوافق النفسي هو حصيلة الانسجام بين أنظمة الشخصية الثلاث فالشخصية في توافقها ما هي إلا محصلة نهائية لإمكانية تحقيق التوازن وتجنب الألم عبر الواقع الاجتماعي الذي يرسم من خلال المعالم الأصلية للشخصية في سلوكها وانحرافها. وان هذه الأنظمة الثلاثة تتفاعل فيما بينها وتكون مسؤولة عن السلوك الإنساني الذي يقوم به الفرد. وتسمى نظريته في الشخصية بالنظرية الديناميكية، لأنها تركز على الدوافع والعمليات النفسية المتغيرة والقوى اللاشعورية التي تحرك السلوك لذلك يطلق عليها بنظرية سيكولوجية الأعماق تركز على مخزون اللاشعورية عند الفرد، ويرى (فرويد) أن السلوك هو نتيجة تفاعل قوى وغرائز عدة ومجموع تلك الغرائز تسمى بالطاقة النفسية ويعد فرويد الشخص المتوافق هو الذي تكون عنده الأنا بمثابة المدير المنفذ للشخصية، حيث تقوم بالإشراف على النشاط الإداري للإنسان كما تقوم بمهمة حفظ الذات. لذا الأنا منظومة نفسية تسعى لتوافق الإنسان مع بيئته في ضوء الواقع المعاش، لذا يعتقد فرويد أن الإنسان لا يستطيع الوصول إلى تحقيق التوافق النفسي إلا جزئيا لأنه في

صراع دائم بين محتويات ألهو ومطالب الواقع لذلك اعتقد فرويد إن التوافق حالة نادرة لدى الإنسان وسوء التوافق هو الغالب.

❖ **النظرية السلوكية:** ان مفهوم التوافق عند السلوكيين هو اكتساب الفرد لمجموعه من العادات المناسبة والفعالة في معامله الاخرين والتي سبق ان تعلمها الفرد، وأدت الى خفض التوتر عنده او اشبعت دوافعه وحاجاته وبذلك تدعمت واصبحت سلوكا يستدعيه الفرد كلما واجه نفس الموقف مره أخرى.

(كفاي 1990، ص33)

ويشير ان بعض علماء المدرسة السلوكية اختلفوا في حدوث عمليه التوافق مثل واطسون وسكينر راوا ان عمليه التوافق تتم بدون قصد وبصوره اليه عن ثابتات البيئية.، في حين يرى بندورا وماهوني، ان بعض العمليات بصوره قصديه واعيه تماما ويرون ان السلوك التوافقي هو الذي يؤدي الى خفض التوتر الناتج عن الحاج دافع معين والفرد يتعلمه، ويميل الى تكراره في المواقف المماثلة، كما يرون ان الشخصية ليست الا جهاز العادات والمهارات والسلوكيات التي اكتسبها الفرد، والسلوك التوافقي هو القدرة على التنبؤ المترتب على سوء التوافق عند السلوكيين يتمثل: السلوك والقدرة على ضبط الذات

(السندي 1990، ص23)

في عدم قدرة الفرد على ملاحظة النتائج غير المرغوبة التي ترتب على سلوك معين، كما يتضمن صعوبة ضبط الذات وهذه القدرات في جميع الاحوال مهارات او سلوكيات متعلمة، وهي قابله للتغيير في اي وقت من عمر الانسان.

(منصور 2006، ص 80)

❖ **نظرية علم النفس الإنساني:** يرى أصحاب هذه النظرية وعلى رأسهم روجرز أن الأفراد الذين يعانون سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق سلوكياتهم غير المنسقة مع مفهومهم عن ذاتهم.

(محمد جاسم العبيدي 2009، ص25)

أن الفرد لديه القدرة على قيادة نفسه والتحكم فيها، وقد وضع مواصفات الشخص المحقق لذاته والتي تتمثل في:

- أن يستمتع الفرد بكل لحظة من لحظات حياته
- أن يثق بنفسه
- أن يكون مبدعا
- أن يشعر بالحرية
- أن يتوافق مع تغير البيئة التي يعيش فيها

(حسين الدايري ب.س، 87-88)

كما يوضح ماسلو أن تقدير الذات السوي هو الذي يسمح للفرد بالتكيف أو التوافق، وبالتالي يجلب له الإحساس بالأمن ويسمح له بتوظيف طاقاته النفسية نحو معرفة حقائق الحياة.

وقام بتصنيف الحاجات الإنسانية في هرم متدرج أساسه الحاجات الفسيولوجية الأساسية وقمته الحاجة إلى تحقيق الذات، وأن الفرد لا يستطيع إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والسلامة، والحاجات الأساسية التي يتحدث عنها ماسلو تتمثل في:

- الحاجات الفسيولوجية كالطعام والشرب.
- الحاجة إلى الأمن: هو أن يكون الفرد في بيئة اجتماعية تمتاز بالاستقرار والهدوء.

- الحاجة إلى الانتماء والحب وهي التي تدفعنا إلى إقامة علاقات طيبة متبادلة.
- الحاجة إلى كسب الاحترام والتقدير وهي والتي تدفعنا إلى تكوين فكرة طيبة عن أنفسنا والتمسك بها وإقناع الآخرين بأحقيتنا في تقديرهم واحترامهم

(كامل أحمد 2000، ص 55-56).

فالتوافق من وجهة نظر هذه النظرية أن الفرد يكون متوافقا من خلال إشباع حاجاته ورغباته والتي من خلالها يستطيع تحقيق التوازن بين حاجاته ومطالب بيئته بالإضافة إلى القدرة على إرضاء ذاته، فاشخص العاجز عن إشباع حاجاته فإنه يواجه مشكلات مما يؤدي إلى عدم استطاعته تحقيق ذاته وتوافقه مما يؤدي به إلى حالة القلق، والاضطراب.

**خلاصة الفصل:**

وأخيرا نستخلص من هذا الفصل ان من أهم الأمور التي يسعى الإنسان إليها هو أن يكون متوافقا نفسيا واجتماعيا، أملا للوصول إلى السعادة والاتزان، ومن الأساليب اللازمة لتحقيق قبولا لدى الأفراد وانسجاما متبادلا بينه وبين الجماعة التي تعد ركيزة ينطلق منها وعليها للبناء والتطوير، سعيا للارتقاء بها ودعمها وتعديل أفكارها مع ما يتضمنه مفهوم التوافق من معاني ومفاهيم ومصطلحات، ويعتبر توقف محاولات التوافق موتا لهذا الإنسان فالحياة بمتغيراتها، والإنسان بطبيعته يحاول دائما التطوير من ذاته وإمكاناته ليكون قادرا على التأثير والتأثر بما حوله من بيئة بشرية، وكيفية توظيفها حتى يستطيع الانسجام معها سواء كان بسلبية الذي نعتبره سوء التوافق، أو بالإيجابية وهو التوافق الحسن.

## الفصل الرابع

# الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

1. منهج الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. مجتمع الدراسة
4. حدود الدراسة
5. اداة الدراسة
6. الخصائص السيكومترية
7. الأساليب الإحصائية
8. الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة

**تمهيد**

إن موضوع البحث وأهدافه هما المحددان للمنهج المناسب، كما أن هذا الأخير يحدد الإجراءات والأدوات المنهجية، فهذه خطوات أساسية لا غنى عنها في الدراسة العلمية الصحيحة، لأنها تقي البحث من اللاموضوعية وخصوصاً بالنسبة للمنهج والعينة وأدوات جمع البيانات، تعد الحجر الأساسي والمحدد الرئيسي للدراسة وضبطها بشكل علمي يزيد من قيمة البحث العلمية، خاصة في الربط بين الجانب النظري والجانب الميداني.

ولقد تناول هذا الفصل وصف منهجية البحث وكيفية اختيار العينة وشرح أدوات القياس المستخدمة، إضافة إلى الخصائص السيكومترية وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت لتحليل بيانات الدراسة.

## 1. منهج الدراسة

المنهج كما عرفه محمد الجوهري 1975 هو الطريقة العلمية التي يستعين بها الباحث في حل مشكلات بحثه وترتبط ارتباطاً وثيقاً بأدوات البحث التي تختلف فدي مدنه البحث فدي كونها الوسيلة التي يلجأ إليها الباحث للوصول إلى المعلومات.

(درداخ، 2014، ص84)

وللعلوم الاجتماعية مناهج متنوعة ومتعددة ومن بينه المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي الذي استخدم في الدراسة الحالية المتمحورة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، إذ انه عنصر أساسي في كل بحث علمي كونه يحتوي على مجموعة من القواعد والإرشادات والتي يجب على الباحث اتباعها للوصول إلى استنتاجات تساعد على فهم الظاهرة المدروسة.

وانطلاقاً من كون الدراسة التي نقوم بها ذات طبيعة ترابطية تهدف للكشف عن

العلاقة بين متغيرين هما الضغط النفسي والرضا الوظيفي فان ذلك يدعونا

لاستخدام هذا المنهج وذلك لوصف وتحليل الجوانب المتعلقة في إشكالية البحث،

سواء ما يتعلق منها بمتغير الضغط النفسي أو متغير الرضا الوظيفي نظراً لما

تقدمه أدوات البحث المستخدمة في بيانات إحصائية يتم تحليلها وتفسيرها في ضوء

المعطيات المحددة للأهداف وعينة الدراسة لكشف نوعية الارتباط، والتي من خلاله

تؤكد أو تنفي فرضيات البحث.

## 2. الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في القاء نظرة عامة على جوانب الدراسة الميدانية لبحثه حيث يقوم الباحث بتنظيم بزيارة ميدان الدراسة والاطلاع على محاور وعينة دراسته. وفي شهر مارس 2023 قمنا بالنزول الى الميدان واختيار عينة استطلاعية بلغت (10) معلما ومعلمة من مختلف مدارس التعليم الابتدائي بدائرة جامعة بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تم إدراجهم لاحقا في التحليل الأولي نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة. وكان الهدف الأساسي الدراسة الاستطلاعية التعرف على ميدان البحث لتفادي الأخطاء في الدراسة الأساسية والتأكد من سلامة أدوات الدراسة من حيث صدقها وثبات نتائجها.

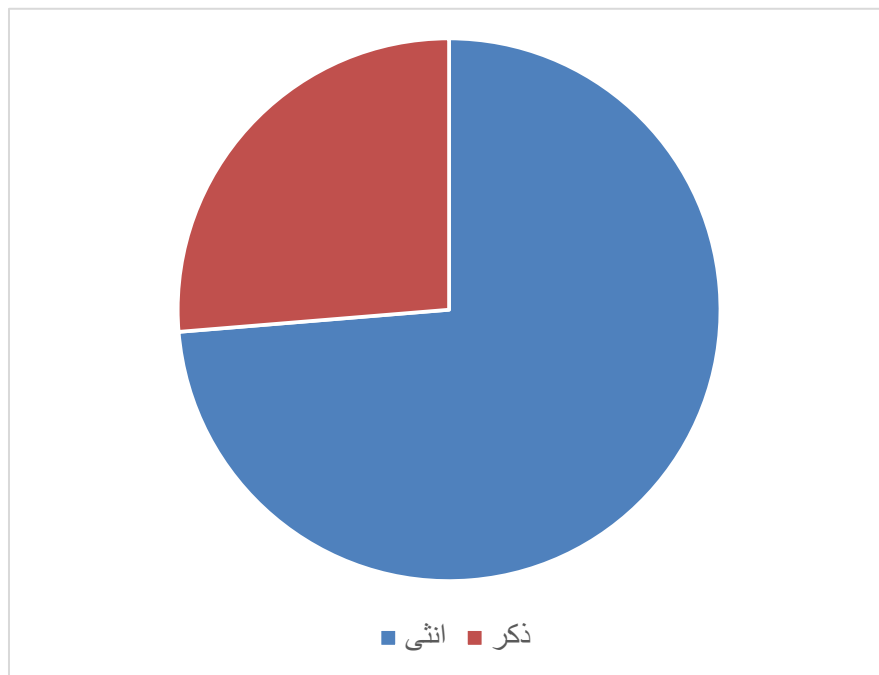
## 3. مجتمع الدراسة

ويتكون مجتمع الدراسة الحالي من مجموعة من المعلمين والمعلمات مدارس التعليم الابتدائي لدائرة جامعة تم سحبهم من المجتمع بأسلوب العينة العشوائية البسيطة + حيث بلغ العدد الكلي لهم 38 معلم، مقسمين على 28 معلمة و10 معلمون ذكور. مدارس التعليم الابتدائي بطريقة عشوائية، وقد تم إدراجهم لاحقا في التحليل النهائي نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة من حيث صدقها وثبات نتائجها. كما موضح في الجداول يبين توزيع عينة الدراسة الفعلية حسب بعض المتغيرات الديمغرافية. وقد شملت الدراسة الحالية على متغير الجنس، العمر، الخبرة والحالة الاجتماعية.

| النسبة المئوية | العدد | الجنس   |
|----------------|-------|---------|
| 73.7           | 28    | إناث    |
| 26.3           | 10    | ذكور    |
| % 100          | 38    | المجموع |

جدول رقم (2) مثل توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن العدد الكلي لعينة الدراسة قد بلغ 38 مبحوثاً، حيث كان عدد الاناث قد كان أكبر من عدد الذكور، فقد بلغ عدد الاناث في العينة 28 أنثى بنسبة مئوية بلغت 73.7 % فيما بلغ عدد الذكور 10 ذكور بنسبة مئوية بلغت 26.3%.

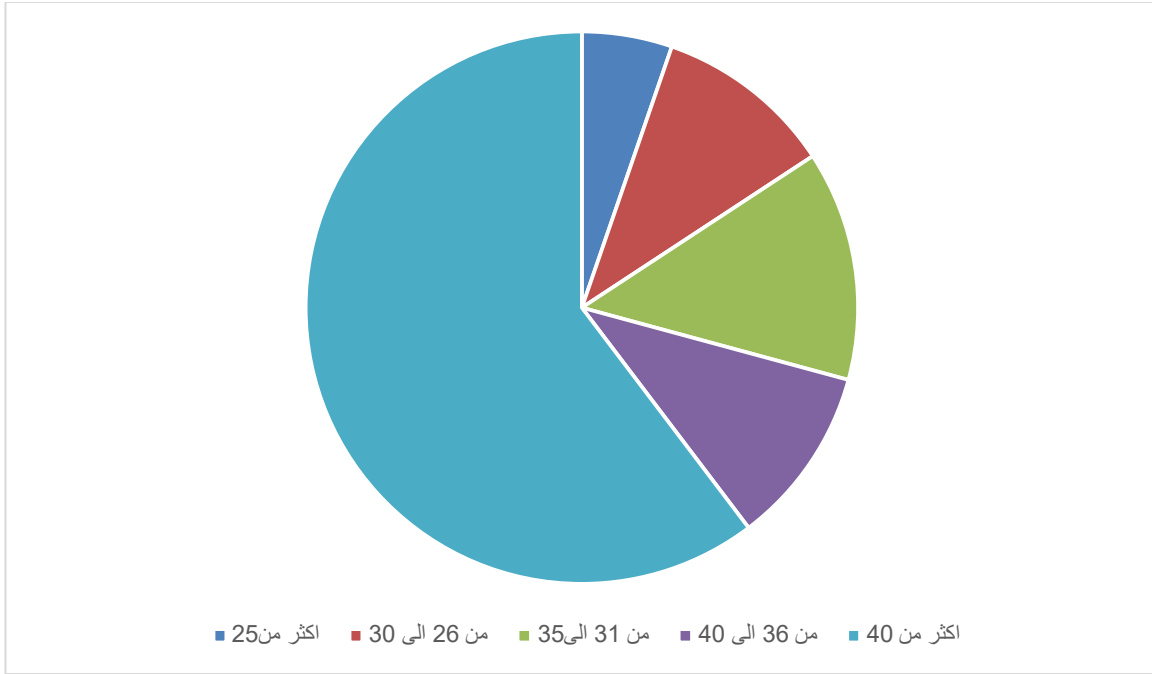


الشكل رقم (3) يمثل التكرار النسبي لمتغير الجنس

| النسبة المئوية | العدد | السن         |
|----------------|-------|--------------|
| 5.3            | 2     | أقل من 25    |
| 10.5           | 4     | من 26 الى 30 |
| 13.5           | 5     | من 31 الى 35 |
| 10.5           | 4     | من 36 الى 40 |
| 60.5           | 23    | أكثر من 40   |
| % 100          | 38    | المجموع      |

جدول رقم (3) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن عدد المبحوثين الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة قد بلغوا مبحثين 2 وهو ما يمثل نسبة 5.3 % في حين أن المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 26 الى 30 سنة قد بلغوا 4 مبحثين وهو ما يمثل 10.5% من حجم العينة، فيما بلغ المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 31 الى 35 سنة 5 مبحثين وهو ما يمثل 13.5 % من حجم العينة، أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 36 الى 40 سنة فقد بلغ عددهم 4 مبحثين وهو ما يمثل نسبة 10.5 % من عينة الدراسة، فيما كان أكبر عدد من المبحوثين وهم الذين تجاوزت أعمارهم 40 سنة قد بلغ عددهم 23 مبحثا وهو ما يمثل 60.5 % من عينة الدراسة.

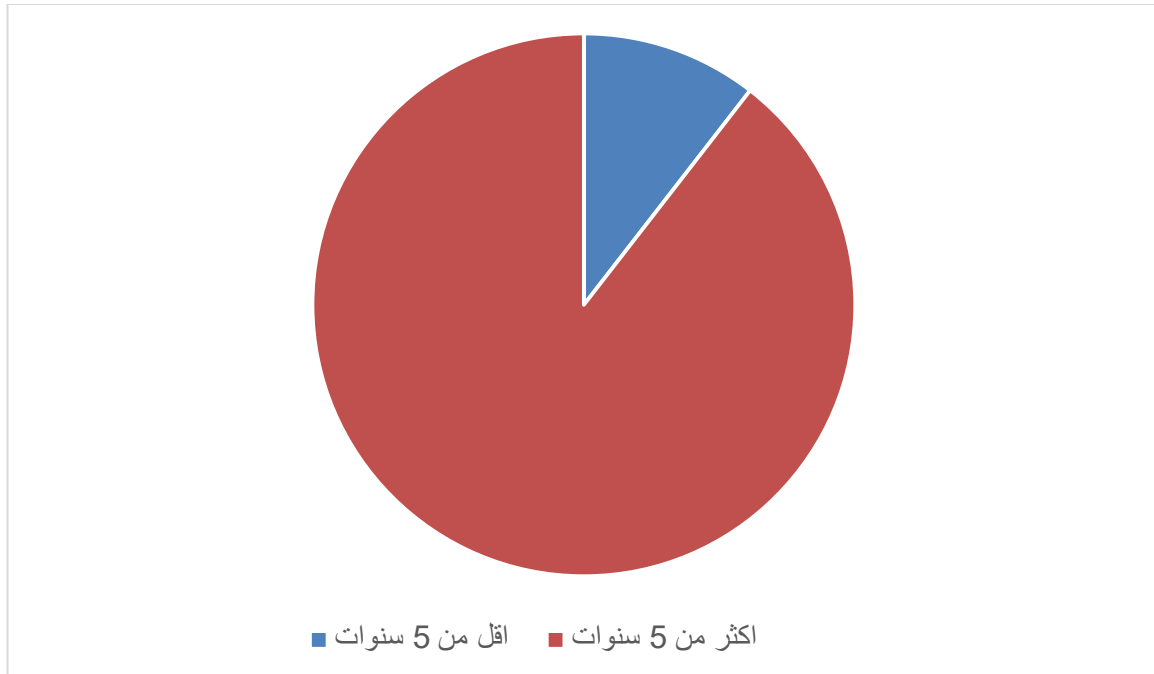


الشكل رقم (4) يمثل التكرار النسبي لمتغير العمر

| الأقدمية        | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|-------|----------------|
| أقل من 5 سنوات  | 4     | 10.5           |
| أكثر من 5 سنوات | 34    | 89.5           |
| المجموع         | 38    | % 100          |

جدول رقم (4) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن المبحوثين الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات قد كان عدد 4 مبحوثين فقط وهو ما يمثل 10.5% من عينة البحث، فيما كانت النسبة الأكبر وهم المبحوثين الذين لديهم أقدمية أكثر من 5 سنوات قد كان عددهم 34 مبحوثاً وهو ما يمثل 89.5% من حجم العينة.

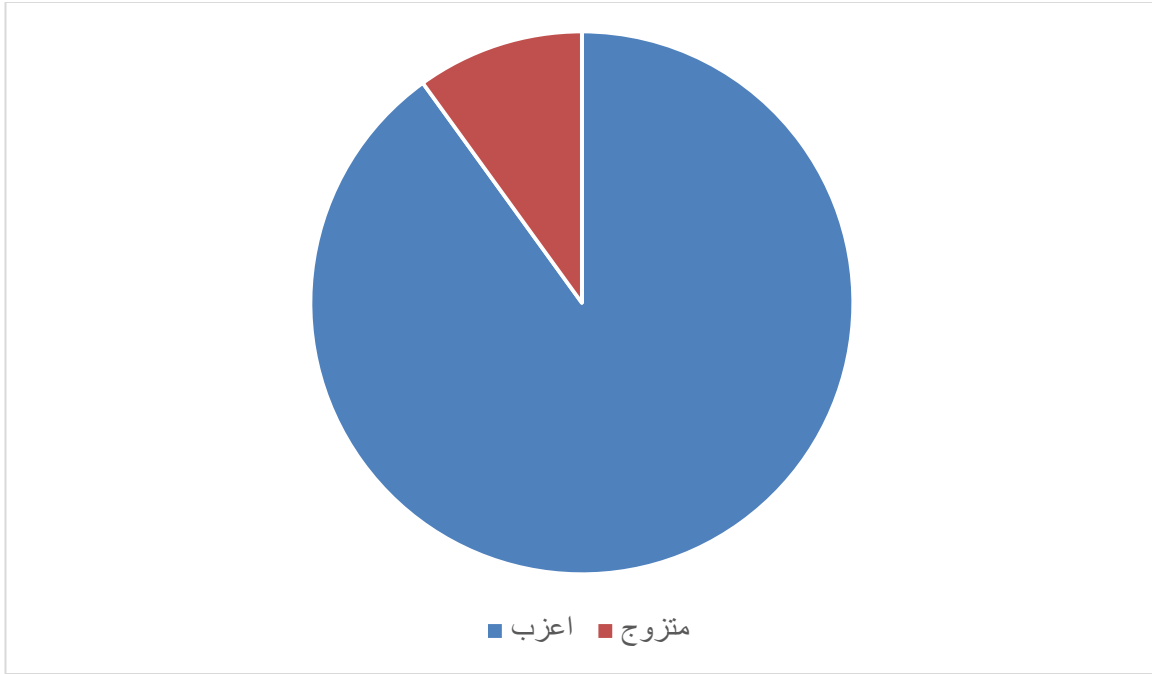


الشكل رقم (5) يمثل التكرار النسبي لمتغير الخبرة (الاقدمية)

| النسبة المئوية | العدد | الحالة الاجتماعية |
|----------------|-------|-------------------|
| 28.9%          | 11    | أعزب              |
| 71.1%          | 27    | متزوج             |
| 100%           | 38    | المجموع           |

جدول (5) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

نلاحظ من خلال الجدول رقم أن (5) الخاص بالحالة الاجتماعية لعينة الدراسة أن 11 مبحوثاً وهو ما يمثل 28.9% من عينة الدراسة قد كانوا عزاباً، فيما كان هناك 27 مبحوثاً وهو ما يمثل 71.1% قد كانوا متزوجين.



الشكل رقم (6) يمثل التكرار النسبي لمتغير الحالة الاجتماعية

#### 4. حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالعينة المستخدمة فيه، والمكونة من بعض معلمين ومعلمات من مختلف المدارس الابتدائية (ابتدائية بن مبروك محمد، ابتدائية رحمانى ام الخير، ابتدائية بن نونة دراجي، ابتدائية قطار مسعود) بدائرة جامعة ولاية المغير للموسم الدراسي 2022-2023

#### 5. اداة الدراسة

لأغراض الدراسة، وتحقيق هدفها الذي يتمثل في التعرف على إذا ما كنت هناك العلاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى المعلمين حسب متغيرات الدراسة تم استخدام استمارة البيانات الاولية ومقياس مينسوتا 1967 للرضا الوظيفي، ومقياس للتوافق النفسي.

#### 1.4 إجراءات التطبيق:

- ❖ استمارة البيانات الأولية: هي أداة لضبط العينة حسب متغيرات الدراسة وتتضمن متغير الجنس، العمر، الخبر (الاقدمية في العمل) والحالة الاجتماعية.
- ❖ مقياس الرضا الوظيفي: بعد الاطلاع على مقاييس للرضا الوظيفي من بعض الدراسات السابقة تم تبني مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي سنة 1967، الذي صمم بجامعة مينيسوتا شمال الولايات المتحدة الامريكية، ويتكون هذا المقياس من 59 بند موزع على 6مجالات رئيسة ويتكون المقياس من خمسة بدائل وهي:

|      |          |                   |          |              |
|------|----------|-------------------|----------|--------------|
| راضي | راضي جدا | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جدا |
|------|----------|-------------------|----------|--------------|

الجدول (6) يمثل البدائل الخمس لمقياس الرضا الوظيفي

وكانت مجالات فقراته على الشكل التالي:

| المجالات | عدد الفقرات | ارقام الفقرات                                |
|----------|-------------|--|
| 1        | 10          | -7-6-5-4-3-2-1<br>10-9-8                     |
| 2        | 10          | -15-14-13-12-11<br>20-19-18-17-16            |
| 3        | 8           | -25-24-23-22-21<br>28-27-26                  |
| 4        | 12          | -32-31 -30-29<br>-37-36-35-34-33<br>40-39-38 |
| 5        | 8           | -45-44-43-42-41<br>48-47-46                  |

|   |                              |    |  |
|---|------------------------------|----|--|
| 6 | النمو المهني والتقدم الوظيفي | 11 | 49-50-51-52-53-<br>54-55-56-57-58-<br>59 |
|---|------------------------------|----|--|

الجدول (7) يمثل مجالات وعدد الفقرات وأرقام الفقرات لمقياس الرضا الوظيفي

تصحيح مقياس الرضا الوظيفي: يتكون الاختبار من 59 بند ولكل بند له خمسة خيارات ولكل خيار نعطي درجة على النحو التالي:

- راضي: 5 درجات
- راضي جدا: 4 درجات
- لا أستطيع التحديد: 3 درجات
- غير راضي: 2 درجة
- غير راضي جدا: درجة واحدة (1)

❖ مقياس التوافق النفسي: بعد الاطلاع على الإطار النظري للدراسة وكذا

الدراسات السابقة تم اخذ هذا الاستبيان لغرض الدراسة الحالية، والمكون من 37 فقرة وأربعة ابعاد وخمسة بدائل.

|           |       |       |       |           |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|
| موافق جدا | موافق | محايد | معارض | معارض جدا |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|

الجدول (8) يمثل البدائل الخمس لمقياس التوافق النفسي

وكانت ابعاد فقراته على الشكل التالي:

| المجالات | عدد الفقرات | ارقام الفقرات                     |
|----------|-------------|-----------------------------------|
| 1        | 10          | -7-6-5-4-3-2-1<br>10-9-8          |
| 2        | 10          | -15-14-13-12-11<br>20-19-18-17-16 |
| 3        | 8           | -25-24-23-22-21<br>28-27-26       |
| 4        | 9           | -32-31 -30-29<br>37-36-35-34-33   |

الجدول (9) يمثل مجالات وعدد الفقرات وأرقام الفقرات لمقياس التوافق النفسي

تصحيح مقياس التوافق النفسي: يتكون الاختبار من 37 بند ولكل بند له خمسة خيارات ولقد استخدم سلم ليكرت الخماسي، والخيارات على النحو التالي:

- موافق جدا يعطى 5 درجات
- موافق يعطى 4 درجات
- محايد يعطى 3 درجات
- معارض يعطى (2) درجتين
- معارض جدا يعطى درجة واحدة

## 6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

## ❖ ثبات أدوات الدراسة

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه حيث يعتبر المقياس ثابتاً إذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة أو درجة قريبة منها في نفس القياس عند تطبيقه أكثر من مرة

(أبو علام 2010، ص 481)

وللتحقق من ثبات المقياس قام المبحوثين بالاعتماد على عدة طرق كالاتي:

**طريقة معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:** تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات المقياس وللدرجة الكلية لفقراته، واحتساب معدل الثبات من خلالها هذه بالنسبة لطريقة ألفا كرونباخ، بينما تقوم طريقة التجزئة النصفية على أساس تقسيم المقياس ومجالاته إلى فقرات فردية الرتب، فقرات زوجية الرتب، واحتساب معامل الارتباط بينهما، ومن ثم استخدام معامل التصحيح جاتمان في حال عدم تساوي طرفي الارتباط، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (10) التالي:

| التجزئة النصفية |                | معامل ألفا كرونباخ | المتغير        |
|-----------------|----------------|--------------------|----------------|
| معامل جاتمان    | معامل الارتباط |                    |                |
| 0.68            | 0.52           | 0.90               | الرضا الوظيفي  |
| 0.68            | 0.53           | 0.67               | التوافق النفسي |

جدول (10) يوضح ثبات مقاييس الدراسة باستعمال ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي بلغ 0.90 وعن طريق التجزئة النصفية بلغ 0.68 عن طريق معامل التصحيح

جاتمان، أما مقياس التوافق النفسي فقد بلغ معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ 0.90، وعن طريق التجزئة النصفية بلغ 0.68 عن طريق معامل التصحيح جاتمان. مما يدل بأن المقياس يتمتع بنسبة ثبات مقبولة.

#### ❖ صدق أدوات الدراسة

الصدق بمفهومه العام يعني أن تقيس الأداة الظاهرة التي وضعت لأجل قياسها، أن تكون المجالات قادرة على قياس الدرجة الكلية، وأن تكون الفقرات قادرة على قياس المجالات، والدرجة الكلية للظاهرة.

(عبيدات وآخرون، 2001، ص 179)

#### • صدق المقارنة الطرفية

ويعرف التمييزي، ويعبر عن قوة المقياس في التفريق بين أفراد العينة، ويقصد به قدرة المقياس وفقراته للتمييز بين مرتفعي ومنخفضي التقدير على مقياس الرضا الوظيفي، بمعنى

آخر مدى قدرة المقياس على التمييز بين المبحوثين، حيث أن هناك علاقة بين دقة المقياس وقوته التمييزية بين أفراد العينة.

(الحسن، 2006، ص 36)

ويتم هذا الأمر عبر الخطوات التالية:

- ترتيب العينة الاستطلاعية من الأعلى إلى الأدنى حسب متوسط تقديراتهم على المقياس.
- تقسيم العينة إلى فئتين 27% مرتفعي التقدير، 27% منخفضي التقدير.
- اختبار الفروق بين الفئتين باستخدام اختبار T-Test

والجدول رقم (11) و(12) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.

## • صدق الاتساق الداخلي

يعد صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق، ويقاس صدق وثبات وتجانس المقياس، ويعبر عن العلاقة بين الفقرات والمجالات، والفقرات والدرجة الكلية للمقياس

(أبو علام، 2010، ص465).

ويتم هذا من خلال احتساب معاملات الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي عند المعلمين كما هو موضح في الجدول رقم (13):

| المجموعة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار "ت" | مستوى الدلالة |
|----------|--------|-----------------|-------------------|-------------|--------------|---------------|
| العليا   | 12     | 172.7           | 13.5              | 22          | 10.88        | 0.01          |
| الدنيا   | 12     | 224.4           | 9.35              |             |              |               |

جدول (11) يوضح المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ 172.7 وانحرافه المعياري 13.5، أما المجموعة الدنيا فقد بلغ متوسطها الحسابي 224.4 وانحرافها المعياري 9.35، وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين بلغ 10.88 وهو دال احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على وجود فروق بين المجموعتين، وبالتالي فإن مقياس الرضا الوظيفي مميز ومنه هو صادق.

| المجموعة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار "ت" | مستوى الدلالة |
|----------|--------|-----------------|-------------------|-------------|--------------|---------------|
| العليا   | 12     | 125.24          | 10.24             | 22          | 6.8          | 0.01          |
| الدنيا   | 12     | 147.2           | 3.74              |             |              |               |

جدول (12) المقارنة الطرفية لمقياس التوافق النفسي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ 125 وانحرافه المعياري 10.24، أما المجموعة الدنيا فقد بلغ متوسطها الحسابي 147.2 وانحرافها المعياري 10.24، وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين بلغ 6.8 وهو دال احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على وجود فروق بين المجموعتين، وبالتالي فإن مقياس التوافق النفسي مميز ومنه هو صادق.

## 7. لأساليب الإحصائية

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

- البرنامج الاحصائي spss
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل ارتباط بيرسون
- معامل الثبات الفا كرو نباخ
- تحليل التباين
- معامل جاتمان
- التجزئة النصفية
- اختبار F
- اختبار ت تاست للفروق بين المتوسطات

## 8. الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة:

اتبع المبحوثين مجموعة من الخطوات والإجراءات المنهجية من أجل الوصول إلى حلول لمشكلة الدراسة، واقتراح التوصيات، وتمثلت هذه الإجراءات والخطوات بالتالي:

- قام المبحوثين بتحديد عنوان الدراسة، وعرض مشكلة الدراسة على شكل تساؤلات، وحددت في ضوءها مجموعة من الأهداف.
- اطلع المبحوثين على دراسات سابقة وأدبيات نفسية تتعلق بالرضا الوظيفي، والتوافق النفسي.
- قام المبحوثين باختيار مقياس للرضا الوظيفي، ومقياس للتوافق النفسي في ضوء الدراسات السابقة ذات العلاقة.
- اختار المبحوثين عينة استطلاعية بطريقة عشوائية لتجربة أدوات الدراسة والتحقق من صدقها وثبات نتائجها.
- قام المبحوثين بتحديد مجتمع الدراسة، وتم تطبيق أدوات الدراسة في صورتها النهائية.
- جمع المبحوثين البيانات، وأدخلوها إلى الحاسب الآلي عبر برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وقاموا بإجراء بعض الاختبارات الوصفية والاستدلالية المناسبة.
- قام المبحوثين بالإجابة عن أسئلة الدراسة، وتفسير النتائج التي حصلت عليها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.
- قام المبحوثين باقتراح مجموعة من التوصيات والبحوث المستقبلية في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.

## الفصل الخامس

### (عرض وتحليل نتائج الدراسة)

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى التي تنص على ان معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي:

| مستوى<br>الدلالة | 2كا<br>المحسوبة | 2كا<br>المجدولة | درجة<br>الحرية | النسبة | التكرار | مستوى الرضا الوظيفي |
|------------------|-----------------|-----------------|----------------|--------|---------|---------------------|
| 0.01             | 30.36           | 9.21            | 2              | 2.6%   | 1       | منخفض               |
|                  |                 |                 |                | 73.7%  | 28      | متوسط               |
|                  |                 |                 |                | 23.7%  | 9       | مرتفع               |

جدول رقم (13) يمثل مستوى الرضا الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أنه يوجد فرد واحد فقط من العينة يتميز بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي، في حين نلاحظ أن 28 فردا ما يقدر نسبته بـ 2.6% وهي أعلى نسبة يتميزون مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، كما نلاحظ أنه يوجد 9 أفراد أي ما يقدر نسبته بـ 23.7% يتميزون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق تم حساب 2كا والذي بلغ 30.36، وهو أكبر من 2كا المجدولة والمقدر بـ 9.21 عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يدل على أن الفروق الملحوظة هي فروق فعلية وبالتالي تشير إلى أن افراد عينة البحث يتميزون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي.

وقد يعود ذلك الى ضعف العلاقات الإنسانية الطيبة وروح الفريق بين الزملاء من الرضا وانهم يتبعون اشرافا من الدرجة متوسطة في المهنة، ويرى (الخبيزي 2011، ص 177) أن التوافق بين الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل تؤثر في مستوى الرضا

الوظيفي، وأن خضوع كافة الموظفين لنفس المستوى من العدل واللوائح وسياسات العمل له أثرا في درجات شعورهم بالرضا الوظيفي، حتى وان اختلفت رواتبهم، خاصة وأن الرواتب لها معايير في تحديدها وشعور الموظف بعدالة هذه الرواتب والدخل الذي يتحصل عليه له أثر في الرضا أكثر من الدخل ذاته. كما انققت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو زيد 2017 واختلفت مع نتائج راسة حماد 2019.

**عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية التي تنص على ان معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة يتمتعون بمستوى مرتفع من التوافق النفسي:**

| مستوى<br>الدلالة | كا<br>المحسوبة | كا<br>المجدولة | درجة<br>الحرية | النسبة | التكرار | مستوى التوافق النسبي |
|------------------|----------------|----------------|----------------|--------|---------|----------------------|
| غير دالة         | 3.78           | 3.84           | 2              | 0%     | 0       | منخفض                |
|                  |                |                |                | 34.2%  | 13      | متوسط                |
|                  |                |                |                | 65.8%  | 25      | مرتفع                |

جدول رقم (14) يمثل مستوى التوافق النفسي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أنه يوجد 13 مبحوثا أي ما نسبته 34.2% من عينة الدراسة يتميزون بمستوى متوسط من التوافق النفسي، في حين نلاحظ أن 25 مبحوثا ما يقدر نسبته بـ 65.8% وهي أعلى نسبة يتميزون مستوى مرتفع من التوافق النفسي.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق تم حساب كا2 والذي بلغ 3.78، وهو أصغر من كا2 المجدولة والمقدر بـ 3.84 عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يدل على أن الفروق الملحوظة هي فروق غير فعلية وبالتالي تشير إلى أن افراد عينة البحث لا يتميزون بمستوى مرتفع من التوافق النفسي، وهذا يعني ان الفرضية لم تتحقق.

وهذا يدل على ان المعلمين لا يحضون بالاهتمام النفسي الكافي خاصة من قبل اسرهم والاشخاص المقربين لهم مثل الرؤساء وزواجهم واصدقائهم، وخاصة ان إشباع الحاجات الأولية تسهم في تحقيق التوافق، وأن الحاجات الثانوية تؤثر في التوافق النفسي، إضافة الى ظروف التنشئة الاجتماعية والبيئة المحيطة والحاجة إلى الأمن والاستقرار تسهم في تحقيق التوافق.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الترهوني 2017.

**عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة التي تنص على ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي:**

| المتغيرين                           | معامل الارتباط بيرسون | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------|
| علاقة الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي | 0.09                  | غير دال       |

جدول رقم (15) يمثل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

نلاحظ من الجدول رقم (15) بأن معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي قد بلغ 0.09 وهو غير دال احصائياً، ومنه يوجد لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، ومنه لا نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي عند المعلمين.

وقد يعود سبب ذلك الى عدم شعورهم بالارتياح النفسي اتجاه العمل والموظفين وعدم الرضا عن الأجور وبيئة العمل وعدم الرضا عن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة مما انعكس عليهم في مهنتهم وقدراتهم على تجاوز التحديات والمشكلات.

واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة حماد (2019) تناولت التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال التي خلصت دراسته بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، ونرى بان تحقيق الرضا الوظيفي والتوافق النفسي يحقق العديد من أهدافه ويحقق له التكيف مع الأوضاع الراهنة وتساعد على تحقيق الرفاهية النفسية والتوافق مع محيطه، لاسيما وان الرضا يعبر عن العلاقة بين المدرس ومدرسته وعلاقته مع الإدارة وكذا علاقته بالمشرفين وبالتالي تكيفه معهم وتوافقه النفسي.

يتضح من هنا انه كلما قل مستوى الرضا الوظيفي كلما قل التوافق النفسي لدى المعلمين والعكس صحيح، ذلك لان عامل الرضا الوظيفي مؤثر رغم عدم وجود علاقة بينه وبين التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي.

**عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة التي تنص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي لمتغير الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية:

| تغير          | الجنس | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار ت | مستوى الدلالة |
|---------------|-------|--------|-----------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| الرضا الوظيفي | ذكر   | 10     | 16.65           | 5.26              | 36          | 1.71       | غير دال       |
|               | أنثى  | 28     | 24.35           | 4.60              |             |            |               |

جدول رقم (16) يمثل الفروق بين متغير الجنس بالنسبة للرضا الوظيفي

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ 16.65 وبانحراف معياري بلغ 5.26، أما الإناث فقد بلغ متوسطهم الحسابي 24.35 وانحراف معياري 4.60، أما الاختبار ت فقد بلغ 1.71 وهو غير دال إحصائياً، وهذا

يدل على عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة الرضا الوظيفي بين الذكور والاناث.

نرى بانه بدأت الفروق بين الجنسين بالتلاشي مع التقدم العلمي وحظيت المرأة باحترام وتقدير المجتمع بمختلف فئاته وربما يرجع ذلك اساسا الى فتح ابواب التعليم لكل من الذكور والاناث واختفاء بعض النظرات السلبية لتعليم المرأة ودخولها في سوق العمل لذا فان عوامل تحقيق رضا المعلم هي ذاته عوامل تحقيق رضا المعلمة، كذلك فان المعلم والمعلمة يخضعون لنفس الاشراف ولا يدرسون نفس الطلبة، اضافة الى وتقاربهم من حيث ظروف العمل وطبيعة الابتدائيات التي يعملون بها. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حكيم 2009، ودراسة فوريس 2011.

| المتغير       | مجموع المربعات | مجموع المربعات | درجات الحرية | التباين | قيمة f | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|----------------|--------------|---------|--------|---------------|
| الرضا الوظيفي | بين المجموعات  | 147.13         | 1            | 147.13  | 0.27   | غير دال       |
|               | داخل المجموعات | 19866.2        | 36           | 551.8   |        |               |
|               | المجموع        | 2001336        | 37           |         |        |               |

جدول رقم (17) يمثل تحليل التباين الأحادي للفروق حسب العمر

يظهر من خلال الجدول رقم (17) أن مجموع المربعات بين المجموعات قد بلغ 147.13 فيما بلغت درجات الحرية 1 فيما كان التباين 147.13، أما مجموع المربعات داخل المجموعات فقد بلغ 19866.2 فيما كانت درجات الحرية 36 فيما كانت درجة التباين 551.8، أما قيمة f فقد بلغت 0.27 وهي غير دالة احصائيا مما يعنى عدم وجود فروق بين الرضا الوظيفي تعزي لمتغير العمر. ونلاحظ من هنا انه رغم اختلاف العمر بين المعلمين الا ان العينة تعيش ظروف متقاربة في العمل، ويتحقق الرضا الوظيفي عند الفرد مهما بلغ عمره من خلال شعوره العلاقات الجيدة والاهتمام بالموظف فكرا وسلوكا وحصوله على مكانة اجتماعية من خلال مهنته

وعينة الدراسة لدينا تعيش نفس ظروف العمل تقريبا وهذا ما انعكس على مستوى الرضا الوظيفي لديهم بغض النظر على المرحلة العمرية.

| المتغير       | الأقدمية        | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبارات | مستوى الدلالة |
|---------------|-----------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| الرضا الوظيفي | أقل من 5 سنوات  | 4      | 206             | 35.19             | 36          | 0.51       | غير دال       |
|               | أكثر من 5 سنوات | 34     | 199.58          | 22.12             |             |            |               |

جدول رقم (18) يمثل الفروق بين متغير الخبرة (الأقدمية) بالنسبة للرضا الوظيفي

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات قد بلغ 206 وانحراف معياري بلغ 35.19، أما أفراد العينة الذين تفوق أقدميتهم 5 سنوات فقد بلغ متوسطهم الحسابي 199.58 وانحراف معياري 22.12، أما الاختبارات فقد بلغ 0.51 وهو غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزي للأقدمية، وقد يعود ذلك ربما لظروف العمل الموجودة داخل المؤسسات واحدة ومتشابهة في اغلب المعلمين وكذلك لأنهم يخضعون لنفس الظروف المحيطة بالمهنة لذلك لم يكن هناك فروق بالنسبة لمتغير الخبرة.

ان الفروق في سنوات الخبرة ترجع الى عدة عوامل حيث ان الفرد في بداية عمله لا يكلف بمسؤوليات ومهام تفوق قدراته وتوقعاته، كذلك الامر وفي نهاية فترة عمله لذا فان تحقيق الرضا يكون أعلى من دون ذوي الخبرات المتوسطة والذين يبذلون جهوداً لأجل تحقيق الترقية وغيرها من المصالح المتعلقة بالمعلمين كأن يصبح مدير مثلاً وهذا الطموح قد يصطدم بالواقع مما يجعل درجات الرضا أدنى من معدلها عند ذوي

سنوات الخدمة المرتفعة والمنخفضة. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حكيم 2009.

| المتغير       | الحالة الاجتماعية | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبارات | مستوى الدلالة |
|---------------|-------------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| الرضا الوظيفي | أعزب              | 11     | 203.6           | 24.8              | 36          | 0.56       | غير دال       |
|               | متزوج             | 27     | 198.88          | 22.9              |             |            |               |

جدول رقم (19) يمثل الفروق بين متغير الحالة الاجتماعية بالنسبة للرضا الوظيفي

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للعزبان 203.6 وبانحراف معياري بلغ 24.8 أما الاناث فقد بلغ متوسطهم الحسابي 198.88 وانحراف معياري 22.9، أما الاختبارات فقد بلغ 0.5 وهو غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزي للحالة الاجتماعية، وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو زيد 2017.

**عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة التي تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي لمتغير الجنس والعمر والخبرة والحالة الاجتماعية:**

| المتغير        | الجنس | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبارات | مستوى الدلالة |
|----------------|-------|--------|-----------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| التوافق النفسي | نكر   | 10     | 139.20          | 7.06              | 36          | 0.60       | غير دال       |
|                | أنثى  | 28     | 136.82          | 11.69             |             |            |               |

جدول رقم (20) يمثل الفروق بين متغير الجنس بالنسبة للتوافق النفسي

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ 139.139. وبانحراف معياري بلغ 7.06، أما الإناث فقد بلغ متوسطهم الحسابي 136.82 وانحراف معياري 11.69، أما الاختبارات فقد بلغ 0.60 وهو غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة التوافق النفسي بين الذكور والإناث، ويعني ذلك عدم تحقيق الفرضية.

ولعل يرجع ذلك إلى اختلاف التركيبة النفسية بين الرجل والمرأة فالرجل أكثر تقبلاً للضغوط وأكثر قدرة على مواجهتها. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة فحجان 2010، ودراسة النيبال 2007.

| المتغير        | مجموع المربعات | مجموع المربعات | درجات الحرية | التباين | قيمة f | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|---------|--------|---------------|
| التوافق النفسي | بين المجموعات  | 73.42          | 1            | 37.42   | 0.64   | غير دال       |
|                | داخل المجموعات | 4111.97        | 36           | 114.22  |        |               |
|                | المجموع        | 4185.39        | 37           |         |        |               |

الجدول (21) يمثل تحليل التباين الأحادي للفروق حسب العمر

يظهر من خلال الجدول رقم (21) أن مجموع المربعات بين المجموعات قد بلغ 73.42 فيما بلغت درجات الحرية 1 فيما كان التباين 37.42، أما مجموع المربعات داخل المجموعات فقد بلغ 114.22 فيما كانت درجات الحرية 36 فيما كانت درجة التباين 114.22، أما قيمة f فقد بلغت 0.64 وهي غير دالة إحصائياً مما يعني عدم وجود فروق بين التوافق النفسي تعزي لمتغير العمر. ولعل ذلك يرجع إلى خضوعهم لنفس الظروف رغم اختلاف أعمارهم. يرى (الحكيمي واخرون 2003، ص 87) أن التوافق لدى الأفراد يتحقق عند اتفاهه مع معايير المجتمع وأشباع هذا الاتفاهه من خلال السلوك السوي المقبول وتقبله لقدراته وصفاته وحاجاته...

وان الفرد المسلم غالبا ما يحقق توافقه من خلال اتباعه لتعاليم ديننا الإسلامي، فالتدين يريح القلب، ويطمئن الفرد ويعزز معايير وعوامل الصحة النفسية بشكل عام كون الضغوط والتحديات والضغوط جزء من حياة الفرد وهذا لا يتأثر عامل العمر لان الفرد عندما يكون راشدا يصح مطالبا ومكلفا بأداء الفرائض واتباع الدين تعاليم الإسلامي.

| المتغير        | الأقدمية        | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار ت | مستوى الدلالة |
|----------------|-----------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| التوافق النفسي | أقل من 5 سنوات  | 4      | 141.5           | 7.68              | 36          | 0.73       | غير دال       |
|                | أكثر من 5 سنوات | 34     | 136.9           | 10.9              |             |            |               |

الجدول رقم(22) يمثل الفروق بين متغير الخبرة (الأقدمية) بالنسبة للتوافق النفسي

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات قد بلغ 141.5 وانحراف معياري بلغ 7.68، أما أفراد العينة الذين لديهم أقدمية أكثر من 5 سنوات فقد بلغ متوسطهم الحسابي 136.9 وانحراف معياري 10.9، أما الاختبار ت فقد بلغ 0.73 وهو غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة التوافق النفسي تعزى للأقدمية.

نرى بان التوافق النفسي يتحقق من خلال مطابقة اهداف الفرد مع الظروف والامكانيات التي يتحملها وقدرته على مواجهة والضغوط التي يتعرضون لها وان قدرتهم على اكتسابها من طبيعة الظروف وعدم توقع الجوانب الإيجابية والعمل الجاد لتحسين مستوى الحياة مهما بلغ الفرد من عمره او تمتع بسنوات خبرته المهنية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة أبو زيد 2017، واختلفت مع نتائج دراسة حماد 2010.

| المتغير        | الحالة الاجتماعية | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار | مستوى الدلالة |
|----------------|-------------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| التوافق النفسي | أعزب              | 11     | 139.54          | 8.26              | 36          | 0.73     | غير دال       |
|                | متزوج             | 27     | 136.59          | 11.49             |             |          |               |

الجدول رقم (23) يمثل الفروق بين متغير الحالة الاجتماعية بالنسبة للتوافق النفسي

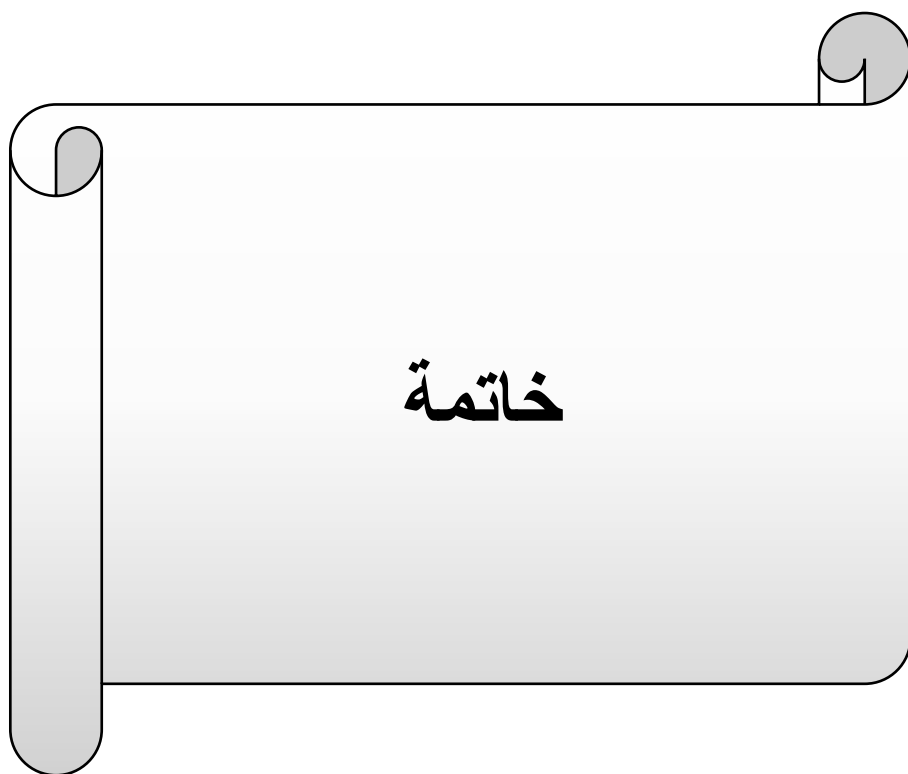
يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة العزاب قد بلغ 139.54 وبالانحراف معياري بلغ 8.26، أما المتزوجين فقد بلغ متوسطهم الحسابي 136.59 وانحراف معياري 11.49، أما الاختبار فقد بلغ 0.73 وهو غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي بين العزاب والمتزوجين.

ونستنتج بشكل عام انه لم تتحقق كل فرضيات الدراسة التي كانت " بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة " حيث أوضحت لنا ان الرضا الوظيفي لا يؤثر على التوافق النفسي وفق لمتغيرات التي تم تناولها في هذه الدراسة (الجنس العمر الحلة الاجتماعية الخبرة) ويمكن ان يكون التأثير على متغيرات أخرى.

وفي الأخير يمكن القول بان نتائج البحث عامة كانت كما يلي:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة متوسط.
- مستوى التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة منخفض.
- انه لا توجد هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.

- كذلك لا وجود لعلاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة السلوك العدواني بين الذكور والاناث.
- عدم وجود فروق بين الرضا الوظيفي تعزي لمتغير العمر.
- لا توجد فروق دالة احصائيا في درجة الرضا الوظيفي للأقدمية.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة الرضا الوظيفي تعزي للحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق دالة احصائيا في درجة التوافق النفسي بين الذكور والاناث.
- لا توجد فروق بين التوافق النفسي تعزي لمتغير العمر.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة التوافق النفسي بين العزاب والمتزوجين.
- لا توجد فروق دالة احصائيا في درجة التوافق النفسي تعزي للأقدمية.
- في الدراسة الحالية توصلنا إلى أن هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.
- ان الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لا يتأثرون ببعضهم البعض.



## توصيات واقتراحات:

في ضوء ما توصلت اليه نتائج البحث والتحليل الاحصائي لهذه الدراسة وبعد تحليل النتائج توصلنا الى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات بهدف التغلب على المشكلات والتحكم فيها وبغية التحسين الواقع المعاش لدى المعلمين في مرحلة التعليم الابتدائي كونها الأساس الأول الذي يتكون فيه التلميذ وهي:

- اهتمام الجهات المسؤولة في المدارس الجزائرية على الوجه العموم، وابتدائيات دائرة جامعة على الوجه الخصوص، من مدراء، ومسؤولين تربويين، وغيرهم بنتائج هذا البحث من أجل المحافظة على مستوى عالي من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين كتشجيعهن على العمل والعطاء، ومكافأتهن مادياً، وذلك بدعمهن معنوي بما يتناسب جهودهن المبذولة.
- توفير كافة الامكانيات اللازمة لمساعدة المعلمين بمدارس التعليم الابتدائي على ممارسة عملهم بما يحقق لهم التوافق النفسي والرضا الوظيفي.
- محاولة التقليل من مسببات الضغط وذلك بمراعاة الطبيعة والظروف التي يمارس فيها العمل.
- الاستمرار في رفع معنويات المعلمين والاهتمام بنفسيتهم.
- إعطاء اهتمام كبير للمعلمين من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل وأجهزة ملائمة لكي يكون أدائه نموذجي.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى المعلمين والاهتمام بنفسيتهم. مع وضع سياسة أجور عادلة تتماشى مع المجهودات التي يبذلها العمال..
- تدريب المعلمين في مدارس التعليم الابتدائي على وسائل مواجهة التحديات والمشكلات في العمل وذلك بتوفير برامج إرشادية وعلاجية تعزز قدراتهم ومستوي التوافق النفسي والرضا الوظيفي لديهم.
- الاستمرار في توطيد العلاقات بين الزملاء وبالتالي التزام العاملين وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.

- إجراء دراسات عن التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم المتوسط والثانوي.
- لفت أنظار الباحثين بأجراء العديد من الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي والتوافق النفسي بعدة متغيرات لدى معلمي مراحل التعليم المختلفة.
- ضرورة مشاركة العمال في عمليات اتخاذ القرار بما يزيد من شعورهم بالانتماء للمنظمة.
- تحديد المشكلات التي تواجه المعلمين في المدارس والعمل على تجاوزها وفق استراتيجيات واليات فعالة.
- اهمية تحقيق اللامركزية في السيطرة القوي التنظيمية وتعني اللامركزية: اعطاء الحق لأفراد متعددين لاتخاذ القرارات فعندما توزع سلطه اتخاذ القرارات ويسمح للأفراد بالمشاركة بحرية في اتخاذ القرارات فان هذا يزيد من شعورهم بالرضا، ويرجع هذا لشعورهم او اعتقادهم بأنهم يستطيعون التأثير على المنظمة.
- دراسة أثر الرضا الوظيفي على التوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي بشكل عام في قطاع الجزائر.
- تحسين نوعية وجودة الاشراف فعندما تكون العلاقة بين المشرف والافراد علاقة طيبة يسودها الاحترام ويراعى فيها المصالح المشتركة وتكون هناك خطوط اتصال مفتوحة بين المشرف ومرووسيه يزيد رضا الافراد عن العمل.
- دراسة محددات التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الابتدائي في ضوء حاجياتهم.
- تنويع العمل وإعطاء العمال فرص أكبر لإبراز قدرتهم.
- ضرورة وضع نمط إشراف عادل يتيح مشاركة العمل.

## خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمين التعليم الابتدائي بدائرة جامعة، وفي ضوء هذه الدراسة اتضح لنا ان المدارس الابتدائية لا تعتمد في تحقيق أهدافها على كفاءة المدرسين بها ودرجة التزامهم للقيام بأعمالهم بشكل جيد إذ يعتمد التوافق النفسي على مدى فعالية الرضا الوظيفي وحجمه فالرضا الوظيفي هو مدى شعور العامل بالقناعة والارتياح والسعادة والذي يحقق الولاء والانتماء للعمل ومكانته في المنظمة، فكلما كان الموظف يشعر بالرضا والارتياح في عمله زادت فعالية انتاجه، وكلما كان الموظف غير راضي عن عمله قلت فعالية انتاجه، وبالتالي هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي فكلما زاد هذا الرضا زاد التوافق النفسي للمعلمين داخل المؤسسة، إذ ثمة علاقة طردية تتشكل بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي منها:

إن الرضا الوظيفي وارتفاع درجته يدفع المعلمين لحب العمل ومن تم انخفاض نسبة غياب المعلمين وارتفاع مستوى طموحهم فتصبح المؤسسة ناجحة برضا مدرسيها والعكس صحيح، والمعلم الراضي عن عمله هو اشد المعلمين توافقا وهو الأكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته والالتزام بالنظام وتحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي الرضا الوظيفي يهتم بمشاعر الأشخاص إزاء العمل ولضمان نجاح أي عمل ومن اجل استمرار المعلم او أي موظف او عامل اخر بالتمتع بالتوافق النفسي لا بد من تحقيق تواجد الرضا الوظيفي.

ومن اهم الصعوبات التي واجهتنا في إجراء هذه الدراسة، وخروجها بهذا الشكل النهائي الذي ين ايدكم هي: بعد المدارس الابتدائية وطول المدة الزمنية التي استغرقها المعلمين في تطبيق أدوات الدراسة، اضافة الى عدم حرص بعض المعلمين على حل الواجب مما أدى إلى اختفاؤه نهائيا من غير مبرر واضح، وارتفاع التكلفة المادية في إجراء الدراسة، خاصة في ضوء الأوضاع الاقتصادية الصعبة.



## قائمة المراجع

### العربية:

1. احمد صقر عاشور 1979، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
2. أحمد صقر عاشور 1979، إدارة القوى العاملة، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
3. احمد صقر عاشور 1983، إدارة القوى العاملة . الأسس السلوكية وأدوات البحث، بدون ط، دار النهضة العربية للنشر.
4. الازهري، محيي الدين 1979، الادارة من وجهة نظر المنظمة، القاهرة، دار الفكر العربي.
5. أسماء خلاف 2017، التوافق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من المصابات بسرطان الثدي/ مجلة العلوم الاجتماعية العدد 25، جامعة الحاج لخضر باتنة 1.
6. الاغبري، عبد الصمد 2002، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 109، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت.
7. إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2010، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعميم بمكة المكرمة، مذكرة مقدمة لنيث درجة الماجستير، كمية التربية، جامعة أ. القرى، مكة المكرمة.
8. اي هاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر 2004، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، ط 1 المؤسسة العربية للعلوم والثقافة القاهرة.
9. بذوة علي 2016، العلاقة الانسانية وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة لعمال الضمان الاجتماعي، اطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة بسكرة.

10. حبيب الصحاف 2003، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، إنجليزي عربي، ط1 مكتبة لبنان ناشرون.
11. الحسن، السيد محمد أبو هاشم 2006، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS، مركز البحوث التربوية بجامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
1. الحكيمي وجدان واخرون 2003، الصحة النفسية للطفل والمراهق مكتبة الراشد للطباعة الرياض.
12. حنان سعيد الرحو 2005، أساليب علم النفس بيروت الدار العربية للعلوم.
13. الحيدر، عبد المحسن، وإبراهيم بن طالب 2005، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، معهد الادارة العامة المملكة العربية السعودية.
14. خدو دليل 2018، عسر الكتابة وعلاقته بالتوافق النفسي لزينب محمد الشقير على البيئة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية ادرار.
15. سالم تيسير الشرايدة 2008، الرضا الوظيفي أطر النظرية وتطبيقاته عملية، ط1، دار الصفاء للنشر والطباعة والتوزيع عمان الأردن.
16. سالم محمد السالم 1997، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، مطبعة الملك فهد الوطنية، ط1، الرياض السعودية.
17. سليمان عبد الواحد 2010، سيكولوجية ذوي الإعاقة الحسية، القاهرة، ايتراك للنشر والتوزيع.
18. السندي محمد الشجاع 1990، التوافق النفسي عند التلاميذ المرحلة الثانوية بالسعودية في الريف والحضر، رسالة دكتوراه جامعة النجاح السعودية.
19. سهير كامل احمد 2000، التوجيه والإرشاد النفسي مصر مركز الإسكندرية للكتاب.

20. صابر بن عيسى 2018، الرضا الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية (دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة) اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة خيضر بسكرة.
21. صالح حسين الداھري (بدون سنة) علم النفس العام الأردن دار الكندري للنشر والتوزيع.
22. صلاح احمد مرحاب 1989، سيكولوجية التوافق النفسي العام، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر
23. صلاح الدين عبد الباقي 2004، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية ط1، الإسكندرية.
24. الصيرفي محمد 2008، الادارة الاستراتيجية دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية مصر.
25. عبد الله عبد الحي موسى 1980، المدخل الى علم النفس، ط1، مكتبة الخانجي للطباعة والنشر والتوزيع.
26. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن 2001، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.
27. علي غربي 2004، تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة قسنطينة.
28. فلمبان، إيناس فؤاد نواوي 2009. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة القران بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
29. الفهد سالم 2017، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، ط1 مؤسسة عالم الرياضة ودار النشر لدنيا الطباعة، الاسكندرية مصر.
30. الكحلوات امانى حمدي شحادة 2011، دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة بمدينة الجامعة الإسلامية فلسطين غزة.

31. كفاي علاء الدين 1990، الصحة النفسية القاهرة هجر للطباعة والنشر والتوزيع.
32. لطيفة جماح 2017، تقنين مقاييس التوافق النفسي لزينب محمد الشقير على البيئة الجزائرية مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة
33. محمد الصيرفي 2008، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية مصر.
34. محمد جاسم العبيدي 2009، مشكلات في الصحة النفسية دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن
35. محمد قريشي، لطيفة احمد السبتى 2015، أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة المجلة الأردنية في إدارة الاعمال المجلد 11 العدد 2015
36. منال البارودي 2015، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء، ط1، المجموعة العربية للنشر والتدريب القاهرة مصر.
37. منصور سامي 2006، التوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية القاطنين في المناطق الشاحنة بمحافظة رفح وعلاقته بسمات الشخصية، رسالة ماجستير كلية الصحة العامة بجامعة القدس غزة.
38. نعيم الرفاعي 1978، الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة عالم الكتب.
39. هيثم الهاني 2007، الإدارة بالحوافز (الحوافز والمكافئات) دار كنوز للنشر والتوزيع، بدون ط، عمان.

## الأجنبية:

Straiter, Kristin. (2005). Study of the effect of supervisors trust of subordinates and their organization and Job Satisfaction and organizational commitment Dissertation Abstract International, Vol (51) No. (1), 223 – 271.

-Benjamin B Wolman (1973).Dictionary of published science behavioral published by Van Nostrand Reinhold (1973) Anybook Ltd.

- Bloch.H chenana Reland et All, 1994

-Santrock, 1998-Simons Kalichman

-L.F. Shaffer And E.J. Shoben,1956



## ملحق رقم (1): استمارة البيانات الأولية

جامعة الشهيد حمه لخضر\_ بالوادي\_  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



### استبيان الدراسة

الاخوة والاحوات/ المعلمين والمعلمات

يسرنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي تهدف إلى جمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، استكمالاً لنيل شهادة الماستر في الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني. وهذا من خلال إجابتك الواضحة على بنود هذه الاستمارة ونؤكد لكم أن المعلومات التي تدلون بها هي خدمة البحث العلمي وستحاط بسرية تامة، وما عليكم إلا تفهم العبارات جيداً والإجابة عليها بكل موضوعية وصدق ذلك بوضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة، وأخيراً تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير.

### المعلومات الشخصية:

• الجنس: انثى  ذكر

• السن: 25 سنة فما اقل  26 الى 30  31 الى 35

من 36 الى 40  40 فما فوق

• الاقدمية في العمل (الخبرة): اقل من 5 سنوات  من 5 سنوات فما فوق

• الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

ملحق رقم (2): استبيان الرضا الوظيفي

| الرقم | الفقرة   | راضي | راضي جدا | لا أستطيع التحديد | غير راضي | غير راضي جدا |
|-------|--|------|----------|-------------------|----------|--------------|
| 1     | أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه                         |      |          |                   |          |              |
| 2     | وضوح مسؤوليات الوظيفة                                  |      |          |                   |          |              |
| 3     | ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي                |      |          |                   |          |              |
| 4     | اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي                         |      |          |                   |          |              |
| 5     | الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة  |      |          |                   |          |              |
| 6     | الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل |      |          |                   |          |              |
| 7     | الفرص المتاحة للابتكار والابداع في العمل               |      |          |                   |          |              |
| 8     | الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل                  |      |          |                   |          |              |
| 9     | الفرص المتاحة لتطبيق آرائ وأفكاري الخاصة في العمل      |      |          |                   |          |              |
| 10    | الاثارة والتنوع في العمل                               |      |          |                   |          |              |
| 11    | التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل             |      |          |                   |          |              |
| 12    | الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين                |      |          |                   |          |              |

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | روح التسامح بين العاملين                                      | 13 |
|  |  |  |  |  | عدم التحيز في المعاملة بين العاملين                           | 14 |
|  |  |  |  |  | درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين                           | 15 |
|  |  |  |  |  | الصدق واللطف في التعامل بين العاملين                          | 16 |
|  |  |  |  |  | حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والاعياد         | 17 |
|  |  |  |  |  | مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية              | 18 |
|  |  |  |  |  | الفرص المتاحة لاقامة صداقات مع العاملين                       | 19 |
|  |  |  |  |  | علاقاتي مع العاملين بشكل عام                                  | 20 |
|  |  |  |  |  | كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي                                | 21 |
|  |  |  |  |  | الراتب مقارنة بالجهد الذي ابذله في العمل                      | 22 |
|  |  |  |  |  | الراتب مقارنة مع اهمية العمل                                  | 23 |
|  |  |  |  |  | الراتب مقارنة برواتب الزملاء الاخرين                          | 24 |
|  |  |  |  |  | الرفاهية التي يوفرها الراتب                                   | 25 |
|  |  |  |  |  | المكافآت والحوافز الإضافية                                    | 26 |
|  |  |  |  |  | مقدار الزيادة السنوية على الراتب                              | 27 |
|  |  |  |  |  | المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي + تأمين على الحياة + السكن | 28 |

|  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  | الشعور بالاستقرار النفسي   | 29 |
|  |  |  |  |  | فرص التثبيت في الخدمة العامة   | 30 |
|  |  |  |  |  | دور الوظيفة في تأمين مستقبلي   | 31 |
|  |  |  |  |  | الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي او النقل منها واليها                | 32 |
|  |  |  |  |  | النزاهة والموضوعية لدى الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار | 33 |
|  |  |  |  |  | حرص الادارة على الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء                               | 34 |
|  |  |  |  |  | اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم            | 35 |
|  |  |  |  |  | الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل                  | 36 |
|  |  |  |  |  | شروط العمل وظروفه  | 37 |
|  |  |  |  |  | القوانين والانظمة والتعليمات التي تحكم العمل                             | 38 |
|  |  |  |  |  | قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة                                | 39 |
|  |  |  |  |  | العدل والمساواة في معاملة العمال   | 40 |
|  |  |  |  |  | وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة  | 41 |
|  |  |  |  |  | اهتمام الادارة بالعاملين   | 42 |
|  |  |  |  |  | اهتمام الرئيس المباشر بالادارة والمقترحات                                | 43 |

|  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  | المتعلقة بالعمل  |    |
|  |  |  |  |  | تقبل الرئيس المباشر لنقد البناء  | 44 |
|  |  |  |  |  | الاحترام والتقدير الذي حصل عليه من رئيسي<br>المباشر لقاء ادائي المميز                    | 45 |
|  |  |  |  |  | تفهم الادارة للظروف الفردية لعاملين واحترام<br>مشاعرهم                                   | 46 |
|  |  |  |  |  | كفاءة الرئيس المباشر وقد رأته  | 47 |
|  |  |  |  |  | تقدير واحترام الادارة لموظف المتميز  | 48 |
|  |  |  |  |  | معايير الترقية   | 49 |
|  |  |  |  |  | مدي ارتباط الترقيات بالكفاءة واتقان العمل  | 50 |
|  |  |  |  |  | تكافؤ الفرص في الترقية   | 51 |
|  |  |  |  |  | الفرص لتأهيل واكتساب خبرة متخصصة   | 52 |
|  |  |  |  |  | فرص العضوية في مجالس ولجان عليا  | 53 |
|  |  |  |  |  | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية<br>ذات علاقة بالعمل                                 | 54 |
|  |  |  |  |  | الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط<br>وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة<br>للمؤسسة | 55 |
|  |  |  |  |  | فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية<br>ذات علاقة بالعمل                                | 56 |

|  |  |  |  |  |    |   |
|--|--|--|--|--|----|---|
|  |  |  |  |  | 57 | الفرص المتاحة لم الحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية |
|  |  |  |  |  | 58 | فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل      |
|  |  |  |  |  | 59 | قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة                 |

### ملحق رقم (3): استبيان التوافق النفسي

| معارض<br>جدا | معارض | محايد | موافق | موافق<br>جدا | الفقرة                                      | الرقم |
|--------------|-------|-------|-------|--------------|---|-------|
|              |       |       |       |              | اعتقد أنني قادر على حل مشكلاتي التي تواجهني | 1     |
|              |       |       |       |              | اشعر إنني سريع الانفعال                     | 2     |
|              |       |       |       |              | أعاني من القلق المستمر قبل النوم            | 3     |
|              |       |       |       |              | أحس بالارتباك عندما أتكلم مع الآخرين        | 4     |
|              |       |       |       |              | أشعر أنني غريب في بيتي                      | 5     |
|              |       |       |       |              | أشعر بسرعة تقلب مزاجي                       | 6     |
|              |       |       |       |              | أشعر بتقدير والاحترام من الذين اعرفهم       | 7     |
|              |       |       |       |              | أحس بجدوى ما أقوم به من أعمال مع الآخرين    | 8     |

|  |  |  |  |  |    |   |
|--|--|--|--|--|----|---|
|  |  |  |  |  | 9  | استمتع بقضاء وقت طيب أثناء المناسبات الاجتماعية         |
|  |  |  |  |  | 10 | أقضي أوقات الفراغ بمفردي                                |
|  |  |  |  |  | 11 | أشعر بالرضا فيما يخص أسرتي                              |
|  |  |  |  |  | 12 | أفضل لحظات السعادة، تلك التي أكون فيها بين أفراد الاسرة |
|  |  |  |  |  | 13 | اسرتي مصدر الدعم الاول في حياتي                         |
|  |  |  |  |  | 14 | أتمنى إسعاد أفراد أسرتي                                 |
|  |  |  |  |  | 15 | أشعر أنني مستقر أسريا                                   |
|  |  |  |  |  | 16 | أسرتي تأخذ برأيي إلى حد كبير                            |
|  |  |  |  |  | 17 | اشعر بجو من التقاهم داخل المنزل                         |
|  |  |  |  |  | 18 | اشعر أنني محبوب من قبل أفراد أسرتي                      |
|  |  |  |  |  | 19 | أحب أسرتي إلى درجة كبيرة                                |
|  |  |  |  |  | 20 | أفضل أن اقضي معظم وقت فراغي مع أسرتي                    |
|  |  |  |  |  | 21 | أستطيع السيطرة على انفعالاتي                            |
|  |  |  |  |  | 22 | أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي                              |
|  |  |  |  |  | 23 | أشعر إنني راضي عن قدراتي                                |
|  |  |  |  |  | 24 | أصبحت حساساً في علاقاتي مع الآخرين                      |

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | أعبر عما بداخلي بسهولة                          | 25 |
|  |  |  |  |  | أحب العزلة                                      | 26 |
|  |  |  |  |  | أشعر بأني ضعيف الارادة                          | 27 |
|  |  |  |  |  | أستغرق في أحالم اليقظة                          | 28 |
|  |  |  |  |  | استمتع بقضاء وقت طيب أثناء المناسبات الاجتماعية | 29 |
|  |  |  |  |  | من السهل علي الاختلاط بالناس                    | 30 |
|  |  |  |  |  | أصادق الاخرين بسهولة تامة                       | 31 |
|  |  |  |  |  | أتبادل الزيارات مع زملائي في مختلف المناسبات    | 32 |
|  |  |  |  |  | أحب أن أقدم أفراد أسرتي إلى أصدقائي             | 33 |
|  |  |  |  |  | احترم آراء الاخرين                              | 34 |
|  |  |  |  |  | التزم بالوعد مع زملائي                          | 35 |
|  |  |  |  |  | أدافع عن حقوقي بمختلف الوسائل                   | 36 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالسعادة لحضور الجلسات العائلية            | 37 |

وفي الأخير الرجاء التأكد من الإجابة على جميع العبارات  
وشكرا على حسن تعاونكم