



جامعة قاصدي مباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية (LMD)  
تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان

الأنماط السلوكية للشخصية وانعكاسها على مستويات الرضا الوظيفي  
لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طوري المتوسط والثانوي

دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية - تقرت

إشراف:

إعداد الطالب الباحث:

د: فضل قيس

تومي ناصرالدين

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والإسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عبد القادر برفوق	أستاذ	جامعة ورقلة	رئيسا
قيس فضل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
كواش رضا توفيق	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا
بكاي اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا
سليم ربوحي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قسنطينة	مناقشا
عمار زدام	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قسنطينة	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:.....

رقم التسجيل:.....

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية (LMD)  
تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان

الأنماط السلوكية للشخصية وانعكاسها على مستويات الرضا الوظيفي  
لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طوري المتوسط والثانوي

دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية - تقرت

إشراف:

إعداد الطالب الباحث:

د: فضل قيس

تومي ناصرالدين

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والإسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عبد القادر برفوق	أستاذ	جامعة ورقلة	رئيسا
قيس فضل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
كواش رضا توفيق	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا
بكاوي اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا
سليم ربوحي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قسنطينة	مناقشا
عمار زدام	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قسنطينة	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إنجاز هذا العمل، فهو الأحق بالشكر لقوله تعالى "ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي...". يقال " ليس عليا أن أرد الجميل لكن سأكون أرقى من أن أنكره" لذا أتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير لأستاذي الفاضل فضل قيس، المشرف على أطروحتي هذه والذي لم يبخل عليا بعلمه ووقته وصبره فصدقا أقول له جزاك الله عني كل خير "

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير كذلك لكل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة على مساعدتهم لي. كما يسعني أن لا أنسى العاملين في مكتبة الكلية والجامعة على الجهود التي بذلوها في تقديم العون والتسهيلات التي ساهمت في هذا العمل فكل الشكر والتقدير والإحترام لهم.

كما لايفوتني ان أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا وتفضلوا بقراءة هذا البحث كتحقيق وتقويم وتثمين جزاهم الله عنا خير الجزاء شكر من نوع آخر شكر المحبة لجنود الخفاء عمال التحفيز كل بإسمه والقائمة طويلة، أقدم لكم كل عبارات الإمتنان على ما قدمتموه لي من كلمة طيبة وجبر للخواطر. نتمنى من الله العلي القدير أن يجعل عونكم هذا في صحيح أعمالكم ونسأله التوفيق والسداد لنا ليكون هذا العمل منارة تضيئ وتنبير طريق كل من إتخذه مرجعا.

تومي ناصرالدين

## الإهداء

إلى من إمتزجت محبتهما شغاف القلب  
إلى من هم أولى الناس بصحبتى إلى "أمي" و"أبي" الكريمين أسأل الله أن يمد في عمريهما  
ويرزقهما دوام الصحة والعافية.  
إلى رفيقة دربي سندي في الحياة من كانت معي على طريق النجاح والخير إلى من استمد  
منها عزيمتي.....زوجتي.  
إلى أبنائي الأعمام الذين أرجوا من الله أن يحفظهم وأن يجعلهم قررة عيني إلى إخوتي وأخواتي  
أسأل الله أن يحفظهم وييسر لهم درب الحياة وأن يعينهم على مشقتها

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة كتاكيت العائلة  
إلى من شرفوني وكانوا نعم الموجهين والمشرفين الدكتور فضل قيس، والدكتور برقوق عبد  
القادر  
إلى من بهم تحلى رفقتي صدق من قال من يصحب الطيب المعطر يعبق إلى رفاق  
حياتي وعبقهم الجميل  
إلى طلبة الدكتوراه بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بورقلة كل بإسمه والذين  
تقاسمت معهم فرحة النجاح، وتعب التكوين، واليوم سأشارك معهم فرحة المناقشة.  
إلى أساتذتي الأفاضل الذين تعلمت على يدهم طوال مشواري الدراسي الذين مدوا يد العون لي  
جزاكم الله كل خير.  
إلى الأصدقاء ورفقاء الدراسة بكامل مراحلها، إلى كل من ساعدني من قريب وبعيد ليكون هذا  
العمل إضافة قيمة للبحث العلمي ومنازة لكل من إتخذة مرجعا له.

أهديكم عملي هذا

تومي ناصرالدين

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
I	كلمة شكر
II	الإهداء
III	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الملاحق
XIV	قائمة الاختصارات
XV	ملخص الدراسة بالعربية
XVI	ملخص الدراسة بالانجليزية
ب	مقدمة
الباب الأول: الدراسة النظرية	
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
03	1- إشكالية الدراسة
07	2- فرضيات الدراسة
07	3- أهداف البحث
08	5- أهمية البحث
09	6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
12	تمهيد
12	1- عرض الدراسات السابقة
56	2- تحليل الدراسات السابقة
74	3- خلاصة الدراسات السابقة
الفصل الثالث: الخلفية النظرية للدراسة	
79	أولاً: الأنماط السلوكية للشخصية
79	تمهيد

79	1- مفهوم الشخصية
81	2- تعريف شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية
81	3- صفات وخصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية
83	4- الصفات والخصائص الواجب توفرها في شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية الناجح
84	1-4 الخصائص المعرفية والمهنية
85	2-4 الخصائص الجسمية
86	3-4 الخصائص المعرفية والعقلي
88	4-4 الخصائص السلوكية والخلقية
89	5- النمط السلوكي (أ، ب) للشخصية
89	1-5 أصول فكرة التنميط
90	2-5 الفرق بين النمط والسمة
91	3-5 الأنماط السلوكية للشخصية
93	6- خصائص سلوك الشخصية للنمطين (أ، ب)
96	7- التمايز بين سلوك نمطي الشخصية (أ، ب)
97	8- النظريات المفسرة لنمط السلوك (أ، ب)
98	1-8 نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي
98	2-8 نظرية مفهوم الذات لروجرز
99	3-8 نظرية التحليل النفسي
99	4-8 النظرية الفيزيولوجية
100	خلاصة
101	ثانيا: الرضا الوظيفي
101	تمهيد
101	1- نظرة تاريخية عن الرضا الوظيفي
103	2- مفهوم الرضا الوظيفي
104	3- أهمية الرضا الوظيفي
106	4- أنواع الرضا الوظيفي
107	5- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

107	1-5 نظرية فريدريك تايلور (1911)
108	2-5 نظريات الإتجاهات الحديثة
108	1-2-5 نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية (1943)
108	2-2-5 نظرية ألدرفير (Alderefer)
109	3-2-5 نظرية العدالة والمساواة لأدامس (1963)
110	4-2-5 نظرية العاملين (الدافعية والصحية)
110	5-2-5 نظرية التوقع لفرووم (1964)
110	6-2-5 نظرية القيمة إدوين لوك (1976)
111	7-2-5 نظرية الانجاز لمكيلاند (David Mc Cielland)
111	8-2-5 نظرية التعارض لبورتر ولولر (1973)
112	9-2-5 نظرية الجماعة المرجعية
112	6- عوامل ومحددات الرضا الوظيفي
113	7- مسببات الرضا الوظيفي
113	8- خصائص الرضا الوظيفي
114	9- مقاييس الرضا الوظيفي
116	1-9 أنواع مقاييس الرضا الوظيفي
116	2-9 أمثلة عن مقاييس الرضا الوظيفي
117	خلاصة
الباب الثاني: الدراسة التطبيقية	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
120	تمهيد
120	1- منهج الدراسة
121	2- الدراسة الإستطلاعية
122	1-2-1 العينة الاستطلاعية
123	2-2-2 وصف أدوات الدراسة
123	1-2-2-1 مقياس نمط الشخصية
123	2-2-2-1-1-1 تصحيح المقياس
124	2-2-2-2 مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي



125	1-2-2-2 ثبات المقياس
125	2-2-2-2 صدق المقياس
126	3-2-2-2 تصحيح المقياس
127	3-2 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة في البحث الحالي
127	1-3-2 الصدق
129	1-1-3-2 إختبار صدق أداة الدراسة بإستخدام الصدق التمييزي(صدق المقارنة الطرفية)
129	2-1-3-2 إختبار صدق أداة الدراسة بإستخدام طريقة صدق الإتساق الداخلي
129	أولاً: بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي
136	ثانياً: بالنسبة لمقياس الأنماط السلوكية للشخصية
137	2-3-2 ثبات مقاييس الدراسة
137	1-2-3-2 ثبات المقاييس بواسطة معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفاكرونباخ
138	2-2-3-2 ثبات المقاييس عن طريق التجزئة النصفية
140	3-3-2 حصيلة نتائج الدراسة الإستطلاعية
141	3- مجتمع وعينة الدراسة
142	1-3- مجتمع الدراسة
142	2-3- عينة الدراسة الأساسية
143	3-3- خصائص عينة الدراسة
143	1-3-3 توزيع أفراد العينة حسب متغير الطور التعليمي
144	2-3-3 توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية
144	3-3-3 توزيع أفراد العينة حسب متغير النمط السلوكي للشخصية(أ، ب)
146	4- حدود الدراسة
146	1-4- المجال المكاني
146	2-4- المجال الزمني
146	3-4- المجال البشري
146	5- إجراءات الدراسة الأساسية
147	6- الأدوات النهائية للدراسة
147	7- أساليب المعالجة الإحصائية

148	8- المشاكل والصعوبات في الدراسة الميدانية
148	الخلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
150	تمهيد
150	1- التحليل الوصفي لبيانات الدراسة المتعلقة بالرضا الوظيفي
161	2- اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك)
163	3- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة
165	أولاً: عرض وتحليل نتائج الفرضيتين الأولى والثانية
165	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
166	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
168	ثانياً: عرض وتحليل نتائج الفرضيتين الثالثة والرابعة
168	1- تقييم جودة واختبار نموذج البحث القياسي والهيكلية باستخدام برنامج Smart-pls
168	أولاً: التقييم القياسي للنموذج البحثي (assessment of measurement model)
169	1-1 الصدق التقاربي (convergent validity)
170	2-1 الصدق التمييزي (discriminant validity)
170	1-2 تداخل المتغيرات مع بعضها حسب معيار (Fornell-Larcker)
171	2-2 التباين بين الأسئلة حسب معيار (cross loadings)
172	ثانياً: التقييم الهيكلي للنموذج البحثي (assessment of structural model)
173	1- تقدير نموذج القياس
174	2- معايير التأكد من صحة النموذج الهيكلي
174	1-2 معامل التحديد (R <sup>2</sup> )
175	2-2 تأثير الحجم (F <sup>2</sup> )
176	3-2 الصدق التنبؤي (Q <sup>2</sup> )
176	4-2 مؤشر جودة المطابقة (GOF)
178	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
180	4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
182	خلاصة الفصل
الفصل السادس: مناقشة وتفسير النتائج	

184	تمهيد
184	1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات
184	1-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
206	2-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
211	3-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
215	4-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
218	2- حوصلة لنتائج الفرضيات (1-2-3-4)
219	الخلاصة العامة للدراسة
220	التوصيات والإقتراحات
	المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
122	توزيع العينة الاستطلاعية	01
124	توزيع العبارات والعبارات المعاكسة حسب لمقياس نمط الشخصية لبورتتر	02
126	توزيع العبارات حسب محاور مقياس الرضا الوظيفي	03
127	الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية	04
129	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الوظيفة نفسها)	05
130	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (العلاقة بالعاملين)	06
131	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الراتب والحوافز المالية)	07
132	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الأمن والاستقرار الوظيفي)	08
133	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الإدارة المباشرة والإشراف)	09
134	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (النمو المهني والتقدم الوظيفي)	10
135	معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (الرضا الوظيفي)	11
136	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (الأنماط السلوكية للشخصية)	12
138	معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفا كرومباخ للمقاييس والمحاور	13
139	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس والمحاور	14
141	أفراد مجتمع الدراسة وتوزيعهم	15
141	توزيع مجتمع الدراسة قبل وبعد الدراسة الاستطلاعية	16
142	توزيع مجتمع الدراسة حسب النمط السلوكي	17
142	توزيع أفراد عينة الدراسة المتكافئة	18

143	توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب متغير الطور التعليمي	19
144	توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب متغير الخبرة المهنية	20
145	توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب النمط السلوكي للشخصية (أ، ب)	21
151	المتوسط المرجح للأوزان حسب مقياس ليكارت الخماسي	22
151	الترتيب التنازلي لفقرات المحور الأول (الوظيفة نفسها) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	23
153	الترتيب التنازلي لفقرات المحور الثاني (العلاقة بالعاملين) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	24
154	الترتيب التنازلي لفقرات المحور الثالث (الراتب والحوافز المالية) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها	25
156	الترتيب التنازلي لفقرات المحور الرابع (الأمن والاستقرار الوظيفي) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها)	26
157	يمثل الترتيب التنازلي لفقرات المحور الخامس (الإدارة المباشرة والإشراف) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها)	27
159	الترتيب التنازلي لفقرات المحور السادس (النمو المهني والنقد الوظيفي) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها).	28
160	الترتيب التنازلي لمحاور المقياس (الرضا الوظيفي) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها)	29
161	اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف- سيميرنوف وشابيرو ويلك)	30
165	قيم المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة وقيمة "ت" والأوزان النسبية والترتب ودلالاتها الإحصائية	31
167	معاملات ارتباط بيرسون بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية	32
169	الصدق التقاربي لنموذج القياس (Measurement Model)	33
171	الصدق التمييزي حسب معيار Fornell-Larcker	34
171	تباين الأسئلة من خلال معيار cross loadings	35
173	الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة latent variables coorelations	36
174	قيم معامل التحديد (R-square)	37
175	حجم التأثير Effect of size f Square	38

176	الصدق التنبؤي Q2 : Prédicative relevance	39
177	مؤشرات جودة المطابقة (GOF) لنموذج بحثي	40
177	يوضح مؤشر جودة المطابقة (GOF) لنموذج القياس المقترح	41
178	الأثر المباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية للفرضية الثالثة	42
178	الأثر الغير مباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية	43
180	الأثر المباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية للفرضية الرابعة	44
180	الأثر الغير مباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية	45
182	ملخص فرضيات الدراسة بعد المعالجة الإحصائية	46

قائمة الأشكال

الصفحة	موضوعه	رقم الشكل
95	تصنيف لوثناس Luthans لخصائص وصفات النمط السلوكي (أ، ب)	01
143	توزيع أفراد العينة حسب متغير الطور التعليمي	02
144	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	03
145	توزيع أفراد العينة حسب متغير النمط السلوكي للشخصية (أ، ب)	04
162	اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك) لمتغير الانماط السلوكية للشخصية	05
163	اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك) لمتغير الرضا الوظيفي	06
164	النموذج العام للدراسة	07
173	التمثيل البياني للنموذج الهيكلي البنائي للدراسة	08
179	يمثل النموذج الهيكلي البنائي لاختبار الفرضية الثالثة	09
181	يمثل النموذج الهيكلي البنائي لاختبار الفرضية الرابعة	10

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوانه
01	استمارة استبيان نمط الشخصية
02	استمارة استبيان الرضا الوظيفي
الملحق رقم(03): الدراسة الاستطلاعية	
1-3	مخرجات صدق الاتساق الداخلي
2-3	مخرجات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ
الملحق رقم(04): تكرارات العينة المتكافئة	
1-4	تكرارات العينة المتكافئة حسب (الطور التعليمي)
2-4	تكرارات العينة المتكافئة حسب (الخبرة المهنية)
3-4	تكرارات العينة المتكافئة حسب (النمط السلوكي)
2-5	مخرجات التحليل الوصفي لعينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي
الملحق رقم(06): التوزيع الطبيعي للبيانات	
1-6	التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأنماط السلوكية للشخصية
2-6	التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الرضا الوظيفي
الملحق رقم(07): مخرجات فرضيات الدراسة	
1-7	مخرجات فرضية مستوى الرضا الوظيفي
2-7	مخرجات فرضية العلاقة بين الأنماط السلوكية للشخصية ومستوى الرضا الوظيفي



قائمة الاختصارات

الإختصار	معنى المصطلح باللغة الأجنبية	معنى المصطلح باللغة العربية
RM	Research model	النموذج البحثي
AMM	Assessment of measurement model	التقييم القياسي للنموذج
MSM	Assesement of structural model	التقييم الهيكلي للنموذج
MM	Measerments model	نموذج قياسي
CV	Convergent validity	الصدق التقاربي
FL	Factor loading	معامل التشبع
CR	Compositive reliability	الموثوقية المركبة
AVE	Average variance extracted	مستخلص التباين المتوسط
DV	Discriminant validity	الصدق التمييزي
R2	coefficient of determination	معامل التحديد
F2	Effect of size	حجم التأثير
Q2	Prédictive relevance	الصدق التنبؤي
CL	Cross- loading	التحميلات المتقاطعة
GOF	Goodness-of-fit indexe	مؤشر جودة المطابقة

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى انعكاس الأنماط السلوكية للشخصية على مستويات الرضا الوظيفي، وكذا الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الأنماط السلوكية للشخصية ومستويات الرضا الوظيفي، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات كالخبرة المهنية والطور التعليمي، ولتحقيق ذلك فقد استخدم الباحث مقياسي نمط الشخصية لبورتر ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات لجمع البيانات.

حيث اختار الباحث عينة متكافئة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي بولاية تقرت والبالغ عددهم (64) أستاذًا تم اختيارها بطريقة عشوائية، مستخدمًا بذلك المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهدف الدراسة.

ومن أجل معالجة البيانات استخدم الباحث طريقة النمذجة بالمعادلات البنائية (الهيكلية) بالإستعانة ببرنامج (Smart pls.vs.4) باعتباره برنامجًا مناسبًا لتحليل فرضيات دراستنا.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وإلى أن اختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة لا يقابله اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لديهم، كما أفضت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة تعود لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، كما أسفرت النتائج أيضا إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة تعود لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

وقد نوقشت نتائج الدراسة الحالية على ضوء الإطار النظري لها ونتائج الدراسات السابقة.

**الكلمات المفتاحية:** الأنماط السلوكية للشخصية، مستويات الرضا الوظيفي.

**Abstract:**

The current study aimed to identify the reflection of personality behavioral patterns on job satisfaction levels, and also to reveal the correlation between personality behavioral patterns and job satisfaction levels, and its relationship to some variables such as professional experience and educational stage.

To achieve this, the researcher used the Portner Personality Style Scales and the Job Satisfaction Scale as tools for data collection. in order to collect data. Where the researcher chose an equal sample of teachers of physical education and sports in the middle and secondary stages in the Wilayat of Touggourt, whose number is (64) teachers, who were selected in a random way, using the descriptive approach as the most appropriate for the purpose of the study. In order to process the data, the researcher used the method of modeling structural equations using the program (Smart pls.vs04) as an appropriate program to analyze the hypotheses of our study. The study concluded that there is a high level of job satisfaction among teachers of physical education and sports, and that the different behavioral pattern (a, b) of the personality of the teachers of physical education and sports, the subject of the study, is not matched by a difference in their job satisfaction levels, and the study also led to the absence of a relationship Statistically significant correlation between the behavioral pattern (a, b) and the job satisfaction levels for teachers of physical education and sports, the subject of the study is due to the difference in professional experience (less than 10 years, more than 10 years), and the results also resulted in the absence of a statistically significant correlation Between the behavioral pattern (a, b) and the levels of job satisfaction for teachers of physical education and sports, the subject of the study is due to the difference in the educational stage (intermediate, secondary). The results of the current study were discussed in the light of its theoretical framework and the results of previous studies.

**Keywords:** personality behavioral patterns, job satisfaction levels

مقدمة

## مقدمة:

تعتبر مهنة التعليم من أفضل المهن وأقدسها على مر العصور، وذلك لدورها الفعال في بناء وتطور المجتمعات ورفقيها، وبتحسين العملية التعليمية أصبح المجتمع معتمدا على المعرفة، وتزداد أهمية التعليم يوما بعد يوم، حيث تتضح هذه الأهمية في قدرة الانسان على العيش في المجتمعات المعاصرة ومواكبتها، فدور المعلم يعتبر عاملا مهما ومحوريا في إعداد الخطط التعليمية والمنهجية فهو باني الأجيال وتقع على عاتقه مسؤولية إعداد الكوادر البشرية، فهو من ينظم ويحرص على تعليم الطلبة بالشكل الصحيح.

وانطلاقا من الدور الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي، وإيمانا بمركزية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتمامها، كما تتيح له فرص النمو المهني المستمر وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية. (الخطيب، 2008، صفحة 50)

إن مهنة التدريس تتطلب سمات شخصية معينة للمعلم والتي تعتبر من أسباب نجاحه في مهنة التدريس ذلك لما للمعلم من دور هام في إعداد وتشكيل أجيال المستقبل؛ كما أن نوع شخصية المعلم تؤثر على أدائه التدريسي، كما تؤثر أيضا في بناء شخصيته وقد تطور من سماته المختلفة. (الصقرات، 2015، صفحة 248) ، لذا فاختيار الطالب المعلم والطالبة المعلمة يجب أن يبدأ منذ المرحلة الجامعية بحيث يكون قبول الطالب والطالبة وفق شروط معينة تتعلق باستعدادهما الشخصي وسمات الشخصية التي تؤهلها ليكونا معلمان ناجحان في مهنتهما. (البادي، الأردن، صفحة 20)

لذا تعتبر مهنة التدريس فن لا يتقبله إلا من وهب هذا الفن النبيل والشاق في آن واحد باعتبارها مهنة تهدف أساسا إلى بناء جميع جوانب الشخصية في الفرد، ومهنة التدريس عبارة عن مجموعة من الإجراءات والنشاطات التعليمية المقصودة والمتوافرة من قبل المدرس والتي يتم من خلالها التفاعل مع الطلبة والطالبات بغية تسهيل عملية التعلم وتحقيق جوانب النمو الشامل والمتكامل للمتعلمين والوصول بهم إلى مستوى يكونوا فيه قادرين على التخيل والتفكير المنظم والتصور الواضح وتنمية شخصياتهم في المجال المعرفي والانفعالي مع إخضاعهم إلى عملية تقويم مستمرة. (Ustuner, 2017, p. 72)

ويعتبر مفهوم الشخصية (Personality) من المفاهيم المحورية المهمة التي تدور حولها دراسات وبحوث عديدة في مجالات علم النفس وميادينه المختلفة، بهدف الكشف عن فاعلية الفرد في مواقف حياتية مختلفة سواء كانت هذه المواقف اجتماعية، أم تربوية، أم نفسية، أم اقتصادية بغرض الوصول إلى فهم عميق للسلوك الإنساني كظاهرة تستحق الدراسة والتحليل، من أجل إتاحة الفرصة أمام الباحثين والمختصين للتنبؤ بما ستؤول إليه هذه الظاهرة السلوكية، ووضع معايير علمية تخضع لها حتى يسهل ضبطها وتصحيح مسارها عند اللزوم.

كما يعد مصطلح أنماط الشخصية من المفاهيم التي مازال البحث فيها مستمرا، والمعرفة بالأنماط الشخصية يساعد الفرد على فهم ذاته والتعرف على نقاط ضعفه فينميها ونقاط قوته فيستغلها أحسن استغلال، كما تساعده أيضا على حسن التواصل مع الآخرين من خلال التعرف على الأنماط المختلفة وتنوعها بين الأفراد وكيفية التعامل مع الاختلاف واختيار المهن المناسبة سواء للأفراد أو المؤسسات. وهو ما يبين بأن لكل فرد مجموعة من السمات والمواهب تميزه عن الآخر والتي يشعر بالارتياح في التعبير عنها في مختلف مواقف حياته اليومية، كما أن فهم الشخص لنفسه يحقق تغييرا مقبولا في حياته وفي حياة الآخرين، فتوقع الاختلافات في شخصية الآخرين يساهم في التعايش معهم بطريقة بناء ويكون لديهم المفتاح لاستخدام أكثر فعالية لجميع مواهبهم وخاصة على مستوى الميادين التي تجمعهم.

ويختلف مفهوم الشخصية من شخص لآخر فهي تشير عند العامة إلى ما يتمتع به الفرد من تأثير جمالي أو فكري، أما مفهومها كمصطلح علمي فيعتبر من أعقد المفاهيم في علم النفس باعتبارها ذلك التفاعل الذي يحدث بين الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية مع المحيط الخارجي للفرد. (السرخي، 2002، صفحة 40)، أما في علم النفس فهي ذلك البناء العلمي المنجز لكشف وتوضيح الحقيقة النفسية للفرد، وقد ظهرت في ذلك عدة نظريات واتجاهات عرفت الشخصية طبقا للقواعد والأسس النظرية التي تركز عليها تلك النظريات والاتجاهات، فنجد بعضها عرفها من المظهر الخارجي لشخصية الفرد وما ينبثق عنها من أنماط سلوكية، وهو ما يدل على أن تلك النظريات قد أخذت المنحى والاتجاه السلوكي بقيادة واطسون (Watson) الذي يرى أن الشخصية عبارة عن جميع أنواع النشاطات التي نلاحظها عند الفرد أو أنها استجابة لبعض المثيرات الخارجية التي تصدر عن البيئة (عبد الله، 2005، صفحة 200)، ويذهب لمثل ذلك سكنر (Skinner) بأنها مجموعة من الأنماط السلوكية التي يمكن ملاحظة تطورها ويمكن التنبؤ بها والتحكم فيها عن طريق التعزيز. (غازدا و كورسيني، 1986، صفحة 150)

ومن الباحثين ما ربطها بالبيئة باعتبارها فارقا يعطي اختلافًا يفرد كل شخص عن آخر وهو ما أوضحته هورني (Horeny) بأن الاختلاف في الشخصية من فرد لآخر يعود إلى الظروف البيئية المحيطة بهما وإلى أسلوب كل منهما للتكيف وإلى ما تحتويه البيئة من فرص للتعلم وتوفير المثيرات المتنوعة التي يكون لها الدور الأكبر في تشكيل شخصية الفرد. (هول و ليندزي، 1978، صفحة 123)

ومن جهة أخرى فقد ذهبت نظريات أخرى لتعريف الشخصية من حيث العمق والبنية الداخلية (Internal effect) للفرد؛ حيث عرفها كارميكال (Carmicheal) بأنها ذلك التنظيم العقلي الكامل للإنسان عند مرحلة معينة من مراحل نموه وتشمل النواحي النفسية والعقلية والمزاجية واتجاهاته وميوله وأخلاقه. (الرفاعي، 1983، صفحة 86)

كما عرفها البورت (Allport) بأنها تنظيم داخل الفرد لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص في توافقه لبيئته (غنيم، 1975، صفحة 247)، كما أشارت نظريات أخرى إلى ضرورة توفر عوامل وسيطة تفسر الشخصية وأنماط السلوك المرتبطة بها كتطور الجهاز العصبي والجهاز الغددي وعوامل تتعلق بالاستعداد الجسمي والعقلي، ومن هذه النظريات نظرية بافلوف (Palvov)، ونظرية تولمان (Tolman) (Hilgard & Atkinson, 1987, p. 125)

كما اعتبرها (Eysenck, 1969) بأنها المجموع الكلي للأنماط السلوكية الكامنة لدى الفرد، والتي تتطور من خلال التفاعل الوظيفي لأربعة مجالات رئيسة تنتظم فيها تلك الأنماط السلوكية وهي المجال المعرفي (Cognitive domain) ويشير إلى الذكاء والإبداع، والمجال النزوعي (Conative domain) ويشير إلى الخلق والطباع، والمجال الوجداني (Affective domain) ويشير إلى المزاج والانفعال، والمجال البدني الفيزيقي (Physique domain)، ويشير إلى شكل الجسم والجهاز العصبي والغدد. (Eysenck, 1969)

لذلك فيعتبر موضوع الشخصية ذو أهمية بالغة، حظيت باهتمام العلماء والباحثين في مجال علم النفس، باعتبار أن من يريد دراستها فإنه في الحقيقة يريد دراسة الشخص بكل مكوناته الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وما يترتب عنها من تفاعلات ذهنية وحركية، واتجاهات نفسية واجتماعية، تتعلق بتفاعل الشخص مع بيئته، والعوامل المؤثرة في نموه. (الوائي، 2012، صفحة 618)

إن باختلاف البيئات التي يعيشها الإنسان تعطي تميزا واضحا للأشخاص الذين يعيشونها فيختلف تفاعلهم بها من بيئة إلى أخرى، وهو الأمر الذي يعطي اختلافا لسلوكياتهم حسب طبيعة كل بيئة، وعليه فقد ظهر بما يسمى مصطلح الأنماط السلوكية من خلال أبحاث كل من (فيردمان روزنمان & Friedman 1974-1959) حول الفروق الفردية في مواجهة الضغوط النفسية والمثيرات العصبية وما يترتب عن ذلك من أمراض واضطرابات نفسية، مما جعل هذان العالمان يركزان على تبيان العلاقة القائمة بين شخصية الفرد وخطر الإصابة بالأمراض القلبية وقد توصلا إلى تحديد نمطين من أنماط الشخصية سمي أولهما بالنمط (أ) والذي تميزه سمات معينة كالعدوانية، والعمل على إنجاز الكثير والكثير من الواجبات في وقت واحد ولفترة زمنية طويلة دون النظر إلى الإرهاق الذي يصاحبه جراء ذلك، وهو ما يؤدي به إلى مخاطر الإصابة بالأمراض القلبية الوعائية، وثانيهما سمي بالنمط (ب) والذي يتميز أصحابه بسمات تختلف كلية عن سمات أصحاب النمط (أ) مما يجعله نمطا أكثر تكيفا وتأقلا من الناحية الاجتماعية، ووقائيا يضمن صحة جيدة. (بن زروال، 2008، صفحة 222)

ووفقا لنظرية الأنماط فقد عرف المشعان (2002) أصحاب النمط (أ) هم من لديهم الرغبة في التحكم والسيطرة على زمام الأمور في البيئة المحيطة بهم، وحب القيادة والترأس حتى لو كان زملاؤهم الذين يؤدون العمل معهم على كفاءة عالية، فهم لا يفضلون أن تمنح السلطة لأحد سواهم، وهذا ما يبرر شكواهم من كثرة أعباء الأعمال التي يقومون بها. (المشعان ع.، 2002، صفحة 189)

في حين عرف عبد الخالق (2000) أصحاب النمط السلوكي (ب) بأنهم يتسمون بالشعور بالأمان، وبالدرجة العالية من التسامح وتقبل النقد وتقدير الذات، والعمل من دون احباط، والقدرة على الاسترخاء دون شعور بالذنب. (عبد الخالق أ.، 2000، صفحة 5) ، وقد أجرى كل من فريدمان وروزنمان وزملاؤهم (Rosenman & Friedman 1975)، دراسة طويلة جدا دامت ثماني سنوات ونصف على أزيد من (3524) رجلا تراوحت أعمارهم بين (39- 59) سنة بغرض اكتشاف السلوكيات المتعلقة بالنمط السلوكي (أ) وما يترتب عنه من نتائج إزاء السمات التي يتصف بها، وقد أسفرت النتائج عن احتمالات مرتفعة بمرتين لدى ذوي النمط السلوكي (أ) للإصابة بالأمراض القلبية التاجية مقارنة بباقي العينة، وذلك بمعزل عن التغيرات الأخرى كالسن والتدخين والوزن، وقد تم تفسير ذلك بالاستجابة القلبية الوعائية المفرطة لدى هؤلاء الأفراد جراء المواقف الضاغطة. (دويدار، 1999، صفحة 284)



وانطلاقاً من أن مهنة التعليم تعد أساس المهن، كما أن نجاح المعلم في عمله سيؤثر على نجاح المهن الأخرى، وباعتبار أن المعلمين الراضيين عن عملهم أكثر قدرة وكفاءة في ميدان عملهم فقد أخذ الاهتمام بالرضا عن العمل أو ما يسمى بالرضا الوظيفي أو الرضا المهني (Job Satis Faction) في المجالات الاقتصادية المختلفة، وسرعان ما اتجهت دراسات الرضا الوظيفي في مجال التعليم. (الطوالبة، 2000، صفحة 50) ، ويلعب الرضا الوظيفي للمعلم دور كبيرة في التوافق النفسي والاجتماعي لما له من أهمية على المستويين الشخصي والمجتمعي على حد سواء، حيث يربط الباحثين الرضا الوظيفي للمعلم بمدى نجاحه في عمله مما ينعكس على المردود المادي الذي يعود عليه وعلى النظرة العامة للمجتمع على الفرد. (أشرف محمد، 2001، صفحة 45)

ويعتبر علماء النفس أول من درس الرضا الوظيفي في العمل بالمؤسسات منذ عام(1930) واستخدموا من ذلك التاريخ عبارة "الرضا الوظيفي" للدلالة على المواقف والميول الذاتية أو لمدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم، وموضوع الرضا الوظيفي مستحوذ على اهتمام كبير ومنتزاد من قبل الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس وبعض العلوم الأخرى ذات العلاقة، ونتج عن ذلك ظهور الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد ومعرفة الأسباب التي تؤدي الى رضاه عن عمله، ومن ثم تحقيق أهدافه الخاصة وكذا أهداف عمله بطريقة تكاملية متفاعلة. (المهندس، 1990، صفحة 85)

وفي هذا الصدد فقد ظهرت عدة مفاهيم وتعريف للرضا الوظيفي من طرف العديد من علماء النفس حيث تم تناولها من اتجاهات متعددة ونظريات مختلفة، حيث عرفه كل من Kavya Ankalesh & (2022) أنه المدى الذي يشعر به الموظف بتحقيق دوافعه الذاتية، ويمكن أن يتحقق الرضا الوظيفي من خلال شعوره بأنه يتمتع بالاستقرار الوظيفي والنمو الوظيفي والتوازن الجيد بين العمل والحياة. (Ankalesh & Kavya, 2022, p. 441)

وحسب سبيكتز (1997) فإن الرضا الوظيفي هو المدى الذي يحب فيه الموظف وظيفته أو جوانب وظيفته، ويزداد رضاهم عندما يدرك الموظفون أن وظيفتهم تلبى احتياجاتهم وقيمهم والخصائص الشخصية، وبالتالي تتحسن المواقف الإيجابية الفردية تجاه العمل والبيئة، وقد قسم سبيكتز الجوانب التي يتحقق بها الرضا الوظيفي لدى الموظف إلى الأجر (أي مدى رضا الموظف عن الراتب الذي يستلمه)، الترقيّة (أي المدى الذي يتفق فيه الموظف مع سياسة الترقيات والزيادة في السلم)، الإشراف (ما مدى رضا الموظف عن مشرفه، كعرفة ما إذا كان المشرف ودوداً ومقدراً لما يقوم به)، المنفعة (أي مدى رضا الموظف عن الفوائد الممنوحة)، المكافآت (أي ما إذا كان الموظف راضٍ عن التقدير والاحترام الممنوح له

جراء ما ينجزه من أعمال)، الوظيفة نفسها (أي إلى أي مدى يمتد فيه رضا الموظف عن الإجراءات والقواعد وعبء العمل)، العلاقة بالزملاء (أي إلى أي مدى يشعر فيه الموظف بالرضا عن علاقته بزملاء العمل)، طبيعة العمل (المدى الذي تجلب فيه الوظيفة الفرح أو الحزن لدى الموظف)، والتواصل (إلى أي مدى تكون المهمة والالتزام تحقق التواصل الجيد في مجموعة العمل) (Bellani, 2017, p. 16).

وعرفه هيرزبيرج (Herzberg) بأنها حالة من السعادة تتحقق من خلال عوامل دافعة تتعلق بالوظيفة ذاتها، وبأنه ليس عكس عدم الرضا الوظيفي الذي يعتبر حالة من الإستياء تأتي من خلال عوامل تتعلق بالبيئة الداخلية للعمل، كما فروم (Vroom) بأنها شعور الفرد بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج إيجابية للعمل، هذا وقد عرفه شافر (Scheffer) بأنها شعور يرتبط بالإشباع الفعلي لاحتياجات الفرد ويقول بأن هذا الشعور يكون متأثراً بمتغيرات الفرد النفسية للعمل، أما هوبك (Hoppock) فقد عرفه بأنه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: "أني راض في وظيفتي". (هاشم، 2010، الصفحات 85-86)

وفي ذات السياق فقد عرفه البارودي (2015) بأنه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله. (البارودي، 2015، صفحة 38)، وقد اعتبره كل من العازمي وعبد الرحيم (2013) بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات، والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) مع بيئة العمل، والولاء والانتماء للعمل، مع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة. (العازمي و عبد الرحيم، 2013، صفحة 560)

ويندرج الرضا الوظيفي ضمن موضوعات علم النفس الإيجابي Positive Psychology الذي تدور اهتماماته حول موضوع الخبرات والخصائص الإيجابية للشخصية، وينظر ريجي وهيبونير (2005) ، Huebner & Rigby) إلى الرضا عن الوظيفة على أنه المكون المعرفي لشعور الفرد بالوجود الأفضل ضمن وظيفته التي يشغلها (Huebner & Rigby, 2005, p. 95).

إن الإحساس بالرضا الوظيفي يشير إلى تقييم المعلم لمدى سعادته وصحته النفسية في وظيفته، وهذا يعني أن شخصية المعلم قد تؤثر في مدى رضاه عن وظيفته بدرجة أكبر مما قد تؤثر به العوامل الأخرى، وتتفق مجموعة من الباحثين في هذا المجال على أن سمات الشخصية تعتبر من أهم العوامل المنبهة للوجود الشخصي الأفضل. (Nguyen & Martínez, 2013, p. 130)

وهذا ما تؤكدته دراسة قام بها عياش والألمدن (2007) أسفرت نتائجها عن أن بناء الشخصية يعتبر المنبئ الأقوى للرضا عن الحياة مقارنة بالمتغيرات الديموغرافية. (Alamuddin & Ayyash, 2007, p. 270)

ومن هنا تكمن أهمية البحث من خلال دراسة أنماط الشخصية وتأثيرها في الرضا الوظيفي لكي تساعد الفرد (الأستاذ) في حياته العملية، ولأجل ذلك تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب) بالرضا الوظيفي، في محاولة لتحديد وفهم طبيعة السلوك الجيد للأفراد وموقعهم على رضاهم الوظيفي. وانطلاقاً من ذلك يسعى البحث الحالي لدراسة مدى تأثير إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية الأستاذ على مستوى رضاه الوظيفي بمختلف أبعاده.

ويرى الباحث أن البحث في موضوع الأنماط السلوكية للشخصية والرضا الوظيفي قد تم في مجالات وقطاعات مختلفة أكثرها في مجال التدريس والإدارة وخصوصاً على مستوى المواد التعليمية المختلفة على عينة من الإداريين والأساتذة والمعلمين لتلك المواد، بينما الاهتمام بدراسته على مستوى مادة التربية البدنية والرياضية لم يكن كافياً، خاصة في الجزائر وبالأخص على مستوى منطقة تقرت المتواجدة بالجنوب الجزائري.

ومن هذا المنطلق، جاءت دراستنا الحالية كمحاولة لكشف الارتباط بين النمط السلوكي (أ، ب) لأستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي وكذا التحقق في ما إذا كان إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) يقابله إختلاف في مستويات رضاه الوظيفي لديه من جهة، ومن جهة أخرى وفي وجود إختلافات في الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) والطور التعليمي (متوسط، ثانوي) على مستوى الأساتذة يتم توضيح مدى الارتباط بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لديهم في ظل تلك المتغيرات الديموغرافية.

وكننتيجة لذلك فإن دراستنا تأتي بهدف البحث عن السلامة النفسية والبدنية والصحية لأساتذة التربية البدنية والرياضية، مما يساعدهم على السعادة والاستقرار في مهنتهم النبيلة مما ينتج عنه تطور ورقي مهمة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية عامة وفي بلادنا خاصة، من خلال إيجاد الحلول التي تحقق الرضا الوظيفي لديهم ليتحقق بذلك الإبداع والإنتقان خلال العملية التدريسية.

وقد تم تنظيم الإطار النظري للدراسة الحالية، وإجراءاتها المنهجية ونتائجها النهائية في بابين من ستة فصول، حيث يضم الباب الأول (الدراسة النظرية) ثلاثة فصول وهي الفصل الأول والذي يحتوي على إشكالية الدراسة مع تحديد الفرضيات المقترحة وتبيان أهداف وأهمية الدراسة وأخيرا عرض للمفاهيم والمصطلحات، ثم الفصل الثاني ويشمل عرض لبعض الدراسات السابقة والمشابهة والتي تناولت متغيرات الدراسة، كما يشمل هذا الفصل في جزئه الأخير تحليلا مفصلا لها، وأخيرا الفصل الثالث ويتضمن دراسة الشخصية والأنماط السلوكية من خلال مفهوم الشخصية بصفة عامة وشخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، كما تطرقنا فيه إلى الأنماط السلوكية للشخصية (أ، ب) وبيننا أهم مميزاتا وخصائصها وكذا النماذج والنظريات التي فسرتها.

كما تضمن هذا الفصل دراسة الرضا الوظيفي من خلال عرض لمفهومه وأهميته وأنواعه، كما تطرقنا فيه إلى أهم النظريات التي فسرتها.

أما الباب الثاني (الدراسة التطبيقية) فيضم ثلاثة فصول وهي الفصل الرابع والذي يتضمن أهداف الدراسة الاستطلاعية ووصف لعينتها وكيفية اختيارها، ثم تضمن وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة، من حيث خصائصها السيكمترية في صورتها الأولية وفي الدراسة الحالية، وانتهى هذا الفصل بعرض حصيلة ونتائج الدراسة الاستطلاعية.

كما خُصص هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية، من حيث المنهج المتبع والضبط الإجرائي لمتغيرات الدراسة ووصف لعينتها ومجتمعها وحدودها وأدواتها النهائية، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات كذا المشاكل والصعوبات التي واجهتنا خلال الدراسة الميدانية.

أما الفصل الخامس فيتناول عرض وتحليل نتائج اختبار الفروض، ثم ملخص أولي عن نتائج الفروض بعد المعالجة الإحصائية. في حين يشتمل الفصل السادس على تفسير ومناقشة نتائج الفروض، في إطار الدراسة النظرية ونتائج الدراسات السابقة، كما تضمن الخلاصة العامة لهذه الدراسة وبعض المقترحات.

الباب الأول:  
الدراسة النظرية

الفصل الأول:

مدخل إلى الدراسة

## 1- إشكالية الدراسة:

يُعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أحد المحاور الأساسية في عملية التطور التي تحدث على مستوى القطاع التربوي نظراً للدور الذي يقوم به في العملية التربوية، فهو الذي يسهر على عمليات التخطيط للدروس كما يعمل على تنفيذها مع التلاميذ على اكمل وجه بما يتماشى وقدراتهم الفردية وما يحتويه منهاج التربية البدنية والرياضية.

وقد تختلف شخصية الأستاذ، فكل حسب طبعه ونمط شخصيته، فنجد من يتحدى الصعاب من ضعف للراتب الشهري، والعلاقات المتردية مع إدارة المؤسسة، والحجم الساعي المكتظ، وقلة التحفيز والترقيات، ونقص الوسائل التربوية والبيداغوجية... فيقاومها فيكون مستوى الرضا لديه مرتفعاً ومنهم من يبدي ضعفاً في المقاومة فيكون مستوى الرضا لديه منخفضاً الشيء الذي سيؤثر حتماً على فاعليته.

ونقصد بإختلاف شخصية الأستاذ، إختلاف نمطه السلوكي فإذا كان ذو نمط سلوكي (أ) فيتصف بإمكانية العمل لفترة طويلة، وغالباً ما يأخذ أعماله إلى المنزل، كما لا يمكنه الاسترخاء، ويميل إلى أن يكون مُحبطاً بسبب مواقف العمل، ويثار من مطالب المهنة الزائدة، إضافة إلى أنه يسيء الفهم بالمشرفين والرؤساء، ويقيس النجاح بالكلم وإذا كان ذو نمط سلوكي (ب) فهو يتخذ الصبر والاسترخاء منهجاً له في الحياة وفي العمل، و بالتالي فهو نقيض النمط السلوكي (أ). (Luthans, 2004, p. 184)

إن هذا الإختلاف في النمط السلوكي للأستاذ نراه يؤثر بكل وضوح على مستواه الوظيفي، فإذا كان نمطه (أ) فإننا نرى مسبقاً بأن مستوى رضاه الوظيفي يكون منخفضاً، والعكس صحيح إذا كان ذو نمط سلوكي (ب)، ومن أجل هذا الهدف، جاءت عدة دراسات علمية تبحث في شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية وفي مستوى الرضا لديه وما يعانیه من الصعوبات المترتبة عن وظيفته التربوية، وعن كفايات الحد منها أو تفاديها.

وفي هذا الاطار لم نجد دراسات بحثت في علاقة أنماط الشخصية بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية إلا أنه في المقابل وجدنا دراسات تناولت الموضوع من جهات معاكسة ربطت بين أنماط الشخصية بمتغيرات أخرى سواء كان ذلك في مهنة التدريس أو غيرها، وهو ما ظهر في دراسة نشوة كرم عمار أبو بكر دردير (2007) التي هدفت الى التعرف على تأثير نمط الشخصية (أ.ب) في الاحتراق النفسي عند المعلمين وقد اشارت الباحثة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين النمط (أ) والنمط (ب)

في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي في اتجاه ذوي النمط (أ) ، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لذوي النمط (أ) بين المعلمين الذين يستخدمون (نشوة كرم، 2007)

ومنها ما تعلق في البحث في شخصية المدرب الرياضي كدراسة عبد القادر برقوق (2015) حيث هدفت الدراسة إلى إظهار دور النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية المدرب الرياضي في التأثير على مستوى الإحتراق النفسي من جهة، كما وضحت العلاقة بين مستوى الإحتراق النفسي ونوع الإستراتيجيات المستخدمة من طرف المدرب تجاه المواقف الضاغطة من جهة أخرى، قد دلت نتائج الدراسة على انه يوجد اختلاف دال إحصائيا في استخدام استراتيجيات التكيف يتعلق بالنمط السلوكي لشخصية المدرب الرياضي بحيث يستخدم ذوي النمط (أ) استراتيجيات سلبية (إحجامية) لمواجهة المواقف الضاغطة، في حين يستخدم ذوي النمط (ب) استراتيجيات تكيف إيجابية (برقوق، 2015)

وجاء في دراسة رضوان خالد حلوين (2016) التي هدفت الى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية وتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال غزة، والفروق ذات الصلة بالمتغيرات الديموغرافية، وقد خلصت الباحثة الى أن مستوى أنماط الشخصية (أ- ب) لدى أفراد العينة متفاوت. (حلوين، 2016)

كما لم تخلو البحوث الطبية من الدراسات التي تناولت انماط الشخصية (أ، ب) وتجسد ذلك في دراسة ويليام لافارو William R. Lovallo بأمریکا (1980) بعنوان مقارنة نفسية فسيولوجية للرجال من النوع (أ) و (ب) المعرضين للفشل والضوضاء التي لا يمكن السيطرة عليها والذي توصل بأن الأشخاص ذوو النوع (أ) عرضة للإصابة في الشريان التاجي على عكس الأشخاص من النوع (ب). (Lovallo, 1980)

وبالرغم من أن الرضا الوظيفي صفة نفسية تظهر على الأستاذ مهما تنوعت شخصيته ومهما كان نمطها إلا أننا لم نجد مواضيع تناولت علاقة الرضا الوظيفي بأنماط الشخصية لكن في المقابل وجدنا دراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات أخرى كدافعية الإنجاز مثلا كدراسة نصير أحميدة وجرمون علي والماحي قصار (2019) التي هدفت إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وقد توصل الباحثين إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى



أساتذة التربية البدنية والرياضية. (نصير، جرمون، و الماخي، تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز، 2019)

ومنها ما ربطت الرضا الوظيفي بالضغوط المهنية لدى الأستاذ وهو ما تجسد في دراسة بلمقدم فاطمة وآخرون(2016) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط وقد أظهرت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة متوسط وأن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من ضغوط مهنية بدرجة عالية، وإلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس، ولا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي. (لمقدم، بوراس، و دماش، 2016)

وخلصت دراسة أجرت ويستوزن ( Westthuizen, 2012 ) في جنوب إفريقيا بعنوان الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة، والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة بجنوب إفريقيا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض مقابل السود وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

ومنها ما ارتبط بالاحترق النفسي كدراسة (Pltsidou,Agaliotis,2008) والتي هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة بها، وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين وبين تدني الاحترق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. (بن سليمان الزيدان، 2014، صفحة 38، 39).

إن خلاصة هذه الدراسات، تظهر جليا أن ظاهرة اختلاف السلوكيات الشخصية من الظواهر الإنسانية المعقدة لتعدد أبعادها من نفسية إلى اجتماعية إما على المستوى الفردي أو الجماعي أو المجتمعي، والتي تنعكس على الأستاذ باعتبار هذا الأخير يواجه في ممارسة عمله صعوبات تتخذ أصولها من المتطلبات التنظيمية والاجتماعية تنعكس سلبيا او ايجابا على مستوى الرضا الوظيفي لديه.

إن خلاصة نتائج الدراسات السابقة المشار إليها في إشكالية بحثنا الحالي تبين وبوضوح مدى أهمية الدراسات العلمية في مجال الرضا الوظيفي نظرا إلى أهميته البالغة في ميدان الأعمال المختلفة

فالرضا الوظيفي المنخفض يؤثر سلبيا على مردود العامل وبالتالي على المردود العام للوظائف في الوطن الواحد، والدراسات العلمية في هذا المجال تجد الأسباب وتجد الحلول لهذه المشاكل، كما أن دراسة الأنماط السلوكية للعاملين والموظفين في مختلف القطاعات تعطي لنا صورة واضحة عن أدائهم ومستقبلهم المهني إنطلاقا من تكوين لشخصياتهم.

وعلى هذا الأساس، فإن انعكاس النمط السلوكي لشخصية الأستاذ على مستوى رضاه الوظيفي يعتبر من المواضيع الهامة والتي يجب دراستها دراسة علمية من ناحية مدى التأثير النمطي السلوكي على مستوى الرضا الوظيفي بغية الرفع من الأداء والمردودية في مجال التدريس بصفة عامة وتدريب التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة.

ولعل واقع تدريس التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية لولاية تقرت وهو مجال دراستنا الحالية بطوريه الثانوي والمتوسط، يعتبر ميدانا خصبا لمثل هذا الموضوع، حيث نسعى إلى الكشف عن مدى تأثير إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية الأستاذ على مستوى رضاه الوظيفي وعليه فإن إشكالية بحثنا الرئيسية تتمحور حول هذا الموضوع ونستطيع أن نصيغها في التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي العام لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ذوو النمط السلوكي (أ)، (ب) للطورين (المتوسط، الثانوي)؟
- 2- هل إختلاف النمط السلوكي للشخصية (أ، ب) لأساتذة التربية البدنية والرياضية يقابله إختلاف في مستويات الرضا الوظيفي؟
- 3- هل تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تعود لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)؟
- 4- هل تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تعود لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)؟

**2- فرضيات الدراسة:**

- 1- يوجد مستوى منخفض في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.
- 2- إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، يقابله إختلاف دال إحصائياً في مستويات الرضا الوظيفي لديهم.
- 3- تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- 4- تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

**3- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طوري المتوسط والثانوي.
- تحديد العلاقة بين الأنماط السلوكية للشخصية (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- توضيح العلاقة بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- توضيح العلاقة بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)

**4- أهمية الدراسة:** يمكن تقسيم أهمية البحث إلى أهمية علمية، وأهمية تطبيقية من خلال ما يلي:  
**أولاً: الأهمية العلمية:**

1- يستمد البحث الحالي أهميته العلمية من خلال العلاقة التي يحاول إبرازها بين الأنماط السلوكية للشخصية بأنواعها ومستويات الرضا الوظيفي ومحاولة اكتشافها داخل مجتمع مكون من أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تقرت.

2- كما تكمن أهمية البحث الحالي في أهمية متغيراته(الأنماط السلوكية للشخصية، مستويات الرضا الوظيفي) التي لم تلقى اهتماما بحثيا واضحا في حدود بحث الباحث والذي يمكن أن يساهم به في إثراء الكتابات والدراسات العربية والأجنبية في مجال التربية البدنية والرياضية.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1- تحاول الدراسة الحالية عرض المفاهيم الحديثة المتعلقة بالأنماط السلوكية للشخصية والرضا الوظيفي وهي من المفاهيم المعقدة التي يجب توضيحها، وهو ما يساعد في بناء إطار بحثي يضاف إلى الدراسات العربية المتوافرة حالياً في هذا المجال الذي يعد حديثاً نوعاً ما سواء على مستوى المراجع أو الأبحاث العلمية.

2- إظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في النمط السلوكي لشخصية الأستاذ ومستويات الرضا الوظيفي.

3- يقدم البحث إطاراً(نظرياً وتطبيقياً) يمكن من خلاله التعرف على المفاهيم المتعلقة بكلا المفهومين.

4- محاولة إعطاء صورة عن واقع الأنماط السلوكية للشخصية في المؤسسة التربوية لولاية تقرت ومدى تأثيرها على مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

5- يقدم البحث مجموعة من النتائج التي يمكن من خلالها تحويل نقاط الضعف إلى نقاط قوة والتي يمكن أن تساهم في زيادة درجة الرضا لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

6- تزويد المسؤولين بمجموعة من التوصيات يمكن أن تساهم في حل كثير من المشكلات والصعوبات المواجهة، مما يكون له آثار إيجابية على كفاءة أستاذ التربية البدنية والرياضية.

## 5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

### 5-1 النمط السلوكي للشخصية:

اهتم الإنسان منذ القدم بتصنيف من يعاشرونه من الناس إلى شخصيات مختلفة يرجعها إلى أنماط معينة، ويقصد بالنمط أو الطراز، Type أو صنف من الأفراد يشتركون في نفس الصفات العامة، وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات أو مجموعة من السمات المترابطة. (الزيتاني، 2003، صفحة 13)

كما بدأ اكتشاف النمط السلوكي (أ) في بداية الخمسينيات من القرن الماضي أثناء البحث في النشاط العام للفرد على يد طبيبي القلب الأمريكيين ماير فريدمان Mayer Friedman وراي روزنمان Ray Rosenman وذلك من خلال ملاحظتهما لوجود مجموعة من الخصائص السيكولوجية المميزة لدى المصابين بأمراض القلب، وتتمثل في بعض السمات كالسرعة والحدة الاندفاعية والإحساس بضغط الوقت والتوتر، أما الأفراد ذوي النمط (ب) فهم عكس ذلك تماماً. (العسل، 2008، صفحة 80)

### 5-1-2 النمط السلوكي (أ):

يرى جمعة يوسف بأن نمط الشخصية (أ) هو نمط من السلوك يتصف أصحابه ببعض الخصال المميزة مثل العداوة والقابلية للاستتارة والشعور بضغط الوقت، وعدم التحلي بالصبر والنشاط المستعجل والتنافس العام. (جمعة، 1994، صفحة 73)

أما جابر عبد الحميد فيشير إلى أن الشخص الذي هيا أسلوب حياته بحيث يكون معرضاً للإصابة بمرض القلب التاجي وبأنهم يتميزون بالعدوانية والغضب عندما لا يقومون بأعمالهم في المواعيد المحددة، ويقحمون الشعور بالتعب. (جابر عبد الحميد و كفاي، 1992، صفحة 47)

## 5-1-3 النمط السلوكي(ب):

يرى عدنان يوسف أن الفرد من نمط الشخصية(ب) يكون في الجانب الآخر أو المعاكس لخصائص شخصية الفرد من النمط(أ) حيث أنه يبدي إهتماماً أقل بالوقت، ويمارس درجة أعلى من ضبط النفس في التعامل مع الأمور المهنية والاجبائية، ويحدد وقتاً للإسترخاء دون الشعور بالذنب، كما يتعامل مع الأمور بصورة هادئة (العنوم ع.، 2004، صفحة 162) .

أما أحمد ماهر فيعرف نمط الشخصية(ب) على أنها "تلك الشخصية التي تميل أن تكون هادئة، ومستكينة وغير مستعجلة ولا تحب أن تنافس الآخرين، فالشخص من نمط(ب) يؤدي عمله بثقة ودون استعجال ويجب أن يؤدي الأشياء الواحدة تلو الأخرى ويبطئ وبالتدرج حتى إن لم يتم العمل على أساسها (ماهر، 2003، صفحة 196)

**التعريف الإجرائي للنمط السلوكي:** وفي دراستنا هذه سوف نحدد النمط السلوكي(أ، ب) لعينة الدراسة، وهم أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تقرت للموسم الدراسي 2021/2020 وذلك من خلال نتائج أبحاثهم على مقياس نمط الشخصية لبورتنر(1969) والذي اعتمدها في بحثنا الحالي.

## 5-2 مستويات الرضا الوظيفي:

## 5-2-1 الرضا الوظيفي:

**اصطلاحاً:** ترى إيمان محمد الحنيطي(2000) أنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل، نوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين، العلاقة بين العاملين والمرتب، فرص الترقية والتقدم في العمل، مزايا العمل في المنظمة، الأمان في العمل، مسؤوليات العمل وإنجازه، المكانة والإعتراف والتقدير. (الشرقاوي، 2018، صفحة 51، 52)

**إجرائياً:** يمثل مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أساتذة التربية البدنية والرياضية تجاه مجموعة من المتغيرات المتعلقة بوظيفتهم تتمثل في المكانة الإجتماعية، ظروف العمل، العلاقات

التربوية، الأجر، الإشراف، تقويم الأداء، الترقية، تحقيق الرغبات الشخصية، ويظهر ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

### 5-2-2 مستويات الرضا الوظيفي:

إجرائيا: اعتمد الباحث ثلاثة مستويات للرضا الوظيفي (منخفض، متوسط، مرتفع) تشير إلى الحد الأعلى لدرجات المقياس (الدرجة المرتفعة) التي تمثل المستوى المرتفع للرضا الوظيفي، وإلى الحد المتوسط (الدرجة المتوسطة) التي تمثل المستوى المتوسط للرضا الوظيفي وإلى الحد الأدنى لدرجات المقياس (الدرجة الضعيفة) التي تمثل المستوى المنخفض للرضا الوظيفي وتحدد الدرجات من خلال حصيلة إجابة أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة



**تمهيد:**

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة الحالية فمنها ما تطرقت لمتغير الأنماط السلوكية الشخصية ومنها ما تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي، حيث تناولتها من زوايا مختلفة، وقد تنوعت الدراسات بين العربية والأجنبية، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تقديم تعليقا عليها من خلال تحليلها ومناقشتها مع بيان موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف، كما يود الباحث أن يشير إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في فترات زمنية متفاوتة ومختلفة كما شملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي.

هذا وقد تم تصنيف الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة وحسب كونها دراسات عربية أو أجنبية إلى تصنيفين وهما الدراسات العربية والدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الأنماط السلوكية للشخصية، ثم الدراسات العربية والدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الرضا الوظيفي.

وفيما يلي نقدم عرضا لهذه الدراسات ليتم تحليلها ومناقشتها من حيث الموضوع ومن حيث الفترة الزمنية ومن حيث الأهداف ومن حيث عينة ومنهج الدراسة ومن حيث أدوات جمع البيانات وأخيرا من حيث النتائج، لنبين بعدها جوانب اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، من خلال عرض جوانب الاتفاق والاختلاف فيما بينها، وأخيرا جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية.

**1- عرض الدراسات السابقة:****أولا: عرض الدراسات السابقة لمتغير الأنماط السلوكية للشخصية:****أ- الدراسات العربية:**

1- دراسة قام بها وعواص صلاح الدين (2019/2018) بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر) بعنوان علاقة الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة لدى عمال مؤسسات إنتاج الطاقة بالمسيلة، كما بحثت الدراسة تأثير العوامل كالحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أو أرمل/مطلق)، ونوع العمل (إداري، تقني

،ميداني)، وسنوات العمل عبر ثلاث فئات فرعية (أقل من 05سنوات)، (من 06إلى10سنوات)، (من 11سنوات فما فوق) ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي حيث بلغ حجم العينة (181) من الأفراد العاملين بمؤسسات إنتاج الطاقة بالمسيلة (عمال شركة إنتاج الكهرباء ) اختيرو بطريقة قصدية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية، ومقياس بورتر لنمط الشخصية (أ، ب) ومقياس الصحة العامة (12) بناء، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين متغيرات الدراسة أي بين الضغوط وأنماط الشخصية (أ، ب) والصحة العامة، كما بينت النتائج عن وجود علاقة ضعيفة موجبة بين الضغوط والصحة العامة، في حين أن العلاقة بين الضغوط وأنماط الشخصية (أ، ب) جاءت ضعيفة وسلبية، وبالمثل كانت العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب) والصحة العامة ضعيفة عكسية، كما تبين النتائج أن النمط السلوكي للشخصية السائد هو النمط (ب). (وعواع، 2019)

2- دراسة قام بها ابراهيم بيض، أ.د بوفلجة غياب (2017) بجامعة وهران 2(الجزائر) بعنوان أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوجه نحو المقاوالتية لدى الطلبة الجامعيين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والتوجه المقاوالتية وكذلك الكشف عن العلاقة بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) ومحددات التوجه المقاوالتية المتمثلة في (الرغبة، الموقف، المحيط الاجتماعي، الكفاءة)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس أنماط الشخصية (أ، ب) المعد من طرف بن زروال فتيحة، ومقياس التوجه المقاوالتية وفق نموذج السلوك المخطط من إعداد الباحث على عينة قوامها (50) طالب وطالبة جامعيين اختيرو بطريقة عشوائية، وقد توصل الباحثان إلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والتوجه المقاوالتية، وإلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والرغبة، وإلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والموقف، وإلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والمحيط الاجتماعي، وإلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية (أ، ب) والكفاءة. (بيض و بوفلجة، 2017)

3- دراسة قام بها عبد القادر برقوق (2015) بالجزائر بعنوان الاحتراق النفسي لمدربي الرياضات الجماعية ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته باستراتيجيات التكيف وقد هدفت الدراسة إلى إظهار دور النمط السلوكي (أ - ب) لشخصية المدرب الرياضي في التأثير على مستوى الإحتراق النفسي من جهة، كما

وضحت العلاقة بين مستوى الإحترق النفسي ونوع الإستراتيجيات المستخدمة من طرف المدرب تجاه المواقف الضاغطة من جهة أخرى، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المطبق على عينة قوامها (60) مدربا تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل ومن بين ما أسفرت عليه نتائج هذه الدراسة، هو وجود فروق إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين المدربين ذوي النمط السلوكي (أ) والمدربين ذوي النمط السلوكي (ب) لصالح ذوي النمط (أ)، كما دلت نتائج الدراسة على أنه يوجد اختلاف دال إحصائيا في استخدام استراتيجيات التكيف يتعلق بالنمط السلوكي لشخصية المدرب الرياضي بحيث يستخدم ذوي النمط (أ) استراتيجيات سلبية (إحجامية) لمواجهة المواقف الضاغطة، في حين يستخدم ذوي النمط (ب) استراتيجيات تكيف إيجابية (برقوق، 2015)

4- دراسة قامت بها سامية حمزاوي (2013/2012) بجامعة سطيف 2 (الجزائر) بعنوان نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصي (ب) وعلاقتها بالضغط المهني وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على وجود علاقة ارتباطية بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) والضغط المهني لدى موظفي المديرية الجهوية للخزينة بسطيف، وقد كانت عينة الدراسة مكونة من (69) موظفا اختيروا بطريقة المسح الكلي، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن موظفو المديرية الجهوية للخزينة بسطيف يغلب عليهم نمط الشخصية (أ)، كما أنهم يعانون من ارتفاع الضغط المهني لديهم، وإلى وجود علاقة إرتباطية موجبة وقوية بين نمط الشخصية (أ) والضغط المهني، ووجود علاقة ضعيفة بين نمط الشخصية (ب) والضغط المهني لديهم، وإلى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على الضغط المهني لدى الموظفين لكلا النمطين السلوكيين (أ، ب). (حمزاوي، 2013)

5- دراسة قام بها بشير معمري (2012) بالجزائر: بعنوان نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، هدف هذا البحث إلى تحليل مفهوم سلوك النمط (أ) وعلاقته بأمراض القلب، إضافة إلى علاقته بمتغيرات نفسية أخرى، وتحديد خصائص الأفراد الذين يسلكون وفق هذا النمط، وخصائص الآخرين الذين يسلكون عكس هذا النمط، أي النمط (ب)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث قام بتصميم استبيان لقياسها وتقنينها على البيئة الجزائرية، كما قام الباحث بإعداد استبيان لقياس النمط (أ) وبعد التأكد من الشروط السيكومترية، قام بتطبيقه في الحصة الدراسية، سواء لتلاميذ التعليم المتوسط أم التعليم الثانوي أم طلبة الجامعة، أما بالنسبة للموظفين فقد أجابوا على الاستبيانات في مكاتبهم، وكان عدد المفحوصين يتراوح بين 22 و 40 فردا، وبعد قيامه بالعمليات الإحصائية تبعا للشروط التي وضعها لقياس النمط (أ)، توصل

الباحث إلى وضع ثلاث أصناف للنمط (أ) وهي: نمط (أ) منخفض، نمط (أ) متوسط ، نمط (أ) مرتفع (معمرية، 2012)

6- دراسة قامت بها بن زروال فتيحة (2009) بجامعة أم البواقي (الجزائر) بعنوان الإجهاد لدى أصحاب النمط السلوكي (أ) (المستوى، الأعراض، واستراتيجيات المواجهة) وقد هدفت الدراسة إلى دراسة الإجهاد من حيث مستواه، أعراضه، واستراتيجيات مواجهته لدى أصحاب النمط السلوكي (أ)، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باختياره لعينة مقصودة قوامها (198) فردا من العاملين بوحدات التدخل للحماية المدنية، مصالح الاستعجال والتوليد بالمستشفيات، ومراكز البريد عبر ولاية أم البواقي بشرق الجزائر، طبق عليهم مقياس النمط السلوكي (أ)، مقياس الإجهاد، ومقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد، تمت معالجة البيانات المستقاة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأفضت النتائج الرئيسة إلى وجود مستوى مرتفع في الإجهاد، وإلى ارتباط الإجهاد بظهور مجموعة من الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية لصالح الأعراض النفسية، وإلى ميل أفراد العينة لتوظيف استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر من استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال. (بن زروال، 2009)

7- دراسة قامت بها بن زروال فتيحة (2008/2007) بجامعة منتوري بقسنطينة (الجزائر) بعنوان أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة)، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية، البريد، مصلحتي الاستعجال والتوليد بولاية أم البواقي، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج) بكل أبعادها والإجهاد من حيث مستواه وأعراضه، ومصادره المهنية، واستراتيجيات مواجهتها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، معتمدة على ثلاثة مقاييس، مقياس أنماط الشخصية، مقياس أعراض الإجهاد، ومقياس الإجهاد المهني، طبقت على عينة قوامها (395) فردا، وقد أظهرت النتائج بعد المعالجة والتحليل وجود علاقة موجبة بين نمطي الشخصية (أ)، (ج) ومستوى الإجهاد وسالبة بين نمط الشخصية (ب) ومستوى الإجهاد، وإلى وجود علاقة موجبة بين نمط الشخصية (أ) وكذا نمط الشخصية (ج) وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية، وسالبة بين نمط الشخصية (ب) وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية، وإلى وجود علاقة موجبة بين نمط الشخصية (أ) وكذا نمط الشخصية (ج) ومصادر الإجهاد التالية: العلاقة بالرؤساء، العلاقة بالزملاء، عبئ العمل، الحوافز والنمو المهني، طبيعة العمل والظروف الفيزيائية، وعلاقة سالبة بين نمط الشخصية (ب) ومصادر الإجهاد التالية: العلاقة بالرؤساء، العلاقة بالزملاء، عبئ العمل، الحوافز

والنمو المهني، طبيعة العمل والظروف الفيزيائية، وإلى ميل ذوي النمط(أ)، وكذا النمط(ج) لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر. (بن زروال، 2008)

8- دراسة قام بها رضوان خالد حلوين(2016) بجامعة الأزهر بغزة بعنوان أنماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال غزة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية وتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال غزة، والفروق ذات الصلة بالمتغيرات الديموغرافية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من(503) طالب وطالبة من طلاب الثانوية العامة الصف الثاني عشر، وقد تكونت أدوات الدراسة من مقياسين وهما: مقياس أنماط الشخصية(أ)، (ب) من اعداد الدكتوراة بن زروال فتيحة، ومقياس تنظيم الذات من إعداد الدكتور أحمد محمود الجبوري، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع في تنظيم الذات لدي أفراد العينة، وإلى وجود فروق بين متوسطي درجات النمط(أ)، والنمط(ب) في جميع أبعاد مقياس تنظيم الذات والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات، لصالح النمط(أ)، وإلى عدم وجود فروق بين متوسطي درجات مجموعتي الطلاب والطالبات في نمط الشخصية(أ) ونمط الشخصية(ب)، كما أسفرت النتائج أيضا عن وجود فروق في نمط الشخصية(أ) تبعاً لمتغير التخصص، بين متوسطي درجات مجموعتي التخصص العلمي والتخصص أدبي، لصالح طلبة التخصص العلمي من أفراد العينة، وإلى عدم وجود فروق في نمط الشخصية(أ) تبعاً لمتغير مستوى الوضع الاقتصادي لأفراد العينة، وعدم وجود تأثير للتفاعل بين متغير الجنس(ذكور، إناث) وأنماط الشخصية(أ)، (ب) على الدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات لدى أفراد العينة. (حلوين، 2016)

9- دراسة قام بها سرور كريم سعيد(2015) بجامعة بغداد بعنوان المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية(أ)، (ب) لدى طلبة الجامعة وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على المراقبة الذاتية وكذا أنماط الشخصية لطلبة الجامعة وكذا الفروق في المراقبة الذاتية وفق متغيرات(الجنس، التخصص الدراسي) وكذلك الفروق في أنماط الشخصية(أ)، (ب) وفق متغيرات(الجنس، التخصص الدراسي) لدى طلبة الجامعة بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين المراقبة الذاتية وأنماط الشخصية(أ)، (ب) لدى طلبة الجامعة والتعرف أيضا على مدى الإسهام النسبي لأنماط الشخصية(أ)، (ب) في المراقبة الذاتية لدى طلبة الجامعة، وقد اختارت الباحثة عينة لدراستها تتألف من(400) طالب وطالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ذات التوزيع المتساوي(200) طالب وطالبة من التخصص العلمي(100ذكور و100إناث) ومن

التخصص الإنساني (200) طالب وطالبة (100 ذكور و 100 إناث) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستعمال مقياسين الأول للمراقبة الذاتية والثاني لنمطي الشخصية قامت الباحثة ببنائها، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: يتمتع طلبة الجامعة بمراقبة ذاتية عالية كما يتصف طلبة الجامعة بنمط الشخصية (أ)، كما وجدت عدم وجود فروق في المراقبة الذاتية وفقا لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي بينما وجدت فروق في التفاعل بينهما، ويتصف طلبة الإناث بسيادة النمط (أ)، بينما يتصف الطلبة الذكور بسيادة النمط (ب)، كما اتصفت طلبة التخصصات الإنسانية بسيادة النمط (أ)، بينما اتصفت طلبة التخصصات العلمية بسيادة النمط (ب) ، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين المراقبة الذاتية ونمط الشخصية (ب)، وأخيرا وجدت إسهاما لنمطي الشخصية (أ، ب) في المراقبة الذاتية. (سرور، 2015)

10- دراسة قام بها ثائر صكبان حسين (2015) بكلية التربية الأساسية جامعة (العراق) بعنوان الحاجة إلى الانتماء وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الحاجة إلى الانتماء لدى طلبة الجامعة ، والتعرف على نمطي الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة، وعلى الفروق في مستوى الانتماء حسب النوع، وعن العلاقة بين الحاجة إلى الانتماء ونمطي الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال أداة لقياس الحاجة إلى الانتماء وتبني أداة لقياس نمطي الشخصية (أ، ب) طبقت على عينة بلغت (300) طالب وطالبة من جامعة القادسية للعام الدراسي (2014، 2015) اختيرو بطريقتة عشوائية طبقية، وقد توصل إلى وجود علاقة بين الحاجة إلى الانتماء ونمطي الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة (ثائر صكبان، 2015).

11- دراسة قام بها فراس عبد المنعم عبد الرزاق (2013) بكلية التربية الرياضية بجامعة ديالى (العراق) بعنوان نمطي الشخصية (أ، ب) وعلاقتها في تعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة نمطي الشخصية (أ، ب) في تعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال اعتماد مقياس نمطي الشخصية (أ، ب) يتكون من (46) فقرة موزعة على أربعة محاور، والذي طبق على عينة قوامها (48) طالبا جامعيًا وقد خلصت الدراسة إلى أن نمطي الشخصية (أ، ب) علاقة تأثير ايجابية في تعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة، وإلى أن أغلب لاعبي الملاكمة تتمتع بنمط الشخصية (أ) وهو الأكثر. (عبد الرزاق، 2013)

12- دراسة قام بها هاني محمد شاهين (2012) ببورسعيد (مصر) بعنوان اتجاهات المرؤوسين نحو مديري المدارس الابتدائية ذوى النمط السلوكي (أ)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط الشخصية (أ) ، لدى مديري المدارس الابتدائية واتجاهات المرؤوسين بالمدارس الابتدائية والتعرف على اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو مديريهم بالمدارس الابتدائية، وكذلك التعرف على تأثير الخبرة في تكوين اتجاهات المرؤوسين نحو مدير المدرسة الابتدائية ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث على مقياسين وهما مقياس النمط السلوكي (أ) من إعداد جنكنز دافيد (1978) تعريب محمد السيد عبد الرحمن وفوقية حسن رضوان (1996) ومقياس اتجاهات المرؤوسين نحو مديريهم من إعداد الباحث وقد طبقهما على عينة قوامها (330) مقسمة إلى (30) مديرا و(300) مرؤوس اختيرو بطريقة عشوائية طبقية، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين مديري المدارس الابتدائية ذوى النمط السلوكي (أ)، (ب) في اتجاهات المرؤوسين نحوهم لصالح النمط السلوكي (ب) وإلى وجود فروق بين المرؤوسين ذوى الخبرة الأقل وذوى الخبرة الأكبر في الاتجاه نحو مديريهم لصالح ذوى الخبرة الأكبر وإلى وجود فروق بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو مديريهم بالمدارس الابتدائية لصالح الذكور. (محمد شاهين، 2012)

13- دراسة قام بها أحمد صمادي ومأمون غوانمة (2012) بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية بعنوان نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب في مركز الملكة علياء لأمراض وجراحة القلب في الأردن، وإلى معرفة مدى قدرة متغيرات الجنس والالتزام الديني، والدعم الاجتماعي، والمستوى التعليمي، وكمية التدخين، والعمر في التنبؤ بمستوى نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب. وقد اختار الباحث عينة بطريقة قصدية تكونت من (197) مريضا بالقلب استجابوا على مقياس نمط السلوك (أ)، وقد أشارت النتائج إلى أن وجود درجة متوسطة من نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، كما أشارت النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي إلى أن المتغيرات التي استطاعت تفسير جزء من التباين في نمط السلوك (أ) وبشكل ذي دلالة إحصائية هي متغيرات الالتزام الديني، والدعم الاجتماعي، والجنس، وكمية التدخين. (صمادي و غوانمة، 2012)

14- دراسة قام بها الحسيني حبيب وعلي طاهر وناس، وحسن علي حسين (2011) بجامعة بابل بالعراق بعنوان "تمطي الشخصية (أ)، (ب) وعلاقتها بدقة الإرسال بالكرة الطائرة لدى طالبات كلية التربية الرياضية بجامعة كربلاء"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تصنيف طالبات كلية التربية الرياضية وفقا لنمطي

الشخصية (أ، ب) ، وكذلك التعرف على مستوى دقة أداء الإرسال لدى طالبات كلية التربية الرياضية بالإضافة إلى التعرف على قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المبحوثة، فقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية واشتمل مجتمع البحث على طالبات المرحلة الثالثة والثانية كلية التربية الرياضية بجامعة كربلاء للعام الدراسي (2010، 2011)، وقد جاء اختيار عينة البحث بالأسلوب العشوائي الطبقي بواقع (31) طالبة توزعت على (16) طالبة من المرحلة الثالثة و(15) طالبة من المرحلة الثانية ومن خلال ما أفرزته نتائج التحليل الإحصائي للبيانات وتحليلها ومناقشتها توصل الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين استجابات طالبات نمط الشخصية (أ) ودقة أداء مهارة الإرسال وعلاقة موجبة بين استجابات طالبات النمط (ب) ودقة أداء مهارة الإرسال. (الحسيني، وناس، و حسين، 2011)

15- دراسة قامت بها نشوة كرم عمار وأبو بكر دردير (2007) بجامعة الفيوم (مصر) بعنوان الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير نمط الشخصية (أ، ب) وأساليب مواجهة المشكلات على مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين، واستخدمت الباحثة مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين ومقياس بورتر Bortner لتحديد نمط الشخصية، على عينة قوامها (240) من المعلمين والمعلمات بجمهورية مصر تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق بين النمط (أ) والنمط (ب) في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي في اتجاه ذوي النمط (أ)، وإلى وجود فروق في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لذوي النمط (أ) بين المعلمين الذين يستخدمون أساليب مواجهة ايجابية وبين المعلمين الذين يستخدمون أساليب مواجهة سلبية لصالح الطرف الأول، وإلى عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى المعلمين ذوي النمط (ب) ترجع لأساليب مواجهة المشكلات. (نشوة كرم و دردير، 2007)

16- دراسة قام بها عبد الرحمن الناصر (1996) بجامعة الكويت بعنوان سلوك النمط (أ) للشخصية وعلاقته بالعصابية والانبساط، وقد هدفت الدراسة إلى تقييم سلوك نمط (أ) لدى طلبة الجامعة الكويتيين وتكونت عينة الدراسة (274) طالبا، من الفئات المتوسطة، والعالية بالمجتمع الكويتي، واستخدم مقياس سلوك نمط (ليانج وباربورك) (1972) ومقياس العصابية للنسخة العربية لعبد الخالق، ومقياس الانبساط النسخة العربية لأيزنك (1974)، وأوضحت النتائج أن تحليل البيانات أظهر أن المجموعتين كانتا



مختلفتين في بضعة سمات وقد سجلت الإناث المشاركات درجات أعلى على مقياس العصابية بالنسبة للرجال (حريزي، 2019، صفحة 27)

#### ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة قام بها الدكتور Motoyasu Muranaka (1988) بجامعة طوكيو باليابان بعنوان المحددات الإجتماعية والشخصية للعدوان في مكان العمل: دليل تأثير عدم العدل ونمط السلوك من النوع(أ).

Stimulus-Specific Patterns of Cardiovascular Reactivity in Type A and B Subjects: Evidence for Enhanced Vagal Reactivity in Type B أن الاختلافات في تفاعلات القلب والأوعية الدموية بين الأفراد الذين يظهرون نمط السلوك من النوع (أ) وأولئك الذين لا يقتصرون على تفاعلات بيتا الأدرينالية المفرطة في النوع(أ). يقترح البحث أيضًا إمكانية وجود ميل محسن لتفاعلات القلب والأوعية الدموية بوساطة الأدرينالين والمهبل في النوع(ب). في الدراسة الحالية ، تعرض الأشخاص من النوع(أ) والنوع(ب) لمحفزات الإجهاد المعروفة بإثارة استجابات betaadrenergic أو alpha-adrenergic و vagal في نظام القلب والأوعية الدموية، تم قياس معدل ضربات القلب وضغط الدم وتدفق الدم وتدفق المقاومة الوعائية، لم يختلف النوعان في الاستجابة لمنبه بيتا الأدرينالي(الحساب الذهني) ومع ذلك أنتج التحفيز ألفا الأدرينالي المبهم(حافز الوجه البارد) معدل ضربات قلب أطول واستجابات تدفق الدم في الأشخاص من النوع(ب)، وتشير النتائج إلى أن النوع(ب) يُظهر فرط النشاط مقارنة بالنوع(أ) عند ظهور استجابات ألفا أو الأدرينالية القلبية الوعائية المبهمة، تشير طبيعة هذا النشاط الزائد إلى الآليات المحتملة لتقليل مخاطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية لدى الأفراد من النوع(ب) (Muranaka, 1988)

2- دراسة قام بها ليورنت وتروبيا ( Liorente. Torrubia ) سنة(1988)، بعنوان العلاقة بين سلوك الشخصية من النمط(أ) ومتغيرات الشخصية بتأثير نمط الاندفاعية والقلق وعلاقتهم بالانبساط والعصابية، وقد هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مكونات سلوك نمط الاندفاعية، والقلق، ومقارنة الاندفاعية والقلق مع الانبساط والعصابية وتكونت عينة الدراسة من(172) من طلبة الجامعة اختيروا بطريقة قصدية، واستخدم مقياس "جينكنز" للنشاط ومقياس الاندفاع والقلق ومقياس الانبساط والعصابية وأوضحت النتائج أن الاندفاعية، والانبساط ارتبطا ارتباطا بدرجة متساوية مع سلوك الشخصية من النمط(أ) بينما لم يرتبط القلق ولا العصابية مع هذا النمط بعلاقة واضحة، وارتبط القلق والاندفاعية مع سلوك النمط(أ) بدرجة أكبر من الانبساط والعصابية مع هذا النمط. (حريزي، 2011، صفحة 19)

3- دراسة قام بها ويليام لافارو وWilliam R. Lovallo (1980) بعنوان مقارنة نفسية فسيولوجية للرجال من النوع (أ) و(ب) المعرضين للفشل والضوضاء التي لا يمكن السيطرة عليها، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الراحة والتغيرات المرتبطة بالتوتر في ضغط الدم، والنشاط الحركي الوعائي المحيطي، ومعدل ضربات القلب، وتغير معدل ضربات القلب، والنشاط الكهربائي، والدهون المصلية لدى الشباب المصنفين على أنهم من النوع (أ) عرضة الشريان التاجي أو النوع (ب) غير عرضة بطريقة مقابلة منظم. تم إحداث الإجهاد خلال مهمتين أوليتين بسبب حدوث الضوضاء وحدها، أو الفشل وحده، أو الضوضاء بالإضافة إلى الفشل، وقد أظهرت النتائج أنه خلال الراحة اختلفت المجموعات فقط في النشاط الحركي الوعائي، حيث كانت (أ) أكثر تقييداً من (ب) أثناء العمل على المهام، كانت المجموعات متشابهة إلى حد كبير في معدل ضربات القلب وضغط الدم ومع ذلك، أظهر (أ) إثارة أكبر من الإثارة التعاطفية من (ب) في مستوى توصيل الجلد ومعدل الاستجابة العفوي، كما أظهر (أ) ارتفاعاً في نسبة الكوليسترول في الدم عن (ب) قبل وبعد الاختبار، وأظهر أيضاً تأثيراً أكبر للضوضاء على مستويات الدهون الثلاثية مقارنة بـ(ب) (Lovallo, 1980)

4- دراسة قام بها دافيد قلاس David C. Glass (1980) بعنوان تأثير التحرش والمنافسة على استجابات الكاتيكولامين القلبية الوعائية والبلازمية لدى الأفراد من النوع (أ) والنوع (ب)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التحرش والمنافسة على استجابات الكاتيكولامين القلبية الوعائية والبلازمية لدى الأفراد من النوع (أ) والنوع (ب) وقد اختبرت تجربتان العلاقة بين سلوك النوع (أ) واستجابات الكاتيكولامين القلبية الوعائية والبلازمية للمنافسة التجريبية والتحرش، وقد أظهرت التجربة أنه في (44) من البالغين الذكور لم يتسبب وجود خصم معاد في حدوث اختلافات كبيرة في استجابات النوع (ب)، على النقيض من ذلك أدى العداء في A's إلى زيادة أكبر في ضغط الدم الانقباضي ومعدل ضربات القلب وإيبينيفرين البلازما أثناء المنافسة، كما يبدو النمط السلوكي (أ) مهيباً بشكل انتقائي للتفاعل المعزز للتفاعلات المعادية، ولكن المنافسة وحدها لا تميز بين الأفراد الذين لديهم أنماط سلوك (أ) و (ب)، ثم تم تنفيذ التجربة الثانية مع (20) حالة لتحديد هل توجد اختلافات بين النوع (أ) والنوع (ب) في وجود منافس غير عدواني يمكن تفسيره من خلال تفاعل النوع (ب)، مع تحدي المنافسة وحده، وكانت النتائج متسقة مع هذا التفسير حيث أظهر النوع (أ) ارتفاع ضغط الدم وتقييمات أدرينالين البلازما من النوع (ب) عندما واجه

كلا النوعين تحدي أداء المهام، وإلى ميل الأفراد من النوع(أ) إلى الإصابة بأمراض القلب التاجية. (Glass, 1980)

5- دراسة قام بها Carles Muntaner M.D (1980) بأمریکا بعنوان التعليمات التقييمية والعدوانية بين الأفراد في نمط السلوك من النوع(أ)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى فحص استجابات العدوان(نموذج عدوانية بوس) من النوع(أ) والذكور من النوع(ب) تحت نوعين مختلفين من التعليمات التقييمية، حيث تم تقسيم كل من المجموعات المتطرفة من النوع(أ) والنوع(ب) من الذكور في سن الكلية إلى مجموعتين تتلقى مجموعات مختلفة من التعليمات قبل بدء المهمة أبلغت إحدى مجموعات التعليمات الموضوع أن المهمة المعينة ستعمل على تقييم قدراته التدريسية(حالة التقييم). اقتصرت مجموعة التعليمات الأخرى على إعطاء الموضوع وصفا لإجراءات المهمة(شروط عدم التقييم)، لم يتم الحصول على آثار رئيسية مهمة في استجابات العدوان من النوع(أ) مقابل النوع(ب) عبر شرطي التعليمات، ولكن لوحظ تفاعل كبير لمجموعة التجارب الأساسية بين أنماط السلوك النوع(أ) مقابل النوع(ب) ونوع التعليمات المعطاة(التقييمات مقابل عدم التقييم) لشدة الاستجابة العدوانية تحت تعليمات التقييم، وأظهر النوع(أ) قيماً أكبر للشدة في استجاباته العدوانية مقارنةً بالنوع(ب) تحت نفس الحالة وقيماً أكبر للشدة من النوع(أ) تحت تعليمات عدم التقييم. وعلى النقيض من ذلك أظهر النوع(ب) كثافة أكبر في استجاباته العدوانية بموجب تعليمات عدم التقييم مما كانت عليه في تعليمات التقييم. (Muntaner, 1980)

ثانياً: عرض الدراسات السابقة لمتغير الرضا الوظيفي:

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة قام بها نفين أسامة حمدي(2021)بفلسطين، بعنوان تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة تحفيز مديري المدارس بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين، واختارت الباحثة عينة الدراسة وفقاً لطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغت عينة الدراسة(320) معلم ومعلمة من مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل، وأعدت استبانة لقياس تحفيز مديري المدارس لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين وتكونت من(23) فقرة، واستبانة لقياس الرضا الوظيفي تكونت من(40) فقرة موزعة على

المحاور الآتية (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية، الإشراف التربوي)، وأظهرت النتائج إلى وجود مستوى متوسط للتحفيز المدرسي وإلى وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى وجود ارتباط بين تحفيز مديري المدارس والرضا الوظيفي، وإلى عدم وجود فروق في تحفيز مديري المدارس بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص). (نفين أسامة، 2021)

2- دراسة قامت بها زهية عزون وفوزية عيسى (2021) بالجزائر بعنوان الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين بمصالح أورشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية لدى الموظفين بمصالح الأرشيف بجامعات الجزائر، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أورشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية، وإلى إظهار مدى تأثير العوامل الوظيفية والتنظيمية على رضاهم الوظيفي. وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم تصميم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الذي وزع على 63 موظفا بمصالح الأرشيف بالجامعات محل الدراسة واسترجع منه (49) استبياناً. وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم رضا معظم الموظفين بمصالح أورشيف الجامعات عن الأجر المتحصل عليه، والعلاوات، أسس الترقية المطبقة، والظروف البيئية المتوفرة للعمل، إلا أنهم أكدوا على أنهم يبذلون جهد كبير في العمل ويواظبون على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد، في حين أكدت نسبة كبيرة منهم عن رضاها الوظيفي من حيث وجود علاقة حسنة مع الإدارة وكذا مع زملائهم في العمل. (عزون و عيسى، 2021)

3- دراسة قام بها محمود شاكر عبد الرزاق (2021) بالعراق بعنوان التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات هذا البحث وهي: تحفيز الذات وعلاقتها بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشدين التربويين ومدى اسهام متغيري (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي) في التباين الكلي لمتغير (تحفيز الذات)، وقد تألفت عينة البحث من (400) مرشداً تربوياً في مديريات محافظة بغداد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث تم تطبيق مقاييس البحث الثلاثة لهذا البحث على هذه العينة باستعمال معامل بيرسون الارتباطي واختبار (ت) وتحليل الانحدار المتعدد، وقد أبانت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الذات وكلا من المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي، وعن وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى المرشدين

التربويين، وعن إسهام كل من المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي بنسبة (12.5%) من التباين الكلي في متغير تحفيز الذات. (محمود شاكر، 2021)

4- دراسة قام بها سلوى بنت عطية بن علي الزهراني (2020) بالسعودية بعنوان درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن بالسعودية، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، من وجهة نظر المعلمات، وكذا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات مفردات عينة البحث لدرجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، تبعا لمتغيرات (المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقة العشوائية، تألفت من (253) معلمة من معلمات المدارس الحكومية بمراحلها الثلاث بمحافظة قلوة للعام الدراسي (2018، 2019)، ولتحقيق أهداف البحث تم تطبيق استبانة، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بمحافظة قلوة جاءت بدرجة عالية جدا، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) بين درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية ومستوى الرضا الوظيفي، كما بينت النتائج عن عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لكل من متغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة، في حين توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المرحلة التعليمية لصالح كل من المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة. (سلوى بنت عطية، 2020)

5- دراسة قام بها حميد راشد عبيد الدرعي (2020) بدولة الإمارات العربية المتحدة بعنوان أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسة القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس العين بدولة الإمارات العربية المتحدة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية والحلقة الثالثة في مدينة العين، حيث بلغ عدد أفراد العينة (301) معلما ومعلمة من (12) مدرسة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لكونه يتناسب مع طبيعة الدراسة، كما استخدمت الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى المعلمين، وعن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين

للرضا الوظيفي السائد حسب الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين للرضا الوظيفي السائد المؤهل العلمي، حسب سنوات الخبرة. (الدرعي، 2020)

6- دراسة قام بها ليث حمزة علي(2020) بالكويت بعنوان كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة(موظفي جامعة القادسية انموذجا)، إذ بلغ عدد أفراد عينة البحث(200) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ذات الأسلوب المتساوي، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي لملائمته لطبيعة الدراسة، ولقياس هذا الهدف تم بناء مقياس كفاءة الذات المهنية والذي تكون بصيغته النهائية من(20) فقرة، كما قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي والذي تكون بصيغته النهائية من(18) فقرة، وقد أشارت النتائج إلى أن موظفي جامعة القادسية يتمتعون بمستوى عال من كفاءة الذات المهنية، كما أنه ليس هناك فروق ذو دلالة إحصائية في كفاءة الذات المهنية تعزى الى متغير نوع الملاك(موظف بعقد مؤقت، موظف على الملاك الدائم)، كذلك توصل البحث إلى وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الموظفين ، ووجود فروق ذو دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير نوع الملاك(موظف بعقد مؤقت، موظف على الملاك الدائم) لصالح الملاك الدائم. (ليث حمزة، 2020)

7- دراسة قام بها بوعبزة أحمد(2020) بالجزائر بعنوان المحددات الإجتماعية والمهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بتمنراست بالجزائر، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة التي تربط المحددات الإجتماعية والمهنية بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة وقد استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة والملاحظة كوسائل لجمع البيانات على عينة قوامها(150) أستاذا للتعليم الثانوي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، معتمدا بذلك على المنهج الوصفي التحليلي، أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين المحددات الاجتماعية والرضا الوظيفي وكذا عدم وجود علاقة بين المحددات البيداغوجيا والرضا الوظيفي، في حين توجد علاقة بين المحددات المهنية الرضا الوظيفي، وتوجد فروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية. (بوعبزة، 2020)

8- دراسة قام بها عبد الفتاح الرخاء(2020)بالمغرب، بعنوان الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي بالمغرب، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي المغربي وتحديد العوامل المسؤولة على الرضا وعدم الرضا المهني، كما هدفت الدراسة أيضا إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إدراك الرضا المهني

العام لدى أفراد العينة تعزى لأربع متغيرات هي: النوع، السن، سنوات الخبرة المهنية ومتغير الانتماء للمجال القروي (مكان العمل)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم الابتدائي العمومي بالوسط القروي (100)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد تم تطبيق استمارة مينيسوتا لقياس الرضا المهني حيث صممت الإجابات باستخدام سلم ليكرت الخماسي point Likert-5 Scale. وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الرضا المهني كان متوسطاً، ومن جهة أخرى بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تبعاً إلى متغيرات النوع، السن، سنوات الخبرة المهنية ومتغير الانتماء للمجال القروي (مكان العمل). (الرخاء، 2020)

9- دراسة قامت بها فاطمة أحمد حميد البلوي (2020) بالسعودية، بعنوان الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبية المسحي والارتباطي في وصف كل من مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات ودرجة الرضا الوظيفي بأبعادهما، وتكونت عينة الدراسة من (23) من معلمات مدارس المرحلة الثانوية (حكومي أهلي)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة من كافة معلمات المدارس والبالغ عددهن (1099) معلمة بالمدارس الحكومية، و (218) معلمة بالمدارس الأهلية، بإجمالي (1317) معلمة، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: جاء المتوسط العام لمستوى الصحة التنظيمية ككل بمدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات بدرجة كبيرة، وجاء المتوسط العام لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية بدرجة كبيرة، وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية دالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا الوظيفي ككل، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمات مدارس المرحلة الثانوية حول مستوى الصحة التنظيمية بأبعاده تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات معلمات المدارس حول درجة الرضا الوظيفي في أبعاده (الرضا عن العمل، الرضا عن العلاقات الإنسانية، الأبعاد ككل) تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. (فاطمة أحمد، 2020)

10- دراسة قامت بها لروية مشتي وزهية خطار(2020) بالجزائر، بعنوان الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من(139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، تم إجراؤها خلال الموسم الجامعي(2018- 2019) حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام الوظيفي ، وبينت أن هناك درجة متوسطة في الإلتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإلتزام الوظيفي تعزي لمتغير الجنس و متغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية. (مشتي و خطار، 2020)

11- دراسة قام بها محمد سليمان الجرايدة والناعبي(2019) بسلطنة عمان بعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الولاء التنظيمي، ودرجة الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وطبيعة العلاقة بينهما، ومن أجل تحقيق هذا الهدف صممت استبانتان: إحداهما للولاء التنظيمي مكونة من(29) فقرة، والثانية للرضا الوظيفي مكونة من(37) فقرة. وبعد التأكد من دلالات صدقها وثباتها طبقتا على(114) مديرا ومديرة بالمدارس عينة البحث، معتمدا بذلك على المنهج الوصفي لملائته لطبيعة الدراسة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الولاء التنظيمي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان جاءت مرتفعة، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وإلى وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في سلم الرواتب والترقيات لمديري المدارس للتقليل من العزوف عن العمل سعيا وراء الأجر المرتفع والمكانة المتميزة، والأخذ بمقترحات ورغبات مديري المدارس واتجاهاتهم؛ للاسترشاد بها عند وضع الأنظمة والقوانين والسياسات واللوائح التنظيمية. (الجرايدة و الناعبي، 2019)

12- دراسة قام بها عهدود فلاح الهبيدة(2019) بالكويت بعنوان أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد



هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من أبعاد المناخ التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية الحكومية في دولة الكويت ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للمعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانتيين، إحداهما استبانة أبعاد المناخ التنظيمي، والأخرى استبانة الرضا الوظيفي، وطبقتهما على عينة عشوائية مكونة من (192) معلم ومعلمة في دولة الكويت، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد المناخ التنظيمي كان متوسطة، وأن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين كان متوسطة، وأنه يوجد أثر لأبعاد المناخ التنظيمي على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. وأوصت الدراسة بالعمل على تحسين مستوى المناخ المنظمي في المدارس الأساسية الحكومية في الكويت. (الهيبة، 2019)

13- دراسة قام بها فتحي محسن الشما (2019) بفلسطين بعنوان درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، وأثر متغير الجنس على الرضا الوظيفي، من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها، وتم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (200) معلم ومعلمة، كما تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الإرتباطي لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس، وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها. (فتحي محسن، 2019)

14- دراسة قام بها علاء محمود عبد العزيز الخوالدة (2019) بالأردن، بعنوان درجة الإلتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية في الأردن وعلاقته برضاها الوظيفي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الإلتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية في الأردن وعلاقته برضاها الوظيفي، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، ولتحقيق الهدف تم تطوير استبانة مكونة من جزأين الأولى: لقياس درجة الإلتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية، والثانية: لقياس رضاها الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أمناء المكتبات المدرسية في الأردن، البالغ عددهم (1232) أمينا، وتم تطبيق الدراسة على عينة الدراسة البالغ عددهم (286) أمينا؛ إذ تم اختيارها بالطريقة القصدية في اقليم شمال الأردن، وقد أشارت نتائج الدراسة

إلى أن درجة الالتزام المهني لدى أمناء المكتبات ودرجة رضاهم الوظيفي كانت متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية للجنس لدرجة الالتزام المهني والرضا الوظيفي وكانت هذه الفروق لصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام المهني والرضا الوظيفي تعزي لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة. (علاء محمود، 2019)

15- دراسة قام بها لؤي علي أبو طير (2019) بفلسطين، بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين بمدارس مدينة القدس، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي ومدى ممارسة المهارات الإرشادية عند المرشدين في مدارس مدينة القدس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، وأجريت الدراسة بطريقة المسح الشامل على جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم مئة وسبعة (107) مرشدة ومرشدة، هذا وطور مقياسين، هما: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس المهارات الإرشادية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بشكل عام من جهة وبين ممارسة المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية من جهة أخرى، إذ بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما ( 0.56 ) بمستوى دلالة (0.05)، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مدارس مدينة القدس كان متوسطاً، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مدارس مدينة القدس تبعا لمتغيرات سنوات الخبرة، وتبعية المدرسة، ومكان العمل، ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين متوسطات مدى ممارسة المرشدين التربويين في مدارس مدينة القدس للمهارات الإرشادية تبعا لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، وتبعية المدرسة، ومكان العمل في مهارة المواجهة. (لؤي علي، 2019)

16- دراسة قام بها ايمان طالب موسى (2019) بسلطنة عمان، بعنوان القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، وقد هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. ولقد تكونت عينة الدراسة من (220) مساعدة تم اختيارهم بالطريقة العنقودية الطبقيّة العشوائية. واستخدمت أداتان لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان مرتفعة، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية مرتفعة، وأشارت النتائج إلى

وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القدرة القيادية لدى مديري المدارس ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للقدرة القيادية للمديرين تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير سنوات الخدمة ومتغير التخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزي لمتغير سنوات الخدمة ومتغير التخصص. (إيمان طالب موسى، 2019)

17- دراسة قام بها فلاح ضويحي السويدي (2019) بالكويت، بعنوان دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية التعليمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (628) معلم ومعلمة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي لمدارس منطقة (الأحمدية) في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة تقدير بنسبة (مرتفعة)، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزى لأثر متغير الجنس وجاء لصالح الإناث، بينما لم تظهر فروق تعزى لأثر متغيرات (سنوات الخدمة العملية، والمؤهل العلمي). (فلاح ضويحي، 2019)

18- دراسة قام بها سعيد بن راشد (2019) بسلطنة عمان، بعنوان أثر الرضا الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، وقد هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، حيث اعتمد الباحثون في هذه الدراسة المنهج المسحي الوصفي الذي يعد منهاجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقاً لطبيعة الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الكمي مستخدماً الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع البيانات، مستخدماً استبانة مكونة من (69) فقرة لجمع البيانات، وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (1000) معلم ومعلمة في سبع محافظات تعليمية بسلطنة عمان، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وتمكن الباحث من الحصول

على (846) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي منها (419) معلما، و(427) معلمة، وتم إدخالها في برنامج SPSS (Version 26) لإجراء التحليلات الوصفية، كما تم استخدام برنامج (VERSION 24) AMOS لإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لتقييم صدق البيانات وثباتها، كما تم استخدام برنامج AMOS لدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير تفاعلي لمتغير المؤهل العلمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فيما لا يوجد تأثير تفاعلي لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة. (سعيد بن راشد، 2020)

19- دراسة قام بها منذر أحمد أبو شهاب (2019) بالأردن، بعنوان أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد بالأردن، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد وتحديد ما إذا كان أثر البرنامج يختلف باختلاف الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، ومستوى المدرسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد برنامج تدريبي لتحسين الرضا الوظيفي إشم على (24) جلسة تدريبية، وتم اعداد اختبار يقيس الرضا الوظيفي لدى المجموعة التجريبية، وتم التحقق من دلالات صدقه وثباته. تكونت عينة الدراسة من (36) مديرة ومديرة للمدارس الأساسية والثانوية، التابعة لمديرية قسبة إربد في محافظة إربد، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية والأخرى ضابطة، وتم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية تكونت من (17) مديرة ومديرة وأخرى ضابطة تكونت من (19) مديرة، توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى البرنامج التدريبي، وجاءت الفروق لصالح المجموعة التجريبية، وفي جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، وكشفت نتائج اختبار "مان وتني" عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. (منذر أحمد، 2019)

20- دراسة قام بها نصير أحميدة، جرمون علي، الماحي قصار (2019) بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر) بعنوان تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز (دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة) وقد هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة والمقدر عددهم بـ(65) أستاذًا بالمرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من(113) أستاذًا بولاية ورقلة، واتبع الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الإرتباطي، باستخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز، وتوصل الباحثون إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي وفي دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية (نصير، جرمون، و الماحي، 2019)

21- دراسة قامت بها أيمن ناظم حدية المياحي(2019) ببغداد بعنوان الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين والفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس(ذكور، إناث)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة مكونة من(100) مرشد ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظة بغداد تربية الكرخ الثالثة دراسي(2016-2017) والتي اختيرت بطريقة عشوائية ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس الرضا الوظيفي المعد من النعمي(2000) وقد توصلت إلى النتائج التالية، وهي أن المرشدون التربويون لديهم رضا وظيفي وكما أنه لا توجد فروق بين المرشدين التربويين والمرشدات التربويات في الرضا الوظيفي (المياحي، 2019)

22- دراسة قام بها سعد محمد العبدان(2019) بالسعودية بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بإنتاجيتهم العلمية وكذا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم إضافة إلى التعرف على الفروق في تقدير أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل تبعا لمتغير(الكلية، الرتبة الأكاديمية، الجنسية)، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات مطبقة على عينة قوامها(58) عضوا من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وأشارت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وعن وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعن عدم وجود فروق في تقدير

أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل تبعا لمتغير(الكلية، الرتبة الأكاديمية، الجنسية).  
(العبدان، 2019)

23- دراسة محمد يوسف حسن بزبز ومجدي فتحي محمد أبو الحاج(2019) بالأردن بعنوان درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعلاقتها بالإبداع والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين أنفسهم، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعلاقتها بالإبداع والرضا الوظيفي لديهم ومن وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم بناء مقياسين حيث اشتمل المقياس الأول على(29) فقرة لقياس درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين، أما المقياس الثاني فقد اشتمل على(71) فقرة لقياس درجة الإبداع والرضا الوظيفي لدى العاملين. واشتملت عينة الدراسة على(215) موظفًا وموظفة، تم اختيارهم عشوائياً من موظفي مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد في العام الدراسي(2016/2017)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد من وجهة نظرهم جاءت متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً(الحوافز المعنوية، والحوافز المادية)، وأن درجة الإبداع والرضا الوظيفي لدى العاملين جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً(المجازفة، القابلية للتغير، حل المشكلات واتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين درجة تفعيل الحوافز ودرجة الإبداع والرضا الوظيفي لدى العمالي، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تفعيل الحوافز تعزى لمتغير(المسمى الوظيفي) فقط على المجال المادي، كما أسفرت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع والرضا الوظيفي تعزى لأثر الجنس ولصالح الإناث، ولأثر المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى. (محمد يوسف و مجدي فتحي، 2019)

24- دراسة قام بها محمد إسعاف فياض شتيا(2018) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة(بغداد) وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمين في لواء بني كنانة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة مكونة من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من(100) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير أداء المعلمين كانت: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية

في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية الأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أسفرت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بالنسبة لسنوات الخدمة (فياض شتيا، 2018)

25- دراسة قامت بها ريم سليمان منال سلطان، هلا سليمان (2018) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين دراسة ميدانية في مدينتي طرطوس واللاذقية (سوريا)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين في مدينتي طرطوس واللاذقية، وكذلك مستوى السعادة النفسية لديهم، وتعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة النفسية لدى أفراد عينة البحث من المدرسين، وكذلك الاختلاف بين المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى السعادة النفسية، لديهم تبعاً لمتغيرات (نوع المدرسة، الخبرة التعليمية، المدينة). ولتحقيق هدف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت العينة على (452) مدرساً ومدرسة من مدارس المتفوقين والعاديين في مدينتي طرطوس واللاذقية تم اختيارها بطريقة عشوائية للعام الدراسي 2018/2017 وقد طبق مقياسين، الأول (مقياس الرضا الوظيفي)، تضم (24) عبارة، والثاني (مقياس السعادة النفسية)، تضمن (28) عبارة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى السعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين جاءت بدرجة متوسطة، وإلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جيدة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى السعادة النفسية لدى أفراد عينة البحث من المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين في مدينتي طرطوس واللاذقية، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير (نوع المدرسة)، لصالح مدارس المتفوقين.

كما أبانت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أفراد العينة من المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير (الخبرة التعليمية) وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أفراد العينة من المدرسين في

مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير(المدينة). (سليمون، سلطان، و سليمان، 2018)

26- دراسة قام بها فؤاد بن صدقة مرداد(2018) جامعة الملك عبدالعزيز(السعودية) بعنوان دور الاتصال القيادي على تعزيز الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين(دراسة ميدانية على عينة من موظفي وموظفات جامعة الملك عبدالعزيز)، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير قدرة القائد في الاتصال الفعال مع فريقه في زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من(202) موظف وموظفة كعينة من موظفي وموظفات جامعة الملك عبد العزيز تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يستهدف وصف وتحليل أثر الاتصال القيادي في العينة المذكورة، وبعد استخدام الأدوات الإحصائية خلص الباحث إلى ظهور ارتباط واضح ووثيق بين تحقيق ممارسة القائد لمهارات الاتصال في مجالات الإنصات والحوار والعلاقات الإنسانية وتأثير ذلك في الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات (صدقة مرداد، 2018)

27- دراسة قام بها ايهاب ابراهيم أبو خليل(2018) بفلسطين، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظة غزة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في الكليات التقنية الحكومية بمحافظة غزة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة مستخدماً العينة العشوائية لاستطلاع آراء مجتمع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من(179) موظف وموظفة من العاملين في الكليات التقنية الحكومية بمحافظة غزة، وتم استرجاع(156) استبانة من الإستبانات الموزعة، أظهرت النتائج الى وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي، وإلى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وإلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية. (ايهاب إبراهيم، 2018)

28- دراسة قام بها براء أيمن جدوع(2018) بفلسطين، بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب بفلسطين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، وتحقيق الأهداف الفرعية المتمثلة بالتعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الطموح لدى



المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة لجمع المعلومات، كما جرى التحقق من صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية وتكون مجتمع الدراسة من (154) مرشدة ومرشدة، وجاءت الدراسة شاملة لجميع أفراد عينة الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي كانت عالية في جميع المجالات، كما أظهرت النتائج وجود فروق في قيم المتوسطات الحسابية تعزي لمتغير سنوات الخبرة لصالح (106) فردا من أفراد العينة. (براء أيمن جدوع، 2018)

29- دراسة قامت بها عائشة علي سليمان أبو شلحة (2018) بالأردن، بعنوان مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير ثلاث استبانات والتأكد من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (461) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واعتمدت الدراسة المنهج المسحي الارتباطي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات كان متوسطا. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات (نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات القيادية ككل تعزي لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي كانا متوسطين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجات مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ودرجات مستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. (عائشة علي سليمان، 2018)

30- دراسة قامت بها فاطمة حسين أبو زيد (2017) بفلسطين، بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم، والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي، والفروق في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم

استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس للرضا الوظيفي، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي اعداد الباحثة، طبقت الأدوات على عينة بلغت (145) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل. واستخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة، خلصت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفض، وإلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري. (فاطمة حسين، 2017)

31- دراسة قامت بها راضية دريوش ونزيم سرداوي (2017) بالجزائر، بعنوان الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، وقد هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلما ومعلمة، تم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة (07) ثانويات بولاية تيزي وزو معتمدة بذلك على المنهج الوصفي، وقد استخدمت الباحثة في جمع البيانات: استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وذلك لتقدير الفروق في درجات استجابات أفراد عينة الدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير الجنس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة. (دريوش و سرداوي، 2017)

32- دراسة قام بهعيسى عليلش وعبد العزيز ساسي (2017) (الجزائر) بعنوان قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة، حيث تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي يحتوي على ستة أبعاد على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية قوامها (54) أستاذا في التعليم الثانوي بولاية تيارت تم اختيارها

بطريقة عشوائية، وبعد جمع البيانات وإجراء عمليات التحليل الإحصائي تم التوصل إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية، كما تبين أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغيرين المؤهل العلمي، الخبرة المهنية. (عليش و الساسي، 2017)

33- دراسة قام بها زواق امجد، وعبد الحق بحاش(2017) (الجزائر) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بولاية المسيلة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، وهذا باستعمال منهج وصفي ذي الطابعين الإرتباطي والمقارن، وكذا الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق بين الأساتذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وقد تم ذلك باستخدام عينة عشوائية قدر حجمها (75) أستاذًا من أساتذة التعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعدها تم تطبيق مقياسين الأول لقياس الرضا الوظيفي، والثاني لقياس دافعية الإنجاز، وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أهم النتائج التالية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز لصالح الأساتذة مرتفعي الرضا الوظيفي - لا توجد فروق بين الجنسين في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز. (زواق و بحاش، 2017)

34- دراسة قامت بها بلمقدم فاطمة وأخرون (2016) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإرتباطي، وشملت عينة الدراسة على 100 أستاذ، واستخدم الباحثون مقياسين، الأول خاص بالضغوط المهنية والأخر خاص بالرضا الوظيفي، وقد أظهرت النتائج مايلي: مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة متوسط وأن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من ضغوط مهنية بدرجة عالية. وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس، لا توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي (بلمقدم، بوراس، و دعامش، 2016)

35- دراسة قام بها عبد الله علي يوسف اليعقوبي (2016) بالجامعة الإسلامية بغزة (فلسطين) بعنوان أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر (دراسة حالة على العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة)، وقد هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تأثير خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر، كما وتهدف إلى التعرف على مستوى تصورات العاملين بشكل حر حول خصائص العمل، ومستويات الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ويتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين بشكل حر في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وقد تم إجراء مسح إلكتروني عبر الإنترنت لمجتمع الدراسة، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات قدرت ب(116) فردا، وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الوصفية المناسبة، والاختبارات الاستدلالية المعلمية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تصورات العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة لخصائص العمل، وارتفاع مستوى الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وخصائص العمل، وبين الرضا الوظيفي وخصائص العمل، وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن خصائص العمل تؤثر في الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول خصائص العمل والدافعية والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول خصائص العمل تعزى لسنوات الخبرة، وعدد ساعات العمل، ومعدل الدخل، والتفرغ للعمل الحر، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول الدافعية تعزى لعدد ساعات العمل، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول الرضا الوظيفي تعزى لمعدل الدخل، ومكان العمل. (يوسف اليعقوبي، 2016)

36- دراسة قام بها مجدوب أحمد محمد قمر (2015) بجامعة دنقلا بالسودان بعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة دنقلا، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة دنقلا وتم توزيع استبانة على عينة مكونة من (100) عضو مختارة بطريقة عشوائية طبقية وأظهرت النتائج أن درجة الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، كما لم تجد الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية

بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وكذا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة ولصالح (11 سنة) فأكثر وإلى وجود فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعيد ، كما وجدت فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر ولصالح أقل من (30 سنة)، بينما لم تظهر فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (محمد قمر، 2015)

37- دراسة قام بها محمد مسعود بورغدة، مبروح عبد الوهاب (2015) بجامعة قسنطينة 2 (الجزائر) بعنوان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقته بأدائهم، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط، حيث اعتمد على المنهج الوصفي باستعمال استبيانين أحدهما يخص الرضا الوظيفي والآخر للأداء، وهذا على عينة عشوائية بلغ عددها (130) أستاذًا في التربية البدنية والرياضية في كل من ولاية (قسنطينة، ميلة، باتنة، سطيف)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط، وعلاقة ارتباطية قوية بين المتغيرات الشخصية (الخبرة المهنية، علاقة العمل، الجنس، الالتحاق بالقسم) وكل من الرضا والأداء لدى عينة الدراسة. (بورغدة محمد و مبروح، 2015)

38- دراسة قام بها خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان (2014) بجامعة أم القرى (السعودية) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة من عينة الدراسة واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وقد تكونت عينة الدراسة من (189) معلم من معلمي التربية الخاصة بمدارس التعليم العام الحكومي بمراحله الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) للبنين بمنطقة حائل تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وقد استعمل مقياسين في دراسته، مقياس الرضا الوظيفي: إعداد الشابحي (1996) ومقياس فاعلية الذات: إعداد العدل (2001)، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة دالة إحصائياً بين درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لمعلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، وإلى وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لمعلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير مراحل التعليم (ابتدائي، متوسط، ثانوي). (بن سليمان الزيدان، 2014)

39- دراسة قام بها محمد بن عبد الله الثبيتي وخالد بن عويد العنزي (2014) بالسعودية، بعنوان عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (303) معلماً، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد قام الباحثان باستخدام استبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، وبعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية. (الثبيتي و العنزي، 2014)

40- دراسة قام بها عبد الستار مركمال (2014) بجامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر) بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في مدرسة (الأطفال المعوقين بصرياً) بالجلفة، وكذا تحديد أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس المختصة، وكذلك إبراز العلاقة بين كل من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي" وقد استخدم الباحث منهج دراسة الحالة مستخدماً المقابلة كوسيلة لجمع البيانات على عينة قوامها (32) معلماً يمثلون الطاقم البيداغوجي لمدرسة الأطفال المعاقين بصرياً تم اختيارهم بطريقة قصدية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود ارتباط عكسي بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى معلمي مدرسة (الأطفال المعوقين بصرياً). (مر كمال، 2013)

41- دراسة قام بها شاطر شفيق (2010) بجامعة بومرداس (الجزائر) بعنوان أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء (سونلغاز، جيجل)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية معتمد على مزيج من المناهج، يتقدمها كل من المنهج الموجبي والمنهج الوصفي

التحليلي، اللذان يعتمدان على جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى نتائج محددة. كما اعتمدنا على المنهج التاريخي خاصة فيما يتعلق بالجزء النظري من الدراسة، وهذا لتتبع مختلف النظريات والنماذج التي تناولت متغيري الدراسة عبر الزمن كما استخدمنا منهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي، وقد استخدم الباحث الاستبانة تم توزيعها على عينة قوامها (65) عاملا اختيرو بطريقة عشوائية وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية والتي نذكر منها مايلي: أثرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة، كما أثرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الخارجية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة، كما أثرت أيضا مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري سلبا على الرضا الوظيفي، وإلى ارتباط ضغوط العمل بعلاقة عكسية وقوية مع الرضا الوظيفي (شاطر، 2010)

42- دراسة قام بها مسعود بورغدة محمد (2007، 2008) بجامعة منتوري بقسنطينة (الجزائر) بعنوان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وأدائهم، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باستخدام استبيانين لقياس الرضا الوظيفي والأداء، وشملت عينة الدراسة (115) أستاذا موزعين على أربع ولايات (قسنطينة، باتنة، سطيف، الجزائر) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى أن أساتذة التربية البدنية غير راضين وظيفيا، وإلى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء نشاطهم التدريسي، وإلى عدم وجود علاقة بين علاقة العمل وكل من التنفيذ والتقييم ومحور تنظيم وإدارة الفصل، وهو ما لم يؤثر في العلاقة بين علاقة العمل والأداء الكلي، كما أفضت النتائج أيضا إلى تدني الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم التدريسي. (بورغدة، 2008)

43- دراسة قام بها قوادري رشيد (2007، 2008) (الجزائر) بعنوان نظام الحوافز ودوره في تحقيق الرضا للعاملين في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة ملبنة عريب بعين الدفلى) وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحوافز المقدمة للعاملين في المؤسسة الاقتصادية في تحقيق الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات على عينة عشوائية من

عمال ملبنة عريب بعين الدفلى قوامها(80) فردا وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين الحوافز المقدمة والرضا الوظيفي لديهم. (قوادري، 2008)

44- دراسة قامت بها بوودن نبيلة(2006، 2007) بجامعة منتوي قسنطينة(الجزائر) بعنوان محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكلياند للدافعية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكلياند للدافعية(الإنتماء، القوة، الانجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية حسب متغير الجنس وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك من خلال إعداد إستبيان يحتوي على قائمة من الحاجات التي تعد ضرورية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال وقد اختار الباحث عينة قدرت ب(209) فردا اختيرت بطريقة عشوائية، وقد أفضت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية ماكلياند لتحقيق الرضا الوظيفي أي أن الفرضيات الجزئية تحققت مما يدل على أن الفرضية العامة قد تحققت، إلا أن إتجاه الفرق بالنسبة لحاجات الإنتماء والقوة والإنجاز لصالح فئة الذكور بحيث وجدنا أن هذه الحاجات مهمة بالنسبة للذكور والإناث لكن كانت أهميتها أكثر بالنسبة للذكور من الإناث (بوودن، 2006)

45- دراسة قامت بها إيناس فؤاد نواوي فلمبان(2007، 2008) بجامعة أم القرى بالسعودية بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات. وكذا التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة والوقوف على علاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل: (الجنس، المؤهل التعليمي، التخصص، الحالة الاجتماعية) للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتكونت عينة الدراسة من(103) مشرفاً تربوياً و(175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف التربوي تم اختيارها بطريقة عشوائية، واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصلت الباحثة إلى أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي ومستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي، وإلى وجود علاقة إرتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي، وإلى وجود فروق دالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس



لصالح الذكور، كما أسفرت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه. (نواوي فلمبان، 2008)

46- دراسة قام بها الشيخ خليل وعبد الله شيرير (2008) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (18) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي. (الشيخ خليل و عبد الله شيرير، 2008)

#### ب- الدراسات الأجنبية:

1-دراسة قام بها Ankalesh & Kavya (2022) بالهند بعنوان الرضا الوظيفي والضغط المهنية لدى ممرضات المستشفيات الحكومية وممرضات المستشفيات الخاصة أثناء الجائحة *Job Satisfaction and Occupational Stress among Government and Private Hospital Nurses during Pandemic*، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والإجهاد المهني بين ممرضات المستشفيات الحكومية والخاصة أثناء الجائحة، وقد استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي (د. عمار سينغ ودكتور ت.ر. شارما ، 1986)، ومقياس الإجهاد المهني (د. أ. سريفاستافا والدكتور أ. ب. سينغ) لجمع البيانات على عينة قصدية تتكون من (100) ممرض (50 ممرضاً في المستشفيات الحكومية و50 ممرضاً في المستشفيات الخاصة)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى منخفض لدى الممرضات، وإلى وجود اختلاف كبير في مستوى الرضا الوظيفي بين ممرضات المستشفيات الحكومية والخاصة، ولا يوجد فرق كبير في مستوى الضغوط المهنية بين ممرضات المستشفيات الحكومية

وممرضات المستشفيات الخاصة، كما أفضت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية بين ممرضات المستشفيات الحكومية وممرضات المستشفيات الخاصة حيث تؤدي زيادة الضغط المهني إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والعكس صحيح (Ankalesh & Kavya, 2022).

2- دراسة قام بها Aysit Tansel (2022) بتركيا بعنوان الرضا الوظيفي وهيكل بيئة العمل و حجم الشركة Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين هيكل بيئة العمل وحجم الشركة والرضا الوظيفي للعاملين من الموظفين البريطانيين الذين تراوح عددهم (28240) تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث يكون استبيان الموظف متطابقا مع استبيان صاحب العمل، وتضم الاستبانة أربعة محاور للرضا الوظيفي(الرضا عن التأثير على الوظيفة، الرضا عن مبلغ الأجر، الرضا عن الإنجاز والرضا مع احترام المشرفين)، وقد أفضت النتائج عن وجود مستويات منخفضة للرضا الوظيفي لدى العاملين إضافة إلى عن وجود ارتباط سلبي بين محاور الرضا الوظيفي وحجم الشركة حيث كلما كبر حجم الشركة قلّت مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما أسفرت النتائج أيضا عن وجود ارتباط سلبي بدرجة المرونة في بيئة العمل، حيث تبين أن الشركات الصغيرة لديها بيئات عمل أكثر مرونة من الشركات الكبرى. (Tansel, 2022)

3- دراسة قام بها Huan Wang و claie cousineau (2022) بالصين بعنوان استكشاف الرضا الوظيفي للمعلمين في المناطق الريفية بالصين Exploring Teacher Job Satisfaction in Rural China: Prevalence and Correlates، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الرضا الوظيفي للمعلم، وكذا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديه، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات مطبقة على عينة مكونة من (634) معلّمًا عبر (120) مدرسة في المناطق الريفية في الصين تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، معتمدا على المنهج الوصفي الاستكشافي، وقد أسفرت النتائج عن وجود مستوى منخفض ومثير للقلق للرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما وجد بأن مجموعة المتغيرات(الخصائص الفردية للمعلم، المدرسة مكان العمل، الجنس، السن، والحالة الداخلية للمدرسة) ترتبط بعدم الرضا عن وظيفة المعلم.(Huan & claie, 2022)

4- دراسة قام بها Panagiotis & Jame (2022) بجامعة كوفنتري ببريطانيا بعنوان تأثير جائحة COVID-19 على الرضا الوظيفي للطيارين العسكريين وخطوط الطيران Impact of COVID-19

إلى التحقيق في كيفية تأثير جائحة COVID-19 على الرضا الوظيفي للطيارين العسكريين وخطوط الطيران، وتحديد العوامل المهمة والمساهمة لدعم تطوير الاستراتيجيات المستقبلية للتخفيف من حجم الجائحة، وقد استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي العام، كما تم إجراء مقابلات متابعة شبه منظمة في (أبريل 2021) مع 16 مشاركًا لتحديد مستويات الرضا الوظيفي السابقة للوباء وتحديد درجة التغيير بسبب COVID-19 أثناء الوباء (مارس 2021) على عينة مكونة من (203) طيارًا من أوروبا والشرق الأوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية، معتمداً على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام بطاقة الملاحظة لوحظت اختلافات كبيرة في مستوى الرضا الوظيفي بين الطيارين العسكريين وخطوط الطيران حيث كشفت النتائج النوعية أن مستويات الرضا الوظيفي لطيارى الخطوط الجوية انخفضت بسبب عوامل مثل الأمن الوظيفي وخفض الرواتب وفرص الترقية ومخاوف تلاشي المهارات في حين شهد الطيارون العسكريون زيادة في الرضا الوظيفي، حيث لم تتأثر المنظمات التي تمويلها الدولة بشكل كبير بـ COVID-19، مما أدى إلى الشعور بالتقدير والشكر. (Panagiotis & James, 2022)

5- دراسة قام بها Jason Martin (2020) بأمريكا الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات المحترفين وموظفي المكتبة Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لأمناء وموظفي المكتبات من جميع أنواع المكتبات والمناصب وتحديد العوامل التي أثرت على رضاهم الوظيفي، وقد استخدم الباحث استبيان الرضا الوظيفي على عينة قوامها (770) مستجيبًا، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، مستخدماً ذلك المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للدراسة، وقد بينت النتائج وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى أمناء وموظفي المكتبات، وعدم وجود فروق بين الأمناء وموظفي المكتبة حسب الجنس، والعرق، ونوع المكتبة، والموقع في المكتبة، كما تم العثور على قوة في العلاقة مع المكتبة الحالية للتأثير بشكل كبير على الرضا الوظيفي وشكلت (31%) من التباين في الرضا الوظيفي، كما تم العثور على العديد من العوامل الرئيسية التي أثرت على الرضا الوظيفي للمستجيبين وتشمل هذه قوة العلاقة مع مكتبهم الحالية، والثقافة وبيئة العمل، الزملاء؛ القيادة، التنوع والشمولية، عبء العمل، الاعتراف الخارجي بقيمة المكتبة. (Martin, 2020)

6- دراسة قام بها Sema Kara (2020) بجامعة كاسطامونو بتركيا بعنوان الرضا الوظيفي والإحترق لدى معلمي الفنون البصرية من حيث بعض المتغيرات and Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teacher، وقد هدفت الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي والإحترق لدى

معلمي الفنون البصرية من حيث بعض المتغيرات بناءً على طريقة المقارنة السببية؛ كما تمت مقارنة الرضا الوظيفي والإحترق لدى معلمي الفنون البصرية حسب متغيرات (الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والأقدمية المهنية ونوع المدرسة)، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإحترق المهني لدى معلمي الفنون البصرية، حيث استخدم الباحث مقياسي Maslach Burnout Inventory و Minnesota Job Satisfaction على عينة تتكون من (308) معلم فنون بصرية يعملون في أنقرة واسطنبول وقونيا ومرسين واسكي شهير وسانليورفا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي والإحترق لدى معلمي الفنون البصرية حسب متغيرات (الجنس والحالة الاجتماعية والأقدمية المهنية ونوع المدرسة)، بالإضافة إلى وجود علاقة معنوية سلبية بين الرضا الوظيفي لمعلمي الفنون المرئية والإحترق. (KARA, 2020).

7- دراسة قام بها Qaiser & Ishtiaq (2018) بباكستان بعنوان الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بباكستان Job Satisfaction among Secondary-School-Heads، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بخير بباكستان، وكذا التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وقد استخدم الباحث مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي على عينة قوامها (402) مديراً للمدارس الثانوية حيث تم اختيارهم من خلال أسلوب متعدد المراحل في أخذ العينات (260 من الذكور و142 من الإناث)، مستخدماً بذلك المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة، وقد كشفت النتائج أن رؤساء المدارس الثانوية كانوا غير راضين من حيث استغلال القدرات، والتقدم الوظيفي، والسياسات والممارسات التعليمية، والإبداع، والتعويض، والإشراف (الموارد البشرية)، والإشراف (الفني)، وظروف العمل، كما لم تظهر النتائج فرق كبير بين الرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية من الذكور والإناث. (Qaiser & Ishtiaq, 2018)

8- دراسة قام بها Rogelio Gómez García (2018) بإسبانيا بعنوان تقييم الرضا الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين الإسبان من خلال مقياس "استبيان الرضا الوظيفي Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the 'Job Satisfaction Survey' scale، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي الذي يعاني منه الأخصائيون الاجتماعيون وتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا

الوظيفي المختلفة وسلسلة السمات الشخصية والخصائص الوظيفية، وقد تكونت عينة الدراسة من (947) أخصائياً اجتماعياً (861 امرأة و 86 رجلاً) ينتمون إلى (35) من (36) نقابة مهنية موجودة في إسبانيا، وقد استخدم الباحث مقياس استبيان الرضا الوظيفي الذي صممه سبيكتور (2002) في دراسته بعنوان علم النفس الصناعي والتنظيمي (البحث والممارسة)، مستخدماً بذلك المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين شملهم الإستطلاع يعانون من مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي، وأن العامل الجوهرية الذي يبدو أن له أكبر تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي هو طبيعة الوظيفة، في حين أن العوامل الخارجية للأجور والمزايا الإضافية وظروف التشغيل هي العوامل التي تساهم بشكل أكبر في عدم الرضا الوظيفي ولا يتحكم الأخصائيون الاجتماعيون في أي منهم. (Rogelio Gómez García, 2018)

9- دراسة قام بها Keynac (2016) بولاية إنوغو (نيجيريا) بعنوان الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين معلمي المدارس الثانوية في ولاية إنوغو (نيجيريا)، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أثر إدراك وظيفة الموظف من خلال عملية الدوران بين معلمي المدارس الثانوية في إنوغو، وإلى تحليل العلاقة بين الأجر والمواقف الوظيفية في المدارس الثانوية في إنوغو، وكذلك التأكد من قابلية تطبيق نظرية الإنصاف للرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية في إنوغو، وتحليل العلاقة بين الأمن الوظيفي وتحفيز الموظفين في المدارس الثانوية في إنوغو، والتحقيق في مدى تأثير بيئة العمل على المسؤولية الوظيفية بين معلمو المدارس الثانوية في إنوغو، وقد تم اعتماد المنهج المسحي باستخدام دليل المقابلة ومجموعة من الاستبيانات كأدوات لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة تضم (418) معلماً اختيرت بطريقة عشوائية طبقاً ، وأشارت النتائج إلى أن الإدراك الوظيفي للموظف كان له تأثير كبير بشأن نوايا الدوران بين معلمي المدارس الثانوية في إنوغو، كما كان هناك أهمية في العلاقة بين الأجر والمواقف الوظيفية في المدارس الثانوية في إنوغو و كانت نظرية الإنصاف في الرضا الوظيفي قابلة للتطبيق على معلمي المدارس الثانوية في إنوغو، وكذا العلاقة بين الأمن الوظيفي وتحفيز الموظفين في المدارس الثانوية في إنوغو كان كبيراً بالنسبة لبيئة العمل إلى حد منخفض بحسب التحليل الإحصائي، ومنه نستطيع القول بأن هناك تأثير على مسؤولية العمل بين معلمي المدارس الثانوية في إنوغو، لذلك خلص الباحث إلى أن الرضا الوظيفي كان له تأثيراً كبيراً على الالتزام التنظيمي. (Keynac, 2016)

10- دراسة قام بها (Thabo & Ntonghanwah, 2012) ببوتسوانا بعنوان الرضا الوظيفي لدى الممرضات في بوتسوانا، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا لدى الممرضات بالمستشفيات ببوتسوانا، *Job satisfaction among nurses in Botswana* وكانت عينة الدراسة في حدود (325) ممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية مستخدماً بذلك المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة، وقد استخدم الباحث استبيان الرضا الوظيفي كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن الممرضات بشكل عام غير راضين عن وظائفهم، كما أسفرت النتائج بأن هناك ارتباطات قوية وإيجابية مع الرضا الوظيفي لكل من متغيرات (السن، المستوى الأساسي للتعليم، مستوى التدريب التمريضي، مستوى الدخل، مدى الرضا عن الدخل، نوع المنشأة الصحية، كفاية مرافق الاتصالات، والصحة العامة منذ التعيين)، كما كان لمدى كفاية المعدات، والاعتراف من المشرفين، والصحة العامة قبل النشر آثار معتدلة وإيجابية على الرضا الوظيفي إضافة إلى أن للرضا عن محطة العمل الحالية علاقة إيجابية ضعيفة مع الرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات بيئة العمل الأخرى مثل كفاية النقل، وفرصة التدريب أثناء الخدمة، وتكوين صداقات مع الأقران، وبالمثل لم يتم العثور على أن متغير عبء العمل يعتبر محددًا مهمًا للرضا الوظيفي بين الممرضات. (Thabo & Ntonghanwah, 2012)

11- دراسة قام بها (Skinner, Madison, & Humphries, 2012) بأستراليا بعنوان الرضا الوظيفي للممرضات والقابلات الأستراليات (دراسة بحثية وصفية) *Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study*، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات والقابلات في المستشفيات وبتدار رعاية المسنين وصحة المجتمع بأستراليا، وقد استخدم الباحثون استبانة الرضا الوظيفي كأداة لجمع البيانات على عينة قوامها (550) من القابلات والممرضات تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وقد أسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط إلى مرتفع للرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. (Skinner, Madison, & Humphries, 2012)

12- دراسة قام بها (Westthuisen, 2012) بجنوب إفريقيا بعنوان الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة بجنوب إفريقيا، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة بجنوب إفريقيا، حيث تكونت عينة الدراسة من (101) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة (28 ذكور، و73 إناث)، (60) منهم تتراوح خبراتهم بين سنة وعشرة سنوات، أما الباقي فتزيد خبراتهم عن (10) سنوات، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره ويس ودايفيد (1967) وتكون من (20) فقرة موزعة على أبعاد: الرضا الداخلي،

والرضا الخارجي، والرضا العام، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين للوصول لنتائج الدراسة وجاءت كالتالي، فقد جاء مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطاً عند معلمي التربية الخاصة وبخاصة في مجال الرضا الخارجي (الرضا عن الراتب، العلاقة مع الزملاء، والتعويضات والمنافع)، بينما كان الرضا الداخلي عن طبيعة العمل متشابهاً عند جميع المعلمين، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض مقابل السود وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والخبرة. (Westhuizen, 2012).

13- دراسة قام بها Gencturk & Memis (2010) بتركيا بعنوان التعرف على الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في ضوء بعض العوامل الديمغرافية في تركيا An investigation of primary school teachers, teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors وقد هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الكفاءة الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مهنة التدريس والرضا الوظيفي من حيث العوامل الديموغرافية، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي والمقارن، وبلغت العينة 373 معلماً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع يتكون من (705) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية والخاصة في Ereğli، Zonguldak، بتركيا لموسم (2007، 2008)، وقد تم جمع البيانات من خلال النموذج الطويل "مقياس إحساس المعلمين بالفاعلية" الذي طوره amp & Tschannen-Moran وولفوك هوي (2001) والشكل المختصر من "استبيان رضا مينيسوتا"، من حيث الكفاءة والرضا الوظيفي، وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين المعلمين من حيث الجنس والمدارس التي التي يعملون بها، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية من حيث الخبرة التدريسية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومنخفضة بين العوامل الديموغرافية لمعلمي المدارس الابتدائية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي. (GENÇTÜRK & MEMİŞ, 2010)

14. دراسة قام بها بلاتسيديو، واجاليوتيس (Pltsidou, Agalioitis, 2008) (اليونان) بعنوان الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ومصادر المهام لدى عينة من معلمي التربية الخاصة اليونانيين، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة بها. تكونت عينة الدراسة من (127) معلماً ومعلمة (49 ذكور، 78 إناث) بمعدل عمري تراوح بين (23-56 سنة) بينما توزعت متغيرات الخبرة على فئات: (أقل من 4 سنوات)، (5-10 سنوات)، (11-

23سنة) ولتحقيق هذه الدراسة تم استخدام مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي للموظفين والمكون من (24) فقرة موزعة على أبعاد: بيئة العمل، والترقية، النظرة للمهنة، العلاقة مع المدير. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي بين المعلمين تراوح بين متدني ومتوسط أما الرضا الوظيفي فتراوح بين متوسط ومرتفع وخصوصاً في مجال الرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، فيما كان متدنياً نسبياً في مجال الترقيات والرواتب والمزايا. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة في متغيرات العمر والجنس والخبرة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي لدى المعلمين. وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين وبين تدني الاحتراق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. (Agaliotis, 2008)

15- دراسة قام بها Abdullah, Uli, & Parasuraman (2009) بماليزيا بعنوان الرضا الوظيفي لدى مَدْرسي المدارس الثانوية في ماليزيا Job satisfaction among secondary school teacher وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مَدْرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغيرات الجنس والمسمى الوظيفي والمرحلة الدراسية التي يشرف المَدْرَس على تدريسها والخبرة في التعليم، حيث استخدم الباحثون مقياس الرضا الوظيفي كأداة لجمع البيانات، مطبقة على عينة قوامها (200) مدرساً بالاعتماد على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وقد كشفت النتائج أن مَدْرسي المرحلة الثانوية لديهم رضا وظيفي جيد، وتبين أن المَدْرسين أكثر شعوراً بالرضا والأمان الوظيفي من المَدْرسات، بينما كان المَدْرسون المشرفون على تعليم المرحلة العليا أكثر رضا في العمل من مَدْرسي المرحلة الدنيا، إضافة إلى أن المَدْرسين الكبار في السن أكثر رضا من المَدْرسين الصغار، كما تبين عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأصل الذي ينتمي إليه المعلم. (Abdullah, Uli, & Parasuraman, 2009)

16- دراسة قام بها ميشال مونت MICHAEL MOUNT (2006) بجامعة ايوا الأمريكية بعنوان العلاقة بين سمات الشخصية وسلوكيات العمل التعويضي: التأثيرات الوسيطة للرضا الوظيفي، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية وسلوكيات العمل التعويضي، وقد استخدمت هذه الدراسة تحليل المسار لاختبار نموذج يفترض أن سمات الشخصية ذات الصلة سيكون لها علاقات مباشرة مع سلوكيات العمل ذات النتائج المعاكسة (CPBS) وعلاقات غير مباشرة مع CPBS من خلال التأثيرات الوسيطة للرضا الوظيفي، استناداً إلى عينة (n = 141) من موظفي خدمة العملاء، دعمت النتائج بشكل عام النموذج المفترض لكل من مدير البرنامج و CPBS المصنفة ذاتياً، كان توافق الآراء علاقة مباشرة مع سلوكيات



العمل العكسية ذات النتائج المضادة (CPB-I)، كان للضمير علاقة مباشرة بسلوكيات العمل العكسية المنظمة (CPB-O) ؛ وكان للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بكل من CPB-I و CPB-O، بالإضافة إلى ذلك توسط الرضا الوظيفي جزئياً في العلاقة بين قابلية التوافق لكل من CPB-I و CPB-O بشكل عام، كما تُظهر النتائج أن سمات الشخصية تتنبأ بشكل مختلف بـ CPBs وأن مواقف الموظفين من وظائفهم تفسر جزئياً مجموعات سلوك الشخصية (MOUNT, 2006)

17- دراسة قام بها دوجلاس Douglas عام (1992م) بعنوان العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير ورضا المدربين عن العمل وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير كما يدركه كل من المدير والمدرسين والرضا الوظيفي للمدرسين واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وتكون عينة الدراسة من (484مدرسا)، و(27مديرا) في المدارس الابتدائية والعالية بالولايات المتحدة الأمريكية، بالإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة توجد علاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير والرضا الوظيفي للمدرسين في نمط السلوك القيادي المتكامل المهتم بالعمل والعلاقات الإنسانية حيث كان له أثر إيجابي في الرضا الوظيفي للمدرسين العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير ورضا المدرسين اعتمد على إدراكات المدرسين. (Douglas, 1992)

### 1-3 عرض الدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة المتغيرين مع (الأنماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي):

1- دراسة قامت بها جميلة يونس (2015) بالجزائر بعنوان علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي السائد لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي، وكذا معرفة العلاقة بين أنماط القيادة لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي نظرا لملاءمته لموضوع هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (34) أستاذا للتعليم الثانوي من ولاية الجلفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد جمع المعلومات الأساسية للدراسة قامت الباحثة بتطبيق كلا من مقياس وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي ومقياس الرضا المهني (من إعداد الباحثة) كأدوات لجمع البيانات، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن النمط القيادي السائد لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي هو النمط الديمقراطي الذي يتصف به أصحاب النمط (ب)، وعن وجود علاقة بين نمط القيادة الديمقراطية الذي يتصف به أصحاب النمط (ب) لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم، وعدم وجود علاقة

ارتباطية بين نمط القيادة الديكتاتوري الذي يتصف به أصحاب النمط (أ) لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم. (يونس، 2015)

2- دراسة قام بها خالد محمد العسل (2008) بمصر بعنوان النمط السلوكي (أ) وعلاقته بمستوى الكمالية والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النمط السلوكي (أ) ومستوى الكمالية والرضا الوظيفي لدى عينة قوامها (80) من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تراوحت أعمارهم بين (24- 40) عاما تم اختيارهم بصورة عشوائية، وقد استخدم الباحث مقياس النمط السلوكي (أ) واستبيان الكمالية وكذا استبيان الرضا الوظيفي، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات الثلاث للدراسة. (العسل، 2008)

3- دراسة قامت بها فايذة الجيزاوي (2004) بمصر بعنوان الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلما ومعلمة تراوحت أعمارهم الزمنية بين (25- 40) عاما تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وقد استخدمت الباحثة استبانة الرضا الوظيفي ومقياس بورتنر للشخصية، مستخدمة بذلك المنهج الوصفي التحليلي، ودلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية سالبة لأفراد العينة من النمط (أ) والرضا الوظيفي، وموجبة بين أفراد العينة من النمط (ب، ج) والرضا الوظيفي، ولكن أفراد العينة من النمط (ج) أقل في العلاقة الإرتباطية عن النمط (ب). (الجيزاوي، 2004).

4- دراسة قام بها Kirkcaldy, Shephard, & Furnham (2002) بألمانيا بعنوان "تأثير مراكز التحكم لأصحاب النمط السلوكي (أ) على الرضا الوظيفي والصحة المهنية" The influence of type job satisfaction and occupational A behaviour and locus of control up on health، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير مراكز التحكم لدى المدراء بالمدارس التعليمية من أصحاب النمط السلوكي (أ) على الرضا الوظيفي والصحة المهنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، وقد اختار الباحث عينة مكونة من (332) مديراً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لقياس متغيري الرضا الوظيفي والصحة المهنية وكذا مقياس النمط السلوكي (أ)، وقد أسفرت النتائج عن وجود مستوى منخفض للرضا الوظيفي واخر للصحة المهنية (الجسدية والنفسية)، لا يوجد دليل يدعم وجود تأثير كبير لتفاعل النمط السلوكي (أ) في مركز التحكم على محوري الصحة المهنية (الجسدية والنفسية)، ولكن هناك بعض الأدلة على وجود تفاعل مع نتائج الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي والرضا التنظيمي) (Kirkcaldy, Shephard, & Furnham, 2002).

5- دراسة قام بها (Fisher, R. T. (2001) ) بأمریکا بعنوان علاقة إجهاد الوظيفة، ونمط السلوك من النوع (أ)، والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي وأدائه، *Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance*، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين عناصر إجهاد الدور والرضا الوظيفي والأداء في وظيفة المراجع الخارجي، كما توسعت الدراسة إلى فحص التأثير لنمط السلوك (أ) كمتغير وسيط على تلك العلاقة بين المتغيرات الثلاثة السابقة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات لمتغيرات الدراسة مطبقة على عينة من المراجعين الخارجيين قوامها (120) مراجعاً خارجياً تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد أسفرت النتائج أن متغير نمط السلوك من النوع (أ) لا يمكن أن يلعب دور الوسيط على العلاقة بين مكونات ضغوط الدور في الوظيفة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمراجع، ومن المثير للاهتمام وجود علاقة إيجابية مباشرة بين نمط السلوك من النوع (أ) والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمراجع الخارجي، كما أشارت النتائج إلى أن الأفراد من نمط السلوك من النوع (أ) يميلون إلى التفوق في الأداء والرضا عن عملهم أكثر من الأفراد من نمط السلوك من النوع (ب). (fisher, 2001)

6- دراسة قام بها عويد المشعان (2000) بالكويت بعنوان الفروق بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق الجوهرية بين عينة الدراسة، وفحص العلاقة بين نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (46) من المدرسين بشكل إجمالي وتراوحت الأعمار الزمنية بين (25- 50) عاماً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحث استبانة الرضا الوظيفي، كما استخدم المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة، وأشارت النتائج إلى أنه توجد فروق بين الذكور والإناث في النمط السلوكي (أ)، ولكن توجد فروق بين الذكور والإناث المصريين والكويتيين في الرضا الوظيفي لصالح الذكور في العينة كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) لدى الذكور والإناث من أفراد العينة. (المشعان ع.، 2000)

7- دراسة قام بها لافانكو (Lavanco 1997) بصقلية بإسبانيا بعنوان أعراض الإحترق والرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) لدى عينة من المعلمين والممرضات في صقلية *Burn out syndrome.job satisfaction and type A behavior in nurses and teachers in social*، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإحترق عند ذوي النمط السلوكي (أ) من أفراد العينة، وتكونت العينة من (100) من المعلمين والممرضات تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحث استبانة الرضا الوظيفي، كما استخدم المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة، وقد أفضت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين درجات النمط (أ) ودرجات الإحترق وسلبياً بدرجات الرضا الوظيفي عند الممرضات،

وعلى العكس عند المعلمين فقد وجد ارتباطا دالا موجبا بين النمط السلوكي (أ) والرضا الوظيفي وقد أظهر المعلمون تكيفا أكبر مع العمل عن الممرضات. (Lavanco, 1997).

8- دراسة قام بها شاندرين Chandrain (1996) بكمبالا بأوغندا بعنوان الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) عند المديرين Occupational pressures, job satisfaction and behavior pattern (a) among managers، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ونمط السلوك (أ) وكذا العلاقة بين الرضا الوظيفي والنمط السلوكي (أ) لدى المديرين في كمبالا بأوغندا، وتكونت عينة الدراسة من (255) من مديري المدارس المختلفة وتراوح أعمارهم بين (30-60) عاما تم اختيارهم بطريقة عشوائية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالإعتماد على استبانة للضغوط المهنية وأخرى للرضا الوظيفي، كما استخدم أيضا مقياس النمط السلوكي (أ)، ودلت النتائج على وجود ارتباط ضعيف للضغوط المهنية ودرجات النمط السلوكي (أ)، وإلى وجود ارتباط موجب لدرجات النمط السلوكي (أ) والرضا الوظيفي. (Chandraian, 1996)

9- دراسة قام بها هاكيت Hacket (1995): وموضوعها التأثير التفاعلي للتحكم المحسوس والنموذج السلوكي (أ) على نتائج الأداء Interactive effects of perceived control on job outcomes، وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن نموذج السلوك (أ) كوسيط محتمل بين التحكم المحسوس ونتائج الأداء، والرضا الوظيفي والشكوى الجسدية وتكونت العينة من (189) فردا من العاملين كأساتذة في الجامعة والمراكز البحثية، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل كما تم استخدام المنهج الوصفي، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالنسبة لمتغيرات الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين التحكم المحسوس، والرضا الوظيفي، والأداء، والشكوى الجسدية، ولم يوجد ارتباط بين نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي والأداء. (Hacket, 1995)

10- دراسة قام بها مودجيل Mudgil (1992) بالهند بعنوان الرضا الوظيفي المنخفض ونمط السلوك (أ) Low job satisfaction and type behavior pattern indian، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ)، (ب)، (ج)، وتكونت عينة الدراسة من (82) أستاذا جامعيا تراوحت أعمارهم (35-65) عاما تم اختيارهم بطريقة عشوائية كما تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي، واستبانة الأنماط السلوكية للشخصية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ)، وأن الأساتذة أصحاب الرضا الوظيفي المنخفض هم من أصحاب نمط السلوكي (أ)، وكذا الأساتذة أصحاب النمط السلوكي (ب)، ووجود رضا متوسط لدى أصحاب النمط السلوكي (ج). (Mudgil, 2002).

11- دراسة قام جمال محمد (1990) بكندا بعنوان "علاقة الإجهاد الوظيفي والسلوك من النوع A بالرضا الوظيفي للموظفين ، والالتزام التنظيمي، والمشكلات الصحية النفسية الجسدية، ودافع تدوير الموظفين" Relationship of job stress and Type-A behavior to employees job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل لأصحاب نمط السلوك من النوع (أ) مع الرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي والمشكلات الصحية النفسية الجسدية ودافع التدوير بين الممرضات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات لمتغيرات الدراسة مطبقة على عينة قوامها (215) من الممرضات بدوام كامل في مستشفى كندا الكبير تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد أفضت النتائج إلى وجود ارتباط لكل من ضغوط العمل (غموض الدور، والحمل الزائد، والصراع، وعدم كفاية الموارد) لأصحاب نمط السلوك من النوع (أ) بشكل كبير مع الرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي والمشكلات الصحية النفسية الجسدية ودافع التدوير. (Jamal, 1990)

12- دراسة قام بها جام Gam (1990) بأمريكا بعنوان علاقة نمط السلوك (أ) ببعض متغيرات نوعية العمل والرضا الوظيفي بالمؤسسات الإستشفائية relation of job stress and type A behavior to employees job satisfaction، وقد هدفت للدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط السلوك (أ) ببعض متغيرات العمل والرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (215) من العاملين بمهنة التمريض تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل كما تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط جوهري موجب بين نمط السلوك (أ) ومشقة العمل في مهنة التمريض وعدم الرضا الوظيفي، وضعف الولاء لجهة العمل. (Gam, 1990)

## 2- تحليل الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لبعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات بحثنا، والمتمثلة في النمط السلوكي للشخصية وكذا الرضا الوظيفي، وفي محاولة لربط هذه الدراسات السابقة بموضوع دراستنا والاستفادة منها في الإجراءات النظرية والعملية، يمكننا تصنيف وحوصله نتائجها على الشكل التالي:

## من حيث الموضوع:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة تبين أن هناك اهتماما كبيرا بموضوع أنماط الشخصية لدى الباحثين في الدول العربية والأجنبية، وخاصة في السنوات الأخيرة حيث تمت دراسته من حيث علاقته بمتغيرات عديدة كدراسة (وعواع صلاح الدين، 2019) "علاقة الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة"، ودراسة (ابراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017) "أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين"، ودراسة (عبد القادر برقوق، 2015) "الاحترق النفسي لمدربي الرياضات الجماعية ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته باستراتيجيات التكيف"، ودراسة (سامية حمزاوي، 2013) "نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتها بالضغط المهني"، ودراسة (بن زروال فتيحة، 2008) "أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة)"، ودراسة (رضوان خالد حلوي، 2016) "أنماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال غزة"، ودراسة (سرور كريم سعيد، 2015) "المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة، ودراسة (ثائر صكبان حسين، 2015) "الحاجة إلى الانتماء وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013) "نمطي الشخصية (أ، ب) وعلاقتها في تعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة، ودراسة (الحسيني، حبيب علي، 2011) "نمطي الشخصية (أ، ب) وعلاقتها بدقة الإرسال بالكرة الطائرة لدى طالبات كلية التربية الرياضية"، ودراسة (نشوة كرم، 2007) "الاحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات".

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي فقد تنوعت من حيث الموضوع، حيث جاءت معظمها لتدرس علاقته بمتغيرات أخرى، كدراسة (نفين أسامة حمدي، 2021) "تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين"، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020) "الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية"، ودراسة (لروية مشتي زهية خطار، 2020) "الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي ببعض جامعات الوسط الجزائري"، ودراسة (بوعزة احمد، 2020) "المحددات الاجتماعية والمهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بتمنراست بالجزائر" ودراسة (الخوالدة، 2019) "درجة الإلتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية في الأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي"، ودراسة (نصير، جرمون، الماحي، 2019) "تقدير مستوى الرضا

الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز"، ودراسة(ايمن طالب موسى، 2019) "القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين"، ودراسة(ايهاب ابراهيم أبو خليل، 2018) "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظات غزة"، ودراسة(عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018) "مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها"، ودراسة(براء أيمن جدوع، 2018) "الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب بفلسطين" ودراسة(زواق وبجاش، 2017) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية"، ودراسة(فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والإجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة"، ودراسة (لؤي علي أبو طير، 2019) "الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين بمدارس مدينة القدس"، ودراسة(بلمقدم فاطمة وأخرون، 2016) "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط"، ودراسة(بورغدة، ميروح، 2015) "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقته بأدائهم"، ودراسة(عبدالستار مركمال، 2014) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة"، ودراسة (محمد إسعاف فياض شتيات، 2018) "الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين"، ودراسة(ريم سليمان واخرون، 2018) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين"، ودراسة(مجدوب أحمد، 2015) "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة دنقلا بالسودان"، ودراسة(خالد بن زيدان، 2014) "الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم"، ودراسة(إيناس فؤاد، 2008) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة"، ودراسة (Huan & claire, 2022) "استكشاف الرضا الوظيفي للمعلمين في المناطق الريفية بالصين"، ودراسة (Panagiotis & James, 2022) "تأثير جائحة COVID-19 على الرضا الوظيفي للطيارين العسكريين وخطوط الطيران"، دراسة(Ankalesh & Kavva، 2022) "الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى ممرضات المستشفيات الحكومية وممرضات المستشفيات الخاصة أثناء الجائحة" ، ودراسة (Aysit Tansel،

(2022) "الرضا الوظيفي وهيكل بيئة العمل وحجم الشركة"، ودراسة (Sema Kara, 2020) "الرضا الوظيفي والإحترق لدى معلمي الفنون البصرية من حيث بعض المتغيرات"، ودراسة (Martin, 2020) "الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات المحترفين وموظفي المكتبة"، ودراسة (Qaiser & Ishtiaq, 2018) " الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بباكستان"، ودراسة (Suleman, 2018) "الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بباكستان"، ودراسة (Rogelio Gómez, 2018) "تقييم الرضا الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين الإسبان من خلال مقياس "استبيان الرضا الوظيفي"، ودراسة (OZURUMBA, 2016) "الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين معلمي المدارس الثانوية في ولاية إنوغو (نيجيريا)"، ودراسة (Thabo & Ntonghanwah, 2012) "الرضا الوظيفي لدى الممرضات في بوتسوانا"، ودراسة (Skinner & al, 2012) "الرضا الوظيفي للممرضات والقابلات الأستراليات"، ودراسة (Westthuisen, 2012) "الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة بجنوب إفريقيا"، ودراسة (Douglas, 1992) "العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير و رضا المدرسين عن العمل".

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت المتغيرين معا كدراسة (جميلة يونس، 2015) "علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم"، ودراسة (خالد محمد العسل، 2008) "النمط السلوكي (أ) وعلاقته بمستوى الكمالية والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية"، ودراسة (فايزة الجيزاوي، 2004) "الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي"، ودراسة (Kirkcaldy, 2002) "تأثير مراكز التحكم لأصحاب النمط السلوكي (أ) على الرضا الوظيفي والصحة المهنية"، ودراسة (Fisher, 2001) "علاقة إجهاد الوظيفة، ونمط السلوك من النوع (أ)، والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي وأدائه"، ودراسة (عويد المشعان، 2000) "الفروق بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي"، ودراسة (Lavanco, 1997) "أعراض الإحترق والرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) لدى عينة من المعلمين والممرضات في صقلية"، ودراسة (Chandrain, 1996) "الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) عند المديرين"، ودراسة (Hacket, 1995) "التأثير التفاعلي للتحكم المحسوس والنموذج السلوكي (أ) على نتائج الأداء"، ودراسة (Mudgil, 1992) "الرضا الوظيفي المنخفض ونمط السلوك (أ)"، ودراسة (Gam, 1990) "علاقة نمط السلوك (أ)



ببعض متغيرات نوعية العمل والرضا الوظيفي بالمؤسسات الإستشفائية"، ودراسة (جمال محمد، 1990) "علاقة الإجهاد الوظيفي والسلوك من النوع A بالرضا الوظيفي للموظفين، والالتزام التنظيمي، والمشكلات الصحية النفسية الجسدية، ودافع تدوير الموظفين".

### من حيث الفترة الزمنية:

تفاوتت الفترة الزمنية للدراسات السابقة فيما بينها من حيث سنة الصدور فمثلا دراسة (وعواع صلاح الدين، 2019)، ودراسة (ابراهيم بيض وبوفلجة، 2017)، ودراسة (عبد القادر برقوق، 2015)، ودراسة (سامية حمزاوي، 2013)، ودراسة (بن زروال فتحة، 2008)، ودراسة (رضوان خالد حلوي، 2016)، ودراسة (سرور كريم سعيد، 2015) و دراسة ( نائر صكبان حسين، 2015)، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013)، ودراسة (الحسيني والحسين، 2011)، ودراسة (نشوة كرم، 2007)، ودراسة (lavallo, 1980)، ودراسة (david glass, 1986)، ودراسة (liorente, torruba, 1980)، ودراسة (motoyasu muranaka, 1988).

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، فقد تفاوتت أيضا الفترات الزمنية فيما بينها من حيث سنة الصدور كدراسة (نفين أسامة حمدي، 2021)، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020)، ودراسة (الروية مشتي وزهية خطار، 2020)، ودراسة (بوعبرة أحمد، 2020)، ودراسة (عبد الفتاح الرخاء، 2020)، ودراسة (منذر أحمد أبو شهاب، 2019)، ودراسة (سعيد بن راشد، 2019)، ودراسة (فلاح ضويحي السويدي، 2019)، ودراسة (الخالدة، 2019)، ودراسة (ايمان طالب موسى، 2019)، ودراسة (لؤي علي أبو طير، 2019)، ودراسة (نصير وجرمون، 2019)، ودراسة (أيمان ناظم حدية المياحي، 2019)، ودراسة (ايهاب ابراهيم أبو خليل، 2018)، ودراسة (عائشة علي سليمان أبوشلحة، 2018)، ودراسة (براء أيمن جدوع، 2018)، ودراسة (فؤاد بن صدقة، 2018)، ودراسة (فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017)، ودراسة (راضية دريوش ونزيم صرداوي، 2017)، ودراسة (زواق وبجاش، 2017)، ودراسة (عليش، عبدالعزيز، 2017)، ودراسة (بلمقدم فاطمة وآخرون، 2016)، ودراسة (يوسف اليعقوبي، 2016)، ودراسة (بورغدة وميروح، 2015)، ودراسة (عبدالستار مركمال، 2014)، ودراسة (محمد إسعاف فياض شتيا، 2018)، ودراسة (ريم سليمان وآخرون، 2018)، ودراسة (مجدوب أحمد، 2015) "، ودراسة (خالد بن زيدان، 2014)"، ودراسة (الثبتي والعنزي، 2014)، ودراسة (شاطر شفيق، 2010)،

ودراسة (الشيخ خليل وعبد الله شيرير، 2008)، ودراسة (قوادري رشيد، 2008)، ودراسة (إيناس فؤاد ، 2008)، دراسة (بوودن نبيلة، 2007)، ودراسة (Huan & claire, 2022)، ودراسة (Panagiotis & James, 2022)، دراسة (Ankalesh & Kavya، 2022)، ودراسة (Aysit Tansel، 2022)، ودراسة (Sema Kara، 2020)، ودراسة (Martin، 2020)، ودراسة (Qaiser & Ishtiaq، 2018)، ودراسة (Suleman، 2018)، ودراسة (Rogelio Gómez García، 2018) ودراسة OZURUMBA (2016)، ودراسة (Thabo & Ntonghanwah، 2012)، ودراسة (Westthuisen، 2012)، ودراسة (Skinner، Madison، & Humphries، 2012)، ودراسة (Gencturk&Memis، 2010)، ودراسة (Pltsidou، Agaliotis، 2008)، ودراسة (michael mount، 2006)، ودراسة (Douglas، 1992).

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت المتغيرين معا فنجد كل من دراسة (جميلة يونس، 2015)، ودراسة (خالد محمد العسل، 2008)، ودراسة (فايزة الجيزاوي، 2004) ودراسة (Kirkcaldy، 2002)، ودراسة (Fisher، 2001)، ودراسة (عويد المشعان، 2000)، ودراسة (Lavanco، 1997)، ودراسة (Chandrain، 1996)، ودراسة (Hacket، 1995)، ودراسة (Mudgil، 1992)، ودراسة (Gam، 1990)، ودراسة (جمال محمد، 1990).

### من حيث الأهداف:

لقد تنوعت أهداف الدراسات التي تناولت متغير الأنماط السلوكية للشخصية فمنها ما هدف إلى التعرف على علاقة الأنماط السلوكية للشخصية ببعض المتغيرات لدى أفراد عينة الدراسة كدراسة (وعواص صلاح الدين، 2019)، ودراسة (إبراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017)، ودراسة (سامية حمزاوي، 2013)، ودراسة (بن زروال فتيحة، 2008)، ودراسة (رضوان خالد حلوي، 2016) ودراسة (سرور كريم سعيد، 2015)، ودراسة (ثائر صكبان حسين، 2015)، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013)، ودراسة (هاني محمد شاهين، 2012)، ومنها ما هدف إلى التعرف على علاقة الأنماط السلوكية بمتغير دراستنا أي الرضا الوظيفي حيث اقتصر معظمها على دراسة النمط السلوكي (أ) بالرضا الوظيفي كدراسة (جميلة يونس، 2015)، ودراسة (خالد محمد العسل، 2008)، ودراسة (Fisher، 2001)، ودراسة (عويد المشعان، 2000)، ودراسة (Lavanco، 1997)، ودراسة (Chandrain، 1996)،

ودراسة (Hacket، 1995)، ودراسة (Mudgil، 1992)، ودراسة (Gam، 1990)، دراسة (جمال محمد، 1990)، ماعدا في دراسة (فايزة الجيزاوي، 2004) التي هدفت إلى تبيان العلاقة بين مختلف الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي.

في حين هدفت دراسة (عبد القادر برقوق، 2015) إلى إظهار دور النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية المدرب الرياضي في التأثير على مستوى الإحترق النفسي، ودراسة (بشير معمري، 2012) التي هدف إلى تحليل مفهوم سلوك النمط (أ) وعلاقته بأمراض القلب، إضافة إلى علاقته بمتغيرات نفسية أخرى، ودراسة (أحمد صمادي، مأمون غوانمة، 2012) التي هدفت إلى التعرف على مستوى نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، وهدفت دراسة (نشوة كرم، 2007) إلى التعرف على تأثير نمط الشخصية (أ، ب) وأساليب مواجهة المشكلات على مستوى الإحترق النفسي للمعلمين، ودراسة (Kirkcaldy، 2002) التي هدفت إلى التعرف على تأثير مراكز التحكم لدى المدراء أصحاب النمط السلوكي (أ) على الرضا الوظيفي والصحة المهنية، وهدفت دراسة (عبد الرحمن الناصر، 1996) إلى تقييم سلوك نمط (أ) لدى طلبة الجامعة الكويتيين، وهدفت دراسة (liorente,torrubia,1980) إلى مقارنة نمطي سلوكي (أ، ب) في العصائية والانساطية، ودراسة (lavallo، 1980) التي هدفت إلى مقارنة نفسية فسيولوجية بين الرجال من النوع (أ) والرجال من النوع (ب)، ودراسة (Carles Muntaner، 1980) التي هدفت إلى فحص استجابات العدوان من النوع (أ) والذكور من النوع (ب) تحت نوعين مختلفين من التعليمات التقييمية.

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، فمنها ما هدف إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات لدى أفراد عينة الدراسة كدراسة (نفين أسامة حمدي، 2021)، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020)، ودراسة (الروية مشتي وزهية خطار، 2020)، ودراسة (بوعبزة أحمد، 2020)، ودراسة (الخوالدة، 2019)، ودراسة (ايمان طالب موسى، 2019)، ودراسة (لؤي علي أبو طير، 2019)، ودراسة (نصير وجرمون، 2019)، ودراسة (ايهاب ابراهيم أبو خليل، 2018)، ودراسة (عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018)، ودراسة (براء أيمن جدوع، 2018)، ودراسة (فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017)، ودراسة (زواق وبجاش، 2017)، ودراسة (بلمقدم فاطمة وأخرون، 2016)، ودراسة (بورغدة وميروح، 2015)، ودراسة (مر كمال، 2014)، ودراسة (فايض شنتيات، 2018)،

ودراسة(ريم سليمان وآخرون، 2018)، ودراسة(مجدوب أحمد، 2015)، ودراسة(خالد بن زيدان، 2014)، ودراسة(إيناس فؤاد، 2008)، ودراسة (Aysit Tansel، 2022)، ودراسة (Sema Kara، 2020)، ودراسة(Gencturk & Memis، 2010)، ودراسة(Douglas، 1992).

ومنها ما هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العينات المختارة كدراسة(عبد الفتاح الرخاء، 2020)، ودراسة(أيمن ناظم حدية المياحي، 2019)، ودراسة(عليش، عبد العزيز، 2017)، ودراسة(عبد الله وآخرون، 2009)، ودراسة(Huan & claire، 2022)، ودراسة(Ankalesh & Kavya، 2022)، ودراسة(Martin، 2020)، ودراسة(Suleman، 2018)، ودراسة(Qaiser & Ishtiaq، 2018)، ودراسة(Rogelio Gómez García، 2018)، ودراسة(Skinner & al، 2012)، ودراسة(Thabo & Ntonghanwah، 2012)، ودراسة(Westthuizen، 2012)، ودراسة(Pltsidou، Agaliotis، 2008).

في حين هدفت دراسة(سعيد بن راشد، 2019) إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية(5-10) بسلطنة عمان، ودراسة(منذر أحمد أبو شهاب، 2019) إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد بالأردن، ودراسة(فؤاد بن صدقة، 2018) إلى معرفة مدى تأثير قدرة القائد في الاتصال الفعال مع فريقه في زيادة الرضا الوظيفي لديهم، ودراسة(Panagiotis & James، 2022) التي هدفت إلى التعرف على تأثير جائحة COVID-19 على الرضا الوظيفي للطيارين العسكريين وخطوط الطيران، ودراسة(OZURUMBA، 2016) التي هدفت إلى تحديد أثر إدراك وظيفة الموظف من خلال عملية الدوران بين معلمي المدارس الثانوية في Enugu بنيجيريا، ودراسة(يوسف اليعقوبي، 2016) التي هدفت إلى تقييم مدى تأثير خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر، ودراسة(شاطر شفيق، 2010) التي هدفت إلى التعرف على طبيعة تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية.

كما هدفت دراسة(قوادري رشيد، 2008) إلى التعرف على دور الحوافز المقدمة للعاملين في المؤسسة الاقتصادية في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، ودراسة(فلاح ضويحي السويدي، 2019) إلى التعرف على دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية التعليمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، ودراسة(بوودن نبيلة،

(2007) التي هدفت إلى التعرف على أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكلياند للدافعية (الإنتماء، القوة، الانجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية. وقد هدفت كل من دراسة (راضية دريوش، ونزيم صرداوي، 2017) إلى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو بالجزائر، ودراسة (الثبتي والعزني، 2014) إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية، ودراسة (الشيخ خليل وعبد الله شيرير، 2008) إلى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

### من حيث عينة ومنهج الدراسات:

في الوقت الذي اختلفت فيه الأهداف التي جاءت لأجلها الدراسات السابقة، فقد اختلفت أيضا العينات التي اعتمدها تلك الدراسات وفق المتطلبات التي تتناسب مع تلك الأهداف فبالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الأنماط السلوكية للشخصية فقد اختلفت العينات فيها من حيث كيفية اختيارها فمنها ما أختيرت بطريقة الحصر الشامل أو المسح الكلي كدراسة (عبد القادر برقوق، 2015)، ودراسة (سامية حمزاوي، 2013)، ودراسة (فايزة الجيزاوي، 2004)، ودراسة (Fisher, 2001)، ودراسة (Hackett, 1995)، ودراسة (Gam, 1990) ومنها ما أختيرت بطريقة قصدية كدراسة (وعواع صلاح الدين، 2019)، ودراسة (أحمد صمادي، مأمون غوانمة، 2012)، ودراسة (بن زروال فتيحة، 2009)، ودراسة (liorente,torrubia,1980)، ومنها ما اختيرت بطريقة عشوائية كدراسة (ابراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017)، ودراسة (سرور كريم سعيد، 2015)، ودراسة (ثائر صكبان حسين، 2015)، ودراسة (جميلة يونس، 2015)، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013)، ودراسة (هاني محمد شاهين، 2012)، ودراسة (الحسيني، وناس، الحسين، 2011)، ودراسة (خالد محمد العسل، 2008)، ودراسة (نشوة كرم، 2007)، ودراسة (Kirkcaldy, 2002)، ودراسة (عويد المشعان، 2000)، ودراسة (Lavanco, 1997)، ودراسة (Chandrain, 1996)، ودراسة (Mudgil, 1992)، ودراسة (جمال محمد، 1990).

أما من حيث الواجهة فقد تنوعت أيضا، فمنها ما كان موجها إلى فئة الطلبة الثانويين والجامعيين ومنها ما وجه إلى عمال القطاعات الاقتصادية كعمال الحماية المدنية وعمال المستشفيات وعمال مؤسسات إنتاج الطاقة وموظفي المديرية الجهوية ومنها ما وجه إلى فئة المدربين ومنها ما وجه إلى قطاع

التعليم من المعلمين والمعلمات ومديري المدارس الابتدائية، كما جاءت عينات الدراسة متفاوتة في العدد ومختلفة في البيئة الجغرافية.

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، فقد تنوعت العينات من حيث كيفية اختيارها فكان معظمها مختارا بطريقة عشوائية، أما من حيث الواجهة فقد تنوعت أيضا، فمنها ما كان موجها إلى قطاع التعليم من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي، ومعلمين ومعلمات في المؤسسات التربوية العامة والخاصة، والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات ومن الموظفين والموظفات، ومنها ما وجه إلى العاملين في المؤسسات الإقتصادية وكذا المؤسسات الاستشفائية، كما جاءت عينات الدراسة متفاوتة في العدد ومختلفة في البيئة الجغرافية، أما موضوع دراستنا فكان موجها نحو أساتذة التربية البدنية والرياضية في طوري المتوسط والثانوي.

وفيما يخص المنهج المستعمل في تلك الدراسات سواء التي تعلق بمتغير أنماط الشخصية أو التي تعلق بمتغير الرضا الوظيفي فقد استخدمت في مجملها المنهج الوصفي.

#### من حيث أدوات جمع البيانات:

تعددت المقاييس والأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة حيث استخدم مقياس بورتنتر (1969) في كل من دراسة (وعواع صلاح الدين، 2019)، ودراسة (عبد القادر برقوق، 2015)، ودراسة (نشوة كرم، 2007)، كما استخدم مقياس جنكز دافيد (1978) تعريب محمد السيد عبد الرحمان وفوقية حسن رضوان (1996) في دراسة (شاهين، 2012)، ودراسة (liorente, torruba, 1980).

كما استخدم مقياس سلوك نمط ليانج وباربورك (1972) ومقياس العصابية والانبساط لأيزنك (1974) بالنسخة العربية لعبد الخالق في دراسة (عبد الرحمن الناصر، 1996)، ومقياس النمط السلوكي (أ) في دراسة (أحمد صمادي، مأمون غوانمة، 2012).

في حين تم استخدام مقياس أنماط الشخصية في كل من دراسة (ابراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017)، ودراسة (رضوان خالد حلوين، 2016)، ودراسة (سرور كريم سعيد، 2015)، ودراسة (جميلة يونس، 2015)، ودراسة (ثائر صكبان حسين، 2015)، ودراسة (سامية حمزاوي، 2013)، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013)، ودراسة (الحسيني، الحسين، 2011)، ودراسة (خالد محمد العسل، 2008)،

ودراسة (بن زروال فتحة، 2008)، ودراسة (فايزة الجيزاوي، 2004)، ودراسة (Kirkcaldy، 2002)، ودراسة (Fisher، 2001)، ودراسة (عويد المشعان، 2000)، ودراسة (Lavanco، 1997)، ودراسة (Chandrain، 1996)، ودراسة (Hacket، 1995)، ودراسة (Mudgil، 1992)، ودراسة (Gam، 1990)، دراسة (جمال محمد، 1990).

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، فقد تعددت المقاييس والأدوات المستخدمة فيها أيضا فمنهم من استخدم المقابلة كدراسة (عبدالستار مركمال، 2014) والموجهة نحو معلمي المؤسسات التربوية المختصة، ومنهم من استخدم الإستبانة كدراسة (محمد إسعاف فياض شتيات، 2018)، ودراسة (فؤاد بن صدقة، 2018)، ودراسة (راضية دريوش ونزيم صرداوي، 2017) التي أعدت استبياناً للرضا الوظيفي يحتوي على (60) عبارة تضم (08) أبعاد، ودراسة (يوسف اليعقوبي، 2016)، ودراسة (مجدوب أحمد، 2015)، ودراسة (بورغدة مبروح، 2015)، ودراسة (شاطر شفيق، 2010)، ودراسة (بوودن نبيلة، 2007)، ودراسة (إيناس فؤاد، 2008)، ودراسة (قوادري رشيد، 2008)، ودراسة (Aysit Tansel، 2022)، ودراسة (Huan & claire، 2022)، ودراسة (Martin، 2020)، ودراسة (OZURUMBA، 2016)، ودراسة (Thabo & Ntonghanwah، 2012)، ودراسة (Skinner & al، 2012) ودراسة (Douglas، 1992).

في حين تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي في كل من دراسة (نفين أسامة حمدي، 2021) مكون من (40) فقرة موزعة على (04) أبعاد، ودراسة (نصير وأخرون، 2019) بتبني مقياس استخدم من طرف الباحث بن زروال العياشي (2008) والمكون من (20) بنداً موجهاً نحو أساتذة التربية البدنية والرياضية، ودراسة (أيمان ناظم حدية المياحي، 2019) التي استخدمت مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الدكتور النعيمي (2000) والمكون من (30) فقرة موجهاً نحو المرشدين التربويين، ودراسة (ريم سليمان وأخرون، 2018) باستخدام مقياس من إعداد الدكتور كاشف زايد (2007) مكون من (25) بنداً موجهاً نحو المدرسين، ودراسة (زواق، بحاش، 2017) التي استخدمت مقياس الرضا الوظيفي قد أعد من طرف الباحث علي عسكر مكوناً من 45 بنداً موجهاً نحو أساتذة التربية البدنية، ودراسة (عليش، عبد العزيز، 2017) التي استخدمت مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية الذي أعده كل من الدكتور محمد نصرالدين والدكتور سيد بسطويس (1997، 1998)، ودراسة (بلمقدم فاطمة وأخرون، 2016) باستخدام مقياس لستر بولا (1984) للرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض والذي عربته الدكتور محمد غازي

الدسوقي(2011) ، ودراسة(جميلة يونس، 2015) التي استخدمت مقياس الرضا المهني(من إعداد الباحثة)، ودراسة(خالد بن زيدان،2014) التي استخدمت مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الدكتور الشابحي (1996)، ودراسة(Panagiotis & James, 2022) الذي استخدم مقياس الرضا الوظيفي العام، ودراسة(Ankalesh & Kavya، 2022) الذي استخدم مقياس الرضا الوظيفي(د. عمار سينغ ودكتور ت.ر.شارما، 1986)، ودراسة( Sema Kara، 2020) التي استخدمت مقياس جامعة مينييسوتا للرضا الوظيفي، وهو نفسه ما استخدم في ودراسة(Suleman, 2018) ، وكذا في دراسة(Qaiser & Ishtiaq، 2018)، ودراسة(Rogelio Gómez García, 2018) باستخدامه لمقياس الرضا الوظيفي الذي صممه سبيكتور(2002) في دراسته بعنوان علم النفس الصناعي والتنظيمي(البحث والممارسة)، ودراسة(Westthuisen, 2012) باستخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره ويس دايفيد (1967) مكون من(20) فقرة موجها نحو المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة، ودراسة(Gencturk & Memis, 2010) اللذان استخدما الشكل المختصر من"استبيان رضا مينييسوتا"، ودراسة(Pltsidou, Agaliotis, 2008) التي استخدم فيها الباحث مقياس الرضا الوظيفي الموجه نحو الموظفين والمكون من(24) بندا.

### من حيث النتائج:

أسفرت نتائج الدراسات التي هدفت إلى التعرف على علاقة أنماط الشخصية ببعض المتغيرات لدى مختلف أفراد عينة الدراسة لديها، كدراسة(وعواع صلاح الدين، 2019) التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين متغيرات الدراسة الضغوط، وأنماط الشخصية(أ، ب) والصحة العامة ، وتوصلت دراسة(إبراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017) إلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من أنماط الشخصية(أ، ب) والتوجه المقاولاتي، ودراسة(سامية حمزاوي، 2013) التي خلصت إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة وقوية بين نمط الشخصية(أ) والضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف، وإلى وجود علاقة ضعيفة بين نمط الشخصية(ب) والضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف، كما بينت دراسة(بن زروال فتيحة، 2008) إلى وجود علاقة موجبة دالة بين نمطي الشخصية(أ، ج) ومستوى الإجهاد وإلى وجود علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية(ب) ومستوى الإجهاد، ودراسة(رضوان خالد حلوين، 2016) التي أشارت إلى وجود مستوى متفاوت في أنماط الشخصية(أ، ب) لدى أفراد العينة، وإلى المستوى تنظيم الذات لدى أفراد العينة مرتفع. إضافة إلى عدم



وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطي درجات مجموعتي الطلاب والطالبات في نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب)، وأبانت نتائج دراسة (سرور كريم سعيد، 2015) على وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المراقبة الذاتية ونمط الشخصية (ب)، ودراسة (ثائر صكبان حسين، 2015) التي خلصت إلى وجود علاقة بين الحاجة إلى الانتماء ونمط الشخصية (A-B) لدى طلبة الجامعة، ودراسة (فراس عبد المنعم عبد الرزاق، 2013) التي كشفت عن العلاقة الإيجابية بين نمط الشخصية (A-B) وتعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة، إضافة إلى تمتع أغلب لاعبي الملاكمة بنمط الشخصية (A) وهو أكثر وأعلى من نمط (B)، وقد أظهرت دراسة (هاني محمد شاهين، 2012) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية ذوي النمط السلوكي (أ، ب) في اتجاهات المرؤوسين نحوهم لصالح النمط السلوكي (ب).

في حين خلصت دراسة (عبد القادر برقوق، 2015) إلى وجود فروق إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين المدربين ذوي النمط السلوكي (أ) والمدربين ذوي النمط السلوكي (ب) لصالح ذوي النمط (أ)، وإلى وجود اختلاف دال إحصائياً في استخدام استراتيجيات التكيف يتعلق بالنمط السلوكي لشخصية المدرب الرياضي بحيث يستخدم ذوي النمط (أ) استراتيجيات سلبية (إحجامية) لمواجهة المواقف الضاغطة، في حين يستخدم ذوي النمط (ب) استراتيجيات تكيف إيجابية، وأظهرت دراسة (بشير معمري، 2012) إلى وضع ثلاث أصناف للنمط (أ) وهي: نمط (أ) منخفض، نمط (أ) متوسط، نمط (أ) مرتفع، وقد أشارت نتائج دراسة (أحمد صمادي، مأمون غوانمة، 2012) إلى وجود درجة متوسطة من نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، ودراسة (نشوة كرم، 2007) التي خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين النمط (أ) والنمط (ب) في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي في اتجاه ذوي النمط (أ).

وقد أوضحت نتائج دراسة (عبد الرحمن الناصر، 1996) إلى أن تحليل البيانات أظهر أن المجموعتين كانتا مختلفتين في بضعة سمات وقد سجلت الإناث المشاركات درجات أعلى على مقياس العصابية بالنسبة للرجال ودراسة (liorente,torrubia,1980) خلصت إلى أن الاندفاعية، والإنبساط ارتبطا ارتباطاً بدرجة متساوية مع سلوك الشخصية من النمط (أ) بينما لم يرتبط القلق ولا العصابية مع هذا النمط بعلاقة واضحة، وارتبط القلق والاندفاعية مع سلوك النمط (أ) بدرجة أكبر من الإنبساط والعصابية مع هذا النمط، وأبانت دراسة (lavallo, 1980) على أنه خلال الراحة اختلفت المجموعات الرجال من النوع (أ) والرجال من النوع (ب) فقط في النشاط الحركي الوعائي، حيث كانت A أكثر تقييداً من B أثناء العمل

على المهام، ودراسة (Carles Muntaner, 1980) التي أشارت إلى أنه لم يتم الحصول على آثار رئيسية مهمة في استجابات العدوان من النوع (A) مقابل النوع (B) عبر شرطي التعليمات، ولكن لوحظ تفاعل كبير لمجموعة التجارب الأساسية بين أنماط السلوك (النوع A مقابل النوع B).

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت علاقة الأنماط السلوكية للشخصية بمتغير الرضا الوظيفي فقد أفضت نتائج دراسة (جميلة يونس، 2015) عن وجود علاقة بين نمط القيادة الديمقراطية الذي يتصف به أصحاب النمط (ب) لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين نمط القيادة الديكتاتوري الذي يتصف به أصحاب النمط (أ) لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم، وأسفرت نتائج دراسة (خالد محمد العسل، 2008) عن وجود علاقة ارتباطية بين النمط السلوكي (أ) ومستوى الكمالية والرضا الوظيفي، ودلت نتائج دراسة (فايزة الجيزاوي، 2004) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة لأفراد العينة من النمط (أ) والرضا الوظيفي، وموجبة بين أفراد العينة من النمط (ب، ج) والرضا الوظيفي، ولكن أفراد العينة من النمط (ج) أقل في العلاقة الإرتباطية عن النمط (ب)، وأظهرت نتائج ودراسة (Kirkcaldy، 2002) عن وجود مستوى منخفض للرضا الوظيفي، ووجود تأثير وارتباط للنمط السلوكي (أ) على نتائج الرضا الوظيفي، وخلصت نتائج دراسة (Fisher, 2001) إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة بين نمط السلوك من النوع (أ) والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين نمط السلوك من النوع (ب) والرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن الأفراد من نمط السلوك من النوع (أ) يميلون إلى التفوق في الأداء والرضا عن عملهم أكثر من الأفراد من نمط السلوك من النوع (ب).

كما أشارت نتائج دراسة (عويد المشعان، 2000) إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في النمط السلوكي (أ)، ولكن توجد فروق بين الذكور والإناث المصريين والكويتيين في الرضا الوظيفي لصالح الذكور في العينة كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ) لدى الذكور والإناث من أفراد العينة، وأفضت نتائج دراسة (Lavanco، 1997) إلى وجود ارتباط إيجابي بين درجات النمط (أ) ودرجات الإحترق وسلبيا بدرجات الرضا الوظيفي عند الممرضات، وعلى العكس عند المعلمين فقد وجد ارتباطا دالا موجبا بين النمط السلوكي (أ) والرضا الوظيفي، وأبانت نتائج دراسة (Chandrain، 1996) عن وجود ارتباط ضعيف للضغوط المهنية ودرجات النمط السلوكي (أ)، وإلى وجود ارتباط موجب لدرجات النمط السلوكي (أ) والرضا الوظيفي، وأسفرت نتائج دراسة (Hacket، 1995) عن عدم وجود

ارتباط بين نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي، وبينت نتائج دراسة (Mudgil، 1992) عن وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ونمط السلوك (أ)، وأن الأساتذة أصحاب الرضا الوظيفي المنخفض هم من أصحاب نمط السلوكي (أ)، وكذا الأساتذة أصحاب النمط السلوكي (ب)، ووجود رضا متوسط لدى أصحاب النمط السلوكي (ج)، وأفضت نتائج دراسة (جمال محمد، 1990) إلى وجود ارتباط لكل من ضغوط العمل (غموض الدور، والحمل الزائد، والصراع، وعدم كفاية الموارد) لأصحاب نمط السلوك من النوع (أ) بشكل كبير مع الرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي والمشكلات الصحية النفسية الجسدية ودافع التدوير، وخلصت نتائج دراسة (Gam، 1990) إلى وجود ارتباط جوهري موجب بين نمط السلوك (أ) ومشقة العمل في مهنة التمريض وعدم الرضا الوظيفي.

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، فقد أسفرت نتائج الدراسات التي كان هدفها التعرف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات لدى أفراد عينة الدراسة، حيث خلصت كل من دراسة (نفين أسامة حمدي، 2021) إلى وجود ارتباط بين تحفيز مديري المدارس والرضا الوظيفي، وإلى عدم وجود فروق في تحفيز مديري المدارس بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا الوظيفي ككل، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات معلمات المدارس حول درجة الرضا الوظيفي في أبعاده (الرضا عن العمل، الرضا عن العلاقات الإنسانية، الأبعاد ككل) تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ودراسة (لروية مشتي وزهية خطار، 2020) إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

كما خلصت نتائج دراسة (بوعيزة أحمد، 2020) إلى عدم وجود علاقة بين المحددات الاجتماعية والرضا الوظيفي وكذا عدم وجود علاقة بين المحددات البيداغوجيا والرضا الوظيفي، في حين توجد علاقة بين المحددات المهنية الرضا الوظيفي، ووجود فروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ودراسة (نصير وأخرون، 2019) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، ودراسة (الخالودة، 2019) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام المهني

والرضا الوظيفي تعزي لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة، ودراسة(ايمن طالب موسى، 2019) إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القدرة القيادية لدي مديري المدارس ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إستجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزي لمتغير سنوات الخدمة ومتغير التخصص.

كما أبانت دراسة(لؤي علي أبو طير، 2019) عن وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بشكل عام من جهة وبين ممارسة المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية من جهة أخرى، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مدارس مدينة القدس تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، ودراسة(ايهاب ابراهيم أبو خليل، 2018) إلى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وإلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، ودراسة(عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجات مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ودرجات مستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات(نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة)، ودراسة(براء أيمن جدوع، 2018) إلى وجود فروق في قيم المتوسطات الحسابية تعزي لمتغير سنوات الخبرة، وقد اسفرت نتائج دراسة(فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفض، وإلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس في قطاع غزة تعزي لمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، ودراسة(زواق، بحاش، 2017) التي توصل فيها الباحثون إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، ودراسة (بلمقدم فاطمة وآخرون، 2016) التي أشارت الى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وأظهرت دراسة(بورغدة، مبروح، 2015) الى وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط، ودراسة(عبدالستار مركمال، 2014) التي خلصت إلى وجود ارتباط عكسي بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى معلمي مدرسة(الأطفال المعوقين بصرياً)، ودراسة(محمد إسعاف فياض شتيات، 2018) التي أسفرت عن وجود فروق دالة إحصائياً

بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة، ودراسة (ريم سليمان، منال سلطان، وهلا سليمان، 2018) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جيدة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى السعادة النفسية لدى أفراد عينة البحث من المدرسين في مدارس المتفوقين والعادين في مدينتي طرطوس واللاذقية، كما لم تجد دراسة (مجدوب أحمد، 2015) علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وتوصلت دراسة (خالد بن زيدان، 2014) إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة دالة إحصائياً بين درجات الرضا الوظيفي وفعالية الذات لمعلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، كما خلصت دراسة (إيناس فؤاد، 2008) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي، وقد نتج عن دراسة (Sema Kara، 2020) وجود علاقة معنوية سلبية بين الرضا الوظيفي لمعلمي الفنون المرئية والإحتراق، ودراسة (Aysit Tansel، 2022) التي أفضت إلى وجود ارتباط سلبي بين محاور الرضا الوظيفي وحجم الشركة، ومن أهم ما استنتجته دراسة (Douglas, 1992) وجود علاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير والرضا الوظيفي للمدرسين في نمط السلوك القيادي المتكامل المهتم بالعمل والعلاقات الإنسانية.

كما أسفرت نتائج الدراسات التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العينات المختارة حيث أفضت دراسة (نفين أسامة حمدي، 2021) إلى وجود مستوى متوسط لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020) إلى وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية بدرجة كبيرة، ودراسة (لروية مشتي وزهية خطار، 2020) إلى أن هناك درجة متوسطة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، ودراسة (عبد الفتاح الرخاء، 2020) إلى وجود مستوى متوسط للرضا المهني، ودراسة (علاء محمود عبد العزيز الخوالدة، 2019) التي أشارت إلى وجود درجة متوسطة للرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات، ودراسة (إيمان طالب موسى، 2019) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية مرتفعة، ودراسة (لؤي علي أبو طير، 2019) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مدارس مدينة القدس كان متوسطاً، ودراسة (أيمان ناظم حدية المياحي، 2019) التي خلصت إلى أن المرشدون التربويون لديهم رضا وظيفي، ودراسة (إيهاب إبراهيم أبو خليل، 2018) إلى وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى رؤساء

الأقسام بالكليات التقنية الحكومية بمحافظات غزة، ودراسة(عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، ودراسة(براء أيمن جدوع، 2018) التي أظهرت أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي كانت عالية في جميع المجالات، ودراسة(فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفض، ودراسة(عليش، عبد العزيز، 2017) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية، وأظهرت نتائج دراسة(Westthuisen, 2012) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطاً عند معلمي التربية الخاصة وبخاصة في مجال الرضا الخارجي(الرضا عن الراتب، العلاقة مع الزملاء، والتعويضات والمنافع)، بينما كان الرضا الداخلي عن طبيعة العمل متشابهاً عند جميع المعلمين، وأظهرت دراسة(عبد الله وأخرون، 2009) عن وجود مستوى مرتفع لمدرسي المرحلة الثانوية.

وقد أسفرت نتائج دراسة(Huan & claire, 2022) عن وجود مستوى منخفض ومثير للقلق للرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما أسفرت نتائج دراسة(Ankalesh & Kavya, 2022) عن وجود مستوى منخفض لدى الممرضات، وإلى وجود اختلاف كبير في مستوى الرضا الوظيفي بين ممرضات المستشفيات الحكومية والخاصة، ودراسة(Martin, 2020) التي بينت النتائج فيها عن وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى أمناء وموظفي المكتبات، وقد كشفت نتائج دراسة(Suleman, 2018) أن رؤساء المدارس الثانوية كانوا غير راضين وظيفياً، كما أظهرت نتائج دراسة (Rogelio Gómez García, 2018) أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين شملهم الاستطلاع يعانون من مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي، وقد كشفت نتائج دراسة(Qaiser & Ishtiaq, 2018) أن رؤساء المدارس الثانوية كانوا غير راضين وظيفياً، ودراسة(Skinner & al, 2012) التي أبانت عن وجود مستوى متوسط إلى مرتفع للرضا الوظيفي، ودراسة(Thabo & Ntonghanwah, 2012) التي أفضت إلى أن الممرضات بشكل عام غير راضين عن وظائفهم، وبينت نتائج دراسة(Pltsidou, Agaliotis, 2008) إلى وجود علاقة ارتباط دالة بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين وبين تدني الاحتراق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

في حين خلصت نتائج الدراسات التي هدفت إلى تأثير الرضا الوظيفي في متغيرات أخرى أو العكس كدراسة(سعيد بن راشد، 2019) إلى وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي،

وإلى وجود تأثير تفاعلي لمتغير المؤهل العلمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فيما لا يوجد تأثير تفاعلي لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، ودراسة (منذر أحمد أبو شهاب، 2019) إلى وجود أثر كبير للبرنامج التدريبي المقترح على الرضا الوظيفي، ودراسة (فؤاد بن صدقة، 2018) التي أظهرت ارتباط واضح ووثيق بين تحقيق ممارسة القائد لمهارات الاتصال في مجالات الإنصات والحوار والعلاقات الإنسانية وتأثير ذلك في الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات، وأسفرت نتائج دراسة (Panagiotis & James, 2022) بعدم تأثر المنظمات التي تمولها الدولة بشكل كبير بـ COVID-19، كما أوضحت نتائج دراسة (OZURUMBA, 2016) إلى التأثير الكبير للرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي.

كما أظهرت نتائج دراسة (يوسف اليعقوبي، 2016) أن خصائص العمل تؤثر في الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، ودراسة (شاطر شفيق، 2010) التي خلصت إلى تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بكل من البيئة الداخلية والبيئة الخارجية والخصائص الشخصية للموارد البشرية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة، كما أسفرت نتائج دراسة (قوادري رشيد، 2008) إلى وجود علاقة إرتباطية بين الحوافز المقدمة للعاملين في المؤسسة الاقتصادية والرضا الوظيفي لديهم، وتوصلت دراسة (بوودن نبيلة، 2007) إلى أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكلياند للدافعية (الإلتماء - القوة - الانجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية.

### 3- خلاصة الدراسات السابقة: (موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة):

من خلال عرضنا الأولي للدراسات السابقة ومحاولة تحليلها ونقدها لما يخدم إجراءات بحثنا خلصنا إلى عدة ملاحظات ومؤشرات ساعدت في تحديد بعض الجوانب التي اتفقت معها الدراسة الحالية واختلفت معها في البعض الآخر، وسيتم استعراض ذلك من خلال النقاط الآتية:

## من حيث الموضوع :

إن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (نفين أسامة حمدي، 2021)، ودراسة (فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020)، ودراسة (لروية مشتي وزهية خطار، 2020)، ودراسة (بوعبزة أحمد، 2020)، ودراسة (عبد الفتاح الرخاء، 2020)، ودراسة (نصير وأخرون، 2019)، ودراسة (الحوالدة، 2019)، ودراسة (إيمان طالب موسى، 2019)، ودراسة (لؤي علي أبو طير، 2019) ودراسة (منذر أحمد أبو شهاب، 2019)، ودراسة (سعيد بن راشد، 2019)، ودراسة (فلاح ضويحي السويري، 2019)، ودراسة (إيهاب إبراهيم أبو خليل، 2018)، ودراسة (عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018)، ودراسة (براء أيمن جدوع، 2018)، ودراسة (ريم سليمان وأخرون، 2018)، ودراسة (فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017)، ودراسة (راضية دريوش ونزيم صرداوي، 2017)، ودراسة (يوسف اليعقوبي، 2016)، ودراسة (بورغدة، مبروح، 2015) ، ودراسة (Westthuisen, 2012)، ودراسة (الثبتي والعنزي، 2014)، ودراسة (هاني محمد شاهين، 2012)، ودراسة (Sema Kara، 2020)، ودراسة (Gencturk & Memis, 2010)، ودراسة (Pltsidou, Agaliotis, 2008) فيما يتعلق بوجود المتغير الديمغرافي (الدخيل) الخبرة المهنية في دراسة متغير الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى.

هذا وقد اتفقت دراستنا مع دراسة (سلوى بنت عطية بن علي الزهراني، 2020)، ودراسة (خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان، 2014)، ودراسة (الثبتي والعنزي، 2014)، ودراسة (عبد الله وأخرون، 2009)، ودراسة (الشيخ خليل وعبد الله شرير، 2008)، فيما يخص بوجود المتغير الديمغرافي (الدخيل) الطور التعليمي في دراسة متغير الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى.

كما لم يجد الباحث على حد علمه وفي حدود بحثه دراسات تناولت المتغيرين معا (الأنماط السلوكية للشخصية (أ، ب) وكذا الرضا الوظيفي) في وجود المتغيرات الديمغرافية (الطور التعليمي، الخبرة المهنية) وهو ما ميز هذه الدراسة وأفردها عن غيرها.

ندرة الدراسات السابقة (في حدود علم الباحث) التي درست العلاقة بين نمط الشخصية والرضا الوظيفي في ظل وجود وسيط فقد رأى الباحث أن تلك الدراسات إما أنها تطرقت إلى متغير الأنماط السلوكية للشخصية (أ، ب) وعلاقتها بمتغيرات سلوكية أخرى، أو أنها إكتفت بدراسة نوعا واحدا فقط من



الأنماط والذي تمثل في النمط السلوكي(أ) وعلاقته بالرضا الوظيفي، أو أنها تطرقت لمتغير الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات سلوكية أخرى أيضا، كما أنه ومن الجانب النظري لم نجد في الأدبيات والدراسات السابقة ما تناول موضوع دراستنا في وجود الوساطة سواء بمتغيرات وسيطية أخرى أو المتغيرات الدخيلة المستعملة في دراستنا والمتمثلة في(الخبرة المهنية، الرضا الوظيفي)، لذلك فيشكل موضوع دراستنا كمحاولة لدراسة العلاقة بين المتغيرين معا ونخص بالذكر متغير الأنماط السلوكية للشخصية(أ، ب) و متغير الرضا الوظيفي ومدى انعكاس الأول على الآخر، ومدى فعالية الوساطة من عدمها في تدعيم العلاقة أو انتفائها نحو عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية(طوري المتوسط والثانوي) والمنتمين إلى القطاع التربوي لولاية تقرت، وهو ما من شأنه أن يعمل على إثراء البحث العلمي في المجال التربوي.

#### من حيث الأهداف:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة(وعواع صلاح الدين، 2019)، ودراسة(إبراهيم بيض، بوفلجة غياب، 2017)، ودراسة(عبد القادر برقوق، 2015)، ودراسة(سامية حمزاوي، 2013)، ودراسة(بن زروال فتيحة، 2008) من حيث سعيها للكشف عن طبيعة أنماط الشخصية(أ، ب)

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة(نفين أسامة حمدي، 2021)، ودراسة(فاطمة أحمد حميد البلوي، 2020)، ودراسة(الروية مشتي وزهية خطار، 2020)، ودراسة(عبد الفتاح الرخاء، 2020) ، ودراسة(الحوالدة، 2019)، ودراسة(ايمان طالب موسى، 2019) ، ودراسة(لؤي علي أبو طير، 2019)، ودراسة (أيمان ناظم حدية المياحي، 2019) ، ودراسة(ايهاب ابراهيم أبو خليل، 2018)، ودراسة(عائشة علي سليمان أبو شلحة، 2018)، ودراسة(براء أيمن جدوع، 2018) ، ودراسة(فاطمة أبو حنين أبو زيد، 2017)، ودراسة(عليش وعبد العزيز، 2017)، ودراسة(Huan & claire, 2022) ، ودراسة(Ankalesh & Kavya، 2022)، ودراسة(Martin، 2020) ، ودراسة(Suleman، 2018) ، ودراسة(Qaiser & Ishtiaq، 2018)، ودراسة(Rogelio Gómez García، 2018) ، ودراسة (Thabo & Ntonghanwah، 2012) ، Skinner، Madison، & al (2012) ودراسة(Westthuisen، 2012) ، ودراسة(عبد الله وآخرون، 2009)، ودراسة(Pltsidou، Agaliotis، 2008) من حيث سعيها للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي.

**من حيث العينة:**

إنفردت الدراسة الحالية عن الدراسات الأخرى في حدود علم الباحث وإطلاعه من حيث تطبيق أدوات الدراسة على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي لولاية تڤرت.

**من حيث الأدوات:**

إن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (وعواع صلاح الدين، 2019)، ودراسة (عبد القادر برفوق، 2015)، ودراسة (نشوة كرم، 2007) من حيث المقاييس والأدوات المستخدمة وذلك من خلال استخدام مقياس بورتتر (1969) بالنسبة لمتغير أنماط الشخصية (أ، ب).

في حين فقد اختلفت الدراسة الحالية التي استخدمت مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي العام بصورته الكاملة عن الدراسات السابقة التي تناولت متغير الرضا الوظيفي والتي استخدمت مقاييس أخرى للرضا الوظيفي والتي تم عرضها سابقا.

وفي الرأي الشخصي للباحث: أنه من الدقة أن نستخدم مقياساً مُعد خصيصاً لما صُمم له، وهذا في حالة توفر هذه المقاييس، ويقصد الباحث مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (1967) الذي يقيس الرضا العام والمتكون من (58) بنداً مقسماً على (06) أبعاد، عوض استخدام مقاييس أخرى اعتبرت في نظر الباحث بأنها تقيس الرضا بصورة خاصة نظراً لإختلاف نوعية العينة المختارة في تلك الدراسات التي ذكرت سالفاً والتي اقتصر على بعد أو محور واحد فقط.

**من حيث النتائج:**

ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة، وفي وضع الفروض، وإعداد الجزء النظري، وتحديد إجراءات البحث واختيار المنهج العلمي المناسب وعينة البحث، وأدوات جمع البيانات، والأسلوب الإحصائي المناسب للدراسة، كما ساعدت الباحث في معالجة البيانات وتفسير النتائج، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، وكذا التعرف على المراجع العلمية التي يمكن الرجوع إليها والإعتماد عليها لإثراء الدراسة بالمعلومات والمعارف اللازمة.

ومن جهة أخرى، فقد خلصنا إلى بعض النقاط التي يتوجب علينا أخذها بعين الاعتبار:

\* العمل على ملائمة أدوات البحث لعينة الدراسة وذلك لضمان مصداقية أكبر لنتائج البحث عن طريق القيام بالدراسة الإستطلاعية، والإختيار المناسب للعينة الإستطلاعية من أجل تقنين أدوات القياس المستخدمة.

\* كما يجب علينا الإختيار الدقيق لعينة البحث الأساسية وضمان توفرها على قدر مقبول من التجانس.

\* العمل بالأساليب الإحصائية الحديثة والأكثر تطورا عن السابقة وذلك بالاعتماد على طرق النمذجة بالمعادلات البنائية(الهيكلية) بواسطة برامج اكثر تقدما وحدائة كبرامج (smart pls) المستخدم في دراستنا والذي من شأنه أن يعطي دقة في النتائج بداية من فحصة لأدوات القياس المستعملة في الدراسة باستكشاف الأسئلة(اقصاء الأقل مساهمة في المتغيرات المراد قياسها والإبقاء على القوية منها في نسبة المساهمة) والبنود وعلاقتها ببعضها البعض وبالمتغيرات الكامنة(المستقلة والتابعة) اعتمادا على نماذج يتم ضبطها وفق أدبيات نظرية عالجت ذلك سابقا في دراسات سابقة.

وهو الأمر الذي يساعد الباحث على وضع تصور أو بما يسمى نموذج بحثي مقترح يتماشى مع البناء العام لمتغيرات الدراسة والفرضيات التي سيتم معالجتها لاحقا، وهو ما يقلل نسبة الأخطاء في القياس واضفاء جانب الموضوعية في النتائج المحصل وبالتالي امكانية تعميمه.

## الفصل الثالث:

### الخلفية النظرية للدراسة

أولاً: الأنماط السلوكية للشخصية

ثانياً: الرضا الوظيفي

## أولاً: الأنماط السلوكية للشخصية:

### تمهيد:

قد نجد صفة معروفة عن إنسان ولكن إذا تعرض لموقف معين، قد تحتفي وتظهر أخرى، وعلى سبيل المثال أبو بكر الصديق - رضي الله عنه- كان يعرف عنه الرقة إلى درجة أن الأطفال إذا رأوه جروا إليه، وهم يرددون أبتى أبتى، على عكس عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- الذي كان يعرف بالشدّة، إذن فلكل شخصية سماتها التي تختلف عن الشخصيات الأخرى، وهذا يعني أن الشخصية تتعلق بالفرد ولا توجد شخصية كلية تنطوي تحتها مجموعة من الشخصيات (الأفراد).

وقبل التطرق إلى الأنماط السلوكية التي هي محور من محاور دراستنا النظرية، رأى الباحث أن يتناول موضوع الشخصية عامة، وبالأخص شخصية أستاذ التربية البدنية - ولو باختصار- باعتبار الشخصية الأساس الذاتي أو الوعاء الذي يحوي أي نشاط إنساني، فهي تكشف عن مقدار فاعلية الفرد في مجال معين وعن أحسن الشروط الكفيلة بتحقيق الفاعلية، كما تنتبأ بسلوكيات الأفراد المتوقعة في مختلف المواقف، وبناءً عليه نستعرض مفاهيم الشخصية كالآتي:

### 1- مفهوم الشخصية:

الشخصية في اللغة العربية من كلمة "شَخَص" والشخص كل جسم له ارتفاع وظهور والمُرَاد به إثبات الذات فاستعيرَ لها لفظ الشخص. (ابن منظور، 1975، صفحة 45)

وجاء في المعجم الوسيط، أن الشخصية هي صفات تميز الشخص عن غيره.

يُقال: فلان لا شخصية له، أي ليس فيه ما يُميزه من الصفات الخاصة. ويقال أيضاً: فلان ذو شخصية قوية وذو صفات متميزة وإرادة وكيان مستقل. (مجمع اللغة العربية، 2014، صفحة 475)

فكلمة الشخصية بالنسبة لألبورت (Allport) شيء حقيقي داخل الفرد يحدد سلوكه وتفكيره المميز، بينما هي بالنسبة لروجرز (Roggers) نمط منظم وثابت من الإدراك أو الوعي بالأنا التي تسكن أعماق خبراتنا، في حين أشار سكينر (Skinner) والذي يعتبر من أشهر علماء النفس في أمريكا بأنه لاداعي للتشبت بالشخصية لأنه (سكينر) لا يؤمن بأنه من الضروري الخوض أو البحث في مفهوم الذات او

الشخصية من أجل أن نفهم السلوك الإنساني، في الوقت الذي يرى فيه فرويد (Freud) أنها في معظمها غير معروفة وخفية في الأعماق المظلمة للاشعور. (دايم، 1990، صفحة 07)

وقد عرفها فيصل عباس (1987) بأنها نموذج حياة الفرد، وهي مبدأ نستخلصه من ملاحظة إحداث سلوكي متكرر، والشخصية هي كل متكامل تتضمن قدرات الفرد وميوله واتجاهاته وانفعالاته وإرادته، ومعرفة شخصية الفرد يعني معرفة نماذج سلوكه وتصرفاته المميزة له والتي تمكننا من التنبؤ باستجابته. (بدرالدين، حفني، و فتحي، 2013، صفحة 37)

في الوقت الذي أشار فيه بدر محمد الأنصاري (2000) بأنها نمط سلوكي مركب ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره، يتكون من تنظيم فريد لمجموعة الخصائص والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرة العقلية والانفعالية، والإرادة، والتركيب الجسمي والوراثي والوظائف الفيزيولوجية، والأحداث الحياتية والتاريخية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة وأسلوبه المميز في التكيف مع البيئة. (الانصاري، 2000، صفحة 29)

والشخصية مفهوم من المفاهيم التي تختلف بمعناها حسب اتجاهات من يقوم بتعريفها، وتبعاً لاهتماماته العلمية و الطريقة التي ينظر بها إلى طبيعة الإنسان فالبعض يقول هذه الشخصية قوية و هذه جذابة و الأخرى متفردة، وعلى هذا الأساس نستعرض الاختلاف بين الناس حول مفهوم الشخصية، أين نجد تعريفات جزئية.

ففي الجانب الجسمي للشخصية هي ذلك الرجل الطويل أو العريض، وفي الجانب العقلي للشخصية هي ذلك الشخص الذكي أو محدود الذكاء، وفي الجانب الاجتماعي لها هي ذلك الشخص الذي له علاقات كثيرة وقُدرة على حل المشاكل بين الناس، أما الجانب الانفعالي للشخصية فهي ذلك الشخص المُتزن الثابت و الهادئ. (أحمد عزت، 1968، صفحة 112)

ومن خلال التعريفات السابقة، يستطيع الباحث أن يضع تعريفاً شاملاً للشخصية يتمثل في أنها صفة فردية ولها ملامح تميزها عن غيرها من الشخصيات والأفراد سواء ضمن المجموعة التي تنتمي إليها أم لا.

وانطلاقاً من هذه المفاهيم للشخصية عامة، نحاول أن نخصص جزءاً من الدراسة على شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية، ونتناول شيء من التفصيل للخصائص والصفات من الواجب توفرها في الأستاذ بصفة عامة وكمشرف على درس التربية البدنية والأنشطة الرياضية بصفة خاصة.

## 2- تعريف شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:

لأستاذ التربية البدنية والرياضية مقومات خاصة تميزه عن غيره من الأساتذة والتي تعطيه شخصيته الذاتية كأستاذ، ولما كانت الغاية من عمل المدرس هي التأثير في الطلبة وتربية ميولهم ونزواتهم وتعويدهم صالح العادات وحميد الصفات، كانت الشخصية أقوى الشخصيات، حيث لا يستطيع أن يقوم بأداء رسالته على أكمل وجه إلا إذا كان ذا تأثير كبير وعميق في التلاميذ، ويلعب أستاذ التربية البدنية والرياضية دوراً هاماً في حياة التلاميذ إذ أنه دون غيره من المدرسين أكثر اتصالاً بهم بحكم عمله ونشاطه وتواجهه بالمدرسة، لذا كان من الضروري أن تكون شخصيته وعمله وسلوكه ومظهره على مستوى طيب ومرموق كما أن أستاذ التربية البدنية والرياضية هي أولى العوامل المؤثرة على مدى نجاحه في عمله يتوقف نجاح هذا الأخير إلى حد بعيد على شخصيته. (عزمي، 1996، صفحة 25)

## 3- صفات وخصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر مدرس التربية الرياضية أساسياً في أي مدرسة فهو المسؤول عن تحقيق الأهداف التربوية التي يكتسبها التلاميذ من خلال إشتراكهم سواء في درس التربية الرياضية أو في أنشطتها المختلفة، لذا فإن هناك صفات أساسية يجب أن يتصف بها مدرس التربية الرياضية، وبصفة عامة يجب أن يكون إعداد المدرس في أي مجتمع من المجتمعات أوفى أي دولة من الدول محققاً للأمور عدة.

حيث جاء في دراسة يخلف أحمد (2001) تصوراً للصفات والخصائص التي يتمتع بها أستاذ التربية البدنية والرياضية وهي:

- أن يعرف المفاهيم والاتجاهات السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.
- أن يلم بالمادة الدراسية بالدرجة الأولى التي تجعل منه موردا صالحا يستمد منه المتعلمون حاجاتهم من المعلومات والخبرات.
- أن يكون لديه القدرة على توصيل المعلومات.
- أن يكون واعيا لأهداف المنهج الدراسي وتوجيهاته ومحتوياته.
- أن يكون على علم بخصائص المتعلمين وحاجاتهم. (يخلف، 2001، صفحة 88)

وفي دراسة كان قد أجراها حازم النهار (1993) في الأردن، بينت الصفات والسلوكيات التي يفضلها الطلاب أن تتوفر في مدرسي التربية البدنية والرياضية، وقد صنفتها إلى قسمين مهنية وشخصية:

#### أ-كفايات مهنية:

- يشجع الطلاب كثيرا على ممارسة الرياضة.
- يهتم بآراء الطلاب.
- يشارك في التطبيق الميداني.
- ينضم البطولات الرياضية المدرسية.
- يوضح فائدة التمرين الجيد.
- يشرح المهارة بشكل جيد.
- يحضر الأدوات والأجهزة قبل بداية الدرس.

#### ب-كفايات شخصية:

- عادل في إعطاء الدرجات.
- أن يكون مهذب ومرح.
- أن يتفهم ميول وحاجات الطلاب
- يساهم في إيجاد علاقات اجتماعية بين الطلاب.
- لديه سمعة رياضية جيدة.



#### 4- الصفات والخصائص الواجب توفرها في شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية

##### الناجح:

لقد قام بعض الباحثين بمحاولة دراسة هذا الموضوع وحصر الصفات التي تساهم في نجاح الشخص في مهنة التدريس عموماً، ومدرس التربية الرياضية يجب أن يحوز على صفات وملامح أكثر وأعرق مما يجب أن يحوزه المدرس الآخر، لذلك نذكر بعض الصفات التي يجب أن يتصف بها المدرس إذا أراد أن يبلغ النجاح في مهنته من خلال استعراض لبعض محاولات الباحثين في ذات المجال، حيث لخص كل من الدكتور محمد سعد زغلول والدكتور مصطفى السايح (2004) الذين تحدثوا عن معلم التربية الرياضية وواجباته وشخصيته والتي يمكن إيجازها في (التعليم، سلامة الحواس، صحة الجسم، النظافة، النظام، الخصائص الخلقية، الخصائص العقلية، المادة التعليمية، الثقافة العامة). (زغلول و السايح، 2004)

كما قام الدكتور أمين الخولي بصياغة هذه الصفات بشكل آخر في سبع نقاط وهي:

- أن يعرف المفاهيم والاتجاهات الإجتماعية السائدة في المجتمع الذي نعيش فيه ويعمل على تحقيقها.
- أن يكون لديه القدرة على توصيل المعلومات والخبرات.
- أن يكون داعياً لأهداف المنهج الدراسي وتوجيهاته ومحتوياته .
- أن يكون على علم بخصائص المتعلمين وحاجاتهم.
- أن يفهم البيئة فهماً صحيحاً حتى يؤثر فيها كما يتأثر بها.
- أن يكون على دراية تامة بعلم الإدارة المدرسية ونظمها وقوانينها وطرق التعامل فيها. (الخولي، عنان، و جلون، 1990، صفحة 42)

- وفي قائمة مجلس كاليفورنيا لإعداد المعلمين كانت الصفات الرئيسية للمدرس الكفاء هي:
- أن يكون قادر على تعليم التلاميذ.
  - أن يرشد ويوجه الطلبة بحكمه.
  - يساعد التلاميذ على فهم التراث الثقافي.
  - يساعد على تكوين علاقات طيبة بين المدرسة والمجتمع.
  - أن يساهم بفاعلية فيوجه النشاط المدرسي. (الخولي، التربية الرياضية المدرسية، 1998، صفحة 153)

وباعتبار التعليم مهنة ككل المهنة هدفه لا ينبغي بالطبع وجوب توفر صفات شخصية خاصة في من يقوم بها، فالشخصية تتألف من عوامل ممثلة، منها العوامل العقلية والعوامل الجسمية والمزاجية، والعوامل الخلقية، وكل هذه العوامل أو الصفات أو الخصائص عندما تجتمع في مدرس التربية البدنية والرياضية تساعد كثيرا على التوافق مع مهنته وأداء عمله بشكل متميز وناجح. (زبيدي، 2007، صفحة 223)

فقد أوضحت عدة دراسات وبحوث علمية إلى أن هناك خصائص أساسية للمدرس الناجح لاسيما مدرس التربية البدنية والرياضية، فمنها ما يتعلق بالجانب المعرفي والمهني ومنها ما يتعلق بالجانب الجسمي ومنها ما يتعلق بالجانب العقلي فضلا عن الجوانب السلوكية والخلقية الأخرى، والتي سيتم استعراضها بالتفصيل فيما يلي:

#### 4-1 الخصائص المعرفية والمهنية: والتي يمكن تصنيفها إلى عدة عوامل أهمها:

##### أ- الإعداد الأكاديمي المهني:

فالأستاذ المتفوق في الميدان على نحو جيد، يغدو أكثر فاعلية من الأستاذ الأقل تفوقا وإعدادا، إذ قيمة هذه الفعالية بمستوى تحصيل طلابه، يمكن استنتاج عموما بان فاعلية التعليم ترتبط إيجابا بعدد من العوامل المعرفية، كالقدرة العقلية العامة، والقدرة على حل المشكلات، مستوى التحصيل الأكاديمي المهارات الخاصة بتنفيذها المعلومات ذات العلاقة بالنمو والتعلم، كما يمكن استخدام هذه العوامل كمنبئات للتعليم الفعال. (محمود طنطاوي، 1982، صفحة 28، 30)

## ب- اتساع المعرفة والاهتمامات:

تدل دراسة قام بها راين أن التعليم الناجح لا يرتبط بتفوق الأستاذ في تخصصه بل أيضا بمدى اهتماماته تنوعها حيث تناول دراسة الخصائص المعرفية وغير المعرفية لمجموعة كبيرة من الأساتذة بلغ عددهم 2043 أستاذًا وبتصنيفهم إلى فئة الفعالين وفئة غير الفعالين تبين نتيجة لمقارنته بينهما إن الأساتذة الأكثر فعالية يملكون اهتمامات قوية وواسعة في المسائل الاجتماعية والنفسية والفنية والأدبية بالإضافة امتلاكهم مستوى أعلى من الذكاء اللفظي أو المجرد. (زياد، 1992، صفحة 58)

## 4-2 الخصائص الجسمية:

ومن خلال الإهتمام الذي يوليه الدين الإسلامي لجسم الإنسان، نجد أن قوام الجسم له دور كبير في الحياة اليومية، وكذلك بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا كبيرا خلال العملية التربوية وفي حياته المهنية والعملية، حيث يؤثر في تلاميذه وكذلك المجتمع من حوله من خلال صورته الجسمية وكذلك تقبله لذاته، كما في الدراسة التي قام بها (زيون) حول العلاقة بين صورة الجسم وتقلب الذات كما أوضح (هلموز) و(ترنرز) في دراسة لهما أن الأفراد الذين لديهم اتجاهات أو تصورات إيجابية نحو أجسامهم يتمتعون بدرجة مرتفعة لتقديرهم لذواتهم. (علاوي و رضوان، 1988، صفحة 607، 608)

- تمتعه بلياقة بدنية كافية لمنعه من إظهار عجزه عند أداء الحركات الرياضية أثناء عمله كالمهارات النموذجية للتلاميذ في درس التربية البدنية والرياضية أو خارجه.

- قوام جسمي مقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ ونخص هنا الصفات القابلة للتحكم كالسمنة مثلا، فالأستاذ يجب أن يراعي صورته الجميلة أمام المجتمع، وهذا بالاعتناء بمظهره الرياضي وسلوكه القويم، كما يهتم بالصحة الشخصية ومظهره العام. (عزمي، 1996، صفحة 23)

- أن يكون فياض النشاط، فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه، وقد يكون الفشل شيئا نفسيا، وعلى أي حال فالتلميذ هو الذي يعاني من هذا الكسل وقد لا يقبله، وبما أن لا حيلة بيديه فقد يلجأ إلى إثارة المشاكل التي تصل إلى حد عقاب الأستاذ له، وهو يؤثر سلبا على العمل والأستاذ معا. (عبد العزيز و عبد الحميد، 1999، صفحة 166)

- كما أن أستاذ التربية البدنية والرياضية مطالب بأن يتمتع بقوام جيد وممارسة العادات الصحية السليمة وأن يعطي العناية اللازمة لتلاميذه من خلال مادته وكذلك لابد أن يأخذ نصيبه من النشاط والترويح والراحة فهي حاجات لا تقل في قيمتها عن العمل وبذل الجهد، فالترويح والراحة عاملان هامان جدا للصحة الجسمية وتجديد النشاط وتصرفاته وعاداته هي صورة منعكسة لشخصيته من ناحية صحته الجسمية والعقلية. (المنصوري و آخرون، 1986، صفحة 32)

- أن يكون حسن الزي نظيفا منظما، فالأستاذ نموذج لتلاميذه فإهماله لزيه يوحى إليهم بذلك وقد يجعله موضع سخريتهم وعدم احترامهم له فعليه أن يعتني بمظهره ونظافته. (راشد، 1997، صفحة 34)

- أن يكون سليما خاليا من الأمراض، فالأستاذ المريض لا يستطيع القيام بوظيفته كما لو كان سليما، ولا شك مرضه يصرفه عن أداء واجبه.

- كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية خاليا من العيوب والعياهات الجسدية كالصم والعمور وحبسة اللسان وعليه يجب أن يتمتع الأستاذ برؤية جيدة لكي يستطيع أخطاء التلاميذ وتصحيحها بالإضافة إلى تمتعه بصوت مسموع يساعده على توصيل المعلومات لتلاميذه، لأنه إذا كان الأستاذ فيه بعض عيوب والعياهات فهذا يؤثر على وظيفته وتعرضه لسخرية تلاميذه ونقدهم. (Arlond.Gesel, 1978, p. 75)

#### 4-3 الخصائص المعرفية والعقلية:

إضافة إلى الخصائص السالفة الذكر وجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية الناجح أن يتحلى بالصفات والخصائص المعرفية والعقلية التالية:

- الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية سواء الشعبية أو الحديثة وهنا نعني معرفة تواريخ وقوانين هذه الأنشطة والطرق العملية لممارستها والأهداف التي ترمي إليها.

- الإلمام بالطرق العلمية والمناهج الصحيحة المتبعة في اكتساب المهارات عبر مراحلها في التعلم والإنفاق والترسيخ.

- أن يكون الأستاذ على دراية بأراء التلاميذ في دراستهم وما يرونه من صعوبات فيها مما يدفع به إلى إيجاد الحلول المناسبة لها (كبريت، 1998).

- أن لا تقتصر معارف الأستاذ على تخصصه، بل يجب أن تتعدى ذلك إلى المجالات التربوية الأخرى، بحيث يكون المدرس ذكيا، قادرا على حل المشاكل، حسن التصرف في المواقف المختلفة ويكون على فحص التلاميذ ومعرفة قدراتهم لإمكان توجيههم التوجيه الصحيح السليم، عارفا لمادته خير المعرفة فنا وعلما، وممارسة وتدريب (المنصوري و آخرون، 1986).

- أن يكون متقبلا للنقد بصدر رحب ويكون قادرا على تحمل أخطاء التلاميذ والزملاء (أحمد شوق و محمد سعيد، 1990، صفحة 178).

- أن يكون الأستاذ كثير الاطلاع ميالا لتوسيع معارفه، فالتكوين الجيد يعتمد على البحوث الشخصية والإطلاع على الكتب المختصة حتى لا يكون الأستاذ ضيق المعارف والأفق فقد تظهر نظريات وآراء ولا يكون الأستاذ على علم بها فيسبب له إحراجا ونقصا فيتحتم على الأستاذ أن يكون على دراية بنظريات وقواعد نمو وتطور التلاميذ ويتلاءم مع الخصائص الفردية لكل تلميذ. (Arlond.Gesel, 1978, p. 276)

وعلى ضوء ماسبق يمكننا القول فيما يخص الصفات والخصائص العقلية والمعرفية الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية الناجح هو أن الأستاذ المهتم بعمله والذي يفكر جديا في المشكلات التي تواجهه ويتدبرها ويعيد النظر فيها، ويرجع إلى عدد من الكتب والمراجع، هذا المدرس سيكون بلا شك مربيا بكل ما تنطوي عليه كلمة المربي من معاني سامية ونبيلة، بحيث تجده يبذل قصارى جهده ليصل إلى مستوى أعلى في علمه وعمله.

## 4-4 الخصائص السلوكية والخلقية:

ومن أهم الخصائص السلوكية والخلقية لأستاذ التربية البدنية والرياضية التي أوضح المربون العديد منها:

- الخلق القويم: هذه الصفة جوهرية لازمة للمدرس، تتمثل في صدقه قوة إيمانه وسلوكه وأخلاقياته. (المنصوري و آخرون، 1986، صفحة 31)

- الصبر والثبات والتحمل: فمعاملة التلاميذ وغيرهم تحتاج إلى السياسة والمعامل ولا تجدي معرفة سيكولوجيتهم إلا إذا كان الأستاذ صبورا في معاملتهم، فالقلق والقنوط في معاملة التلاميذ دلائل الإخفاق ولهذا فعلى أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون قادرا على تحمل أخطاء الآخرين وأن يتقبل النقد بصدر رحب. (أحمد شوق و محمد سعيد، 1990، صفحة 178)

- الأمل والثقة بالنفس هي شعور الأستاذ في جميع الحالات أنه قادر على تجاوز واقتحام كل ما يتجاوزته من مشقة وصعاب في عمله وغير عمله مادام يعتمد على الله، ويحاول دائما الأخذ بالأسباب المشروعة للوصول إلى الأهداف المنشودة. (راشد، 1997، صفحة 27)

- العطف واللين مع التلاميذ: فلا يكون قاسيا عليهم فينفرهم منه ويفقد الرجوع إليه واستفادتهم منه، وبالتالي التأثير في الدرس والأهداف التي جعل من أجلها والتي تكمن في الترويح النفسي قبل كل شيء، وهذا لا يعني أن يكون عطوفا إلى درجة الضعف فيفقد احترامهم له ومحافظتهم على النظام، فإذا كان مركزه محترما قلده التلاميذ في كل ما يعمل، فجميع أعماله يقبله الجميع دون مناقشة.

- الحزم والكياسة: أن لا يكون ضيق الخلق قليل التصرف، سريع الغضب، فيفقد بذلك إشرافه على تلاميذ واحترامهم له، وبالتالي إذا "حسنت معاملته لتلاميذه، وكانت ألفاظه مهذبة، حسنت أخلاق تلاميذه وتهذيب طباعهم. (جورج هنري و المخزنجي، 1996، صفحة 185)

- القيادة الرشيدة: وفيها يجب أن يكون المدرس رائدا وأخا وأبا محبوبا بإمكانه أن يثير حماس التلاميذ ويكسب احترامهم وتقديرهم له، قادرا على بناء العلاقات الإجتماعية الناجحة. (المنصوري و آخرون، 1986، صفحة 32)

## 5- النمط السلوكي (أ، ب) للشخصية:

### 5-1- أصول فكرة التنميط:

عادة ما يلجأ الشخص إلى خبراته السابقة لإصدار أحكام على الأشخاص من وعلى المواقف لتحديد سلوكهم، وتكون هذه الأحكام مستمدة من الرغبة نحو تقسيم الأشخاص إلى أنماط ينطبق كل نمط على مجموعة من الأشخاص لعل هذه الأنماط تساعده على فهمهم ومقابلتهم بالسلوك المناسب.

وتعود بدايات فكرة تنميط الشخصية إلى العهد اليوناني وذلك من أجل معرفة حقيقة مكوناتها والتنبؤ بالمرض قبل حدوثه، وقد أُعطيت أنماطاً مختلفة للشخصية تراوحت من الأنماط الجسمية والمزاجية إلى الأنماط الاجتماعية والسلوكية.

فقد صنف هيبوقراط Hippocrates الأشخاص إلى أربعة أنماط مزاجية رئيسية تبعا للكيمياء في الدم وهي:

- المزاج السوداوي: وهو الشخص الذي تغلب عليه صفة الحزن والكآبة.
- المزاج الدموي: وهو شخص سهل الاستثارة في غير عمق واتساع.
- المزاج الصفراوي: هو شخص شديد الانفعال مع تغلب الجانب الجدي وقلة السرور
- المزاج البلغمي: وهو شخص متبلد الشعور قليل الانفعال وغير مكترث. (الداهري، 2008، صفحة

(195)

ويرى هيبوقراط إلى أن كل مزاج يمتاز بسلوك معين إذا غلب على شخص ما فيعتبر مريضاً نفسياً وعلى النقيض إن اجتمعت فيه كل تلك الأمزجة بنسب متكافئة فيعتبر الشخص حينها سليماً نفسياً.

أما كمال Gall الذي يعتبر أحد علماء القرن التاسع عشر فقد قسم الأشخاص إلى ثلاثة أنماط

جسمية وهي

- النمط البطني: ويتميز الشخص بسمنة البطن والجسم المستدير الرخو.
- النمط العضلي: ويتميز الشخص بقوة العضلات والعظام.
- النمط النحيل: ويتميز الشخص بال نحافة والنعومة.

ويضيف كال(Call) بأن تحديد شخصية الشخص تتضح من خلال ملامح وجهه وجسمه ومن خلال نتوءات جمجمة الرأس، وقد أثبت العلم خطأ مثل هذه النظريات. (الداهري، 2008، صفحة 197)

وحاول توماس وزنانيكي استعمال الأنماط الاجتماعية للتفريق بين ما يسمى بالخلق وما يسمى بالمزاج، فالمزاج في رأيهما يتقرر بالوراثة بينما الخلق يتقرر بالتفاعل الاجتماعي، وعلى هذا الأساس قسما الشخصيات إلى ثلاثة أنماط هي: النمط العملي، النمط البوهيمي، والنمط المُبتكر، وهذه التسميات تدل على نفسها وعلى سلوكها. (جلال، 2001، صفحة 164)

وفي ذات السياق قسم الفيلسوف الألماني سبرانجر Springer الناس إلى ستة أنماط إجتماعية على وفق اتجاهاتهم واهتماماتهم وكانت هذه التقسيمات تضم ما يلي: النمط النظري-النمط الاقتصادي-النمط الجمالي-النمط الاجتماعي-النمط السياسي- النمط الديني (الداهري، 2008، صفحة 198).

ومن أشهر النظريات النفسية التي تبنت فكرة تنميط سلوك الشخصية، نظرية كارل يونج التي قسم فيها الناس إلى نمط منبسط و نمط انطوائي، وقد أدت هذه النظرية بالبعض إلى الاعتقاد بأن الإنطوائية أمر غير مُحبب وغير مرغوب فيه، بينما الإنبساطية ميزة حسنة يجب أن يتحلى بها الفرد.

ويرى يونج أن طاقة الحياة الموجودة لدى الفرد الانبساطي أو الانطوائي قد تظهر في شكل عمليات منطقية تقررهما قيم موضوعية.

أما فرويد فقد قسم الأفراد في نظريته نتيجة لخبراتهم وسلوكاتهم وما يتعرضون له من إشباع وإحباط إلى: النمط الفمي، النمط الشرجي والنمط القضيبى. (برقوق، 2015، صفحة 73)

## 5-2 الفرق بين النمط والسمة:

النمط السلوكي في مجال الشخصية عبارة عن مجموعة من الخصائص السلوكية القابلة للملاحظة والقياس والتي تظهر لدى بعض الأفراد تحت ظروف معينة وفي مواقف محددة وهو قابل للتعديل والتغيير. (مايسة، 1993، صفحة 29)



أما السمة فهي مجموعة من الخصائص النفسية الإجتماعية لها صفة الثبات النسبي تُكون في مُجملها تنظيماً ديناميكياً متكاملًا، ويمكن في ضوءها وصف الشخص والتنبؤ بسلوكه بدرجة كبيرة من الثبات والكمال. (أحمد محمد، 1996، صفحة 98)

ويشير جنكيز وآخرون (1979) إلى أن النمط يعكس أسلوباً سلوكياً أكثر منه استجابة للمشقة Stress وهو يتألف من عناصر شائعة أو متشابهة.

وبهذا المعنى، لا يُعتبر النمط السلوكي بُعداً أو سمة في حد ذاته، ولكنه أسلوب سلوكي مبالغ فيه يستجيب به الأفراد الذين يمتلكون خصائص شخصية معينة. (يوسف، 1994، صفحة 18)

وفي هذا المنحى، ذكر عبد الخالق (1987) بأن مصطلح النمط في النظرية المعاصرة للشخصية يشير إلى مفهوم يختلف على مفهوم السمة، لئن سمات الشخصية تكون مرتبطة مع بعضها البعض لتشكل نمطاً ظاهراً للشخصية، و بالتالي فإن مصطلح النمط أوسع و أشمل من مفهوم السمة، و هذا ما أكدته آيزنك (1985) Aysenk عندما أعطى مفهوماً للنمط في مجال الشخصية بأنه مجموعة من السمات المترابطة معاً. (برقوق، 2015، صفحة 74)

### 3-5 الأنماط السلوكية للشخصية:

اهتم الإنسان منذ القدم بتصنيف من يعاشرونه من الناس إلى شخصيات مختلفة يرجعها إلى أنماط معينة، ويقصد بالنمط أو الطراز، Type أو صنف من الأفراد يشتركون في نفس الصفات العامة، وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات أو مجموعة من السمات المترابطة. (الزيتاني، 2003، صفحة 13)

كما بدأ اكتشاف النمط السلوكي (أ) في بداية الخمسينيات من القرن الماضي أثناء البحث في النشاط العام للفرد على يد طبيبي القلب الأمريكيين ماير فريدمان Mayer Friedman وراي روزنمان Ray Rosenman وذلك من خلال ملاحظتهما لوجود مجموعة من الخصائص السيكولوجية المميزة لدى المصابين بأمراض القلب، وتتمثل في بعض السمات كالسرعة والحدة الاندفاعية والإحساس بضغط الوقت والتوتر، أما الأفراد ذوي النمط (ب) فهم عكس ذلك تماماً. (العسل، 2008، صفحة 80)

## أ- التعريف الإصطلاحي لنمط الشخصية(أ):

يرى طبيبا القلب فريدمان و روزنمان(1973) في تعريفهما لنمط الشخصية(أ) عندما أوضحا فيه علاقة النمط بالسلوك العدوانى والإنفعالى بأنها مركب من الفعل والإنفعال يمكن أن يلاحظ في الشخص الذي يتسم بالعدوانية والإنهاك في كفاح مرير ومزمن من أجل إنجاز المزيد في أقل وقت ممكن ولو كان ذلك على حساب أشياء أخرى وأشخاص آخرين. (معتز، 2000، صفحة 15)

وهو ما أكده كل من جابر عبد الحميد وكفافي(1992) بأن الشخص الذي هيا أسلوب حياته بحيث يكون معرضا للإصابة بمرض القلب التاجي وبأنهم يتميزون بالعدوانية والغضب عندما لا يقومون بأعمالهم في المواعيد المحددة، ويقحمون الشعور بالتعب. (جابر عبد الحميد و كفافي، 1992، صفحة 47)

أما من الناحية السلوكية فقد افترض جلاس(1977) أن نمط الشخصية(أ) ما هو إلا سلوك تكيفي لمواجهة مواقف الإنعصاب أو الضغط، على اعتبار أن الأفراد ذوي النمط(أ) يشعرون بالتهديد وعدم الأمان في حالة فقدانهم السيطرة والتحكم في المواقف، فلذا هم يعملون جاهدين للحفاظ على التحكم، وقوة هذه الحاجة لديهم قد تؤدي إلى خبرات متكررة من الشعور بالعجز والإحباط والإكتئاب، إستجابة لمواقف الحياة الكثيرة التي يصعب التحكم فيها، ولذا يلجأ الأفراد من ذوي النمط(أ) إلى التنافس والعدوانية ضد الأشخاص الذين يتدخلون في عملية التحكم هذه، كما أنهم يشعرون بقلّة الصبر أمام الأشياء التي لا يمكنهم التحكم فيها (بن زروال، 2008، صفحة 201)

وهو ما أكده جمعة يوسف(1994) في نفس السياق بأن نمط الشخصية(أ) هو نمط من السلوك يتصف أصحابه ببعض الخصال المميزة مثل العداوة والقابلية للاستثارة والشعور بضغط الوقت، وعدم التحلي بالصبر والنشاط المستعجل والتنافس العام (جمعة، 1994، صفحة 73)

وهو نفسه ماذهبت إليه مايسة شكري(1993) بأن نمط الشخصية(أ) هو عبارة عن مجموعة من الصفات السلوكية التي تظهر لدى الفرد وفق شروط معينة ولظروف محددة (شكري، 1998، صفحة 29)

**ب- التعريف الإصطلاحي لنمط الشخصية(ب):**

يرى عدنان يوسف(2004) أن الفرد من نمط الشخصية(ب) يكون في الجانب الآخر أو المعاكس لخصائص شخصية من نمط(أ) حيث أنه يبدي إهتمامًا أقل بالوقت، يمارس درجة أعلى من ضبط النفس في التعامل مع الأمور المهنية والاجبائية، يحدد وقتًا للإسترخاء دون الشعور بالذنب، يتعامل مع الأمور بصورة هادئة (العتوم ع.، 2004، صفحة 162)

في حين أشار أحمد ماهر فيعرف نمط الشخصية(ب) على أنها "تلك الشخصية التي تميل أن تكون هادئة، ومستكنة وغير مستعجلة ولا تحب أن تتنافس الآخرين، فالشخص من نمط(ب) يؤدي عمله بثقة ودون استعجال ويجب أن يؤدي الأشياء الواحدة تلو الأخرى ويبطئ وبالتدرج حتى إن لم يتم العمل على أساسها (ماهر، 2003، صفحة 196)

في الوقت الذي يرى فيه كابلان Kaplan (1992) أنه إذا كان النمط(أ) قد حظي باهتمام الكثير من الباحثين فإن نمط الشخصية(ب) لم يحظى بنفس الاهتمام إذ يتعلق الأمر بفئة تعرف من خلال غياب سمات أو خصائص النمط(أ)، وبالخصوص غياب مشاعر إلحاح الوقت، العدائية، وفي المقابل قدرة على تحقيق اللذة، الاسترخاء دون الشعور بالذنب، فهو نمط يحمي الفرد ويتركه يتمتع بصحة جيدة، كما يساعده على النجاح وعلى التكيف الاجتماعي (بن زروال، 2008، صفحة 210) .

ويعرف الباحث كلا من النمطين(أ، ب) إجرائيًا بأنهما مجموع إجابات المبحوثين على مقياس نمط الشخصية المعد للدراسة.

**6- خصائص سلوك الشخصية للنمطين(أ، ب):**

في دراسة لمحمد عبد الجواد(2008) بين فيها أهم ما يتميز به ذوو نمط الشخصية(أ) بوجه عام بالخصائص التالية:

- يتحدث بانفعال ويستعجل الآخرين لتنفيذ ما يقوله لهم.
- غير صبور ويكره الانتظار.
- يكافح لإنجاز أكبر عدد من المهام في أقل وقت ممكن.

- الإقدام والطموح والجرأة.

- في صراع مستمر مع الأفراد والأحداث والأشياء. (عبد الجواد، 2008، صفحة 20)

وهو ما أكدته دراسة ماييسة شكري(1998) التي أوضحت فيها العلاقة بين خصائص النمط السلوكي(أ) والعمل من خلال الاستشهاد بتصنيف هاينز ( Haynes ) (1998) الذي صنف خصائص نمط السلوك(أ) إلى خصائص مرتبطة بالعمل Job related مثل الإحساس الطاعي بضغط الوقت ، والانشغال الشديد بالعمل، والشعور بعدم الراحة وعدم الرضا عن مستوى الأداء، وخصائص أخرى ترتبط بالسمات Trait related مثل الرغبة القوية في التنافس والعدوان والسيطرة والحاجة إلى التميز need to excel والرغبة و نفاذ الصبر. (شكري، 1998، صفحة 113)

في حين أشار ديفيد فونتانا(1993) إلى ارتباط خصائص ذوو النمط(أ) بعلاقتهم مع الأفراد والجماعات التي ينتمون إليها في وظائفهم حيث قال بأن الأفراد من هذا النمط يتميزون بقدرة عالية على المنافسة والقيادة الجادة وعدم الصبر ، وعدم المرونة في الموقف، مع الانغماس الشديد في العمل ويفضلون الحياة الضاغطة، وان يكونوا قواداً بدلاً من أن يكونوا هم المقتادين، وهم أكثر لهفه على رضا رؤسائهم، ولكن غير مبالين برضا الزملاء أو من هم أقل منهم درجة، وعلى الرغم من إدراكهم الأعباء والأعمال المنوطين بها إلا أنهم يبدون قليل من التعاطف تجاه أنفسهم، وغير متسامحين مع نقاط ضعفهم أو نقاط ضعف الآخرين. (فونتانا، 1993، صفحة 119)

أما نمط الشخصية(ب) فيرى محمد عبد الجواد أن نمط الشخصية(ب) ليس لديه أي من هذه الأنماط السلوكية السابقة وهذا لا يعنى أن الأفراد من نمط الشخصية(ب) لا يتصفون بالتنافس والدافعية للأداء أو أنهم غير متفوقين في أدائهم فالاختلاف الأساسي بين النمطين يكمن في أن الشخصية(أ) يسابق الزمن، بينما يعمد الشخصية من النمط(ب) إلى العمل بإيقاع منتظم. (عبد الجواد، 2008، صفحة 20)

وقد وضع لوثنانس (2004) Luthans أيضاً، تصنيفاً دقيقاً لكل من صفات وخصائص النمطين السلوكيين (أ) و (ب) سنورده في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يمثل تصنيف لوثنانس Luthans لخصائص وصفات النمط السلوكي (أ، ب)



المصدر: (برقوق، 2015، صفحة 78)

ويضيف لوثنانس Luthans أن لكل نمط سماته وخصائصه ومنهجه وأسلوبه في الحياة وفي العمل أيضاً، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

#### أ- صفات النمط (أ):

- يمكنه العمل لفترة طويلة.
- غالباً ما يأخذ أعماله إلى المنزل، و لا يمكنه الاسترخاء.
- يميل إلى أن يكون مُحبطاً بسبب مواقف العمل، و يُثار من مطالب المهنة الزائدة.
- يسيء الفهم بالمشرفين و الرؤساء، و يقيس النجاح بالكم.

#### ب- صفات النمط (ب):

- يتخذ الصبر والاسترخاء منهجاً له في الحياة وفي العمل، وبالتالي فهو نقيض النمط السلوكي (أ).
- (Luthans, 2004, p. 184)

## 7- التمايز بين سلوك نمطي الشخصية (أ، ب):

بعد أن أشرنا إلى خصائص سلوك الشخصية من النمط (أ) وسلوك الشخصية من النمط (ب) يحسن أن نشير الى الفارق بينهما وهو في تولد المشاعر الموجبة والسالبة لدى الفريقين، فذوو النمط (أ) يتسمون بانتهاج استراتيجية تركز على المشاعر الإيجابية النشطة المتفاعلة مع الأحداث ويتمشى مع هذه الرؤية الدليل الذي يربط النمط السلوكي مع مستوى النشاط الأساسي ومقاييس المزاج القياسية المتعارف عليها، حيث أن ذوي النمط (أ) ليسوا فقط أكثر نشاطا من الناحية الفسيولوجية فحسب عن النمط (ب) بل نادرا ما يشكون الإرهاق بعد بذل جهد كبير.

وقد أورد فريدمان و روزنمان Friedman & Rosenman أنه طلب من كل من ذوي النمط (أ) والنمط (ب) قراءة فقرة عن معركة حربية فاختلغا في أنماط الحديث والكلام فذو النمط (أ) يتحدثون بسرعة وبصوت عال وبانفعال حاد جدا خاصة عندما طلب منهم تقمص دور القائد في المعركة لوحدة قتالية بحيث أظهر ذوي النمط (أ) عدوانية كبيرة واستجابة سريعة للغضب، كما يتسمون بالدهاء والنشاط والسرعة في الإيقاع وحب الهيمنة وحب الاختلاط بالآخرين ويفتقرون الى السيطرة على الذات، مقارنة بالنمط (ب). (جورج و بيار، 1985، صفحة 139)

كما أنه عند المقارنة بين أثر كل من النمط (أ، ب) على مستوى الأداء فقد رأى وائل الجراحي (2010) بأنه من المتوقع أن يكون النمط (أ) بسبب تمتعه بدرجة عالية من المنافسة أكثر اجتهدا من النمط (ب) ومع ذلك فإن هناك بعض المواقف والظروف التي تجعل النمط (ب) أكثر تميزاً خاصة في الأعمال التي تتطلب الصبر والتقدير المتأني للظروف. (الجراحي، 2010، صفحة 98)

وهو ما قد أكده أحمد مصطفى (2005) وفي ذات السياق أن النمط (أ) يقل في هذه المستويات لأنه قد لا يستطيع العمل لفترة طويلة فيخرج مبكراً من السباق إلى المناصب العليا، أو لا يقوى على الاستمرار فيها طويلاً، بسبب مشكلات مرضية (أمراض القلب) أو الافتقار لمهارات العمل بفاعلية. (مصطفى، 2005، صفحة 215)

كما تشير الدراسات التي اهتمت بتقصي دور نمط السلوك (أ) في مجال العمل في مجملها إلى أن الأفراد ذوي نمط السلوك (أ) يقررون أن وظائفهم أكثر إجهادا وأنهم أكثر انشغالا بالعمل، ويعانون من

مشقة العمل وزيادة مطالبته، وان هناك تداخلا واضحا بين مسؤوليات العمل ومطالب الأسرة، ولكنهم مرتفعين في مفهوم الذات المهني وأكثر رضا عن الحياة. (شكري، 1998، صفحة 115)

أما على صعيد العلاقات والتفاعل الاجتماعي مع الأفراد فقد أوضح وائل الجراحي (2010) بأن مفاتيح النجاح في العمل هو التفاعل مع الآخرين والتعاون معهم، فقد يبدو منطقياً أن خصائص النمط (ب) تلائم الأعمال التي تتزايد فيها الحاجة إلى مهارات الاتصال الشخصي والتفاعل مع الغير بسبب ما يتميز به من هدوء وحكمة، وقد أكدت الكثير من نتائج الدراسات العلمية ذلك حيث اتضح أن النمط (أ) بسبب قلة صبره وتعجله فإنه يكون مصدر إزعاج لزملائه ونظر لأنه يفقد أعصابه بسرعة ، فقد يدخل في صراعات مع الغير ومع ذلك فقد اتضح أن النمط (أ) فعال في بعض المواقف التي تحتاج إلى السرعة والتحدي والمواجهة. (الجراحي، 2010، صفحة 100)

وهذا ما يؤكد عليه الين Allen (1990) بأن أصحاب النمط السلوكي (أ) سريعو الغضب، وهذا الغضب الحاد له انعكاسات سيئة على ذات الفرد، وعلى التعبير عن انفعالاته نحو المواقف التي يتعرض لها، ونحو الأشخاص الذين يتعامل معهم، ويكون له نتائج سيئة على كثير من متغيرات حياة الفرد الاجتماعية ومنها المهارات الاجتماعية الممثلة في القدرة على التعامل الإيجابي في المواقف الاجتماعية المختلفة. (عبد الرحمان، 2008، صفحة 37، 38)

### 8- النظريات المفسرة لنمط السلوك (أ، ب):

لقد ظهرت عدة نظريات اهتمت بتفسير السلوك لدى كل نمط من الأنماط الشخصية سواء (أ) أو (ب)، فمنها من فسرها على أساس اجتماعي ونفسي كنظرية التعلم الاجتماعي المعرفي، ونظرية مفهوم الذات لروجرز، ونظرية التحليل النفسي، ومنها من فسرها على أساس فيزيولوجي وبنوي جسمي كالنظرية الفيزيولوجية وسيتم استعراض كل ذلك من خلال ابراز وجهة نظر كل نظرية على حدى وما تقدمه على مستوى التفسير السلوكي للنمطين (أ، ب) قيد الدراسة.

**8-1 نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي:**

تُعتبر نظرية التعلم الاجتماعي التي يُمكن أن يُحلَّل من خلالها سلوك النمط (أ)، و ذلك بالنظر للعناصر المهمة التي تتضمنها، وهي:

- السلوك (حركي، لفظي)
- البيئة (الظروف الضاغطة، والظروف الفيزيائية والزمان والمكان).
- الظروف الاجتماعية (الناس، الجيران، الأصدقاء... إلخ).
- العامل المصرفي (العلاقات المباشرة للسلوك الصريح ومدى التأثير في الآخرين).
- التنبه للعوامل البيئية.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن ذوي النمط (أ) ينتقون الاستجابات الايجابية على المدى القصير، و يستبعدون الاستجابات السلبية على المدى البعيد، ومن ثم يتعلمون الاستجابات الايجابية المشبعة والتي تشكل سلوكهم فيما بعد، وعلى هذا الأساس فإن سلوك ذوي النمط (أ) نتاج تفاعل العوامل البيئية والاجتماعية والعوامل المعرفية والنفسية. (نشوة كرم، 2007، صفحة 105)

ويرى عادل شكري أنه طبقاً لهذه النظرية فإن أصحاب سلوك النمط (أ) يبدون في اكتساب عديد من الأنماط السلوكية الايجابية التي تمثل بالنسبة لهم مرحلة إشباع وتوافق مع أنفسهم وطموحاتهم، والمنبهات البيئية التي تجعلهم على حافة التوتر، مما يجعلهم يكررون هذه الأنماط السلوكية عن طريق الاستجابات المدعمة التي ترتفع بتقديرهم لذاتهم وتجعلهم يرغبون دائماً في أن ينجزوا أداءهم ويحسنوه إلى أقصى حد، حتى يستطيعوا أن يحسنوا صورتهم أمام ذاتهم، وهذا ما يعد بمثابة أسلوب تكيفي مقبول بالنسبة لهم. (شكري كريم، 1991، صفحة 43)

**8-2 نظرية مفهوم الذات لروجرز:**

تعتمد نظرية روجرز على فكرة نزعة الكائن الحي لتحقيق ذاته، وهي نزعة أساسية تجعل الفرد يكافح ليحقق ذاته، وأن للفرد مدفوع بطاقة داخلية نحو تحقيق الكمال والوصول إليه لكي يحقق أعلى درجات الانجاز الشخصي، لذلك يلجأ إلى العدوان والتنافس وغيرها، كي يشعر بقيمته كفرد وذلك عندما يتفوق على الأخرى. (الحميد و كفاي، 1986، صفحة 241)

وما يهمنا في تفسير سلوك نمط الشخصية (أ) اعتماداً على نظرية روجرز هو إحساس الفرد بقيمته وكفاءته وذاته، أما إذا شعر الفرد بأن احترامه لذاته يتوقف على الإنجاز، فيمكننا أن نعد سلوك نمط



الشخصية (أ) بمثابة استجابة تعويضية لضعف تقدير الفرد لذاته، هذا في الجانب السلبي للنظرية، إلا أن نظرية روجرز يمكن أن تفسر سلوك نمط الشخصية (أ) اعتماداً على جوانب ايجابية.

ويمكن من خلال نظرية روجرز تفسير سلوك النمط (أ) على أنه نزعة لتحقيق الذات والوصول إلى الكمال، فالأفراد ذوي هذا النمط السلوكي مدفوعون بقوة داخلية لا يستطيعون التخلص منها، لكي يحققوا أعلى درجات الانجاز الشخصي، لذلك نجدهم يلجؤون إلى العدوان والتنافس الشديد والسرعة الزائدة حتى يتفوقوا على الآخرين وبالتالي يحسون بذواتهم وبقيومتهم كأشخاص ناجحين. (برقوق، 2015، صفحة 80)

### 8-3 نظرية التحليل النفسي:

يعتمد أصحاب هذه النظرية إلى تفسير السلوكيات النفسية وخاصة لدى الأفراد ذوو النمط (أ) والتي يمكن ان تكون مرضية وفقاً لما جاء في نظرية فرويد وبخاصة الوسواس القهري واضطرابات الشخصية المختلفة وغيرها ماهي إلا نتيجة للقلق العالي الذي يصيب هؤلاء الأفراد. (لوجان، 1990، صفحة 123) وأضاف العتيق (2001) على أن هذه النظرية تؤكد على أن أفراد هذا النمط ينحدرون من أسر يتبعون الأسلوب الديكتاتوري في معاملة أبنائهم، لذلك يلجأ هؤلاء الافراد الى الانجاز كوسيلة لتحقيق الحاجات التي حرموها منها. (ثائر صكبان، 2015، صفحة 365)

### 8-4 النظرية الفيزيولوجية:

تفسر العديد من السلوكيات التي يقوم بها ذوو النمط (أ) في ضوء الاستثارة التي تتعرض لها الأجهزة الوظيفية للجسم، وقد أجريت الدراسات العملية للتأكد من صحة هذه النظرية. حيث يرى فريدمان وألمار Friedman & Ulmer أن ذوي النمط (أ) يفرضون على أنفسهم مستويات مرتفعة من المهام التي تصبح فيما بعد ضغوطاً، و من ثم فإن أجسادهم تُفرز هرمونات استعداداً لمواجهة مواقف التحدي، فيؤدي ذلك إلى زيادة إمداد القلب والدماغ بالدم على حساب الكبد، مما يخفض كفاءته في التخلص من الكوليسترول والدهون و القيام بعملية الأيض بالنسبة لهما، و هذا ما يؤدي في الأخير بإصابة الشريان التاجي.

وفي هذا المعنى أيضاً يرى ألبوت (1990) Allbut، أن الضغوط التي يتعرض لها ذوي النمط (أ) تُسبب اختناقات وتزيد من معدل ضربات القلب، مما يؤدي إلى تمزق الشرايين المسؤولة عن معظم أمراض الشريان التاجي. (أحمد، 2000، صفحة 478)

وهذا ما تؤكدته دراسة كينيسليج ودانيال KenigSlierg & Daniel في جامعة أونتاريو بـ Ontario، وتمت هذه الدراسة على (236) مدير شركة من حوالي اثنتي عشرة شركة كندية مختلفة، حيث تم فحصهم وأظهرت العينة المختارة للنمط السلوكي (أ) أن لهم ضغط عالي انقباضي وانبساطي، ونسبة أعلى من الكوليسترول ومستوى عالٍ من الـدلسرين الثلاثي، وأكدت الدراسة على نمط الشخصية (أ) بأنها خطيرة، لها علاقة بالإصابة بأمراض القلب بمقارنتهم بنمط الشخصية (ب). (أباطة، 2008، صفحة 3 ،

(5)

### خلاصة:

من خلال تناولنا في هذا الفصل إلى النمط السلوكي (أ، ب) لاحظنا التركيز على النمط (أ) من طرف الباحثين دون التعرض إلى النمط (ب)، خاصة عند تعريف النمط السلوكي للشخصية باستثناء تعريف بورترتير Bortner وهو الذي وضع مقياس نمط الشخصية سنة (1969) الذي يُحدد النمط السلوكي (أ) أو (ب) للأفراد، والذي استخدمه الباحث في دراسته الحالية.

ونُرجع هذا التركيز على النمط السلوكي (أ) دون النمط (ب) إلى أن هذا الأخير هو نقيض النمط السلوكي (أ) تماماً، وعندما نتعرف على النمط (أ) وصفاته وخصائصه ومميزاته فإننا بالضرورة ندرك نقيضه بصورة كاملة.

أما فيما يخص دراستنا للشخصية فقد خُصنا إلى أن الشخصية ذات النمط (أ) هي تلك الشخصية الحيوية و الملتزمة والدءوبة والجادة في طباعها والتي تتميز بالعمل المتواصل والسباق مع الزمن والعدائية والمنافسة، والتي تشعر باستمرار بضيق الوقت وتتميز بعدم الصبر، وتقيس النجاح بالكم على حساب الكيف، وبالتالي فهي الشخصية المعرضة للضغوط وأمراض القلب أكثر من الشخصية ذات النمط (ب) والتي تتميز بالهدوء والصبر والثبات وتوازن المزاج.

## ثانياً: الرضا الوظيفي:

### تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام العمال في أية مؤسسة كيفما كان نشاطها وموقعها في شتى مجالات الحياة، كما يعكس مدى تحقيق المؤسسة لطموح الأفراد باعتبار أنها تنظيم يجمعهم ويحبك قدراتهم ويوجهها نحو الغاية الفردية والجماعية معاً، والتي يجب أن يكونا متفقتان حتى تتحقق أهداف كل طرف، المؤسسة من جهة والعمال من جهة أخرى.

ومن جهة أخرى فإن موضوع الرضا الوظيفي موضوعاً متشعباً ذو أهمية قصوى تتطلب الإحاطة به الكثير من الدراسات والبحوث من مختلف الجوانب ويزيد الأمر أهمية وصعوبة حين نعرف أن ما يرضي عامل لا يرضي آخر وما يرضي عاملاً اليوم لن يرضيه مستقبلاً بالضرورة.

لهذا وذلك كانت الضرورة لعرض نظري مفصل حول موضوع الرضا الوظيفي، بداية بعرض نظرة تاريخية حوله، ثم عرض مفهومه وأهميته، ثم أنواعه وخصائصه، وكذا عوامله ومحدداته، ثم نسرد بعدها أهم النظريات المفسرة له، وأخيراً نعرض على البعض من أدوات قياسه من مختلف المقاييس التي استعملت في البحوث والدراسات.

### 1- نظرة تاريخية عن الرضا الوظيفي:

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية حيث كان التفكير الأول والعملي في تفسير سلوك العامل في عمله وكيفية تحفيزه من أجل المزيد من العطاء والبذل، إلا أن همهم الوحيد هو الحصول على المخرجات المتمثلة في كيفية النهوض بالإنتاجية دون مراعاة المدخلات وتطويرها والمتمثلة في أحوال العامل من حيث الحوافز والأجر، والعلاقة مع الإدارة، والظروف التي يعمل فيها العامل. (العميان م.، 2005، صفحة 38)

وقد وضع فردريك تايلور (1856، 1917) نظرية الإدارة العلمية في بداية القرن العشرين كطريقة لجعل مؤسسة العمل أكثر كفاءة وأكثر قوة إنتاجية وذلك بافتراض أن العاملين فيها يضحون في سبيل تحقيق مكافآت وحوافز مادية كبير. (العديلي ن.، 1981، صفحة 32)

إلا أنه يؤخذ على هذه الإدارة هو إهمالها للجوانب الإنسانية للعمال، الأمر الذي أدى إلى ضعف في تحقيق مستوى أفضل للرضا الوظيفي لديهم، إلا أنها أعطت إنطباعات سلبية بلفتها للانتباه نحو عدم الإهتمام بالعنصر البشري من خلال عدم الإهتمام بتطوير قدراته وتأهيله وتحفيزه مادياً ومعنوياً والإهتمام بالمرود والإنتاجية.

وإذا كان موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر أصلاً في المجال الصناعي إلا أنه اكتسب أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر هم أهم مدخلاته، وهم كذلك أهم مخرجاته بل إنه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصورة عامة، والرضا الوظيفي للمعلم محرك العملية التربوية بصورة خاصة. (الحيدر و بن طالب، 2005، صفحة 21)، وقد ظهرت خلال هذه الفترة حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الإنساني ومن رواد هذه الحركة التون مايو وزملائه وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار تتطرق من ضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة، كما يرون بأن مستوى الإنتاجية لا يتحدد بالطاقة الفسيولوجية للعامل فحسب وإنما تحدده إرادة الجماعة والعلاقات الاجتماعية بين العاملين. (زويلف، 2005، صفحة 228)

وقام هوبوك (1935) بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير، بقرية بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل، الإشراف والإنجاز مستخدماً أسلوب الاستقصاء.

وهو ما أكده كشرود على أن هذه الدراسة تعد الأولى التي ركزت على موضوع الرضا الوظيفي ودراسته في عدة جوانب متعلقة بالفرد وبمكان عمله، وعليه يمكن اعتبارها نقطة الإنطلاق لجميع الدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي. (الحيدر و بن طالب، 2005، صفحة 22)

## 2- مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا أو الرضى وهو مصدر لرضي ورضا ومعناه القبول والموافقة والإرتياح أي رأى فيه مايسره ومايعجبه، وضده السخط، أما الوظيفة: فتعني مهنة أو عملاً أو مكانة ما أو مجموعة مهام(نشاطات) في مركز معين. (مرشد الطلاب، 2003، صفحة 439)

لقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي حيث عرفته إيمان محمد الحنيطي(2000) أنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل، نوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين، العلاقة بين العاملين والمرتب، فرص الترقية والتقدم في العمل، مزايا العمل في المنظمة، الأمان في العمل، مسؤوليات العمل وإنجازه، المكانة والإعتراف والتقدير. (الشرقاوي، 2018، صفحة 51، 52)

في الوقت الذي أشار فيه أحمد ماهر(2003) بأنه الإتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم، ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر، وسياسة المنظمة، والرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، وفرص النمو والترقي ، وفرص تحقيق الذات. (ماهر، 2003، صفحة 47)

وأضاف صلاح الدين محمد عبد الباقي(2004) بأنه مجموعة الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي شغلها (محمد عبد الباقي، 2004، صفحة 172)

في حين أشار كل من(Landy and Trumbo ,1980) بأنه يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها نوعية الحياة المعيشية، لوصف ردود الفعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام.(Trumbo, 1980, p. 60)

وهو ما ذهب إليه لوكي(LOKEY) بأنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية" (كشروود، 1995، صفحة 40)

ومن خلال التعريفات السابقة يستطيع الباحث أن يضع مفهوما شاملا للرضا الوظيفي يتمثل في أنه مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أساتذة التربية البدنية والرياضية تجاه مجموعة من المتغيرات المتعلقة بوظيفتهم تتمثل في المكانة الإجتماعية، ظروف العمل، العلاقات التربوية، الأجر، الإشراف، تقويم الأداء، الترقية، تحقيق الرغبات الشخصية، ويظهر ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

### 3- أهمية الرضا الوظيفي:

يعطي الرضا الوظيفي مؤشرا حول السلوك الفردي للعمال بصفة عامة نحو وظيفتهم، فعندما يكون الموظف راضيا فإنه يظهر سلوكا إيجابيا تجاه عمله، وعندما يكون غير راض في عمله فإنه يعطي سلوكا سلبيا تجاهه، وكذلك فالرضا الوظيفي هو نتيجة إدراك الموظفين بمدى توفير وظائفهم للأشياء التي تعتبر مهمة في المؤسسة بشكل جيد وتعتبر الأكثر أهمية في مجال السلوك التنظيمي. (عزیزو، 2015، صفحة 55).

وتظهر أهمية مؤشر الرضا الوظيفي من زوايا عدة هي:

أ- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد: تبرز أهميته من خلال:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل من خلال الوضعية النفسية المريحة.

- الرغبة في الإبداع والإبتكار، حيث اشباع الحاجات العامل الأساسي الذي يزيد في رغبته في تأدية المهنة بطريقة مميزة.

- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالعامل الذي يتمتع بالرضا الوظيفي تكون لديه الرغبة أكثر في تطوير مستقبله المهني.

- الرضا عن الحياة، فاعتبار أن الرضا الوظيفي جزء من الرضا عن كل جوانب الحياة، فمن شأن هاته الأخيرة التحقق نظرا للمزايا المادية والغير المادية التي توفرها الوظيفة للعامل. (علي محمد حسن، 2000، صفحة 147)

ب- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: شعور الفرد بالرضا الوظيفي له انعكاسات إيجابية على المؤسسة التي يعمل بها، ويتضح ذلك من خلال ارتفاع مستوى الفعالية حيث يصبح الفرد أكثر تركيزاً على عمله، وكذا ارتفاع في معدل الانتاجية وذلك من خلال الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء وكذلك تخفيض تكاليف الإنتاج وذلك من خلال تخفيض معدلات التغيب عن العمل، والإضرابات، والتدمر، والشكاوي ليتحقق بذلك ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة فأشباع رغبات العامل يزيد من تعلقه بمؤسسته. (بن درف، 2020، صفحة 54)

وقد ذكر ليكترت (Likert) أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل ظروف عدم الرضا، وأشار ليكترت إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدني مستوى منتوجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعاً من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين. (الحيدر و بن طالب، 2005، صفحة 44، 34)

ج- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع. (شنوفي، 2005، صفحة 191).

ومن خلال ما تقدم ذكره نستنتج أن الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم المعقدة نسبياً لارتباطه باتجاهات الموارد البشرية وانطباعاتها عن الوظائف، والتي تختلف بين المواد البشرية باختلاف شخصياتها وحاجاتها وطموحاتها... الخ.

وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره، فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد.

#### 4- أنواع الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه أيضاً هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية، فقد اختلفت تصنيفات الباحثين حول أنواع الرضا الوظيفي وفقاً لاعتبارات فقد رأت بشري العبيدي (2013) التي اعتمدت على تصنيف (Ginsberg) إلى ثلاثة أنواع:

أ- الرضا الداخلي: ينبع من مصدرين، الأول المتعة النابعة عن إنهماك الفرد في نشاط العمل والثاني إحساسه بالإنجاز ومن إحساسه بقدراته من خلال الإنجاز.

ب- الرضا المصاحب: وهو ناتج عن الشروط النفسية المؤسسية التي تصاحب عمل الفرد.

ج- الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه. (معروف، 2017، صفحة 24).

في حين صنف نواف الرويلي (2002) الرضا الوظيفي إلى أنواع وفقاً للاعتبارات التالية:

#### 1- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

أ- الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل: الاعتراف والتقدير القبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

ب- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.

ج- الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

#### 2- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

أ- الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.



ب- الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي. (نواوي فلمبان، 2008، صفحة 66)

وصنف كامل مصطفى البكري سونيا (1991) الرضا الوظيفي إلى رضا كلي ورضا جزئي:

### 1- الرضا الكلي:

يمثل رضا العامل عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

### 2- الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد العامل الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال الإستياءً موجوداً لكنه لازال يؤدي أعماله. (عزيزو، 2015، صفحة 55)

### 5- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي وعدمه، فمنها ما هو كلاسيكي ومنها ما يتعلق بالإتجاهات الحديثة، فأما النظريات الكلاسيكية فهي التي تفسر دوافع الفرد نحو العمل بكونها دوافع إقتصادية بحتة، كما أنها تفترض أن الإنتاجية العالية للفرد ترتبط بأجر أعلى دائماً، وأنه كلما زادت الإنتاجية زاد رضا الأفراد عن العمل، ومن أمثلة ذلك نجد:

#### 5-1 نظرية فريدريك تايلور (1911):

كان الهدف الأساسي لأفكار تايلور جعل المؤسسات أكثر فعالية وتحسين ورفع الإنتاج، وقد أكد تايلور على أهمية عنصر المكافأة المادية وخاصة الأجر، وقد حددت النظرية أسس علمية للعمل على زيادة الإنتاج بأقل جهد وأقل تكلفة، وقد اعتبرت الأجر أهم عامل لتحقيق الرضا الوظيفي. (بيومي، 1982، صفحة 45).

كما ركزت على الجوانب الميكانيكية والآلية وتلبية الحاجات الفيزيولوجية والسيكولوجية والإعتبارات الإنسانية (عبيد، 1979، صفحة 558).

### 5-2 نظريات الإتجاهات الحديثة:

فهي التي تبحث في تفسير شتى جوانب رضا العاملين أو عدم رضاهم، كما أنها لاتعتبر الهدف الأساسي لها هو تفسير أسباب رفع الإنتاجية للمنظمة فحسب، بل تبحث أيضا في شؤون العاملين ونفسياتهم، وعلاقتهم مع الإدارة وفيما بينهم، ودوافع تحفيزهم من جميع النواحي من أجل الحصول على رضاهم وتحسينه، ومن أمثلة تلك النظريات نجد:

### 5-2-1 نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية(1943):

تعتبر هذه النظرية من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية، وتفسر هذه النظرية سلوك الإنسان على أساس الحاجات، فالحاجات الغير المشبعة تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم، ثم الأقل أهمية وفقاً لتسلسل هرمي. (المشعان ع، 1993، صفحة 85).

وتقوم هذه النظرية على افتراض أن الإنسان كائن حي له عدة حاجات قد تؤثر أولاً تؤثر على سلوكه فالحاجات غير المشبعة تسبب له توتراً، أي أنها تؤثر على سلوكه، أما الحاجات المشبعة فهي لاتحرك ولا تدفع السلوك الإنساني وبالتالي فهي لاتؤثر عليه، ويقوم الإنسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءاً بالحاجات الفسيولوجية، ثم ينتقل إلى حاجات الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير والإحترام، وأخيراً حاجات تحقيق الذات. (Marie & Rippoul, 1999, p. 87)

### 5-2-2 نظرية ألدرفير (Alderfer):

نتيجة للانتقادات التي وجهت إلى نظرية "ماسلو" بذل العديد من العلماء جهوداً للحد من عيوب هذه النظرية ومن بين هؤلاء الباحث ألدرفير (Alderfer) الذي أقترح استبدال مستوى الحاجات في

نظرية "ماسلو" واختصارها من خمسة مستويات إلى ثلاثة وعرفت نظريته بالرمز (E.R.G). (عفيفي، 1981، صفحة 294)

وهي على النحو التالي:

أ- حاجات البقاء: وهي من الحاجات الضرورية يرتبط تحقيقها بضمان بقاء الحياة ويتم إشباعها من خلال عناصر البيئة المختلفة، وهي الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمان.

ب- حاجة الإرتباط: ويعبر عنها درجة إرتباط الفرد مع البيئة المحيطة به، والعلاقة القائمة ما بين الفرد وأسرته ومجتمعه والوسط الذي يعيش فيه.

ج- حاجات النمو: وهي جميع ما يتصل بتطور قدرات الإنسان واستعداداته بما في ذلك الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات وهو ما يمثله المستوى الأعلى عند "ماسلو". (محمد عباس و علي علي، 1999، صفحة 170)

### 5-2-3 نظرية العدالة والمساواة لأدامس (1963):

وضع أسسها ستاسي أدامس (Stacy Adams) (1963) وحاول من خلالها تفسير السلوك الإنساني في المؤسسات بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة.

وتقوم هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي للمورد البشري تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات، وحسب آدمس فإن المورد البشري لا يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط، بل يقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، و كلما كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة كلم زاد مستوى شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي والعكس صحيح. (الكتبي، 2005، صفحة 309)

كما تعتبر أن المساواة في الأوضاع المهنية أهم عامل محدد للرضا الوظيفي ويعرف "أدامس" المساواة بكونها مقارنة العامل لمعدل أدائه وما يترتب على هذا الأداء من نتائج مع أداء زميل له، وما يترتب على أداء هذا الزميل من نتائج أيضا فإذا رأى العامل عدم مساواة بين أدائه والنتائج المحصل

عليها مقارنة مع زملائه أدى ذلك إلى انخفاض مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح، مما يؤدي به إلى خفض إنتاجيته وزيادة غيابه وتهربه من العمل وبروز مظاهر عدم الرضا المختلفة. (الصراف، 1994، صفحة 13)

#### 5-2-4 نظرية العاملين (الدافعية والصحية):

وتسمى أيضا بنظرية هرزبرج وتحدد العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا الوظيفي وترى إن هناك عاملان مرتبطان بالرضا وهما: عوامل دافعة داخلية وعوامل صحية وخارجية، ووفقاً لنظرية العاملين هذه فإن العوامل الدافعة تدفع الفرد للعمل، بينما العوامل الصحية تحمي وتصون الفرد فقط ولا تقوده إلى العمل. (سالم محمد، 1997، صفحة 76)

#### 5-2-5 نظرية التوقع لفرووم (1964):

وهي تفسر سبب قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، ويعتمد على توقعاته بأن الجهد المبذول من ناحيته سيؤدي إلى الانجاز هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يتوقع إنه بهذا الإنجاز سيحقق المكافأة المرغوبة والتي بدورها تشبع حاجته، وبالتالي تحقق رضاه. (الصليبي، 2008، صفحة 119)

#### 5-2-6 نظرية القيمة إدوين لوك (1976):

وتعتبر من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، ووفقاً لهذه النظرية فإن الرضا الوظيفي يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه المورد البشري من عوائد وما يرغب فيه. (محمد حسن، 2004، صفحة 171).

ويشير لوك في نظريته إلى أن درجة رضا المورد البشري عن أحد عناصر وظيفته (الأجر، الترقية، الإشراف... الخ) تحددها ثلاث أبعاد رئيسية هي:

أولاً: مقدار ما يرغب المورد البشري في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.

ثانياً: مقدار ما يحصل عليه فعلاً بالنسبة لهذا العنصر.

ثالثاً: أهمية هذا العنصر بالنسبة له. (محمد حسن، 2004، صفحة 171)

## 5-2-7 نظرية الانجاز لمكيلاند (David Mc Cielland):

قام "مكيلاند" وزملاؤه بتجارب اعتمدوا من خلالها على الصور حيث كانوا يطلعون أفراد الدراسة على الصورة ويطلبون من كل فرد كتابة قصة عن هذه الصور وسرد ما يحدث فيها وما هي النتائج المتوقعة، وقد افترضوا أن القصة التي يحكيها الفرد تعكس طموحاته وتوقعاته واهتماماته وحاجياته. وقد توصل "مكيلاند" من خلال بحوثه إلى أن هناك أفراد يميلون إلى إكمال أعمالهم بصورة جيدة وساهم أصحاب الانجاز العالي واستتبث ثلاث دوافع أو حاجات أهمها دافع الإنجاز. (ماهر، 2003، صفحة 144)

ويعتبر صاحب النظرية أن هناك ثلاث حاجات رئيسية تعتبر الدافعة والمحركة للسلوك الإنساني وهذه الحاجات غير متسلسلة وهي:

- **الحاجة إلى القوة:** وتعني وجود رغبة لدى بعض الأفراد في الوصول إلى مركز السلطة في المنظمة مما يتيح له سلطة أكبر في التصرف، ومركزا وظيفيا، وفرصا أكثر للكسب.

- **الحاجة إلى الاندماج والانتماء أو الألفة:** بمعنى (علاقات الصداقة والمودة) والتقدير في بعض الأفراد لديهم ميل إلى الانتماء وتكوين العلاقات الشخصية ويجدون راحتهم في الأعمال التي تؤدي إلى التفاعل مع زملاء العمل.

- **الحاجة إلى الإنجاز:** الإنجاز في العمل يعني الإنتاجية والإنتقان حسب "مكيلاند" فبعض الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم من خلال الالتحاق بالأعمال التي فيها تحدي وتفوق وهؤلاء يتصفون بصفات المعاصرة في اتخاذ القرارات والرغبة في المخاطرة وتحمل المسؤولية. (العديلي ن.، 1981، صفحة 26)

## 5-2-8 نظرية التعارض لبورتر ولولر (1973):

قوام هذه النظرية أن أساس استمرار أداء العاملين وفعالية الدوافع لديهم تعتمد على حد كبير على مدى رضاهم وقناعتهم ومدى إدراكهم الإيجابي بين المكافآت التي حصلوا عليها وبين ما يرون أنهم يستحقون الحصول عليها كنتيجة لعملهم. (محمود سليمان، 1997، صفحة 197).

وقد اعتمد (Porter & lowler) نموذجا لتفسير أداء العاملين حيث افتراضا بأن الأداء والانجاز ينتج عنهما عوائد ومكافآت داخلية وخارجية تعود على الرضا في العمل، فالعوائد الداخلية هي تلك العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة، وعندما يكون هذا العمل ذو أهمية ترضي رغبات الأفراد، أما العوائد الخارجية فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد من أجل إشباع حاجاته الدنيا وتتمثل في الأجر والأمان والحاجات الاجتماعية. (محمد عباس و علي علي، 1999، صفحة 173)

### 5-2-9 نظرية الجماعة المرجعية:

وضع هذه النظرية الباحثان هولين وبلود (Huline & Blood) والفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أن الفرد يعتبر أن الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها تعد عامل مهم لمعرفة أبعاد الرضا الوظيفي لديه ويضرب الباحثان مثلا ب الفرد الذي يحمل شهادة الثانوية مثلا تكون جماعته المرجعية التي ينتمي إليها مكونة من أفراد يحملون نفس الشهادة ونفس المستوى التعليمي فيقارن الفرد نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل حصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته المرجعية أم لا؟ فإذا كان مدخول الفرد اقل مما لدى الجماعة المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا. (ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، 2003، صفحة 92)

### 6- عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:

إذا كان الرضا الوظيفي هو محصلة لمجموعة من العوامل والمحددات التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا أو عدم الرضا، فقد تناولت الكثير من الدراسات العديد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وقد اختلف الباحثون في تصنيفها، فبعضهم ذهب إلى أنها تتكون من مجموعة واحد، وبعضهم ذهب إلى أنها تتكون من عدد من المجموعات المنفصلة، ويمكن القول بأن الرضا الوظيفي قد يتحقق لدى العاملين في جوانب معينة من عملهم وقد لا يتحقق في جوانب أخرى، لذا فإن الرضا الوظيفي هو في حد ذاته مفهوم معقد، ويصعب قياسه بموضوعية، ويتأثر مستوى الرضا الوظيفي من خلال مجموعة واسعة من العوامل، لذلك أصبح من المهم التعرف على هذه العوامل ومنها ماتراه سهلة محمد عباس (2006) إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي وهي: الأجور والرواتب، ومحتوى العمل، وكذا إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، وفرص الترقية، ونمط الإشراف، والظروف الفيزيائية للعمل، وكذا جماعة العمل، وساعات العمل.

ويحددها ناصف عبد الخالق (1986) في العناصر التالية:

- 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات المعلمين.
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
- 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل. (عبد الخالق ن.، 1986، صفحة 75)

كما تعرض الشهري (1999) من وجهة نظر كيث Keth وحدد عوامل ومحددات الرضا الوظيفي في كفاية الإشراف المباشر، والرضا عن العمل ذاته، والاندماج مع الزملاء في العمل، وتوفير الأهداف في التنظيم، وعدالة المكافآت، والحالة الصحية (البدنية والذهنية). (الزهراني، 2012، صفحة 15)

#### 7- مسببات الرضا الوظيفي:

تناول العديد من الباحثين مسببات الرضا الوظيفي وهو ما أشار إليه محمد سعيد أنور سلطان (2003) حيث قسمها إلى مجموعتين أولاهما مسببات متعلقة بالنواحي التنظيمية وبيئة العمل والثانية مسببات تهتم بالحاجات الشخصية للفرد وذاته، فأما المسببات التنظيمية فتتمثل في نظام العوائد، والإشراف، وسياسات المنظمة، وتصميم العمل، وظروف العمل الجيدة، وأما المسببات الشخصية فتتمثل في احترام الذات، وضغوط العمل، والمكانة الاجتماعية، والرضا العام عن الحياة. (أنور سلطان، 2003، صفحة 201)

#### 8- خصائص الرضا الوظيفي:

أ- تعدد المفاهيم:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فمنها ما كان فيها موضوع الرضا متغيراً مستقلاً يؤثر في الظواهر ومنها احتل فيها مكانة المتغير التابع يتأثر بعوامل أخرى كالأجرة والراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية، وهو ما أعطى

أهمية بالغة لدى الباحثين في تعدد التعاريف الإجرائية للرضا الوظيفي. (عبد الخالق ن.، 1986، صفحة 81)

#### ب- تعدد طرق القياس:

نظرا للأهمية البالغة للرضا الوظيفي انطلاقا من كونه غاية ووسيلة في نفس الوقت ظهرت الضرورة لقياسه وتطوير المقاييس والطرق المستخدمة في ذلك، من خلال جعلها أكثر ثباتا وصدقا لكي تعبر بشكل أفضل عن المشاعر الحقيقية للرضا، كما أن معرفة النتائج المترتبة عنه كونه متغيرا مستقلا تزيد من أهمية عملية القياس وتبرر تكاليفها. (إدريس، 2005، صفحة 489)

#### ج- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظرا لتعدد جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متفاوتة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصف الظروف المتفاوتة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات. (القبلان و محمد، 1981، صفحة 19، 18)

#### هـ- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر وإن فعل ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوه التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد و توقعاتهم. (شوقي و طريف، 1993، صفحة 224)

#### 9- مقاييس الرضا الوظيفي:

استخدمت البحوث والدراسات طرقا مختلفة عند دراسة الرضا الوظيفي وجمع البيانات حوله، مثل الملاحظات السلوكية واستبيانات الاستقصاء والمقابلات وتحليل الحوادث الحرجة، وتتضمن تقنية الحوادث أن يُطلب من المستجوبين تذكر حادثة معينة يعتبرونها حرجة والتي ربما تكون قد أحدثت تغييرات كبيرة في حياتهم". (White, 2003, p. 33)



ويرى الباحثون وجود مدخلين لقياس الرضا الوظيفي، مدخل الأبعاد والمدخل الإجمالي، حيث يركز مدخل الأبعاد على العوامل المرتبطة بالعمل، أي العوامل التي تساهم في الرضا العام كالأجور والترقية والاعتراف داخل مكان العمل، ويقوم هذا المدخل على أن العمال قد يشعرون على نحو مختلف تجاه كل بعد من أبعاد العمل، لكن مجموع الأبعاد يشكل الرضا العام لديهم، وبالرغم من الاستخدام الواسع لمدخل الأبعاد فقد تم انتقاده على أساس أن العمال قد لا يولون أهمية متساوية لكل بعد من الأبعاد.

ويشير موريسون (1996) إلى أنه لا يوجد في الأدبيات اتفاق على أن أحد المدخلين أفضل من الآخر، فقد ذهب الباحثون الذين استخدموا مدخل الأبعاد إلى أن المدخل الإجمالي واسع جداً، وبالتالي لا يمكن اعتبار إجابات المبحوثين مفسرة بشكل فعال، ويشير في الأخير وبشكل عام إلى استخدام الاستبيانات المعدة مسبقاً لغرض قياس الرضا الوظيفي كمدخل مهيم في قياس الرضا الوظيفي. (Morrison, 1996, p. 27)

في حين أشارت دراسات سكاربيلو وكامبل (1983) التي استخدمت المدخل الإجمالي أنه هو الأكثر شمولاً لأن القياسات المتعددة قد تهمل بعض المكونات المهمة للوظيفة وقد تتضمن بعض الأبعاد التي لا تعتبر مهمة بالنسبة للفرد. (ونوغي، 2015، صفحة 75)

وبناء على ذلك إذا أراد الباحث أن يقيس رضا الموظفين فهو عادة ما يستخدم أحد الاستبيانات المعدة لهذا الغرض أو أن يقوم هو ببناء استبيان معتمداً على وجهة نظر معينة، حيث يستخدم الباحث المدخل الإجمالي إذا كان يريد قياس الرضا أو الاستياء العام للموظف، ويكون ذلك باستخدام بعد واحد أو بجمع عدة أبعاد، كما يستخدم مدخل الأبعاد إذا كان يريد أن يعطي صورة أوضح وأكمل عن رضا الموظف عن عمله، حيث يُظهر أبعاد العمل التي يكون الموظف راضياً عنها وأبعاد العمل التي تنير استيائه.

وفيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا الوظيفي:

### 9-1 أنواع مقاييس الرضا الوظيفي: هناك نوعان من مقاييس الرضا الوظيفي وهما:

أ- **المقاييس الموضوعية:** هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة، ويتميز هذا النوع بأنه لا يوفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة. (يحي، 1994، صفحة 195)

ب- **المقاييس الذاتية:** ويقاس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم، ويعتبر هذا النوع من المقاييس الأكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا، ومن أمثلة ذلك نجد:

1- مقياس رسم الوجه، وهو من أقدم الأساليب.

2- طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين.

3- طريقة المقابلات الشخصية.

4- طريقة تحليل الظواهر وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أو تركه، ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية.

5- طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس تكساس لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وقائمة وصف الوظيفة. (البدراي، 2007، صفحة 41)

### 9-2 أمثلة عن مقاييس الرضا الوظيفي:

من الأفضل للباحث أن يستخدم الاستبيان المحدد مسبقاً لأن ذلك يوفر له الوقت ويجنبه الوقوع في أخطاء القياس، أضف إلى ذلك أن الاستبيانات المعدة مسبقاً تكون أفضل صدقاً، لأنها عادة ما تتبنى نموذجاً-أونماذج - نظرياً معيناً ومقاييس الرضا الوظيفي متوفرة بشكل كبير، فقد صنف (Cook & al. 1981) ستة وأربعين (46) مقياساً في مرجع واحد نذكر منها على سبيل المثال المقاييس الآتية:

- مقياس (1935) Hoppock ذو الأربع فقرات.
- مقياس (1951) Brayfied & Rothe ذو 18 فقرة
- مقياس (1952) Ballak ذو 10 فقرات.
- مقياس (1967) Weiss & al.
- الرضا العام (1972) Taylor & Bonus ذو 07 فقرات.
- الرضا الوظيفي العام (1979) Warrcook & Wall ذو 15 فقرة.
- الدليل الوصفي للعمل (1969) Smith & al.

ويعتبر كلا من الدليل الوصفي للعمل ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي من أشهر المقاييس وأكثرها استخداماً، لذلك سوف يتم الحديث عنه في ما يلي بشيء من التفصيل والذي تم استخدامه في الدراسة الحالية نظراً لشهرته الواسعة ولصلاحيته استخدامه في كثير من المجتمعات. (ونوغي، 2015، صفحة 76)

### خلاصة:

لقد تبين لنا مما سبق أن موضوع الرضا الوظيفي موضوع شائك وواسع ومهم جداً في علم المؤسسات خاصة كانت أو عامة، ودليل ذلك تعدد النظريات التي تطرقت إليه من جهة، وتعدد طرق قياسه من جهة أخرى وارتباطه مع متغيرات عدة هي الأخرى جد مهمة في العمل مثل المردودية، الغياب... الخ من جهة ثالثة.

ولعل هذا الإتساع والتعدد والأهمية لا يكاد يحظى بها موضوع آخر، فإنه يمكن القول أنه وانطلاقاً من دراسة مستوى الرضا الوظيفي في مؤسسة ما تتكون لدينا صورة عامة عن العمل فيها، وعن ظروفها المادية والمعنوية وعن نمط ومستوى وفعالية الاتصال فيها، كما يمكننا التنبؤ بمستوى المردودية ودرجة دوران العمل، ومكانة هذه المؤسسة ضمن المؤسسات الأخرى المنافسة في محيطها.

الباب الثاني:

الدراسة التطبيقية

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

**تمهيد:**

بعد التأكد من صلاحية أدوات الدراسة من حيث ملاءمتها لمجتمع البحث الحالي، والتأكد كذلك من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات)، سنتناول في هذا الفصل أهم محاور المنهجية العلمية المتبعة في دراستنا الحالية. والمتمثلة في: منهج البحث، العينة وأهم خصائصها، أدوات البحث والطرق والأساليب الإحصائية.

**1- منهج الدراسة:**

يُعرف المنهج بأنه: مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، أو أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (لطاد و عباس، 2019، صفحة 13)

ونظراً لطبيعة موضوعنا، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي كونه أكثر المناهج ملاءمة لدراسة العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق فيما بينها، كما نهدف بواسطته تحديد العلاقة بين متغيرين - أو أكثر - قابلين للقياس "العلاقة بين الانماط السلوكية للشخصية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية" كما من خلاله يمكننا التعرف على كل مايتعلق بالأنماط السلوكية للشخصية والرضا الوظيفي من الناحية النظرية والمعرفية.

والمنهج الوصفي هو عبارة عن طريقة لوصف الظاهرة وتفسيرها وتحليلها واستخلاص دلالاتها، عن طريق جمع المعلومات مقسمة على متغيرات الدراسة.

وهذا ما أشار إليه مصطفى حسن باهي (2000) في تعريفه للمنهج الوصفي حيث قال: " يعتبر المنهج الوصفي من أكثر مناهج البحث استخداماً وخاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية، حيث يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ويصف الوضع الراهن ويُفسره، كما يهدف إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة، ويمتد المنهج الوصفي إلى أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدراً كبيراً من التفسير للبيانات، لذا يجب على الباحث تصنيف البيانات

والحقائق، و تحليلها تحليلاً دقيقاً وكافياً للوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة". (باهي، 2000، صفحة 83)

وهو ما أكده كل من ربحي مصطفى وعثمان محمد غنيم(2000) عندما أشارا إلى أن المنهج الوصفي لا يتمثل فقط في جمع البيانات والمعلومات وتبويبها وعرضها بل يشتمل على التحليل الدقيق لهذه البيانات والمعلومات، حيث يفسرها من أجل الوصول للحقائق والتعميمات التي تساهم في تقدم المعرفة الإنسانية. (ربحي و غنيم، 2000، صفحة 44)

## 2- الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية أحد أنواع البحوث التي يقوم الباحث باستخدامها لكي يعمل على تنفيذ الدراسة الميدانية، وعادةً ما يستعين بها الباحث إذا كان لا يملك معرفة كاملة عن الموضوع، لذا تساعده في تزويد معرفته وتجعله أكثر تعمقاً في موضوع دراسته، وبالتالي يصبح ملماً بجميع جوانبها، كما يمكن اعتبار الدراسة الإستطلاعية بمثابة نقطة الإنطلاق للبحث العلمي بجميع أجزائه النظرية والتطبيقية(العملية)، فهي تعتبر اللبنة الأولى للدراسة الميدانية، والتي تعمل على تعزيز ثقة الباحث واستمراره في دراسته.

وفي هذا الصدد يرى ناصر ثابت(1984) "بأن الدراسة الاستطلاعية هي بحوث جديدة التناول لم يتم التطرق إليها من قبل ولا تتوفر عليها بيانات أو معلومات علمية مسبقة تجعل الباحث يجهل كثيراً من أبعادها وجوانبها". (حريزي، 2019، صفحة 202)

ويعتبر ميتشلي(1983) الدراسة الاستطلاعية المرحلة التحضيرية للبحث لأنها مرحلة البحث عن الفرضيات الممكنة. (Mucchielli, 1983, p. 122)

ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية دراستنا الاستطلاعية من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في البحث الحالي كل على حدى، وقد أجريت الدراسة الاستطلاعية في شهر جانفي 2021 بولاية تقرت، وتهدف هذه الدراسة إلى:

- التأكد من صدق وثبات كل الأدوات المستخدمة في الدراسة (مقياس أنماط الشخصية، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي)، وهذا ما نسميه في منهجية البحث العلمي بالخصائص السيكومترية لأدوات جمع المعلومات.

- التحقق من السلامة اللغوية لعبارات وسائل القياس، مما يسمح بالفهم الجيد لهذه العبارات أثناء تمريرها عن العينة الأساسية.

- التعرف على الإستجابة الأولية للعينة، وهذا ما يسمح لنا برصد أهم الملاحظات كالصعوبات المتوقعة وتقدير الزمن الإفتراضي للإجابة عن أدوات الدراسة وبالتالي التعرف على الزمن الكلي للدراسة الميدانية.

- تتيح لنا فرصة مراجعة فرضيات البحث، ومدى إمكانية تجريبيها في الميدان.

## 2-1 العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) أستاذا من مجموع مجتمع الدراسة الأصلي والمقدر بـ(115) أستاذا للتربية البدنية والرياضية بولاية تڤرت، أي ما يعادل نسبة (26%) من مجتمع الدراسة، وقد أخذت هذه العينة بطريقة عشوائية، مما يسمح بتمثيل كل مفردات المجتمع الأصلي وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم(01): يمثل توزيع العينة الاستطلاعية

الطور	العدد	النسبة المئوية
أستاذ تعليم المتوسط	20	17.39%
أستاذ تعليم الثانوي	10	8.69%
مجموع العينة الإستطلاعية	30	26%

المصدر: من إعداد الطالب



## 2-2 وصف أدوات الدراسة:

تم استخدام في دراستنا الميدانية الحالية مقياسين، وهما مقياس نمط الشخصية "لبورتنر"، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي

## 2-2-1 مقياس نمط الشخصية: (الملحق رقم: 01)

مقياس نمط الشخصية أعده "بورتنر، Bortner" سنة 1969م، وترجمته إلى العربية الباحثة "نشوى كرم عمار" في بحثها حول الأنماط السلوكية للمعلمين المصريين سنة 2004م.

يتكون مقياس نمط الشخصية في صورته الأولية من (14) بنداً ثنائية الطرف، ثم قام "بورتنر" باختصاره، باختيار البنود التي تستخدم لفرز النمطين السلوكيين (أ، ب).

وأصبح المقياس يتكون من (07) عبارات ثنائية القطب تعكس إما النمط (أ) أو النمط (ب) بينهما متصل من (1) إلى (8) على النحو التالي: النمط (أ).....1-2-3-4-5-6-7-8..... النمط (ب)

وفيه يُطلب من المستجيب وضع استجابته على المتصل بين الطرفين لتحديد مدى انطباق كل عبارة عليه، و يهدف المقياس إلى تصنيف أفراد العينة إلى نمطين سلوكيين: ذوي النمط السلوكي (أ) وذوي النمط السلوكي (ب).

## 2-2-1-1-1 تصحيح المقياس:

يضع المستجيب علامة على الرقم الذي يُعبر عن توافر الصفة لديه، على المتصل بين الطرفين السابق، وتعطى الإجابة نفس الدرجة التي يضع العلامة عليها من (1) إلى (8) ثم تُجمع الدرجات لكل فرد من أفراد العينة و تضرب في (3)، مع العلم أن العبارات من (1) إلى (5) معكوسة، أما العبارتان (6) و (7) فتحملان نفس الترتيب في الدرجات.

يُفسر مجموع الدرجات كالأتي:

- أقل من أو يساوي (99) نمط سلوكي (ب).

- من (100) فأكثر نمط سلوكي (أ). (برقوق، 2015، صفحة 121)

جدول رقم (02) يبين توزيع العبارات والعبارات المعاكسة حسب لمقياس نمط الشخصية لبورتنر

رقم العبارة	العبارة	العبارة العكسية
العبارة (01)	لا أعطي أهمية كبيرة للوقت	لا أتأخر على المواعيد مطلقاً
العبارة (02)	لا أحب المنافسة	أنا منافس عنيد
العبارة (03)	لا اندفع أو استعجل في أي ظرف	دائماً مندفعاً أو في عجلة من أمري
العبارة (04)	أتعامل مع الأمور كل على حدة	أتعامل مع عدة أمور في وقت واحد
العبارة (05)	أنجز الأمور ببطء	أنجز الأمور بسرعة (الأكل، المشي)
العبارة (06)	اعبر عن مشاعري	اكنم مشاعري
العبارة (07)	اهتماماتي كثيرة	اهتماماتي قليلة

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على استبيان مقياس نمط الشخصية الملحق رقم (01)

## 2-2-2 مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي:

أعدّه ويلز وزملائه (1967 م) وقد صمم هذا المقياس في جامعة مينيسوتا لدراسة الرضا الوظيفي ومن ثم استخدام المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية لدراسة الرضا الوظيفي وغيرها من الميادين ويتكون من نموذجين:

الأول: طويل ويتكون من (60) بند، وقد تم تطوير المقياس الأخير على أساس إختبار الفقرة ذات الارتباط الأعلى في النموذج الطويل بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص بتلك الفقرة وقد استخدمت الباحثة النموذج الطويل لتعبر محتوياته على الرضا الوظيفي الكلي وعلاقته بالمتغيرات ويشتمل الإختبار على:

1. الوظيفة نفسها: ويقصد بذلك أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الإجتماعية وظروف العمل (إنارة، تهوية، ساعات الدوام اليومي، إنجاز أعمال تستحق التقدير)

1. العلاقة بالعاملين: ويقصد بذلك التعاون والتقدير والإحترام المتبادلين والقيادات الإدارية ورؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيهم والدعم النفسي الذي يوفره لهم رؤسائهم

2. الراتب والحوافز المادية: ويقصد بذلك الراتب الشهري مقارنة مع أهمية الوظيفة والجهد المبذول ومدى كفايته لتغطية تكاليف المعيشة وإمكانية التوفير والزيادة السنوية والتأمين الصحي والراتب التقاعدي

3. الأمن والإستقرار الوظيفي: ويقصد بذلك التثبيت في الوظيفة والخدمة الدائمة واهتمام الإدارة في معالجة الشكاوى وتحسين الظروف الوظيفية ودرجة موضوعية الإدارة في تطبيق القوانين

4. الإدارة المباشرة والإشراف: ويقصد بذلك أسلوب الرئيس المباشر في التخطيط وإتخاذ القرارات والتوجيه لإنجاز العمل والتقييم للأداء ومدى وضوح التعليمات الصادرة عنه وحجم الصلاحيات التي يوفرها وتقديره للأداء المتميز.

5. النمو المهني والتقدم الوظيفي: ويقصد بذلك فرص التدريب وتنمية المهارات والحصول على موقع قيادي أفضل والمشاركة في التخطيط ورسم السياسات للعمل والإعارة والإنتداب وتبادل الخبرات والعضوية في هيئات محلية ودولية والمشاركة في ندوات ومؤتمرات دولية.

#### 2-2-2-1 ثبات المقياس:

يقصد بثبات المقياس نتائجه إذا تكررت على نفس أفراد العينة وقد حسب معامل ثبات المقياس بواسطة ويلز وكان معامل الارتباط (79%) بعد فترة أسبوع من إجراء الإختبار.

قامت منيرة محمد أحمد عبد الله (1996) بقياس ثبات الإختبار وإعادةه لحساب معاملات ثبات المقياس، على عينة مكونة من (20) عاملاً وعاملة ثم إعادة الإختبار بعد أسبوعين من تطبيقه على نفس أفراد العينة وقامت بحساب معاملات الارتباط بين النتيجةين فبلغ (85%) ويعتبر هذا الثبات من الإعتماد عليه في الدراسة الحالية.

#### 2-2-2-2 صدق المقياس:

قام ويلز وزملائه بإجراء الصدق التلازمي والبنائي للمقياس على مجالات مهنية مختلفة وكانت النتائج متوافقة مع نظرية التكيف للعمل كما دلت على أن درجة الرضا العام ذات ارتباط دال بحاجات الأفراد ونظام التعزيز، ويقصد بصدق المقياس مدى صلاحيته لقياس ما وضع لأجله وقد اعتمدت الباحثة على صدق المحتوى الذي قامت به منيرة محمد عبد الله (1996م) والذي عرضته على عدد من المحكمين بجامعة الخرطوم وإجازة المقياس.

## 2-2-2-3 تصحيح المقياس:

يحتوي الإختبار على (58) بندا ولكل بند خمسة خيارات ولكل خيار تعطى درجة الخيارات على

التوالي هي:

\*راضي جدا وتعطى (05) درجات.

\*راضي وتعطى (04) درجات.

\*لا أستطيع التحديد وتعطى (03) درجات.

\*غير راضي وتعطى (02) درجة.

\*غير راضي جدا (01) درجة.

وبالمقارنة مع التوزيع الآتي:

\* (60 - 120) مستوى رضا منخفض.

\* (121 - 240) مستوى رضا متوسط.

\* (241 - 300) مستوى رضا عالي.

فكلما زادت الدرجات زاد مستوى الرضا الوظيفي. (الفهد، 2017، صفحة 59)

جدول رقم (03) يبين توزيع العبارات حسب محاور مقياس الرضا الوظيفي

المحاور	مجموع العبارات	أرقام العبارات
الوظيفة نفسها	10	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
العلاقة بالعاملين	10	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20
الراتب والحوافز المالية	08	21-22-23-24-25-26-27-28
الأمن والإستقرار الوظيفي	09	29-30-31-32-33-34-35-36-37
الإدارة المباشرة والإشراف	11	38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-58
النمو المهني والتقدم الوظيفي	10	48-49-50-51-52-53-54-55-56-57

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على استبيان مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي الملحق رقم (02)

## 3-2 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة في البحث الحالي:

قام الباحث بتطبيق مقاييس الدراسة الحالية على عينة البحث الاستطلاعية المذكورة سابقاً (30) أستاذاً، من أجل التأكد من صدقها وثباتها، وذلك بأكثر من طريقة لتتناسب وأهداف الدراسة الحالية

## 1-3-2 الصدق:

الصدق هو أن يقيس الإختبار ما وضع لقياسه، ولا يقيس شيئاً آخر. (ملحم، 2000، صفحة

(273)

## 1-1-3-2 إختبار صدق أداة الدراسة بإستخدام الصدق التمييزي(صدق المقارنة الطرفية):

تسمح طريقة المقارنة الطرفية في تقدير الصدق التمييزي للمقياس، وتقوم فكرة هذه الطريقة على ترتيب درجات العينة الاستطلاعية تنازلياً، ثم يتم تقسيم الدرجات إلى مجموعتين (درجات عليا، درجات دنيا)، ليتم بعد ذلك حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين.

وعلى هذا، فقد تم ترتيب درجات العينة الاستطلاعية لدراستنا تنازلياً، ثم أخذنا الثلث الأقوى (10) درجات من المجموعة ذات الدرجات العليا، وأخذنا الثلث الأضعف (10) درجات من المجموعة ذات الدرجات الدنيا، وقمنا بحساب الفرق بين متوسطي هاتين المجموعتين بواسطة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين فكانت النتائج كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم(04): يبين الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية

المقاييس	المحاور	الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) الحرية	درجة الدلالة	مستوى الدلالة																																		
أنماط الشخصية		العليا	10	5.52	0.83	6.46	18	0.00 دال																																		
		الدنيا	10	3.61	0.41				الرضا الوظيفي	الوظيفة نفسها	العليا	10	4.66	0.11	9.67	18	0.00 دال	الدنيا	10	2.75	0.61		العلاقة بالعاملين	العليا	10	4.51	0.21	6.75	18	0.00 دال	الدنيا	10	2.65	0.84		الراتب والحوافز المالية	العليا	10	3.83	0.44	13.04	18
الرضا الوظيفي	الوظيفة نفسها	العليا	10	4.66	0.11	9.67	18	0.00 دال																																		
		الدنيا	10	2.75	0.61					العلاقة بالعاملين	العليا	10	4.51	0.21	6.75	18	0.00 دال	الدنيا	10	2.65	0.84		الراتب والحوافز المالية	العليا	10	3.83	0.44	13.04	18	0.00 دال	الدنيا	10	1.66	0.27								
	العلاقة بالعاملين	العليا	10	4.51	0.21	6.75	18	0.00 دال																																		
		الدنيا	10	2.65	0.84					الراتب والحوافز المالية	العليا	10	3.83	0.44	13.04	18	0.00 دال	الدنيا	10	1.66	0.27																					
	الراتب والحوافز المالية	العليا	10	3.83	0.44	13.04	18	0.00 دال																																		
		الدنيا	10	1.66	0.27																																					

0.00 دال	18	11.87	0.49	3.94	10	العليا	الأمن والإستقرار الوظيفي
			0.27	1.82	10	الدنيا	
0.00 دال	18	18.40	0.35	4.03	10	العليا	الإدارة المباشرة والإشراف
			0.18	1.96	10	الدنيا	
0.00 دال	18	10.51	0.63	3.97	10	العليا	النمو المهني والتقدم الوظيفي
			0.28	1.48	10	الدنيا	
0.00 دال	18	12.08	0.29	3.90	10	العليا	الاستبيان ككل
			0.31	2.25	10	الدنيا	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (3-1)

من خلال الجدول رقم (04) جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة في كل من المقياسين (أنماط الشخصية، الرضا الوظيفي) تساوي (0.00، 0.00) على الترتيب دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهي نفس القيمة التي جاءت بها القيم المعنوية لمستوى الدلالة في جميع محاور مقياس الرضا الوظيفي والتي تساوي (0.00) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما لاحظنا اختلاف في قيمة المتوسط الحسابي للفئة الدنيا التي تساوي (3.61) والمتوسط الحسابي للفئة العليا الذي يساوي (5.52) بالنسبة لمقياس أنماط الشخصية، وقد اختلفت أيضا في مقياس الرضا الوظيفي حيث جاءت قيمة المتوسط الحسابي للفئة الدنيا تساوي (2.25) وقيمة المتوسط الحسابي للفئة العليا تساوي (3.90)، وهو نفسه ما أسفرت عليه الاختلافات في المتوسطات الحسابية في كل المحاور المشكلة لمقياس الرضا الوظيفي، وهذا يدل على وجود فروق بين متوسطات الدرجات الدنيا للمبحوثين ومتوسطات الدرجات العليا للمبحوثين في كلا المقياسين، وبالتالي فإن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الصدق التمييزي.

يتضح مما سبق أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الصدق و بالتالي يمكننا الإعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

### 2-1-3-2 إختبار صدق أداة الدراسة بإستخدام طريقة صدق الإتساق الداخلي:

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور الستة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، والجدول التالية توضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية لها، وبين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان.

أولاً: بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي:

\*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول (الوظيفة نفسها):

لدراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور الوظيفة نفسها، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (05) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الوظيفة نفسها)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور
0.00 دال	**0.58	1س أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه
0.00 دال	**0.58	2س وضوح مسؤوليات الوظيفة
0.00 دال	**0.65	3س ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي
0.00 دال	**0.82	4س اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي
0.00 دال	**0.79	5س الفرص التي تتيجها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة
0.00 دال	**0.85	6س الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل
0.00 دال	**0.75	7س الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل
0.00 دال	**0.70	8س الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل
0.00 دال	**0.81	9س الفرص المتاحة لتطبيق آرائي وأفكاري الخاصة في العمل
0.00 دال	**0.74	10س الاثارة والتنوع في العمل

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (3-1)

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي (0.58) والحد الأعلى يساوي (0.82).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

## \*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني(العلاقة بالعاملين):

دراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور العلاقة بالعاملين، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(06) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور(العلاقة بالعاملين)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور	
0.00 دال	**0.72	التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل	س11
0.00 دال	**0.87	الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين	س12
0.00 دال	**0.83	روح التسامح بين العاملين	س13
0.00 دال	**0.83	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين	س14
0.00 دال	**0.88	درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين	س15
0.00 دال	**0.84	الصدق واللطف في التعامل بين العاملين	س16
0.00 دال	**0.68	حرص العاملين علي تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد	س17
0.00 دال	**0.81	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية	س18
0.00 دال	**0.86	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين	س19
0.00 دال	**0.62	علاقاتي مع العاملين بشكل عام	س20

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(3-1)

\*\* دالة عند مستوى الدلالة(0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة(0.05)

من خلال الجدول رقم(06) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي(0.62) والحد الأعلى يساوي(0.88).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.



## \*صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث(الراتب والحوافز المالية)

دراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور الراتب والحوافز المالية، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(07) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور(الراتب والحوافز المالية)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور
0.00 دال	**0.86	س21 كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي
0.00 دال	**0.87	س22 الراتب مقارنة بالجهد الذي ابذله في العمل
0.00 دال	**0.93	س23 الراتب مقارنة مع اهمية العمل
0.00 دال	**0.76	س24 الراتب مقارنة برواتب الزملاء الاخرين
0.00 دال	**0.82	س25 الرفاهية التي يوفرها الراتب
0.00 دال	**0.76	س26 المكافآت والحوافز الاضافية
0.00 دال	*0.49	س27 مقدار الزيادة السنوية علي الراتب
0.00 دال	*0.48	س28 المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين علي الحياة + السكن

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(3-1)

\*\* دالة عند مستوى الدلالة(0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة(0.05)

من خلال الجدول رقم(07) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي(0.48) والحد الأعلى يساوي(0.93).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الثالث متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

## \*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الرابع (الأمن والإستقرار الوظيفي)

لدراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور الأمن والإستقرار الوظيفي، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(08) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الأمن والإستقرار الوظيفي)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور	
0.00 دال	**0.76	الشعور بالاستقرار النفسي	س29
0.00 دال	**0.76	دور الوظيفة في تأمين مستقبلي	س30
0.00 دال	**0.68	الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي او النقل منها واليها	س31
0.00 دال	**0.84	النزاهة والموضوعية لدي الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار	س32
0.00 دال	**0.82	حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	س33
0.00 دال	**0.83	اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم	س34
0.00 دال	**0.91	الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	س35
0.00 دال	**0.81	شروط العمل وظروفه	س36
0.00 دال	**0.80	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل	س37

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(3-1)

\*\* دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول رقم(08) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي (0.68) والحد الأعلى يساوي (0.91).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الرابع متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع.

## \*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الخامس (الإدارة المباشرة والإشراف)

لدراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور الإدارة المباشرة والإشراف، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (09) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (الإدارة المباشرة والإشراف)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور	
0.00 دال	**0.74	قدرة الرئيس المباشر علي التوجيه والمتابعة	س38
0.00 دال	**0.82	العدل والمساواة في معاملة العمال	س39
0.00 دال	**0.79	وضوح التعليمات الصادرة من الادارة	س40
0.00 دال	**0.88	اهتمام الادارة بالعاملين	س41
0.00 دال	**0.89	اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	س42
0.00 دال	**0.82	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء	س43
0.00 دال	**0.93	الاحترام والتقدير الذي احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء ادائي المميز	س44
0.00 دال	**0.83	تفهم الادارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم	س45
0.00 دال	**0.88	كفاءة الرئيس المباشر وقدراته	س46
0.00 دال	**0.86	تقدير واحترام الادارة للموظف المتميز	س47
0.00 دال	**0.75	قدرة الرئيس المباشر علي التوجيه والمتابعة	س58

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (3-1)

\*\*دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي (0.74) والحد الأعلى يساوي (0.93).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الخامس متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الخامس.

## \*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات المحور السادس (النمو المهني والتقدم الوظيفي)

لدراسة الإتساق الداخلي بين عبارات محور النمو المهني والتقدم الوظيفي، قمنا بحساب معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(10) يوضح معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور (النمو المهني والتقدم الوظيفي)

مستوى الدلالة والقرار	معامل الارتباط	فقرات المحور	
0.00 دال	0.84	معايير الترقية	س48
0.00 دال	**0.90	مدي ارتباط الترفيات بالكفاءة وإتقان العمل	س49
0.00 دال	**0.83	تكافؤ الفرص في الترقية	س50
0.00 دال	**0.77	الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	س51
0.00 دال	**0.88	فرص العضوية في مجالس ولجان عليا	س52
0.00 دال	**0.88	الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة	س53
0.00 دال	**0.79	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل	س54
0.00 دال	**0.87	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل	س55
0.00 دال	**0.89	فرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	س56
0.00 دال	**0.80	فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل	س57

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(3-1)

\*دالة عند مستوى الدلالة(0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة(0.05)

من خلال الجدول رقم(10) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لذات المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي(0.77) والحد الأعلى يساوي(0.90).

وعليه فإن جميع فقرات المحور السادس متسقة داخليا مع الدرجة الكلية لذات المحور مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور السادس.

\*صدق الإتساق الداخلي (الإتساق البنائي) بين محاور أداة الدراسة الميدانية (مقياس الرضا الوظيفي):

لدراسة الإتساق الداخلي بين محاور أداة الدراسة الميدانية، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (11) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (الرضا الوظيفي)

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة والقرار
المحور الأول	0.64**	0.00 دال
المحور الثاني	0.50*	0.00 دال
المحور الثالث	0.73**	0.00 دال
المحور الرابع	0.87**	0.00 دال
المحور الخامس	0.87**	0.00 دال
المحور السادس	0.85**	0.00 دال

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (3-1)

\*\*دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية للإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي (0.50) والحد الأعلى يساوي (0.87).

وعليه فإن جميع محاور الإستبيان متسقة داخليا مع الدرجة الكلية للإستبيان ككل مما يثبت صدق الإتساق الداخلي للمحاور.

ثانياً: بالنسبة لمقياس الأنماط السلوكية للشخصية:

\*صدق الإتساق الداخلي بين عبارات أداة الدراسة الميدانية (مقياس الأنماط السلوكية للشخصية):

لدراسة الإتساق الداخلي بين عبارات أداة الدراسة الميدانية، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (12) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (الأنماط السلوكية للشخصية)

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة والقرار
العبارة (01) لا أعطي أهمية كبيرة للوقت/ لا أتأخر على المواعيد مطلقاً.	**0.90	0.00 دال
العبارة (02) لا أحب المنافسة /أنا منافس عنيد.	**0.91	0.00 دال
العبارة (03) لا اندفع أو استعجل في أي ظرف/ دائماً مندفعاً أو في عجلة من أمري	**0.95	0.00 دال
العبارة (04) أتعامل مع الأمور كل على حدة/ أتعامل مع عدة أمور في وقت واحد.	**0.80	0.00 دال
العبارة (05) أنجز الأمور ببطيء/ أنجز الأمور بسرعة(الأكل، المشي)	**0.83	0.00 دال
العبارة (06) اعب عن مشاعري/ اكنم مشاعري.	**0.80	0.00 دال
العبارة (07) اهتماماتي كثيرة /اهتماماتي قليلة.	**0.80	0.00 دال

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (1-3)

\*\*دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن جميع القيم المعنوية لمستوى الدلالة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط يساوي (0.80) والحد الأعلى يساوي (0.95).

من خلال الجداول رقم (05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12)، يمكن إستنتاج أن استبيان الانماط السلوكية للشخصية وكذا استبيان الرضا الوظيفي تتميز بصدق الاتساق الداخلي بين العبارات والمحاور، وبين المحاور والدرجة الكلية المتحصل عليها في كل استبيان.

**2-3-2 ثبات مقاييس الدراسة:**

يُعرف ثبات المقياس على أنه الاتساق والتطابق في النتائج إذا ما أعيد أكثر من مرة في نفس الظروف.

وهذا ما أشار إليه مهدي محمد القصاص (2007) في تعريفه للثبات "يعتبر المقياس ثابتاً، إذا دلت النتائج على أن الدرجات التي حصل عليها المختبرين في المرة الأولى هي نفسها التي حصل عليها هؤلاء المختبرين في المرة الثانية، وبالتالي نستنتج أن نتائج الإختبار ثابتة تماماً، لأن نتائج القياس لم تتغير في المرة الثانية بل ظلت كما كانت قائمة في المرة الأولى، في ظل توفر نفس الظروف". (القصاص، 2007، صفحة 327)

وقد استخدم الباحث في حسابه لثبات المقاييس (مقياس نمط الشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي) المطبقة في دراستنا الحالية، الطرق التالية:

**2-3-2-1 ثبات المقاييس بواسطة معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفاكرونباخ:**

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفاكرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) أستاذاً قد تم استبعادها من العينة الكلية، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات الدراسة.

جدول رقم (13) يوضح معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفا كرومباخ للمقاييس والمحاور

المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
مقياس أنماط الشخصية	07	**0.71	دال
مقياس الرضا الوظيفي	10	**0.90	دال
	10	**0.93	دال
	08	**0.88	دال
	09	**0.91	دال
	11	**0.96	دال
	10	**0.95	دال
	58	**0.97	دال

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (2-3)

\*\*دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ بالنسبة لمقياس أنماط الشخصية يساوي (0.71) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، كما جاء معامل الثبات العام بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي تساوي (0.97) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، فيما تراوحت قيم ثبات المحاور لذات المقياس ما بين (0.88) كحد أدنى و (0.96) كحد أقصى وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن المقاييس يتمتعان بدرجة عالية من الثبات.

### 2-2-3-2 ثبات المقاييس عن طريق التجزئة النصفية:

تم حساب معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية، بواسطة معامل الارتباط بين جزئي الإستمارة، و معامل الارتباط سبيرمان براون بعد التصحيح وذلك لمقياس الرضا الوظيفي، لأن مقياس نمط الشخصية لم يحتوي على فقرات كافية من أجل هذه العملية. والجدول أدناه يوضح هذه المعاملات:



الجدول رقم (14) يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس والمحاور

المقياس	معامل الارتباط بين جزئي الإستمارة	معامل الارتباط سبيرمان وبراون بعد التصحيح	مستوى الدلالة (0.01)
الوظيفة نفسه	0.70	**0.81	دال
العلاقة بالعاملين	0.84	**0.91	دال
الراتب والحوافز المالية	0.71	**0.75	دال
الأمن والإستقرار الوظيفي	0.71	**0.81	دال
الإدارة المباشرة والإشراف	0.88	**0.94	دال
النمو المهني والتقدم الوظيفي	0.81	**0.90	دال
الإستبيان ككل	0.97	**0.98	دال

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم (3-2)

\*\*دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

\*دال عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال نتائج الجدول (14) يتضح أن معاملات الارتباط بين جزئي الإستمارة ومعاملات الارتباط سبيرمان وبراون جاءت محصورة بين (0.70، 0.94) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، كما جاء معامل الارتباط بين جزئي الإستمارة ومعامل سبيرمان وبراون يساوي (0.97)، (0.98) على الترتيب، وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي هي معاملات مقبولة لتدل على مدى الترابط والتماسك بين طرفي كل محور وبين طرفي المقياس.

ومن خلال نتائج حساب الثبات لمقاييس الدراسة بطرق مختلفة (الإتساق الداخلي ألفاكرونباخ والتجزئة النصفية) المبينة في الجداول أرقام (13) و (14) على الترتيب، يظهر لنا أن هذه المقاييس ذات ثبات عالٍ ومقبول على العينة الإستطلاعية، وبالتالي نستطيع تطبيقها على العينة الأساسية.

## 2-3-3 حصيلة نتائج الدراسة الإستطلاعية:

أفرزت الدراسة الإستطلاعية التي قام بها الباحث، عدة نتائج وملاحظات سواء تلك التي تخص أدوات الدراسة أو التي تخص مجتمع البحث، وقد تم تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:

-تم التأكد من صلاحية الأدوات المستعملة للدراسة، وذلك من خلال حساب الصدق والثبات- بأكثر من طريقة- في صورتها الأولية، وعلى عينة البحث الإستطلاعية، وهي بذلك جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

-لاحظ الباحث(من خلال استجابة العينة الإستطلاعية) أنه لا يمكن الإكتفاء بالتوجيهات المكتوبة، ولكن يجب إرفاقها بتوجيهات شفوية وشرح لعبارات المقاييس، مما يستدعي حضور الباحث أثناء الإجابة على مقاييس الدراسة. وهذا ما حدث في عينة البحث الأساسية.

-شساعة المنطقة الجغرافية التي يتواجد بها أفراد مجتمع البحث وعينته(الجنوب الشرقي) مما استدعى الباحث بالتنقل إلى أماكن تواجد الأساتذة(السكن)، كما استدعى الأمر على استعمال وسائل الإعلام والاتصال كالبريد الإلكتروني.

-تحديد الزمن الإفتراضي للإجابة على المقاييس مجتمعين مع بعضهما، والذي بلغ(35) دقيقة كحد أقصى و(20) دقيقة كحد أدنى.

-اختيار الفترة المناسبة لاستجابة العينة على مقاييس الدراسة، حتى تكون النتائج أكثر مصداقية(خلال العطلة الشتوية).

## 3- مجتمع وعينة الدراسة:

## 3-1- مجتمع الدراسة:

"المجتمع، Population يُقصد به جميع وحدات المعاينة التي نختار منها العينة، فقد يكون هذا المجتمع مُكوناً من سكان مدينة أو مجموعة من التنظيمات، أو قد يمثل منتجاً ما." (برقوق، 2015، صفحة 140)

ومجتمع الدراسة في دراستنا، يمثل أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تڤرت، خلال الموسم الدراسي 2021/2020 (فترة إجراء الدراسة الميدانية)، والبالغ عددهم (115) أستاذاً، والجدول الموالي يوضح هذا التوزيع:

جدول رقم(15): يبين أفراد مجتمع الدراسة وتوزيعهم

أفراد المجتمع	أساتذة التعليم المتوسط	أساتذة التعليم الثانوي
	74	41
المجموع	115	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على وثيقة إحصاء الأساتذة من مديرية التربية الوطنية لولاية تڤرت

أخذ الباحث كل الأساتذة المنتمين لمجتمع الدراسة كعينة لهذه الدراسة بطريقة الحصر الشامل، وبالتالي فإن عينة الدراسة هي نفسها المجتمع ككل والبالغ عددها (115) أستاذاً للتربية البدنية والرياضية.

وقد تم توزيع (30) استمارة تحتوي على أدوات الدراسة (مقياس نمط الشخصية، مقياس الرضا الوظيفي) وذلك في الفترة الممتدة بين 2021/01/01 إلى غاية 2021/01/07، حيث تم تسليمهم لأدوات الدراسة بصورة مباشرة من طرف الباحث ومساعديه، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(16) يمثل توزيع مجتمع الدراسة قبل وبعد الدراسة الاستطلاعية

أفراد المجتمع	الطور التعليمي	العدد	النسبة المئوية	العدد الاجمالي للمجتمع
قبل تعيين العينة الاستطلاعية	متوسط	74	64.34%	115 (100%)
	ثانوي	41	35.65%	
بعد إقصاء العينة الاستطلاعية	متوسط	54	63.52%	85 (73.91%)
	ثانوي	31	36.47%	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد الردود على الإستبيان الورقي في المؤسسات التربوية

جدول رقم (17) يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب النمط السلوكي

النسبة المئوية	العدد	النمط السلوكي	العدد	الطور التعليمي	المجتمع
%38.88	21	النمط (أ)	54	متوسط	أستاذ التربية البدنية والرياضية
%61.11	33	النمط (ب)		ثانوي	
%35.48	11	النمط (أ)	31	متوسط	المجتمع ككل
%64.51	20	النمط (ب)		ثانوي	
%37.64	32	النمط (أ)	85		
%62.35	53	النمط (ب)			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على ردود الإستبيان الورقي

### 3-2- عينة الدراسة الأساسية:

إن الهدف من الدراسة هو التعرف على مدى انعكاس الأنماط السلوكية للشخصية بنوعها (أ)، و(ب) على مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، ومن أجل الحصول على نتائج دقيقة وعلى تعميم أفضل للنتائج، عمد الباحث على أن تكون العينة متكافئة يتساوى فيها النمط السلوكي (أ) والنمط السلوكي (ب) من حيث العدد.

وبما أن النمط السلوكي (أ) هو الأقل عددا ويمثل النسبة الأقل عددا لدى أفراد المجتمع والتي تساوي (32 أستاذا) على اختلاف الطور التعليمي الذي ينتمون إليه، وباعتبار أن ذوو النمط السلوكي (ب) يمثلون النسبة الأكثر عددا تساوي (53 أستاذا)، وعليه فقد تم أخذ عينة عشوائية قوامها (32 أستاذا) من العدد الاجمالي للنمط السلوكي (ب) ليتساوى حينها النمطين السلوكيين (أ، ب) من حيث العدد، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (18) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة المتكافئة

عينة متكافئة		عينة غير متكافئة		المتغيرات
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النمط السلوكي
%100	32	%37.64	32	النمط السلوكي (أ)
%60.37	32	%62.35	53	النمط السلوكي (ب)
%75.29	64	%100	85	المجتمع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على ردود الإستبيان الورقي

## 3-3- خصائص عينة الدراسة:

تحتوي عينة الدراسة الحالية على أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تقرت في طوري المتوسط والثانوي، وسنوضح فيما يلي خصائص العينة حسب المتغيرات الديمغرافية التي تم اختيارها للدراسة والمتمثلة في الطور التعليمي والخبرة المهنية، والجداول المرفقة توضح ذلك.

## 3-3-1 توزيع أفراد العينة حسب متغير الطور التعليمي:

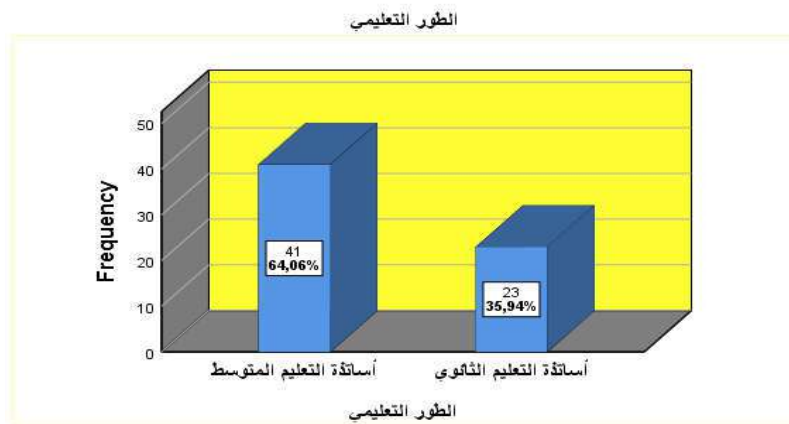
جدول رقم(19): يمثل توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب متغير الطور التعليمي

أفراد العينة	الطور التعليمي	العدد	النسبة المئوية
أساتذة التربية البدنية والرياضية	المتوسط	41	46.1%
	الثانوي	23	35.9%
	المجموع	64	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

من خلال الجدول رقم(19) يتضح أن توزيع أفراد العينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية كان مختلفا من حيث العدد والنسبة حيث كان عدد أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط يساوي(41) أستاذا وهو ما يمثل نسبة(46.1%)، في حين جاء عدد أساتذة التربية البدنية للطور الثانوي يساوي(23) أستاذا وهو ما يمثل نسبة(35.9%) من مجموع العينة المتكافئة التي تم اختيارها والتي تساوي(64) أستاذا.

الشكل رقم(02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الطور التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

## 3-3-2 توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

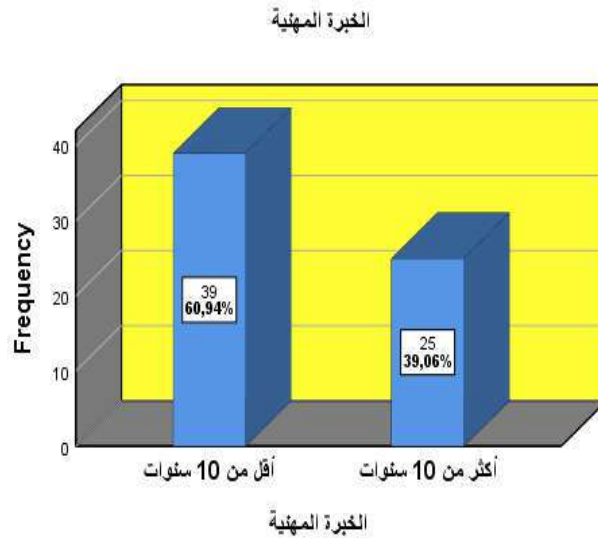
جدول رقم(20): يمثل توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب متغير الخبرة المهنية

أفراد العينة	الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
أساتذة التربية البدنية والرياضية	أقل من 10 سنوات	39	60.9%
	أكثر من 10 سنوات	25	39.1%
المجموع		64	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

من خلال الجدول رقم(20) يتضح أن توزيع أفراد العينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية كان مختلفا من حيث العدد والنسبة من حيث الخبرة المهنية حيث كان عدد أساتذة التربية البدنية والرياضية الأقل من 10 سنوات يساوي(39) أستاذا وهو ما يمثل نسبة(60.9%)، في حين جاء عدد اساتذة التربية البدنية الأكثر من 10 سنوات يساوي(25) أستاذا وهو ما يمثل نسبة(39.1%) من مجموع العينة المتكافئة التي تم اختيارها والتي تساوي(64) أستاذا.

الشكل رقم(03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

## 3-3-3 توزيع أفراد العينة حسب متغير النمط السلوكي للشخصية (أ، ب):

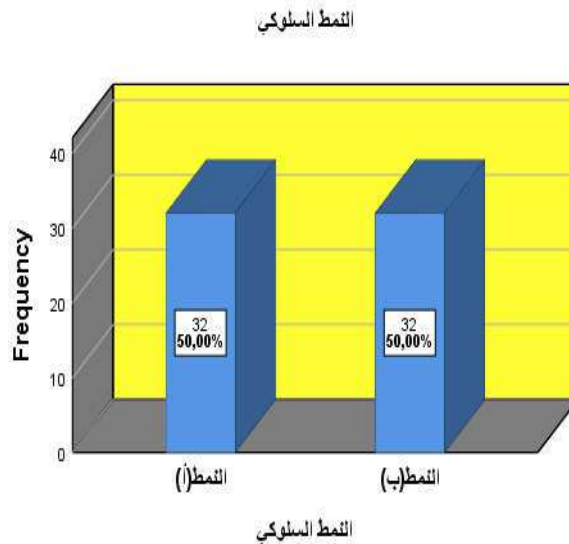
جدول رقم(21): يمثل توزيع أفراد العينة المتكافئة حسب النمط السلوكي للشخصية (أ، ب)

أفراد العينة	النمط السلوكي	العدد	النسبة المئوية
أساتذة التربية البدنية والرياضية	النمط السلوكي (أ)	32	50%
	النمط السلوكي (ب)	32	50%
	المجموع	64	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

من خلال الجدول رقم(21) يتضح أن توزيع أفراد العينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية كان متكافئاً من حيث العدد والنسبة من حيث الخبرة المهنية حيث كان عدد أساتذة التربية البدنية والرياضية ذوو النمط السلوكي (أ) مساو لعدد أساتذة التربية البدنية والرياضية ذوو النمط السلوكي (ب) وبعده يمثل (32) أستاذا لكل نمط وبنسبة (50%) من المجموع الكلي للعينة المتكافئة التي تم اختيارها كعينة للدراسة الأساسية والتي قوامها (64) أستاذا.

الشكل رقم(04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النمط السلوكي للشخصية (أ، ب)



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(04)

إن القيم الموجودة في الجدول أعلاه، هي نتائج تصنيف أفراد العينة الأساسية على مقياس نمط الشخصية الذي أستخدم في الدراسة، فإن الأساتذة الذين يتحصلون على مجموع أكثر من (100) درجة هم ذوي النمط (أ)، والأساتذة الذين يتحصلون على مجموع درجات أقل أو يساوي (99) هم ذوي النمط (ب). وعليه فإن هذه النتائج تسمح لنا بدراسة فرضيات البحث بكل متغيراتها، لأن العينة تحتوي على النمطين.

#### 4- حدود الدراسة:

##### 4-1- المجال المكاني:

تشمل دراستنا جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تڤرت، والتي تضم عدة دوائر ومقاطعات إدارية وهي دائرة الطيبات، دائرة تڤرت، دائرة المقارين، دائرة تماسين، فهي رقعة جغرافية واسعة جداً، ولهذا فقد تم توزيع الإستمارات على الأساتذة وإرجاعها من طرف الباحث شخصياً.

##### 4-2- المجال الزمني:

تم إجراء البحث خلال السنوات الدراسية 2019-2020، و2020-2021، و2021-2022، و2022-2023 حيث بدأناه من شهر نوفمبر 2019 وانتهى في شهر ديسمبر 2022

##### 4-3- المجال البشري:

المجال البشري في هذه الدراسة، هم فئة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي لولاية تڤرت.

#### 5- إجراءات الدراسة الأساسية:

تم توزيع 115 استمارة تتضمن أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الانماط السلوكية للشخصية على أساتذة التربية البدنية والرياضية في العطلة الشتوية في الفترة الممتدة في نهاية شهر ديسمبر 2020 وبداية شهر جانفي 2021، وتم استرجاعها كلها في نفس الفترة وبنسبة (100%)، وعموماً قد وجدنا تجاوباً من طرف الأساتذة مع موضوع الدراسة.



## 6- الأدوات النهائية للدراسة: استخدم الباحث في دراسته، مقياسين يتمثلان في:

\*مقياس "بورتنر Bortner " للنمط السلوكي للشخصية، من أجل تصنيف أفراد العينة إلى أساتذة ذوي النمط (أ) و (ب).

\*مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي من أجل قياس مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة.

وقد أشار الباحث في فصل الدراسة الإستطلاعية إلى وصف هذه المقاييس، وإلى خصائصها السيكومترية.

## 7- أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد إجابة أفراد العينة على أدوات الدراسة، تم جمع البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي ومعالجتها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية (spss) النسخة رقم (25)، وكذا برنامج النمذجة بالمعادلات البنائية (الهيكلية) النسخة (04) (smart pls.v.04)، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية:

\* التكرارات والنسب المئوية.

\* المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

\* اختبار (ت) لعينة واحدة.

\* معامل الارتباط بيرسون PEARSON لدراسة العلاقة.

\* معادلة ألفا كرونباخ، لحساب معامل ثبات الأدوات.

\* معامل سبيرمان وبراون، لتحديد الثبات.

\* النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

\* برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة (25). SPSS v(25)

\* برنامج النمذجة بالمعادلات البنائية (الهيكلية) النسخة (04). SMART PLS v(04)

## 8- المشاكل والصعوبات في الدراسة الميدانية:

بالرغم من إستلامنا لحجم معين من الإستمارات (115) إستمارة (ورقيا) صالحة للدراسة والتحليل، والتي سمحت لنا بالإعتماد عليها في الدراسة وفق الأساليب الاحصائية الملائمة، إلا أن ذلك لم يمنع من وجود بعض المشاكل والصعوبات التي إعترضتنا خلال مرحلة إستلام إجابات أفراد العينة والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

\* رفض إستلام إستمارة الإستبيان من طرف المستجوب تهربا من الإجابة والتحجج بالوقت إضافة إلى صعوبة توزيع الإستمارة في المناطق البعيدة عن موقع الباحث.

\* التماطل الذي تلقاه الباحث من تسلم إستمارة الإستبيان من طرف المستجوب والزيارات المتكررة له.

\* صعوبة إقناع الأساتذة بالإجابة على إستبيان الرضا الوظيفي لتخوفهم لإستعماله ضدّهم من طرف الإدارة، و قد بذلنا مجهودات معتبرة بمساعدة الزملاء والسادة المفتشين لإقناع البعض منهم.

### الخلاصة:

تضمن فصل منهجية البحث منهج البحث الذي إستعملناه في دراستنا والمتمثل في المنهج الوصفي، كما تضمن الدراسة الإستطلاعية التي كان الهدف منها التعرف والإطلاع على ظروف عمل أساتذة التربية البدنية والرياضية وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية من صدق وثبات للإستبيانين المعدين لهذه الدراسة.

كما قام الباحث في هذا الفصل بالتطرق إلى عينة البحث وخصائصها وحدود البحث ومجالاته، كما قام بشرح أدوات البحث المتمثلة في إستبيان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وإستبيان النمط السلوكي للشخصية لنفس الفئة، لنتناول بعدها وفي الفصل الموالي عرض وتحليل النتائج.

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل النتائج

- 1- التحليل الوصفي لبيانات الدراسة
- 2- التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة
- 3- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

**تمهيد:**

إن المعطيات المنهجية تقتضي عرض وتحليل النتائج التي كشفت عنها الدراسة وأفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليه، وسيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أدوات وأساليب الدراسة، عن طريق الطريقة الجدولية ومحاولة تقديم شروح وافية عنها، وبعد ذلك يقوم بتحليلها ثم تفسيرها.

**1- التحليل الوصفي لبيانات الدراسة المتعلقة بالرضا الوظيفي:**

سيتم عرض مختلف نتائج الإحصاء الوصفي عن طريق تحديد اتجاهات إجابات أفراد العينة بالاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، نحو متغيرات الدراسة وعبارات الاستبيان وتحديد تلك التي حازت على أعلى وأقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات مفردات العينة.

فمن أجل عرض وتفسير منهجي وبسيط نعتمد أربعة محطات أساسية من أجل ذلك، إذ نعتمد على جدول لعرض وتفرغ نتائج الإجابات على عباراته مدعمة بتكرارات الإجابات حول عبارات المحور وتبسيطها عن طريق النسب المئوية، بالإضافة إلى حساب متوسطاتها الحسابية لتحديد الاتجاه العام لإجابات العينة وحساب الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت الإجابات والحكم على تجانسها. بالإضافة لتحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة، وفق مقياس ليكارت الذي اعتمدنا عليه كلما كان المتوسط الحسابي كبيراً كلما كانت عبارته أكثر أهمية من غيرها.

**1-1 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة:**

تمت المعالجة التحليلية الوصفية باستخدام المتوسطات الحسابية اعتماداً على جدول المتوسط المرجح للأوزان إنطلاقاً من سلم ليكارت الخماسي المستعمل في الدراسة، وكانت النتائج مبينة في الجداول الموالية انطلاقاً من قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور و فقرات متغير الرضا الوظيفي.

جدول رقم(22) يمثل المتوسط المرجح للأوزان حسب مقياس ليكارت الخماسي.

الإستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفقرة	المستوى (الإتجاه)
لا أوافق بشدة	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00	0.80	

المصدر: من إعداد الباحث

### 1-1-1 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الأول(الوظيفة نفسها):

جدول رقم(23) يمثل الترتيب التنازلي ل فقرات المحور الأول(الوظيفة نفسها) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها.

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س1	أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه	4.50	0.69	أوافق بشدة/ مرتفع
س3	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي	4.42	0.68	أوافق بشدة/ مرتفع
س10	الاثارة والتنوع في العمل	4.11	0.85	أوافق/ مرتفع
س8	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل	4.05	0.98	أوافق/ مرتفع
س2	وضوح مسؤوليات الوظيفة	4.00	0.79	أوافق/ مرتفع
س9	الفرص المتاحة لتطبيق ارائي وأفكاري الخاصة في العمل	3.78	1.09	أوافق/ مرتفع
س5	الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة	3.73	1.18	أوافق/ مرتفع
س6	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	3.59	1.10	أوافق/ مرتفع
س4	اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي	3.45	1.16	أوافق/ مرتفع
س7	الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل	3.22	1.31	محايد/ متوسط
المحور ككل	الوظيفة نفسها	3.88	0.56	أوافق/ مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم(05)

## التحليل :

من خلال الجدول رقم(23) جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة أوافق وباتجاه مرتفع، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه) بقيمة إنحراف معياري(0.69) وبمتوسط حسابي(4.50) وهو ما يقابل درجة أوافق بشدة وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح أعلاه، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على(ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي) بقيمة إنحراف معياري(0.68) وبمتوسط حسابي(4.42) وهو ما يقابل درجة أوافق بشدة وبمستوى أو اتجاه مرتفع، كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على(الاثارة والتنوع في العمل) بقيمة إنحراف معياري(0.98) وبمتوسط حسابي(4.05) وهو ما يقابل درجة أوفق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 08 الفقرة التي تنص على(الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل) بقيمة إنحراف معياري(1.10) وبمتوسط حسابي(3.59) وهو ما يقابل درجة اوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع، أما في المرتبة 09 فجاءت الفقرة التي تنص على(اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي) بقيمة إنحراف معياري(1.16) وبمتوسط حسابي(3.45) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع، أما في المرتبة ال 10 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على(الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل) بقيمة إنحراف معياري(1.31) وبمتوسط حسابي(3.22)وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع .

في حين جاء المستوى للمحور ككل(الوظيفة نفسها) مرتفعا بقيمة إنحراف معياري(0.56) وبمتوسط حسابي(3.88) وهو ما يقابل درجة أوافق.

## 1-1-2 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الثاني (العلاقة بالعاملين):

جدول رقم (24) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات المحور الثاني (العلاقة بالعاملين) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س12	الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين	4.42	0.75	أوافق بشدة/ مرتفع
س13	روح التسامح بين العاملين	4.42	0.68	أوافق بشدة/ مرتفع
س16	الصدق واللطف في التعامل بين العاملين	4.19	0.85	أوافق/ مرتفع
س14	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين	4.06	1.03	أوافق/ مرتفع
س15	درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين	4.05	0.98	أوافق/ مرتفع
س20	علاقاتي مع العاملين بشكل عام	4.00	0.97	أوافق/ مرتفع
س11	التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل	3.81	1.11	أوافق/ مرتفع
س19	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين	3.70	1.07	أوافق/ مرتفع
س17	حرص العاملين علي تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد	3.48	1.09	أوافق/ مرتفع
س18	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية	3.47	1.12	أوافق/ مرتفع
المحور ككل	العلاقة بالعاملين	3.96	0.61	أوافق/ مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)

## التحليل:

من خلال الجدول رقم (24) جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة أوافق وباتجاه مرتفع، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين) بقيمة انحراف معياري (0.75) وبمتوسط حسابي (4.42) وهو ما يقابل درجة أوافق بشدة وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح اعلاه، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (روح التسامح بين العاملين) بقيمة انحراف معياري (0.68) وبمتوسط حسابي (4.42) وهو ما يقابل درجة أوافق بشدة وبمستوى مرتفع، كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (الصدق واللطف في التعامل بين

العاملين) بقيمة انحراف معياري (0.85) وبمتوسط حسابي (4.19) وهو ما يقابل درجة أوفق وبمستوى مرتفع.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 08 الفقرة التي تنص على (الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين) بقيمة انحراف معياري (1.07) وبمتوسط حسابي (3.70) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع، أما في المرتبة 09 فجاءت الفقرة التي تنص على (حرص العاملين علي تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد) بقيمة انحراف معياري (1.09) وبمتوسط حسابي (3.48) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع، أما في المرتبة الـ 10 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية) بقيمة انحراف معياري (1.12) وبمتوسط حسابي (3.47) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

في حين جاء المستوى للمحور ككل (العلاقة بالعاملين) مرتفعاً بقيمة انحراف معياري (0.61) وبمتوسط حسابي (3.96) وهو ما يقابل درجة أوافق.

### 3-1-1 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الثالث (الراتب والحوافز المالية):

جدول رقم (25) يمثل الترتيب التنازلي ل فقرات المحور الثالث (الراتب والحوافز المالية) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها).

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س24	الراتب مقارنة برواتب الزملاء الآخرين	3.41	1.17	أوافق / مرتفع
س22	الراتب مقارنة بالجهد الذي يبذله في العمل	3.17	1.21	محايد / متوسط
س23	الراتب مقارنة مع أهمية العمل	3.17	1.24	محايد / متوسط
س21	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي	2.83	1.36	محايد / متوسط
س25	الرفاهية التي يوفرها الراتب	2.61	1.34	محايد / متوسط
س27	مقدار الزيادة السنوية علي الراتب	2.47	1.18	محايد / متوسط
س26	المكافآت والحوافز الإضافية	2.42	1.21	لا أوافق / منخفض
س28	المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين علي الحياة + السكن	2.36	1.27	لا أوافق / منخفض
المحور ككل	الراتب والحوافز المالية	2.80	0.94	محايد / متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)



## التحليل:

من خلال الجدول رقم (25) جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة محايد وبمستوى متوسط، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (الراتب مقارنة برواتب الزملاء الآخرين) بقيمة إنحراف معياري (1.17) وبمتوسط حسابي (3.41) وهو ما يقابل درجة موافق وبمستوى مرتفع، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (الراتب مقارنة بالجهد الذي ابذله في العمل) بقيمة إنحراف معياري (1.21) وبمتوسط حسابي (3.17) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى متوسط، كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (الراتب مقارنة مع أهمية العمل) بقيمة إنحراف معياري (1.24) وبمتوسط حسابي (3.17) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى متوسط.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 06 الفقرة التي تنص على (مقدار الزيادة السنوية علي الراتب) بقيمة إنحراف معياري (0.18) وبمتوسط حسابي (2.47) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى متوسط، أما في المرتبة 07 فجاءت الفقرة التي تنص على (المكافآت والحوافز الإضافية) بقيمة إنحراف معياري (0.21) وبمتوسط حسابي (2.42) وهو ما يقابل درجة لا أوافق وبمستوى أو اتجاه منخفض، أما في المرتبة الـ 08 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين علي الحياة + السكن) بقيمة إنحراف معياري (0.27) وبمتوسط حسابي (2.36) وهو ما يقابل درجة لا أوافق وبمستوى أو اتجاه منخفض.

في حين جاء المستوى للمحور ككل (الراتب والحوافز المالية) متوسطا بقيمة انحراف معياري (0.94) وبمتوسط حسابي (2.80) وهو ما يقابل درجة محايد.

## 1-1-4 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الرابع (الأمن والإستقرار الوظيفي):

جدول رقم (26) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات المحور الرابع (الأمن والاستقرار الوظيفي) حسب الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وإتجاهاتها (مستوياتها).

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س29	الشعور بالاستقرار النفسي	3.78	0.89	أوافق/ مرتفع
س33	حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	3.48	1.23	أوافق/ مرتفع
س32	النزاهة والموضوعية لدي الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار	3.47	1.14	أوافق/ مرتفع
س30	دور الوظيفة في تامين مستقبلي	3.44	1.15	أوافق/ مرتفع
س35	الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	3.44	0.99	أوافق/ مرتفع
س31	الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها واليها	3.34	1.05	محايد/ متوسط
س37	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل	3.33	1.28	محايد/ متوسط
س36	شروط العمل وظروفه	3.23	1.28	محايد/ متوسط
س34	اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم	3.14	1.39	محايد/ متوسط
المحور ككل	الأمن والإستقرار الوظيفي	3.40	0.78	أوافق/ مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)

## التحليل:

من خلال الجدول رقم (26) جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة محايد وبمستوى متوسط، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (الشعور بالاستقرار النفسي) بقيمة إنحراف معياري (0.89) وبمتوسط حسابي (3.78) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح أعلاه، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء) بقيمة إنحراف معياري (1.23) وبمتوسط حسابي (3.40) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 07 الفقرة التي تنص على (القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل) بقيمة إنحراف معياري (1.28) وبمتوسط حسابي (3.33) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة 08 فجاءت الفقرة التي تنص على (شروط العمل وظروفه) بقيمة إنحراف معياري (1.28) وبمتوسط حسابي (3.23) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة الـ 09 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (اهتمام الإدارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم) بقيمة انحراف معياري (1.39) وبمتوسط حسابي (3.14) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

في حين جاء المستوى للمحور ككل (الأمن والإستقرار الوظيفي) متوسطا بقيمة إنحراف معياري (0.82) وبمتوسط حسابي (3.40) وهو ما يقابل درجة محايد.

#### 1-1-5 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور الخامس (الإدارة المباشرة والإشراف):

جدول رقم (27) يمثل الترتيب التنازلي ل فقرات المحور الخامس (الإدارة المباشرة والإشراف) حسب الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها).

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س44	الاحترام والتقدير الذي احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز	3.97	0.99	أوافق/ مرتفع
س47	تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز	3.66	1.17	أوافق/ مرتفع
س46	كفاءة الرئيس المباشر وقدراته	3.63	1.26	أوافق/ مرتفع
س45	تعهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم	3.62	1.22	أوافق/ مرتفع
س40	وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة	3.58	1.03	أوافق/ مرتفع
س39	العدل والمساواة في معاملة العمال	3.45	1.16	أوافق/ مرتفع
س43	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء	3.34	1.11	محايد/ متوسط
س42	اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	3.33	1.18	محايد/ متوسط
س41	اهتمام الإدارة بالعاملين	3.28	1.20	محايد/ متوسط
س38	قدرة الرئيس المباشر علي التوجيه	3.28	1.27	محايد/ متوسط
س58	قدرة الرئيس المباشر علي المتابعة	3.25	1.18	محايد/ متوسط
المحور ككل	الإدارة المباشرة والإشراف	3.49	0.84	أوافق/ مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)

## التحليل:

من خلال الجدول رقم (27) تباينت فقرات المحور بين درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع ودرجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص (الاحترام والتقدير الذي احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز) بقيمة إنحراف معياري (0.99) وبمتوسط حسابي (3.97) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح أعلاه، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز) بقيمة إنحراف معياري (1.17) وبمتوسط حسابي (3.66) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع، كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (كفاءة الرئيس المباشر وقدراته) بقيمة إنحراف معياري (1.26) وبمتوسط حسابي (3.63) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى أو اتجاه مرتفع.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 09 الفقرة التي تنص على (اهتمام الإدارة بالعاملين) بقيمة إنحراف معياري (1.20) وبمتوسط حسابي (3.28) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة 10 فجاءت الفقرة التي تنص على (قدرة الرئيس المباشر على التوجيه) بقيمة إنحراف معياري (1.27) وبمتوسط حسابي (3.28) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى، أما في المرتبة الـ 11 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (قدرة الرئيس المباشر على المتابعة) بقيمة إنحراف معياري (1.18) وبمتوسط حسابي (3.25) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط.

في حين جاء المستوى للمحور ككل (الإدارة المباشرة والإشراف) مرتفعا بقيمة إنحراف معياري (0.84) وبمتوسط حسابي (3.49) وهو ما يقابل درجة أوافق.

## 1-1-6 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على المحور السادس (النمو المهني والتقدم الوظيفي):

جدول رقم (28) يمثل الترتيب التنازلي لفقرات المحور السادس (النمو المهني والتقدم الوظيفي) حسب الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة والمستوى
س54	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل	3.22	1.20	محايد/ متوسط
س48	معايير الترقية	3.22	1.33	محايد/ متوسط
س53	الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة	3.20	1.14	محايد/ متوسط
س52	فرص العضوية في مجالس ولجان عليا	2.84	1.11	محايد/ متوسط
س49	مدي ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل	2.83	1.29	محايد/ متوسط
س50	تكافؤ الفرص في الترقية	2.75	1.20	محايد/ متوسط
س55	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل	2.75	1.20	محايد/ متوسط
س51	الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	2.72	1.22	محايد/ متوسط
س56	فرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	2.66	1.25	محايد/ متوسط
س57	فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل	2.66	1.28	محايد/ متوسط
المحور ككل	النمو المهني والتقدم الوظيفي	2.88	0.85	محايد/ متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)

## التحليل:

من خلال الجدول رقم (28) جاءت أغلبية فقرات المحور بدرجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل) بقيمة إنحراف معياري (1.20) وبمتوسط حسابي (3.22) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط في مقياس ليكارت الخماسي الموضح أعلاه، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على (معايير الترقية) بقيمة إنحراف معياري (1.33) وبمتوسط حسابي (3.22) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة) بقيمة إنحراف معياري (1.14) وبمتوسط حسابي (3.20) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط.

في حين جاء في المراتب الأخيرة كالمرتبة 08 الفقرة التي تنص على (الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة) بقيمة إنحراف معياري (1.22) وبمتوسط حسابي (2.72) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة 09 فجاءت الفقرة التي تنص على (فرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية) بقيمة إنحراف معياري (1.25) وبمتوسط حسابي (2.66) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط، أما في المرتبة الـ 10 والأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على (فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل) بقيمة إنحراف معياري (1.28) وبمتوسط حسابي (2.66) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى أو اتجاه متوسط.

في حين جاء المستوى للمحور ككل (النمو المهني والتقدم الوظيفي) متوسطا بقيمة انحراف معياري (0.85) وبمتوسط حسابي (2.88) وهو ما يقابل درجة محايد.

### 1-1-7 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على الاستبيان ككل (الرضا الوظيفي):

جدول رقم (29) يمثل الترتيب التنازلي لمحاور المقياس (الرضا الوظيفي) حسب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واتجاهاتها (مستوياتها)

الترتيب	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة والمستوى
01	المحور الثاني	3.96	0.61	أوافق/ مرتفع
02	المحور الأول	3.88	0.56	أوافق/ مرتفع
03	المحور الخامس	3.49	0.48	أوافق/ مرتفع
04	المحور الرابع	3.40	0.78	أوافق/ مرتفع
05	المحور السادس	2.88	0.85	محايد/ متوسط
06	المحور الثالث	2.80	0.94	محايد/ متوسط
	المقياس ككل	3.42	0.56	أوافق/ مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم (05)

### التحليل:

من خلال الجدول رقم (29) جاءت أغلبية محاور المقياس بدرجة أوافق وباتجاه مرتفع، حيث جاء في المرتبة الأولى المحور الثاني (العلاقة بالعاملين) بقيمة انحراف معياري (0.61) وبمتوسط حسابي (3.96) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع في مقياس ليكارت الخماسي الموضح أعلاه،

وجاء في المرتبة الثانية المحور الأول (الوظيفة نفسها) بقيمة إنحراف معياري (0.56) وبمتوسط حسابي (3.88) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع، كما جاء في المرتبة الثالثة المحور الخامس (الإدارة المباشرة والإشراف) بقيمة انحراف معياري (0.48) وبمتوسط حسابي (3.49) وهو ما يقابل درجة أوافق وبمستوى مرتفع، أما في المرتبة الرابعة فقد جاء المحور الرابع (الأمن والإستقرار الوظيفي) بقيمة انحراف معياري (0.78) وبمتوسط حسابي (3.40).

في حين جاء في المراتب الأخيرة كل من المحور السادس (النمو المهني والتقدم الوظيفي) بقيمة انحراف معياري (0.85) وبمتوسط حسابي (2.88) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى متوسط، ثم المحور الثالث (الراتب والحوافز المالية) بقيمة انحراف معياري (0.94) وبمتوسط حسابي (2.80) وهو ما يقابل درجة محايد وبمستوى متوسط.

في حين جاء مستوى المقياس ككل (الرضا الوظيفي) مرتفعا بقيمة إنحراف معياري (0.56) وبقيمة متوسط حسابي (3.42) وهو ما يقابل درجة أوافق.

## 2- اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك):

تم استخدام اختبار كل من كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا. والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (30) يوضح اختبار التوزيع الطبيعي (اختباري كولموغوروف - سيميرنوف وشابيرو ويلك)

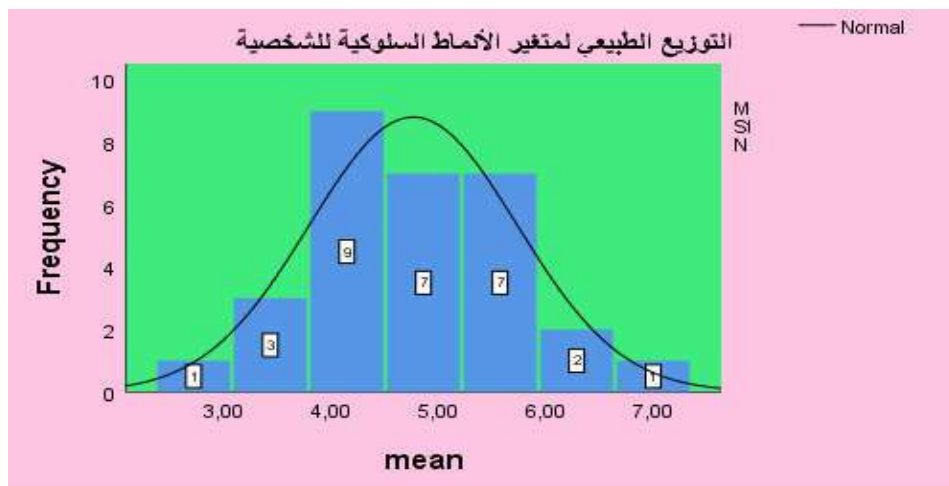
شابيرو ويلك Shapiro-Wilk		كولموغوروف - سيميرنوف Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		المتغير
مستوى الدلالة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	
0.99	30	0.20	30	الأنماط السلوكية للشخصية
0.87	30	0.20	30	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS الملحق رقم (1-6)، (2-6)

من خلال الجدول رقم(30) جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة لكل من اختبائي كولموغوروف-سيميرنوف وشابيرو ويلك في متغير الأنماط السلوكية للشخصية تساوي على الترتيب(0.99)، (0.20) أكبر من القيمة المعنوية لمستوى الدلالة(0.05) وهذا يدل على أن البيانات معتدلة وتتوزع توزيعاً طبيعياً. كما جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة لكل من اختبائي كولموغوروف-سيميرنوف وشابيرو ويلك في متغير الرضا الوظيفي تساوي على الترتيب(0.20)، (0.87) أكبر من القيمة المعنوية لمستوى الدلالة(0.05) وهذا يدل على أن البيانات معتدلة وتتوزع توزيعاً طبيعياً.

من خلال ماسبق وبما أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً في كلا المتغيرين فإنه يمكننا اتباع الأساليب الإحصائية الخاصة بذلك، والمتمثلة في استخدام الاختبارات المعلمية.

الشكل رقم(05) يمثل اختبار التوزيع الطبيعي(اختبائي كولموغوروف-سيميرنوف وشابيرو ويلك) لمتغير الأنماط السلوكية للشخصية



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS الملحق رقم(6-1)

من خلال الشكل رقم(05) يتضح ان المنحنى يشمل جميع الأعمدة، كما أنه يأخذ وضعية المنتصف، وهذا يدل على عدم وجود انحرافات أو بواقي، مما يبين أن البيانات المتعلقة بمتغير الأنماط السلوكية للشخصية تتوزع توزيعاً طبيعياً



الشكل رقم(06): يمثل اختبار التوزيع الطبيعي(اختباري كولموغوروف- سيميرنوف وشابيرو ويلك) لمتغير الرضا الوظيفي



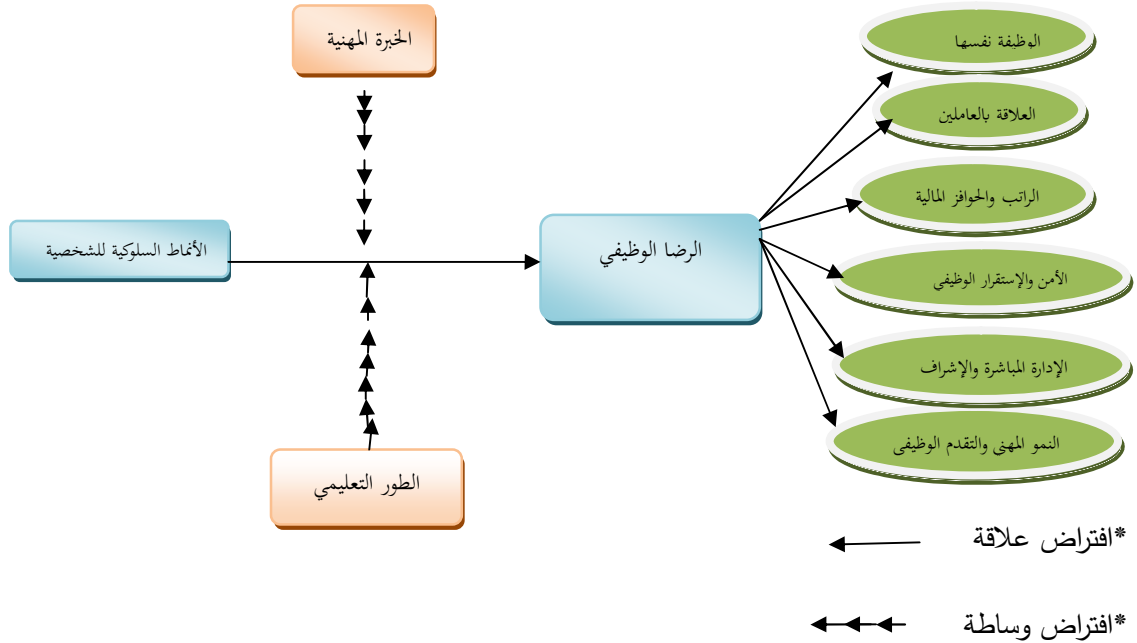
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS الملحق رقم(6-2)

من خلال الشكل رقم(06) يتبين أن المنحنى يشمل جميع الأعمدة، كما أنه يأخذ وضعية المنتصف، وهذا يدل على عدم وجود انحرافات أو بواقي، مما يبين أن البيانات المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي تتوزع توزيعا طبيعيا.

### 3- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

يستند هذا البحث إلى مجموعة من الفرضيات المبنية على عدد من الدراسات، والتي تتفق مع ما تم الحديث عنه من خلال أدبيات البحث، حيث تضم الدراسة أربعة فرضيات، قد تم معالجة وتحليل نتائج الفرضيتين الأولى والمتمثلة في (يوجد مستوى منخفض في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية، موضوع الدراسة) والفرضية الثانية المتمثلة في (إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة يقابله إختلاف دال إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي لديهم) بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وذلك لتوافق وجود أدبيات نظرية تعلقة بهما والتي على ضوءها تمت عملية صياغتها (الفرضيات)، في حين تم معالجة وتحليل نتائج الفرضيتين الثالثة والرابعة وهما على التوالي (تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعا لإختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10

سنوات، أكثر من 10 سنوات))، تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعا لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)) عن طريق النمذجة بالمعادلات الهيكلية بواسطة برنامج (SMART PLS) باقتراح نموذج بحثي يضم متغيرين كامنين متمثلين في (الأنماط السلوكية للشخصية كمتغير مستقل، والرضا الوظيفي كمتغير تابع) مع وجود متغيرين دخيلين متمثلين في (الخبرة المهنية، الطور التعليمي)، في انتظار اثبات الوساطة من عدمها، وهل يعدان كوسيطان تفاعليان أم لا (لا يلعبان دور الوساطة) من خلال النموذج البحثي المقترح، حيث ننوه بأننا لم نجد أدبيات في الدراسات السابقة في حدود بحثنا تضمنت استعمال المتغيرين السالفا الذكر كمتغيرات وسيطة تفاعلية تم معالجتهما بواسطة النمذجة بالمعادلات الهيكلية، وعليه سيتم عرض وتحليل النتائج حسب طريقة المعالجة لكل فرضية.



الشكل رقم (07) يوضح النموذج العام للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

## أولاً: عرض وتحليل نتائج الفرضيتين الأولى والثانية:

- 1- يوجد مستوى منخفض في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.
- 2- إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، يقابله إختلاف دال إحصائياً في مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

## 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: "يوجد مستوى منخفض في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية"

لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، قمنا بحساب اختبار "ت" بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31) يمثل قيم المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للعينة وقيمة "ت" والأوزان النسبية والرتب ودلالاتها الإحصائية

المرتبة	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	المتغير
01	0.00	0.79	0.61	12.44	3.96	3	العلاقة بالعاملين
02	0.00	0.77	0.56	12.50	3.88	3	الوظيفة نفسها
03	0.00	0.69	0.84	4.64	3.49	3	الإدارة المباشرة والإشراف
04	0.00	0.68	0.78	4.14	3.40	3	الأمن والإستقرار الوظيفي
05	0.28	0.57	0.85	1.08	2.88	3	النمو المهني والتقدم الوظيفي
06	0.10	0.56	0.94	1.65	2.80	3	الراتب والحوافز المالية
////	0.00	0.68	0.56	6.02	3.42	3	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات spss25 الملحق رقم (7-1)

## التحليل:

يتبين من خلال الجدول رقم(31) أن القيم المعنوية لمستوى الدلالة في كل أغلبية أبعاد الأداة(الوظيفة نفسها، العلاقة بالعاملين، الأمن والإستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف) تساوي(0.00، 0.00، 0.00، 0.00) على الترتيب، وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، ما عدا في بعدين إثنين(الراتب والحوافز المالية، النمو المهني والتقدم الوظيفي) فقد جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة لهما تساوي(0.10، 0.28)، وهي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، وهذا يدل على عدم وجود اختلافات كبيرة في إجابات المبحوثين فيما يخص المحورين.

كما جاءت قيم المتوسط الحسابي في أغلبية أبعاد الأداة(الوظيفة نفسها، العلاقة بالعاملين، الأمن والإستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف) تساوي على التوالي(3.96، 3.88، 3.40، 3.49) أكبر من قيم المتوسط الحسابي الفرضي الذي يساوي(03)، وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ولصالح عينة الدراسة.

كما تبين من الجدول أعلاه أن قيمة(ت) تساوي(6.02) وهي دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة في الأداة ككل(3.42) وهي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي الفرضي الذي يساوي(03)، كما جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة للأداة ككل تساوي(0.00) وهي دالة عند مستوى الدلالة(0.00)، وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وعليه يمكن القول أن مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع، وبالتالي نقر بأنه يوجد مستوى مرتفع في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.

**2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: "إختلاف النمط السلوكي(أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، يقابله إختلاف دال إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي لديهم"**

تم معالجة البيانات بحساب معامل ارتباط بيرسون بين متوسطات درجات إجابات المبحوثين على مقياس النمط السلوكي(أ، ب) للشخصية ومتوسطات درجات إجابات المبحوثين على مقياس الرضا الوظيفي واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(32) يمثل معاملات ارتباط بيرسون بين النمط السلوكي(أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	32	0.75	0.00	دال
	32	0.85	0.00	دال
	64	0.82	0.00	دال

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss25 الملحق رقم(7-2)

### التحليل:

من خلال الجدول رقم(32) جاءت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير النمط السلوكي(أ) ومتغير الرضا الوظيفي تساوي(0.75) دالة عند مستوى الدلالة(0.01)، كما جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.00) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين المتغيرين أي بين النمط السلوكي(أ) والرضا الوظيفي.

كما جاءت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير النمط السلوكي(ب) ومتغير الرضا الوظيفي تساوي(0.85) دالة عند مستوى الدلالة(0.01)، كما جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.00) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين المتغيرين أي بين النمط السلوكي(ب) والرضا الوظيفي.

كما يتضح من خلال الجدول رقم(32) أن معامل ارتباط بيرسون بين متغير النمط السلوكي(أ، ب) ومتغير الرضا الوظيفي يساوي(0.82) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة(0.01)، كما جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.00) دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين النمط السلوكي(أ، ب) للشخصية والرضا الوظيفي.

وعليه نستطيع القول بأنه مهما اختلف النمط السلوكي(أ)، أو(ب) فإن مستوى الرضا الوظيفي لا يتغير ويبقى مرتفع، وعليه نقر بأن اختلاف النمط السلوكي(أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة لا يقابله إختلاف دال إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

### ثانياً: عرض وتحليل نتائج الفرضيتين الثالثة والرابعة:

3- تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

4- تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

#### 1- تقييم جودة واختبار نموذج البحث القياسي والهيكلية باستخدام برنامج Smart-pls:

إن آلية تقييم النموذج البحثي (research model) تتم من خلال مرحلتين مهمتين وهما مرحلة التقييم القياسي للنموذج البحثي (assessment of measurement model) ومرحلة التقييم الهيكلية للنموذج البحثي (assessment of structural model)

#### أولاً: التقييم القياسي للنموذج البحثي (assessment of measurement model):

يتم التحقق من التطابق الجيد لكل متغير كامن مع المؤشرات التي توافقه (المتغيرات الجلية) من خلال اختبار معامل الصدق والذي هو الدلالة على أن الإختبار يقيس ما وضع لأجله، ومن أجل ذلك تم اقتراح نموذج قياسي (measermnts model) من خلال برنامج (Smart pls4) يضم كل من المتغيرات الكامنة والمتمثلة في (الأنماط السلوكية للشخصية، والرضا الوظيفي) مقترنة مع مؤشراتها (أسئلة القياس في استمارة الاستبيان)، كما يحتوي نموذج القياس المقترح المتغيرات الدخيلة والمتمثلة في (الخبرة المهنية، الطور التعليمي). ومن أجل تقييم تطابق المتغيرات مع بعضها البعض أو مع المؤشرات المنتمية لها وجب قياس الصدق التقاربي (convergent validity) والصدق التمييزي (discriminant validity) لتلك المتغيرات والمؤشرات (الأسئلة). (Chin, 1998, p. 297)

## 1-1 الصدق التقاربي (convergent validity):

من بين أكبر الخطوات العملية التي تجب القيام بها من أجل تقييم صحة البناء للمقياس المقترح للدراسة، وهو يعبر عن مدى تقارب الأسئلة مع بعضها البعض، وهو أيضا مدى توافق الأسئلة مع بعضها البعض، ومن أجل أن يتحقق ذلك يجب ان تتوفر ثلاثة شروط وخطوات ضرورية وهامة: والتي وضحها (hair et all(2010).

\*factor loading\* وهو مدى ثبات الأسئلة والتي من خلالها يمكننا اعتماد السؤال من عدمه، والتي يجب أن تكون أكبر من القيمة (0.70)

\*compositive reliability\* وهو مدى ثبات المتغيرات الكامنة والتي يجب أن تكون أكبر من القيمة (0.70)

\*average variance extracted(ave)\* يجب أن يكون أكبر من (0.50) (Joseph & Hair, 2014, p. 186).

جدول رقم(33) يوضح الصدق التقاربي لنموذج القياس (Measurement Model)

average variance extracted	compositive reliability	factor loading	الأسئلة	المتغيرات الكامنة
0.672	0.911	0.775	N2	الانماط السلوكية للشخصية
		0.829	N3	
		0.807	N4	
		0.848	N6	
		0.837	N7	
0.556	0.932	0.629	S16	الرضا الوظيفي
		0.669	S29	
		0.757	S32	
		0.790	S33	
		0.765	S34	
		0.798	S36	
		0.810	S37	
		0.682	S38	

		0.757	S41
		0.829	S42
		0.687	S47

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

من خلال الجدول أعلاه جاءت جميع القيم المتعلقة بمدى مساهمة الأسئلة في تحقيق المتغيرات الكامنة (factor loading) معنوية لأنها أكبر من (0.70)، كما جاءت جميع قيم الموثوقية المركبة (compositive reliability) معنوية وتساوي (0.991، 0.932) بالنسبة للمتغيرات الكامنة (الأنماط السلوكية للشخصية) و(الرضا الوظيفي) على الترتيب لأنها أكبر من (0.70)، كما جاءت أيضا قيم صحة التقارب (average variance extracted(ave)) معنوية وتساوي (0.672، 0.556) بالنسبة للمتغيرات الكامنة (الأنماط السلوكية للشخصية) و(الرضا الوظيفي) على الترتيب لأنها أكبر من (0.50) حسب (hair et all(2010)

وعليه يمكن القول بأن الأسئلة المشكلة للمتغيرات الكامنة تحقق تقاربا فيما بينها

## 1-2 الصدق التمييزي (discriminant validity):

ويعرف على أنه تباعد وتنافر الأسئلة بشكل منطقي أي التأكد بأن الأسئلة أو المتغيرات ليس فيها تكرار ولاتداخل، ويعتمد ذلك على قياس معيار (Fornell-Larcker) وكذا معاملات (cross loadings). (Tenenhaus & Esposito, 2005, p. 160).

### 1-2-1 تداخل المتغيرات مع بعضها بواسطة معيار (Fornell-Larcker):

ويعرف على أنه المتغيرات الكامنة تختلف كليا عن بعضها البعض، وأن تعطي أكبر قيمة لمعامل ارتباطها مع نفسها أكثر منه مع المتغيرات الأخرى، والأرقام القطرية للجدول أسفله توضح ذلك. (Fornell & Larcker, 1981, p. 328)



جدول رقم(34) يوضح الصدق التمييزي حسب معيار Fornell-Larcker

الطور التعليمي	الخبرة المهنية	الرضا الوظيفي	الأنماط السلوكية للشخصية	المتغيرات الكامنة
			0.820	الأنماط السلوكية للشخصية
		0.746	0.657	الرضا الوظيفي
	1.000	0.268-	0.227-	الخبرة المهنية
1.000	0.068	0.019-	0.024-	الطور التعليمي

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

من خلال الجدول رقم(34) واعتمادا على نتائج الإختبار تبين أن جميع معاملات الارتباط معنوية ومقبولة إحصائياً وذلك بعد النظر إلى القطر إذ نلاحظ أن كل متغير متميز عن الآخر وهذا ما يدل على وجود اختلاف بين المتغيرات الكامنة وبالتالي عدم تشابهها وأن كل متغير يمثل نفسه ولا يتداخل مع الآخر.

#### 1-2-2 التباين بين الأسئلة حسب معيار (cross loadings):

وهي حسب chin (1998) امكانية كل سؤال ان يقيس المتغير الكامن الخاص به فقط، أي أن يحقق أعلى ارتباط مع المتغير الذي ينتمي إليه. (Chin, 1998, p. 298)

جدول رقم(35) يمثل تباين الأسئلة من خلال معيار cross loadings

الطور التعليمي	الخبرة المهنية	الرضا الوظيفي	الأنماط السلوكية للشخصية	المتغيرات
0.195-	0.190-	0.757	0.775	N2 أسئلة
0.004-	0.264-	0.790	0.829	N3 الأنماط
0.147-	0.175-	0.765	0.807	N4 السلوكية
0.118	0.148-	0.798	0.848	N6 للشخصية
0.114	0.156-	0.810	0.837	N7
0.142	0.405-	0.629	0.501	S16 أسئلة
0.001	0.163-	0.669	0.567	S29 الرضا
0.195-	0.190-	0.757	0.775	S32 الوظيفي
0.004-	0.264-	0.790	0.829	S33
0.147-	0.175	0.765	0.807	S34
0.118	0.148-	0.798	0.848	S36
0.114	0.156-	0.810	0.837	S37

0.115-	0.203-	0.682	0.569	S38	
0.040-	0.162-	0.757	0.650	S41	
0.043-	0.115-	0.829	0.715	S42	
0.025	0.134-	0.687	0.588	S47	
0.068	1.000	0.268-	0.227-		الخبرة المهنية
1.000	0.068	0.019-	0.024-		الطور التعليمي

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

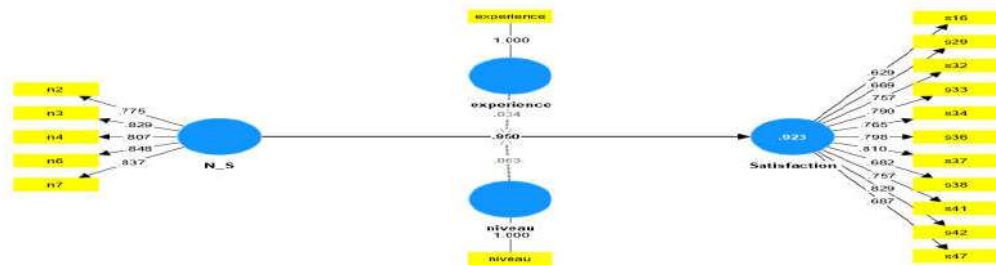
من خلال الجدول رقم(35) يتضح أن جميع الأسئلة المشكلة لمتغيراتها الكامنة تحقق أعلى ارتباطا من ارتباطها مع المتغيرات الكامنة التي لا تنتمي إليها وليست مشكلة لها، مما يدل على أنه لا يوجد تداخل الأسئلة في المتغيرات الكامنة الأخرى وهي تقيس فعلا متغيراتها.

من خلال الجدولين(34)، و(35) نستنتج بأن كل المتغيرات لا تتداخل فيما بينها وكذلك الأسئلة المشكلة لها، وعليه يمكن القول بأن النموذج يحقق صدقا تمييزيا جيدا.

ثانيا: التقييم الهيكلي للنموذج البحثي(assessment of structural model):

فيما يخص اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية تفرت يوضح الشكل أدناه نموذج الدراسة الذي اعتمده حيث يظهر جليا المتغيرات الكامنة والمتمثلة في(المتغير المستقل والمتمثل في متغير الأنماط السلوكية للشخصية، والمتغير التابع والمتمثل في الرضا الوظيفي، والمتغيرات الدخيلة أو الوسيطة والمتمثلة في متغير الخبرة المهنية ومتغير الطور التعليمي(متوسط، ثانوي))، كما أن كل متغير كامن موصول بمتغيرات جلية على شكل أسئلة(items) تقيسه، وهي المشكلة لاستمارة الأسئلة المتعلقة بكل متغير كامن(الأنماط السلوكية للشخصية، الرضا الوظيفي).

الشكل رقم (08): التمثيل البياني للنموذج الهيكلي البنائي للدراسة



المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS

## 1- تقدير نموذج القياس:

من خلال الشكل أعلاه والذي يوضح مساهمة مجموعة من المتغيرات الجلية في قياس المتغير الكامن الخاص بها، ومن خلال الأوزان الإندارية المعيارية الظاهرة في عملية التقدير والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع يمكن الحكم على صدق العبارات (فقرات الاستبيان) لأن قيمتها أكبر من (0.70) كما ذكرناه سابقا في معايير الصدق التقاربي.

## 1-1 الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة:

يوضح الجدول أدناه معاملات الارتباط بين المتغيرات الكامنة، حيث أن معامل الارتباط بين المتغيرات الكامنة موجب ومرتفع فهو إذن مقبول إحصائياً، وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين المتغيرات الكامنة.

جدول رقم (36) يوضح الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة latent variables coorelations

المتغير الكامن	الأنماط السلوكية للشخصية	الرضا الوظيفي
معامل الارتباط	0.950	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

## 2- معايير التأكد من صحة النموذج الهيكلي:

عند تطبيق منهجية PLS على نموذج ما، هناك ثلاث معايير ومستويات للتحقق من صحة النموذج المحصل عليه وهي (جودة النموذج، جودة النموذج الداخلي إضافة إلى جودة كل معادلة انحدار هيكلية)، وبعد ما تم التحقق من التطابق الجيد لكل متغير كامن مع المؤشرات التي توافقها (المتغيرات الجلية) بعد ذلك يمكن التأكد من جودة مطابقة النموذج الهيكلي باستخدام مجموعة من المعايير، هذه المعايير ممثلة أساسا في: معامل التحديد ( $R^2$ )، تأثير الحجم ( $F^2$ )، الصدق التنبؤي ( $Q^2$ )، ومؤشر جودة المطابقة (GOF)

1-2 معامل التحديد ( $R^2$ ):

وهو يمثل قدرة المتغير المستقل على التنبؤ أو شرح أو تفسير المتغير التابع والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (37) يمثل قيم معامل التحديد ( $R$ -square)

المتغير الكامن	معامل التحديد ( $R$ -square)	معامل التحديد المعدل $R$ -Carré Ajusté
المتغير المستقل الأنماط السلوكية للشخصية	1.000	1.000
المتغير التابع الرضا الوظيفي	0.923	0.917

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls الملحق رقم (...)

من خلال الجدول رقم (37) يتبين بأن قيمة معامل التحديد (التأثير)  $R$  Square معنوية ومقبولة إحصائيا، بحيث أن المتغير الكامن المستقل والممثل في الأنماط السلوكية للشخصية يفسر ما مقداره حوالي (92.3%) من المتغير الكامن التابع والممثل في الرضا الوظيفي، كما جاءت قيمة معامل التحديد المعدل تساوي (0.917) وهي قريبة ولا تختلف كثيرا عن قيمة معامل التحديد وهذا ما يدل على جودة النموذج ومعنويته.

## 2-2 تأثير الحجم (F2):

وهو يمثل قيمة حجم تأثير كل متغير مستقل على التابع والجدول الموالي يوضح ذلك .  
(Cohen, 1988, p. 282)

جدول رقم(38): يوضح حجم التأثير Effect of size f Square

Effect of size f Square	حجم التأثير	المتغير الكامن
		المتغير التابع الرضا الوظيفي
10.848		الأنماط السلوكية للشخصية
---		الرضا الوظيفي
0.023		الخبرة المهنية
0.002		الطور التعليمي

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

من خلال الجدول رقم(38) تعبر قيمة f square عن أثر كل متغير على حدى في المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي، وهو ما يمثل درجة القطع حسب Cohen(1988) فإذا كانت أكبر من(0.02) فيعتبر حجم الأثر ضعيفا، وإذا كان أكبر من(0.15) فيعتبر حجم الأثر متوسطا، أما إن كان أكبر من(0.35) فيعد حجم الأثر عندها جيدا.(Cohen, 1988, p. 286)

ففيما يتعلق باختبار تأثير الحجم لدى عينة دراستنا فقد جاء معامل f Square معنويا ومقبولا من الناحية الإحصائية بقيمة تساوي(10.848) وهي قيمة مرتفعة وجيدة جدا طبقا لتصنيف Cohen (1988) وهذا يدل على وجود تأثير للأنماط السلوكية للشخصية على الرضا الوظيفي مما يبين لنا أهمية المتغيرين في النموذج، أما فيما يخص تأثير متغير الخبرة المهنية على الرضا الوظيفي فقد جاء ضعيفا بقيمة(0.023)، وهو نفسه ما ظهر به تأثير متغير الطور التعليمي على الرضا الوظيفي بقيمة تساوي(0.002) وهب ضعيف جدا، وهو ما يدل على عدم وجود ارتباط بين المتغيرات الدخيلة المتمثلة في(متغير الخبرة المهنية و متغير الطور التعليمي) والمتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي وهو ما وضحه الجدول أعلاه.

## 2-3 الصدق التنبؤي (Q2):

يتمثل هذا الاختبار في اختبار القدرة التنبؤية للنموذج البنائي، فإذا كان (Q Square) موجب عندها يوضح النموذج أن هناك صدقا تنبؤيا حسب Tenenhaus (2005) والجدول الموالي يوضح ذلك. (Tenenhaus & Esposito, 2005, p. 170)

جدول رقم (39) يوضح الصدق التنبؤي Q2 : Predictive relevance

المتغير الكامن	Predictive relevance Q Square
الأنماط السلوكية للشخصية (المتغير المستقل)	1.000
الرضا الوظيفي (المتغير التابع)	0.902

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

من خلال الجدول رقم (39) جاءت قيمة معامل (Q Square) للمتغير الكامن التابع الرضا الوظيفي معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية، وتساوي (0.902) أكبر من (0.00) حسب (2009) Croutsch مما يدل على أن للمتغيرات الكامنة الموجودة في نموذج الدراسة القدرة على التنبؤ. (Gorsuch, 1990, p. 36)

## 2-4 مؤشر جودة المطابقة (GOF):

ويمثل جودة المطابقة هي اختبار قدرة ما إذا كان النموذج المقترح للقياس على التنبؤ بما سيحصل للمتغيرات التابعة، ومدى امكانية اعتماده للدراسة، ويتم قياسه إحصائيا بالاعتماد على قيم مؤشرات كل من ((average variance extracted (ave)) وكذلك (R-square) للمتغيرات الكامنة عن طريق المعادلة التالية:  $GOF = \sqrt{AVE + R^2}$  (Tenenhaus & Esposito, 2005, p. 175)

ويتم معرفة قوة وضعف القيمة المعنوية لمؤشر جودة المطابقة من خلال التقسيم الذي وضعه (2009) wetzeis, odereken-schroder, and oppen والموضح في الجدول التالي: (Joseph & Hair, 2014, p. 189)

جدول رقم (40) يوضح مؤشرات جودة المطابقة (GOF) لنموذج بحثي

نموذج غير مناسب	GOF أقل من (0.1)
نموذج ضعيف	GOF بين (0.1) و (0.25)
نموذج متوسط	GOF بين (0.1) و (0.36)
نموذج جيد ومناسب	GOF أكبر من (0.36)

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على (Joseph & Hair, 2014, p. 189)

واعتمادا على ما سبق وكذا على مخرجات النموذج المقترح جاءت النتائج موضحة في الجدول أدناه

جدول رقم (41) يوضح مؤشر جودة المطابقة (GOF) لنموذج القياس المقترح

AVE	R Square	المتغيرات الكامنة
0.672	1.000	المتغير المستقل الأنماط السلوكية للشخصية
0.556	0.923	المتغير التابع الرضا الوظيفي
0.614	0.961	المعدل
$GOF = \sqrt{AVE + R^2} = 0.77$		مؤشر جودة المطابقة (GOF)

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج smart pls

من خلال الجدول رقم (41) جاءت قيمة مؤشر جودة المطابقة (GOF) تساوي (0.77) ومقارنة بالجدول رقم (40) فيتبين أنها أكبر من درجة القطع (0.36) مما يدل على أن النموذج جيد ومناسب وعليه يمكن القول بأن النموذج المقترح ذو جودة عالية، وعليه يمكن الإعتماد عليه في تحليل نتائج الفرضيتين الثالثة والرابعة.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: "تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)"

تم معالجة البيانات بحساب الأثر المباشر والأثر الغير مباشر واستخراج دلالتهم الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (42) يمثل الأثر المباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية

المتغيرات	الأثر المباشر	درجة الحرية	قيمة (ت)	القيمة المعنوية	الدلالة المعنوية	فترات الثقة 95%
(الأنماط السلوكية- الرضا الوظيفي)	0.91	0.20	45.02	0.00	دال	(0.95, 0.87)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برمجية smart pls

#### التحليل:

من خلال الجدول رقم (42) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي (0.00) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما جاءت قيمة الأثر بين متغير الأنماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي تساوي (91%) قوية وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الأنماط السلوكية والرضا الوظيفي، وعلى وجود أثر مباشر بين المتغيرين.

جدول رقم (43) يمثل الأثر الغير مباشر بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية

المتغيرات	الأثر الغير مباشر	درجة الحرية	قيمة (ت)	القيمة المعنوية	الدلالة المعنوية	فترات الثقة 95%	الوساطة
(الأنماط السلوكية- الرضا الوظيفي) بوساطة الخبرة المهنية	0.00	0.01	0.24	0.80	غير دال	(-0.03, 0.03)	لا توجد

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برمجية smart pls

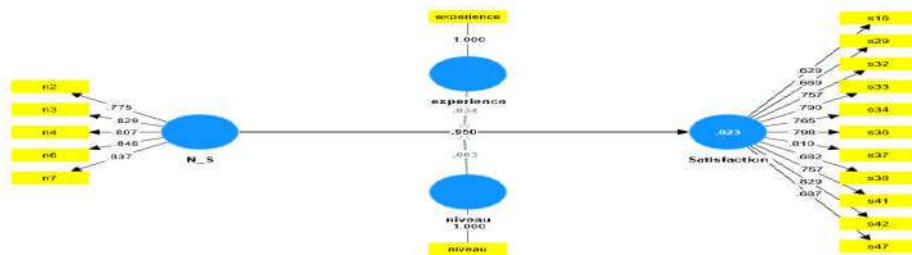


## التحليل:

من خلال الجدول رقم(43) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.80) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما جاءت قيمة الأثر غير المباشر بين متغير الانماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي تساوي(00%) وهي قيمة ضعيفة جدا، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين في وجود متغير الخبرة المهنية، كما جاءت قيم فترات الثقة تساوي(-0.03، 0.03) أي أن الصفر يتوسط القيمتين أو المجال فهذا يدل على عدم وجود وساطة لمتغير الخبرة المهنية. حسب preacher and hayer(2008) فيما يتعلق بتحليل الوسيط (mediator analysis) . (Preacher & Hayes, 2008, p. 887)

من خلال الجدولين(42)، (43) يتضح أنه توجد علاقة مباشرة بين متغير الأنماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي أي في عدم وجود متغير الخبرة المهنية، وقد انتقت العلاقة عند دخوله وأصبحت غير دالة، وهذا يدل على أن متغير الخبرة المهنية(الوسيط) لا يؤثر ولا يضيف للعلاقة شيئا ولا يضعفها، بل انتقت تماما، وهو ما يدل على عدم وجود وساطة، وعليه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري ونقر أنه لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعا لاختلاف الخبرة المهنية(أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

شكل رقم(09): يمثل النموذج الهيكلي البنائي لاختبار الفرضية الثالثة



المصدر: اعتمادا على مخرجات برمجية smart pls

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: " تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعا لاختلاف الطور التعليمي(متوسط، ثانوي)"

تم معالجة البيانات بحساب الأثر المباشر والأثر الغير مباشر واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(44) يمثل الأثر المباشر بين النمط السلوكي(أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية

المتغيرات	الأثر المباشر	درجة الحرية	قيمة(ت)	القيمة المعنوية	الدلالة المعنوية	فترات الثقة 95%
(الأنماط السلوكية- الرضا الوظيفي)	0.92	0.01	59.57	0.00	دال	(0.89، 0.95)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برمجية smart pls

#### التحليل:

من خلال الجدول رقم(44) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.00) وهي دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما جاءت قيمة الأثر بين متغير الأنماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي تساوي 92% قوية وهي دالة عند مستوى الدلالة(0.01)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الأنماط السلوكية والرضا الوظيفي، وعلى وجود أثر مباشر بين المتغيرين.

جدول رقم(45) يمثل الأثر الغير مباشر بين النمط السلوكي(أ، ب) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ودلالته الإحصائية

المتغيرات	الأثر الغير مباشر	درجة الحرية	قيمة(ت)	القيمة المعنوية	الدلالة المعنوية	فترات الثقة 95%	الوساطة
(الأنماط السلوكية- الرضا الوظيفي) بوساطة الطور التعليمي	0.00	0.01	0.24	0.95	غير دال	(-0.01، 0.01)	لا توجد

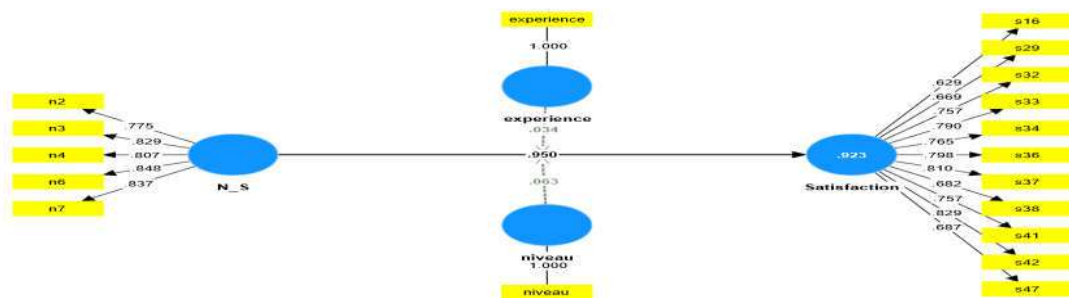
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برمجية smart pls

## التحليل:

من خلال الجدول رقم(45) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي(0.95) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما جاءت قيمة الأثر غير المباشر بين متغير الانماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي تساوي(00%) وهي قيمة ضعيفة جدا، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين في وجود متغير الطور التعليمي، كما جاءت قيم فترات الثقة تساوي(-0.01، 0.01) أي أن الصفر يتوسط القيمتين أو المجال فهذا يدل على عدم وجود وساطة لمتغير الطور التعليمي. حسب preacher and hayer(2008) فيما يتعلق بتحليل الوسيط (mediator analysis) . (Preacher & Hayes, 2008, p. 887)

من خلال الجدولين(44)، (45) يتضح أنه توجد علاقة مباشرة بين متغير الأنماط السلوكية للشخصية ومتغير الرضا الوظيفي أي في عدم وجود متغير الطور التعليمي، وقد انتقت العلاقة عند دخوله وأصبحت غير دالة، وهذا يدل على أن متغير الطور التعليمي(الوسيط) لا يؤثر ولا يضيف للعلاقة شيئا ولا يضعفها، بل انتقت تماما، وهو ما يدل على عدم وجود وساطة، وعليه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري ونقر أنه لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعا لاختلاف الطور التعليمي(متوسط، ثانوي)

شكل رقم(10): يمثل النموذج الهيكلي البنائي لاختبار الفرضية الرابعة



المصدر: اعتمادا على مخرجات برمجية smart pls

## خلاصة الفصل:

سنلخص في الجدول أدناه ما أسفرت عليه نتائج معالجة واختبار فرضيات الدراسة، وذلك بعد استخلاص الدلالات الإحصائية بين متغيرات الدراسة.

## جدول رقم(46): يبين ملخص فرضيات الدراسة بعد المعالجة الإحصائية

الفرضية	نتيجتها
الفرضية الأولى	يوجد مستوى منخفض في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية، موضوع الدراسة
الفرضية الثانية	إختلاف النمط السلوكي(أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة يقابله إختلاف دال إحصائياً في مستويات الرضا الوظيفي لديهم
الفرضية الثالثة	تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية(أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)
الفرضية الرابعة	تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لاختلاف الطور التعليمي(متوسط، ثانوي)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج المعالجة الإحصائية

الفصل السادس:

مناقشة وتفسير النتائج:

مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

الخلاصة العامة للدراسة

توصيات واقتراحات

**تمهيد:**

سنتناول في هذا الفصل تفسير ومناقشة نتائج فرضيات البحث بالترتيب، بعد المعالجة الإحصائية التي قمنا بها في الفصل السابق، والغرض من المناقشة والتفسير هو توضيح الأسباب والعوامل التي أدت إلى هذه النتائج وكذا إعطائها معنى ومدلول منطقي، إضافة إلى مقارنتها بما جاء في الدراسة النظرية للبحث، ومطابقتها بنتائج الدراسات السابقة وإظهار مواقع التوافق ونقاط القاطع مع نتائجها.

كما ينبغي على الباحث أن يبدي رأيه فيما يخص النتائج النهائية لبحثه، لأن هذه النتائج المتوصل إليها تعتبر بمثابة حوصلة إجابات العينة التي اختارها وطبق عليها الأدوات البحثية والمنهج العلمي المناسب.

**1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:****1-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى: "يوجد مستوى مرتفع في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية"**

أظهرت النتائج المتعلقة بالجدول رقم(31) أن المتوسط الحسابي لعينة الدراسة في الأداة ككل يساوي(3.42) وكذا المتوسطات الحسابية في أغلبية محاور الأداة كما قدرها بأنفسهم جاءت أعلى من المتوسطات الفرضية للدراسة، كما بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي القيمة(0.68) وهي نسبة مرتفعة، وهذا يشير إلى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون وظيفيا بدرجة مرتفعة، كما يتضح أيضا من الجدول أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين(2.80 و 3.96) وهي قيم مابين منخفضة إلى مرتفعة، كما تراوحت الأوزان النسبية لجميع المحاور بين(0.56 و 0.79) وهي مابين منخفضة إلى مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(3.42) وهي قيمة مرتفعة في جدول الأوزان النسبية، كما جاء الوزن النسبي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي(0.68) وهي نسبة مرتفعة أيضا.

وكان محور العلاقة بالعاملين قد حظي بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي(3.96) وبوزن نسبي بلغ(0.79)، يليه محور الوظيفة نفسها في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يساوي(3.88) وبوزن نسبي يساوي(0.77)، ويليه في المرتبة الثالثة محور الإدارة المباشرة والإشراف بمتوسط حسابي يساوي(3.49) وبوزن نسبي يساوي(0.69)، وجاء في المرتبة الرابعة محور الأمن والاستقرار الوظيفي

بمتوسط حسابي يساوي (3.40) وبوزن نسبي يساوي (0.68)، يليه في المرتبة الخامسة محور النمو المهني والتقدم الوظيفي بمتوسط حسابي يساوي (2.82) وبوزن نسبي يساوي (0.57) وهو ما يمثل درجة منخفضة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة دراسة (براء أمين جدوع، 2018)، عندما جاء محور النمو المهني والتقدم الوظيفي في نهايات سلم الرضا الوظيفي، وجاء في المرتبة الأخيرة محور الراتب والحوافز المالية بمتوسط حسابي يساوي (2.80) وبوزن نسبي يساوي (0.56) وهو ما يمثل مستوى منخفض. وهو ما جاءت به دراسة (pltsidu et agaliotis, 2008)، حيث تبين أن الرضا عن الأجر جاء في أدنى درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ويعزو الباحثون المستوى المرتفع للرضا فيما يتعلق بالعلاقات بالعاملين كونه جاء في المرتبة الأولى إلى أن معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يعملون مع زملائهم من نفس المادة في فضاء واحد ألا وهو الملعب، فهم يشكلون بذلك مجموعة عمل تربطهم نفس المهام والتطلعات، وهو ما ذهب إليه أحمد صقر عاشور (1979) في تعريفه لمصطلح العلاقة بالعاملين حيث ربطه بالرضا الوظيفي حيث قال "بأن الرضا الوظيفي يرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل والتفاعل الذي يقيمه معهم، لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي التعاون والمنافسة، لذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العاملين من أجل تحقيق الرضا في العمل. (عاشور، 1979، صفحة 143)

وعرفها أونطوني غاري دوفركين (1982) بأن رضا الفرد يعتمد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء، فكلما كان التفاعل بين الفرد وجماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه، أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على أدائه. (Gary Dworkin, 1982, p. 32)، لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة والإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالإطمئنان والإستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

يرى محيسن وجدي أحمد (2004) بأن الفرد يحتاج لأن يتفاعل مع زملاء العمل، بحيث تربطه بهم علاقات تعاون وود، وأن يكون له مكانته الإجتماعية بينهم، وأكدت النظريات السلوكية أثر زملاء

العمل في سلوك الفرد، حيث أن العمل يلبي الحاجة للتفاعل عند معظم الموظفين، ومن البديهي أن وجود عمال متعاونين ومساندين يؤدي إلى مستوى عال من الرضا الوظيفي. (محيسن، 2004، صفحة 57)

يرى فاروق عبده فلييه ومحمد عبد المجيد (2009) بأن جماعة العمل تؤثر على رضا الفرد الذي يمثل هذه الجماعة، مصدر منفعة أو مصدر توتر له، فتفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم، أما إذا كانت جماعة العمل مصدر الرضا للفرد عن عمل وكان تفاعل الفرد مع زملائه يخلق توتر لديه أو يعوق إشباعه لحاجاته أو وصوله لأهدافه اعتبر ذلك جماعة العمل مسببا لاستيائه من عمله. (عبد المجيد و عبده فلية، 2009، صفحة 263)

كما يرى فايز عبد الكريم الناطور (2001) أن الرضا عن مجموعة العمل يكون من خلال الانسجام الشخصي بين أعضاء المجموعة، وبتقارب درجة الثقافة والناحية العملية والفكرية فيما بينهم، وبمدى تحقيق النزعة الاجتماعية لدى أعضاء الجماعة، إضافة إلى المشاركة في نوادي وجمعيات مهنية واحدة. (الناطور، 2001، صفحة 132)

ويرى سالم تيسير الشرايدة (2008) بأن العلاقة الإيجابية مع زملاء العمل تسمح للموظف مع الزملاء بإشباع حاجاته الاجتماعية في بيئة العمل، وكلما أتاحت المؤسسة للأفراد الموظفين بها الإتصال والتفاعل مع بعضهم البعض فإن رضاهم عن العمل سيرتفع. (الشرايدة، 2008، صفحة 100)

كما يفسر الباحث تلك النتيجة بأن أساتذة التربية البدنية والرياضية يعملون في جو يسوده الإنسجام بينهم منعا لتبديد الجهود ولضمان إنجاز المهام بكفاءة أكبر من خلال العمل الجماعي كتنظيم عمل الأفواج التربوية داخل الملعب وعملية تقسيم وتخطيط فضاءات اللعب من ميادين اللعب كميدان كرة السلة وميدان كرة اليد... وتبادل التنسيق بين الأساتذة في شغل فضاءات اللعب بشكل منظم ويضمن توطيد العلاقات المبنية على الإحترام والتعاون والثقة المتبادلة، فالعلاقات الاجتماعية بين جميع العاملين بالمؤسسة التربوية تنال مستوى عال من الرضا لأنهم جعلهم يعملون كفريق واحد، ويتواصلون مع بعضهم البعض في معظم المناسبات لذلك نجد الرابط الاجتماعي بين العاملين يتميز بالقوة وهو مايساعد على ظهور مستوى عال من الرضا لديهم، كما أن بيئة العمل المتمثلة في الإدارة المباشرة والإشراف التربوي التي يحكمهما العديد من القوانين والأنظمة كانت بمستوى رضا مرتفع وخاصة أن تهيئة البيئة المناسبة من أجل التعلم تحتاج بنية تحتية وتكاليف مادية للوصول إلى أفضل مستوى من تعليم التلاميذ



للمهارات الرياضية، وقد أبان الأساتذة على رضاهم من خلال التقارير الاشراف التربوي والمبنيّة على مستوى المعلم ساعدتها البيئة التعليمية التي تدعم عملية التعلم بشكل فعال باستخدام أساليب التدريس الحديثة والمدعمة من طرف المفتش والمسؤولين المباشرين، وهو ما أكدته (شان shann، 1998) عندما أوضح أهمية العلاقات فيما بين العاملين في ارتفاع مستوى الرضا لدى المعلمين، ودورها في إنجاح عمليات التخطيط وتطبيق البرامج المدرسية حيث قال بأن "الرضا الوظيفي للمعلمين يعتمد على عدة عوامل كالمشاركة في اتخاذ القرارات، وإشراك المعلمين في التخطيط، والتعامل معهم كمفتاح لإنجاز البرامج في المدرسة، والعلاقات بين المعلمين وأولياء الأمور، وتحصيل الطلبة". (أبو حسونة، 2014، صفحة 167)

كما يعزو ذلك الباحث إلى أن العلاقات المبرمة فيما بين الأساتذة وحرصهم على الحفاظ عليها من خلال تبادل الزيارات، وإقامة الحفلات في المناسبات والأعياد، والإشادة ببعضهم البعض والإعتراف لما يقومون به من أعمال وتثمينهم للنتائج المحصل عليها مع تلاميذهم، ليتيح ذلك الفرص نحو توطيد العلاقات التي تساعدهم في إبداء مشاكلهم لبعضهم والمساعدة في حلها، كل تلك العلاقات الإجتماعية والقيم التي يسهر أن يحافظ عليها الأساتذة فيما بينهم تجعلهم راضون بدرجة كبيرة وهو ما يساعدهم على أداء أفضل وعطاء ممتاز في عملهم.

كما يعزو ذلك الباحث إلى أن العلاقات المهنية القائمة على التعاطف والثقة هي أحد أهم العوامل المساهمة في تحقيق الرضا عن العمل فهذه العلاقات تشكل آلية دعم سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، والأفراد الذين يربطنا بهم هذا النوع من العلاقات يقدمون النصح والمشورة، ويكونون مصدراً متجدداً للأفكار الجديدة والنقد البناء عندما نخطئ، وعندما يتعرض أحد الأفراد في بيئة العمل لأي حالة طارئة، فإنهم يتلقون دعماً من زملائهم المقربين إما بالمساندة المعنوية أو بتحمل مسؤولياتهم في العمل، وتساعد هذه العلاقات على توفير آلية للدعم سواء كانت من داخل أو خارج العمل، وهكذا يشعر الأفراد بأنهم أكثر تفاعلاً ومشاركة في العمل بفضل العلاقات الوطيدة التي تربطهم بزملائهم.

ولعل هذا ما ركزت عليه نظرية العلاقات الإنسانية حيث وجهت هذه النظرية اهتمامها إلى العنصر البشري فقد قام التون مايو (1945) وركز برجروديكون (1939) بإجراء دراسات في مصانع شركة ويسترن الكتريك في هاوثورن النيوبي وذلك انطلاقاً من احساسهم بأهمية تقويم اتجاهات ومواقف وردود

فعل العاملين تجاه أعمالهم وقد أسسوا ما عرف في ما بعد بمدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة والتي اضافت أن دوافع العمل لا تنحصر في الأجور والمكافآت المادية فقط، وهذا يعني الإهتمام بالطبيعة الإنسانية في العمل مع التأكيد بأن الأفراد يرغبون في العمل لسد الحاجات الإجتماعية وتدعيم العلاقات الشخصية بينهم. (الفهد، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، 2017، صفحة 32)

وهو ما أكدته نظرية (Z) التي قام بتأسيسها "أوشي" (Ouchi) بعد إجراء دراسات ميدانية في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية للتعرف على سر نجاح الإدارة اليابانية، وتقوم نظريته على أن زيادة إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو التطوير فهذه الأمور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تشعرهم بروح الجماعة، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة أسس هي (الثقة، الحذق والمهارة، الألفة والمودة).

أ. **الثقة:** فالإنتاجية والثقة لا يمكن فصلهما، والمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة فيما بين العاملين.

ب. **الحذق والمهارة:** فالممارسة اليابانية للإدارة تتسم بالدقة والتهديب وحدة الذهن، أي الحذق والمهارة في التعامل.

ج. **الألفة والمودة:** وذلك من خلال إقامة علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة واهتمام متبادل بين الأفراد.

ويعتقد أوشي (Ouchi) بأن تطبيق نظريته في المؤسسات سوف ينتج عنه تحقيق أهداف الأفراد العاملين، وأهداف المؤسسة على حد سواء، والتي تتمثل في زيادة الثقة والمودة والألفة والتفاني في العمل، وزيادة الاستقلال والحرية للعاملين وزيادة الإنتاجية، وهو ما ينتج عنه زيادة في الرضا الوظيفي. (بونوة، 2016، صفحة 129)

وتتفق دراستنا مع دراسة حميد راشد عبيد (2020) التي أسفرت عن وجود رضا مرتفع فيما يخص العلاقات بين معلمي ومعلمات مدارس العين بالإمارات المتحدة، وكذا دراسة براء أيمن (2018) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع فيما يتعلق بالرضا عن العلاقات بين المستشارين التربويين بالمدارس

التربوية بالنقب، و هو نفسه دراسة إيناس فؤاد(2008) التي أسفرت عن مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمحور العلاقات فيما بين المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة، كما خلصت دراسة إيمان طالب موسى(2019) إلى الرضا المرتفع فيما يخص العلاقات بين مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان، وكذا دراسة فاطمة حسين علي أبو زيد(2017) التي أشارت إلى وجود رضا مرتفع عن العلاقات التي تربط المعلمين العاملين بمدارس الصم بقطاع غزة.

كما أظهرت أيضا دراسة زهية عزون، وفوزية عيسى(2020) مستوى مرتفعا في الرضا عن العلاقات والاتصال فيما بين الموظفين العاملين بمصالح الأرشيف، وكذا دراسة عبد الفتاح الرخاء(2020) التي أبانت عن وجود رضا مرتفعا فيما يتعلق بالعلاقات مع التلاميذ والمدير بالوسط المدرسي القروي المغربي، وهو نفسه ما خلصت إليه دراسة فاطمة أحمد حميد البلوي(2020) عن وجود رضا مرتفع فيما يخص العلاقات بين المعلمات في المدارس الثانوية بمدارس مدينة تبوك بالسعودية، وكذا دراسة فلاح ضويحي السويدي(2019) التي أسفرت عن وجود رضا مرتفع فيما يخص العلاقات فيما بين المعلمين والمعلمات بمدارس الثانوية الحكومية بمنطقة الأحمدى بالكويت، وهو نفسه ما أوضحتها دراسة سعد محمد العبدان(2019) بوجود رضا مرتفع فيما يخص العلاقات الإنسانية فيما بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بالسعودية.

وتختلف دراستنا عن دراسة نداء علي أبو طير(2019) التي أشارت إلى وجود رضا متوسط فيما يتعلق بالعلاقات فيما بين المرشدين في مدارس القدس، وكذا دراسة مسعود بورغدة(2008) التي أبانت عن مستوى منخفض للرضا الوظيفي فيما يخص العلاقات فيما بين أساتذة التربية البدنية والرياضية.

كما يرى الباحث أن لمحور البيئة وظروف العمل(الوظيفة نفسها) كان لها نصيبا أوفرا في المستوى المرتفع للرضا لديهم ويظهر ذلك جليا لكون معظم الأساتذة يدركون أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الإجتماعية وظروف العمل(إنارة، تهوية، ساعات الدوام اليومي)، حيث تعتبر الوظيفة بأنها محور اهتمام الفرد باعتباره انعكاسا لمستوى مهاراته ومجالا لتطبيق ما يتوافر لديه من قدرات وخبرات وما حصل عليه من معرفة، ووفقا لنظرية(هرزبرج) فإن العمل نفسه يمثل أحد مصادر الرضا الوظيفي بسبب الخصائص المميزة، وما يفرضه من تحديات على القائم به وما يؤدي إليه من اشباع

للعديد من الحاجات عند القيام به، ومن ذلك يتضح أن الرضا عن طبيعة العمل يمتد إلى احترام وتقدير الإدارة والمسؤولين بالمؤسسة، بل ويتعدى ذلك إلى خارج نطاق المؤسسة وهو التقدير لأفراد المجتمع واحترامهم فهذا الجانب ينعكس بلا شك على الرضا الوظيفي. (الفهد، 2017، الصفحات 52-53)

كما نعى أيضا بظروف العمل، بأنها تلك الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل في الحرارة، التهوية، الإضاءة، الضوضاء، النظافة، توفير التجهيزات الملائمة فيه، إذ تؤدي الظروف البيئية الجيدة إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل وفي تنمية الدافع للعمل، ذلك أن الموظف يرغب في أداء عمله في مكان مريح وملائم. (عباس، 2006، صفحة 178)

وبالرغم من أن أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية لا يعانون من جل هذه الظروف لأنهم يمارسون مهنتهم في ساحات اللعب والمساحات المفتوحة، إلا أن بعض المؤسسات التربوية تتوفر على قاعة واحدة يجتمع فيها أكثر من قسم، وتتعهد فيها شروط التهوية ويكثر فيها الضجيج نظرا لكثرة التلاميذ، كما يعاني أساتذة التربية البدنية والرياضية كذلك من ساعات العمل الغير موزعة توزيعا عادلا، حيث يعد برنامج المؤسسات التربوية على حسابهم بتفضيل التخصصات الأخرى، بدعوى أن مادة التربية البدنية والرياضية غير أساسية.

وهو ما أكدته دراسة "بريسلر" إلى وجود ارتباط بين ساعات العمل وقدرة الأداء والرضا الوظيفي فكلما كانت ساعات العمل مناسبة كلما زاد الأداء وكلما ارتفع مستوى الرضا لديه، لذلك فتحديد ساعات العمل المثلى هو السبيل الذي يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها ويسمح للعامل بفترات راحة مناسبة وضرورية للتخلص من التعب واستعادة النشاط وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي لديه. (جورج و بيار، 1985، صفحة 207)

وهنا تشير النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن للوظيفة التي يشغلونها أهمية كبيرة بالنسبة إليهم، نظرا لمدى ملاءمتها لمؤهلاتهم العقلية والبدنية والنفسية، وهو ما يعطيهم القدرة على استثمار مجهوداتهم وتجسيد خبراتهم، وهذا أمر إيجابي لأن ذلك يساعد على تحقيق أداء جيدا مما يحقق لهم درجة عالية من الرضا الوظيفي.

كما يرون أيضا بأن وضوح المسؤوليات التي تتيحها لهم الوظيفة تعطيهم دفعا هائلا نحو تقديم الأفضل في مجال تخصصهم، إضافة إلى تمتعهم بالإستقلالية التامة والرقابة الذاتية عند أداء عملهم، وهو الأمر الذي يساعد على خلق جو من التنوع والإثارة والتشويق في العمل، وهو ما يعطيهم حرية في اختيار البرامج التعليمية والمشاركة في التخطيط لها وهو ما يشعروهم ببعض من السيطرة الذاتية في أدائهم لوظيفتهم، فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل كلما زاد رضاه عن العمل.

أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الضروري لتحقيق الرضا الوظيفي أن يساعدهم عملهم في إبراز امكانياتهم ومؤهلاتهم مما يسمح لهم بالإبداع والإبتكار وذلك من خلال التوزيع الأمثل للأدوار والمسؤوليات بما يتماشى والقدرات الفردية لديهم ومنحهم فرص أكثر في صناعة القرارات التي تتعلق بالوظيفة من طرف الرئيس أو المدير وإعطائهم أكثر حرية ومجالا واسعا لتنفيذ مخططاتهم وبرامجهم بالطريقة التي يرونها مناسبة لذلك وهو ما يساعدهم في تطوير معارفهم ومكتسباتهم لتحقيق أداء أفضل وهو ما يكسبهم احتراما بالغا وتقديرا جيدا من طرف الآخرين من عمال وزملاء وحتى من طرف الأولياء، كما يمنحهم أيضا احساسا بالرضا عن وظيفتهم.

يرى أساتذة التربية البدنية والرياضية بأن وظيفتهم تمنحهم فرصا كبيرة نحو تطبيق أفكارهم بما يتماشى وقدراتهم واستعداداتهم، وهو ما يشعروهم بالإنتماء والمسؤولية تجاه وظيفتهم، وخاصة وأنهم يدركون ما يقومون به من تنشيط للجانب النفسي للتلاميذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية، أو من خلال النشاطات اللاصفية المنظمة خارج أوقات العمل الرسمية، والتي تساعد التلاميذ على التحرر النفسي وعلى تغيير الروتين الذي يعتادونه خلال مزاولة دروس المواد التعليمية الأخرى داخل القسم أو حتى دروس الدعم، وهو ما يشعر أساتذة التربية البدنية والرياضية بمدى أهميته داخل المؤسسة التربوية وبأنه أحد الأعمدة الرئيسية من خلال ربط التلاميذ مع المجتمع الخارجي، ويظهر ذلك من خلال المنافسات التي تقام خارج المؤسسة، وأيضا من خلال توطيد العلاقات مع أولياء التلاميذ والمؤسسة من خلال التصريحات الشرفية لمزاولة النشاط اللاصفي خارج المؤسسة، وتنظيم الرحلات التربوية والمشاركة في المباريات المحلية والجهوية والإستعانة بأبناء الحي والآباء المتخصصين في بعض النشاطات الرياضية في المساعدة في عمليات التنظيم للمنافسات والتأطير للمسابقات وخاصة مسابقات الجري التي تجرى

خارج المؤسسة، وهو الأمر الذي يعمل على توطيد العلاقة بين المؤسسة والمجتمع الخارجي، كما يمكن بذلك أن يجلب احترام الآخرين كما يرى أفراد عينة الدراسة.

يعتبر هيرزبرغ (Herzberg, 1966) المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي، وتتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، حيث كلما تنوعت المهام إرتفعت درجة الرضا وذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل إحتمال الملل. (عاشور، 1979، صفحة 143)

وفي جانب آخر يؤكد (جورج و بيار، 1985، صفحة 207) على مدى تأثير الظروف المحيطة بالعمل كالضجيج في رضا العامل، في حين يلح علي السلمي على ضرورة اهتمام الجهات المستخدمة بعوامل الضوء والرطوبة والتهوية. (السلمي، 1985، صفحة 303)

وهو ما أكده كل من (ستوكارد وليمان Stockard et Lehman, 2004) عندما وضحا تأثير بيئة العمل وظروفها على رضا المعلمين، "فقد يتأثر المعلمون بالدعم الذي يتلقونه من الآخرين، ومستوى التنظيم والضبط الذي يمتلكونه من خلال بيئة العمل، ومستوى التوجيه والنصح الذي يتلقونه، ومستوى نجاحهم في غرفة الصف، ومستوى تكوين البيئة الآمنة". (Stockard & Lehman, 2004, p. 45)

وما احتلال محور الوظيفة نفسها المرتبة الثانية في سلم الرضا الوظيفي إلا دليل على الظروف التي أصبح يعمل فيها أساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال توفير المنشآت الرياضية كالقاعات الرياضية التي شهدت الإفراج عنها من قبل السلطات وأصبحت في متناول الأساتذة، إضافة إلى الملاعب المصغرة التي تم إنشاؤها مؤخرا على مستوى المؤسسات الرياضية، ومنها ما تم إعادة تهيئتها من جديد، كما أن الأزمة الحالية التي عانى منها العالم اليوم وهي أزمة كورونا التي ضربت العالم جعلت من الوصايا تعمل على التقليل من حجم العمل بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية وكذا التعديلات على مستوى البرامج والتدرجات السنوية للتعلمات كالتحول من تعليمية الهدف الغير المدمج إلى تعليمية الهدف المدمج (الهجين) الذي أعطى أكثر فعالية للأستاذ في تنفيذ البرامج نظرا لقلتها، كما أن العمل بتفويج صغير قوامه لايزيد عن العشرين تلميذا في الفوج الواحد، ونقص ساعات العمل أعطى كذلك أكثر راحة بدنية ونفسية للأستاذ في تطبيق البرنامج السنوي وهو الأمر الذي زاد من رضاه عن عمله.

وتتفق دراستنا مع دراسة حميد راشد عبيد(2020) التي أسفرت عن الرضا المرتفع في طبيعة العمل وبيئته لدى معلمي ومعلمات مدارس العين بالإمارات المتحدة، وكذا دراسة براء أيمن(2018) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع فيما يتعلق بظروف العمل لدى المستشارين التربويين بالمدارس التربوية بالنقب، وكذا دراسة إيناس فؤاد(2008) التي أسفرت عن مستوى مرتفع فيما يتعلق بمهام العمل وواجباته لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة، وهو نفسه ما جاءت به دراسة إيمان طالب موسى(2019) التي خلصت إلى المستوى المرتفع في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بطبيعة العمل لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان، وكذا دراسة فاطمة حسين علي أبو زيد(2017) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي فيما يخص البيئة المدرسية لدى المعلمين بمدارس الصم بقطاع غزة، وكذا دراسة فاطمة أحمد حميد البلوي(2020) التي خلصت إلى وجود رضا مرتفع في بيئة العمل لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية، وكذا دراسة فتحي محسن الشما(2018) التي أظهرت مستوى مرتفع في ظروف العمل وبيئته لدى المعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، كما أسفرت دراسة فلاح ضويحي السويري(2019) عن وجود رضا مرتفع في ظروف العمل وبيئته لدى المعلمين والمعلمات بمدارس الثانوية الحكومية بمنطقة الأحمدى بالكويت، وهو نفسه ما أبانت عنه دراسة سعد محمد العبدان(2019) عن وجود رضا مرتفع في ظروف العمل وبيئته لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بالسعودية.

وتختلف دراستنا مع دراسة زهية عزون، وفوزية عيسى(2020) التي أظهرت رضا منخفض في ظروف العمل وطبيعته بالنسبة للموظفين العاملين بمصالح الأرشيف، وكذا دراسة عبد الفتاح الرخاء(2020) التي أظهرت رضا منخفض في ظروف وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي المغربي، وكذا دراسة محمد سليمان الجرايدة(2019) التي أبانت عن رضا ضعيف فيما يخص طبيعة العمل لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وكذا دراسة نداء علي أبو طير(2019) التي أشارت إلى وجود رضا متوسط فيما يتعلق بالوظيفة وأهميتها لدى المرشدين في مدارس القدس، وكذا دراسة مسعود بورغدة(2008) التي أبانت عن مستوى منخفض للرضا الوظيفي فيما يخص ظروف العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وقد أظهر الأساتذة رضا كبيرا فيما يتعلق بالإدارة المباشرة والإشراف والذي يقصد به بأنه عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وهو الجهد الذي يبذله رئيس العمل نحو جماعة عمله من الناحيتين الإدارية والفنية لبلوغ أهداف المؤسسة.

كما يعرف الإشراف أيضا بأنه العلاقة بين شخص موجه (المشرف) وعدد من الأشخاص (المشرف عليهم) يعملون ضمن جماعة معينة وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف على تحقيق الأهداف. (كريم ناصر، 2013، صفحة 107)

ويفسر الباحث المستوى المرتفع لذات المحور هو الرضا التام فيما يتعلق بالإدارة المباشرة والإشراف حيث تميزت جل اجاباتهم وأرائهم بالموافقة والإيجابية، حيث يرى أساتذة التربية البدنية والرياضية بأنهم يجدون التثمين والتقدير والثناء من طرف الرؤساء المباشرين من مدراء ومفتشين إزاء العمل المقدم من طرفهم، والمساواة في التعامل وتفهيم الإدارة لظروفهم الفردية ولمشاعرهم، إضافة إلى الإشادة بالأستاذ المتميز في عمله، فالمشرف الفعال هو من يكون إنسانيا في تعاملاته، بحيث يحرص على العلاقات الإنسانية وديمقراطيا يحترم حرية الآخرين ومشاعرهم. (الحاج خليل، 2012، صفحة 52)، وهو ما أكده محمود أبو العلا (2002) فيما يخص أهمية العلاقات الإنسانية من وجهة نظر علماء الإدارة على أنها "دمج الأفراد في موقف العمل الذي يدفعهم إلى العمل سويا كجماعة منتجة متعاونة، مع ضمان الحصول على الإشباع الإقتصادي والنفسي والاجتماعي وهدفها هو جعل الأفراد منتجين متعاونين، من خلال الميول المشتركة، والحصول على الإشباع عن طريق تنمية علاقاتهم وتوظيفها" (أبو العلا، 2002، صفحة 196). وعندما يتم تحقيق هذه الأهداف يبرز الرضا لدى الأفراد عن مردودهم من خلال ما تحصلو عليه من نتائج نتيجة ابرامهم لعلاقات إنسانية ساعدت في تحقيق ذلك.

فعندما يدرك مدى جودة الإشراف الواقع عليه تتأثر درجة رضاه عن الوظيفة، فيدرك أهمية واهتمام المشرف بشؤونه وحمايته لحقوقه. (هاني محمد، 2014، صفحة 261)، إذ أن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقاته معهم على أساس الصداقة والثقة والإحترام المتبادلين والمودة، يحقق رضا عاليا بين مرؤوسيه، عن ذلك المشرف الذي ينقد تلك الصفقات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه. (الصيرفي، 2005، صفحة 270)



ويفسر الباحث حالة الرضا تلك إلى التطور الكبير لدى الرؤساء من خلال تقبلهم لأراء الأساتذة، وإلى كفاءتهم في التسيير وقدرتهم على التوجيه التربوي والإداري والإشرافي، وإلى الوضوح في إصدار وطرح التعليمات المنظمة للعمل والتي تعتبر واضحة في العديد من الأحيان وغير مجحفة في حقهم وقابلة للنقد والتعديل بما يتماشى والتطلعات والأفاق المستقبلية للأساتذة، الأمر الذي أسهم بشكل كبير في تحسن مردود الأساتذة من خلال دعم عزيمتهم وطموحهم. وهو ما وضحه حمود(2002) فيما يخص الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف بأن أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة باتخاذ القرارات ورسم السياسات، تشجعهم على تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم. (حمود، 2002، صفحة 167)

وهو نفسه ماجاءت به نظرية العدل والمساواة لأدمز(1963) التي تفترض بأن الفرد مدفوع نحو خلق توازن بين ما يقدمه من عطاءات ومردود ومجهودات بدنية وذهنية وبين ما سيجنيه من عوائد مادية ومعنوية واعترافات وعلاقات مع الزملاء والأصدقاء، ولا يتحقق هذا التوازن إلا إذا حدث هناك تساويا بين ما يحصل عليه الفرد من مدخلات وبين ما يحصل عليه الزملاء أيضا من مدخلات يشعر بأنه يجب أن يتساوى مثلهم. (أبو جراد، 2015، صفحة 31)، وقد أوضحت نتائج دراستنا أن الأساتذة قد شعروا بالمساواة والإنصاف بين ما يحصلون عليه من مزايا معنوية من طرف الرؤساء المباشرين وبين ما يحصل عليه زملائهم من الأساتذة أو الأصدقاء، وهو ما ولد زيادة في الدافع للعمل وهو ما أدى إلى حالة الرضا لديهم.

وهنا تجدر الإشارة أنه يجب على الرؤساء المباشرين إذا أرادوا تحقيق الرضا لدى الأساتذة والزيادة من مردودهم ولكي ينعكس ذلك على المردود العام للمؤسسة ولكي تتحقق الأهداف التربوية نظير ذلك، فوجب عليهم تطبيق نظرية (Z) لأوشي الياباني(ouchi) داخل المؤسسة، حيث تقوم هذه النظرية على ثلاثة أسس وهي الثقة، الحدق والمهارة، الألفة والمودة، ويعتقد أوشي بأن تطبيق نظريته سيتولد عنه تحقيق أهداف العاملين وأهداف المؤسسة على حد سواء، ولا يتأتى ذلك إلا في زيادة تلك الأسس الثلاث السالفة الذكر لينتج بذلك زيادة لمستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة. (بونوة، 2016، صفحة 129)

وتتفق دراستنا مع دراسة فاطمة أحمد حميد البلوي(2020) التي خلصت إلى وجود رضا مرتفع فيما يتعلق بالإدارة المباشرة والإشراف لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية، وكذا دراسة فتحي محسن

الشمأ(2018) التي أظهرت مستوى مرتفع في محور الإدارة المباشرة والإشراف لدى المعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، وكذا دراسة سعد محمد العبدان(2019) التي أسفرت عن وجود رضا مرتفع في ظروف العمل وبيئته لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بالسعودية، وكما اشارت دراسة براء أيمن(2018) إلى وجود مستوى مرتفع في نفس المحور لدى المستشارين التربويين بالمدارس التربوية بالنقب، وهو نفسه ما جاءت به دراسة إيمان طالب موسى(2019) التي خلصت إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمحور الإدارة المباشرة والإشراف لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان، وكذا دراسة فاطمة حسين علي أبو زيد(2017) التي أبانت عن مستوى مرتفع فيما يخص محور الإدارة المباشرة والإشراف لدى المعلمين بمدارس الصم بقطاع غزة.

وتختلف دراستنا عن دراسة محمد سليمان الجرايدة(2019) التي خلصت إلى وجود رضا متوسط إلى منخفض فيما يخص الإدارة المباشرة والإشراف لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وكذا دراسة عبد الفتاح الرخاء(2020) التي أظهرت رضا متوسط إلى منخفض فيما يخص الإدارة المباشرة والإشراف لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالوسط القروي المغربي وكذا دراسة نداء علي أبو طير(2019) التي أسفرت عن وجود رضا متوسط إلى منخفض فيما يتعلق بالإدارة المباشرة والإشراف لدى المرشدين في مدارس القدس، وهو نفسه ما أبانت عنها دراسة مسعود بورغدة(2008) عن وجود مستوى منخفض للرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ذات المحور(الإدارة المباشرة والإشراف).

وقد أشارت النتائج إلى رضا الأساتذة عن محور الأمن والاستقرار الوظيفي والذي يعرف بأنه منح الفرد وظيفة دائمة ومستقرة، تمنحه الاستقرار الفكري وتجنبه القلق على مصيره الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وضمأن الولاء. (المغربي، 1995، صفحة 304)

ويفسر الباحث المستوى المرتفع لذات المحور إلى الرضا التام فيما يتعلق بما تحققه الوظيفة من استقرار وأمن في المستقبل وهو ما يسمى بالجانب الخارجي لمصطلح الأمن والاستقرار الوظيفي، حيث تميزت اجابات وآراء الأساتذة بالرضا في نقطتين اثنتين وهما الشعور بالاستقرار النفسي، ودور الوظيفة في تأمين مستقبلهم، ويعزو ذلك الباحث إلى أن الأساتذة كان همهم الوحيد وشغلهم الشاغل هو الحصول

على وظيفة تضمن لهم مستقبلهم وتضمن لهم تأميناً مستقبلياً بغض النظر عن الظروف التي ستواجههم داخلياً عند استلامهم لتلك الوظيفة.

أما فيما يتعلق بالمظهر الداخلي للأمن والاستقرار الوظيفي فقد تميزت آراء الأساتذة بالإيجابية في العديد من النقاط الأخرى والتي تتعلق بالجانب الجوهري والمعنى الحقيقي لمصطلح الأمن والاستقرار والذي لا يقتصر فقط في كون الأستاذ قد حصل على وظيفة تضمن له راتباً شهرياً يعينه على قضاء حاجياته ويساعده على اقتناء متطلباته حتى بالشيء اليسير، بل يتعدى مفهوم ذلك إلى نقاط أخرى جوهرية تبين بذلك الرأي الحقيقي والجوهري للأساتذة لذلك المصطلح أي الأمن والاستقرار والوظيفي، ويفسر ذلك الباحث بأن الأساتذة لم يتولد لديهم الشك في القوانين والأنظمة التي تدار وتسير بها المؤسسات التي يعملون فيها، من خلال وجود نزاهة وموضوعية لدى الإدارة في تطبيق تلك الأنظمة وكذا التعليمات والقرارات، كما أنهم لا ينتقدون الطريقة التي يتم بها تعيين الموظفين ونقلهم منها، ويشيدون بحرص الإدارة على الإحتفاظ بالموظفين الأكفاء وإهتمامها بالإستماع إلى مشاكلهم وشكاويهم، وشروط العمل وظروفه الصعبة التي يعيشونها.

إن ذلك الإختلاف الذي أظهره الأساتذة من حيث رضاهم من الناحية الخارجية للأمن والاستقرار الوظيفي والإيجابية من الناحية الداخلية أو الجوهرية لذات المصطلح، يعطي مدلولاً واضحاً بمدى رضاهم بنسبة واضحة عن ماتقدمه الوظيفة من استقرار وأمن وظيفي، وهو ما يفسر المستوى المرتفع الذي بدوره يوحي بالرضا التام.

ولعل من أبرز النظريات المفسرة للرضا الوظيفي من حيث الأمن والاستقرار الوظيفي هي نظرية التكيف الوظيفي حيث وضع كل من وانيرن ولوفكست 1967، وجرين داوس ووايز في عام 1968 بأن هذه النظرية تقوم على الإنسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وظروف بيئة العمل نفسه واعتبار هذا الإنسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل (كما يتضح ذلك من شعور بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة) ويؤكدون ذلك بقولهم: أن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي تعزز هذه العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل، ويعتقد هؤلاء بأنه بالإمكان الإستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل. (الفهد، 2017، صفحة 45)

ومما سبق ذكره، ومن خلال ماتم عرضه نستنتج بأنه تم اشباع حاجة الأمن والإستقرار الوظيفي وهي الحاجة التي تلي الحاجة إلى الحوافز والرواتب والتي لم يتم اشباعها (كما رأينا سالفا) ويفسر ذلك من خلال نظرية تسلسل الحاجات لإبراهام ماسلو والتي تركز على أن الفرد له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها تؤثر على سلوكه، والمشبعة منها تكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيبا هرميا لحاجات وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات.

وتتفق دراستنا مع دراسة براء أيمن (2018) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع فيما يتعلق بالأمن والاستقرار المهني لدى المستشارين التربويين بالمدارس التربوية بالنقب.

وتختلف دراستنا عن دراسة عبد الفتاح الرخاء (2020) التي أظهرت رضا متوسط إلى منخفض في ما يخص محور الاستقرار المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالوسط القروي المغربي، وكذا دراسة محمد سليمان الجرايدة (2019) التي أبانت عن رضا متوسط إلى منخفض فيما يتعلق بالأمن والاستقرار المهني لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وهو نفسه ما أشارت إليه دراسة نداء علي أبو طير (2019) عن وجود رضا متوسط إلى منخفض لدى المرشدين في مدارس القدس في ذات المجال.

وقد أسفرت النتائج على رضا منخفض فيما يتعلق بالنمو المهني والتقدم الوظيفي لدى الأساتذة، حيث يعرف النمو المهني والتقدم الوظيفي بالترقية وهي "جعل الوضع المهني للعمال في تدرج مهني وإجتماعي، وهي أيضا تحول معين لوضع العامل". (جورج و بيار، 1985، صفحة 112)

كما يعرفها فلوك كلود (Fluck Claude) بأنها تنمية رجل قادر على الفهم والتحصيل يتقدم باستمرار في عمله ويعد نفسه لعمل أكثر مسؤولية. (جورج و بيار، 1985، صفحة 182) كما تعتبر الترقية دليلا على إعتراف الإدارة بالمجهود المبذول والتفاني في العمل وبتتبع الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، كما تعتبر هدفا مشروعا لأي موظف يحسن من خلالها وضعه الإجتماعي والمادي. (Churchill & Neil M, 1974, p. 326)

ويقصد بالترقية على أنها رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى قي السلطة والمسؤولية، وذلك بعد استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع فيها، والتي تتمثل في (الأقدمية، الكفاءة، الإتصال). (كنعان، 2009، صفحة 122)

كما تعرف أيضا على أنها وظيفة أعلى ويصاحب ذلك عادة زيادة في المسؤوليات وفي صعوبة العمل، كما يتطلب ذلك توافر المؤهل الأعلى والخبرات الإضافية في التقدم للترقية. (نصرالله، 2004، صفحة 78)

ولإبراز أهمية الترقية وأثرها في الرضا الوظيفي والأداء أجرى "جورج فريد مان" و"بيار نافيل" مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة (3500) عاملا، طرح خلالها السؤالين التاليين: ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية؟ وما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل ورضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه وما يحصل عليه فعلا، لدى إعتبرت الترقية منبعا للرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي للعمال. (عاشور، 1979، صفحة 147)

وهنا تشير النتائج إلى أن آراء أساتذة التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بمحور النمو المهني والتقدم الوظيفي جاءت بمستوى منخفض في الرضا الوظيفي، وهو ما يدل إلى عدم الرضا التام عن الإدارة المباشرة والإشراف حيث تميزت جل اجاباتهم وأرائهم بالحيادية، ويفسر ذلك الباحثون إلى أن الأساتذة لم يعطوا الفرصة اللازمة للمشاركة في الملتقيات الوطنية وكذا الدولية وتم إقصائهم من المشاركة في عمليات التخطيط لبرامج والمناهج التربوية وللسياسة المنظمة لسيرورة العمل في المؤسسات التربوية، وعدم تكافؤ الفرص في الترقيات والتأهيل في مجال تخصصهم، وعدم حصولهم على المزايا المادية والمعنوية والرعاية الإجتماعية نظير ما يقدمونه من مجهودات ونشاطات تربوية داخل المؤسسة كتنظيم الندوات الداخلية والمشاركة في المنافسات التربوية، وخارج المؤسسة كالنشاطات اللاصفية كالمسابقات المحلية والجهوية والوطنية المنظمة من طرف الهيئات التنظيمية كالرابطة الوطنية للرياضة المدرسية، إضافة إلى عدم مساعدتهم في تحقيق طموحاتهم والفوز بالعضوية في الهيئات العليا والدولية الخاصة

بقطاع التربية، وإن وجدت فيتم توزيعها بصورة غير متكافئة بين الموظفين ممن ينتمون للقطاع، الأمر الذي ساعد بصورة كبيرة في ضعف مردود وعطاء الأساتذة خلال العملية التربوية، وهو ما أضعف من مستوى الرضا عن الوظيفة التي يشغلونها، حيث أن المؤسسة التي لا تتيح للأفراد كل تلك المزايا السابقة لا تحقق الرضا لديهم.

وهو ما أكدته سهيلة محمد عباس بأن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقا للكفاءة، كما تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا، وهذا دليل على أن فاعلية الترقية تعتبر كعامل مؤثر بصورة ايجابية على الرضا الوظيفي، حيث تم ربط ذلك بالمردود والعطاء الذي يقدمه الأفراد ومدى كفاءتهم، حيث أن اشباع الحاجات العليا والمتمثلة في النمو والإرتقاء في المستويات العليا له مكانة كبيرة وأهمية بالغة لدى الأفراد ذوو الهمم العالية والأفاق البعيدة. (عباس، 2006، صفحة 177)

وقد جاءت نظرية الانجاز لماكلياند (1976) لتوضح كيفية زيادة مستوى الرضا الوظيفي في مجال النمو المهني والتقدم الوظيفي لدى الأفراد حيث حصر ذلك في مستويات ثلاثة بتوفرها يتحقق الرضا لدى الأفراد كالحاجة إلى السلطة والحاجة إلى الانتماء والحاجة للإنجاز، حيث أن الأفراد الذين يحتاجون للسلطة يميلون بشكل دائم لممارسة التأثير والرقابة القوية، وفي الغالب يسعى هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية، ومن هنا يتبين بأن الأفراد الذين يحركهم هذا الدافع يكونون فاعلين أو طليقين في الإتصال، ويستمتعون بالتحرك للأعلى في المنظمة، ويمكن تعزيز هذا الدافع عن طريق إعطائهم فرصة بمراقبة ذواتهم، توفير الفرصة للتأثير على الآخرين عن طريق المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، لأنها تزود الأفراد بالتأثير في عملهم وفي الآخرين. (العلاق، 2020)

لذلك فمن واجب السلطات الوصية بتنظيم المؤسسات والقوانين أن تراعي طموحات الأفراد نحو حب الترقية والتقدم والنمو والتطور في المستوى والمناصب والتطلع إلى تقلد مهام عليا والمشاركة في الجمعيات والهيئات العليا المحلية أو الدولية، كما عليها أن تعمل على تكييف القوانين بما يتماشى وطموحات الأفراد وهو الأمر الذي يزيد من دافعية الإنجاز لديهم داخل المنظمة أو المؤسسة وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي المردود العام للمنظمة أو المؤسسة التي يعمل فيها من خلال تحقق أهدافها او انتاجيتها.

وتتفق دراستنا مع دراسة زهية عزون، وفوزية عيسى(2020) التي أظهرت رضا منخفض عن النمو المهني والتقدم الوظيفي بالنسبة للموظفين العاملين بمصالح الأرشيف، وكذا دراسة عبد الفتاح الرخاء(2020) التي أسفرت عن رضا متوسط إلى منخفض فيما يتعلق بالنمو المهني والتقدم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي المغربي، وكذا دراسة مسعود بورغدة(2008) التي أبانت عن مستوى منخفض للرضا الوظيفي فيما يخص النمو المهني والتقدم الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وتختلف دراستنا عن دراسة فلاح ضويحي السويدي(2019) التي أسفرت عن وجود رضا مرتفع عن النمو المهني والتقدم الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس الثانوية الحكومية بمنطقة الأحمدية بالكويت، وهو نفسه ما جاءت به دراسة إيمان طالب موسى(2019) التي خلصت إلى ذات المستوى المرتفع فيما يتعلق بالترقية والنمو المهني والتقدم الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان.

ولقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (نصير، جرمون، و الماحي، 2019)، ودراسة (يوسف اليعقوبي، 2016)، حيث بينت نتائجهما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة مرتفع. وكذا دراسة(براء أيمن جدوع،2018)، ودراسة(إيمان كاظم، 2019)، ودراسة(محمود شاكر عبد الرزاق،2020)، حيث بينت نتائجهما أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى المرشدين التربويين ودراسة(إيمان طالب موسى عميرة،2019)، ودراسة(فلاح ضويحي السويدي،2019)، ودراسة(فتحي محسن الشما،2019)، ودراسة(سلوى بنت عطية بن علي الزهراني،2020)، ودراسة(فاطمة أحمد حميد البلدي،2020) التي أبانت على مستوى رضا مرتفع لدى المعلمين.

كما جاء مستوى الرضا مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض في دراسة(سعد محمد العبدان،2019)، وفي دراسة(ليث حمزة علي،2020) لدى موظفي دوائر الدولة.وهو نفسه ما أفضت إليه دراسة(Skinner, Madison, & Humphries، 2012) بوجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي للممرضات والقابلات الأستراليات.

في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Huan & claire، 2022)، ودراسة (عليليش و الساسي، 2017)، ودراسة (بورغدة، 2008)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة ضعيف.

كما أبانت دراسة (زهية عزون، 2021) عن مستوى منخفض للرضا الوظيفي لدى الموظفين، ودراسة (فاطمة حسين أبوزيد، 2017) لدى معلمي المدارس الحكومية، ودراسة (نداء علي أبو طير، 2019) لدى المرشدين.

كما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة (نفين أسامة حمدي، 2021) التي أظهرت نتائجها عن مستوى متوسطا للرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم، وكدا، ودراسة (عهود فلاح الهبيدة، 2019) التي أظهرت نتائجها أيضا عن مستوى رضا متوسط لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية الحكومية، وكدا دراسة (Qaiser & Ishtiaq، 2018) التي أسفرت على رضا منخفض لدى رؤساء المدارس الثانوية بباكستان، وهو نفس المستوى المنخفض الذي أظهرته نتائج دراسة (Kirkcaldy، 2002)

وقد أفضت نتائج دراسة (Ankalesh & Kavya، 2022) عن وجود مستوى منخفض لدى الممرضات بالمستشفيات العامة والخاصة، ودراسة (Aysit Tansel، 2022) لدى العاملين والموظفين بالشركات البريطانية، ودراسة (Martin، 2020) لدى أمناء وموظفي المكتبات بأمريكا، ودراسة (Rogelio Gómez García، 2018) لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين الإسبان، ودراسة (Thabo & Ntonghanwah، 2012) لدى الممرضات بشكل عام ببوتسوانا.

وقد أسفرت النتائج على رضا منخفض فيما يتعلق بالراتب والحوافز المالية لدى الأساتذة، حيث تعرف بأنها "مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الموظف وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أحسن وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية المتمثلة في العلاوات والمعنوية المتمثلة في التقدير المعنوي، وبهدف تحقيق الفعالية المطلوبة، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة". (الهيبي، 2005، صفحة 255)



ويعتبر الأجر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها وإستخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط أو أنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته". (العديلي ن.، 1983، صفحة 190)

والأجر هو أول حافز يثير دافع الفرد نحو العمل، وبذلك يعتبر من أهم العوامل التي لها تأثير في تحديد الرضا الوظيفي لدى الموظفين، فهو يمكن الفرد من تأمين مختلف احتياجاته الفسيولوجية والنفسية، فالأجر إذن هو ما يدفع للموظف مقابل العمل الذي أنجزه وقد يدفع نقدا أو في صورة سلع وخدمات، كما قد يجمع بين الكيفيتين معا، وعموما يدفع الأجر في المجتمعات الحديثة في صورته النقدية، كما يعرف بأنه مجموعة العناصر المختلفة ذات الشكل القانوني والأخرى المرتبطة بالجانب المالي، وهو الذي يحدد مستوى الفرد عن طريق الشهادة، التكوين، شروط العمل، الخطر المرتبط بالوظيفة. (بن عنتر، 2010، صفحة 221)

كما يعرف الأجر بأنه وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح. (عباس، 2006، صفحة 176) والأجر هو الثمن الذي يحصل عليه العامل مقابل المجهود الجسماني أو العقلي الذي يبذله في العمل. (الدباغ، 2008، صفحة 106)، وهو أولى الأهداف التي يسعى الموظف إلى تحقيقها من وراء عمله والذي يمكنه من تلبية حاجاته الطبيعية والأساسية. (بن دريدي، 2013، صفحة 136)

وهنا تشير النتائج إلى أن آراء أساتذة التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بالراتب والحوافز المالية جاءت بمستوى متوسط إلى منخفض للرضا الوظيفي، ويعزو ذلك الباحث إلى عدم الرضا الكبير عن الراتب الذي يتقاضونه جراء عملهم مقارنة برواتب الزملاء الآخرين، وإلى عدم كفايته أيضا مقارنة بالجهد الذي يبذلونه في العمل خلال الموسم الدراسي من خلال النشاطات الصفية واللاصفية وكذا الساعات الإضافية التي تقدم خارج إطار ساعات العمل الرسمية الأساسية كالمسابقات الثقافية المنظمة داخل المدرسة وخارجها أو الرحلات العلمية والترفيهية المنظمة من طرف المؤسسة.

إن حالة عدم الرضا التي أظهرها الأساتذة فيما يخص نظام الأجور والرواتب المالية يعزوها الباحث بأنهم يرونها بأنها زهيدة جدا ولا تلبى احتياجاتهم المادية والمعنوية وهذا يرجع إلى عدة عوامل اقتصادية

محضة في ظل انخفاض الدينار والقدرة الشرائية المتدنية المعاشة جراء التضخم وكذا الأزمات الاقتصادية المتكررة التي تضرب العالم بأسره إضافة إلى الجائحة التي ضربت العالم بأسره ألا وهي جائحة كورونا التي حطمت من الإقتصاد العالمي وهو ما انعكس سلبا على العديد من طبقات المجتمع المتوسطة والمتدنية.

كما يعزو الباحث تلك النتائج إلى عدم كفاية الراتب مقارنة بأهمية العمل المقدم من طرف أساتذة التربية البدنية والرياضية وهم الذين يعملون دائما على تحقيق الأهداف التربوية المختلفة، والمتمثلة في التنمية المتنوعة للتلميذ من عدة جوانب ونواحي كالجانب الذهني والنفسي والإنفعالي والحركي والفيزيولوجي من خلال درس التربية البدنية والرياضية، بهدف إنشاء فرد أو تلميذ قادر على مواجهة متطلبات وتحديات الحياة المستقبلية بكل أريحية.

كما يفسر الباحث تلك النتائج إلى عدم شعور الأساتذة بالإرتياح والخوف من المستقبل وخاصة مع صعوبة الحياة الاجتماعية وكثرة ضغوطات الحياة التي تثبط من حيوية وشغف الأستاذ من أجل أداء جيد خلال العملية التربوية، فهم يحتاجون إلى المزيد من الرفاهية في حياتهم من خلال الإهتمام بهم من حيث الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم من تأمين صحي، ومسكن لائق، ومن تحسين للقدرة الشرائية لهم من خلال الزيادة في الرواتب التي يتقاضونها والحوافز التي ينالونها جراء كل عمل إضافي يقدمونه عند ممارسة مهامهم ووظيفتهم، وهو الأمر الذي قد يحسن من أوضاعهم المادية والمعيشية، كما سيشعرهم بالإهتمام لشخصهم وكيانهم كمربين، مما سينعكس حتما على عطائهم ويرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وكما أنه يمكن تقديم الحوافز على شكل نقود كالرواتب والعلاوات أو بشكل مكافئ كالبدايات والألبسة، حيث أظهرت العديد من التجارب أنه عندما نطلب من الأساتذة ترتيب مختلف العوامل التي تثير دوافعهم نحو العمل، فإن النقود والأجر والحوافز المادية كثيرا ما توضع على رأس القائمة أو في مرتبة قريبة منها جدا، لأن النقود هي الوسيلة والعائد المادي الوحيد لسد الحاجات الأساسية وتحسين ظروف الحياة، وهو ما يتفق تماما مع ما جاء به ريس وأخرون (rice & all) على أنه وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال وتثمين الجهود المبذولة. (rice & robert, 1990, p. 386. 393) ، و كذلك تصنيف (ماسلو، Maslow, 1954) الذي اعتبر الأجر من الحاجات الأساسية التي تحقق الرضا، حيث

وضعه في قاعدة هرمه المعروف. (العميان م.، 2004، صفحة 382، 383)، وهو ما أكده كذلك عساف عبد المعطي محمد (1995) بأن الحوافز المادية والأجر أداة طبيعية في أيدي العاملين لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوكهم نحو أنفسهم ونحو غيرهم ونحو المؤسسة وأهدافها وطموحاتها من أجل تحقيق أداء أحسن وبالتالي تحقيق رضاهم الوظيفي. (عساف، 1995، الصفحات 85-86)

إن جملة تلك الآراء تتفق تماما مع المستوى المنخفض الذي أبداه أساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال آرائهم فيما تعلق بالأجر والحوافز، وهو ما يتفق تماما مع ماذهب إليه (هرزبرغ، 1978، Herzberg،) الذي اعتبر الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط وأن توافره لا يسبب الرضا وإنما يسبب فقط مشاعر الإستياء. (Herzberg, 1978, p. 55)

وقد أوضح كل من (لوكاس وباباكس وإنجرام Lucas, Babakus, Ingram، 1990) حول أهمية ذلك ومكانته الأجر والحوافز في رضا الفرد، عندما أشاروا إلى أن "الرضا يتأثر بعوامل داخلية تتمثل في (حب العمل، والشعور بالفخر والاعتزاز والفخر بمهنة التعليم، وفرص النمو الشخصي) وعوامل خارجية (العوائد المالية، والرضا عن كيفية استلام العوائد، ومدى الإستفادة من التقاعد والضمان)"، وهنا تبرز أهمية عنصر الرواتب والأجور المالية ودورها في تحقيق الرضا وهو ما لم يتوافر لدى عينة دراستنا من خلال إجاباتهم التي أظهرت رضا منخفضا من هذه الناحية. (LUCAS & BABAKUS, 1990, p. 200)

وتتفق دراستنا مع دراسة زهية عزون، وفوزية عيسى (2020) التي أظهرت رضا منخفضا في الأجر الذي يتقاضاه الموظفين العاملين بمصالح الأرشيف، ، وكذا دراسة مسعود بورغدة (2008) التي أبانت عن مستوى منخفض في الرضا عن أجور والحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهو نفسه ما نتج عن دراسة محمد يوسف حسن يزيز (2019) فيما يخص الرضا عن الحوافز التي تعطى للعاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد بالعراق. وكذا دراسة فاطمة حسين علي أبو زيد (2017) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض في الرضا عن الحوافز والرواتب لدى المعلمين بمدارس الصم بقطاع غزة.

وتختلف دراستنا عن دراسة حميد راشد عبيد (2020) التي أسفرت عن رضا مرتفع في المكافآت التي تمنح لمعلمي ومعلمات مدارس العين بالإمارات المتحدة، وكذا دراسة براء أيمن (2018) التي أشارت

إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا عن الحوافز والرواتب لدى المستشارين التربويين بالمدارس التربوية بالنقب، وكذا دراسة إيناس فؤاد (2008) التي أسفرت عن مستوى مرتفع فيما يتعلق بالرضا عن الرواتب والمكافآت لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة، وهو نفسه ما جاءت به دراسة فلاح ضويحي السويدي (2019) التي أسفرت عن وجود رضا مرتفع في الحوافز والأجور لدى المعلمين والمعلمات بمدارس الثانوية الحكومية بمنطقة الأحمدية بالكويت، كما نتج عن دراسة سعد محمد العبدان (2019) رضا مرتفع في الحوافز والرواتب لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بالسعودية، وكذا دراسة عبد الفتاح الرخاء (2020) التي أظهرت رضا متوسط في الأجر لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي المغربي، وكذا دراسة محمد سليمان الجريدة (2019) التي أبانت عن رضا متوسط فيما يخص الحوافز لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وكذا دراسة نداء علي أبو طير (2019) التي أشارت إلى وجود رضا متوسط فيما يتعلق بالرضا عن الحوافز والأجور لدى المرشدين في مدارس القدس، كما أظهرت دراسة فتحي محسن الشما (2018) مستوى متوسط في الحوافز والرواتب لدى المعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر.

## 1-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: "إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية لايقلبه اختلاف دال إحصائيا في مستويات الرضا الوظيفي لديهم"

بينت النتائج وجود ارتباط بين النمط السلوكي (أ) والرضا الوظيفي، ويفسر ذلك الباحث بأنه كلما زاد النمط السلوكي (أ) أو نقص على مستوى عينة الدراسة فإن ذلك يزيد من المستوى المرتفع للرضا الوظيفي لديهم، وهذا يدلنا على أن ذوو النمط (أ) وبالرغم من صفاتهم التي يتصفون بها والتي من شأنها أن تجعل من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية منخفضا إلا أنه ظهر العكس، وقد جاءت عدة تعاريف ودراسات خاصة بميزات ومواصفات النمط السلوكي (أ) فمنها ما ذكرها لوثانس (2004) "كإمكانية العمل لفترة طويلة، وغالبا ما يأخذ أعماله إلى المنزل، كما لا يمكنه الإسترخاء، ويميل إلى أن يكون مُحبطا بسبب مواقف العمل، ويُثار من مطالب المهنة الزائدة، إضافة إلى أنه يسيء الفهم بالمشرفين والرؤساء، ويقيس النجاح بالكم" (Luthans, Organizational Behavior, 2004)

ويشير Nygren & Öhman (2000) إلى أن أصحاب النمط السلوكي (أ) يتصفون بأنهم يظهرون العدوانية، والكفاح من أجل الإنجاز، والطموحات الزائدة غير المحدودة، وحب المنافسة والخصومات والخلافات، والإحساس المزمن بعجالة الوقت. (Nygren & Öhman, 2005, p. 45)

كما أكد مولير وبوثا (1996) إلى أن خصائص النمط السلوكي (أ) تكون مصحوبة بحدة في السلوك المتمثل في: إلحاح الوقت، وعامل المنافسة القوية، والسرعة الزائدة، وهذ السلوكيات تتأثر بمجموعة الاعتقادات اللاعقلانية التي يضعها الفرد لنفسه ويسعى إلى تحقيقها (Moeller & Botha, 1996, p. 950).

وإضافة إلى ذلك فإن أصحاب النمط (أ) يتميزون بأنهم صارمون ومتصلبون وسطيون جدا، وقيسون الأشياء بقيمتها المادية، كما يميلون إلى إنكار عواطفهم ومتقلبو المزاج، وكثييون، ويشكون بالآخرين، وقليلو التفاوض، ومحبطون وحادو الطبع (Nogueira & Bonanata, 2003, p. 200).

وفي ظل هذه التعريفات فيجدر بنا أن نعطي ملخصا للصفات التي يتصف بها ذوو النمط السلوكي (أ) (كالطموح الزائد، التشاؤم، العصابية والعدوانية والغضب الزائدين، تقدير وحب الذات، قوة الدافع، الإنجاز العالي والذي أحيانا ما يكون سلبيا، تحمل المسؤولية الزائدة، التنافس الحاد، تحمل الضغوط في العمل، الإحباط والإكتئاب، عدم التحلي بالصبر والنشاط المستعجل والتنافس العام..) والتي يفترض أن تجعل مستوى الرضا الوظيفي لديهم منخفض وغير راضون على إنجازاتهم وفي ظيقتهم إلا أننا لمسنا عكس ذلك تماما فوجدناهم راضون ويبدون جانبهم الإيجابي في ذلك وبالتالي تتحول تلك الخصائص السابقة التي تميز أصحاب النمط (أ) من سلبية إلى خصائص إيجابية (سرعة زائدة وهادفة، استغراق زائد وإيجابي في العمل، تنافس بناء، يغلب شيئا من الموضوعية، مستويات عالية من الإنجاز، إظهار جزءا من العواطف، الرضا ولو بالقليل...)، إذن فالسمات المميزة لشخصية الأساتذة ذوو النمط السلوكي (أ) لا تجبرهم على عدم الرضا وعدم العمل والإنجاز، ولما كانت العملية التربوية برمتها عملية إنسانية من حيث المدخلات والمخرجات والعمليات فإن أسلوب العصابية والصفات الحادة والعدوانية سوف تكون مرفوضة خاصة في مجتمع واع ومتقف، لذلك فعند وجود هذا النمط (أ) فليس هناك حتمية للرضا المنخفض.

وهو ما اتفق مع دراسة خالد محمد العسل (2008) لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، ودراسة فايزة الجيزاوي (2004) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة سالبة بين النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى معلمي

ومعلومات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي، ودراسة (Kirkcaldy، 2002) التي أبانت عن وجود علاقة وتأثير للنمط السلوكي (أ) على الرضا الوظيفي لدى المدراء بالمدارس التعليمية، وكذا دراسة Fisher (2001)، لدى المراجعين الخارجيين، ودراسة عويد المشعان (2000) عندما خلصت دراسته إلى وجود ارتباط موجب بين النمط (أ) والرضا الوظيفي عند المدرسين الكويتيين والمصريين، ودراسة (Lavanco، 1997) لدى عينة من المعلمين والممرضات في صقلية.

كما اتفقت دراستنا أيضاً مع دراسة شاند ريان (1996) عندما أسفرت دراسته عن وجود ارتباط موجب بين درجات النمط (أ) والرضا الوظيفي لمديري المدارس، وكذا دراسة مود جيل (1992) التي أظهرت وجود ارتباط بين النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، ودراسة جام (1990) التي خلصت إلى وجود ارتباط جوهري موجب بين النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى العاملين في مهنة التمريض، وكذا دراسة (جمال محمد، 1990) التي أفرزت عن وجود ارتباط للممرضات ذوو نمط السلوك من النوع (أ) بشكل كبير مع الرضا الوظيفي.

في حين فقد اختلفت دراستنا مع دراسة جميلة يونس (2015) عندما لم تجد علاقة ارتباطية بين نمط القيادة الديكتاتوري الذي يتصف به أصحاب النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (هاكيت، 1995) الذي لم يجد ارتباطاً بين نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي على عينة من الأساتذة الجامعيين العاملين في المراكز البحثية بالرغم من ارتفاع مستوى الرضا لديهم.

وبالتالي فإننا نستنتج أن الشرط الأول من الفرضية قد تأكد تحقيقه وتفسيره أي أن هناك علاقة بين نمط الشخصية (أ) والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وقد اتضح من خلال النتائج وجود علاقة بين النمط السلوكي (ب) والرضا الوظيفي، ويفسر ذلك الباحث بأنه كلما زاد النمط السلوكي (ب) أو نقص على مستوى عينة الدراسة فإن ذلك لايؤثر في المستوى المرتفع للرضا الوظيفي لديهم، وهذا يدلنا على أن الصفات التي يتصف بها أصحاب النمط السلوكي (ب) تجعل حتمية الرضا المرتفع كما تجعل هناك حتمية العلاقة بين نوعية النمط (ب) والرضا الوظيفي

وقد أشارت الأبحاث التي أجريت خلال العقود الثلاثة الماضية على الأفراد أصحاب نمط السلوك (ب) بأنهم يتميزون باتخاذهم الصبر والاسترخاء منهجاً لهم في الحياة وفي العمل" والتي ترفع من مستوى الرضا لديهم وهو ما أكده (Luthans, Organizational Behavior, 2004)

وقد ذهب كل من فريدمان وروزنمان إلى أبعد من ذلك من خلال عملهما المستمر على مستوى أنماط الشخصية للأفراد، ووجدنا نمطا ثابتا وهو نمط الشخصية (ب) وهو نمط معاكس أو مغاير للنمط (أ)، حيث يتميز نووه أي النمط (ب) بأنهم أكثر استرخاء، وأكثر سهولة، وأنهم ليسوا تنافسيين كما لدى أصحاب الشخصية (أ)، ولا يميلون إلى الإلحاحية على الوقت والغضب. (عبد الخالق أ.، 2002، صفحة 52)

ويشير كارل كوبر (1990) بأن أصحاب النمط السلوكي (ب) يتصفون كذلك بالصبر، غير مشغولي البال بما يحاولون انجازه ولا يستثرون أو يتهيجون، ويميلون للتمتع ويعملون بهدوء وينخفض احتمال تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشرايين التاجية. (كوبر، 1990، صفحة 190)

أما من حيث النشاط اليومي والأداء المهني فقد أشار يوسف عبد الفتاح (1995) أن أداء أصحاب الشخصية نمط (ب) يتفاوت ما بين الاعتدال والخمول وأقل توتر، وأقل نشاط من الناحية الفيزيولوجية من ذوي نمط (أ). (عبد الفتاح، 1995، صفحة 43)

وهو نفسه ما وضعه عدنان يوسف (2004) "أن الفرد من نمط الشخصية (ب) يكون في الجانب الآخر أو المعاكس لخصائص الشخصية من نمط (أ) حيث أنه يبدي اهتماما أقل بالوقت، يمارس درجة أعلى من ضبط النفس في التعامل مع الأمور المهنية والاجتماعية، يحدد وقتا للإسترخاء دون الشعور بالذنب، يتعامل مع الأمور بصورة هادئة. (العنوم ع.، 2004، صفحة 162)

من خلال كل هذا وغيره من الدراسات والأبحاث والنتائج المتوصل إليها فإننا نسجل أن العمال من نمط الشخصية (ب) يتميزون بالهدوء والواقعية، والثقة بالنفس وعدم الحساسية اتجاه الأمور، هذه الصفات وغيرها تجعلهم لا ينفعلون مهما كانت الظروف البيئية والتنظيمية، ويتحملون كل الظروف مهما كان نوعها وشدتها، بل ويحاولون خلق جو مناسب للعمل والتأقلم. ومن الناحية النفسية فإن الثقة بالنفس والضبط الإنفعالي يجعل صاحبه متزن وقوي الشخصية، يتحكم في مشاعره، بعيدا عن العصبية والتسرع، مركزا على راحته النفسية والجسمية، وبالنسبة إليهم لا داعي للقلق مادام كل الأعمال ستنتج مهما تنوعت الظروف ومهما تفاعلت الأحداث والمواقف.

إن هذه النتائج المتوصل إليها في دراستنا هذه تدل وبوضوح على أن الأساتذة من نمط الشخصية (ب) يتميزون فعلا بالاستقلالية وتقدير الذات، والاجتماعية والتسامح والحكمة الحياتية، مما تجعلهم لا ينفعلون ولا يتسرعون، ولا يتعرضون إلى الضغوط المهنية، وإن حدث فإنه يكون بنسبة ضعيفة ولا يتأثرون بذلك، بل وسرعان ما يتأقلمون ويسترجعون هدوءهم ورزانتهم ويتحكمون في الظروف والمواقف بما يريح نفوسهم ويحافظ على صحتهم.

ويصنف نمط الشخصية (ب) أنه غير تنافسي وقليل الدافع وصبور وهاديء وسهل الطباع لا ينزعج ولا يغضب أبداً، مسترخي تماماً يتمكن من التعبير عن انفعالاته بشكل مناسب، تجعله الصدمة يتعامل مع الضغوط بفعالية وبالرغم من ذلك ليس له دافع للإنجاز العالي، وبالتالي فإن هؤلاء الأفراد من نمط الشخصية (ب) ليس لهم ضغوط داخلية تتمثل في الإنجاز العالي حيث تجدهم راضون كل الرضا عما يقدمونه من إنجاز ويكتفون بهامادام أنهم لا يتصفون بحب الظهور والتميز، والسرعة في الإنجاز... الخ، كمال ليس لهم ضغوط خارجية مادام أنهم يتميزون بالرزانة والثقة في النفس وحسن التعامل مع الظروف المحيطة بالعمل تجدهم راضون كل الرضا عما يقدمونه وعما يحققونه من عوائد أو ترفيات...

وهذا يدل على أن أفراد العينة من ذات النوع لا يكثرثون لصفاتهم ولذاتيتهم فهم راضون ضمناً عن وظيفتهم وما ينجزونه لأن ذلك يعتبر جزءاً من شخصيتهم وسلوكهم الذي يتميز بالتسامح، وتقبل الرأي، والتعاون، والتعامل الجيد مع المواقف الضاغطة، العمل بارتياح...، وباعتبار أن النمط السلوكي (ب) للأستاذ يفتح أبواب أمل واسعة تعكس تأثير الاتجاهات الحديثة للعملية التربوية بشكل عام والتي تدعو إلى دور أكثر تواضعاً وتسامحاً وتلاءماً مع الظروف المعاشية اليوم، بعيداً عن الدور الروتيني والإعتيادي والمألوف، مما يجعل منه قائداً ومعلماً ديمقراطياً يشارك زملاؤه في القرارات ويحترم آراءهم ومشاعرهم ويبادلهم مزيداً من الاحترام في جو تسوده روح الحرية والمساواة والعدالة.

وبالتالي فإننا نستنتج أن الشرط الثاني من الفرضية قد تأكد تحقيقه وتفسيره أي أن هناك علاقة بين نمط الشخصية (ب) والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وهو ما اتفق مع دراسة جميلة يونس (2015) عندما وجدت ارتباطاً بين علاقة ارتباطية بين نمط القيادة الديمقراطي الذي يتصف به أصحاب النمط (ب) والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا دراسة فايزة الحيزاوي (2004) التي وجدت ارتباطاً موجباً بين النمط السلوكي (ب) لمعلمي ومعلمات الحلقة



الأولى من التعليم الإبتدائي والرضا الوظيفي، ودراسة مود جيل(1992) التي أسفرت عن وجود ارتباط بين النمط(ب) والرضا الوظيفي المنخفض لدى الأساتذة الجامعيين، وكذا دراسة سالم رشيد عزيمة(2014) التي أظهرت ارتباطا بين النمط(ب) والرضا الوظيفي، ودراسة( Fisher, 2001) التي أفضت إلى وجود علاقة إيجابية بين نمط السلوك من النوع(ب) والرضا الوظيفي لدى المراجعين الخارجيين

وفي الأخير وطبقا لما جاء به بورثير borther أن النمط السلوكي(أ) يقابله على الطرف الآخر النمط السلوكي(ب) وكذلك التوافق في عوامل عامة مثل المنافسة والسلوك التعبيري وضغط الوقت والسرعة الزائدة. (المليجي باظة، 2000، صفحة 71)

وطبقا لما سبق عرضه فيما تعلق بخصائص النمطين السلوكيين(أ) و(ب) ومن خلال ما توصلنا إليه بأن هناك ارتباط لكل منهما مع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، فقد بنا الوقوف على استنتاج مفاده بأن هناك صفات مشتركة بين النمطين والتي يمكن أن تكون قد توافرت لدى عينة دراستنا من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمنطقة تقرت والتي ابانت عن مستوى مرتفع للرضا لكلا النمطين السلوكيين(أ) و(ب) وعليه يمكن القول بأن هناك علاقة ارتباطية بين النمط السلوكي(أ)، ب) ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تقرت.

**1-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ)، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعا لاختلاف الخبرة المهنية(أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)**

من خلال المعالجة الإحصائية تبين أنه لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي(أ)، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تبعا لاختلاف الخبرة المهنية، وهذا يدل على أن عامل الخبرة المهنية لا يعد عاملا من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة، كما لا يعتبر عاملا مؤثرا لكي تكون هناك علاقة بين النمط السلوكي والرضا الوظيفي، وهذا يوضح أيضا أن الأساتذة ذوو الخبرة المهنية الكبيرة(أكثر من 10 سنوات)، وذوو الخبرة المهنية القصيرة(أقل من 10 سنوات) على اختلاف نوعية ونمط سلوكهم للشخصية(أ) أو (ب) فهم لديهم نفس المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي.

وبالرغم من أن عامل الخبرة المهنية يعد من العوامل الأساسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الرضا الوظيفي، حيث أنه من البديهي أن يكون للخبرة المهنية الطويلة ان تحقق نوعا منخفضا من الرضا الوظيفي لعدة اسباب كنقص الحافز نحو العمل وبرودة العلاقات مع المسؤولين وعدم الالتزام بالساعات الإضافية في العمل وكذا التأقلم الملموس مع الوظيفة حيث يصبح شاغلا من هذا النوع له الدراية التامة بخواياها والصعوبات المواجهة خلال عملية التدريس، إلا أنه وبالرغم من ذلك لمسنا رضا مرتفعا لديهم باختلاف النمط السلوكي لديهم سواء كان (أ) أو (ب)، وهو مايفسر الظروف التي أجريت فيها الدراسة كجائحة كورونا والتي غيرت الكثير في مجرى الكون وأثرت أثرا بالغا في سلوكيات الأشخاص، فقد زاد ذلك من مستوى الإيمان لديهم ورفي الوازع الديني عندهم وأصبحوا ينظرون نظرة القبول لكل شيء يواجهونه أو يعترضونه وهو ماظهر جليا على ذوو النمط السلوكي (أ) الذي يتصف بصفات صعبة التأقلم والتي تجعل منه شخصا غير راض على كل شيء، فقد تغير كل ذلك بسبب كل تلك المعطيات السالفة الذكر وأصبحوا يتصفون بالإيجابية وقبول الأشياء كما من منطلق ديني عقائدي، لأمر الذي أعطاهم أكثر اندماجا من جديد في مناخ العمل بعدما قل الحافز بطول مدة العمل، كما زاد من تطوير قدراتهم وعزيمتهم كما كانت في سابق عهدهم وأكسبهم بذلك مستوى مرتفعا من الرضا في وظيفتهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن ذوو الخبرة الأقل من 10 سنوات بمختلف نمط سلوك شخصيتهم (أ) أو (ب) بأنهم قد تعودوا على وظيفة التعليم وهم الذين يتمتعون بطاقة كبيرة وحيوية ونشاط كبيرين تمكنهم من مجابهة الصعوبات وقبول كل أنواع الضغوطات التي تعترضهم في شتى مجالات التدريس حيث أن امتلاكهم للوظيفة أغناهم عن كل شيء وأكسبهم الرضا اللامتناهي خاصة وقد عاشو ويلات البطالة ونحن في وقت يجد فيه الفرد صعوبات جمة للحصول على وظيفة تساعده فيتحقيق طموحاته المستقبلية.

كما قد يعود السبب في عدم تأثير عامل الخبرة المهنية من الأساتذة ذوو الخبرة اقل من 10 سنوات وذوو الخبرة المهنية الأكثر من 10 سنوات باختلاف نمط سلوكهم الشخصي (أ، ب) على رضاهم هو طبيعة المجتمع في مدينة تقرت التي تتميز بالطابع الصحراوي الذي يميز مناخه والذي يميز ساكنوه بصفات تدل على صعوبات العيش وقلة القوت والمصدر والبعد عن العاصمة والتي تكسبهم الصبر والتسامح والقبول بالوضع المعاش بالتأقلم معه ومحاولة مجابهة الظروف التي لا تساعد على تحقيق

الرغبات والحاجات والإشباعات ولا حتى على العمل طيلة الموسم بنفس الوتيرة والعزيمة، فقد أكسبهم ذلك بما يسمى قاعدة من الرضا نحو واقعهم، وهو ما جعلهم راضون عن وظيفتهم.

وبالرغم من أن مدة الخدمة في الميدان ترتبط بالمكاسب المادية التي يحققها الأستاذ، حيث تزداد فرص الاستفادة من الحوافز المادية والمعنوية بزيادة مدة الخدمة مقارنة بالأساتذة الذين لم يصلوا إلى هذه المرحلة، وبالرغم من أن الفرص التي تمنحها الوظيفة تزداد بزيادة سنوات الخدمة كإكتساب معارف ومهارات جديدة، وكذا الفرص المتاحة لتطبيق الأفكار والآراء وللإبتكار والإبداع، وكذا من حيث إبرام العلاقات مع الأفراد وخاصة الذين لديهم خبرات كبيرة في مهنة التدريس لمادة التربية البدنية والرياضية، وهو ما يجعلهم أيضا ممن تتقبل الإدارة آراءهم ونقدتهم وهم الأكثر أمنا واستقرارا والأكثر ممن تسمع الإدارة شكاويهم والأكثر ممن ينالون فرص الترقيات والمشاركة في الندوات وتأطيرها على عكس الأساتذة الأقل خبرة من الأساتذة الطموحين لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية، إلا أن كل تلك المواصفات والمفارقات لم تغير من المستوى المرتفع للرضا الوظيفي الذي ميز الأساتذة على اختلاف النمط السلوكي للشخصية الذي ينتمون إليه سواء كان (أ) أو (ب) وعلى اختلاف سنوات الخبرة لديهم، إذن فعنصر الخبرة لم يؤثر على العلاقة بين النمط السلوكي للشخصية (أ، ب) ومستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وفي ذات السياق أشار بعض الباحثين ومنهم (sherer, et al,2000)، إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة التي هي عبارة عن نتائج خبرات الأساتذة والتي تعتمد على معتقداتهم وتوقعاتهم بالنجاح، والتي تعمل بدورها كموجه لسلوكياتهم الشخصية، وأشار ماوماكميلان (Macmillan,1999)، إلى أن اعتقاد المعلمين بأنهم يمتلكون كفاءة احترافية هو المفتاح الذي يساعدهم على الرضا الوظيفي، وبشكل عام فإن المعلمين الذين لديهم خبرات أكثر لديهم رضا مرتفع من المعلمين الذين لديهم خبرات أقل. (أبو حسونة، 2014، صفحة 167)

ولقد اتفقت دراستنا من حيث النتائج مع عدة دراسات وعلى اختلاف العينات التي أجريت عليها، كدراسة نفين أسامة حمدي (2021) لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل بفلسطين، ودراسة عبد الفتاح الرخاء (2020) لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي بالمغرب، ودراسة فاطمة أحمد حميد البلوي (2020) لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية، دراسة حميد راشد عبيد الدرعي (2020) لدى معلمي مدارس العين بالإمارات، ودراسة لؤي علي أبو طير (2019) لدى المرشدين في مدارس مدينة

القدس، ودراسة ايمان طالب موسى(2019) لدى مديري المدارس الحكومية، ودراسة علاء محمود عبد العزيز الخوالدة(2019) لدى أمناء المكتبات المدرسية بالأردن، ودراسة فلاح ضويحي السويري(2019) لدى المعلمين والمعلمات بمدارس الأحمدى بالكويت، ودراسة سعيد بن راشد(2019) لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، ودراسة مندر أبو شهاب(2019) لدى مديري المدارس في محافظة اربد بالأردن، دراسة ايهاب ابراهيم أبو خليل(2018) لدى العاملين بالكليات التنظيمية بمحافظات غزة، ودراسة شتيات(2018) لدى المعلمين في مدارس لواء بني كنانة ببغداد، ودراسة ريم سليمان(2018) لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعادين في مدينتي طرطوس واللاذقية بسوريا، ودراسة دريوش راضية(2017) لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو بالجزائر ودراسة عليش عيسى(2017) لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت، ودراسة فاطمة أبو حنين أبو زيد(2017) لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس قطاع غزة، ودراسة عبد الله بن سعد بن سعيد الشهري(2016) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في الخبرة المهنية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية والتعليم بالنماص بالسعودية، وهو نفسه ما أفضت إليه دراسة سليمان الزيدان(2014) لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم، ودراسة Westthuisen(2012) لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة بجنوب إفريقيا، ودراسة مسعود بورغدة(2008) أساتذة التربية البدنية والرياضية، التي لم تجد فروق في الرضا الوظيفي تبعاً للخبرة المهنية على اختلاف عينات الدراسة باختلاف الأنماط السلوكية للشخصية لديهم.

في حين كانت هناك عدة دراسات اختلفت مع دراستنا باختلاف العينات التي أجريت عليها، كدراسة بوعيزة أحمد(2020) لدى أساتذة التعليم الثانوي بتمنراست بالجزائر، ودراسة لروية مشتي(2020) لدى أساتذة التعليم الجامعي بجامعات وسط الجزائر، ودراسة Sema Kara(2020) لدى معلمي الفنون البصرية بتركيا، ودراسة عائشة علي سليمان أبو شلحه(2018) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ودراسة براء أيمن جدوع(2018) لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب بفلسطين، ودراسة يوسف اليعقوبي(2016) لدى العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة ودراسة محمد بن عبد الله الثببتي(2014) لدى معلمي محافظة القريات بالسعودية، ودراسة Gencturk & Memis(2010) لدى معلمي المدارس الابتدائية بتركيا والتي أبانت عن وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً للخبرة المهنية على اختلاف الأنماط السلوكية للشخصية لديهم.

1-4 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة: لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)

من خلال المعالجة الإحصائية تبين أنه لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لاختلاف الطور التعليمي، وهذا يدل على أن عامل الطور التعليمي لا يعد عاملاً من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، موضوع الدراسة، كما لا يعتبر عاملاً مؤثراً لكي تكون هناك علاقة بين النمط السلوكي والرضا الوظيفي، وهذا يوضح أيضاً أن الأساتذة الذين يدرسون في الطور المتوسط وكذا الأساتذة الذين يدرسون في الطور الثانوي على اختلاف نمط سلوكهم للشخصية (أ) كان أو (ب) فهم لديهم نفس المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي.

وبالرغم من أن عامل الطور التعليمي يعد من العوامل الأساسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الرضا الوظيفي، حيث أنه من البديهي أن يكون الاختلاف في الطور التعليمي والذي من شأنه أن يحقق نوعاً متفاوتاً من الرضا الوظيفي، حيث يمكن أن نجده منخفضاً لدى أساتذة الطور المتوسط وهو ما لم يتأتى ويمكن أن نجده ومرتفعاً لدى أساتذة الطور الثانوي، إلا أن النتائج أفضت إلى وجود مستوى مرتفع لكلا أساتذة الطورين

ويفسر ذلك الباحثون إلى الظروف المتساوية التي أصبح يعمل فيها أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف الطور يدرسون فيه سواء كان متوسط أو ثانوي من خلال توفير المنشآت الرياضية كالقاعات الرياضية، إضافة إلى الملاعب المصغرة التي تم إنشاؤها مؤخراً على مستوى المؤسسات الرياضية، ومنها ما تم إعادة تهيئتها من جديد، كما أن الأزمة الحالية التي عانى منها الأساتذة بطوريهما في المتوسط أو الثانوي وهي أزمة كورونا والتي أدت بالوصايا والقائمين على شؤون التربية والتعليم التقليل في البرامج وإعادة النظر فيها وكذا الحجم الساعي، وهو مما يدل على نفس الظروف التي يتقاسمها أساتذة التربية البدنية والرياضية بطوريهما والتي كانت في مجملها في صالح الأساتذة مما جعل مستوى الرضا عن الوظيفة وظروفها مرتفعاً

يرى الباحث أيضا أن إبرام العلاقات بين الأساتذة وتبادل الزيارات فيما بينهم وتقاسم المهام وتوزيعها بالتساوي والعدل فيما بينهم فهو يمس الأساتذة في مختلف الأطوار سواء المتوسط أو الثانوي كما يدل هذا على أن عملية إبرام العلاقات ليست حكرا فقط على أساتذة ينتمون لطور على الأساتذة الذين ينتمون لطور آخر فهم سواسية وهو ما يفسره حالة الرضا المرتفع لهذا المحور أي العلاقة بالعاملين الذي جاء مرتفعا . وهو ما ذهب إليه أحمد صقر عاشور (1979) في تعريفه لمصطلح العلاقة بالعاملين عندما ربطه بالرضا الوظيفي ولم يفرق ربين نوعية الأفراد (الاساتذة) أو إلى أي جهة أو طور ينتمون حيث قال "بأن الرضا الوظيفي يرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل والتفاعل الذي يقيمه معهم.

إن الارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة باختلاف طوريهما يأتي كنتيجة لما يعيشونه بالتساوي من أمن واستقرار في وظيفتهم ويعزو ذلك الباحث إلى أن الأساتذة كان همهم الوحيد وشغلهم الشاغل هو الحصول على وظيفة تضمن لهم مستقبلهم وتضمن لهم تأمينا مستقبليا بغض النظر عن الظروف التي ستواجههم داخليا عند استلامهم لتلك الوظيفة حيث تولد لدى الأساتذة اليقين والثقة في القوانين التي تدير بها المؤسسات التربوية في المتوسط أو الثانوي، من خلال وجود نزاهة وموضوعية لدى الإدارة في تطبيق التعليمات والقرارات، ويشيدون بحرص الإدارة على الإحتفاظ بالموظفين الأكفاء وإهتمامها بالإستماع إلى مشاكلهم وشكاويهم، وشروط العمل وظروفه الصعبة التي يعيشونها...

ويعتبر التقدم في الوظيفة أو الترقية من أهم المحاور التي تساعد الأساتذة على تحقيق الرضا الوظيفي، فقد كفلت الوصايا في السنوات الأخيرة شروطا وقوانينا قد تساعد كثيرا في الترقيات والارتقاء في سلم الدرجات للأساتذة، فقد مس ذلك جميع الأطوار سواء أساتذة الطور المتوسط أو أساتذة الطور الثانوي، حيث أحدثت الوصايا رتبا وتسميات جديدة كرتبة الأستاذ الرئيسي وكدا رتبة لأستاذ المكون وهي رتب من شأنها أن تعطي سرعة أكبر للترقيات في سلم الدرجات ليس كما في السابق حيث نجد الأستاذ يمكث في درجة ما سنينا عديدة وعديدة وهو ما يؤثر في رضاه في ما يقدمه في عمله، ومنه فإن ما أقرته الوصايا من تغييرات على سلم الدرجات سيعطي عدلا وتساويا وتوازنا في مختلف الوظائف التربوية والإدارية الخاصة بوزارة التربية الوطنية، فهي تعد بذلك رتب متاحة لكلا الأساتذة بمختلف نمط شخصيتهم (أ) أو (ب) في كلا الطورين المتوسط أو الثانوي وهو ما يفسره مستوى الرضا المرتفع في هذا الجانب.

إن النتيجة التي توصل إليها الباحث والتي أفضت إلى عدم وجود إختلاف بين الأساتذة الذين يدرسون في الطور المتوسط وكذا الأساتذة الذين يدرسون في الطور الثانوي على إختلاف نمط سلوكهم للشخصية (أ) كان أو (ب)، قد يفسره الباحثون أيضا إلى أن الأساتذة يمتلكون تقريبا نفس المكانة الإجتماعية ويتمتعون بنفس ظروف العمل إضافة إلى تمتعهم بنفس الحظوظ في معاملة الآخرين من إداريين أو مسئوليههم المباشرين ويلقون منهم نفس الدعم النفسي أيضا، وإلى الموضوعية في تطبيق القوانين من طرف الإدارة فهم متساويان في ذلك، كما أنهم يحضون بنفس الحظوظ في قطاع الخدمات الاجتماعية من حيث التأمين الصحي والراتب التقاعدي، إضافة إلى الإمكانيات المتساوية في التخطيط والمشاركة في إبداء الرأي في كل ما هو تربوي داخل المؤسسة، إضافة إلى إمكانيات التكوين والتأطير من حضور للندوات التربوية وغيرها، والمشاركة في المسابقات والندوات المحلية والدولية بما يكفله القانون فهم فيه سواء ولا فرق بينهما.

ولقد اتفقت دراستنا من حيث النتائج مع عدة دراسات وعلى إختلاف العينات التي أجريت عليها كدراسة محمد بن عبد الله الثبيتي وخالد بن عويد العنزي (2014) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في الطور التعليمي في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات بالسعودية، وكذا دراسة الشيخ خليل وعبد الله شيرير (2008) لدى المعلمين والمعلمات بمدارس غزة بفلسطين

في حين كانت هناك عدة دراسات اختلفت مع دراستنا باختلاف العينات التي أجريت عليها كدراسة سلوى بنت عطية بن علي الزهراني (2020) لدى المعلمات بمحافظة قلوة بالسعودية، وكذا دراسة خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان (2014) لدى معلمي التربية الخاصة بمدارس التعليم العام الحكومي بمراحله الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) للبنين بمنطقة حائل، ودراسة عبد الله وآخرون (2009) لدى مَدْرسي المدارس الثانوية في ماليزيا، والتي أسفرت عن وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعا للطور التعليمي على إختلاف الأنماط السلوكية للشخصية لديهم.

## 2- حوصلة لنتائج الفرضيات (1-2-3-4):

بعد الانتهاء من مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة، رأى الباحث أهمية الإشارة إلى نتائج الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة، وذلك لاعتبارها قد عالجت الفكرة الأساسية للبحث ككل، حيث تناولت هذه الفرضيات متغيرات البحث الأساسية من خلال البحث في تأثيرها وترابطها مع بعضها البعض.

ففي الفرضية الثانية وصلنا إلى وجود علاقة بين النمط السلوكي (أ، ب) ، وفي الفرضية الثالثة توصلنا إلى أنه لا يوجد تأثير لمتغير الخبرة المهنية على العلاقة بين الأنماط السلوكية للشخصية ومستوى الرضا الوظيفي، كما لا يعتبر عاملا مؤثرا لكي تكون هناك علاقة بين النمط السلوكي والرضا الوظيفي، وهو نفسه ما أسفرت عنه نتائج الفرضية الرابعة فيما يتعلق بمتغير الطور التعليمي حيث تبين بأنه لا يعتبر عاملا مؤثرا لكي تكون هناك علاقة بين النمط السلوكي والرضا الوظيفي.

ونجد في الأخير أن هذه النتائج قد بينت العلاقة الوطيدة بين النمط السلوكي (أ، ب) والرضا الوظيفي من جهة، ومن جهة ثانية أنه مهما اختلف النمط السلوكي فإنه لا يغير من تلك العلاقة ولا يضعفها، ومن جهة ثالثة ، فقد كشفت أنه مهما اختلف النمط السلوكي فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة لا يتغير مهما كانت خبرة الأستاذ ومهما كان الطور التعليمي الذي يدرس فيه (متوسط، ثانوي).

إذن نحن أمام نتيجة مفادها، "الخبرة المهنية والطور التعليمي لا يتوسطان العلاقة بين النمط السلوكي و الرضا الوظيفي"

وعلى هذا الأساس نستطيع التنبؤ بأن الشخصية ذات النمط السلوكي (أ)، والتي تعتبر الشخصية الأكثر صعوبة وجدلا راضية كل الرضا بل بمستوى مرتفع ولا يؤثر في ذلك الخبرة المهنية للأستاذ ولا حتى الطور التعليمي الذي يدرس فيه، وهو نفسه ما تحقق لدى الشخصية ذات النمط السلوكي (ب) والتي من الطبيعي ان يكون مستوى الرضا فيها مرتفعا نظرا لخصوصية هذه النوعية من النمط- إن هذه النتيجة تبين وبوضوح دخول عوامل أخرى والتي تم شرحها سابقا والتي أثرت في إجابات عينة الدراسة وخاصة ظهور أصحاب النمط السلوكي (أ) بمظهر الرضا المرتفع، وعدم تأثر عينة الدراسة أيضا بطول مدة الخدمة او الطور التعليمي الي يشتغل فيه الأستاذ والتي تتمثل في الوضع الذي تمت فيه الدراسة ألا وهو



جائحة كورونا التي ربما غيرت من بعض خصائص النمط السلوكي (أ) وعدم تأثر النمط السلوكي (ب) بالعوامل الوسيطة الأخرى (الخبرة المهنية والطور التعليمي

فمعرفة النمط السلوكي لشخصية الفرد مثلاً، يُعطينا تصوراً للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي مادامت الظروف عادية تكون فيه الغلبة والتاثير الكبير للخصائص التي تميز كل نوع أو نمط سلوكي (أ)، أو (ب)، ولكن لا تعطينا نفس النتائج ويصبح التنبؤ مختلفاً إذا تغيرت الظروف كالجائحة التي يعيشها العالم، والتي ربما ساعدت في تغيير العديد من الجوانب النفسية للنمطين السلوكيين (أ، ب).

### الخلاصة العامة للدراسة:

حاولت الدراسة الحالية إلقاء الضوء على فئة مهمة من الفئات العاملة في قطاع التربية والتعليم ألا وهي فئة الأساتذة ونخص بالذكر أساتذة التربية البدنية والرياضية، نظراً لما لهذه الفئة من دور في مدى نجاح المنظومة التربوية والخذ بيدها إلى التطور والرقي، أين أصبحت مادة التربية البدنية وعلى رأسها أستاذ المادة (التربية البدنية والرياضية) يضاهي في تأثيره أساتذة المواد الأخرى، الأمر الذي استدعى دراسة شخصيته ونمط سلوكه وربطها بمستوى الرضا لديه ليكون فعالاً منتجا ومؤثراً في مجال عمله.

وقد ركزنا في دراستنا هذه على الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي لديه ومعرفة النمط السلوكي لشخصيته، وتحديد العلاقة بينهما، وكذا مدى تأثير سنوات الخدمة والطور التعليمي على تلك العلاقة بغيةً منا إعطاء أهمية بالغة لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية، مما يعود بالفائدة عليهم خاصةً، وعلى مادة التربية بدنية والرياضية والمنظومة التربوية في بلادنا عامةً.

وبعد التحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة، وتفسيرها ومناقشتها خلصنا إلى النتائج التالية:

- أسفرت نتائج الدراسة على أنه وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.
- أفضت نتائج الدراسة إلى أن إختلاف النمط السلوكي (أ، ب) لشخصية أساتذة التربية البدنية والرياضية لا يقابله إختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لديهم.
- دلت نتائج الدراسة على أنه لا تختلف العلاقة الإرتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعاً لإختلاف الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

➤ كشفت نتائج الدراسة على أنه لا تختلف العلاقة الارتباطية بين النمط السلوكي (أ، ب) ومستويات الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، تبعا لاختلاف الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)

### التوصيات والإقتراحات:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، سنحاول إعطاء بعض الاقتراحات التي تخص المسؤولين المباشرين على أساتذة التربية البدنية والرياضية بصورة خاصة والأساتذة والمعلمين والعاملين بالمجال التربوي بصورة عامة من مدراء مباشرين ومفتشي التربية الوطنية، ومديريات التربية، والوصايا على مستوى وزارة التربية الوطنية، واقتراحات أخرى تخص إثراء البحث العلمي المستقبلي في هذا المجال.
- على الوزارة الوصية النظر في آليات الترقية وتغيير سياستها لسلك أساتذة التربية البدنية والرياضية وجعلها على أساس الكفاءة عوض الأقدمية، والتي يجب أن تتماشى مع طموحاتهم ومؤهلاتهم.
  - إعادة النظر في أجور أساتذة التربية البدنية والرياضية والتي يجب أن تكون في مستوى مجهوداتهم.
  - إعادة الاعتبار للمكانة الاجتماعية لأستاذ التربية البدنية والرياضية وسط الهيئة التدريسية.
  - توضيح المهام الموكلة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في كل ترقية.
  - على الدولة العمل على توفير طب العمل خاصة منه النفسي والذي يهتم برفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين تبعا لنوع الوظيفة (أساتذة التربية البدنية والرياضية).
  - فتح دورات تكوينية على مستوى الهيئات الوصية في قطاع التربية الوطنية من أجل رفع مستواهم العلمي في مجال التربية البدنية والرياضية وتأطيرهم من خلال تزويدهم بالمعلومات حول طرق التدريس في الظروف الغير عادية التي مرت بها البلاد كجائحة كورونا (كوفيد-19).
  - ضرورة تعيين المختصين في الإرشاد النفسي المدرسي على مستوى المؤسسات التربوية تهتم بالجانب النفسي للأستاذ، خاصة بعد توفر هذا الاختصاص في السنوات الأخيرة.
  - تحيين منحة المنطقة بناء على الأجر القاعدي الحالي وخاصة منطقة الجنوب.
  - العمل على إعتقاد سياسة التقاعد المبكر لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية نظرا للأعباء الجسدية والنفسية التي يعانون منها أثناء الخدمة والمتعلقة خاصة بظروف العم وبظروف أخرى ومختلفة.
  - إعادة النظر في الحجم الساعي المسند لأساتذة التربية البدنية والرياضية والعمل على تخفيضه لاختلاف زمن حصة التربية البدنية والرياضية عن الحصص التعليمية الأخرى.
  - العمل على التقليل من الصراعات في بيئة العمل بمحاولة نشر ثقافة التعاون بين الأستاذ وزملائه بدل ثقافة المنافسة لما تحمله من آثار سلبية على تحقيق الرضا الوظيفي

- الاهتمام أكثر بتحسين بيئة العمل المادية والتي تؤثر بدرجة ملموسة على قدرات الأستاذ الذهنية منها والجسمية والمتمثلة في الظروف الطبيعية (كالحرارة والبرودة، الأتربة والتهوية) أو الظروف الفيزيائية كالضوضاء مثلا، وذلك بالاستغناء عن الملاعب المفتوحة غير المهيئة وتعويضها بصالات التربية البدنية والرياضية.
- مضاعفة عدد صالات التربية البدنية والرياضية نظرا لزيادة عدد الأساتذة في كل مؤسسة واكتظاظ الصفوف التدريسية بالتلاميذ، لتفادي التضارب بين الحصص التدريسية.
- كما نقترح على الطلاب الباحثين وعلى الأساتذة الكرام تكثيف البحث في المواضيع التالية:**
- إقتراح دراسات مكملة للدراسة الحالية تهتم بقياس مستوى الرضا الوظيفي والنمط السلوكي (ب) لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مختلف المراحل التعليمية ومحاولة الربط بينها وبين متغيرات أخرى.
- الرواتب والحوافز المادية كوسيط تفاعلي في علاقة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.
- دور النمو المهني والتقدم الوظيفي في خلق التوازن بين مستوى الرضا الوظيفي على اختلاف الأنماط السلوكية للشخصية لدى الأساتذة.
- الأداء الوظيفي كوسيط تفاعلي في انعكاس النمط السلوكي (ب) على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة.
- تكملة دراسة موضوع الأنماط السلوكية للشخصية (أ، ب) على مستويات الرضا الوظيفي بوجهات نظر أخرى، وبمتغيرات جديدة.
- اقتراح دراسات في ذات المجال تتعلق بعلاقة الأنماط السلوكية للشخصية بمستوى الرضا الوظيفي في وجود وسيط، لتكون بذلك قاعدة وسندا نظريا مساعدا لوضع النماذج البحثية القياسية والتي ستعالج بواسطة النمذجة بواسطة المعادلات البنائية (الهيكلية).
- الإهتمام أكثر بمجال البحوث التي تتناول الأنماط السلوكية للشخصية وتأثيرها على متغير الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أو شرائح أخرى.
- إقتراح مشاريع أو فرق بحث تهتم بالبحث في آليات وإستراتيجيات تطوير وتحسين معايير تهتم بالخصائص والمميزات السلوكية للشخصية لدى مختلف العاملين بالهيئات والمؤسسات التربوية لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- وضع برامج لبناء مقاييس في المجال النفسي التربوي تتلاءم مع البيئة والعقلية الجزائرية من طرف المخابر المختصة في هذا المجال على مستوى معاهد التربية البدنية والرياضية.

## المصادر والمراجع

## القائمة العامة للمراجع:

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

#### 1- القواميس:

- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور. (1975). *لسان العرب*. لبنان: دار صادر بيروت.
- جابر جابر عبد الحميد، و علاء الدين كفاقي. (1992). *معجم علم النفس والطب النفسي*. مصر: ط5، دار النهضة العربية القاهرة.
- مجمع اللغة العربية. (2014). *المعجم الوسيط*. ط04، مكتبة الشروق الدولية.
- مرشد الطلاب. (2003). *قاموس عربي عربي*. الجزائر: دار ابن رشد للنشر والتوزيع.

#### 2- الكتب:

- ابراهيم السرخي. (2002). *السلوك وبناء الشخصية بين النظريات الغربية وبين المنظور الاسلامي*. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد الخطيب. (2008). *إعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات*. عمان: ط1، عالم الكتب الحديث.
- أحمد ضقر عاشور. (1979). *إدارة القوى العامة-الأسس السلوكية وإدارة البحث التطبيقي*. لبنان: ط2، الدار العربية للطباعة والنشر بيروت.
- أحمد عبد الخالق. (2002). *الأبعاد الأساسية للشخصية*. مصر: دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- أحمد ماهر. (2003). *السلوك التنظيمي*. مصر: ط8، الدار الجامعية الإسكندرية.
- أحمد ماهر. (2003). *السلوك التنظيمي،مدخل بناء المهارات*. مصر: ط7، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- أحمد محمود أبو العلا. (2002). *علم النفس الإجتماعي*. القاهرة: د ط، مكتبة عين شمس.
- أحمد مصطفى. (2005). *إدارة السلوك التنظيمي " نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل"*. مصر: دار المؤلف، القاهرة.
- السالم سالم محمد. (1997). *الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة*. السعودية: مكتبة الملك فهد، الرياض.

- السيد غنيم. (1975). *سيكولوجية الشخصية*. لبنان: دار النهضة العربية، بيروت.
- أمال عبد السميع أباطة. (2008). *اختبار النماذج السلوكية للشخصية*. مصر: كراسة التعليمات ، دون طبعة ، مكتبة الانجلو المصرية.
- أمال عبد السميع المليجي باطة. (2000). *الأنماط السلوكية للشخصية*. مصر: مكتبة الأنجلو.
- أمين أنور الخولي. (1998). *التربية الرياضية المدرسية*. مصر: ط2، دار الفكر العربي.
- أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان، و عدنان درويش جلون. (1990). *التربية الرياضية المدرسية، دليل معلم الفصل وطالب التربية العملية*. مصر: دار الفكر العربي.
- بدر محمد الانصاري. (2000). *قياس الشخصية*. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- ثابت عبد الرحمان إدريس. (2005). *إدارة الأعمال (النظريات ونماذج وتطبيقات)*. مصر: الدار الجامعية، الإسكندرية.
- جابر عبد الحميد، و علاء كفاقي. (1986). *نظريات الشخصية (البناء، الديناميات، النمو، طرق البحث، التقويم)*. مصر: دار النهضة العربية القاهرة.
- جرين جورج هنري، و محمد حسين المخزنجي. (1996). *رسالة المعلم*. لبنان: مطبعة ادوار، بيروت.
- جورج غازدا، و وريموند كورسيني. (1986). *نظريات التعلم، دراسة مقارنة*. (علي حسين حجاج، المترجمون) الكويت: ج2، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- حنا نصرالله. (2004). *إدارة الموارد البشرية*. مصر: ط1، دار الجامعة الجديدة.
- حنفي محمود سليمان. (1997). *السلوك التنظيمي والأداء*. مصر: دار الجامعة المصرية، الإسكندرية.
- خالد عبد الرحيم الهيتي. (2005). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. عمان: ط2، دار وائل.
- خضير كامل حمود. (2002). *السلوك التنظيمي*. الأردن: ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان.
- دنيا محمود طنطاوي. (1982). *استراتيجيات تدريس المواد الإجتماعية*. الكويت: ط1، مكتبة الفلاح.
- ديفيد فونتانا. (1993). *الضغوط النفسية "تغلب عليها وأبدأ الحياة"*. القاهرة: ترجمة حمدي الفرماوي، الأنجلو المصرية.
- راجع أحمد عزت. (1968). *أصول علم النفس*. مصر: دار الكتاب العربي.

- رايت لوجان. (1990). *العلاقة بين نموذج سلوك النمط (A) وأمراض الشريان التاجي*. الكويت: ترجمة لطفي محمد قديم، دار الثقافة العالمية.
- رواية محمد حسن. (2004). *السلوك التنظيمي المعاصر*. مصر: دار الجامعية الإسكندرية.
- سالم الفهد. (2017). *السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية*. مصر: ط1، مؤسسة عالم الرياضة ودار النشر لدنيا الطباعة، الإسكندرية.
- سالم الفهد. (2017). *السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية*. مصر: ط1، مؤسسة عالم الرياضة ودار النشر لدنيا الطباعة بالإسكندرية.
- سالم تيسير الشرايدة. (2008). *الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية*. عمان: ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سامي ملحم. (2000). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. عمان: ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- سعد جلال. (2001). *القياس النفسي في التربية البدنية*. القاهرة: ط2، دار الكتاب للنشر والتوزيع.
- سمير محمد كبريت. (1998). *منهاج المعلم والإدارة التربوية*. لبنان: ط1، دار النهضة العربية، بيروت.
- سهير محمد المهندس. (1990). *الإدارة الرياضية - الأسس والتطبيقات*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- سهيلة محمد عباس. (2006). *إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي*. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- سهيلة محمد عباس، و حسين علي علي. (1999). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: ط1، دار وائل للنشر والتوزيع.
- شوقي، و طريف. (1993). *السلوك القيادي وفاعلية الإدارة*. مصر: مكتبة غريب، القاهرة.
- صالح حسن الدايري. (2008). *أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والإنفعالية*. الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- صالح عبد العزيز، و عبد العزيز عبد الحميد. (1999). *التربية وطرق التدريس*. مصر: دار المعارف.
- صديق محمد عفيفي. (1981). *الإدارة في مشروعات الأعمال*. الكويت: مؤسسة الكتاب، الكويت.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. مصر: ط1. دار الجامعية الاسكندرية.
- صلاح بيومي. (1982). *حوافز الإنتاج في الصناعة*. الجزائر: دار المطبوعات الجامعية.

- طارق بدرالدين، محمد أمين حفني، و محمد ابراهيم فتحي. (2013). *الأنشطة اللوجيستية والسمات الشخصية*. الاسكندرية: ط1 ، دار الوفاء.
- عادل عبد الرزاق هاشم. (2010). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. الأردن: دار اليازودي العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الخالق أحمد. (2000). *قياس الشخصية*. الكويت: مطبوعات جامعة الكويت.
- عبد الخالق أحمد محمد. (1996). *قياس الشخصية*. الكويت: لجنة التأليف والنشر ، مجلس النشر العلمي لجامعة الكويت.
- عبد الرحمان بن عنتر. (2010). *إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- عبد الله معتز. (2000). *علاقة السلوك العدواني ببعض متغيرات الشخصية*. مصر: دط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة.
- عبد المحسن الحيدر، و إبراهيم بن طالب. (2005). *الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني) معهد الإدارة العامة . السعودية: دون طبعة، دون دار نشر، معهد الإدارة العامة، بالرياض.*
- عبد المعطي محمد عساف. (1995). *السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة*. الأردن: دار زهران بعمان.
- عبدالغني شريت أشرف محمد. (2001). *علم النفس الصناعي: أسسه وتطبيقاته*. مصر: المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- عدنان يوسف العتوم. (2004). *علم النفس المعرفي*. مصر: ط1، دار المسيرة، القاهرة.
- عصام عبد الوهاب الدباغ. (2008). *إدارة الأفراد*. الأردن: ط1، دار زهران للنشر والتوزيع.
- علي السلمي. (1985). *إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية*. القاهرة: مكتبة غريب للنشر.
- علي راشد. (1997). *شخصية المعلم وأداءه*. مصر: دار الفكر العربي.
- علي كريم ناصر. (2013). *الإدارة و الإشراف التربوي*. الأردن: ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- علي يحي المنصوري، و أخرون. (1986). *التربية الرياضية للصفين الأول والثاني بمعاهد المعلمين والمعلمات*. القاهرة: ط1، دار الفكر العربي.



- عمر الطيب كشرود. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي، مفاهيم ونماذج ونظريات. طرابلس: منشورات جامعة قار يونس.
- عويد المشعان. (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي. الكويت: ط1، دار القلم، الكويت.
- فايز عبد الكريم الناظور. (2001). التحفيز ومهارات تطوير الذات. الأردن: ط1، دار النشر أسامة للنشر والتوزيع.
- فريدمان جورج، و نافيل بيار. (1985). رسالة في سوسيولوجية العمل. (بولاند عمانويل، المترجمون) الجزائر: ط1، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية.
- فهد بن عبد الله بن دليم. (1990). مدخل إلى نظريات الشخصية. السعودية: دار الحارثي للطباعة والنشر.
- قاسم الصراف. (1994). مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيم. الكويت: الجمعية التكوينية لتقديم الطفولة العربية، الصفاء، الكويت.
- كارل كوبر. (1990). هل نوي الطبعة (أ) عرضة للنوبات القلبية؟ الكويت: د ط، الثقافة العالمية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- كالغين هول، و جارندر ليندزي. (1978). نظريات الشخصية. (فرج، و آخرون، المحررون) مصر: ط2، دار الشايع للنشر، القاهرة.
- محسن علي الكتبي. (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. مصر: المكتبة الأكاديمية، الإسماعيلية.
- محمد الحاج خليل. (2012). الإشراف التربوي الحديث. الأردن: ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- محمد حسن علاوي، و محمد نصرالدين رضوان. (1988). الإختبارات والمهارات النفسية في المجال الرياضي. مصر: ط1، دار الفكر العربي.
- محمد زياد. (1992). أدوات ملاحظة التدريس. مصر: دار الكتاب القاهرة.
- محمد سعد زغلول، و مصطفى السايح. (2004). تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية. مصر: ط2، دار الوفاء للنشر.
- محمد سعيد أنور سلطان. (2003). السلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعة الجديدة الأزاريطة، الإسكندرية.
- محمد سعيد عزمي. (1996). أساليب تطوير تنفيذ درس التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية والتطبيق. مصر: منشأة المعارف الإسكندرية.

- محمد سلمان العميان. (2004). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. الأردن: ط02، دار وائل للنشر والتوزيع عمان.
- محمد عاطف عبيد. (1979). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية*. مصر: ط08، مراجع إدارة الأعمال، القاهرة.
- محمد عبد الجواد. (2008). *إدارة ضغوط العمل والحياة*. القاهرة: ط1، الصحة.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2005). *السلوك التنظيمي*. مصر: ط1، مؤسسة حورس الدولية.
- محمد عبد المجيد، و فاروق عبده فلية. (2009). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. الأردن: ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- محمد كامل المغربي. (1995). *السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم*. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع عمان.
- محمد منصور الشرفاوي. (2018). *السلوك التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الرياضية*. مصر: ط1، دار الوفاء الاسكندرية.
- محمد هاني محمد. (2014). *إدارة الموارد البشرية*. الأردن: ط1، دار المعترف للنشر والتوزيع.
- محمود أحمد شوق، و محمد مالك محمد سعيد. (1990). *تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين*. السعودية: ط1، الرياض.
- محمود الصليبي. (2008). *الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية*. عمان: دار الحامد.
- محمود العميان. (2005). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. الأردن: ط03، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- مصطفى حسن باهي. (2000). *الإحصاء وقياس العقل البشري*. مصر: مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- مصطفى ربحي، و عثمان محمد غنيم. (2000). *مناهج و أساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق*. عمان: دار الصفاء للنشر و التوزيع.
- معتز سيد عبد الله. (2005). *العنف في الحياة الجامعية*. مصر: مركز البحوث والدراسات النفسية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- منال البارودي. (2015). *الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*. مصر: ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- منير بن دريدي. (2013). *استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية: التدريب، الحوافز*. الأردن: ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع.

- مهدي زويلف. (2005). إدارة الأفراد مدخل كمي. الأردن: ط03، دون دار نشر، عمان.
- مهدي محمد القصاص. (2007). مبادئ الإحصاء والقياس الإجتماعي. مصر: كلية الآداب، جامعة المنصورة. ناصرالدين زبيدي. (2007). سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية. الجزائر: بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية.
- ناصر عبد الخالق. (1986). بحوث السلوك التنظيمي في البلاد العربية. الكويت: دار القلم.
- نعيم الرفاعي. (1983). الصحة النفسية: دراسة في سيكولوجية التكيف. سوريا: ط5، جامعة دمشق.
- نواف كنعان. (2009). القانون الإداري: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان.
- وائل الجراحي. (2010). إدارة السلوك التنظيمي. مصر: دار العشري للطباعة ، القاهرة.

### 3- البحوث الجامعية (الرسائل والأطروحات):

- أبو شلحة عائشة علي سليمان. (2018). مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستويي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها. الأردن: أطروحة دكتوراه بكلية الدراسات العليا بالجامعة الرندنية.
- أبو طير لؤي علي. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين بمدارس مدينة القدس. فلسطين: رسالة ماجستير بكلية الدراسات العليا بجامعة الخليل .
- أبو غيث براء أيمن جدوع. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب بفلسطين. فلسطين: رسالة ماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل.
- أحمد بوعبرة. (2020). المحددات الإجتماعية والمهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بتمنراست بالجزائر. الجزائر: أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية في جامعة سطيف.
- احمد يخلف. (2001). ظاهرة التفاعل الإجتماعي الصفي. الجزائر: رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية.
- اعتماد يعقوب الزيتاني. (2003). أنماط الشخصية الصبورة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طالبات الجامعة الاسلامية. فلسطين: رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية بغزة.

- القبلان، و يوسف محمد. (1981). *آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية*. السعودية: رسالة ماجستير، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- إيناس فؤاد نواوي فلمبان. (2008). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة*. السعودية: رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- بدر البدراني. (2007). *قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم*. السعودية: رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- جميلة رحيم الوائلي. (2012). *المعنى في الحياة وعلاقته بنمط الشخصية (أ- ب)*. العراق: رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بغداد.
- حمدي الناظر نفين أسامة. (2021). *تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بالخليل من وجهة نظر المعلمين*. فلسطين: رسالة ماجستير بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي جامعة الخليل.
- حميد البلوي فاطمة أحمد. (2020). *الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك بالسعودية*. السعودية: رسالة ماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة تبوك.
- خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان. (2014). *الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة لمراحل التعليم*. السعودية: رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- خليل المدهون إيهاب إبراهيم. (2018). *العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظات غزة*. فلسطين: رسالة ماجستير بكلية الإقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الأزهر، غزة.
- خليل علي خليل أبو جراد. (2015). *الإنتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة*. فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- رشيد قوادي. (2008). *نظام الحوافز في تحقيق الرضا للعاملين في المؤسسة الاقتصادية*. الجزائر: رسالة ماجستير في علوم التسيير بعين الدفلى.
- رضوان خالد حلويين. (2016). *أنماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة شمال غزة*. غزة: رسالة ماجستير علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر.

- سالي علي محمد حسن. (2000). العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي. مصر: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- سامية حمزاوي. (2013). نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتهما بالضغط المهني. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة سطيف 02.
- سعيد بن إبراهيم بن أحمد الزهراني. (2012). الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح بمحافظة جدة. السعودية: رسالة ماجستير، جامعة الملك بن عبد العزيز.
- سماعين بن درف. (2020). الإحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى الممرضين. الجزائر: رسالة دكتوراه، جامعة وهران 02.
- شفيق شاطر. (2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية للمؤسسات الصناعية. الجزائر: رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة بومرداس.
- صلاح الدين وعواع. (2019). علاقة الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة. الجزائر: أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- عادل شكري كريم. (1991). نمط الشخصية (أ) وعلاقته ببعض المتغيرات. مصر: أطروحة دكتوراه، جامعة الاسكندرية.
- عائشة بنت سعيد بن سالم البادي. (الأردن). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بدافعية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان. 2014: رسالة ماجستير، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية.
- عبد الرحمان عزيزو. (2015). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام و الخاص. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عبد الستار مر كمال. (2013). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
- عبد العزيز الخوالدة علاء محمود. (2019). درجة الإلتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية في الأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي. الأردن: أطروحة دكتوراه بكلية الدراسات العليا بالجامعة الأردنية.
- عبد القادر برفوق. (2015). الإحتراق النفسي لمدرسي الرياضات الجماعية ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته باستراتيجيات التكيف. الجزائر: أطروحة دكتوراه في التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر 03.

- عبد الله علي يوسف اليعقوبي. (2016). أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر. فلسطين: رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
- عبد النور حريزي. (2011). أنماط الشخصية وعلاقتها بمستوى الإستثارة الإنفعالية لدى لاعبي كرة السلة. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 03.
- عبد النور حريزي. (2019). أنماط الشخصية والإستثارة الإنفعالية وعلاقتها بالتوجه نحو أبعاد التفوق الرياضي عند رياضيي كرة السلة. الجزائر: أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03.
- علي أبو زيد فاطمة حسين. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة. فلسطين: رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية جامعة الأزهر، غزة.
- علي بنونة. (2016). العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي- دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي- وكالة الجلفة. الجزائر: أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عمار نشوة كرم، و أبو بكر دردير. (2007). الإحتراق النفسي للنمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. مصر: رسالة ماجستير في التربية، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- عميرة إيمان طالب موسى. (2019). القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. عمان: رسالة ماجستير في تخصص الإدارة بجامعة الشرق الأوسط.
- فايزة ابراهيم الجيزاوي. (2004). الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي. مصر: رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة طنطا.
- فتيحة بن زروال. (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد(المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة). الجزائر: أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة.
- فتيحة ونوغي. (2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي. الجزائر: رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف.
- كريم سعيد سرور. (2015). المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (A,B) لدى طلبة الجامعة. العراق: رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

مايسة شكري. (1998). العلاقة بين نمط الشخصية(أ) لدى عينة من السيدات العاملات وبين المتغيرات(نوعية العمل، العلاقات الزوجية). مصر: رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.

محمد مسعود بورغدة. (2008). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم. الجزائر: أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة.

ناصر العديلي. (1981). الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية . الولايات المتحدة الأمريكية: رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري، معهد الإدارة العامة، جامعة ولاية كاليفورنيا.

نبيلة بوودن. (2006). محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في اطار نظرية دافيد ماكلياند للدافعية. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.

نورالدين شنوفي. (2005). تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز. الجزائر: رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة الجزائر.

هند حسن يحي. (1994). المتغيرات الإدارية المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي ودورها على إنتاجية رجال الأمن. السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

هوارى معروف. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بهجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية. الجزائر: أطروحة دكتوراه، جامعة وهران.

وجدي أحمد محيسن. (2004). مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز. فلسطين: رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.

#### 4- المجلات والدوريات :

ابراهيم بيض، و غياث بوفلجة. (2017). أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة تاريخ العلوم، جامعة وهران 02، 02(08).

أبو شهاب منذر أحمد. (2019). أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، جامعة اليرموك ، 28(3).

أحمد صمادي، و مأمون غوانمة. (2012). نمط السلوك(أ) لدى مرضى القلب. دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة أم القرى(09).

- أحمد محمد عبد الخالق. (2000). مشكلة العلاقة بين الشخصية ونمط السلوك (أ) مع وضع قياس لتقديره. *المجلة المصرية للدراسات النفسية* (27).
- أحميدة نصير، علي جرمون، و قصار الماحي. (2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز. *مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، 05*(02)، ص154، 170.
- السويدي فلاح ضويحي. (2019). دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية التعليمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية، 2*(1).
- الشماس فتحي محسن. (2019). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر. *مجلة العلوم الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27*(05).
- ايمان ناظم الحدية المياحي. (2019). الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين. *مجلة كلية التربية الأساسية بجامعة بغداد، 25*(103).
- بشير معمريه. (2012). سلوك النمط (أ) وتصميم استبيان وتقنينها على البيئة الجزائرية. *المجلة العربية للعلوم النفسية* (36).
- بن علي الزهراني سلوى بنت عطية. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن بالسعودية. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 185*(02).
- بن علي الشهومي سعيد بن راشد. (2020). أثر الرضا الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة التقانية (5-10). *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية* (22).
- جمعة يوسف. (1994). العلاقة بين نمط السلوك -أ- وبعض متغيرات الشخصية. *مجلة علم النفس* (32)، 18.
- جميلة يونس. (2015). علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 03*(05)، 63 - 78.
- جواد محمد الشيخ خليل، و عزيزة عبد الله شريير. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 16*(01).
- حبيب الحسيني، علي طاهر وناس، و علي حسن حسين. (2011). نمطي الشخصية (أ. ب) وعلاقتها بدقة الإرسال في كرة الطائرة لدى طالبات كلية التربية الرياضية. *مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة كربلاء، 04*(04)، ص26، 45.



حسن بزبز محمد يوسف، و محمد ابو الحاج مجدي فتحي. (2019). 2019 درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعلاقتها بالإبداع والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين أنفسهم. *دراسات العلوم التربوية، 46*(02).

حسين نائر صكبان. (2015). الحاجة إلى الإنتماء وعلاقتها بنمطي الشخصية (A.B) لدى طلبة الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة المثنى*(25).

حميد راشد عبيد الدرعي. (2020). أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 04*(17).

خالد محمد العسل. (2008). النمط السلوكي (أ) وعلاقته بمستوى الكمالية والرضا الوظيفي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، 18*(85).

خلف علي الصقرات. (2015). الصفات الشخصية السائدة لدى معلمات المرحلة الأساسية في محافظة الكرك وأثرها على أدائهم التدريسي. *مجلة العلوم التربوية، 23*(04).

راضية دريوش، و نزيه سرداوي. (2017). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. *مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 7*(13).

ريم سليمان، منال سلطان، و هلا سليمان. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاדיين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 40*(04).

زهية عزون، و فوزية عيسى. (2021). الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين بمصالح أوشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة لدى الموظفين بمصالح الأوشيف بجامعات الجزائر. *المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية، 13*(01).

سعد محمد العبدان. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 03*(09).

سيد يوسف جمعة. (1994). علاقة سلوك النمط (أ) بالأعراض المرضية الجسمية والنفسية. *مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة*.

عايض العازمي، و خالد عبد الرحيم. (2013). تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي. *مجلة فكر وإبداع، 14*(02)، 591-549.

- عبد الرزاق محمود شاكر. (2021). التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي. مجلة كلية التربية الأساسية، 27(110).
- عبد الفتاح الرخاء. (2020). الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بالوسط القروي بالمغرب. المجلة العربية لعلم النفس، 5(2).
- علي ليث حمزة. (2020). كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة كلية التربية، 01(38).
- عهد فلاح الهبيدة. (2019). أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(05).
- عويد السلطان المشعان. (2002). العلاقة بين سلوك النمط(أ) والرضا الوظيفي لدى المدرسين الكويتيين. المجلة التربوية(67).
- عيسى عليش، و عبد العزيز الساسي. (2017). قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي. مجلة معارف، 12(23)، 60-73.
- فاطمة بلمقدم، حورية بوراس، و خديجة دماش. (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط الأغواط. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 08(26)، 29.
- فتيحة بن زروال. (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 11(02).
- فتيحة بن زروال. (2009). الإجهاد لدى أصحاب النمط السلوكي(أ) (المستوى، الأعراض، واستراتيجيات المواجهة). ب(23)، 113، 143.
- فراس عبد المنعم عبد الرزاق. (2013). نمطي الشخصية(A.B) وعلاقتها في تعلم بعض المهارات الأساسية بالملاكمة. مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى(15).
- فؤاد بن صدقة مرداد. (2018). دور الإتصال القيادي على تعزيز الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز السعودية، 16(02).
- لروية مشتي، و زهية خطار. (2020). الإلتزم الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 01(06).

- مجدوب أحمد محمد قمر. (2015). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة دنقلا بالسودان. مجلة رؤى الاقتصادية، جامعة حمه لخضر بالوادى (09).
- محمد إسعاف فياض شتيا. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، بغداد (41).
- محمد الطوالبه. (2000). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب فب المدارس الحكومية. مجلة البحوث التربوية، 13 (02).
- محمد بن عبدالله الثبيتي، و خالد بن عويد العنزي. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3 (06).
- محمد زواق، و عبد الحق بحاش. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية لمرحلة التعليم المتوسط. مجلة تاريخ العلوم (07).
- محمد سليمان الجرايدة، و ناصر بن حمدان الناعبي. (2019). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، 20 (02).
- محمد شكري مايسة. (1993). الفروق في نمط السلوك "أ" لدى ثلاثة فئات كLINيكية من المرضى الذكور الراشدين. المجلة المصرية للدراسات النفسية (05)، 29.
- مسعود بورغدة محمد، و عبد الوهاب ميروح. (2015). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها بأدائهم. المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 07 (13).
- ناصر محمد العديلي. (1983). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية. مجلة الإدارة العامة، 63.
- ناصر عبد الخالق. (1986). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. المجلة العربية للإدارة، 06 (01).
- نشأت محمود أبو حسونة. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. المجلة الدولية للبحوث التربوية والنفسية، جامعة اربيد الأهلية، 02 (02)، 167.
- هاني محمد شاهين. (2012). اتجاهات المرؤوسين نحو مديري المدارس الابتدائية ذوو النمط السلوكي (أ). مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد (10).

هدى عبد الرحمان. (2008). العلاقة بين نمط السلوك (أ) والمهارات الإجتماعية والفعالية الذاتية لدى عينة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة(دراسة وصفية). *مجلة العلوم التربوية* (02).

يوسف عبد الفتاح. (1995). الأبعاد الأساسية للشخصية وأنماط التعلم والتفكير لدى عينة من الجنسين بدولة الإمارات. *مجلة علم النفس*، 23(03).

#### 5- المؤتمرات والملتقيات العلمية:

عبد الفتاح محمد دويدار. (1999). الفروق بين مرضى القلب وغير المصابين به والميل العصابي والدافع للإنجاز. *مجلة بحوث المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس*، 281-313.

عويد سلطان المشعان. (2000). الفروق بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي. *المؤتمر الدولي السابع، جامعة عين شمس*، 349-361.

ليندة لطاد، و عائشة عباس. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية. ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، برلين.

مايسة شكري. (1998). العلاقة بين نمط السلوك (أ) لدى عينة من السيدات العاملات وبين بعض متغيرات نوعية العمل والعلاقات الزوجية. القاهرة: المؤتمر الدولي الخامس لمركز الإرشاد "الإرشاد النفسي والتنمية البشرية".

#### 6- مواقع الانترنت:

بشير العلاق. (19 04, 2020). نظرية ماكلياند في الحاجات. تاريخ الاسترداد 01 08, 2022، من موقع العربي: <https://e3arabi.com/?p=134263>

#### ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

Abdullah, M., Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teacher. *journal kemanusiam bil*, 13(02).

Agaliotis, M. P. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(01).

Alamuddin, R., & Ayyash, A. (2007). Predictors of Subjective Well-Being Among College Youth in Lebanon. *The Journal of Social Psychology*, 47(03).

Ankalesh, B. N., & Kavya, U. (2022). Job Satisfaction and Occupational Stress among Government and Private Hospital Nurses during Pandemic. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(01).

Arlond.Gesel. (1978). *le jeune enfant dans la civilisation moderne*. (g. traduction, Trad.) france: p.u.f.10.edition.

- Bellani, E. (2017). Job Satisfaction as Predictor of Employee. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 127.
- Chandraian, D. (1996). Occupational pressures, job satisfaction and behavior pattern (a) among managers. *Clinical psychology*, 23(02), 146-155.
- Chin, w. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In: G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295-385.
- Churchill, G., & Neil M, J. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(04).
- Cohen. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: 2nd ed, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Douglas. (1992). The relationship between principle leadership style and teacher job satisfaction. . *Dissertation abstract international*, Vol. 13, No. 3.
- Eysenck, H. (1969). Personality in primary school children. *British Journal Educational*, 39(02), 109-122.
- fisher, R. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral research in accounting*, 31(01), 143-170.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with Structural equation models with: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(03), 328-388.
- Gam, M. (1990). relation of job stress and type A behavior to employees job satisfaction. *organisation turn overmotivation human relation*, 43(07), 727.
- Gary Dworkin, A. (1982). *Teacher burnout in the public schools, structural causes and consequences for children*. USA: Suny Press, New York.
- GENÇTÜRK, A., & MEMİŞ, A. (2010). An Investigation of Primary School Teachers' Teacher Efficacy and Job Satisfaction in Terms of Demographic Factors. *Ilkogretim Online*, 9(3).
- Glass, D. C. (1980). Effect of Harassment and Competition Upon Cardiovascular and Plasma Catecholamine Responses in Type A and Type B Individuals. *Journal of Psychophysiology Volume 17, Issue 5*, <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1980.tb00183.x>.
- Gorsuch, R. (1990). Common factor analysis versus component analysis: Some well and little known facts. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 33-39.
- Hacket, A. (1995). Interactive effects of perceived control on job outcomes. *Dissertation abstracts international*, 56(58).
- Herzberg, F. (1978). *Le travail et la nature de l'homme*. (C. Voraz, Trad.) france: Entreprise Moderne d'Édition, 4eme édition, Paris.
- Hilgard, E., & Atkinson, R. (1987). *Introduction to psychology*. New York: Thomson Learning.
- Huan, W., & Claire, c. (2022). Exploring Teacher Job Satisfaction in Rural China: Prevalence and Correlates. *Environ Res Public Health*, 19(06).
- Huebner, E. S., & Rigby, B. T. (2005). Do Causal Attributions Mediate the Relationship Between Personality Characteristics and Life Satisfaction in Adolescence? *Psychology in the Schools*, 42(01).

- Jamal, m. (1990). Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(08), 727-738.
- Joseph, F., & Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling(PLS-SEM)*. USA: printed in USA library of congress cataloging- in- publication data.
- KARA, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 06(01).
- Keynac, O. (2016). *Job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Enugu State. NAIGERIA: Master Thesis.*
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and individual differences*, 33(08), 1361-1371.
- Lavanco. (1997). Burn out syndrome.job satisfaction and type A behavior in nurses and teachers in social. *psychological reports*, 81(02), 523- 528.
- Lovallo, W. R. (1980). A Psychophysiological Comparison of Type A and B Men Exposed to Failure and Uncontrollable Noise. *journal of Psychophysiology Volume 17, Issue 1,https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1980.tb02455.x.*
- LUCAS, G., & BABAKUS, H. (1990). An empirical test of the job satisfaction-turnover relationship: assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(03).
- Luthans, F. (2004). *Organizational Behavior*. McGraw- Hil: Tenth Edition.
- Luthans, F. (2004). *Organizational Behavior*. McGraw- Hill : Tenth Edition.
- Marie, G. F., & Rippoul, C. M. (1999). *les Théories de l'Organisation et de L entreprise*. Paris: edition marketing.
- Martin, J. (2020). Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *Journal of Library Administration*, 60(04).
- Moeller, A., & Botha, H. (1996). Effect of group rational emotive behavior therapy program of the type A behavior pattern. *psychologica*, 950.
- Morrison, A. (1996). An Empirical Test of a Model of Franchisee Job Satisfaction. *Journal of Small Business Management*, 34(3).
- MOUNT, M. (2006). RELATIONSHIP OF PERSONALITY TRAITS AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: THE MEDIATING EFFECTS OF JOB SATISFACTION. *journal of Psychophysiology, Volume 17, Issue 1,https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x.*
- Mucchielli, R. (1983). *Role et Communication dans les organisations , Psychologie des organisations*. Paris : 1ere édition, ESF.
- Mudgil, V. (2002). Low job satisfaction and type behavior pattern A indian. *acaemy of appleid psychology*, 18(1-2), 19-22.
- Muntaner, C. (1980). Evaluative instructions and interpersonal aggression in the type A behavior pattern. *journal of agresive behavior*, 15(02).

- Muranaka, M. (1988). Stimulus-Specific Patterns of Cardiovascular Reactivity in Type A and B Subjects: Evidence for Enhanced Vagal Reactivity in Type B. *Journal of Psychophysiology* volume25,numero3,<https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1988.tb01251.x>.
- Nguyen, A. M., & Martínez, B. (2013). "Biculturalism and adjustment: A meta-analysis". *Journal of cross-cultural psychology*, 44(01).
- Nogueira, A., & Bonanata, N. (2003). An exploratory study of the relation between cerebrovascular between cerebrovascular. *Revista de neurologia*, 36(09).
- Nygren, A., & Öhman, A. (2005). Long-Term Effects of Lifestyle Behavior Change in Coronary Artery Disease: Effects on Recurrent Coronary Events After Percutaneous Coronary Intervention. *Health Psychology*, 24(01).
- Panagiotis, K., & James, B. (2022). Impact of COVID-19 on Job Satisfaction: The Case of Military and Airline Pilots. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 19(06).
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 24(03), 879–891.
- Qaiser, S., & Ishtiaq, H. (2018). Job satisfaction among secondary-school-heads: A gender based-comparative study. *Education Sciences*, 08(01).
- Rice, R., & Robert, W. (1990). Multiple discrepancies and pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 75, 386, 396.
- Rogelio Gómez García, M. A. (2018). Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the 'Job Satisfaction Survey' scale. *European Journal of Social Work*, 21(01).
- Skinner, V., Madison, J., & Humphries, J. H. (2012). Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 29(04).
- Stockard, J., & Lehman, M. B. (2004). Influences on the Satisfaction and Retention of 1st-Year Teachers. *Educational Administration Quarterly*, 40(05).
- Suleman, H. (2018). Job satisfaction among secondary-school-heads: A gender based-comparative study. *Education Sciences*, 08(01).
- Tansel, A. (2022). *Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size*. Ankara, Turkey: Department of Economics Middle East Technical University.
- Tenenhaus, M., & Esposito, V. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*. 48(01), 159-205.
- Thabo, F., & Ntonghanwah, F. (2012). Job satisfaction among nurses in Botswana. *Society in Transition*, 31(01).
- Trumbo, L. A. (1980). *Psychology of work behaviour, home wood parsyste*.
- Ustuner, M. (2017). Personality and attitude towards teaching profession mediating role of self efficacy. *Education and Training Studies*, 05(09).
- Westhuizen, J. V. (2012). Job satisfaction among teachers in special education schools in South Africa. *South African Journal of Education*, 32(03).
- White, B. (2003). *Dissertation Skills for Business and Management Students*. Continuum. London: Continuum International Publishing Group.

الملاحق



## الملاحق رقم(01): إستمارة استبيان نمط الشخصية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح-ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

- مقياس نمط الشخصية - تصميم: بورتنر Bortner

ضع دائرة حول الرقم الذي تراه يُعبر عن توافر الصفة لديك في خانة الاستمرار من 1 إلى 8. وأرجو منكم التأكد من الإجابة عن كل الفقرات.

ملاحظة: لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة.

الرقم	العبارة	الاستمرار	العبارة العكسية
01	لا أعطي أهمية كبيرة للوقت	8 7 6 5 4 3 2 1	لا أتأخر على المواعيد مطلقا
02	لا أحب المنافسة	8 7 6 5 4 3 2 1	أنا منافس عنيد
03	لا اندفع أو استعجل في أي ظرف	8 7 6 5 4 3 2 1	دائما مندفعاً أو في عجلة من أمري
04	أتعامل مع الأمور كل على حدة	8 7 6 5 4 3 2 1	أتعامل مع عدة أمور في وقت واحد
05	أنجز الأمور ببطيء	8 7 6 5 4 3 2 1	أنجز الأمور بسرعة ( الأكل، المشي)
06	أعبر عن مشاعري	8 7 6 5 4 3 2 1	أكتم مشاعري
07	إهتماماتي كثيرة	8 7 6 5 4 3 2 1	إهتماماتي قليلة

## الملحق رقم (02): إستمارة استبيان الرضا الوظيفي

أستاذي الفاضل :

تم بناء هذا المقياس بهدف قياس \* الرضا الوظيفي \* لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ،  
وفيما يلي بعض العبارات التي نرجو منك الاجابة عليها بصراحة وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي  
تعبر عن رأيك . لما بان هذه الاجابات ستأخذ طابع السرية لأنها ستستخدم في أغراض البحث العلمي فقط  
،. كما نرجوا الاجابة بعلامة (x) إلا في خانة واحدة مع عدم ترك عبارة دون اجابة  
مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم .

معلومات أولية :

\* الطور الذي تدرس فيه\_ : أستاذ تعليم ثانوي..... أستاذ تعليم متوسط.....

\* الخبرة المهنية :. أقل من 10 سنوات..... أكثر من 10 سنوات .....

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

					روح التسامح بين العاملين	13
					عدم التحيز في المعاملة بين العاملين	14
					درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين	15
					الصدق واللطف في التعامل بين العاملين	16
					حرص العاملين علي تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد	17
					مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية	18
					الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين	19
					علاقاتي مع العاملين بشكل عام	20
					كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي	21
					الراتب مقارنة بالجهد الذي ابذله في العمل	22
					الراتب مقارنة مع اهمية العمل	23
					الراتب مقارنة برواتب زملاء الاخرين	24
					الرفاهية التي يوفرها الراتب	25
					المكافآت والحوافز الاضافية	26
					مقدار الزيادة السنوية علي الراتب	27
					المزايا الأخرى = ادخار + تأمين صحي وتأمين علي الحياة + السكن	28
					الشعور بالاستقرار النفسي	29
					دور الوظيفة في تأمين مستقبلي	30
					الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي او النقل منها والديها	31
					النزاهة والموضوعية لدي الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار	32
					حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	33
					اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم	34
					الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	35
					شروط العمل وظروفه	36
					القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل	37
					قدرة الرئيس المباشر على التوجيه	38
					العدل والمساواة في معاملة العمال	39
					وضوح التعليمات الصادرة من الادارة	40
					اهتمام الادارة بالعاملين	41
					اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	42
					تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء	43

					44 الاحترام والتقدير الذي احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء ادائي المميز
					45 تفهم الادارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم
					46 كفاءة الرئيس المباشر وقدراته
					47 تقدير واحترام الادارة للموظف المتميز
					48 معايير الترقية
					49 مدي ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل
					50 تكافؤ الفرص في الترقية
					51 الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة
					52 فرص العضوية في مجالس ولجان عليا
					53 الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة
					54 فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل
					55 فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل
					56 فرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية
					57 فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل
					58 قدرة الرئيس المباشر على المتابعة

الملاحق رقم (03): الدراسة الاستطلاعية

الملاحق (1-3): مخرجات صدق الاتساق الداخلي:

- مخرجات صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والمحاور:

## Correlations

## Correlations

		س1	س2	س3	س4	س5	س6
س1	Pearson Correlation	1	1,000**	,225	,457*	,313	,395*
	Sig. (2-tailed)		,000	,232	,011	,092	,031
	N	30	30	30	30	30	30
س2	Pearson Correlation	1,000**	1	,225	,457*	,313	,395*
	Sig. (2-tailed)	,000		,232	,011	,092	,031
	N	30	30	30	30	30	30
س3	Pearson Correlation	,225	,225	1	,607**	,458*	,386*
	Sig. (2-tailed)	,232	,232		,000	,011	,035
	N	30	30	30	30	30	30
س4	Pearson Correlation	,457*	,457*	,607**	1	,567**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,011	,011	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
س5	Pearson Correlation	,313	,313	,458*	,567**	1	,901**
	Sig. (2-tailed)	,092	,092	,011	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
س6	Pearson Correlation	,395*	,395*	,386*	,676**	,901**	1
	Sig. (2-tailed)	,031	,031	,035	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

7س	Pearson Correlation	,219	,219	,380*	,540**	,540**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,245	,245	,038	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
8س	Pearson Correlation	,033	,033	,393*	,515**	,618**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,864	,864	,032	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
9س	Pearson Correlation	,474**	,474**	,325	,578**	,542**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,080	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
10س	Pearson Correlation	,241	,241	,557**	,445*	,547**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,200	,200	,001	,014	,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30
الوظيفة نفسها	Pearson Correlation	,580**	,580**	,647**	,816**	,794**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

### Correlations

		7س	8س	9س	10س	الوظيفة نفسها
1س	Pearson Correlation	,219	,033	,474**	,241	,580**
	Sig. (2-tailed)	,245	,864	,008	,200	,001
	N	30	30	30	30	30
2س	Pearson Correlation	,219	,033	,474**	,241	,580**
	Sig. (2-tailed)	,245	,864	,008	,200	,001
	N	30	30	30	30	30
3س	Pearson Correlation	,380*	,393*	,325	,557**	,647**

	Sig. (2-tailed)	,038	,032	,080	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
4س	Pearson Correlation	,540**	,515**	,578**	,445*	,816**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,001	,014	,000
	N	30	30	30	30	30
5س	Pearson Correlation	,540**	,618**	,542**	,547**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
6س	Pearson Correlation	,607**	,694**	,635**	,563**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
7س	Pearson Correlation	1	,671**	,652**	,588**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
8س	Pearson Correlation	,671**	1	,575**	,514**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,004	,000
	N	30	30	30	30	30
9س	Pearson Correlation	,652**	,575**	1	,684**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
10س	Pearson Correlation	,588**	,514**	,684**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
الوظيفة نفسها	Pearson Correlation	,751**	,699**	,810**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	

N	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور\_الثاني 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		11س	12س	13س	14س	15س	16س
11س	Pearson Correlation	1	,796**	,823**	,377*	,533**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,040	,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30
12س	Pearson Correlation	,796**	1	,838**	,616**	,774**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
13س	Pearson Correlation	,823**	,838**	1	,565**	,747**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
14س	Pearson Correlation	,377*	,616**	,565**	1	,700**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
15س	Pearson Correlation	,533**	,774**	,747**	,700**	1	,744**



	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
16س	Pearson Correlation	,595**	,770**	,714**	,753**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
17س	Pearson Correlation	,434*	,466**	,397*	,475**	,583**	,396*
	Sig. (2-tailed)	,017	,009	,030	,008	,001	,030
	N	30	30	30	30	30	30
18س	Pearson Correlation	,382*	,530**	,488**	,690**	,708**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,037	,003	,006	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
19س	Pearson Correlation	,607**	,692**	,666**	,768**	,693**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
20س	Pearson Correlation	,322	,483**	,455*	,553**	,556**	,559**
	Sig. (2-tailed)	,083	,007	,011	,002	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30
العلاقة بالعاملين	Pearson Correlation	,728**	,867**	,831**	,820**	,885**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

### Correlations

		17س	18س	19س	20س	العلاقة بالعاملين
11س	Pearson Correlation	,434*	,382*	,607**	,322	,728**
	Sig. (2-tailed)	,017	,037	,000	,083	,000

	N	30	30	30	30	30
س12	Pearson Correlation	,466**	,530**	,692**	,483**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30
س13	Pearson Correlation	,397*	,488**	,666**	,455*	,831**
	Sig. (2-tailed)	,030	,006	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30
س14	Pearson Correlation	,475**	,690**	,768**	,553**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
س15	Pearson Correlation	,583**	,708**	,693**	,556**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
س16	Pearson Correlation	,396*	,612**	,603**	,559**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
س17	Pearson Correlation	1	,782**	,592**	,143	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,450	,000
	N	30	30	30	30	30
س18	Pearson Correlation	,782**	1	,685**	,394*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,031	,000
	N	30	30	30	30	30
س19	Pearson Correlation	,592**	,685**	1	,499**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,005	,000
	N	30	30	30	30	30

س20	Pearson Correlation	,143	,394*	,499**	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	,450	,031	,005		,000
	N	30	30	30	30	30
العلاقة بالعاملين	Pearson Correlation	,683**	,808**	,859**	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## CORRELATIONS

س21 س22 س23 س24 س25 س26 س27 س28 المحور\_ الثالث=VARIABLES/

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		س21	س22	س23	س24	س25
س21	Pearson Correlation	1	,879**	,942**	,694**	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س22	Pearson Correlation	,879**	1	,880**	,739**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س23	Pearson Correlation	,942**	,880**	1	,738**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000

	N	30	30	30	30	30
س24	Pearson Correlation	,694**	,739**	,738**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001
	N	30	30	30	30	30
س25	Pearson Correlation	,714**	,719**	,797**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30
س26	Pearson Correlation	,657**	,768**	,713**	,737**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س27	Pearson Correlation	,178	,154	,289	,040	,272
	Sig. (2-tailed)	,346	,417	,121	,834	,147
	N	30	30	30	30	30
س28	Pearson Correlation	,110	,106	,262	,090	,245
	Sig. (2-tailed)	,563	,578	,162	,635	,193
	N	30	30	30	30	30
الراتب والحوافز	Pearson Correlation	,857**	,866**	,934**	,759**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

### Correlations

		س26	س27	س28	الراتب والحوافز
س21	Pearson Correlation	,657**	,178	,110	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,346	,563	,000
	N	30	30	30	30

س22	Pearson Correlation	,768**	,154	,106	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,417	,578	,000
	N	30	30	30	30
س23	Pearson Correlation	,713**	,289	,262	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,121	,162	,000
	N	30	30	30	30
س24	Pearson Correlation	,737**	,040	,090	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,834	,635	,000
	N	30	30	30	30
س25	Pearson Correlation	,634**	,272	,245	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,147	,193	,000
	N	30	30	30	30
س26	Pearson Correlation	1	,067	,172	,775**
	Sig. (2-tailed)		,725	,365	,000
	N	30	30	30	30
س27	Pearson Correlation	,067	1	,729**	,489**
	Sig. (2-tailed)	,725		,000	,006
	N	30	30	30	30
س28	Pearson Correlation	,172	,729**	1	,480**
	Sig. (2-tailed)	,365	,000		,007
	N	30	30	30	30
المراتب والحوافز	Pearson Correlation	,775**	,489**	,480**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,007	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور\_الرابع 29س 30س 31س 32س 33س 34س 35س 36س 37س

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		29س	30س	31س	32س	33س
29س	Pearson Correlation	1	1,000**	,440*	,188	,305
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,320	,101
	N	30	30	30	30	30
30س	Pearson Correlation	1,000**	1	,440*	,188	,305
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,320	,101
	N	30	30	30	30	30
31س	Pearson Correlation	,440*	,440*	1	,548**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,015	,015		,002	,006
	N	30	30	30	30	30
32س	Pearson Correlation	,188	,188	,548**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,320	,320	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
33س	Pearson Correlation	,305	,305	,488**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,101	,101	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30
34س	Pearson Correlation	,184	,184	,404*	,801**	,682**

	Sig. (2-tailed)	,331	,331	,027	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س35	Pearson Correlation	,494**	,494**	,534**	,716**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س36	Pearson Correlation	,110	,110	,435*	,771**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,562	,562	,016	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س37	Pearson Correlation	,191	,191	,388*	,732**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,313	,313	,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
الأمن والاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation	,575**	,575**	,683**	,841**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

### Correlations

		س34	س35	س36	س37	الأمن والاستقرار الوظيفي
س29	Pearson Correlation	,184	,494**	,110	,191	,575**
	Sig. (2-tailed)	,331	,006	,562	,313	,001
	N	30	30	30	30	30
س30	Pearson Correlation	,184	,494**	,110	,191	,575**
	Sig. (2-tailed)	,331	,006	,562	,313	,001
	N	30	30	30	30	30
س31	Pearson Correlation	,404*	,534**	,435*	,388*	,683**

	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,016	,034	,000
	N	30	30	30	30	30
س32	Pearson Correlation	,801**	,716**	,771**	,732**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س33	Pearson Correlation	,682**	,714**	,693**	,614**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س34	Pearson Correlation	1	,810**	,845**	,812**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س35	Pearson Correlation	,810**	1	,747**	,700**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س36	Pearson Correlation	,845**	,747**	1	,869**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س37	Pearson Correlation	,812**	,700**	,869**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
الأمن والاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation	,832**	,907**	,810**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور\_الخامس 38س 39س 40س 41س 42س 43س 44س 45س 46س 47س 58س

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		38س	39س	40س	41س	42س	43س	44س
38س	Pearson Correlation	1	,504**	,691**	,590**	,664**	,631**	,623**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
39س	Pearson Correlation	,504**	1	,785**	,710**	,736**	,473**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,000	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
40س	Pearson Correlation	,691**	,785**	1	,614**	,741**	,527**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
41س	Pearson Correlation	,590**	,710**	,614**	1	,811**	,695**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
42س	Pearson Correlation	,664**	,736**	,741**	,811**	1	,714**	,811**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
43س	Pearson Correlation	,631**	,473**	,527**	,695**	,714**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,003	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
44س	Pearson Correlation	,623**	,750**	,762**	,734**	,811**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
45س	Pearson Correlation	,432*	,711**	,570**	,744**	,793**	,650**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
46س	Pearson Correlation	,570**	,627**	,642**	,726**	,699**	,751**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
47س	Pearson Correlation	,557**	,656**	,523**	,772**	,634**	,734**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
58س	Pearson Correlation	,553**	,540**	,421*	,674**	,600**	,598**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,021	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الادارة المباشرة والاشراف	Pearson Correlation	,739**	,818**	,794**	,880**	,891**	,819**	,933**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30

### Correlations

		45س	46س	47س	58س	الادارة المباشرة والاشراف
38س	Pearson Correlation	,432 <sup>*</sup>	,570 <sup>**</sup>	,557 <sup>**</sup>	,553 <sup>**</sup>	,739 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
39س	Pearson Correlation	,711 <sup>**</sup>	,627 <sup>**</sup>	,656 <sup>**</sup>	,540 <sup>**</sup>	,818 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
40س	Pearson Correlation	,570 <sup>**</sup>	,642 <sup>**</sup>	,523 <sup>**</sup>	,421 <sup>*</sup>	,794 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,021	,000
	N	30	30	30	30	30
41س	Pearson Correlation	,744 <sup>**</sup>	,726 <sup>**</sup>	,772 <sup>**</sup>	,674 <sup>**</sup>	,880 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
42س	Pearson Correlation	,793 <sup>**</sup>	,699 <sup>**</sup>	,634 <sup>**</sup>	,600 <sup>**</sup>	,891 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
43س	Pearson Correlation	,650 <sup>**</sup>	,751 <sup>**</sup>	,734 <sup>**</sup>	,598 <sup>**</sup>	,819 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
44س	Pearson Correlation	,800 <sup>**</sup>	,870 <sup>**</sup>	,806 <sup>**</sup>	,645 <sup>**</sup>	,933 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
45س	Pearson Correlation	1	,659**	,763**	,503**	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000
	N	30	30	30	30	30
46س	Pearson Correlation	,659**	1	,791**	,714**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
47س	Pearson Correlation	,763**	,791**	1	,654**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
58س	Pearson Correlation	,503**	,714**	,654**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
الإدارة المباشرة والإشراف	Pearson Correlation	,828**	,876**	,858**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور\_السادس 48س 49س 50س 51س 52س 53س 54س 55س 56س 57س

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

## Correlations

		48س	49س	50س	51س	52س
48س	Pearson Correlation	1	,845**	,782**	,588**	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
49س	Pearson Correlation	,845**	1	,859**	,682**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
50س	Pearson Correlation	,782**	,859**	1	,660**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
51س	Pearson Correlation	,588**	,682**	,660**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
52س	Pearson Correlation	,642**	,740**	,771**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
53س	Pearson Correlation	,683**	,740**	,646**	,624**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
54س	Pearson Correlation	,629**	,629**	,523**	,526**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
55س	Pearson Correlation	,698**	,696**	,582**	,518**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,003	,000

	N	30	30	30	30	30
س56	Pearson Correlation	,668**	,752**	,660**	,629**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س57	Pearson Correlation	,576**	,671**	,550**	,563**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Pearson Correlation	,840**	,899**	,832**	,774**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

### Correlations

		س53	س54	س55	س56	س57
س48	Pearson Correlation	,683**	,629**	,698**	,668**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
س49	Pearson Correlation	,740**	,629**	,696**	,752**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
س50	Pearson Correlation	,646**	,523**	,582**	,660**	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	,002
	N	30	30	30	30	30
س51	Pearson Correlation	,624**	,526**	,518**	,629**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,003	,000	,001

	N	30	30	30	30	30
52س	Pearson Correlation	,812**	,614**	,675**	,742**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
53س	Pearson Correlation	1	,810**	,764**	,731**	,621**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
54س	Pearson Correlation	,810**	1	,726**	,666**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30
55س	Pearson Correlation	,764**	,726**	1	,865**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
56س	Pearson Correlation	,731**	,666**	,865**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
57س	Pearson Correlation	,621**	,534**	,796**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Pearson Correlation	,880**	,789**	,868**	,891**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

## Correlations

48س	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
49س	Pearson Correlation	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
50س	Pearson Correlation	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
51س	Pearson Correlation	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
52س	Pearson Correlation	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
53س	Pearson Correlation	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
54س	Pearson Correlation	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
55س	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
56س	Pearson Correlation	,891**



	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
س57	Pearson Correlation	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور\_الاول\_المحور\_الثاني\_المحور\_الثالث\_المحور\_الرابع\_المحور\_الخامس\_المحور\_السادس

المقياس\_ككل

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

- مخرجات صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الانماط السلوكية للشخصية:

#### Correlations

		العبارة 1	العبارة 2	العبارة 3	العبارة 4	العبارة 5	العبارة 6
العبارة 1	Pearson Correlation	1	,879**	,942**	,694**	,714**	,657**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 2	Pearson Correlation	,879**	1	,880**	,739**	,719**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 3	Pearson Correlation	,942**	,880**	1	,738**	,797**	,713**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 4	Pearson Correlation	,694**	,739**	,738**	1	,577**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 5	Pearson Correlation	,714**	,719**	,797**	,577**	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 6	Pearson Correlation	,657**	,768**	,713**	,737**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
العبارة 7	Pearson Correlation	,657**	,768**	,713**	,737**	,634**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
mean	Pearson Correlation	,903**	,914**	,956**	,801**	,835**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

### Correlations

		العبارة 7	mean
العبارة 1	Pearson Correlation	,657**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
العبارة 2	Pearson Correlation	,768**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000

	N	30	30
العبارة 3	Pearson Correlation	,713**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
العبارة 4	Pearson Correlation	,737**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
العبارة 5	Pearson Correlation	,634**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
العبارة 6	Pearson Correlation	1,000**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
العبارة 7	Pearson Correlation	1	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
mean	Pearson Correlation	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## - مخرجات صدق الاتساق الداخلي بين المحاور والدرجة الكلية:

## Correlations

## Correlations

		الوظيفة نفسها	العلاقة بالعاملين	الراتب والحوافز	الأمن والاستقرار الوظيفي
الوظيفة نفسها	Pearson Correlation	1	,417*	,494**	,337
	Sig. (2-tailed)		,022	,006	,069
	N	30	30	30	30
العلاقة بالعاملين	Pearson Correlation	,417*	1	,086	,283
	Sig. (2-tailed)	,022		,653	,130
	N	30	30	30	30
الراتب والحوافز	Pearson Correlation	,494**	,086	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,006	,653		,002
	N	30	30	30	30
الأمن والاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation	,337	,283	,541**	1
	Sig. (2-tailed)	,069	,130	,002	
	N	30	30	30	30
الإدارة المباشرة والإشراف	Pearson Correlation	,424*	,259	,512**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,020	,167	,004	,000
	N	30	30	30	30
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Pearson Correlation	,261	,246	,602**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,164	,189	,000	,000
	N	30	30	30	30
المقياس ككل	Pearson Correlation	,639**	,500**	,726**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000

N	30	30	30	30
---	----	----	----	----

### Correlations

		الادارة المباشرة والاشراف	النمو المهني والتقدم الوظيفي	المقياس ككل
الوظيفة نفسها	Pearson Correlation	,424*	,261	,639**
	Sig. (2-tailed)	,020	,164	,000
	N	30	30	30
العلاقة بالعاملين	Pearson Correlation	,259	,246	,500**
	Sig. (2-tailed)	,167	,189	,005
	N	30	30	30
الراتب والحوافز	Pearson Correlation	,512**	,602**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000
	N	30	30	30
الأمن والاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation	,853**	,850**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
الادارة المباشرة والاشراف	Pearson Correlation	1	,792**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Pearson Correlation	,792**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
المقياس ككل	Pearson Correlation	,869**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	

N	30	30	30
---	----	----	----

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- مخرجات الصدق التمييزي (بطريقة المقارنة الطرفية) لاستبيان الانماط السلوكية للشخصية

## T-Test

### Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات الدنيا	10	5,5286	,83856	,26517
الدرجات العليا	10	3,6143	,41541	,13136

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدرجات	Equal variances assumed	4,579	,046	6,469	18
	Equal variances not assumed			6,469	13,166

### Independent Samples Test

#### t-test for Equality of Means

Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
-----------------	-----------------	-----------------------	---

					Lower
الدرجات	Equal variances assumed	,000	1,91429	,29593	1,29256
	Equal variances not assumed	,000	1,91429	,29593	1,27579

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

Upper

الدرجات	Equal variances assumed	2,53601
	Equal variances not assumed	2,55278

مخرجات الصدق التمييزي (بطريقة المقارنة الطرفية) لاستبيان الرضا الوظيفي:

### T-Test

#### Group Statistics

VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
المقياس ككل	الدرجات العليا	10	3,9038	,29722	,09399
	الدرجات الدنيا	10	2,2546	,31297	,09897

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
المقياس ككل	Equal variances assumed	,043	,838	12,084	18

Equal variances not assumed			12,084	17,952
-----------------------------	--	--	--------	--------

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
المقياس ككل	Equal variances assumed	,000	1,64927	,13649
	Equal variances not assumed	,000	1,64927	,13649

-مخرجات الصدق التمييزي (بطريقة المقارنة الطرفية) لمحاور استبيان الرضا الوظيفي:

### T-Test

#### Group Statistics

VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفة نفسها الدرجات العليا	10	4,6600	,11738	,03712
الدرجات الدنيا	10	2,7500	,61328	,19394

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الوظيفة نفسها	Equal variances assumed	13,580	,002	9,673	18
	Equal variances not assumed			9,673	9,658

### Independent Samples Test



t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الوظيفة نفسها	Equal variances assumed	,000	1,91000	,19746
	Equal variances not assumed	,000	1,91000	,19746

T-Test

Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	4,5100	,21833	,06904
الدرجات الدنيا	10	2,6500	,84360	,26677

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
العلاقة بالعاملين	Equal variances assumed	15,812	,001	6,750	18
	Equal variances not assumed			6,750	10,200

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
العلاقة بالعاملين	Equal variances assumed	,000	1,86000	,27556
	Equal variances not assumed	,000	1,86000	,27556

## T-Test

## Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	3,8375	,44896	,14197
الدرجات الدنيا	10	1,6625	,27670	,08750

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الراتب والحوافز	Equal variances assumed	3,958	,062	13,042	18
	Equal variances not assumed			13,042	14,975

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الراتب والحوافز	Equal variances assumed	,000	2,17500	,16677
	Equal variances not assumed	,000	2,17500	,16677

## T-Test

## Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	3,9444	,49205	,15560
الدرجات الدنيا	10	1,8222	,27815	,08796

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
الأمن والاستقرار الوظيفي	Equal variances assumed	3,918	,063	11,873
	Equal variances not assumed			11,873

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الأمن والاستقرار الوظيفي	Equal variances assumed	18	,000	2,12222
	Equal variances not assumed	14,219	,000	2,12222

## T-Test

## Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا الإدارة المباشرة والإشراف	10	4,0364	,35650	,11273
الدرجات الدنيا	10	1,6909	,18778	,05938

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
--	--	---	--	------------------------------

		F	Sig.	t
الإدارة المباشرة والإشراف	Equal variances assumed	3,737	,069	18,408
	Equal variances not assumed			18,408

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الإدارة المباشرة والإشراف	Equal variances assumed	18	,000	2,34545
	Equal variances not assumed	13,637	,000	2,34545

### T-Test

#### Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
النمو المهني والتقدم الوظيفي	الدرجات العليا	10	3,7900	,63149	,19969
	الدرجات الدنيا	10	1,4800	,28983	,09165

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Equal variances assumed	11,286	,003	10,513
	Equal variances not assumed			10,513

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
النمو المهني والتقدم الوظيفي	Equal variances assumed	18	,000	2,31000
	Equal variances not assumed	12,630	,000	2,31000

## T-Test

## Group Statistics

الدرجات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	5,5286	,83856	,26517
الدرجات الدنيا	10	3,6143	,41541	,13136

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
أنماط الشخصية	Equal variances assumed	4,579	,046	6,469	18
	Equal variances not assumed			6,469	13,166

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
أنماط الشخصية	Equal variances assumed	,000	1,91429	,29593

Equal variances not assumed	,000	1,91429	,29593
-----------------------------	------	---------	--------

الملحق (3-2): مخرجات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة ألفاكرونباخ:

- مخرجات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة ألفاكرونباخ لاستبيان الأنماط السلوكية للشخصية:

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	7

-مخرجات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة ألفاكرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي:

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	58

- مخرجات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ لمحاوَر استبيان الرضا الوظيفي

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	10

RELIABILITY

/VARIABLES=20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Scale: ALL VARIABLES

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

RELIABILITY

/VARIABLES=28س 27س 26س 25س 24س 23س 22س 21س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	8

RELIABILITY

/VARIABLES=37س 36س 35س 34س 33س 32س 31س 30س 29س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	9

RELIABILITY

/VARIABLES=58س 47س 46س 45س 44س 43س 42س 41س 40س 39س 38س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	11

RELIABILITY

/VARIABLES=57س 56س 55س 54س 53س 52س 51س 50س 49س 48س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability Statistics



Cronbach's Alpha	N of Items
,955	10

مخرجات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,937
		N of Items	29 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,930
		N of Items	29 <sup>b</sup>
Total N of Items			58
Correlation Between Forms			,976
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,988
	Unequal Length		,988
Guttman Split-Half Coefficient			,988

مخرجات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمحاو استبيان الرضا الوظيفي

## Reliability الوظيفة نفسه

Scale: ALL VARIABLES

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,805
		N of Items	5 <sup>a</sup>

	Part 2	Value	,889
		N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,690
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,817
	Unequal Length		,817
Guttman Split-Half Coefficient			,816

a. The items are: 5س, 4س, 3س, 2س, 1س.

b. The items are: 10س, 9س, 8س, 7س, 6س.

#### RELIABILITY

/VARIABLES=20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

### Reliability العلاقة بالعاملين

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,912
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,848
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			10
Correlation Between Forms			,847
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,917
	Unequal Length		,917

Guttman Split-Half Coefficient	,917
--------------------------------	------

a. The items are: 15س, 14س, 13س, 12س, 11س.

b. The items are: 20س, 19س, 18س, 17س, 16س.

#### RELIABILITY

/VARIABLES=28س 27س 26س 25س 24س 23س 22س 21س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

## Reliability الراتب والحوافز المالية

### Scale: ALL VARIABLES

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,945
		N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,706
		N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,705
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,746
	Unequal Length		,746
Guttman Split-Half Coefficient			,730

a. The items are: 24س, 23س, 22س, 21س.

b. The items are: 28س, 27س, 26س, 25س.

#### RELIABILITY

/VARIABLES=37س 36س 35س 34س 33س 32س 31س 30س 29س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Reliability الأمن والإستقرار الوظيفي

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,816
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,940
		N of Items	4 <sup>b</sup>
Total N of Items			9
Correlation Between Forms			,712
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,811
	Unequal Length		,812
Guttman Split-Half Coefficient			,809

a. The items are: 33س, 32س, 31س, 30س, 29س.

b. The items are: 37س, 36س, 35س, 34س, 33س.

#### RELIABILITY

/VARIABLES=58س 47س 46س 45س 44س 43س 42س 41س 40س 39س 38س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

## الإدارة المباشرة والإشراف Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,920
		N of Items	6 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,928
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			11
Correlation Between Forms			,878
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,935
	Unequal Length		,936
Guttman Split-Half Coefficient			,930

a. The items are: 38س, 39س, 40س, 41س, 42س, 43س.

b. The items are: 43س, 44س, 45س, 46س, 47س, 48س, 49س, 50س, 51س, 52س, 53س, 54س, 55س, 56س, 57س.

### RELIABILITY

/VARIABLES=57س 56س 55س 54س 53س 52س 51س 50س 49س 48س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

## النمو المهني والتقدم الوظيفي Reliability

Scale: ALL VARIABLES

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,932
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,932
		N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,814
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,898
	Unequal Length		,898
Guttman Split-Half Coefficient			,898

a. The items are: 52س, 51س, 50س, 49س, 48س.

b. The items are: 57س, 56س, 55س, 54س, 53س.

الملحق (04): تكرارت العينة المتكافئة حسب (الطور التعليمي، الخبرة المهنية)

الملحق 1-4 تكرارت العينة المتكافئة حسب (الطور التعليمي)

## Frequencies

### Statistics

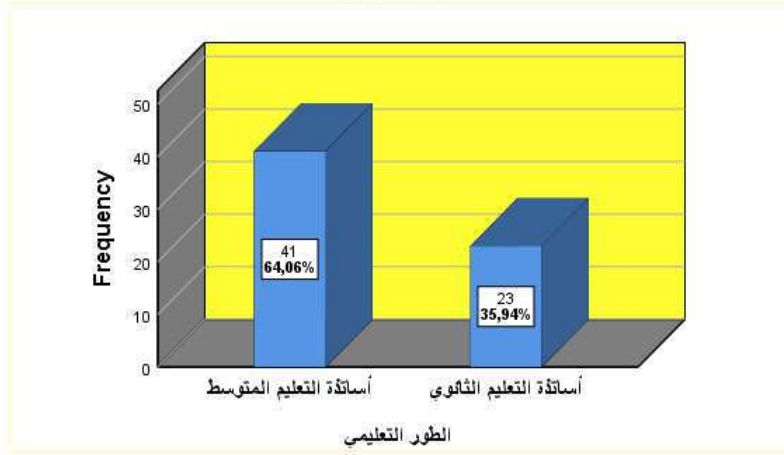
		الطور التعليمي	الخبرة المهنية	النمط السلوكي
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0
Mean		1,36	1,39	1,50

## Frequency Table

الطور التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أساتذة التعليم المتوسط	41	64,1	64,1	64,1
	أساتذة التعليم الثانوي	23	35,9	35,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

الطور التعليمي

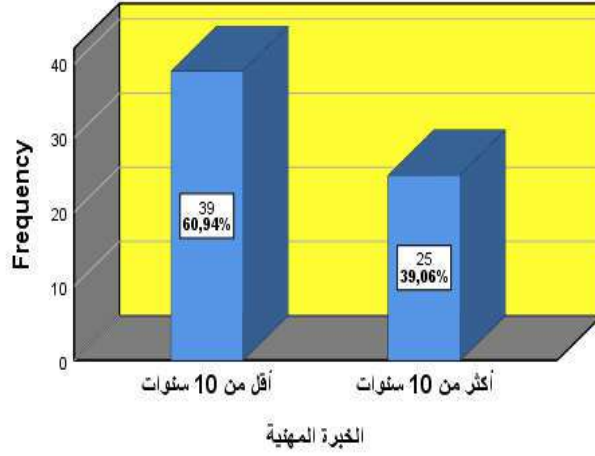


الملحق 4-2 تكرار العينة المتكافئة حسب (الخبرة المهنية)

الخبرة المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 10 سنوات	39	60,9	60,9	60,9
	أكثر من 10 سنوات	25	39,1	39,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

الخبرة المهنية



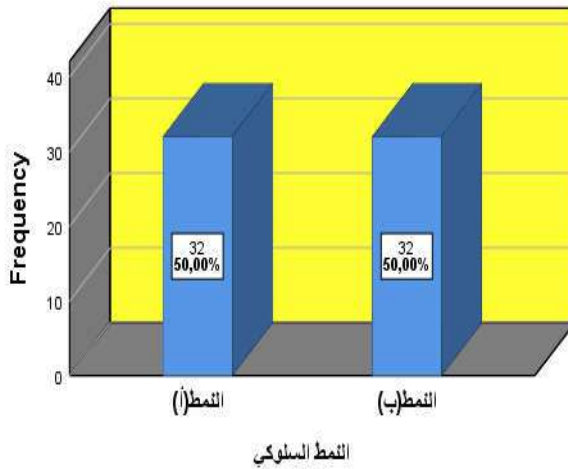
الملحق 3-4 تكررات العينة المتكافئة حسب (النمط السلوكي)

النمط السلوكي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid (النمط أ)	32	50,0	50,0	50,0
(النمط ب)	32	50,0	50,0	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Bar Chart

النمط السلوكي





الملحق (05): مخرجات التحليل الوصفي لعينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي:

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
م1س1	64	4,50	,690
م1س3	64	4,42	,686
م1س10	64	4,11	,857
م1س8	64	4,05	,983
م1س2	64	4,00	,797
م1س9	64	3,78	1,091
م1س5	64	3,73	1,185
م1س6	64	3,59	1,109
م1س4	64	3,45	1,167
م1س7	64	3,22	1,315
الوظيفة نفسها	64	3,8859	,56677

DESCRIPTIVES VARIABLES= م2س20 م2س19 م2س18 م2س17 م2س16 م2س15 م2س14 م2س13 م2س12 م2س11  
المحور\_الثاني

/STATISTICS=MEAN STDDEV

/SORT=MEAN (D).

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
م2س12	64	4,42	,752

م2س13	64	4,42	,686
م2س16	64	4,19	,852
م2س14	64	4,06	1,037
م2س15	64	4,05	,983
م2س20	64	4,00	,976
م2س11	64	3,81	1,111
م2س19	64	3,70	1,079
م2س17	64	3,48	1,098
م2س18	64	3,47	1,126
العلاقة بالعاملين	64	3,9609	,61763

DESCRIPTIVES VARIABLES=الثالث\_ المحور\_ 28س3م 27س3م 26س3م 25س3م 24س3م 23س3م 22س3م 21س3م

/STATISTICS=MEAN STDDEV

/SORT=MEAN (D).

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
م3س24	64	3,41	1,178
م3س22	64	3,17	1,216
م3س23	64	3,17	1,242
م3س21	64	2,83	1,363
م3س25	64	2,61	1,341
م3س27	64	2,47	1,181
م3س26	64	2,42	1,219
م3س28	64	2,36	1,277

الراتب والحوافز المالية	64	2,8047	,94567
-------------------------	----	--------	--------

## Descriptives

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
م4س29	64	3,78	,899
م4س33	64	3,48	1,234
م4س32	64	3,47	1,140
م4س30	64	3,44	1,153
م4س35	64	3,44	,990
م4س31	64	3,34	1,057
م4س37	64	3,33	1,286
م4س36	64	3,23	1,282
م4س34	64	3,14	1,390
الأمن والإستقرار الوظيفي	64	3,4062	,78448

## Descriptives

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
م5س44	64	3,97	,992
م5س47	64	3,66	1,171
م5س46	64	3,63	1,266
م5س45	64	3,62	1,228
م5س40	64	3,58	1,036
م5س39	64	3,45	1,167
م5س43	64	3,34	1,116

م5س42	64	3,33	1,183
م5س41	64	3,28	1,201
م5س38	64	3,28	1,278
م5س58	64	3,25	1,182
الإدارة المباشرة والإشراف	64	3,4901	,84331

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
م6س54	64	3,22	1,201
م6س48	64	3,22	1,339
م6س53	64	3,20	1,143
م6س52	64	2,84	1,116
م6س49	64	2,83	1,292
م6س50	64	2,75	1,208
م6س55	64	2,75	1,208
م6س51	64	2,72	1,228
م6س56	64	2,66	1,250
م6س57	64	2,66	1,288
النمو المهني والتقدم الوظيفي	64	2,8844	,85305

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العلاقة بالعاملين	64	3,9609	,61763
الوظيفة نفسها	64	3,8859	,56677
الإدارة المباشرة والإشراف	64	3,4901	,84331

الأمن والإستقرار الوظيفي	64	3,4062	,78448
الراتب والحوافز المالية	64	2,8047	,94567
النمو المهني والتقدم الوظيفي	64	2,8844	,85305
الرضا الوظيفي	64	3,4275	,56752

الملحق (06): التوزيع الطبيعي للبيانات

الملحق 6-1: التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأنماط السلوكية للشخصية

## Explore

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
mean	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mean	,086	30	,200*	,990	30	,990

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق 6-2: التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الرضا الوظيفي

## Explore

### Case Processing Summary

Cases

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
المقياس ككل	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المقياس ككل	,099	30	,200*	,982	30	,877

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق(07): مخرجات فرضيات الدراسة:

الملحق(7-1): مخرجات فرضية مستوى الرضا الوظيفي:

### T-Test

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفة نفسها	64	3,8859	,56677	,07085
العلاقة بالعاملين	64	3,9609	,61763	,07720
الراتب والحوافز المالية	64	2,8047	,94567	,11821
الأمن والإستقرار الوظيفي	64	3,4063	,78448	,09806
الإدارة المباشرة والإشراف	64	3,4901	,84331	,10541
النمو المهني والتقدم الوظيفي	64	2,8844	,85305	,10663
الرضا الوظيفي	64	3,4275	,56752	,07094

## One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
الوظيفة نفسها	12,505	63	,000	,88594	,7444
العلاقة بالعاملين	12,447	63	,000	,96094	,8067
الراتب والحوافز المالية	-1,652	63	,103	-,19531	-,4315
الأمن والإستقرار الوظيفي	4,143	63	,000	,40625	,2103
الإدارة المباشرة والإشراف	4,649	63	,000	,49006	,2794
النمو المهني والتقدم الوظيفي	-1,084	63	,282	-,11563	-,3287
الرضا الوظيفي	6,027	63	,000	,42753	,2858

## One-Sample Test

Test Value = 3

95% Confidence Interval of the Difference

Upper

الوظيفة نفسها	1,0275
العلاقة بالعاملين	1,1152
الراتب والحوافز المالية	,0409
الأمن والإستقرار الوظيفي	,6022
الإدارة المباشرة والإشراف	,7007
النمو المهني والتقدم الوظيفي	,0975
الرضا الوظيفي	,5693

الملحق (7-2): مخرجات فرضية العلاقة بين الأنماط السلوكية للشخصية ومستوى الرضا الوظيفي

## Correlations

### Correlations

		انماط الشخصية	الرضا الوظيفي
انماط الشخصية	Pearson Correlation	1	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

/VARIABLES=النمط\_أ الرضا=

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		النمط_أ	الرضا
النمط_أ	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
الرضا	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.



## CORRELATIONS

/VARIABLES=النمط\_ب الرضا=

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

## Correlations

		النمط_ب	الرضا
النمط_ب	Pearson Correlation	1	,850**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
الرضا	Pearson Correlation	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).