

قسم : علم النفس.
تخصص : إرشاد وتوجيه.
الرقم التسلسلي:/2024

مذكرة ماستر تحت عنوان

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط
(دراسة ميدانية في بعض متوسطات الشريعة بولاية تبسة)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ(ة):

• د. نصر الدين حداد.

من إعداد الطلبة:

• إكرام صامت.

• منار بوساحية.

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
فاطمة شتوح	استاذة التعليم العالي	رئيسة
نصر الدين حداد	استاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
سليمان براجي	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والثناء. واخر دعواتهم الحمد لله رب العالمين " بعد مسيرة دراسية حملت طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم أقف على عتبت تخرجي فأحمد الله على فرصة البدايات وبلوغ النهايات، أهدي نجاحي لي من حمل اسمك بكل فخر، لي من سعى طوال حياته لتكون في أعلى المراتب لي من وعمني بلا حدود واعطاني بلا مقابل وكل من أهمني " أبي الغالي" لي التي ساندتي والمستني لمواصلت مسيرتي وسهرت الليالي من أهمني وسهرت الشدائد بدعائها، لي السراج الذي انار لي الطريق "أمي الغالية"

لي خيرة أيامي وصفوتها لي من كانوا لي سندا ودعا لي من غمرني بالحب والتوجيه لي الذين لطالما كانوا الظل لهذا النجاح اخوتي امين زياد، فاروق، ايناس، والصغيرة زينة او عولها بنصاح في شهادة الباكالوريا، نور التي لها كل الشكر الخالص لتعاونها معي وإيمان أيضا والبرعم الصغير "غيلاس"

لي العائلة الكبيرة خاصة العم والصدق البشوش عمي فريد والذي كان داعمنا كثيرا ولي زوجته سهام جميلة القلب لي جميع العمات والخالات خاصة الخالة الجميلة نسيمه او عولها بالشفاء العاجل لي رفاق الخطوات الاولى لهذه السنوات الجامعية سلوى، وسيلة لي جميع زميلاتي المقربات، انا ممتنة لكم جميعا خاصة أمي الحبيبة شكرا لكي

الإهداء

قال تعالى: (قل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا

تطيب الآخرة إلا بعفوك.... ولا تطيب الجنة إلا برويتك "الله جل جلاله".

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة.. ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين "سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم" إلى

من كلفه الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... ستبقى كلماتك

نجوم اهتدي بها اليوم في الغد وإلى الأبد "والدي العزيز"

إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحب وإلى معنى الشان والتفاني... إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان وعانها سر

نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب "أمي الحبيبة"

وأتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى كل أساتنتي الأفاضل الذين كان لهم الفضل في سلوكي هذا الدرب

وإلى من له الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي ومن منم تعلمت المثابرة والاجتهاد وإلى من بهم أكره وعليمهم

أعتمد وإلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها وإلى من عرفت معنهم معنى الحياة "إخوتي وأختي" وإلى من

تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء وإلى من برر فتهم في دروب الحياة السعيدة والحزينة سرت وإلى من كانوا معي على

طريق النجاح والخير "أصدقائي الأعزاء" بتوفيق من الله، وبدعاء من الام لم يبق سوى خطوات قليلة للإخاء مسيرتي

الدراسية، شكراً لكل من مد لي يد العون.

إكرام

شكر وعرافان

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه الذي أعطاه لنا
من مقدرة على البحث والتفكير وهدانا إلى العلم والتقدير.

أتقدم بحمزة الشكر والعرافان إلى من شرفنا إشرافه على مذكرتنا
الأستاذ حداد نصر الدين الذي أمدنا بتوجيهاته وارشاداته ونصائحه القيمة
جزاه الله عنا كل خير. كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى السادة الأساتذة
أعضاء لجنة المناقشة.

وفي الأخير نقدم شكرنا لكل أساتذة قسم علم النفس وكل زملائنا
وزميلاتنا في الدراسة وكل من وضع بصمته في هذا العمل من قريب أو
بعيد.

ملخص الدراسة بالعربية:

ملخص:

اهتم موضوع هذه الدراسة بالرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، فكان الهدف من هذه الدراسة والغاية منها معرفة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي الجيد والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط، ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي والتعرف أيضا على الفروق ذات دلالة احصائية لكل من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب المتغيرات. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأيضا مقياسا للرضا الوظيفي الذي صمم من طرف الطالبتين، فقد تم توزيع 67 استبيان على مستوى متوسطتين ببلدية الشريعة وجمعت منهم 53 استبيان تم قبولهم والاعتماد عليهم في الدراسة، وتم معالجة هذه البيانات ببرنامج Spss، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط، ووجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب المتغيرات (الجنس، السن، الخبرة في التدريس).

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، التوافق النفسي، ارتباطات، أساتذة التعليم المتوسط.

Abstract :

The subject of this study was concerned with job satisfaction and its relationship to psychological adjustment among middle school teachers. The aim and purpose of this study was to find out the existence of a statistically significant relationship between achieving job satisfaction and psychological stability, good emotional balance and a sense of belonging among middle school teachers, and knowing the level of job satisfaction and recognition as well. There are statistically significant differences for psychological stability, emotional balance, and sense of belonging among middle school teachers according to the variables. This study used the descriptive, correlational approach, and also a measure of job satisfaction that was designed by the two students. 67 questionnaires were distributed at the two middle school levels in the Sharia Municipality, and 53 questionnaires were collected from them, which were accepted and relied upon in the study. This data was processed with the Spss program, and this study concluded that there is A statistically significant relationship between achieving job satisfaction, psychological stability, emotional balance, and a sense of belonging among middle school teachers, and the presence of a high level of job satisfaction and the absence of statistically significant differences according to variables (gender, age, teaching experience.)

Keywords : job satisfaction, psychological adjustment, relationships, middle school teachers.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
/	الإهداء
/	شكر وعرفان
/	ملخص الدراسة بالعربية
/	ملخص الدراسة بالإنجليزية
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الملاحق
13	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
17	1- الإشكالية الدراسة
18	2- تساؤلات الدراسة
19	3- الفرضيات الدراسة
19	4- أسباب اختيار الموضوع الدراسة
20	5- أهداف الدراسة
20	6- أهمية الدراسة
21	7- تحديد المفاهيم
23	8- حدود الدراسة
23	9- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
28	تمهيد
28	1- خصائص الرضا الوظيفي
30	2- أهمية الرضا الوظيفي
31	3- أنواع الرضا الوظيفي
32	4- مؤشرات الرضا الوظيفي

فهرس المحتويات	
34	5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
36	6- عوامل الرضا الوظيفي
38	7- نظريات الرضا الوظيفي
41	خلاصة فصل
الفصل الثالث: التوافق النفسي	
43	تمهيد
43	1- معايير التوافق النفسي
46	2- أبعاد التوافق النفسي
47	3- مؤشرات التوافق النفسي
50	4- النظريات المفسرة للتوافق النفسي
52	5- العوامل التي تعيق عملية التوافق النفسي
53	6- أهمية دراسة التوافق النفسي
54	الخلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية	
57	تمهيد
57	1- المنهج الدراسة
57	2- الدراسة الاستطلاعية
64	3- عينة الدراسة الأساسية
64	4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
65	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	
67	تمهيد
67	1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأساسية
67	2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات الفرعية
78	- الاستنتاج العام
81	- خاتمة

فهرس الجداول		
الرقم	الجدول	الصفحة
1	ملخص الدراسات السابقة	25
2	الأبعاد (العوامل)، عدد الفقرات وأرقام الفقرات للمقياس.	58
3	نتائج المتحصل عليها لصدق المحكمين	59
4	حساب معامل الارتباط بيرسون لكل من البنود بمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدلالة	60
5	مدى انتماء الأبعاد للمقياس	62
6	نتائج حساب بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	62
7	نتائج حساب معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	63
8	نتائج حساب بطريقة التجزئة النصفية للمقياس	63
9	حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	67
10	حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي	67
11	حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي والشعور بالانتماء	68
12	حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاتزان الانفعالي والانتماء النفسي	68
13	حساب درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط	69
14	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب الجنس	69
15	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب الجنس	70
16	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب الجنس	71
17	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب السن	71
18	استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للاستقرار النفسي	72
19	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب السن	73
20	استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي	73
21	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب السن	74
22	استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء	74
23	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب الخبرة بالتدريس	75

فهرس الجداول

24	استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للاستقرار النفسي	75
25	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب الخبرة بالتدريس	76
26	استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي	76
27	الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب الخبرة بالتدريس	77
28	استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء	77

فهرس الملاحق		
الصفحة	الملاحق	الرقم
89	الاستبيان الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.	1
92	صدق الاتساق الداخلي.	2
92	ارتباط الفقرة بالبعد.	3
95	صدق المقارنة الطرفية.	4
95	الثبات.	5
95	ألفا كرونباخ.	6
97	ثبات التجزئة النصفية.	7
98	العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.	8
98	العلاقة بين تحقيق الرضا كلا من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء.	9
99	درجة الرضا الوظيفي.	10
99	وجود فرق حسب الجنس والسن والخبرة بالتدريس.	11

مقدمة

مقدمة:

تتميز مرحلة التعليم المتوسط بأنها المحور الأساسي لعملية التعليم فهي من أهم الفترات الصعبة التي يواجهها الأستاذ بشكل عام، فإنه يبذل جهد في أداء رسالته التعليمية إلى تلاميذه ، فهذه الدراسة تكشف لنا مدى تحقيقها إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط يكمن دور الأستاذ في العملية التعليمية انه يلعب دورا محوريا فهو المسؤول عن التنشئة للأجيال القادمة، وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة، وأن تأثير الرضا الوظيفي على أداء الأستاذ يؤثر بشكل مباشر و الأستاذ الراضي عن عمله يكون أكثر إنتاجية وإبداعا، والأستاذ المتوافق نفسيا يتمتع بصحة جيدة وقدرة عالية على التكيف مع ضغوطات العمل بينما يعاني الأستاذ غير المتوافق نفسيا من اضطرابات نفسية وأمراض جسمانية وأن علاقة الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي تكون إيجابية، فالأستاذ يكون راضي عن عمله ويكون أكثر توافقا نفسيا والعكس صحيح وهناك بعض العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، منها عوامل شخصية كالعمر، الجنس، الخبرة وعوامل مهنية مثل الراتب، الترقيات، بيئة العمل، الزملاء والمهام الوظيفية وهناك عوامل اجتماعية تتمثل في العلاقات مع العائلة والأصدقاء والزملاء والمشاركة في بعض الأنشطة الاجتماعية.

فيعد الرضا الوظيفي من أهم صفات العمل، فإنه يحقق الراحة لدى الأساتذة داخل المؤسسة، فإنه لديه دلالات معنوية لها انعكاس على الإنتاجية، وترفع من المسؤولية التي يتحملها الأستاذ في أداء وظيفته وفي محيطه.

أما التوافق النفسي فيعد عامل مهم وأساسي، في مضمون التوافق وسوء التوافق لدى الأساتذة في التعليم، وأيضا العمال الذين يعملون في شركات ويعتبر التوافق النفسي عبر تاريخه بأنه متغير تابع وتشمل الدراسة جانبين نظري وتطبيقي

حيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يتمثل في تقديم الدراسة وتحديد الإشكالية والبحث مع الفرضيات وأهمية الموضوع وأسباب اختياره مع الأهداف ثم تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وذكر بعض الدراسات السابقة العربية التي تناولت موضوع متغيرات الدراسة في بلدان مختلفة.

الفصل الثاني: فيتحدث عن الرضا الوظيفي وخصائصه وأهميته وأنواعه وأيضا مؤشرات الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه وعوامله والنظريات المفسرة للرضا الوظيفي وخلاصة الفصل.

الفصل الثالث: أشرنا إلى معايير التوافق النفسي، أبعاده، مؤشرات، النظريات المفسرة له، العوامل التي تعيق عمليته وخلاصة الفصل بحوصلة عامة.

أما عن الجانب التطبيقي:

الفصل الرابع: وصفنا فيه الإجراءات المنهجية العامة لدراسة الميدان والمنهج المتبع لهذه الدراسة، الهدف من الدراسة الاستطلاعية وذكر الأداة المستعملة في الدراسة، ذكر عينة الدراسة الأساسية والاساليب المستعملة وخلاصة الفصل.

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة مع الفرضيات الفرعية والاستنتاج العام واقتراحات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أسباب اختيار الموضوع الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. أهمية الدراسة
7. تحديد المفاهيم
8. حدود الدراسة
9. الدراسات السابقة

1- الإشكالية الدراسة:

المهنة تعد العمل الأساسي والمهم الذي يتخذه المرء ويجب عليه العمل بمهارة وخبرة و امتياز ،ومن المهن المهمة هي مهنة التدريس التي تعرف بأنها مهنة سامية في المجتمع، فهي تعد العمل الأساسي والمهم الذي يتخذه المرء ويجب عليه العمل بمهارة وخبرة وامتياز فمهنة التدريس تتمثل وبالدرجة الأولى في تسيير وتنظيم المعارف وإيجاد العوامل المناسبة لنقلها من الكتب إلى عقول المتعلمين، وقد طرأ على مفهوم التعليم أو التدريس تغييرات وتعديلات فقد أصبحت تحتاج إلى نشاطات أكثر من مجرد ترتيب للمعارف وتحويلها من المعلم إلى المتعلم فإن مهنة التعليم تعد من أفضل وأهم المهن فهي تعتبر الأم بالنسبة للمهن الأخرى.

والركيزة الأساسية لمهنة التعليم هي الأستاذ أو المعلم فهو يقوم بتعليم وتربية الأجيال وبنائها وبذلك يجب أن يكون راضيا عن وظيفته في كل الظروف المحيطة به ليحقق حاجاته النفسية والمعنوية.

ويعتبر الرضا الوظيفي والتوافق النفسي من أهم العوامل التي تؤثر على حياة الفرد بشكل عام ومباشر على سلوكه والإنتاجية، فالشخص الذي يشعر بالرضا عن عمله ولديه توافق نفسي جيد يكون له انجاز وإبداع أعلى، أما الشخص غير الراضي عن العمل ويعاني من صعوبة في التوافق فهذا يؤثر سلبا على تركيزه وإنتاجيته لعمله.

ويعني الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات صلة بالعمل الوظيفي وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يساعد الأستاذ بالقيام بعمله دون ملل أو ضغوط كبيرة.

إن الرضا الوظيفي لدى الأساتذة يعد معيار أساسيا للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التربوية، وفي توفير الحوافز والدوافع الإيجابية لحث الأستاذ اتجاه العمل الجيد، فالرضا الوظيفي يعتبر مفهوم متعدد الأبعاد، ويمثل الرضا الكلي الذي يستمدده الأستاذ من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها.

وهناك ثلاثة أبعاد لهذا الرضا يتمثل في: الرضا بنظام العمل في المنظمة وتتمثل في المرتبات، التعويضات، الترقيات والتأمينات وغيرها، الرضا بعلاقات العمل (العلاقات للآخرين في محيط العمل) والرضا بالعمل ذاته

فيعتبر التوافق النفسي امكانية الفرد على التوفيق بين رغباته ومتطلبات المجتمع، ويمكن الإشارة إليها من خلال مجموعة من الاستجابات التي تدل على الشعور بالأمن الشخصي والاجتماعي، لما يتمثل ذلك في اعتماد الفرد على نفسه وإحساسه بقيمته، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين مثمرة وممتعة

تتسم بقدرته على الحب والعطاء، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى إمكانية العمل المنتج والفعال الذي يجعل الفرد شخصا نافعا في محيطه الاجتماعي.

ويعني بأن التوافق مفهوم شامل يرمز لحالة معينة من النضج يصل إليها الأستاذ وسط محيطه التربوي مع نفسه ومع تلاميذه.

فالأستاذ هنا يجب أن يتميز بسمات سلوكية لتحقيق التوافق النفسي لديه والتي تؤثر بصورة مباشرة على سلوك استجابته للمثيرات الداخلية والخارجية.

وتعتبر مرحلة التعليم المتوسط من المراحل الأكثر أهمية والصعبة بالنسبة للأستاذة، فهي تعد خطوة انتقال عمرية مهمة بالنسبة للتلاميذ خاصة في فترة سن المراهقة، حيث تحدث تغيرات فيزيولوجية ونفسية تؤثر على انفعالاتهم وسلوكياتهم مع الأستاذ خاصة.

فهنا الأستاذ يواجه صعوبات وتحديات خاصة الذين لا يملكون خبرة عمل كافية، فإنهم قد يشعرون بإحساس العجز بأنهم لا يقومون بأعمالهم على أفضل وجه فأن العراقيل التي تواجههم داخل القسم من فوضى و اكتظاظ كبير يفقد السيطر على أنفسهم وصعوبة تأقلم التلاميذ لنمط المواد الدراسية المطلوبة والبرنامج الصعب الذي يقارن بالمرحلة السابقة للتعليم الابتدائي، فهنا يجد أستاذ التعليم المتوسط نفسه مضغوطا بهذه العراقيل والتحديات فيولد له شعور إحباط مستمر وعدم إحساسه بالراحة والأمان الذي يؤثر على رضاه الوظيفي كأستاذ للتعليم المتوسط، فالواقع يبين لنا بعض السلوكيات التي يقوم بها الأستاذ من غياب متكرر وتأخر دائم، أو استخدام أسلوب عنيف مع تلاميذه أو مع أي زميل له في المؤسسة، ففي هذه الدراسة المهمة لنا ولواقعا قمنا بدراسة على الأستاذة واخترنا متوسطتين ببلدية الشريعة التي تمثلت في متوسطة الشهيد مفدي زكريا، المكونة من 45 أستاذ وأستاذة و قمنا بالدراسة الميدانية في متوسطة الشهيد قحقح الطيب، المكونة من 23 أستاذ وأستاذة.

2-تساؤلات الدراسة:

نتطرق إلى بعض التساؤلات التي اختارنا لها هذه الدراسة:

2-1-التساؤل الرئيسي:

هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أستاذة التعليم المتوسط ببلدية الشريعة- تبسة؟

2-2-التساؤلات الفرعية:

2-2-1- الأسئلة الفرعية:

1. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أستاذة التعليم المتوسط؟
2. ما مستوي الرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أستاذة التعليم المتوسط حسب المتغيرات: (الجنس، السن، الخبرة في التدريس)؟

3- الفرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أستاذة التعليم المتوسط.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدي أستاذة التعليم المتوسط.
3. لدى أستاذة التعليم المتوسط مستوى مرتفع من الرضا وظيفي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل من الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أستاذة التعليم المتوسط حسب المتغيرات: (الجنس، السن، الخبرة في التدريس).

4- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- ارتباط الموضوع وملائمته بالتخصص الذي ندرس فيه.
- الرغبة والميل الشخصي في معالجة ودراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي.
- إبراز أهمية المتغيرات في الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.
- دراسة مدى شعور الأساتذة بالرغبة في العمل.
- دراسة مدى اكتساب الأساتذة إلى الرضا الوظيفي.
- بيان أهمية التوافق النفسي لدى الأستاذ وسط محيطه العملي.

5- أهداف الدراسة:

- معرفة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى الأساتذة التعليم المتوسط.
- معرفة علاقة الرضا الوظيفي لكل من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- محاولة اكتشاف مدى ارتفاع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط.
- معرفة الفروق لكل الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي، الشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب المتغيرات (الجنس، السن، الخبرة في التدريس).

6- أهمية الدراسة:

دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط تحمل أهمية كبيرة تمتد إلى جوانب متعددة من العملية التعليمية والمهنية. فالرضا الوظيفي لا يقتصر فقط على الشعور بالراحة في العمل، بل يتعدى ذلك ليشمل تحسين الأداء التعليمي بشكل عام، حيث أن المعلمين الراضين عن وظائفهم يظهرون مستويات أعلى من الالتزام والتفاني في أداء مهامهم، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم الذي يتلقاه تلاميذ. بالإضافة إلى ذلك، الصحة النفسية للأساتذة ترتبط بشكل وثيق بالرضا الوظيفي؛ فالمعلم الذي يشعر بالرضا يكون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل والتحديات اليومية بفعالية، مما يساهم في تقليل مستويات الإجهاد والتوتر النفسي.

التوافق النفسي أيضاً يلعب دوراً حاسماً في استدامة المهنة التعليمية. المعلمون الذين يتمتعون بتوافق نفسي جيد مع بيئة العمل وزملائهم يظهرون معدلات أقل للتسرب الوظيفي، مما يساعد في الحفاظ على استقرار الكادر التعليمي وضمان استمرارية التعليم بجودة عالية. من خلال فهم هذه العلاقة، يمكن تطوير بيئة عمل إيجابية ومحفزة تساهم في تعزيز التعاون والإبداع بين المعلمين، مما يؤدي إلى تحسين المناخ المدرسي بشكل عام. تحقيق الرضا الوظيفي والتوافق النفسي يساهم أيضاً في رفع مستوى الرضا المهني، حيث يشعر المعلمون بالتحقق والإنجاز في عملهم، مما يزيد من التزامهم واستمراريتهم في المهنة.

علاوة على ذلك، دراسة هذه العلاقة توجه جهود تطوير السياسات التعليمية وبرامج التدريب المهني. نتائج الدراسة يمكن أن تساهم في تصميم برامج تدريبية وسياسات توظيف تعزز من رفاهية أساتذة وتدعم نموهم المهني. بتبني سياسات تعليمية مستندة إلى فهم عميق للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، يمكن تحسين جودة التعليم وبناء بيئة تعليمية صحية ومستدامة تدعم تطور ونمو أساتذة على المستويين

المهني والنفسي. لذا، فإن هذه الدراسة تعتبر أساسية ليس فقط لتحسين ظروف العمل للأساتذة، بل أيضاً لضمان تقديم تعليم عالي الجودة لتلاميذ وبناء نظام تعليمي مستدام وقوي.

7-تحديد المفاهيم:

7-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي أنه مجموعة من العوامل ذات صلة والعمل الوظيفي الذي له مقاييس متعددة لقبول الفرد لذلك العمل بشكل مريح، ورضا نفس وإنتاج جيد بسبب الشعور الوجداني الذي يساعد الفرد بالقيام بأعماله دون ضيق أو ملل.

ويعرف أيضاً بأنه مجموعة من مشاعر العاملين نحو أعمالهم وينتج إدراكهم بما تقدمه الوظيفة ولما يجب أن يتحصلون عليه، كما تعد أنها محصلة الاتجاهات الخاصة نحو العناصر المختلفة والمتعلقة بالعمل.

كما يعرف مفهوم الرضا الوظيفي أنه مفهوم مركب وله عدة جوانب بحيث يرى بعض المختصين بأن اشباع حاجات العاملين يعتبر من المحددات التي تخص مصطلح الرضا، وآخرون يعطون الاهتمام للجوانب الاجتماعية التي تمثل أواصر الصداقة التي تجمع بين العاملين ببعضهم البعض.

(عصام، 2015، ص11)

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالارتياح التام والقناعة والسعادة لإشباع رغبات العامل ومحتوى بيئة العمل مع الشعور بالثقة والانتماء في العمل.

-الرضا الوظيفي من وجهة نظرهوبوك: هو عبارة عن الاهتمام بكل ظرف نفسي ومادي بالبيئة التي تساعد في خلق الجو الذي يرتاح ويرضى به الفرد.

-الرضا الوظيفي من وجهة نظرسترونج: ويعرف بأنه حصيلة الأمور المتعلقة بالعمل الخاص بالفرد، الذي يجعله مقبلاً عليه دون أي غضاضة.

(البارودي، 2015 ص39).

7-1-1- التعريف الإجرائي لرضا الوظيفي:

هو تحقيق واشباع رغبة او حاجة او ميل ويعتبر ايضاً الدرجة التي يقيّمها الفرد لإجابته على مجموعة من العبارات التي تقيس مدى ارتياحه ورضاه عن العوامل المرتبطة به وبعمله، ويشير الرضا الوظيفي إلى مشاعر الفرد الإيجابية تجاه وظيفته.

7-2- تعريف التوافق النفسي:

اصطلاحاً: هو تلك العمليات النفسية الديناميكية التي بدورها تهدف إلى تغيير سلوك الفرد ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين بيئته، فنقول إن الصدمات النفسية والتوتر الذي يلاقيه كل فرد من خلال حياته يظهر من عدم نجاحه مؤقتاً أو لمدة طويلة في تلبية حاجاته ورغباته وحوافزه، وهذه الصدمات تظهر بالتفاعل الذي يحدث ما بين حاجات الشخص وصفاته من جهة وظروف بيئته من ناحية أخرى، فإن حاول أن يرضي حاجاته بسرعة فهذا يعتبر توافقاً طبيعياً.

(الأسدي، عطاري، 2015، ص 25).

-تعريف ولمان للتوافق النفسي: يعرف بأنه التنوع والتغيير في السلوكيات اللازمة لتلبية وإشباع الحاجات والمتطلبات بحيث يستطيع الفرد أن ينشئ علاقة متناسقة مع البيئة.

(فوزي، 2001، ص 15)

7-2-1- التعريف الإجرائي لتوافق النفسي:

يعتبر التوافق النفسي عملية دينامية مستمرة وسلوكيات يتخذها الشخص من أجل الانسجام وتوفير الاستقرار مع ذاته أولاً ومع الآخرين أيضاً، والوصول إلى أهدافه التي تبين عن مدى ارتياح الفرد مع نفسه والتقبل والانسجام في بناء علاقات ودية وجيدة مع الآخرين وابتعاده عن المشاعر السلبية مثل: الحزن والتوتر.

7-3- التعريف الاجرائي لأستاذ التعليم المتوسط:

هي وظيفة تتطلب شهادة في نفس التخصص ويذهب إلى التكوين سواء قبل ولوجهم إلى عالم التدريس خلال مسارهم الدراسي أو عند مباشرة العمل في أول سنة، ويعد أساتذة التعليم المتوسط بأنهم يختلفون عن أساتذة التعليم الابتدائي في اختلاف طرق التدريس والبرنامج والمناهج حيث يسخر لهذا الطور متخصصين في كل مادة على حدى، ويعمل فيها أساتذة في جميع هذه المواد على تقديم برنامج خاص وفق المنهاج المسطر على مدار السنة حيث يعمل الأساتذة وفق برنامج مقسم على مدار الأسبوع يسعى فيه هؤلاء إلى إتمام البرنامج حسب ما هو مبرمج له وفقاً للجدول الزمني.

8- حدود الدراسة:

-الحدود المكانية: تم اجراء الدراسة بمتوسطتين متواجدين بمدينة تبسة بلدية الشريعة.

-الحدود الزمانية: تم تطبيق الاجراءات الدراسية من 25 أفريل إلى 2 ماي 2024.

-الحدود البشرية: اتم إجراء الدراسة على عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط.

9- الدراسات السابقة:

تهدف هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية من خلال عرض أهداف كل دراسة والنتائج المتحصل عليها ومقارنتها مع دراستنا من خلال تحديد أوجه التشابه والاختلاف.

الدراسات العربية:

_ دراسة د. سليمة محمد على الرشيد و أ.فاطمة محمد عبد الرحمن مهبج بعنوان " التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات التعليم الأساسي بمدينة سبها" مقال من مجلة العالم والفنون، العدد الثامن، مارس 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تمتع معلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها بالتوافق النفسي على عينة مكونة من 60 معلمة، معرفة مدى تمتعهن بالرضا الوظيفي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي الرضا الوظيفي لدى المعلمات بالنسبة للمتغيرات: (العمر-المؤهل العلمي- سنوات الخبرة). اعتمدتا الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي للدراسة، وقد توصلتا إلى ارتفاع مستوى كل من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات التعليم الأساسي بمدينة سبها في ظل جائحة كورونا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي لدى معلمات التعليم الأساسي بالنسبة للمتغير العمر لصالح الفئة العمرية بين (25-35). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي و في الرضا الوظيفي بالنسبة للمتغيرات (العمر- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).

_ دراسة د. سارة عبد الرحيم أبو لقامة بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي."، مقال من المجلة الأصالة، العدد الأول، يناير 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي على عينة مكونة من (91) طبيب، معرفة كلا من مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية

لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي معرفة درجة الرضا الوظيفي. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وقد توصلت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة.

_دراسة د. تماسوت جيلالي بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة. "، أطروحة دكتوراه نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة على عينة مكونة من (91) أستاذ، معرفة درجة الرضا الوظيفي ودرجة التوافق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن - الخبرة - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية). اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي للدراسة، وقد توصل إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، انخفاض مستوى الرضا لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، ارتفاع مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، عدم وجود فروق بدرجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة حسب المتغير (السن- الخبرة - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية) كذلك بدرجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة حسب (متغير الخبرة - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية) مع وجود فروق بدرجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة حسب المتغير السن.

_دراسة د. فاطمة حسين علي أبوزيد بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة. "، أطروحة ماجستير تخصص علم النفس جامعة الأزهر غزة، فلسطين، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة على عينة مكونة من (145) معلم، معرفة درجة كلا من الرضا الوظيفي ودرجة التوافق النفسي الاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس الصم في قطاع غزة حسب المتغيرات (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العبء التدريسي، الدخل الشهري) وإمكانية التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال

الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس الصم في قطاع غزة. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفضاً، ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي متوسط، عدم وجود فروق بدرجة الرضا الوظيفي وكذلك التوافق النفسي الاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس الصم في قطاع غزة حسب المتغيرات (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والعبء التدريسي، الدخل الشهري) وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس الصم في قطاع غزة.

_التعليق:

من خلال ما تم عرضه في الدراسات السابقة التي تم تطبيقها في مجال الدراسة، سوف سيتم تلخيص أبرز ما جاء في الدراسات السابقة في الجدول الموالي ومن ثم عرض أوجه التشابه والاختلاف بين هاتين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

_ جدول 1 يمثل ملخص الدراسات السابقة.

الدراسة	فترة الدراسة	عينة الدراسة	المنهج المتبع	نتائج الدراسة
التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات التعليم الأساسي بمدينة سبها.	2022	60 معلمة	الوصفي الارتباطي	ارتفاع مستوى كل من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات التعليم الأساسي بمدينة سبها في ظل جائحة كورونا
الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء	2022	91 طبيب	الوصفي التحليلي	انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي

				بالمستشفى الجامعي.
توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة	الوصفي الارتباطي	90 أستاذ	2019	الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.
مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفضا	الوصفي التحليلي	145 معلم	2017	الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معلومات الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

- تمهيد:

1. خصائص الرضا الوظيفي.
 2. أهمية الرضا الوظيفي.
 3. أنواع الرضا الوظيفي.
 4. مؤشرات الرضا الوظيفي.
 5. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
 6. عوامل الرضا الوظيفي.
 7. نظريات الرضا الوظيفي.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

بالنسبة للباحثين والدارسين في مجالات علم النفس والإدارة والسلوك التنظيمي فإن موضوع الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المنظمات له أهمية كبيرة. وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في كونه موضوعاً يتناول مشاعر الأفراد العاملين تجاه المؤثرات الداخلية في مكان العمل والمؤثرات الخارجية في البيئة المحيطة لا شك في أن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للمؤسسة. ولا شك في ذلك بالنظر إلى مستوى التحفيز والإنتاجية والأداء ومعدلات التغيب عن العمل ومعدلات الحوادث، فضلاً عن تأثيره الواضح على سلوك الأفراد تجاه المنظمة وعملهم.

1- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

1-1- تعدد مفاهيم طرائق القياس:

قدم العديد من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي تعريفات عديدة ومتنوعة للرضا الوظيفي نظراً لاختلاف وجهات نظر الباحثين الذين تختلف مناهجهم وأساليبهم التي يقفون عليها.

2-1- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالبًا ما يُنظر إلى الرضا الوظيفي على أنه مشكلة فردية. فما قد يكون مرضياً لشخص ما قد يكون غير مرضي لشخص آخر. البشر مخلوقات معقدة لها احتياجات ودوافع مختلفة من وقت لآخر، وينعكس كل هذا في تنوع طرق القياس المستخدمة.

3-1- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظراً لاختلاف جوانب التنوع والتعقيد والتداخل في السلوك والأنماط البشرية باختلاف المواقف والدراسات، تظهر نتائج متضاربة من دراسات الرضا لأنها تعكس الظروف المختلفة التي أجريت في ظلها الدراسات.

(عصام، 2015، ص14)

1-4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يشير الرضا الوظيفي إلى حالة من الرضا والقبول الناتجة عن تفاعل الفرد مع الوظيفة نفسها وبيئة العمل وإشباع الاحتياجات والرغبات والتطلعات، مما ينتج عنه الثقة والولاء والشعور بالانتماء للوظيفة. وتحسين الأداء وفعالية الإنتاج لتحقيق أهداف وغايات العمل.

(محمد، 2018، ص 41)

1-5- ارتباط الرضا عن العمل بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:

الرضا الوظيفي هو نتيجة العديد من التجارب الإيجابية والسلبية المتعلقة بالعمل وينعكس في تقدير الفرد للوظيفة وإدارتها. ويرتكز هذا التقدير على النجاح أو الفشل الذي يعتمد في المقام الأول على الفرد في تحقيق الأهداف الشخصية والأساليب التي يتم بها تقديم العمل وإدارته لتحقيق تلك الأهداف.

(بولعشب، بومزير، 2014، ص 35)

1-6- رضا الفرد عن عنصر معين غير دال على رضاه عن العناصر الأخرى:

رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أنه قد يؤدي إلى الرضا عن عامل معين. ليس بالضرورة أن يكون لها نفس التأثير على نفس الفرد، بل هي نتيجة لاحتياجات وتوقعات فردية مختلفة.

(محمد، 2018، ص 42)

1-7- نسبة مسألة الرضا الوظيفي:

ونرجع السبب في ذلك إلى عوامل عدة منها الظروف التي يعمل فيها الفرد ومختلف المتغيرات التي تؤثر فيها، درجة طموح الفرد ومدى تكيفه مع العمل بحد ذاته والبيئة المتواجد فيها حالة ممارسته لنشاطه اليومي، لذا كان لزاما على المدراء الاهتمام بهذه النقطة وإعطائها قدرا كبيرا من الاهتمام، أولا لأن التعامل يتم مع عنصر بشري ذو خصائص متباينة وثانيا لأن الوسط متنام يساير التكنولوجيا والتطور في مختلف المجالات ونعني بذلك تعدد الحاجات وتطورها هي الأخرى.

(بن عيسى، 2019، ص 38).

8-1- رضا الفرد العامل على عائد عمله اليومي:

قد لا يرضى به مستقبلاً، إذن نستطيع القول إن الرضا الوظيفي ذو طبيعة ديناميكية، فهو بحاجة إلى تنميته ومسايرة كل التغيرات التي قد تطرأ على العوامل المؤثرة فيه كالأجر وعلاقته بمستوى المعيشة مثلاً. وأن البحث عن سبل رفع مستوى رضا العاملين لا يتوقف عند تحقيقه فقط، بل يتعدى الأمر إلى البحث عن الضمانات التي من شأنها إبقاء المعنويات مرتفعة، والعوامل الدافعة للعمل مستمرة وفي تطور دائم، إذ من المحتمل أن ينخفض الإحساس بالرضا بعد أيام وأشهر في المؤسسة إذا لم يكن هناك برنامج عمل واضح، وخطة حية في ذهن القيادة الإدارية، تعمل على اعتمادها بشكل دائم وإعادة النظر فيها من خلال الممارسة العملية بغية تطويرها، وبذلك تحقق أفضل السبل وأحسن النتائج بالنسبة لرفع مستوى الرضا. (بن عيسى، 2019، ص38، 39).

2- أهمية الرضا الوظيفي:

تكتسي أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي: (عصام، 2015، ص12-13)

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدي الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن حياة بصفة عامة.
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.
- للرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمنظمة نبرزها كما يلي: (بن عيسى، 2019، ص52)
- درجة رضا الفرد عن الحياة بصفة عامة "الرضا العام".
- إن العاملين ذوي الرضا المرتفع يتمتعون بمستوى عالي من الإنجاز يعكس العاملين ذوي الرضا المنخفض.
- تقليل معدل دوران العمل.
- الاهتمام بالعنصر البشري من خلال إشباع حاجات ورغبات الفرد داخل العمل.

-إشباع الحاجات الفردية والجماعية والذي يساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية في النهاية.

-تحسين علاقات العمل وتوفير بيئة عمل آمنة.

-توفير فرص المشاركة في اتخاذ القرارات الهامة والمتعلقة بوظائف العاملين.

-خلق روح الابتكار والجد والتعاون بما يؤدي لبذل العاملين أقصى جهدهم مما يحقق أداء أفضل ويحقق الأهداف المرجوة.

3- أنواع الرضا الوظيفي:

قسم الرضا الوظيفي إلى الرضا العام والنوعي والشمولية والزمنية:

3-1- الرضا العام:

هو اتجاه عام للفرد نحو عمله ككل فهل هو راض أم غير راض هكذا على الإطلاق، والرضا عن العمل كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية حيث نستطيع الإشارة إلى درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العامل الذي يشغله. ويمكننا تصوير العلاقة بين عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية كما يلي:

الرضا العام = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + رضا عن فرص الترقية + الرضا عن نمط الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل الفيزيائية.

(بن يوب، لبيض، 2019، ص 25)

3-2- الرضا النوعي:

ويشير إلى رضا الفرد عن جوانب مختلفة من وظيفته، بما في ذلك سياسات المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء. يمكن أن يكون فهم هذه الجوانب مفيدا في تحديد المصادر التي تساهم في زيادة أو تقليل الرضا الوظيفي.

(بن مداح، بوحوت، 2020، ص 30)

3-3- باعتبار شموليته:

ويقسم الرضا الوظيفي بحسب هذا الاعتبار إلى: (منيف، 2018، ص65، ص66)

- **الرضا الوظيفي الداخلي:** ويتعلق بالجوانب الذاتية للعامل تتمثل: الاعتراف، التقدير، القبول، الشعور بالتمكن، الإنجاز والتعبير عن الذات.
- **الرضا الوظيفي الخارجي:** ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للعامل في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل، وطبيعة نمط العمل.

3-4- أنواع الرضا باعتبار زمنه:

ويقسم إلى: (منيف، 2018، ص65، ص66)

- **الرضا الوظيفي المتوقع:** ويشعر الموظف بهذا الرضا أثناء الأداء الوظيفي لأنه يتوقع أن تكون جهوده متناسبة مع أهداف المهمة.
- **الرضا الوظيفي الفعلي:** بعد أن يصل الموظف إلى مرحلة الرضا المتوقع، وعندما يحقق أهدافه، سيدشعر الموظف بالرضا الوظيفي.

4- مؤشرات الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي له مظاهر أو مؤشرات تدل عليه ويمكن التعرف عليه من خلالها، لأنه كلما انخفضت هذه المؤشرات كلما ارتفع الرضا والعكس صحيح: كلما ارتفعت زاد الرضا الوظيفي. وينبغي توخي الحذر مع هذه المؤشرات لأن السلوك المرئي الذي تعكسه لن يعبر عنه الفرد إلا عندما يحقق مستوى عال من القوة في المشاعر الأساسية التي تعبر عنها المؤشرات. تنقسم مؤشرات الرضا الوظيفي إلى قسمين يمكن توضيحهما على النحو التالي: (بوعيسى، 2020، ص52)

4-1- مؤشرات الرضا المنخفض:

وتتجلى مؤشرات الرضا المنخفض في المؤشرات الآتية: (بوعيسى، 2020، ص52)

- التغيب: الغياب يعني الغياب عن مكان العمل لفترة زمنية معينة، بغض النظر عما إذا كان الغياب مبرراً قانوناً أم لا. الغياب له أسباب وعوامل مختلفة. وقد ركز البحث على ثلاثة عوامل رئيسية:
 - المرض نفسياً أو جسدياً.

- المتغيرات الهيكلية المتعلقة بالتنظيم وبنية المؤسسة.

- الاتجاهات والمواقف.

_ **الإضراب:** عندما يتوقف العمال عن عملهم لتحقيق رغباتهم وتلبية متطلباتهم، يشار إلى ذلك بالإضراب. وتعد كثرة الإضرابات بمثابة دليل على أن عملهم يفشل في تلبية احتياجاتهم ويتركهم ساخطين، في حين تشير ندرة الإضرابات إلى مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

(منيف، 2018، ص64)

_ **حوادث العمل:** يمكن أن يعزى حدوث حوادث العمل إلى عوامل مختلفة، بما في ذلك عدم رضا الفرد عن وظيفته، وعدم وجود الدافع للأداء بكفاءة، وعدم الاهتمام العام بالعمل الذي يقومون به. وبالتالي، فإن أولئك الذين يعانون من مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هم أكثر عرضة للإصابات، حيث قد يكون ذلك بمثابة وسيلة لتجنب العمل تمامًا. ومن المهم الإشارة إلى وجود علاقة عكسية بين معدل الحوادث ومستوى الرضا الوظيفي.

(منيف، 2018، ص64)

2-4- مؤشرات الرضا الوظيفي المرتفع :

يظهر الرضا الوظيفي المرتفع من خلال ما يأتي:

- **الاستقرار في العمل:** يرغب غالبية الأشخاص في الشعور بالأمان والاستقرار في مكان عملهم، حيث يوفر لهم ذلك درعاً ضد الشكوك المتعلقة بإنهاء الوظيفة وحوادث مكان العمل. عندما يشعر الفرد بالشعور بالأمان، فإنه يشعر أيضاً بالفرح والاستقلالية والشعور بالاعتماد على الذات، مما يساهم في نهاية المطاف في رضاه الوظيفي بشكل عام والشعور بالاستقرار.

- **العلاقات الحسنة:** يتسم وجود علاقات جيدة بين العمال من جهة وبين العمال والمشرفين من جهة أخرى بوجود علاقة تقدير واحترام متبادل والتعاون بينهم وهو مؤشر على رضا العمال عن العمل.

- **نقص الشكاوى والتظلمات:** تعتبر الشكاوى والتظلمات إحدى الوسائل التي يستخدمها العاملون للتعبير عن احتياجاتهم غير الملباة، ويعتبر عدم وجودها دليلاً على رضا العاملين عن عملهم.

-انخفاضات نزاعات العمل والصراعات: عندما تؤدي التفاعلات بين أفراد المجموعة إلى انخفاض معدل النزاعات بين المجموعات، فكلما كانت مجموعات العمل متحدة تسعى لتحقيق أهداف مشتركة وتعمل لصالح الفرد والمؤسسة انخفض معدل النزاعات بين المجموعات وهو ما يعد أيضا دليلا على رضا الفرد المؤشرات.

(منيف، 2018، ص 62، ص 63)

5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدد من العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي والتي لا بد للمؤسسة أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وأهم هذه العوامل ما يلي: (بن مداح، بوحوت، 2020، ص 31)

5-1- الأجر والرواتب:

تعد الأجر وسيلة هامة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي، فكلما ارتفع مستوى دخلا لفرد كلما كان راضيا عن وظيفته والعكس صحيح.

وجدير بالذكر أنه رتزيج قد خالف هذا الرأي عندما أكد أن الراتب من الرغبات الدنيوية التي لا تؤدي إلى الرضا، وإنما تمنع عدم الرضا فقط:

- يختلف الأفراد بدرجات متفاوتة في تفضيلهم لأهمية حاجاتهم، كما أن المجتمع يؤثر في حاجات الأفراد ونظر الأهمية العوامل الاقتصادية في حياة الأفراد في النظم الرأسمالية، فإن أهمية الأجر في النظم الرأسمالية أكثر وضوحا منها في الدول النامية.

- فالأجر هو أحد العوامل التي تشبع مختلف الحاجات غير الاقتصادية كالرغبة في التقدير والتميز والنجاح، كما أن الأجر هو أحد العوامل التي تشبع مختلف الحاجات غير الاقتصادية.

5-2- محتوى العمل:

يصف محتوى الوظيفة الأنشطة والواجبات التي تتطلبها الوظيفة، وأهم أبعادها درجة تنوع مهام العمل، درجة التحكم الذاتي المتاح للموظف والاستفادة من قدرات الموظف.

- درجة تنوع مهام العمل: كلما كان العمل أكثر تنوعًا كلما قل الملل النفسي الناجم عن تكرار العديد من المهام، وكلما كان العمل ذا معنى وقيمة كلما كان لديه قيمة أكثر، كلما كان العمل أكثر تحديًا وتنوعًا وكلما كان العمل أكثر تنوعًا كلما كان الموظف راضيًا عن وظيفته.

- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للموظف: كلما زادت حرية الموظفين في اختيار كيفية أداء عملهم، زاد رضاهم الوظيفي. كما أنه كلما زادت حيرة الموظفين في التخطيط لممارساتهم في العمل زادت احتمالية اندماجهم في عملهم.

- استخدام الموظف لقدراته: بمعنى آخر، كلما زادت الفرص المتاحة للموظفين للاستفادة من مهاراتهم ومعارفهم كلما استطاعوا تسخير طاقاتهم الكامنة وإبراز إمكاناتهم المختلفة، وبالتالي إثبات شخصيتهم الفردية، وهذا بدوره هي جلب السعادة والرضا للموظف.

- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: لأداء على متغيرات الرغبة في العمل والكفاءة والمعرفة إسناداً لمهام والأعمال التي تتناسب مع كفاءة العاملين ومعرفتهم يؤدي إلى زيادة أدائهم مما ينعكس على الرضا الذي يحققونه نتيجة لذلك. فإن وضع برامج تدريبية وتطويرية لتحسين قدرات العاملين وإمكاناتهم ومعارفهم يساهم في شعورهم بأهميتهم في المؤسسة، مما يؤدي بدوره إلى زيادة رضاهم.

3-5- فرص الترقية:

يرى فروم أن العامل المحدد لتأثير فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح الفرد وتوقعاته لفرص الترقية، وأنه كلما زاد الطموح والتوقعات للترقية كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي. ويعتمد تأثير الترقية الفعلية على رضا الفرد على مدى توقعه لها حيث إنه عندما يحصل الفرد على ترقية لم يكن يتوقعها فإن مستوى الرضا الوظيفي يكون أكبر مما كان متوقعاً، وعلى العكس عندما لا يحصل على ترقية كان يتوقعها بشكل كبير فإن مستوى الرضا يكون أكبر مما كان متوقعاً.

4-5- جماعة العمل:

تعرف مجموعة العمل على أنها عبارة عن فردين أو أكثر يعملون في نفس المكان فينبس الوقت ويؤدون أنشطة متشابهة، وتتسم نتائجها بالتكامل والعمل وجهاً لوجه مع الآخرين "مجموعاً العمل هي مجموعات رسمية داخل المؤسسة وتتحدد العلاقات داخلها من خلال تحدد على النحو التالي تتألف من الرؤساء والمرؤوسين الذين يهدفون إلى القيام بواجباتهم وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي كلما كان التعاون والتفاهم والمودة سائداً بينهم، ولكنها تكون مصدر أعدم الرضا الوظيفي عندما يتعارض تفاعلهم معها مع تحقيق أهدافها. (بن مداح، بوحوت، 2020، ص، 32)

6- عوامل الرضا الوظيفي:

تتمثل عوامل الرضا الوظيفي في مجموعة من العوامل وهي ما يلي:

6-1 العوامل الخاصة بالفرد:

- حاجات الفرد: حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابلة الرضا المناسب.

- اتفاق العمل مع قيم الفرد: توجد لدى الأفراد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل وبقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع.

- الشعور باحترام الذات: فهو من الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال، ومن مجالات تحقيقها المهمة هو مجال العمل سواء كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو طبيعة الوظيفة ومكانتها ومعرفة أفراد المجتمع لقيمة هذه المكانة ولمكانة الدائرة في المجتمع، وبالتالي يمكن أن يتم إشباع لهذه الحاجة (الشعور باحترام الذات) من خلال المركز الوظيفي أو الاجتماعي للدائرة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.

(عصام، 2015، ص 16، ص 17)

- خصائص شخصية الفرد وظروفه: والتي تتمثل في إدراكه وشخصيته وقدراته واستعداداته وطموحه وذكائه ومدى ولائه وانتمائه للدائرة وعمره الزمني وتجاربه ودخله الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤولياته الوظيفية أي انعكاسها الإيجابي عن الرضا.

6-2 محتوى الوظيفة:

من العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا لوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها والنسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة فيها قدراته وإمكاناته وخبراته وإبداعاته، وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي.

(محمد، 2018، ص 23)

3-6- عوامل خاصة بالأداء:

يتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء: (عصام، 2015، ص18)

- ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب بما يتناسب مع الأهداف المحددة.

- إدراك الفرد بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة له وإدراكهم بالعدالة في التوزيع بالنسبة للعوائد ومكافآت العمل أي أنه يتناسب مع ما يقدمه من عمل للدائرة بالنسبة للآخرين.

4-6- مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد:

وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد من خلال أدائه لعمله والنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية والتسيب الوظيفي ودورات العمل، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط ولكن قد يكون لديه رغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة وأكبر.

(محمد، 2018، ص24)

5-6- العوامل التنظيمية:

وتشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء وعلاقة كل ذلك ببيئة وظروف ونوع العمل وهذا ما يسمى بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسة. يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يتشكل من عوامل الرضا التالية:

(عصام، 2015، ص19)

- الرضا عن الوظيفة وفرص الإثراء الوظيفي المحققة للوظيفة.

- الرضا عن الأجر وملحقاته.

- الرضا عن علاقات العمل (الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن الرؤساء، الرضا عن المرؤوسين).

- الرضا عن أساليب الإشراف والتوصية والقيادة.

- الرضا عن بيئة العمل المادية.

- الرضا عن سياسات الأفراد (الرضا عن تقييم الأداء، الرضا عن نظام الترقى).

- الرضا عن طرق التحفيز وأساليبهم ومعاييرهم.

- الرضا عن الخدمات التي تقدم للأفراد العاملين.

7-نظريات الرضا الوظيفي:

يتضمن الرضا الوظيفي مجموعة من النظريات نذكر منها ما يلي:

7-1- نظرية تدرج الحاجات:

تعود هذه النظرية إلى " إبراهيم ماسلو" عام 1954 حيث يرى أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها، يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثيرا نفسيا وجسيميا وحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتبا هرميا لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرم لسلم الحاجات.

(بن مداح، بوحوت، 2020، ص35)

طبقا لهذه النظرية فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لتدرج هرمي مقسم إلى خمسة مستويات حسب أهميتها وهي: (محمد رجب بهنسي، 2011، ص 47)

● **الحاجات الفسيولوجية:** وتتمثل في الحاجات الأساسية المرتبطة باستمرار الحياة البشرية مثل الطعام، الماء، الهواء.

● **الحاجات الخاصة بالأمن والاستقرار:** وهي الحاجات المتعلقة بتوفير الأمن والحماية الكافية للإنسان بكافية أنواعها واللازمة لبقائه واستمراره.

● **حاجات الحب والانتماء:** وهي الحاجات المرتبطة برغبة الفرد في الانتماء للآخرين وتقبله له وشعوره بالتعاطف معهم ورغبته في إقامة علاقة ودية مستمرة.

● **حاجات الاحترام والتقدير:** وهي التي تشتمل على الرغبة في الشعور بالأهمية والقدرة على الإنجاز والمكانة والاستقلالية وكذلك احترام الآخرين وتقديرهم.

● **حاجات تحقيق الذات:** وهي الحاجات الخاصة برغبات الأفراد وهي لا شك تعني تعزيز الشعور ورغبة في الإنجاز لتحقيق الطموحات التي يسعى إليها ورسالته في الحياة.

2-7- نظرية العاملين "هيرزبيرغ":

تعود هذه النظرية إلى عام 1959 عندما قام هذا العالم بدراسة الخصائص الوظيفية التي تؤدي إلى رضا العاملين أو عدم رضاهم وتوصل إلى تحديد نوعين من هذه الخصائص تتمثل في العوامل الصحية والعوامل الدافعة فوجود هذه العوامل وفقا لرأيه يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي. (بن يوب، لبيض، 2019، ص 29)

أ-العوامل الصحية:

يؤدي وجودها إلى الوقاية من عدم الرضا وهي متعمقة بالبيئة المحيطة بالوظيفة وترتبط بمتغيرات خارجية بالنسبة للفرد أهمها: (بن يوب، لبيض، 2019، ص 29)

- **الراتب والمكافآت:** تشمل مجموع العوائد المادية من أجور ومكافآت تدفعها الشركة إلى العاملين مقابل جهودهم.

- **توقيتات العمل:** تتضمن ساعات العمل الرسمية التي يقضيها الفرد في الشركة.

- **فرق العمل:** هي مجاميع العمل الرسمية وغير الرسمية وطبيعة العلاقات القائمة بين أفرادها.

- **ظروف العمل المادية:** تتضمن نوعية الإضاءة، التهوية، التدفئة، النظافة، الضوضاء والتسهيلات التي تسهم في خفض حوادث العمل.

- **نمط الإشراف:** أسلوب الإشراف الذي يتبعه الرئيس، وعملية اتخاذ القرارات والتصرف في حل معوقات العمل.

ب-العوامل الدافعة:

هي العوامل التي تعكس طبيعة المهام التي يؤديها الفرد العمل في وظيفة وتسهم في تحقيق ذاتها أهمها:

(بن يوب، لبيض، 2019، ص 29)

- **المسؤولية والتقدير:** هي حجم مهام الفرد في العمل، المساهمة فيها بنضج القرارات وتقديم الاقتراحات المتعمقة بالعمل.

- **الإنجاز والوظيفة ذاتها:** رغبة الفرد في إتمام المهام المكلف بها بنجاح، ومعرفة نتائج عمله، مدى امتلاكه حرية اختيار أسلوب إنجاز العمل ومدى أهمية إنجازاته بالنسبة لأهداف الشركة.

- فرص الترقية والتقدم: إمكانية تطوير مهارات الفرد وأدائه، وتحقيق التقدم على مستوى مركزه الوظيفي.
- التدريب: تغيير سلوك الفرد من خلال معارفه وتنمية قدراته وتطوير مفاهيمه لأداء عمله بكفاءة عالية لتنبئه مراكز وظيفية أعلى.

(بن يوب، لبيض، 2019، ص 29)

3-7- نظرية الإشباع "لشافير" (Shaffer 1953):

يفترض شافير "Shaffer" في نظريته "أن الرضا الوظيفي يحدد بمقدار العوائد ذات القيمة التي يستفيد منها الشخص، فالشخص كثيرا ما يربط بين ما يبذله من جهود وما يحصل عليه من عوائد كجزء عن عمله، وغالبا ما يتوقع أن يكون المقابل كبيرا مما يحقق له رضا أكثر، ففي حالة حدوث ذلك يرتفع مستوى رضاه، وفي حالة العكس فإن مستوى رضاه يشهد تدن، مما يؤكد أن الرضا يحدده مقدار العوائد، مما يستلزم تحسينها وجعلها تحقق تطلعات وطموحات العمال."

أبرزت هذه النظرية أهمية العوائد في تحقيق الرضا الوظيفي، مما يوجب تحسين هذه العوائد المادية وجعلها تخدم مصالح العمال وتحقق طموحاتهم وآمالهم، لكن هذه النظرية بتركيزها على الجانب المادي فقط أهملت الجانب الاجتماعي في العمل، وصورت العامل كآلة تعمل، وتعطى له عوائد تتناسب وكمية أو مقدار العمل الذي قام به العمال.

(بوعيسى، 2020، ص 50)

4-7- نظرية العدالة:

تنسب هذه النظرية إلى آدم سعام 1965: (منيف، 2018، ص 76)

- أساسها أنه يمكن تحفيز الأفراد بشكل أفضل إن تم معاملتهم بإنصاف والعكس صحيح، فعدم الإنصاف في معاملتهم سيؤدي إلى استياءهم والإنصاف يعني معاملة الجميع بشكل عادل.
- عند تطبيق هذه النظرية يفترض وجود ثلاثة أنواع من الموظفين:

- النوع الأول: هم الموظفون الذين يظنون أنهم يعملون بإنصاف وبالتالي فهم متحفزون للعمل.
- النوع الثاني: هم الذين يظنون أنهم يحصلون على أقل مما يستحقون وبالتالي سيقوم هؤلاء بتقليل الجهد المبذول.

• النوع الثالث: يظنون أنهم يحصلون على أكثر مما يستحقون وبالتالي سيشعرون بالذنب أو يزيدون من جهدهم نتيجة ها الشعور بالذنب. وما توصل إليه إدوارد لولير في نموذجه المقدم لتحديد الرضا الوظيفي، فنموذجه يتوقع بأنه عندما يكون:

• إدراك عدالة المكافأة (الجزء >) كمية المكافأة الفعلية = عدم الرضا الوظيفي.

• إدراك عدالة المكافأة (الجزء <) كمية المكافأة الفعلية = الشعور بالذنب، التوتر، عدم الارتياح.

• إدراك عدالة المكافأة (الجزء =) كمية المكافأة الفعلية = الرضا الوظيفي.

خلاصة فصل:

وقد اتضح من خلال هذا الفصل أن الرضا الوظيفي هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته، ويعكس درجة الرضا المستمدة من تلك الوظيفة، التعاون والتفاعل مع مجموعة العمل، البيئة داخل مكان العمل وخارجه، وأن الرضا الوظيفي للفرد يتحدد بعدد من العوامل الشخصية والتنظيمية، وأن تحقيق الأهداف وجدت للتأكيد على مسؤولية المؤسسات تجاه موظفيها في تحقيق رضا الموظفين، حيث أن هذا الأمر مطلوب من جميع المؤسسات التي تسعى لتلبية احتياجات الأفراد الذين يعملون بها.

الفصل الثالث

التوافق النفسي

تمهيد

- 1- معايير التوافق النفسي.
 - 2- ابعاد التوافق النفسي.
 - 3- مؤشرات التوافق النفسي.
 - 4- النظريات المفسرة للتوافق النفسي.
 - 5- العوامل التي تعيق عملية التوافق النفسي.
 - 6- اهمية التوافق النفسي.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التوافق النفسي من اهم المصطلحات الاساسية في الصحة النفسية لدى الفرد فهو مصطلح مرتبط بشخصية الانسان في كل فترات حياته، الذي يجعله يتمتع بسلام داخلي مع نفسه وخارجي مع المجتمع بصفة عامة.

فإن التوافق النفسي هو حالة من التوازن والانسجام في مختلف جوانب الشخصية، التي تمثل الافكار والمشاعر، السلوكيات والقيم والدوافع، فإذن التوافق النفسي يرمز على أنه قدرة الفرد على التكيف مع بيئته بشكل سليم وفعال، يعتبر أهم العوامل التي لها تأثير ايجابي في تحقيق النجاح لحياة الفرد عموما وخاصة في حياته العلمية والعملية، فهذا الموضوع له أهمية كبيرة في علم النفس خاصة في مجال الصحة النفسية، ويشمل أيضا التوافق النفسي كيفية التعامل مع الضغوطات وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين، الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة، وتحقيق الأهداف المرجوة له والتغلب على المشاعر السلبية مثل القلق والاكتئاب، ويعزز أيضا شعوره بالأمل والتفاؤل والحفاظ على الصحة الجسدية للفرد.

ويمكن تحقيق التوافق النفسي من خلال بعض الطرق كفهم الذات وبناء علاقات ايجابية جيدة مع الآخرين، والتعامل مع الضغوطات بشكل واعي وغير مبالغ فيه وفعال وتطوير مهارات التواصل، وقد بلغ اهتمام الباحثين في علم النفس في هذا المجال اهتماما كبيرا في التعمق ودراسة التوافق النفسي في جميع الجوانب (ماديا اجتماعيا ... الخ) بمعنى اشباع النفس السيكولوجية وسعيه دائما الى التصرف بشكل جيد وبأسلوب يؤدي إلى تحسين صحته النفسية فمن هنا علينا معرفة ما هو التوافق النفسي وماهي العوامل المؤثرة فيه وما الغاية منه.

1-معايير التوافق النفسي:

إن عملية التوافق النفسي تتأثر بشكل واضح بالزمان والمكان والثقافة ولقد أشارت الكثير من البحوث والدراسات والكتب في ميدان علم النفس والصحة النفسية الى مجموعة من المعايير التي تستخدم لكشف مستوى التوافق النفسي الذي يوجد لدى فرد او مجموعة من الافراد التي تختلف مع بعضها من حيث الجودة والكفاءة وايضا الى الية وكيفية الاستخدام ومن أبرز المعايير ما يلي:

1-1-المعيار الإحصائي:

يستند هذا المعيار (بمقياس التكيف النفسي) إلى قاعدة تعرف بالتركيز المتوسط، والتي تستند إلى المتوسط العام لمجموع الخصائص التي تميز الفرد.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من هذا المعيار يستند إلى المتوسط الكلي لمجموع الخصائص التي تميز الفرد، إلا أنه لا يتمتع بالمميزات التي تكمن في الكفاءة التي تضمن صحة القياس، حيث أن هذا المعيار لا يأخذ في الاعتبار التكافؤ الفردي يجب أن يكون مصحوباً بشعور الرضا، أيضاً يجب أن يكون مصحوباً بشعور بالرضا والتكافؤ مع ذكاء الفرد.

(حمدي، 2011، ص50)

يستند هذا المعيار إلى درجة الانحراف عن المتوسط الحسابي طبيعياً الانحرافات عنه غير طبيعية وبموجب هذا المعيار من الضروري معرفة الخط الفاصل الذي يميز بين ما هو متوسط وما ينحرف عن المتوسط.

وبعبارة أخرى ما الذي يجعل الفرد مختلفاً عن غالبية الناس وهو ما يقع في الحالات البيسماركية ضمن نطاق الندرة الإحصائية.

(الجامعي، 2009، ص91)

2-1- المعيار القيمي:

يشير الشاذلي إلى أن القيم يستخدم مفهوم التكافؤ لشرح مدى انسجام سلوك الشخص مع المعايير الأخلاقية مثل معايير السلوك السائدة في المجتمع فهو يعتبر بأن الشخص منسجم مع المعايير الأخلاقية مثل معايير السلوك السائدة في المجتمع ويركز هذا المعيار على الجوانب الأخلاقية لسلوك الشخص ومدى انسجام هذا السلوك مع المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك السائدة في المجتمع ويركز هذا المعيار على الجوانب الاجتماعية للتوافق ولا يلتفت إلى مدى رضا الشخص عن نفسه أو اتساقه مع ذاته.

(الشاذلي، 2001، ص28)

3-1- المعيار الطبيعي:

الفرد المتوازن في هذا المعيار هو الشخص الذي يتمتع بحس المسؤولية الاجتماعية. والمثال العالي هو القدرة على ضبط النفس وفقاً للمفهوم الطبيعي لضبط النفس، وهي مستمدة من الحالة الطبيعية للإنسان ويمكن الاستدلال على ذلك من البيولوجيا وعلم النفس، وليس من نظرية القيم المباشرة، فهي خصائص لشخصية المنسجمة.

فالشخصية المتوافقة هي شخصية متناسقة من الناحية الفيسيولوجية أو الإحصائية وهي متطابقة مع الشخصية المتناسقة ومتناقضة معها.

(حمدي، 2011، ص50-51)

4-1- المعيار الثقافي:

يرتكز المعيار الثقافي على نحو مبالغ فيه عند الأخذ بمعايير المسايرة حيث يعتبر الأشخاص المسايرون للجماعة وأساليب حياتهم متناسقون بينما أن غير المسايرين هم في الغالب ممن يتصفون بسوء التوافق، علاوة على أن الانقياد الزائد نحو الجماعة هو نمط لا توافقي.

(حمدي، 2011، ص51)

5-1- المعيار الاجتماعي:

حيث أن كل مجتمع يمتاز بخصائص معينة خاصة به ويركز هذا المعيار على مسايرة المعايير الاجتماعية، أساسا في التحكيم على السلوكيات السوية أو الأخلاقية، فالفرد السوي يعتبر الشخص المتوافق اجتماعيا والعكس صحيح.

(زهرا، 1997، ص11)

6-1- المعيار الذاتي:

وهو التوافق كما يستوعبه ذلك الشخص بغض النظر على المجهودات التي يبذلها الشخص على أساس المعايير الأخرى، فالمحك شعور الشخص بأحاسيس الشخص المهمة، وكيف يرى نفسه بأنه يمتاز بالانزان والسعادة، فهنا السواء إحساس داخلي وخبرة ذاتية فإذا كان هذا الشخص وقفا لهذا المعيار سيشعر بالقلق والتعاسة فهذا يدل على انه غير متوافق.

(الشاذلي، 2001، ص28)

7-1- المعيار الإكلينيكي:

هذا المعيار يتحدد بمفهوم التوافق النفسي في مجال المعايير الإكلينيكية ليتم عملية تشخيص الأعراض المرضية، ويكون الفرد متوافقا استنادا الى أساس غياب الأعراض وخلوها من مظاهر المرض المعرضة لها فالمعيار الإكلينيكي لا يحدد التوافق على مصار ايجابي وذو قيمة.

ويتحدد مفهوم التوافق أو الصحة النفسية في مصار المعيار الإكلينيكي للكشف عن الأعراض المرضية فإن الصحة النفسية تتحدد في غياب الأعراض وخلوها من مظاهر المرض فهذا المعيار الإكلينيكي لا يحدد التوافق بشكل ايجابي وذو معنى.

(حمدي، 2011، ص51).

8-1- المعيار النظري:

يعتمد على تحديد التوافق بالإطار المرجعي النظري يكون في تصور خاص، فنظرية التحليل النفسي تشهد بأن الخلو من الكبت دليل على التوافق، فقد يكون نقص التعليم وليس نقص الكتب هو السبب في السلوك المضاد أو الشعور باليأس والضيق.

(حمدي، 2011، ص51-52)

2- أبعاد التوافق النفسي:

تعتبر أبعاد التوافق النفسي من المجالات التي تخص الحياة بصفة عامة وخاصة فهي تثير سلوك الفرد والتي تعبر على مستويات متعددة منها البعد السيكولوجي والبعد الاجتماعي والبيولوجي والصحي (الجسدي) والبعد الأسري التي سنذكرها على النحو التالي:

1-2- البعد السيكولوجي:

وهو شعور الشخص بالأمن الذاتي أو الشخصي وإمكانية توفيقه بين دوافعه المتشابهة وقدرته على حل مشكلاته بطريقه ايجابية مثل: (عوض، 1989، ص21)

*الاعتماد على النفس: تتمثل في مقدرته على حل مشكلاته وتوجيه سلوكه وتحمله للمسؤولية الكاملة والاحساس بالقيمة الذاتية.

*الشعور بالحرية الذاتية: شعور الفرد بأنه قادر على أن يخطط لمستقبله وعلى التوجيه.

*خلوه من الأمراض العصبية: يعني أن يتمتع الفرد بصحة جسمية ونفسية جيدة وأن يتمتع بحب أسرته ولا يشكو من أي مرض.

*الشعور بالانتماء: يتمتع الفرد بعلاقات ودية مع الأصدقاء والناس عامه وبحب أسرته.

2-2- البعد الاجتماعي:

ويعني الإحساس بالأمن الاجتماعي فهو يتضمن النواحي التالية: (المرواني، 2009، ص115)

*مراعاة المعايير الاجتماعية: مراعاة الفرد للمعايير الاجتماعية المرغوبة.

*اكتساب مهارات اجتماعية: المهارة الاجتماعية تميز الشخص عن غيره فيكون مساعد للآخرين وليس أنانيا.

*الخلو من الميول المضادة للمجتمع: وهو الفرد الذي يرغب في تحقيق حاجاته وإشباع رغباته بطرق لا تسيء للآخرين.

*العلاقات الأسرية السوية: الذي يظهر علاقات أسرية جيدة مرغوب فيها ويشعر بأنه شخص محبوب داخل أسرته.

*العلاقات السوية في العمل: شعوره بأنه شخص محبوب داخل عمله من قبل زملائه ومرؤوسيه.

*العلاقات السوية بالبيئة المحلية: هو شخص مسالم في بيئته المحلية مع جيرانه وامتساح في معاملته مع الغريب.

2-3- البعد البيولوجي:

يحتوي البعد البيولوجي استجابة الفرد الفيزيولوجية للمؤثرات الخارجية التي تتضمن الأعضاء الحسية أو المستقبلات المتصلة بالعقل، وهي أعضاء من الجسم مخصصة في الإحساس ببعض الأنواع من المتغيرات البيئية دون غيرها، مثل: العين التي تستقبل الإحساسات بالموجات الضوئية والأذن التي تكون مجهزة من أجل التقاط الأصوات والمرئيات، وأيضا أعضاء أخرى الأنف للشم واللسان للتذوق.

من هنا نستنتج أن المستوى البيولوجي يستدعي أنه على الكائن الحي استبدال سلوكياته أو تعديلها بما يتلاءم مع الظروف المحيطة بهذا الشخص.

(دسوقي، 1974، ص106)

2-4- البعد الصحي (الجسمي):

يتمثل في تمتع الشخص بصحة جيدة ليست بها أمراض جسمية والعقلية ولا حتى انفعالية ومع تقبله لمظهره الخارجي، والرضا التام عن نفسه وخلوه من أي مشاكل عضوية وشعوره بالارتياح اتجاه قدراته واستمتاعه بحواس سليمة، وميوله إلى النشاط والحيوية والحركة والالتزان والسلامة في نشاطاته.

(شقير، 2005، ص5)

2-5- البعد الأسري:

وهي تتمثل في تمتع الفرد بالعلاقات السوية الجيدة والمشبعة بينه وبين أفراد عائلته، وقدرته على كسب أسرته بسلوك سوي ومدى قدرة الأسرة على توفير الإمكانيات اللازمة له، وتتمثل السعادة الأسرية في التماسك الأسري والقدرة على تكوين علاقات سليمة يملأها الحب والاحترام والتعاون المتبادل. (عقيلان، 2011، ص37)

3- مؤشرات التوافق النفسي:

ويعني بها تلك المؤشرات الذاتية التي تخص الفرد ومدى فعاليته في حياته كالتفاؤل والمرونة ورؤيته الايجابية للحياة وقدرته على مواجهة الصعوبات وأقصى أزماته ومن مؤشرات التوافق النفسي نذكر:

3-1- الإحساس إشباع حاجاته النفسية:

ليتفق الفرد مع نفسه ومع الآخرين فمن مؤشرات أن يشعر بان جميع حاجاته النفسية الأولية مشبعة ببعض الأمور (كالطعام والشراب والجنس) بطريقه شرعية وكل ما يتعلق بحاجته البيولوجية والفيزيولوجية مثل: الأمن وشعوره بأنه محبوب لدى الآخرين.

(محمد، 2004، ص17).

3-2- الاتجاهات الاجتماعية الايجابية:

يتمثل امتلاك الشخص مجموعة معتبرة من الاتجاهات التي تسير حياته، فإن التوافق مع هذه الاتجاهات التي تبني المجتمع الذي يعيش فيه مثل الاحترام للعمل وتقدير المسؤولية وتحملها وأداء الواجب واحترام العادات والتقاليد الموجودة في المجتمع، كل هذه الأمور والاتجاهات المعنية تدل على أن هذا الشخص متوافق.

(معاش، 2003، ص69)

3-3- مجموعة من القيم (نسق قيمي):

ويعني امتلاك الفرد المتوافق للقيم تتمثل في القيم الإنسانية. (الداهري، 2008، ص58)

*الثبات الانفعالي: وتعني القدرة على تناول الأمور الصعبة بالصبر والسيطرة في سلوكياته مثل (الغضب الخوف الغير الحقد الكراهية) فهي تعتبر صفة مكتسبة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.

*الذات: وهو شعور الفرد بالمسؤولية الكاملة نحو تصرفاته مع الفرد والمجتمع.

*المرونة: وهو أن يكون هذا الفرد يتمتع بالاتزان في تصرفاته بعيدا عن أسلوب التطرف في اتخاذ قراراته.

*اتساع الأفق: بحيث يتصرف الشخص بكل ثقة ويتصرف بقدراته العالية على تحليل الايجابيات من السلبيات وإمكانيته على تفسير كل ظاهرة وفهم جميع قوانينها بالتفكير العلمي.

ويمكن إجمال هذه المؤشرات في النقاط التالية: (أحمد وافي، 2006، ص 67)

_ الاستفادة من الخبرات السابقة والتمتع بالمرونة.

_ الشعور بدرجة عالية من توافق الشخصي والأسري والاجتماعي والمهني.

_ التحكم في المشاعر السلبية كالإحباط والضغط بأنواعها المختلفة وإمكانية مواجهة هذا الفرد بالعقبات والصعوبات وأزمات المشاعر التي قد يتعرض لها.

_التمتع بالأمن النفسي واختيار أساليب تساعد في تحقيق أهدافه.

_القدرة على التكيف مع الحاجات الداخلية والخارجية وتحمل المسؤولية الكاملة.

-الإحساس بالرضا الذات والتقبل وشعور بالفرح والسعادة.

_ الاستطلاع الكافي عن معرفه وقدره الناس وحدودها واحترام الآخرين.

_الخلو من الأعراض المرضية والنفسية والعقلية بشكل نسبي ومحدد.

_رفع المستوى التحصيلي الأكاديمي الجيد وتنمية المهارات الأكاديمية والمعرفية والاجتماعية.

ويمكن أيضا أن نحدد بعض المؤشرات التي تشير إلى توافق النفسي كالتالي: (الداهري، 2008، ص 16-17)

1-يجب أن يكون نظره الإنسان للحياة نظرة تدل على الواقعية

2-أن تكون طموحات الشخص بنفس مستوى وإمكانيته.

3- الشعور بالإشباع الحاجات النفسية للفرد.

4-توفر لنا الشخص بعض من سمات الشخصية ومن أهمها اتساق الأفق والتفكير العلمي والثبات الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية والمرونة.

5-توفر لدى الفرد مجموعة من الأساليب الاجتماعية الايجابية التي بها تبني المجتمع مثل: احترام العلم والزمن وتقدير التراث.

وهناك بعض المؤشرات التي تشير إلى توافق منها: (محمود، 2019، ص 66-67)

أ-النظرة الواقعية للحياة:

ملاحظة الأفراد الذين يعانون من عدم قدرتهم على تقبل الواقع لشأهمهم ورفضهم لأي أمر ما فهذا يشير لعدم التوافق عكس بعض الأشخاص الذين يتقبلون الحياة بصورة من الفرح والسرور

ب-مستوى طموح الفرد:

الشخص المتوافق طموحاته تكون بشكل مشروع في مستوى إمكانياته التي يسعى لتحقيقها بواسطة دافع الانجاز.

ج-الإحساس بإشباع حاجاته النفسية:

لكي يتوافق الفرد مع ذاته ومع غيره عليه أن يشعر بأن جميع حاجاته النفسية الأولوية منها والمكتسبة بصورة تكون شرعية وأيضا حاجات الأمن النفسي وإذا ما شعر أن جميع حاجاته مشبعة فهذا يدل على أن أحد المؤشرات المهمة للتوافق وإذا ما كان العكس فإنه يكون في حالة غير توافق.

د-توفر مجموعة من سمات الشخصية:

تتمثل السمات الشخصية في مجموعة السمات الآتية: (محمود، 2019، ص66-67)

1-سعة الأفق.

2- المسؤولية الاجتماعية.

3- المرونة.

4-الثبات الانفعالي.

5-تحمل المسؤولية.

6-الاتجاهات الاجتماعية.

7-مجموعة من القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية.

4-النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

اتفق العديد من العلماء النفسانيين بضبط نظريات نكون جملة من التفسيرات والاستنتاجات نحو شخصية الفرد، من جوانب حياته وتكامله، وكيفية التواصل بين جوانب الشخصية والأسباب التي لها تأثير على التوافق النفسي، وفيما يأتي يمثل بعض من النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

4-1- نظرية التحليل النفسي(فرويد):

فهو ينظر بان عملية التوافق النفسي لدى شخص في بعض الأوقات ما تكون لا شعورية، بسبب الأفراد التي لا تستوعب الأسباب الحقيقية التي تؤدي بقيام الكثير من السلوكيات، فالفرد الذي يتمتع بالتوافق هو بذاته الذي يمكنه متابعة والسير وفق المتطلبات المهمة بوسائل مقبولة اجتماعيا.

(الشاذلي، 2001، ص 105)

ويعتبر التوافق النفسي عند فرويد يعتمد على الأنا فهو يجعل الشخص متوافق أو غير ذلك بحيث أنا القوية والتي تسيطر على ألهو، فلأنا الأعلى لها توازن بينها وبين الواقع، والأنا الضعيفة فتؤثر أمام ألهو

وتسيطر على شخصية الفرد فتكون بشكل شهواني بحيث تهدف إلى إشباع غرائزها بدون الالتفات للواقع، بهذا يؤدي صاحبها إلى الانحراف ومن ثم الاضطراب وأما أن تؤثر الأنا الأعلى فتسيطر على الشخصية فتجعلها متشددة إلى درجة عدم المرونة، وتقوم على كبت الغرائز الطبيعية وعدم المرونة، وتقوم على كبت الغرائز الطبيعية والشعور بذنب، فيؤثر على الشخصية باضطراب سوء التوافق .

(نبيل، 2004، ص165)

2-4- النظرية السلوكية:

ومن أبرز مؤسسها (واطسون وسكينر) وترى هذه النظرية إن أنماط التوافق النفسي مكتسبة من خبرات سابقة التي يتعرض لها الشخص، والمؤكد على أن التوافق النفسي هو مجموعة من العادات اكتسبها الفرد سابقا وساهمت في التقليل من التوتر لديه وإشباع رغباته.

(أحمد وافي، 2006، ص69)

3-4- النظرية الإنسانية (كارل روجرز وإبراهام ماسلو):

وتشير النظرية إن هناك مميزات وصفات تميز الإنسان عن الحيوان التي تضم صفة الحرية والتفكير والإبداع، بحيث يشير روجرز بأن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يقومون بالتعبير عن بعض حالاتهم بالتوتر والقلق الذي لا يتسق مع مفهوم الذات لديهم، ويشير أيضا على إن سوء التوافق النفسي قد يستمر إذا ما حاولوا الاحتفاظ بقدر من الخبرات الانفعالية، مما يؤدي إلى توحيد الخبرات وعدم التنظيم فيؤثر عليهم بمزيد من المشاعر السلبية، مثل: الحزن والقلق وسوء التوافق بالنسبة إلى العالم ماسو فيقول بان الفرد المتوافق نفسيا يتميز بخصائص نذكر منها: (بن علي، بن علي، 2004، ص159).

-تقبل الذات وكل ما يحيط به.

- الميول إلى العزلة الذاتية واللجوء إليها بشكل كبير.

-التمييز والتفريق بين الوسائل.

- التركيز على المشاكل الخارجية والداخلية.

-الحرص على تكوين علاقات جيدة أخلاقية بين الأفراد وتبادلها.

4-4- النظرية الاجتماعية:

ويرى أصحاب هذه النظرية انه يوجد علاقة بين أنماط التوافق والثقافة، فقد أكدت انه يوجد اختلاف قد أعراض الإكلينيكية لبعض الأمراض العقلية بين الأمريكيين الايرلنديين والأمريكيين الايطاليين، فقد ألفت

فروق في الاتجاهات نحو الأمراض بين المجموعات في الولايات المتحدة، ويؤكد أهل هذه النظرية أن طبقات الاجتماعية داخل المجتمع الذي يؤثر في التوافق حيث تم صياغة أرباب الطبقات الاجتماعية، وقد قام أفراد من الطبقات الاجتماعية العليا الراقية التي بدورها تتم صياغة المشكلات بطابع نفسي بالإصلاح ومعالجة المعوقات الفيزيائية ومن ابرز قادتها: فيرز، دنهام ، هولنجر ، هيدرديك وغيرهم .

(عبد اللطيف، 1999، ص93)

4-5- النظرية المعرفية:

يرى أصحاب هذه النظرية بقيادة "ألبرت أليس" بان عملية التوافق تأتي بالمعرفة الإنسان لذاته وميولاته وقدراته، فلكل شخص لديه قدرات تخصصه بالتوافق الذاتي وقد بين ألبرت عن مدى أهمية تعليم اغلب المرضى النفسانيين، وكيف يغيرون من تفكيرهم في حل مشكلاتهم التي تواجههم أن يؤكد للمريض بأن حوارهم مع نفسه، يعتبر مولد أساسي لطاقة السلبية، التي تؤدي للاضطرابات الانفعالية.

(طه، سلامة، 2006، ص103).

5-العوامل التي تعيق عملية التوافق النفسي:

من أهم العوامل التي يسعى إليها الفرد في تحقيق التوافق باستعمال أساليب مباشرة وغير مباشرة ومن أهم هذه العوامل نجد:

5-1- التوافق النفسي ومطالب النمو:

وهذا يشكل عامل في إحداث التوافق النفسي المباشر الذي يحقق مطالب النمو النفسي السوي في جميع المراحل والمظاهر (انفعالية، جسمية، عقلية اجتماعية).

وتعد مطالب النمو تلك الأشياء التي يريدها النمو النفسي للفرد التي وجب تعلمها ليصبح ناجحاً وسعيداً في حياته ويعد تحقيق مطالب النمو في إسعاد الفرد وتسهيل تحقيقه لمطالب النمو الأخرى في نفس المرحلة، أما المرحلة الثانية فيؤدي إلى عدم تحقيق مطالب النمو وأشقاء الفرد وعدم نجاحه وتلقيه صعوبة في تحقيق مطالب النمو الأخرى.

(عطية، 2001، ص13)

5-2- التوافق النفسي ودوافع السلوك:

من شروطها إشباع دوافع السلوك وحاجات الفرد وهذه تعد من العوامل المباشرة ذو أهمية لإحداث التوافق النفسي حيث يعد موضوع الدوافع بصفة عامة من الأمور الهامة في مجال علم النفس حيث إن الدوافع

أو القوى الدافعية لسلوك الفرد يعد سلوك ناتج عن عملية تتفاعل فيها الحاجات والعوامل الحيوية لإشباع حياة الفرد ولتحقيق التوافق النفسي.

(عطية، 2001، ص13)

3-5- التوافق النفسي وحيل الدافعية:

تعد حيل الدوافع النفسي من الأساليب الغير مباشرة وتحاول في إحداث التوافق النفسي وتعتبر وسائل أساليب توافقية لا شعورية من جانب الفرد وهدفها تشويه وإخفاء الحقيقة لكي يتخلص هذا الفرد من حالة التوتر الناتجة من صراعات واحباطات سابقة التي لم يجد لها حلول والتي تهدد الأمن النفسي لديه، هدفه وقاية والاحتفاظ بالثقة في النفس.

(زهرا، 1998، ص159)

4-5- التوافق النفسي والحاجات الاجتماعية:

إن التوافق النفسي يتأثر بالبيئة التي تحيط بالفرد مثل نمو المظاهر الاجتماعية السائدة وتبديلها لتوافق مع الأحداث. والتقاليد والعادات التي تتبع في كل مرحلة من النمو.

(السيد، 1978، ص152)

6- أهمية دراسة التوافق النفسي:

يشير التوافق النفسي لدور أساسي مهم في حياة الفرد والمجتمع، فإنه يحقق إحساسا بالرضا والأمن والارتياح وأبعاد الخوف في ممارسة الفرد لأنشطته ولأهمية التوافق النفسي فؤاد ميدانية ونذكر منها:

(شريت، حلاوة، 2003، ص128)

6-1- ميدان التربية:

يشير التوافق النفسي الجيد بأنه يسير في نطاق إيجابي ودافع ممتاز لزيادة رغبة وإقبال الفرد على التعلم وعلى بناء علاقة جيدة مع الأساتذة والزملاء، فهذا يدفع إلى فعالية العملية التعليمية والعكس صحيح، فالأفراد الذين لم يحققوا توافق نفسي جيد لهم نصيب من الشعور بالتوتر واضطرابات سلوكية مثل قضم الأظافر وفقدان الشهية والانعزال والقلق وفقدان الثقة بالنفس.

2-6- ميدان الصحة النفسية:

يشير بأن التوافق هو أساس الصحة النفسية الجيدة وتحقق التوافق النفسي مع بيئته وذاته ومحيطه الخارجي، وسوء التوافق يكون واحدا من الأسباب الأولية التي لها اضطراب نفسي وبكل أشكاله المتنوعة، وأيضا نقول بأن التوافق يحدث بمدى توافق الفرد بين أسرته وزملائه فهذه جزئية هامة من الفحص النفسي، فتكمن أهمية التوافق في مجال الصحة النفسية التي تعد قدرة التوافق الكلي والوظائف النفسية المغايرة مع إمكانية مواجهة الأزمات النفسية التي يعيشها الفرد.

3-6- ميدان التوجيه التربوي:

إن التوجيه التربوي يعد من أهم الوسائل التي تساعد الأفراد حياتهم الدراسية بحيث عرفه زيدان محمد مصطفى وبركات لطفي أحمد بأنه مجمع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم شكله وأن يستغل إمكانياته الذاتية وقدراته واستعداداته وميوله وأن يستغل إمكانيات بيئته ويختار الطرق المحققة لذلك بحكمة وتعقل فيمكن من تحقيق توافقه مع نفسه ومجتمعه.

(مرياح، 2015، ص 67)

الخلاصة:

وفي آخر محطتنا في هذا الفصل نقول بأنه قد حاولنا أن نقدم أهم المؤشرات والأبعاد وأهم النظريات التي نستفيد منها في دراساتها والعوامل التي يمكنها أن تحدث مشكلة في سير التوافق سواء كان نفسي أو اجتماعي، والفرد السوي دائما ما يحاول إن يحقق التوافق النفسي الذي بدوره يحقق أهدافه المسطرة وإشباع حاجاته وفق المعايير شروط مضبوطة التي يتماشى معها المحيط.

وتحقيق الأهداف المرغوبة للفرد التي يسعى إليها في الغايات التربوية كالنجاح في الدراسة أو في العمل، وتوفير دافعية انجاز قوية التي تخلو من الصراعات والأفكار السلبية التي لا تساعد الفرد في أي شيء، فالتوافق النفسي يعد بوابة لصحة النفسية السليمة لدى الفرد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

- تمهيد

1- المنهج الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- عينة الدراسة الأساسية

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية، المنهج المتبع للدراسة، الدراسة الاستطلاعية، العينة البحث والأدوات وخصائصهن السيكو مترية والأساليب الإحصائية المتبعة.

1- المنهج الدراسة:

والمنهج الذي اتبعه هو المنهج الوصفي الارتباطي.

2-الدراسة الاستطلاعية:

وتسمى بالعديد من الأسماء كالدراسة التمهيدية أو الصياغة وتعد أول الخطوات الرئيسية في الأبحاث الاجتماعية. وتركز الدراسة الاستطلاعية في اكتشاف جميع الأفكار الجديدة التي تخدم الباحث وتساعد في دراسة مشكلة بحثه.

(عبد الحلیم منسی، 2003ص61)

1-2- الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

يمكن تلخيص أهداف فيما يلي:

- _ حساب الخصائص السيكو مترية صدق الأداة.
- _ اكتشاف الميدان عن قرب لتفادي النقائص الغموض في الدراسة الأساسية.
- _ تحديد المفاهيم الأساسية التي لها صلة بالموضوع
- _ اكتشاف الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة.
- _ تنمية القدرات المعرفية التي ينطلق منها الباحث بعمق
- _ تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت
- _ إزالة الغموض الذي يكون في الدراسة الأساسية
- _ حساب صدق الأداة لتأكد من مدى ملازمتها وصلاحيتها.

2-2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

-إجراءات الدراسة الميدانية:

تم النزول في هذه المرحلة من البحث الاستطلاعي في شهر أفريل حيث وزعت هذه الاستبيانات من طرف الطالبتين على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 10 أساتذة وأستاذات وتم إجرائها في متوسطة مفدي زكرياء الواقعة ببلدية الشريعة بولاية تبسة وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة.

2-3- وصف أدوات الدراسة:

في كل دراسة يجب على الباحث أن يستعين بأدوات ووسائل لدراسة التي تعينه على بحثه في جمع البيانات والمعلومات التي تساعد في دراسته وفي هذه الدراسة استخدمت الطالبتين أداة الاستبيان.

2-3-1- وصف استبيان الرضا الوظيفي والتوافق النفسي:

بعد النظر إلى لإطار النظري لهذه الدراسة، وأيضاً إلى الدراسات السابقة تم تصميم استبيان، فلغاية منه هو إيجاد علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط المكون من ثلاثة أبعاد.

_المحور1 يحقق الرضا الوظيفي الاستقرار النفسي الجيد في ميدان العمل لدى الأساتذة التعليم المتوسط

_المحور2 الرضا الوظيفي يؤدي إلى الاتزان الانفعالي لدى أساتذة التعليم المتوسط

_المحور3 الرضا الوظيفي يكون سببا في شعور أساتذة التعليم المتوسط بالانتماء وكان في صورته الأولية

تكون من 36 فقرة.

_ جدول 2 يمثل الأبعاد (العوامل)، عدد الفقرات وأرقام الفقرات للمقياس.

العوامل	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1 الاستقرار النفسي	12	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12
2 الاتزان الانفعالي	12	13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24
3 الشعور بالانتماء	12	25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

2-3-2- طريقة تصحيح المقياس:

يحتوي الاختبار على 36 بند ولكل بند خمس خيارات ولكل خيار تعطى درجة والخيارات على التوالي:

•أوافق بشدة (05) درجات

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية

• أوافق وتعطى (04) درجات

• محايد تعطى (03) درجات

• لا أوافق وتعطى (02) درجة

• لا أوافق بشدة وتعطى (01) درجة

2-4- الخصاص السيكومترية لأدوات الدراسة:

قبل استخدام أدوات القياس في الدراسة لابد من التأكد أن أدوات الخصائص السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات ومن اجل تحقيق ذلك تم استخدام عينة عشوائية متكونة من 10 أستاذ وأستاذة خلال السنة الدراسية 2024/2023 بتبسة.

حيث تم توزيع كل من مقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي يومي 24-25 أبريل 2024 وبعد جمعها وفحصها تم الشروع في تفرغها ومعالجتها إحصائيا ببرنامج spss للتأكد من قياس صدق وثبات أداة القياس.

2-4-1- صدق المحكمين:

عرضت الطالبتين المقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي في صورته الأولية على مجموعة من المختصين وأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبسة بالكلية علوم الإنسانية والاجتماعية، بلغ عددهم (5) في هيئة التدريس، وتم تعديل المقياس بناء على توصيات لجنة التحكيم المتمثلة في الجدول الآتي:

_ جدول 3 يمثل نتائج المتحصل عليها لصدق المحكمين

عبارات معدلة	عبارات مبدئية	أسماء محكمين
10. لا أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.	10. أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.	د. شتوح فاطمة
15. قدرتي لحل المشكلات تمنحني الثقة بالنفس.	15. لدى الثقة بالنفس الكافية لحل المشكلات.	
17. لا اشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة أثناء العمل.	17. اشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة أثناء العمل.	
25. ليس لدي مشكلات مع أعضاء الإدارة.	25. لدي مشكلات مع أعضاء الإدارة.	
33. تساهم الإدارة في تحسين ظروف العمل للأستاذ.	33. يمكن للمؤسسة التدخل في تحسين أداء الأستاذ في العمل.	

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية

د. ميهوب نور الدين	1. أشعر بالقبول والتقدير أثناء العمل. 11. أشعر أن الوظيفة التي أعمل فيها تعكس شخصيتي وأهداف المهنة.	1. أشعر بالقبول في عملي 11. أشعر أن الوظيفة التي أعمل فيها تحقق أهدافي المهنية.
د. برهومي سمية	18. لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع التلاميذ والزملاء. 19. لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع الزملاء.	18. لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع التلاميذ. 19. لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع الزملاء.
د. حديدان خضرة	22. أشعر بالملل والإرهاق بشكل سريع. 23. لا أشعر بالإرهاق بشكل مستمر.	22. لا أشعر بالملل بشكل سريع. 23. لا أشعر بالإرهاق بشكل مستمر.
د. الحمزة منير	28. هناك عوامل تؤثر على إتقاني للعمل. 20. أشعر بالقلق بشكل مستمر.	28. شعور بالراحة في عملي يجعلني أتقنه. 20. حذفت عبارة.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من طرف الأساتذة

2-4-2- صدق الاتساق الداخلي لرضا الوظيفي:

بعد استعمال على المعلومات المتحصل عليها من المقياس الموزع على العينة الاستطلاعية بالبرنامج تحصلنا على النتائج المتمثلة في الجدول الآتي

_ جدول 4 حساب معامل الارتباط بيرسون لكل من البنود بمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدلالة

الرقم	الأبعاد (العوامل)	رقم الفقرة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
1	تحقيق الرضا الوظيفي الاستقرار النفسي الجيد لدى الأساتذة.	01	-1.72	0.634
		02	0.640	0.046
		03	0.642	0.045
		04	0.394	0.260
		05	0.390	0.265
		06	0.463	0.178

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية

تم حذف هذه الفقرة.	0.945	0.025	07		
	0.004	0.815	08		
	0.019	0.719	09		
	0.014	0.741	10		
	0.004	0.817	11		
	0.001	0.876	12		
تم حذف هذه الفقرة.	0.198	0.445	13	تحقيق الرضا الوظيفي الاتزان الانفعالي لدى الأساتذة.	2
تم حذف هذه الفقرة.	0.052	0.629	14		
تم حذف هذه الفقرة.	0.110	0.536	15		
تم حذف هذه الفقرة.	0.072	0.592	16		
	0.007	0.783	17		
تم حذف هذه الفقرة.	0.532	0.225	18		
تم حذف هذه الفقرة.	0.101	0.549	19		
	0.027	0.690	20		
	0.000	0.914	21		
	0.004	0.812	22		
تم حذف هذه الفقرة.	0.273	0.384	23		
	0.045	0.642	24		
	0.000	0.896	25		
تم حذف هذه الفقرة.	0.078	0.582	26		
تم حذف هذه الفقرة.	0.166	0.475	27		
تم حذف هذه الفقرة.	0.150	0.491	28		
	0.010	0.767	29		
	0.042	0.650	30		
	0.006	0.792	31		
	0.013	0.745	32		
تم حذف هذه الفقرة.	0.269	0.388	33		
تم حذف هذه الفقرة.	0.109	0.538	34		
تم حذف هذه الفقرة.	0.351	0.330	35		
	0.037	0.663	36		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية

من خلال الجدول 4 نلاحظ أن معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات الاستبيان دال عند (0.01 و 0.05) ماعدا 05 فقرات من بعد تحقيق الرضا الوظيفي الاستقرار النفسي الجيد لدى الأساتذة (01-04-05-06-07) و 07 فقرات من بعد تحقيق الرضا الوظيفي الاتزان الانفعالي لدى الأساتذة (13-14-15-16-18-19-23) و 06 فقرات من بعد تحقيق الرضا الوظيفي الشعور بالانتماء لدى الأساتذة (26-27-28-33-34-35) غير دالة وبالتالي تم حذفها وأصبح عدد الفقرات يتكون من 18 فقرة.

2-4-3- ارتباط البعد بالاستبيان:

بعد حساب معامل الارتباط بيرسون ببرنامج spss للمعلومات المتحصل عليها من العينة الاستطلاعية تحصلنا على النتائج المتمثلة بالجدول الآتي:

_ جدول 5 يمثل مدى انتماء الأبعاد للمقياس

الرقم	العوامل (الأبعاد)	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
1	الاستقرار النفسي	0.966	0.000
2	الاتزان الانفعالي	0.864	0.001
3	الشعور بالانتماء	0.864	0.001
	المجموع	1	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

من خلال الجدول 5 نلاحظ أن معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس قوية حيث تتراوح ما بين (0.844 و 0.966) وكلها قيم دالة عند 0.01 بما يحقق اتساق كل الأبعاد.

2-4-4- صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي:

بعد حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس بالنسبة للدرجات العليا والدرجات الدنيا للعينة الاستطلاعية ببرنامج spss تحصلنا على النتائج المتمثلة بالجدول الآتي:

_ جدول 6 يمثل نتائج حساب بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

المقياس	المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	المجموعة الدنيا	3	57.0000	7.00000	-7.407	4	0.002
	المجموعة العليا	3	89.0000	2.64575			

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

يتضح من خلال الجدول 6 أن الانحراف المعياري للمجموعة الدنيا المقدر ب (7.0000)، أكبر من الانحراف المعياري للمجموعة العليا والذي قدر ب (2.64575) كما أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت (-7.407) ودرجة الحرية (4) مما يدل على أن الفرق بين طرفي الأداة دال إحصائياً عند وهذا ما يدل على أن الأداة تتميز بدرجة عالية من الصدق ويمكننا تطبيقها في الدراسة الأساسية.

2-4-5- الثبات:

معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبيان:

بعد حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة للمقياس ببرنامج spss تحصلنا على النتائج المتمثلة بالجدول الآتي:

_ جدول 7 يمثل نتائج حساب معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الاستقرار النفسي الجيد	07	0.899
الاتزان الانفعالي	05	0.811
الشعور بالانتماء	06	0.885

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

من خلال الجدول رقم 7 نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تتراوح ما بين (0.811 و0.899) وهو معامل ثبات عالي للبنود.

-معامل ثبات التجزئة النصفية:

بعد حساب معامل الثبات بتجزئة بنود المقياس إلى زوجية وفردية وتصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان-براون ببرنامج spss تحصلنا على النتائج المتمثلة بالجدول الآتي:

_ جدول 8 يمثل نتائج حساب بطريقة التجزئة النصفية للمقياس

المقياس	البنود الفردية	البنود الزوجية	معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل سبيرمان-براون
الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	0.907	0.860	0.926	0.961

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان قبل تصحيح يساوي (0.926) وبعد تصحيح بمعادلة معامل ارتباط سبيرمان-براون أصبح يساوي (0.961).

3- عينة الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، سنتناول الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة الأساسية، تم توزيع 67 استبيان وجمعت منها 53 استبيان تم قبولهم الكلي وتم الاعتماد عليهم في الدراسة وتم توزيعهم على متوسطتين ببلدية الشريعة موزعين حسب الخصائص الآتية:

• الجنس.

• السن.

• الخبرة بالتدريس.

• مدة العمل بالمؤسسة.

• الشهادة المتحصل عليها.

• البعد عن المؤسسة.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال مقياس الرضا الوظيفي ولقد تم الاعتماد في الدراسة على:

• المتوسط الحسابي.

• الانحراف المعياري.

• معامل الارتباط بيرسون.

• معامل الثبات ألفا كرونباخ.

• تحليل التباين الأحادي.

• اختبارات الفروق بين المتوسطات الحسابية.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى التعرف على منهج المتبع في هذه الدراسة، وكذلك نتناول الدراسة الاستطلاعية ووصف أهم ما جاء فيها والهدف من دراسة ووصف العينة وأدوات المستخدمة للقياس في الدراسة وفي الأخير تطرقنا إلى خصائص السيكو مترية والدراسة الأساسية ووصف أهم ما جاء فيها ومعرفة الأساليب الإحصائية

الفصل الخامس

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

- تمهيد:

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج

الفرضية الأساسية.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية

الفرعية.

- الاستنتاج العام

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الجانب الميداني للدراسة الاستطلاعية، والتي قد تطرقنا فيها إلى أهم النقاط بما فيها المنهج المتبع وأهمية الأدوات المستخدمة في الدراسة، الأساليب الإحصائية المتبعة، وفي هذا الفصل سوف يتم عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأساسية:

__ جدول 9 نتائج حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	53	0.572	0.000
التوافق النفسي			

من خلال جدول 9 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.572) وهي قيمة ارتباطية طردية متوسطة بمعنى أنه يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

1-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأساسية:

بناء على ما سبق ومن الجدول أعلاه، تبين نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ومستوى التوافق النفسي لديهم. يعني ذلك أن الشعور بالرضا في بيئة العمل يرتبط بشكل معقول بقدرة الأساتذة على التكيف مع الضغوط النفسية والاجتماعية التي يواجهونها. هذه العلاقة المعتدلة تدل على أن وجود مستوى مناسب من الرضا يمكن أن يؤثر إيجاباً على قدرتهم على التكيف والتأقلم مع مختلف التحديات في بيئة العمل التعليمية، مما يؤكد أهمية تعزيز الرضا الوظيفي كعنصر أساسي في تحسين جودة الحياة المهنية والنفسية للأساتذة.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات الفرعية:

1-2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي، للاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء.

__ جدول 10 يمثل نتائج حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الاستقرار النفسي	53	0.920	0.0000
الاتزان الانفعالي			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

من خلال الجدول 10 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.920) وهي قيمة مرتفعة بمعنى ذلك أنه توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يعني تحقق الفرضية.

_ جدول 11 نتائج حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي والشعور بالانتماء

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الاستقرار النفسي	53	0.751	0.000
الانتماء النفسي			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

من خلال الجدول 11 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.751) وهي قيمة مرتفعة بمعنى ذلك أنه توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاستقرار النفسي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يعني تحقق الفرضية.

_ جدول 12 نتائج حساب العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي للاتزان الانفعالي والانتماء النفسي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الاتزان الانفعالي	53	0.823	0.000
الانتماء النفسي			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

من خلال الجدول 12 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.823) وهي قيمة مرتفعة بمعنى ذلك أنه توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاتزان الانفعالي الجيد والانتماء النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يعني تحقق الفرضية.

تفسير ومناقشة النتائج:

بناء على ما سبق ومن خلال الجدول أعلاه، تبين النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط وتريان الباحثتان أن تحقق الرضا الوظيفي والتوافق النفسي انعكس عليهم في مهنتهم وعلى قدراتهم في التعامل وتجاوز المشكلات والتحديات التي تواجههم أثناء أداء مهنتهم، أن شعور الارتياح النفسي اتجاه العمل والاساتذة والرضا عن البيئة العمل والرضا عن زملاء العمل والعلاقات الانسانية داخل المؤسسة وهذا لأن الرضا الوظيفي عامل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

2-2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص على أن أساتذة التعليم المتوسط على درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي.

_ جدول 13 يوضح حساب درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

الدرجة	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	العينة	المقياس
مرتفعة	0.000	48.048	66.07547	69.0755	53	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول 13 أن قيم الدرجات الخاصة بالمقياس لتحديد الاتجاه العام لمتوسطها الحسابي وفق القواعد الإحصائية المتعارف عليها، لذلك فقيمة المتوسط الحسابي لرضا الوظيفي تساوي 69.0755 مقارنة بالمتوسط النظري قدره 66.07547 وبمقارنة بسيطة بين المتوسطين الحسابيين يمكن اتخاذ القرار الإحصائي أن درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفعة.

تفسير ومناقشة النتائج:

بناء على ما سبق ومن خلال الجدول أعلاه، تبين النتائج أنه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، انعكس عليهم في مهنتهم وقدراتهم على تجاوز مشكلات وتحديات وأن الشعور بالارتياح النفسي اتجاه العمل والأساتذة والرضا على الأجور والرضا عن بيئة العمل والرضا عن زملاء العمل والعلاقات الانسانية داخل المؤسسة وهذا لأن الرضا الوظيفي عامل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2-3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

نتائج الفرضية الثالثة تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط (حسب الجنس، السن، الخبرة في التدريس).

_ جدول 14 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب الجنس

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	24	26.875	5.007	0.956	0.003	51	1.499	0.140
إناث	29	24.793	5.052					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

من خلال الجدول 14 نلاحظ من اختبار لوفين لتساوي الانحرافات المعيارية أن قيمة "ف" $F=0.003$ لدلالة إحصائية تساوي 0.956 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي الانحرافات المعيارية أما بالنسبة للاختبار "ت" نلاحظ قيمة "ت" $t=1.499$ لدرجة حرية تساوي 51 لدلالة إحصائية تساوي 0.140 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي المتوسط الحسابي للفتتين (ذكور و إناث) ومنه تحقق الفرضية عدم وجود فروق للاستقرار النفسي بين أساتذة التعليم المتوسط حسب الجنس.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال الجدول أعلاه لاحظنا أن النتائج لم تُظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الأساتذة الذكور والإناث، فإن هذا يشير إلى أن العوامل التي تؤثر على رضاهم عن العمل متشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن يمكن أن تكون السياسات والإجراءات في المؤسسة التعليمية توفر بيئة عمل متساوية ومرضية لجميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم وأن الأساتذة من الجنسين يتمتعون بنفس القدر من الصحة النفسية والاستقرار في عملهم ويتعاملون مع مشاعرهم وإدارتها بشكل متشابه.

_ جدول 15 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب الجنس

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	24	19	3.43891	0.634	0.230	51	0.105	0.916
إناث	29	18.896	3.64833					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

من خلال الجدول 15 نلاحظ من اختبار لوفين لتساوي الانحرافات المعيارية أن قيمة "ف" $F=0.23$ لدلالة إحصائية تساوي 0.634 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي الانحرافات المعيارية أما بالنسبة للاختبار "ت" نلاحظ قيمة "ت" $t=0.105$ لدرجة حرية تساوي 51 لدلالة إحصائية تساوي 0.140 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي المتوسط الحسابي للفتتين (ذكور و إناث) ومنه تحقق الفرضية عدم وجود فروق للاتزان الانفعالي بين أساتذة التعليم المتوسط حسب الجنس.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال الجدول أعلاه لاحظنا أن النتائج لم تُظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الأساتذة الذكور والإناث، فإن هذا يشير إلى أن العوامل التي تؤثر على رضاهم عن العمل متشابهة إلى حد كبير. بغض النظر يمكن أن تكون السياسات والإجراءات في المؤسسة التعليمية توفر بيئة عمل متساوية ومرضية لجميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم وأن الأساتذة من الجنسين يتمتعون بنفس القدر من

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

الصحة النفسية والاستقرار في عملهم يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة التعليمية بنفس القدر وبالتالي يعكس بيئة عمل داعمة ومرحبة لكلا الجنسين.

_ جدول 16 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب الجنس

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	24	25.2500	3.22018	0.408	0.696	51	1.773	0.082
إناث	29	23.6897	3.16345					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

من خلال الجدول 16 نلاحظ قيمة المتوسط الحسابي لعينة الذكور قدرت ب(25.25) و هي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للإناث و التي قدرت ب(23.6897) كما يبين الانحراف المعياري لعينة الذكور الذي قدر ب(3.22018) أكبر من قيمة الانحراف المعياري للإناث الذي قدر ب(3.16345) و من اختبار لوفين لتساوي الانحرافات المعيارية أن قيمة $F=0.696$ لدلالة إحصائية تساوي 0.408 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي الانحرافات المعيارية أما بالنسبة للاختبار "t" نلاحظ قيمة $t=1.773$ لدرجة حرية تساوي 51 لدلالة إحصائية تساوي 0.082 أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) لتساوي المتوسط الحسابي للفتتين (ذكور و إناث) ومنه تحقق الفرضية عدم وجود فروق للشعور بالانتماء بين أساتذة التعليم المتوسط حسب الجنس.

تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (الجنس)

من خلال الجدول أعلاه لاحظنا أن النتائج لم تُظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الأساتذة الذكور والإناث، فإن هذا يشير إلى أن العوامل التي تؤثر على رضاهم عن العمل متشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن يمكن أن تكون السياسات والإجراءات في المؤسسة التعليمية توفر بيئة عمل متساوية ومرضية لجميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم وأن الأساتذة من الجنسين يتعاملون مع مشاعرهم وإدارتها بشكل متشابه يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة التعليمية بنفس القدر وبالتالي يعكس بيئة عمل داعمة.

_ جدول 17 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب السن

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.147	0.073	2	0.267	0.767
	داخل المجموعات	13.756	0.275	50		
	المجموع	13.903	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

يبين الجدول 17 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=0.267$ أقل من قيمة F النظرية لدرجات حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.767 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال (بعد مقارنة F المتحصل عليها مع قيمة F النظرية) و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب السن.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 18 يوضح استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للاستقرار النفسي

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	-0.13645	0.521
	أكثر من 40 سنة	-0.15707	0.484
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	0.13645	0.521
	أكثر من 40 سنة	-0.02062	0.898
كثر من 40 سنة	أقل من 30 سنة	0.15707	0.484
	من 31 الى 40 سنة	0.02062	0.898

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول 18 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (-0.15707) و (0.15707) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للسن مستقلة فيما بينها بالنسبة للاستقرار النفسي وليس لها تأثير ببعضها البعض.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (السن)

عند اختبار فرضية مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق الرضا الوظيفي الاستقرار النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب السن لم تظهر النتائج فروقاً بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي، فهذا يعني أن السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة التعليمية تلي احتياجات الأساتذة ويتمتعون بمستوى مشابه من الصحة النفسية والاستقرار النفسي بغض النظر عن أعمارهم. بالتالي المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة عمل مرضية داعمة نفسياً توفر نفس مستوى الدعم النفسي لجميع الأساتذة وتتوافق مع متطلبات واحتياجاتهم بغض النظر عن أعمارهم.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

_ جدول 19 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب السن

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.158	0.079	2	0.351	0.706
	داخل المجموعات	11.238	0.225	50		
	المجموع	11.395	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

يبين الجدول 19 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=0.351$ أقل من قيمة F النظرية لدرجاتي حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.706 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال (بعد مقارنة F المتحصل عليهما مع قيمة F النظرية) و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب السن.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 20 يوضح استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	0.15415	0.423
	أكثر من 40 سنة	0.14952	0.461
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	-0.15415	0.423
	أكثر من 40 سنة	-0.00463	0.975
كثير من 40 سنة	أقل من 30 سنة	0.15415	0.461
	من 31 الى 40 سنة	0.14952	0.975

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول 20 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (0.15415) و (0.15415) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للسن مستقلة فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي وليس لها تأثير ببعضها البعض.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (السن)

عند اختبار الفرضية لم تظهر النتائج فروقاً بين الفئات العمرية المختلفة لأساتذة التعليم المتوسط في مستوى الرضا الوظيفي، فهذا يعني أن السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة التعليمية تلي احتياجات الأساتذة بقدرة مماثلة في إدارة مشاعرهم وانفعالاتهم. بالتالي المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة عمل لا

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

تؤثر بشكل مختلف على الاتزان الانفعالي لجميع الأساتذة وتتوافق مع متطلبات واحتياجاتهم بغض النظر عن أعمارهم.

_ جدول 21 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب السن

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.029	0.014	2	0.601	0.941
	داخل المجموعات	11.778	0.236	50		
	المجموع	11.807	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

يبين الجدول 21 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=0.601$ أقل من قيمة F النظرية لدرجات حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.941 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال (بعد مقارنة F المتحصل عليها مع قيمة F النظرية) و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب السن.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 22 يوضح استقلالية خصائص المتغير (السن) فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	-0.00463	0.981
	أكثر من 40 سنة	0.04545	0.826
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	0.00463	0.981
	أكثر من 40 سنة	0.05008	0.736
كثير من 40 سنة	أقل من 30 سنة	-0.04545	0.826
	من 31 الى 40 سنة	-0.05008	0.736

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول 22 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (-0.00463) و (0.00463) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للسن مستقلة فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء وليس لها تأثير ببعضها البعض.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (السن)

عند اختبار فرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق الرضا الوظيفي الشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب السن لم تظهر النتائج فروقاً بين الفئات العمرية المختلفة لأساتذة التعليم المتوسط في مستوى الرضا الوظيفي، فهذا يعني أن السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة تلي احتياجات الأساتذة ويشعرون بالانتماء بنفس القدر بغض النظر عن أعمارهم. بالتالي المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة عمل تشمل الجميع وتوفر شعوراً بالانتماء لجميع الأساتذة وتتوافق مع متطلبات واحتياجاتهم

_ جدول 23 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب الخبرة بالتدريس

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.247	0.124	2	0.453	0.638
	داخل المجموعات	13.655	0.273	50		
	المجموع	13.903	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

يبين الجدول 23 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=0.453$ أقل من قيمة F النظرية لدرجاتي حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.638 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال (بعد مقارنة F المتحصل عليها مع قيمة F النظرية) و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للاستقرار النفسي حسب الخبرة بالتدريس.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 24 يوضح استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للاستقرار النفسي

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	0.20670	0.361
	أكثر من 10 سنوات	0.17432	0.409
من 5 الى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.20670	0.361
	أكثر من 10 سنوات	-0.03237	0.841
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.17432	0.409
	من 5 الى 10 سنوات	0.03237	0.841

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

نلاحظ من الجدول 24 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (-0.20670) و (0.20670) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للخبرة بالتدريس مستقلة فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء وليس لها تأثير ببعضها البعض.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (الخبرة في التدريس)

عند اختبار الفرضية لم تظهر النتائج فروق بين الأساتذة ذوي الخبرة المختلفة في مستوى الرضا الوظيفي وهذا يشير إلى أن الأساتذة من جميع مستويات الخبرة يتمتعون بمستوى مشابه من الصحة النفسية والاستقرار النفسي، فهذا يعني أن السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة عمل مرضية تتوافق مع متطلبات واحتياجات الأساتذة وداعمة نفسياً توفر نفس مستوى الدعم النفسي.

_ جدول 25 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب الخبرة بالتدريس

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.779	0.390	2	1.835	0.170
	داخل المجموعات	10.616	0.212	50		
	المجموع	11.395	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

يبين الجدول 25 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=1.835$ أقل من قيمة F النظرية لدرجات حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.170 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للاتزان الانفعالي حسب الخبرة بالتدريس.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 26 يوضح استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.37316	0.065
	أكثر من 10 سنوات	0.29424	0.118
من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.37316	0.065
	أكثر من 10 سنوات	-0.07892	0.580
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.29424	0.118
	من 5 إلى 10 سنوات	0.07892	0.580

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من برنامج Spss.

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

نلاحظ من الجدول 26 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (-0.37316) و (0.37316) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للخبرة بالتدريس مستقلة فيما بينها بالنسبة للاتزان الانفعالي وليس لها تأثير ببعضها البعض.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (الخبرة في التدريس)

عند اختبار الفرضية لم تظهر النتائج فروق بين الأساتذة ذوي الخبرة المختلفة في مستوى الرضا الوظيفي وهذا يشير إلى أن جميع الأساتذة يتمتعون بقدرة مماثلة في إدارة مشاعرهم وانفعالاتهم، فهذا يعني أن سياسات المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة عمل لا تؤثر بشكل مختلف على الاتزان الانفعالي للأساتذة بناءً على خبرتهم.

_ جدول 27 يوضح الفروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب الخبرة بالتدريس

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.251	0.125	2	0.542	0.585
	داخل المجموعات	11.556	0.231	50		
	المجموع	11.807	/	52		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

يبين الجدول 27 أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي تساوي $F_{obs}=0.542$ أقل من قيمة F النظرية لدرجات حرية (2 و 52) $F_{the}(2;52)=3.18$ بدلالة إحصائية تساوي 0.585 وهي قيمة أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي نرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الابتدائية (H_0) ومنه اختبار تحليل التباين الأحادي غير دال (بعد مقارنة F المتحصل عليها مع قيمة F النظرية) و بذلك تحقق الفرضية، لا توجد فروق بين الأساتذة بالنسبة للشعور بالانتماء حسب الخبرة بالتدريس.

المتغيرات المرتبطة:

_ جدول 28 يوضح استقلالية خصائص المتغير (الخبرة بالتدريس) فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء

سن الأستاذ (i)	سن الأستاذ (j)	فرق المتوسط الحسابي (i-j)	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.20466	0.326
	أكثر من 10 سنوات	0.09767	0.615
من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.20466	0.326
	أكثر من 10 سنوات	-0.10698	0.473
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-0.09767	0.615
	من 5 إلى 10 سنوات	0.10698	0.473

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليهما من برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول 27 أن قيم الفرق المتوسط الحسابي للمتغيرات محصورة بين القيمتين (-0.20466) و (0.20466) وهي قيم ضئيلة لارتباطات ودلالاتهم الإحصائية أكبر من $\alpha=0.05$ ومنه كل من 3 الخصائص للخبرة بالتدريس مستقلة فيما بينها بالنسبة للشعور بالانتماء وليس لها تأثير ببعضها البعض.

- تفسير نتائج الفرضية الثالثة: (الخبرة في التدريس)

عند اختبار فرضية مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق الرضا الوظيفي الشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب الخبرة بالتدريس لم تظهر النتائج فروق بين الأساتذة ذوي الخبرة المختلفة في مستوى الرضا الوظيفي وهذا يشير إلى أن الأساتذة من جميع مستويات الخبرة يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة التعليمية بنفس القدر، فهذا يعني أن السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة التعليمية ناجحة في توفير بيئة تشمل الجميع وتوفر شعورًا بالانتماء لكل الأساتذة بغض النظر عن خبرتهم.

- الاستنتاج العام:

تركز هذه الدراسة على " الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية الشريعة".

ركزت دراستنا على تحقيق فرضيات الدراسة من خلال التطرق إلى عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة، كما تحققت الفرضيات وكانت النتائج كما يلي:

- أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي للاستقرار النفسي، للاتزان الانفعالي الجيد والشعور بالانتماء.
- أن أساتذة التعليم المتوسط على درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي الجيد والشعور بالانتماء لدى اساتذة التعليم المتوسط (حسب الجنس، السن، الخبرة في التدريس).

_التوصيات:

وفق ما توصلت إليه نتائج البحث توصي الباحثان بالآتي:

1. اهتمام الجهات المسؤولة في المدارس الجزائرية على وجه العموم، ومتوسطات الشريعة على وجه الخصوص، من مدراء ومسؤولين تربويين، وغيرهم بنتائج هذا البحث من أجل المحافظة على مستوى عالي من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط، وذلك بدعمهم معنويًا وتشجيعهم على العمل والعطاء، ومكافأتهم مادياً بما يتناسب من جهود مبذولة .
2. توفير كافة الإمكانيات اللازمة لمساعدة أساتذة التعليم المتوسط على ممارسة عملهم بما يحقق لهم التوافق النفسي والرضا الوظيفي.
3. توفير برامج إرشادية وعلاجية تعزز مستوى التوافق النفسي والرضا الوظيفي للأساتذة في التعليم المتوسط في جميع أنحاء الدولة الجزائرية.

خاتمة

خاتمة:

تتمثل هذه الدراسة بتقديم دراسة تتكون من 5 فصول لها جوانب نظرية وتطبيقية التي بدت في تقديم الدراسة وتحديد الإشكالية والبحث مع الفرضيات وأهمية الموضوع وأسباب اختياره مع الأهداف ثم تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وذكر بعض الدراسات السابقة العربية التي تناولت موضوع متغيرات الدراسة في بلدان مختلفة أما الفصل الثاني اشرنا الى عن الرضا الوظيفي وكل العناصر التي تساعد الباحث في فهم هذا المتغير و فالفصل الثالث تحدثنا عن التوافق النفسي والاجزاء التي تهمننا في هذا المتغير.

أما عن الجانب التطبيقي وصفنا فيه الإجراءات المنهجية العامة لدراسة الميدان والمنهج المتبع وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة مع الفرضيات الفرعية والاستنتاج العام واقتراحات الدراسة.

فقد توصلنا من هذه الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة تربط بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وتحقيق الرضا الوظيفي كلا من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء وتمتع أساتذة التعليم المتوسط بدرجة عالية من الرضا الوظيفي وعدم وجود فروق للرضا الوظيفي لديهم بالنسبة للمتغيرات (الجنس- السن-الخبرة في التدريس).

فمن هنا لنا نرجو بضرورة توجيه اهتمام الجهات المسؤولة في المدارس الجزائرية، وبالأخص متوسطات الشريعة من مدراء ومسؤولين تربويين وغيرهم نحو نتائج البحث التي أظهرت أهمية التوافق النفسي والرضا الوظيفي لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط حيث نشدد على ضرورة دعم الأساتذة من خلال تشجيعهم وتقدير عملهم، وتقديم المكافآت المادية الملائمة لتحفيزهم وتقدير جهودهم. كما يُنصح بتوفير كافة الإمكانيات الضرورية لمساعدة أساتذة التعليم المتوسط على تحقيق التوافق النفسي والرضا الوظيفي. ونوصي أيضاً بتقديم برامج إرشادية وعلاجية تعزز مستوى التوافق النفسي والرضا الوظيفي للأساتذة في جميع مناطق الدولة الجزائرية.

يمكن تحسين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط في الجزائر من خلال تبني مجموعة من الإجراءات الفعالة على سبيل المثال، يمكن تنظيم برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات التواصل وإدارة الضغوطات، بالإضافة إلى توفير دعم نفسي واجتماعي من خلال استشارات متخصصة وجلسات تحفيزية كما يمكن تحسين بيئة العمل من خلال توفير مرافق ملائمة وفرص للتطوير المهني، بالإضافة إلى تقييم أداء الأساتذة وتقدير جهودهم بشكل منتظم. تعزيز الشعور بالانتماء من خلال أنشطة اجتماعية وثقافية يمكن أيضاً أن يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى الأساتذة.

فمن هذه الدراسة توصلنا إلى أن الاستاذ هو المحور الأساسي لعملية التعليم والجانب النفسي له مهم جدا لتحقيق دافعية ونشاط في الانجاز ومن الأفضل أن يملكوا استراتيجيات تساعدهم في تكيفهم مع العراقيل والتغيرات التي تحدث لهم في بيئة العمل من حيث الجانب المهني وأيضا الشخصي، فإن الرضا الوظيفي للأستاذ يكون مرتفعا حينما يشعر بالراحة ويكون محيط العمل ملائم وأيضا زيادة أجر العامل مهم وله فعال في الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لديه.

وفي اخر مطافنا لهذه الدراسة نقول إن وظيفة التعليم تتمركز مسؤولياتها اتجاه الأجيال من أجل الوصول إلى نتائج مرضية للأستاذ حيث تكون نوعية لا كمية فقط، لهذا السبب يجب على الأستاذ الذي يؤدي رسالته العلمية وأن تتوفر له كل الظروف المهنية المناسبة، لكي يحقق ذاته، لاكتسابه مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي الذي يحقق توافق نفسي جيد.

قائمة المراجع

- قائمة المراجع:

-الكتب:

_ الأسدي، سعيد جاسم، عطاري، محمد سعيد. (2014). الصحة النفسية للفرد والمجتمع. عمان: المجموعة العربية للتدريب والنشر دار الرضوان للنشر والتوزيع.

_ البارودي، منال. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: دار الكتب المصرية القاهرة المجموعة العربية للتدريب والنشر.

_ بن علي، صبري محمد، بن علي، أشرف محمد. (2004). الصحة النفسية والتوافق النفسي. بغداد: دار المعرفة الجامعة.

_ الجامعي، صلاح الدين الأحمد. (2009). الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي. اليمن: مكتبة مدبولي للنشر والتوزيع.

_ الداھري، صالح حسين. (2008). أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية الأسس والنظريات. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

_ دسوقي، كمال. (1974). علم النفس ودراسة التوافق. اليمن: دار النهضة للنشر.

_ زهران، حامد عبد السلام. (1997). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

_ زهران، حامد عبد السلام. (1998). التوجيه والإرشاد النفسي. ط3. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

_ الشاذلي، عبد الحميد محمد. (2001). التوافق النفسي للمسنين. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

_ الشاذلي، عبد الحميد محمد. (2001). الواجبات المدرسية والتوافق النفسي. الإسكندرية: المكتبة العلمية للنشر والتوزيع.

_ السيد، فؤاد البهي. (1970). علم النفس الإحصائي وقياس النفس البشري. القاهرة: دار الفكر العربي.

_ شقير، زينب. (2005). العنف والاعتراب النفسي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

_ شريت، أشرف محمد عبد الغني، حلاوة، محمد سيد. (2003). الصحة النفسية بين النظري والتطبيق. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

_ طه، حسين، سلامة، حسين. (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان: دار الفكر.

_ عوض، عباس محمود. (1989). الوجيز في الصحة النفسية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

_ عصام، عبد اللطيف. (2015). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. القاهرة: نيولينك للنشر والتدريب.

_ عبد الحلیم منسى، محمود. (2003). منهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية. (د،ن): دار المعرفة الجامعية.

- _ عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد. (1999). الصحة النفسية والتوافق الدراسي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- _ عطية، نوال محمد. (2001). علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي. القاهرة: دار القاهرة للكتاب.
- _ فوزي، إيمان. (2001). في الصحة النفسية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- _ محمد، محمد جاسم. (2004). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة أفاق النظري العام. عمان: دار الثقافة.
- _ محمد، مصطفى. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء. عمان: دار ابن النفس للنشر والتوزيع.
- _ محمود، كاضم محمود. (2019). الإجهاد والصحة النفسية. العراق: دار دجلة.
- _ محمد رجب بهنسي، فايزة. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- _ المرواني، نايف محمد عايد. (2009). التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين. ط.7. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- _ منيف، لكحل. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي. دون مكان: دار المثقف للنشر والتوزيع.
- _ نبيل، سفيان صالح. (2004). الشخصية والإرشاد النفسي الاجتماعي. القاهرة: ابتكار للنشر والتوزيع.

- البحوث والرسائل علمية:

- _ أحمد وافي، ليلي. (2006). الاضطرابات السلوكية وعلاقتها بمستوى التوافق النفسي لدى الأطفال المتفوقين. رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي. فلسطين.
- _ بن مداح، أمين، بوحوت، هشام. (2020). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي. (د.ر)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل.
- _ بن يوب، دلال، لبيض، خيرة. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قلمة.
- _ بولعشب، حمزة، بومزير، زين الدين. (2014). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي لدى العاملين. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. (د.ر)، جامعة جيجل.
- _ بوعيسى، لحسن. (2020). الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة المسيلة.
- _ حمدي، أماني. (2011). دراسة مقارنة للتوافق الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة. رسالة الماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
- _ عطية، نوال. (2001). علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي. كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- _ عقيلان، نهاد محمود (2011). الاتجاه نحو الالتزام الديني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الأزهر، فلسطين.
- _ معاش، حياة. (2003). الاتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

_ مرياح، أحمد تقي الدين. (2015). عسر القراءة وعلاقته بالتوافق النفسي لدى عينة من تلاميذ السنة الخامسة ابتدائي بمدينة الاغواط. رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

الملاحق

استبيان الرضا الوظيفي والتوافق النفسي:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



شعبة: علوم التربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

موضوع الدراسة:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
دراسة ميدانية على بعض متوسطات بلدية الشريعة

الأستاذ المشرف:

د. نصر الدين حداد.

إعداد الطالبتين:

- بوساحية منار.

- صامت إكرام.

- استبانة البحث:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي سنقوم بإنجازها
استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في التخصص الإرشاد والتوجيه.

وذلك بالإجابة عن الأسئلة بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترى أنها مناسبة مع العلم أنها تستخدم في
البحث العلمي فقط شكراً جزيلاً على تعاونكم.

السنة الجامعية:

2024/2023

المعلومات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة من 31 الى 40 أكثر من 40 سنة
- 3- الخبرة في التدريس: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 4- الشهادة المتحصل عليها: شهادة ليسانس شهادة الماستر شهادة أخرى
- 5- مدة العمل في المؤسسة: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 6- بعد المؤسسة عن البيت: قريبة قريبة نوعا ما بعيدة

المحور (01): يحقق الرضا الوظيفي الاستقرار النفسي الجيد في ميدان العمل لدى الأساتذة التعليم المتوسط

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أوافق	لا	لا
1	أحصل على المساعدة في حل المشكلات التي تواجهني خلال العمل.						
2	أتحصل على الثناء في أداء المهام.						
3	يتم تقدير مجهودي من طرف المؤسسة.						
4	أشارك في الخدمات المقدمة لموظفي القطاع.						
5	لا أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.						
6	أشعر أن الوظيفة التي أعمل فيها تحقق أهدافي المهنية.						
7	تتاح لي فرص لتطبيق أفكارتي في العمل.						

المحور (02): الرضا الوظيفي يؤدي إلى الاتزان الانفعالي لدى اساتذة التعليم المتوسط.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
1	لا أشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة اثناء العمل.					
2	أشعر بالسعادة والرضا عن مهنتي كأستاذ.					
3	لدى القدرة على الإدراك الكلي اثناء العمل.					
4	لا أشعر بالملل بشكل سريع.					
5	أتحكم في أقوالي عندما أغضب.					

المحور (03): الرضا الوظيفي يكون سببا في شعور اساتذة التعليم المتوسط بالانتماء.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
1	أشعر بالرضا في العمل الى حد كبير.					
2	شعور بالراحة في عملي يجعلني أتقنه.					
3	أتلقي الدعم النفسي من طرف زملاء العمل.					
4	أحرص الى تقديم أفضل ما لدي اثناء العمل.					
5	ألتزم بمواعيد العمل بشكل مستمر.					
6	أمثل مؤسستي في التظاهرات الرياضية واللقاءات الثقافية بين الأقسام ومع المؤسسات التربوية.					

- وشكرا لتعاونكم -

صدق الاتساق الداخلي:

ارتباط الفقرة بالبعد:

بعد الشعور بالاستقرار:

S1	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 10
أشعر بالقبول في عملي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,172 ,634 10
أحصل على المساعدة في حل المشكلات التي تواجهني خلال العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,640 [*] ,046 10
أتحصل على الثناء في أداء المهام	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,642 [*] ,045 10
أعبر عن رأبي بوضوح أثناء العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,394 ,260 10
أستمع الى آراء زملائي بكل إهتمام	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,390 ,265 10
أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,463 ,178 10
أنتقل انتقاد الزملاء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,025 ,945 10
يتم تقدير مجهودي من طرف المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,815 ^{***} ,004 10
أشارك في الخدمات المقدمة لموظفي القطاع	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,719 [*] ,019 10
لا أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,741 [*] ,014 10
أشعر أن الوظيفة التي أعمل فيها تحقق أهدافي المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,817 ^{***} ,004 10
تتاح لي فرص لتطبيق أفكار في العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,876 ^{***} ,001

بعد الاتزان الانفعالي:

S2	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 10
أتمتع بالمرونة الكافية لأداء المهام بشكل جيد	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,445 ,198 10
لدى قدرة التكيف على ضغوطات العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,629 ,052 10
قدرتي لحل المشكلات تمنحني الثقة بالنفس	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,536 ,110 10
أتحكم في ردة افعالي بسهولة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,592 ,072 10
لا أشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة اثناء العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,783** ,007 10
لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع التلاميذ	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,225 ,532 10
لدي القدرة على بناء علاقات ودية مع الزملاء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,549 ,101 10
أشعر بالسعادة والرضا عن مهنتي كأستاذ	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,690 ⁺ ,027 10
لدى القدرة على الإدراك الكلي اثناء العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,914** ,000 10
لا أشعر بالملل بشكل سريع	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,812** ,004 10
لا أشعر بالإرهاق بشكل مستمر	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,384 ,273 10
أتحكم في أقوالي عندما أغضب	Corrélation de Pearson	,642 ⁺

بعد الشعور بالانتماء:

		S3
S3	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 10
أشعر بالرضا في العمل الى حد كبير.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,896** ,000 10
لدي الرغبة في مشاركة زملائي في العمل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,582 ,078 10
أشعر بالراحة مع تلاميذي.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,475 ,166 10
ليس لدي مشكلات مع أعضاء الإدارة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,491 ,150 10
الشعور بالراحة في عملي يجعلني أتقنه.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,767** ,010 10
أتلقى الدعم النفسي من طرف زملاء العمل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,650* ,042 10
أحرص الى تقديم افضل ما لدي اثناء العمل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,792** ,006 10
ألتزم بمواعيد العمل بشكل مستمر.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,745* ,013 10
أتمتع بعلاقات ايجابية مع الطاقم الاداري والاساتذة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,388 ,269 10
تساهم الإدارة في تحسين ظروف العمل للاستاذ.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,538 ,109 10
أشارك في النشاطات التي تيرمجها المؤسسة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,330 ,351 10
أمثل مؤسستي في التظاهرات الرياضية واللقاءات الثقافية بين الأقسام ومع المؤسسات التربوية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,663* ,037 10

صدق المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

	individus	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
degrés	LOW	3	57,0000	7,00000	4,04145
	HIGH	3	89,0000	2,64575	1,52753

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
degrés	Hypothèse de variances égales	4,545	,100	-7,407	4	,002	-32,00000	4,32049	-43,99561	-20,00439
	Hypothèse de variances inégales			-7,407	2,560	,009	-32,00000	4,32049	47,18835	16,81165

الثبات:

ألفا كرونباخ:

بعد الاستقرار النفسي:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	10	100,0
Exclu ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,899	,911	7

بعد الاتزان الانفعالي:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	10	90,9
	Exclu ^a	1	9,1
	Total	11	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,811	,851	5

بعد الشعور بالانتماء:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	10	90,9
	Exclu ^a	1	9,1
	Total	11	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,885	,912	6

ثبات التجزئة النصفية:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,907
		Nombre d'éléments	9 ^a
	Partie 2	Valeur	,860
		Nombre d'éléments	9 ^b
	Nombre total d'éléments		18
Corrélation entre les sous-échelles			,926
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,961
	Longueur inégale		,961
Coefficient de Guttman			,961

a. Les éléments sont : أتحصل على الثناء في أداء المهام,, أشارك في الخدمات المقدمة لموظفي القطاع, أشعر أن الوظيفية التي أعمل فيها تحقق أهدافي المهنية, لا أشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة أثناء العمل, لدى القدرة على الإدراك الكلي أثناء العمل,, أشعر بالرضا في العمل الى حد كبير,, الشعور بالراحة في عملي يجعلني أتقنه,, أحرص الى تقديم افضل ما لدي أثناء العمل, أحصل على المساعدة في حل المشكلات التي توجهني خلال العمل

b. Les éléments sont : يتم تقدير مجهودي من طرف المؤسسة, لا أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية, تتاح لي فرص لتطبيق أفكارى في العمل, أشعر بالسعادة والرضا عن مهنتي كاستاذ,, لا أشعر بالملل بشكل سريع,, أتحكم في أقوالى عندما أغضب, أتلقي الدعم النفسى من طرف زملاء العمل, ألتزم بمواعيد العمل بشكل مستمر, أمثل مؤسستى في النظاهرات الرياضية واللقاءات الثقافية بين الأقسام ومع المؤسسات التربوية

Statistiques récapitulatives d'éléments

		Moyenn e	Minimu m	Maximu m	Plage	Maximum / Minimum	Varianc e	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	Partie 1	3,933	3,200	4,700	1,500	1,469	,228	9 ^a
	Partie 2	3,678	3,000	4,500	1,500	1,500	,204	9 ^b
	Deux parties	3,806	3,000	4,700	1,700	1,567	,221	18
Variance des éléments	Partie 1	1,005	,233	1,956	1,722	8,381	,388	9 ^a
	Partie 2	1,275	,500	2,000	1,500	4,000	,179	9 ^b
	Deux parties	1,140	,233	2,000	1,767	8,571	,286	18

a. Les éléments sont : أتحصل على الثناء في أداء المهام,, أشارك في الخدمات المقدمة لموظفي القطاع, أشعر أن الوظيفية التي أعمل فيها تحقق أهدافي المهنية, لا أشعر بالتوتر والقلق أثناء التغييرات المفاجئة أثناء العمل, لدى القدرة على الإدراك الكلي أثناء العمل,, أشعر بالرضا في العمل الى حد كبير,, الشعور بالراحة في عملي يجعلني أتقنه,, أحرص الى تقديم افضل ما لدي أثناء العمل, أحصل على المساعدة في حل المشكلات التي تواجهني خلال العمل

b. Les éléments sont : يتم تقدير مجهودي من طرف المؤسسة, لا أواجه صعوبة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية, متاح لي فرص لتطبيق أفكار في العمل, أشعر بالسعادة والرضا عن مهنتي كأستاذ, لا أشعر بالملل بشكل سريع, أتحكم في أقوالي عندما أغضب, أتلقي الدعم النفسي من طرف زملاء العمل, ألتزم بمواعيد العمل بشكل مستمر, أمثل مؤسستي في التظاهرات الرياضية واللقاءات الثقافية بين الأقسام ومع المؤسسات التربوية

العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي:

		رضا وظيفي	توافق نفسي
رضا وظيفي	Corrélation de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	53	53
توافق نفسي	Corrélation de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	53	53

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

العلاقة بين تحقيق الرضا كلا من الاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء:

		S	S1	S2	S3
S	Corrélation de Pearson	1	,920**	,751**	,823**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53
S1	Corrélation de Pearson	,920**	1	,524**	,696**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53
S2	Corrélation de Pearson	,751**	,524**	1	,406**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,003
	N	53	53	53	53
S3	Corrélation de Pearson	,823**	,696**	,406**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003	
	N	53	53	53	53

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

درجة الرضا الوظيفي:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
S	53	69,0755	10,00356	1,37409

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
S	48,087	52	,000	66,07547	63,3182	68,8328

وجود فرق حسب الجنس والسن والخبرة بالتدريس:

حسب الجنس:

بعد الاستقرار النفسي:

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
S1	ذكر	24	26,8750	5,00706	1,02206
	أنثى	29	24,7931	5,05243	,93821

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
S1 Hypothèse de variances égales	,003	,956	1,499	51	,140	2,08190	1,38860	-,70583	4,86962
Hypothèse de variances inégales			1,501	49,324	,140	2,08190	1,38739	-,70571	4,86950

بعد الاتزان الانفعالي:

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
S2	ذكر	24	19,0000	3,43891	,70196
	أنثى	29	18,8966	3,64833	,67748

بعد الشعور بالانتماء:

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
S3	ذكر	24	25,2500	3,22018	,65732
	أنثى	29	23,6897	3,16345	,58744

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
S3 Hypothèse de variances égales	,696	,408	1,773	51	,082	1,56034	,88005	-,20644	3,32713
Hypothèse de variances inégales			1,770	48,827	,083	1,56034	,88156	-,21138	3,33206

حسب السن:

بعد الاستقرار النفسي:

ANOVA

chap1

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,147	2	,073	,267	,767
Intragroupes	13,756	50	,275		
Total	13,903	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap1

LSD

سن الأستاذ (I)	سن الأستاذ (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	-,13645	,21114	,521	-,5605	,2876
	أكثر من 40 سنة	-,15707	,22288	,484	-,6047	,2906
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	,13645	,21114	,521	-,2876	,5605
	أكثر من 40 سنة	-,02062	,15960	,898	-,3412	,3000
أكثر من 40 سنة	أقل من 30 سنة	,15707	,22288	,484	-,2906	,6047
	من 31 الى 40 سنة	,02062	,15960	,898	-,3000	,3412

بعد الاتزان الانفعالي:

ANOVA

chap2

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,158	2	,079	,351	,706
Intragroupes	11,238	50	,225		
Total	11,395	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap2

LSD

سن الأستاذ (I)	سن الأستاذ (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	,15415	,19084	,423	-,2292	,5375
	أكثر من 40 سنة	,14952	,20145	,461	-,2551	,5541
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	-,15415	,19084	,423	-,5375	,2292
	أكثر من 40 سنة	-,00463	,14426	,975	-,2944	,2851
أكثر من 40 سنة	أقل من 30 سنة	-,14952	,20145	,461	-,5541	,2551
	من 31 الى 40 سنة	,00463	,14426	,975	-,2851	,2944

7-2-3- بعد الشعور بالانتماء:

ANOVA

chap3

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,029	2	,014	,061	,941
Intragroupes	11,778	50	,236		
Total	11,807	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap3

LSD

سن الأستاذ (I)	سن الأستاذ (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	من 31 الى 40 سنة	-,00463	,19537	,981	-,3970	,3878
	أكثر من 40 سنة	,04545	,20623	,826	-,3688	,4597
من 31 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	,00463	,19537	,981	-,3878	,3970
	أكثر من 40 سنة	,05008	,14769	,736	-,2466	,3467
أكثر من 40 سنة	أقل من 30 سنة	-,04545	,20623	,826	-,4597	,3688
	من 31 الى 40 سنة	-,05008	,14769	,736	-,3467	,2466

حسب الخبرة بالتدريس:

بعد الاستقرار النفسي:

ANOVA

chap1

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,247	2	,124	,453	,638
Intragroupes	13,655	50	,273		
Total	13,903	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap1

LSD

	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
				Borne inférieure	Borne supérieure
الخبرة في التدريس (J) أقل من 5 سنوات	,20670	,22406	,361	-,2433	,6567
الخبرة في التدريس (I) من 5 الى 10 سنوات	,17432	,20950	,409	-,2465	,5951
أقل من 5 سنوات	-,20670	,22406	,361	-,6567	,2433
من 5 الى 10 سنوات	-,03237	,16068	,841	-,3551	,2904
أقل من 5 سنوات	-,17432	,20950	,409	-,5951	,2465
من 5 الى 10 سنوات	,03237	,16068	,841	-,2904	,3551

بعد الاتزان الانفعالي:

ANOVA

chap2

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,779	2	,390	1,835	,170
Intragroupes	10,616	50	,212		
Total	11,395	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap2

LSD

الخبرة في (I) التدریس	الخبرة في التدریس (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	,37316	,19756	,065	-,0237	,7700
	أكثر من 10 سنوات	,29424	,18473	,118	-,0768	,6653
من 5 الى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-,37316	,19756	,065	-,7700	,0237
	أكثر من 10 سنوات	-,07892	,14168	,580	-,3635	,2056
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-,29424	,18473	,118	-,6653	,0768
	من 5 الى 10 سنوات	,07892	,14168	,580	-,2056	,3635

بعد الشعور بالانتماء:

p3

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,251	2	,125	,542	,585
Intragroupes	11,556	50	,231		
Total	11,807	52			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: chap3

LSD

الخبرة في (I) التدریس	الخبرة في (J) التدریس	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	,20466	,20612	,326	-,2093	,6187
	أكثر من 10 سنوات	,09767	,19273	,615	-,2894	,4848
من 5 الى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-,20466	,20612	,326	-,6187	,2093
	أكثر من 10 سنوات	-,10698	,14782	,473	-,4039	,1899
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-,09767	,19273	,615	-,4848	,2894
	من 5 الى 10 سنوات	,10698	,14782	,473	-,1899	,4039



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الخليل العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and social Sciences
قسم علم النفس
Department of Psychology



المرجع رقم:/ق ع ن / 2024

إلى السيد(ة): مختار الربيعي

تبسة في: متمو بطن جفعا زكريا

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام،

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم النفس، يرجى منكم السماح للطلبتين بإجراء الدراسة الميدانية بمؤسساتكم.

الطالب(ة): مختار الربيعي

الطالب(ة): الكرام جفعا

المستوى: ثالثة هاستر

التخصص: إرشاد وتوجيه

موضوع البحث: الرضا الوظيفي وعلاقته بالواقف النفسي لدى أساتذة

المدرسة الجفعا

في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

المؤسسة المستقبلة



رئيس القسم

رئيس قسم علم النفس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



الأستاذ المشرف

عبدالمجيد



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الخيخ العربي التبسي . تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and social Sciences
قسم علم النفس
Department of Psychology



المرجع رقم:/ق ع ن/ 2024

إلى السيد(ة):
تيسة في:
عن طريق:
الطالبة:
موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام،

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم النفس، يرجى منكم السماح للطلبتين بإجراء الدراسة الميدانية بمؤسستكم.

الطالب(ة):
الطالب(ة):
المستوى:
التخصص:
موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطالب(ة):
المستوى:
التخصص:
موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

المستوى:
التخصص:
موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

التخصص:
موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

موضوع البحث:
المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

المتكلم:
في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

المؤسسة المستقبلة



الأستاذ المشرف

عبد الرحيم

رئيس
الكلية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University - Tébessa



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

يتضمن الالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016

أنا الموقع أدناه الطالب (ة): يوساحية حنار
صاحب بطاقة التعريف رقم: 110000367011290004 المؤرخة في: 18-01-2019
الصادر عن بلدية / دائرة: بلدية الشريعة - تبسة
والمسجل في ماستر: إرشاد وتوجيه خلال السنة الجامعية: 2024 / 2023

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة
التكليس المتوسط (دراسة ميدانية في بعض منسوبات بلدية الشريعة)

تحت إشراف الأستاذ (ة): حداد نصر الدين

أصرح بشرفي في أنني التزمت بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، وأتحمل أي مخالفة لهذا القرار وكل ما يترتب عنه من عواقب
قانونية.

تبسة في 23 ماي 2024

مصادقة البلدية

23 ماي 2024
من رئيس المجلس التمثيلي البلدي
و بتفويض منه
محمد السمالك سليم
نائب رئيسي لإدارة البلديات



توقيع المعني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University - Tébessa



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

يتضمن الالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016

أنا الموقع أدناه الطالب (ة): صباح الكرام

صاحب بطاقة التعريف رقم 11000103667014910000 المؤرخة في 2023/11/05

الصادر عن بلدية / دائرة: السريرا

والمسجل في ماستر: الدراسات والبحوث خلال السنة الجامعية: 2024 / 2023

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الرضا الحقيقي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة
التعليم المتوسط

تحت إشراف الأستاذ (ة): جمال نصر الدين

أصرح بشر في أنني التزمت بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، وأتحمل أي مخالفة لهذا القرار وكل ما يترتب عنه من عواقب
قانونية.

تبسة في

مصادقة البلدية



توقيع المعني

[Signature]



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University - Tébessa



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

اذن بالايذاء

أنا الموقع أدناه، الأستاذة(ة): حَدَّاد نَصْرالذَّيَّة الرتبة. أستاذة محاضرة

المشرف على منكرة الماستر تحت عنوان :

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى

أساتذة التعليم المتوسط

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص الإرشاد وتوجيه

من إعداد:

1- الطالب (ة) : بوساجدة عنار

2- الطالب (ة) : مهاجرت الكرام

أصرح بأنني تابعت المنكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي 2024/2023 ، وأنها تتوفر على الشروط العلمية الأكاديمية والأسس المنهجية والجوانب الشكلية والموضوعية والتي تجعلها مؤهلة للعرض أمام لجنة المناقشة.

وعليه أجاز هذه المنكرة للإيداء لدى أمانة القسم

تبسة في: 29/05/2024

توقيع الأستاذ المشرف

د/ عبد العزيز زكريا