

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علوم تربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبة:

❖ بيرش راضية

بعنوان:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي
الاجتماعي لدى أساتذة التعليم المتوسط
دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

نوقشت من طرف اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/ خلادي يمينة
مشرفا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د/ الزهرة باعمر
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د/ نعيمة غزال

السنة الجامعية: 2021/2020

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علوم تربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبة:

❖ بيرش راضية

بعنوان:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي
الاجتماعي لدى أساتذة التعليم المتوسط
دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

نوقشت من طرف اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/ خلادي يمينة
مشرفا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د/ الزهرة باعمر
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د/ نعيمة غزال

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين حبيب الله محمد صلى الله عليه وسلم

الحمد لله والشكر لله على ما تم إنجازهُ من العمل وأعاننا عليه

في البداية نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا في إتمام هذا العمل

كما أشكر على من ساعدني في إتمام هذا العمل وأهدي هذا الشكر الخاصة الى

المشرفة والتي ساعدتني أستاذة باعمر الزهرة

كما أهدي هذا العمل الى روح أبي الطاهرة الذي يتغمده الله برحمته واسعة

كما أوجه الشكر الى أمي والعائلة الكريمة والى صديقاتي عفاف وخولة وسعيدة

كما أهديه الى كل أعضاء قسم علم النفس وعلوم التربية

ملخص الدراسة:

تناول موضوع الدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي، لدى أساتذة التعليم المتوسط وكانت الاهداف معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي، والتوافق النفسي والتعرف على درجة الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والتعرف على درجة الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة وكذلك التعرف على الفروق في التوافق النفسي حسب (الجنس، السن، الأقدمية).

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي ، كما اعتمدت على مقياسين الاول مقياس مينيسوتا لرضا الوظيفي والثاني مقياس التوافق النفسي، مصمم من طرف الطالبة وتم تطبيقه على عين قدرت ب 86 أستاذا وأستاذة وقد تم معالجة البيانات ، بالبرنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss وتوصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط ، والى وجود درجة مرتفعة في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط و الى وجود درجة متوسطة في التوافق النفسي والاجتماعي ، لدى أساتذة التعليم المتوسط ، والى عدم وجود فروق في التوافق النفسي الاجتماعي، لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب (الجنس، السن ، الأقدمية) وختمت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات.

Study summary:

The objectives were to know the relationship between job satisfaction, psychological compatibility and to identify the degree of job satisfaction and psychological compatibility and to identify the degree of job satisfaction and psychological compatibility in professors as well as to identify the .differences in psychological compatibility according to (sex, age, seniority)

The study relied on the descriptive and associative approach, as well as on two scales, the first Minnesota measure of job satisfaction and the second psychological compatibility scale, designed by the student and applied to an eye estimated at 86 professors and professors have been processed data, in the program statistical packages of Social Sciences spss and the study found , Between job satisfaction and psychological compatibility in intermediate education professors, to the presence of a high degree in job satisfaction in intermediate education professors and to the presence of an average degree in psychological and social compatibility, in intermediate education professors, and to the absence of differences in psychosocial compatibility , in intermediate education professors according to (sex, age, .seniority)

الفهرس محتويات	
الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة بالعربية
ج	ملخص الدراسة بالإنجليزية
د	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
2	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الاول: الإطار العام للدراسة	
13	1 - إشكالية الدراسة
18	2-فروض الدراسة
18	3- أهمية الدراسة
19	4- أهداف الدراسة
19	5- المفاهيم الاجرائية للدراسة
20	6-حدود الدراسة
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
22	تمهيد
22	1- تعريف الرضا الوظيفي
25	2- خصائص الرضا الوظيفي
27	3- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
28	4- مؤشرات الرضا الوظيفي
30	5- نظريات الرضا الوظيفي
36	6 طرق قياس رضا الوظيفي
39	7- أهمية الرضا الوظيفي
40	-خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوافق النفسي	
42	تمهيد
43	1- تعريف التوافق
43	2- تعريف التوافق النفسي
45	3- مؤشرات التوافق النفسي
45	4- أبعاد التوافق النفسي
49	5- معايير التوافق النفسي
51	6- العوامل التوافق النفسي
52	7 - النظريات التوافق النفسي
59	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
62	تمهيد
62	1- المنهج الدراسة
62	2- الدراسة الاستطلاعية
62	2-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية
62	2-2- وصف العينة الدراسة الاستطلاعية
63	2-3- وصف أدوات الدراسة
63	2-3-1- استبيان الرضا الوظيفي
64	2-3-2- استبيان التوافق النفسي الاجتماعي
65	2-4- الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسة
65	2-4-1- خصائص سيكومترية لاستبيان الرضا الوظيفي
69	2-4-2- خصائص سيكومترية لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي
72	3- عينة الدراسة الأساسية
72	4- الأساليب الإحصائية
73	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	
75	تمهيد
75	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة ومناقشتها
77	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها
77	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها
78	4- عرض وتحليل نتائج لفرضية الرابعة ومناقشتها
81	الاستنتاج العام
83	- اقتراحات الدراسة
85	- قائمة المراجع

فهرس الجداول		
الرقم	الجدول	الصفحة
1	يمثل الابعاد (العوامل) عدد الفقرات والارقام الفقرات الرضا الوظيفي	63
2	الابعاد (العوامل) وعدد الفقرات والارقام الفقرات مقياس التوافق النفسي الاجتماعي	64
3	حساب معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لكل البنود المقياس الرضا الوظيفي	65
4	معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لكل بعد لرضا الوظيفي	67
5	نتائج حساب مقارنة الطرفية للرضا الوظيفي	68
6	نتائج حساب الابعاد وعدد الفقرات المقياس ومعامل ألفا كرو نباخ للرضا الوظيفي	68
7	نتائج حساب لرضا الوظيفي	69
8	نتائج حساب معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لكل من البنود المقياس التوافق النفسي	69
9	نتائج حساب المقارنة الطرفية لتوافق النفسي الاجتماعي	71
10	نتائج حساب الابعاد وعدد الفقرات المقياس ومعامل ألفا كرو نباخ لتوافق النفسي الاجتماعي	71
11	نتائج حساب التوافق النفسي الاجتماعي	72
12	نتائج العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي بالمعامل ارتباط بيرسون	75
13	نتائج حساب درجة الرضا الوظيفي	77
14	نتائج حساب درجة التوافق النفسي الاجتماعي	77
15	نتائج حساب الفروق بين أساتذة في التوافق النفسي الاجتماعي حسب الجنس	78
16	نتائج حساب الفروق بين أساتذة في التوافق النفسي الاجتماعي حسب السن	79
17	نتائج حساب الفروق بين أساتذة في التوافق النفسي الاجتماعي حسب الاقدمية في العمل	80

الملاحق		
90	استمارة البيانات	1
91	استبيان الرضا الوظيفي	2
94	استبيان التوافق النفسي الاجتماعي	3
95	بيانات الإحصائية spss للرضا الوظيفي	4
107	بيانات الإحصائية spss للتوافق النفسي	5
115	بيانات إحصائية لمعالجة الفرضيات الدراسة	6

المقدمة

يتميز العالم الذي نعيش فيه في القرن الواحد والعشرين بتغيرات وتحولات متسارعة في مختلف المجالات، وتتسابق الدول جميعها على الأخذ بالمستحدثات والتجديدات التكنولوجية شأنه تيسير سبل الحياة وتغيير الأنماط التقليدية. وتلعب النظم التعليمية دورا بارزا في هذه التطورات باعتبارها أداة لبناء البشر وإعدادهم للتوافق مع معطيات المستقبل، وتعتبر التربية هي الأداة التي تبني الإنسان القادر على التعامل مع معطيات وخصوصيات الألفية الثالثة، ويشير الحر إلى أن مستقبل التربية ذو طبيعة شفافة لأن التحديات التي تواجهها ذات طبيعة متحركة ومتغيرة، والضغوط الخارجية متشابكة ومعقدة لذلك فإن التوقع الذي يمكن وضعه يجب أن يأخذ في الاعتبار ملامح المستقبل العام لحياتنا وطبيعة التحديات التي تواجهها

(حديد، 2015، ص 11)

فالدول التي اهتمت بالتعليم في كل المستويات ارتقت وتقدمت لأنها اهتمت بالتعليم بشكل كلي ومن جميع الجوانب كالاهتمام بالحوافز، المادية ورفع المستوى حس الوظيفي والنفسي لأساتذة التعليم وفي هذا سياق نرجع الى اهتمام، الدول بالأهمية الرضا الوظيفي يعتبر 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 ومتزايد 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، 2010، ص 85)

وعندما نتحدث عن التطور التاريخي لرضا الوظيفي نجد أن بداياته كانت مجرد بعض المفاهيم من بعض الباحثين نذكر منها ما يلي
حيث يرى لوك بأن الرضا الوظيفي عبارة عن الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والتي تنتج من خلال خبرة العامل
أما هلريجل : فيعتبره حالة انفعالية إيجابية ناجمة عن الانطباع الجيد العامل من عمله أو من تجاربه المهنية. والرضا الوظيفي

منصور فهمي: مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه "مزيح أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل والأجر الذي يحصل عليه والإشراف الذي يخضع له وسياسات الإدارة المتبعة وظروف العمل الأخرى". إذا كان بعض العلماء ركزوا على البعد الفردي في تحديد أبعاد ومفهوم الرضا الوظيفي، فإن البعض الآخر اتجه نحو البعد الجماعي، وعي نظرة كل من سارتن وتيت اللذان يعتبرانه شعورا جارفا بالانتماء إلى الجماعة، متفقين مع رأي كاهن ومورس اللذان يؤكدان على أن الرضا الوظيفي اتجاه أو استجابة فردية بعقل الجماعة، بحيث يكون الفرد مستعدا للتفاعل مع أي موقف قد تتعرض له الجماعة.
كما يرى بعض الباحثين أن الرضا

الوظيفي ما هو إلا تعبيراً عن موقف العامل من عمله تعكس نظرتة وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، لذلك يعتبره بولوك محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل. أما سوپر فالرضا الوظيفي عنده يتوقف على المدى الذي يجد فيه الشخص منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه، كما يتوقف أيضاً على موقفه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته. من الصعب الوصول إلى الرضا الوظيفي للعامل من كل الجوانب، فقد يرضى العامل

عن أجره ولا يرضى عن مشرفه، وهذا الترابط أدى بإيفان الى تصنيف الرضا الوظيفي الى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل كمستوى الرضا عن الأجر والعلاقات مع الزملاء كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي وغير دائم لأنه مرتبط بالانفعالات وظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحول والتغيير الدائمين

(بورغدة ، ميروح، 2014 ، ص 23 - 25)

عندما نتحدث عن التطور التاريخي للاهتمام بمجال الرضا الوظيفي بجدد بنا الإشارة إلى أف بداياته كانت محصورة في قطاع الصناعة والعمل، ثم تطورت الأبحاث كالدراسات وتزايد الاهتمام بدراسة السلوك البشري، فدخلت دراسة الرضا الوظيفي كل الميادين من بينها ميدان التربية والتعليم. فيما يلي عرض لأهم التطورات التاريخية التي شهدتها الاهتمام م بمجال الرضا الوظيفي:

قبل 1920: كاف العمل كإدارة بمصانع والمؤسسات بيد أرباب العمل، لم يكن هناك اهتمام بتطوير العمل كالانتهاج بشكل علمي. أثناء الحرب العالمية الأولى و كانت دراسات على مستوى الجيش لمحاولة تطوير طرق وأساليب قياس القدرات المجندين لتوزيعهم حسب قدراتهم وتكليفهم بالمهام .

في 1920: انتقل التسيير من أيدي أرباب العمل إلى المهندسين وبدأت الأبحاث والدراسات في ميدان العمل لتطوير الإنتاجية وتحسين ظروف العمال وأدائهم وفتح الباب لتدخل العلوم الاجتماعية للمساعدة في إيجاد السبل الكفيلة بذلك. فظهرت طائفة من العلماء مثل "امايو "emayo" كتاييلور "taylor" ك"فايويو " fayol " burnhamالذين يعدون من رواد علم التنظيم و التسيير و بدأت الدراسات في هذا الميدان على يد " فريديريك تاييلور ; f.taylor" عرفت هذه المحاولات باسم دراسات الزمن و الحركة، حيث توجهت هذه المحاولات إلى تطوير الأداء الجسمي الذم يقوم به الصناعيون .

وفي الثلاثينيات: عرف المجال دراسات "الهاوثورن " تحت إشراف "إلتون مايو elton mayo" إذ أوضحت هذه الدراسات أهمية مشاعر الأفراد اتجاه العمل ودوافعهم وعلاقاتهم وقيمهم الاجتماعية وأنماط القيادة، في تحديد سلوكهم وأدائهم في العمل.

وتعتبر هذه الدراسات الأولى في مجال الرضا الوظيفي بشكل علمي أكاديمي مع أنها لم تجب على التساؤلات المطروحة بشكل دقيق ولم تحدد العوامل المتحكمة في ذلك بصورة واضحة. إلا أنها وضعت المعالم الكبرى للرضا الوظيفي ومحدداته بشكل عام.

في 1939: ظهور أكت كتاب في الرضا الوظيفي ل رونسل "roethlisberge" ويكسون الذي لخصا فيه نتائج هورثون

في 1939 أيضا دراسة "وايت white" و "ليببت lipptt" و"لوين lwinn" عن أنماط القيادة حيث تعتبر أولى الدراسات في هذا الاتجاه من الرضا الوظيفي. في الأربعينيات: ظهرت دراسات تدعو إلى فلسفة جديدة تسعى إلى إسعاد الأفراد العاملين باعتبارهم العنصر الأساسي لزيادة الإنتاج، كالتى فتحت الباب للدراسات السلوكية من منظور جديد.

في 1945: ظهور كتاب "جاردنر gardner" بعنوان "العلاقات الإنسانية في الصناعة" كان هذا الكتاب أيضا مستندا إلى النتائج و تفسيرات مستخلصة من تجارب "هورثون" الداعية إلى دراسة السلوك الإنساني من عدة اتجاهات كدراسة "جماعة العمل" و"دراسة الدافعية" و الإشراف و القيادة.

في 1948: ظهور دراسة "وليم فونت" و "وايت" عن العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية للعاملين التي أوضحت كيف أن ظروف العمل والخصائص المهنية للعمال وكذلك مكانتهم الاجتماعية علاقتهم وأنماط شخصياتهم، تفسر سلوكا تهم الاجتماعية كالفردية، وبهذه الدراسة كوّن "وايت" اتجاها جديدا يبحث في جماعات العمل، وقد تأثر الكثير من العلماء به مما أدى إلى ظهور عدة دراسات في تلك الفترة ومن بينهم "جورج هومانز"

و "الفين والتوف" وكيرت "و" أرجريس" و "ماير" و "بليك" الذين طوروا هذا الاتجاه في تحليل عمليات التفاعل واهتموا بكيفية تغيير الأفراد سلوكيا.

في 1951: قدم "باركر parker" و"كليمر kleemeir" كتابا بعنوان "مدخل إلى العلاقات الإنسانية في الإشراف والإدارة" والذي اظهر فيه أثر مستوى الروح المعنوية للعاملين والسلوك الإشرافي اتجاه المرؤوسين في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال.

في 1954: قدم ابراهام ما سلو نظريته في الحاجات حيث حدد فيها بشكل علمي ودقيق الحاجات الإنسانية والتي يرى أن إشباعها يؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الفرد

في 1955: دراسة "برايفيلد brafield" و"كركيتت crockett" التي تشير نتائجها إلى أنه لا توجد علاقة بين المشاعر النفسية للعاملين وإنتاجيتهم، واستنتج أنه لا يوجد تأييد تجريبي لهذه العلاقة

في 1958: يقدم "مارش march" و"صابمون simon" كتابهما الذي بجللان فيه أن مشاعر الرضا والانتماء للمنظمة منفصل عن دافعية الأداء أن هناك علاقة بين الدافعية والرضا

في 1959: قدم "هارزبورج herzberg" رفقة مجموعة من العلماء نظرية العاملين والتي بين فيها أن مشاعر الفرد تتأثر بعوامل مختلفة تؤدي إلى مشاعر الاستياء والرضا.

في 1961: دراسة "ماجربجور megregor" التي وظف فيها نظرية الحاجات ليثبت أن الروح المعنوية لها أثر على الرضا الوظيفي لدى العمال

في 1964: يقدم "فروم vroom" كتابه "العمل والدافعية" الذي لخص فيه كل الدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي فرق فيه بين مشاعر الرضا والاتجاهات النفسية وبين الدافعية للأداء وقدم نظرية "التوقع"

في 1964: دراسة "اتيكونسون" و"ماك ليناند" عن محددات الحاجات والدوافع وعلاقتها بالسلوك.

في 1967: دراسة "اندروس andros" التي يبرز فيه أهمية الحاجات والدوافع كمحددات للأداء.

في 1967: قد"فيدلر fiedler" نموذج لدراسة القيادة والإشراف والذي استقرأ فيه بعض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة وقدم فيه الصفات المطلوبة في القائد.

في 1970: دراسة جرين (grean) التي بين فيها العلاقة بين خصائص القائد وأثرها في إنتاجية الجماعة.

في 1973: قدم لولير (lawlér) كتاب بعنوان "الدافعية في العمل" والذي يرى فيه أن كل النظريات للدوافع

والحوافز والحاجات والدراسات في هذا المجال، تعتبر أن حصول الفرد على ما يريده يجعله أكثر قناعة ورضا.

في 1978: دراسة اشور (ashour) في الإدراك التنظيمي في اتخاذ القرارات الاختيار والتعيين والذي يشير فيه إلى أهمية السلوك التنظيمي واتخاذ القرارات في رضا العاملين وأدائهم.

في 1981: "مكيلان" يقدم نظرية الدوافع التي ركز فيها على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الانجاز.

من خلال هذا الجرد التاريخي لأهم الانجازات التي اهتمت بالرضا الوظيفي يمكن القول إن الدراسات بعد هذه الفترة أو فترة الثمانينات اتسعت وكانت أكثر إثراء له، خاصة في أمريكا وأوروبا، وحتى في العالم العربي، وذلك في شتى الميادين التي دخلها الرضا الوظيفي، إلا أن فترة ما بين دراسات "الهاورثون" وفترة السبعينات تعتبر المرجع، الحقيقي للباحث في هذا المجال ومنطلق كل الدراسات الحديثة.

(تماسوت جيلالي، 2019 ص 7،8)

"يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولقد أشار "لوك 1976" إلى ظهور العديد من الدراسات في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا الوظيفي أحيانا كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي والغير الرسمي، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية المتعلقة بموضوع الرضا في محيط العمل، ذلك لأن السخط في محيط العمل بأبعاده المختلفة يمتد الى السخط في العمل نفسه مما يؤدي الى الإحساس بالاغتراب وضعف الشعور بالانتماء، وتجدر الإشارة الى أن اغلب

بحوث ودراسات السلوك التنظيمي قد أجريت ضمن أطر إيديولوجية يسيطر عليها بدرجات متفاوتة المذهب الرأسمالي"

(البارودي، 2015 ، ص37)

"ويعد الرضا الوظيفي من أهم سمات العمل، لأنه يحقق الرفاه لدى العاملين داخل المؤسسة التي يعملون فيها، كما أن له دلالات معنوية تنعكس على الإنتاجية، وترفع من المسؤولية التي يحملها الفرد في وظيفته وفي البيئة المحيطة به، فهو يعني تدعيم وتعزيز روح الفرد المبنية على الحماس والتشجيع والتحفيز، والتقدير وإيجاد روح المنافسة مما يرفع درجة الأداء، والتي بدورها ترفع درجة الرضا الوظيفي، مما يجعل العامل منخرطاً ومنهماكاً في عمله بفاعلية

(بونوة، 2016، ص10)

ويعد التوافق النفسي الاجتماعي عامل أساسي في التوافق وسوء التوافق لدى الأساتذة في التعليم والعاملين في الشركات والتوافق النفسي عبر تاريخه كان متغير تابع ومؤثر على متغير وسنتطرق الى بعض دراسات التاريخية فيه

و التوافق مصطلح يعني التآلف و لتقارب، فهو نقيض التخالف والتنافر مفهوم التوافق مستمد من مصطلح التكيف الذي استخدم في علم الأحياء و الذي زادت أهميته بعد ظهور نظرية دارون C.Darwin للتطور سنة 1859، إذ يعتبر هذا المصطلح حجر الزاوية في نظريته يشير مصطلح التكيف في علم الأحياء إلى البناء البيولوجي كالعوامل التي تساهم في بقاء الأجناس . فالخواص البيولوجية التي تتوافر في الكائن الحي لا يمكن أن تساعد الكائن الحي على البقاء والاستمرار إلا إذا توفر ما يساعد على بقائها واستمرارها.

(مياسة أحمد النبال، 2002، ص138)

يتضح مما سبق أن التكيف من وجه نظر علم الأحياء يركز على قدرة الكائن الحي على التلاؤم مع الظروف والبيئية وهذا يتطلب منه مواجهة أي تغير في البيئة بتغيرات ذاتية وأخرى بيئية، واستفاد علماء النفس من مفهوم البيولوجي للتكيف واستخدموه في المجال النفسي ومصطلح التوافق حيث أنو من الطبيعي أف ينصب اهتمام علماء النفس على البقاء الاجتماعي والنفسي للفرد إذ يفسر السلوك الإنساني بوصفه توافقان مع مطالب الحياة وضغوطها، وهذه المطالب هي نفسية اجتماعية بحد ذاتها ويتضح في صورة علاقات متبادلة بين الفرد والآخرين، وتؤثر بدورها في التكوين السيكولوجي للفرد.

(صبره محمد علي، 2003، ص 132)

لقد اهتم الباحثين بهذا الموضوع بغية التمييز بين مصطلحي التكيف والتوافق وأشاروا إلى أن التكيف يعني السلوك الذي يجعل الكائن الحي في نشاط للممارسة الحياة في محيطه الفيزيقي والاجتماعي، بينما يشير مصطلح التوافق إلى الجانب النفسي من نشاط الإنسان وسعيه لتعامل المرن مع مطالب الحياة من هنا فالتوافق مفهوم إنساني بحث أما مفهوم التكيف فيشمل تكيف الكائن الحي عامة (الإنسان، الحيوان، النبات) إزاء البيئة التي يعيش فيها ولا بد للكائن الحي أن يتكيف مع البيئة لكي يتمكن من العيش فيها

(أديب الخالدي، 2008، ص 26)

تناولت في موضوع الدراسة عن أهمية، الرضا الوظيفي تاريخيا وكيف يكون عامل مؤثر على أساتذة وكيف، يكون له تأثير التوافق النفسي الاجتماعي وهل يمكن وجود، علاقة بينهم في هذه الدراسة.

هذا ما سنتطرق اليه في موضوع، دراستنا هذه بعنوان الرضا الوظيفي، وعلاقته بالتوافق النفسي لدى الاساتذة التعليم، المتوسط ولقد قسمت هذه الدراسة الى جانبين جانب النظري وجانب التطبيقي:

حيث احتوى الجانب النظري على ثلاثة فصول، الفصل الاول كان بعنوان الإطار العام للدراسة، وتضمن ما يلي: الاشكالية وفروض الدراسة بالإضافة الى

الاهمية والأهداف، المفاهيم الاجرائية وحدود الدراسة الفصل الثاني: شمل مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه ونظرياته، وأهميته عوامله ومؤشراته وطرق قياسه وخالصة الفصل الثالث: شمل التوافق النفسي، التوافق تعريفه ومؤشراته وابعاده نظرياته وتعريف التوافق النفسي ومعاييرها والعوامل التي تعيق اتمامه.

أما الجانب التطبيقي شمل فصلين: الفصل الرابع: خصص لمنهجية الدراسة والإجراءات الميدانية، بدأ بالدراسة الأساسية ثم المنهج المستخدم، ووصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة، انتهاء بالأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس: تضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية وخالصة

عامة حول هذه النتائج

الجاناب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- اشكالية الدراسة
- 2- فروض الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الإجرائية للدراسة
- 6- حدود الدراسة

1- الإشكالية:

تعد مهنة التعليم مهنة سامية في المجتمع، وكل مهنة أخرى هي فرع منها، أو معتمدة عليها ويبرز على رأس هذه مهنة دور الاستاذ واهميته، فهو يسعى الى تكوين المواطن الصالح تربويا وثقافيا وأخلاقيا ودينيا.

(محمد غبد الرحيم عدس.ص 61)

وتعد الادارة المدرسية عنصرا أساسيا في العملية التعليمية والتي يعود لها عمليات التطوير والتحسين والعامه من خلال توفير الظروف والامكانيات المادية والمعنوية ورفع درجة الرضا الوظيفي لجميع العاملين تحت إمرتها.

(الاغندي، 2012، ص5)

وخاصة الأستاذ، الذي يعد عاملا أساسيا في العملية التعلم والتعليم وبناء الأجيال متعلمة وواعية وتطويريها وأن يبذلوا قصارى جهده ويجب، أن يكون راضي عن عمله في كل ظروف المحيطة به.

أصبح الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحض، باهتمام الإداريين كما يعتبر أحد العناصر الأساسية التي تمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على استمرار في عملية وحتى الإبداع فيه ويشير الرضا الوظيفي الى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية.

(الأفندي، 2012، ص3)

بدنت نتائج دراسة كاروبان (1994) لتي أجريت على 168 شخصا يعملون في منظمات تستخدم تكنولوجيا متقدمة، أن فقدان دعم الرؤساء والزملاء، والاستخدام غير الفعال لمهارات الأفراد أضف إلى ذلك فقدان سيطرة الأف ارد على الأعمال والمهام المنوطة بهم، والتزامهم بتنفيذ القواعد والإجراءات البيروقراطية عزز من شعورهم بعدم الرضا، وبإحساسهم بضغط العمل بدرجة أعلى.

وأجرى عسكر وعبد الله (1988) دراسة حددا فيها مدى تعرض العاملين لضغوط العمل، ودرجة رضاهم الوظيفي في مهنة التدريس بالمعاهد الخاصة، والتمريض، والخدمة الاجتماعية، والخدمة الذاتية، فوجدا أن العاملين في مجال التمريض والتدريس كانوا، أكثر من غيرهم، غبر راضين عن أعمالهم بسبب الإرهاق الناجم عن العبء الوظيفي ومتطلبات الأعمال، وعدم الشعور بالأمان الوظيفي، وانخفاض العائد المادي، وقلة المشاركة في اتخاذ القرار، فضلا عن الروتين، وغياب الدعم والترابط الاجتماعي في العمل.

لقد أصبح تحقيق الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها وتنمية السلوك الإبداعي لدى منسوبيها وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من الجهد فمن خلال تحقيق الرضا الوظيفي يصبح بإمكان المنظمة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وطموحات عالية راغبة في أداء العمل مقبلة عليه ولقد تبين من الدراسات أن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الانتاجية ويقلل معدل دوران العمل ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الافراد. (حسن بن حسين بن عطاس الخيري، 2008، ص3)

إضافة لذلك أشار عبد الله (2008) في دراسة إلى أن الشعور، بالرضا لدى الفرد يزياد من الانتاج والرضا عن العمل في الامور الاساسية بالنسبة للفرد، والمجتمع فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه يذتج بينه وبين، من في العمل معه توافق النفسي واجتماعي وهذا ينعكس أثره ايجابيا على الفرد.

(مجيد مصطفى منصور، 2010، ص 2)

دراسة الوليدي 2003: الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الضغوط النفسية - خاصة بمدينة أبها و الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها , و التعرف إلى الفروق الفردية بين معلمي التربية الخاصة في مستوى الضغط النفسي و مستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات السن , كالخبرة , و المؤهل الدراسي, و لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي, و كانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس فيميان لضغوط النفسية و استبانة الرضا الوظيفي من إعداد مركز البحوث النفسية بجامعة مدينتي أبها وكانت عينة الدراسة من 113 معلما من معلمي معاهد التربية الخاصة بمدينة أبها و أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي

الرضا الوظيفي، وتبين أنه لا توجد فروق في الضغط النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات

السن، كالخبرة، والمؤهل الدراسي (فاطمة حسين علي ابو زيد، 2017، ص 69)

- دراسة فتحي إبراهيم محمد 1995: " بعنوان محددات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

والعاملين بجامعة أسيوط " بهدف قياس ومقارنة مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة لكل من أعضاء هيئة التدريس والعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد اشتملت عينة الدراسة على

330 من أعضاء هيئة التدريس، مقابل 400 من العاملين غير الأكاديميين بالجامعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية،

واستخدام الباحث المنهج الوصفي لملائمته للدراسة، وقام بإعداده قائمتي استقصاء بهذه الدراسة أحدها خاصة بأعضاء هيئة التدريس والأخرى خاصة بالعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وكان من أهم النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد تبين أن لكل من جهة العمل والجنس أثرا ملموسا على مستوى الرضا الوظيفي. (تماسوت جيلالي: 2019، ص 64)

دراسة النيبال وآخرون 2007: التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة في محافظة عدن.

هدفت الدراسة إلى الكثف عن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة مكونة من

100 معلم ومعلمة لتربوية الخاصة بمحافظة عدن اليمذية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية للدراسة عبارة عن مقياس التوافق النفسي والاجتماعي من إعداد الباحثون وأسفرت النتائج أن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي جاء متوسطاً، وكان ترتيب مجالات التوافق كالتالي: التوافق الانفعالي التوافق الأسري، التوافق الزوجي، والتوافق الاجتماعي، التوافق المهني. أن لافروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التوافق النفسي والاجتماعي تعزى لمتغيرات الجنس، سدوات الخدمة بمجال العمل بالتربوية الخاصة.

(فاطمة حسين علي ابو زيد، 2017، ص 85)

دراسة مومن بكوش الجموعي 2013: " بعنوان القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي " قسم علوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة. حيث تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين القيم الاجتماعية والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي. كانت تساؤلات الدراسة : هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الشخصي الانفعالي لدل الطالب الجامعي؟ هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الاجتماعي لدى الطالب الجامعي؟ هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الأسري لدى الطالب الجامعي؟ هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الصحي لدى الطالب الجامعي؟

هل ترتبط القيم الاجتماعية بجنس الطالب الجامعي (ذكر، أنثى)؟ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي لإثبات فرضيات البحث. حيث أجرى بحثه على عينة تتكون من 205 طالبا من طلبة السنة الثانية والسنة الثالثة بمعهد العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي وتم اختيارها بطريقة عشوائية. واعتمد الباحث في دراسته لقياس متغيري الدراسة على مقياسين، الأول مقياس القيم الاجتماعية، والثاني مقياس التوافق النفسي الاجتماعي. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي ترتبط بتوافق النفسي الاجتماعي . (4 . 0 = r) - أن القيم - الاجتماعية لدى الطالب الجامعي ترتبط بتوافق

الأسري . (r=0.24) أن القيم الاجتماعية لدى الطالب - الجامعي ترتبط بتوافق الذاتي الانفعالي . (r=0.4) أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي لا ترتبط بتوافق - الصحي . (r=0) أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي لا ترتبط بجنس الطلبة - (r=0.002)

(تماسوت جيلالي:2019، ص 65)

فالمؤسسة التعليمية الناجحة تسعى، دائما للاستجابة لحاجات الاستاذة المادية والمعنوية وربط أهدافها بالأهداف الشخصية للأساتذة من خلال وضعها، لنظام حوافز فعال قادر على تأثير بالإيجاب على الاساتذة فهي وإن كانت تعمل على، رفع معنويات الاساتذة بالدرجة الأولى فبالمقابل تلبي رغباتهم وإذ تقوم، الحوافز بدور فاعل وحساس، في دفع طاقات الأفراد وتحريك قدراتهم وخلق دافع، لديهم لتنمية مهاراتهم، وما يترتب عليه بصورة عامة من موازنة بين متطلبات العمل وتلبية حاجات الافراد في آن واحد، مما يؤدي الى استمرار المؤسسة التعليمية وتنفيذ الأعمال فيها بكفاءة وفعالية .

(عوض، 2011، ص.7)

تعد المرحلة التعليم المتوسط أصعب مرحلة التعليمية للأساتذة فهذه المرحلة تكون خطوة انتقالية عمرية بالنسبة للتلاميذ مما يحدث معهم تغيرات فيزيولوجية ونفسية تؤثر على سلوكياتهم وانفعالاتهم فهم في بداية مرحلة معقدة وصعبة وألا وهي مراقبة وهنا يواجه الأساتذة صعوبات وتحديات ويشعرون بالعجز وإحساس أنهم لا يقومون بأعمالهم على أحسن وجه فضغوطات وعراقيل التي تواجههم داخل غرفة الصف من فوضى دائمة والاكتماظ وصعوبة تقبل التلاميذ لنمط المواد الدراسية الجديدة مقارنة بالتعليم الابتدائي تدمرهم المواد الدراسية فقد يجد أستاذ التعليم المتوسط نفسه محاصرا بين هذه المشاكل وعراقيل وتحديات فتشكل له إحباط دائم وعدم إحساس بالراحة والأمان و منه عدم الرضا عن عمله ووظيفته كأستاذ والواقع يظهر لنا بعض السلوكيات التي يقوم بها الاساتذة التعليم المتوسط من التأخر والغياب المتكرر وهذا الواقع الموجود في المؤسسات التعليمية الجزائرية الذي يعكس عدم تقبل الاستاذ لظروف عمله أو عدم رضاه الوظيفي

وهذا قد على الوضع على المحيط بالمشاكل والعوائق لدى أستاذ على توافقه النفسي لأن هذه مشاكل والعوائق وتحديات سوف تجعله محبط وغير راضي عن نفسه وعلى أي شيء وقد جاءت من أجل إجابة عن تساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- 2- ما الدرجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- 3- ما درجة التوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي الاجتماعي حسب (الجنس-السن- الأقدمية)؟.

2- الفرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- أساتذة التعليم المتوسط على درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي.
- أساتذة التعليم المتوسط على درجة متوسطة من التوافق النفسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي الاجتماعي لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب (الجنس - السن - الأقدمية).

3- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول قضية مهمة في الرضا الوظيفي للأستاذة التعليم المتوسط
- تكمن دراستنا في قضية تربوية مهمة وتتعلق بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط وطبيعة عملهم كيفية مواجهة العوائق والتحديات المهنة التعليم في هذه المرحلة التعليمية الصعبة ويكمن عنوان دراستنا هذا في الرضا الوظيفي

وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط وهنا يمكن إبراز في هذه عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا والتوافق

4-الاهداف الدراسة:

- الكشف عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط
- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط
- معرفة درجة التوافق النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط

5- تحديد المفاهيم الدراسة:

- المفهوم الاجرائي للرضا الوظيفي : هو ذلك الشعور الذي يشعر به الفرد اتجاه عمله الذي يشتغل به حاليا وتغمره مشاعر سعادة وحيوية وايجابية عندما يكون اشباع غرائزه المادية والمعنوية متحققة في وظيفته فيزيد رضاه عن عمل وعكس صحيح.
- المفهوم الاجرائي للتوافق: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ بعد استجابته لاستبانة التوافق النفسي التي أعدتها الباحثة. تعريف أساتذة التعليم المتوسط :ويقصد بهم في هذه من يقومون بمهنة الصف الاول المتوسط الى الصف الرابع المتوسط.

6- الحدود الدراسية:

- 6-1 / الحدود المكانية: تم إجراء بمتوسطات متواجدة بمدينة ورقلة
- 6-2 / الحدود الزمانية: تم تطبيق الاجراءات الدراسة الاساسية من 19 أفريل الى 10ماي 2021 من الموسم الدراسي 2020/2021.
- 6-3 / الحدود البشرية: شملت عينة الدراسة أساتذة مرحلة التعليم المتوسط

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

- تهميد

- 1- تعريف الرضا الوظيفي
 - 2- خصائص الرضا الوظيفي
 - 3- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
 - 4- مؤثرات الرضا الوظيفي
 - 5- نظريات الرضا الوظيفي
 - 6- طرق قياس رضا الوظيفي
 - 7- أهمية الرضا الوظيفي
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يمثل العمل جزءا كبيرا من حياتنا اليومية ومع مرور الوقت اصبح الفرد يتشكل لديه مشاعر النفسية ايجابية اتجاه عمله ويسمى هذا بالرضا الوظيفي لدى العامل حيث يتأقلم مع ظروف عمله مما يؤدي الى التصرف السلوكي نحو العمل بطريقة معينة تتبلور معالمها بأسلوب التفاعل مع القائد والزملاء ، حيث أن العمل دورا كبيرا ومكانة هامة في حياة الفرد، فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فحسب بل أصبح وسيلة ولإشباع الكثير من رغبات والدوافع والحاجات النفسية، فهو بهذا يشكل محور النشاط الاجتماعي الذي ينبغي أن يحقق فيه الفرد اهدافه ورغباته داخلية يمكن التوافق في العمل لكن هذا التوافق لن يتحقق الا إذا كان الموظف راض عن الوظيفة التي يشغلها، حيث نجد ان موضوع الرضا الوظيفي استحوذ اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في عدة مجالات على غرار مجال الإدارة وعلم النفس والمجال التربوي، وفي هذا الفصل سنستعرض تعريف الرضا الوظيفي وخصائصه ونظرياته، وأهمية الرضا الوظيفي، والعوامل المؤثرة عليه، مؤشرات ، وفي الأخير معرفة طرق قياسه.

1- تعريف الرضا الوظيفي:

1-1- تعريف الرضا الوظيفي لغويا :

- معجم متن اللغة:

أن رضي: ضد سخط، فهو راض

(المشعان، 1993، ص 27)

- معجم التراث الأمريكي:

تحقيق، وإشباع رغبة أو حاجة شهوة أو ميل

(أحمد: 1958، ص 601)

2-1 تعريف الرضا الوظيفي اصطلاحا**- تعريف سالم الفهد:**

هو شعور يذتابه الفرد فيما يخص وظيفته سواء كان هذا الشعور إيجابيا أو سلويا

(الفهد: 2017 ، ص ؛ 10)

- تعريف منال البارودي:

هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمدده 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 ، ص؛ 38)

- تعريف سالم تيسير الشرايدة:

الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء و الرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية

(الشرايدة، 2008، ص ؛ 65)

- تعريف مسعود بورغدة محمد :

شعور شخصي يعبر من خلاله العامل عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه.

(بورغدة: 2014 ، ص 25)

- تعريف قاشي محمد :

هو حالة إيجابية تتمثل في شعور الفرد بالارتياح نتيجة تحقيقه لذاته من خلال نجاحه في العمل وتكيفه مع المؤثرات البيئية الداخلية والخارجية.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 34)

- تعريف حامد بدر:

إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى، كأن يكون الفرد راضياً عن الراتب وفي نفس الوقت غير راض عن المكانة الاجتماعية

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص34)

- تعريف صليحة رحالي:

ذلك الاتجاه الايجابي للفرد نحو عمله، الذي يتوقف على مشاعره تجاه العوامل المرتبطة بهذا العمل، هذه المشاعر ناتجة عن درجة الإشباع الذي يتحقق أو الذي يتصل عليه الفرد من عمله، كما أن هذه المشاعر تتأثر بالصفات الشخصية للفرد، ومستوى طموحه في الحياة.

(رحالي، 2017، ص 191)

- تعريف سيدي صالح صبرينة

هو مجموعة من المشاعر الداخية الإيجابية لدى العمال كالشعور بالطمأنينة والسعادة اتجاه العمل بصفة عامة واتجاه نمط القيادة بصفة خاصة.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 35)

تعريف سامي يوسف العدوان

حالة شعورية أو ذهنية ترتبط بمجموعة من المتغيرات الخارجية التي تقع خارج إرادة الموظف، والتي ترتبط بالعوامل الديموغرافية التي تقع تحت سيطرته.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 35)

تعريف عبد الغاني تغلابت

هو شعور العامل بالارتياح أثناء قيامه بالمهام المرجو منه إتمامها في مؤسسته.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 35)

تعريف بوفرة مختار

هو شعور الإيجابي الذي يهس به الأستاذ أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه من عمله ومقدار ما يحصل عليه، ويتمثل في المكونات التي تدفعه إلى

العمل بارتياح

(بوفرة، 2014، ص 85)

تعريف مولاي مصطفى سارة

نستطيع القول بأن العامل راض عن عمله عندما يتكامل مع وظيفته فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق ذاته من خلالها.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 35)

تعريف زواق محمد:

هو درجة إشباع حاجات الأستاذ، وتحدد هذه الدرجة من عوامل منها ما يتصل بالعمل ذاته، ومنها ما يتصل بالبيئة بيئة العمل وما يتصل بالفرد ذاته.

(صابر بن عيسى، 2019/2018، ص 35)

ملخص تعريفات لرضا الوظيفي:

هو حالة شعور ورضا عن الوظيفة وطمأنينة واشباع حاجات الأستاذ والارتياح في عمله وشعور بالسعادة والأمن داخل العمل ومع زملائه وتحقيق طموحه في النمو والتقدم وتحقيق ذاته.

2- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات نظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

- النظر الى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة من تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل.

- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل

فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقرير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

(البارودي، 2015، ص 38 - 39)

- إن مسألة الرضا الوظيفي تبقى نسبية إلى حد كبير، ونرجع السبب في ذلك إلى عوامل عدة منها الظروف التي يعمل فيها الفرد ومختلف المتغيرات التي تؤثر فيها، درجة طموح الفرد ومدى تكيفه مع العمل بحد ذاته والبيئة المتواجد فيها حالة ممارسته لنشاطه اليومي، لذا كان لزاماً على المدراء الاهتمام بهذه النقطة وإعطائها قدراً كبيراً من الاهتمام، أولاً لأن التعامل يتم مع عنصر بشري ذو خصائص متباينة وثانياً لأن الوسط متنام يسير التكنولوجياً والتطور في مختلف المجالات ونعني بذلك تعدد الحاجات وتطورها هي الأخرى.

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

(بوخمخ، 2008، ص 96، 97)

3- العوامل المؤثر على الرضا الوظيفي:

نظرا لتعدد ميول الفرد قد تعددت آراء الباحثين نحو العوامل المؤثرة في الرضا حيث يرى البعض أن للرضا الوظيفي جوانب ومكونات مختلفة تكمن في محتوى العمل الوظيفي وظروفه التنظيمية أو إن هذه الجوانب تستند إلى إطار نظري في تحديدها وتحليلها وقياسها وتتأثر بعوامل مؤسسية وعوامل ذاتية فردية. أما العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو تعمل على خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه فهي

على النحو التالي:

_عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم.

-عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل.

_ عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يوجد فيها التنظيم أو يتعامل معها المعنى أن هنالك عوامل تتمثل في العوامل الذاتية الخاصة بالفرد والمتمثلة في مهارته وقدراته ومستوى دافعيته للعمل، وعوامل تنظيمية تتمثل بما يسود في التنظيم من علاقات وظيفية من زملاء العمل رئيس ومرؤوس ومحتوى الوظيفية ونطاقها ومداه.

وهنالك عوامل تنظيمية ترتبط بالبيئة تتمثل في الانتماء الاجتماعي، والثقافي للموظف وظروف نشأته حيث يلعب دورا كبيرا في تشكيل ميوله وسلوكه وتكامله مع الوظيفة ورضاه الوظيفي.

ويرى "القبلان" أن العناصر التي تدخل في تكوين الرضا الوظيفي تدور حول: طبيعة العمل، والأجر، وفرص النمو الاجتماعي، والارتقاء الوظيفي، وأسلوب القيادة والإشراف، وجماعات العمل، والعلاقات الاجتماعية {

كما يرى "العديلي" إن المنظمة التي يعمل فيها الفرد تعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي من عدمه. حيث يتوقف الرضا الوظيفي على فهم العلاقة بين العامل والمنظمة، كما إن النجاح المنظمة وفعاليتها يتوقفان على المزاجية بين متطلبات وحاجات وتوقعات العاملين بها.

ويرى إن عملية الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي عملية سلوكية متدخلة يؤثر بعضها في البعض الآخر وتتأثر بالعوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية التالية:

أ- البيئة العامة:

ويقصد بها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحضارية والسياسية التنظيمية والفنية.

ب- خصائص المنظمة:

ويشمل "الأنظمة، الإجراءات، الرواتب والحوافز المادية والمعنوية، وعلاقة ذلك بيئة وظروف ونوع العمل.

ج- خصائص الفرد:

والتي تتمثل في إدراكه، وشخصيته، وقدراته، استعداداته، ذكائه، طموحه، مدى ولاءه وانتماءه للمنظمة، العمر، التجارب، الدخل الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في انجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤوليات الوظيفية.

د- الإنجاز:

وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الموظف خلال أداءه لعمله والنواتج الذي يتوصل إليه كالرضا الإنتاجية والتسبب الوظيفي ودورات العمل. ومما تقدم يتضح أن آراء الباحثين تتنوع في تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا حيث يصرها البعض في عنصرين هما خصائص الفرد وخصائص البيئة ونتاج تفاعلهم والبعض الآخر يضيف إليها مستوى العمل وخصائص التنظيم نفسه ويبدو أن ذلك أقرب إلى الصواب.

(الشهري، 2002، ص.35-37)

4- مؤشرات الرضا الوظيفي: تظهر من خلال:

1. الاداء: هو قيام الفرد بالمهام المختلفة التي يتكون منها العمل كما ونوعا.
2. الولاء للمنظمة: يعكس طبيعة الشعور لدى الافراد تجاه منظماتهم ومدى تعلقهم وتوحددهم من أجل خدمتها، فيتأثر الولاء بدرجة الرضا تأثرا واضحا.

3. الصحة الجسمية والعقلية: يرى "ديبراي" بأن الحالة النفسية لها أثر على الصحة الضوية للعامل، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدم الرضا بذلك، سواء بالسلب أو بالإيجاب، وهذا ما أكده "بورك" حيث وجد ارتباطا بين الرضا وبعض الاعراض الضوية كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس... الخ.
(براهمي، 2017، ص 70)

- يرى سالم الفهد أن مؤشرات الرضا الوظيفي تتمثل فيما يلي:

1. معدل الغياب: تشمل الهروب من العمل كم يمكن ان تتسع فتشمل مدى مشاركة العاملين في السياسات التنظيمية واتخاذ القرارات.
 2. الشعور بالإرهاك: حيث يشعر العامل او الموظف بالإرهاك والتعب عند بذل اقل مجهود وان صبره قد نفذ الى غير ذلك من التعبيرات والتصرفات.
 3. عدم المواطنة او الانتماء التنظيمي: ومن صورته ان يترك العامل عمله بمجرد ان تسنح له الفرصة او ان يقوم بأعمال في غير صالحه المنظمة او عدم حفاظه على أصول وموارد المنظمة.
 4. عدم الالتزام التنظيمي: ويأخذ صور متعددة كتأخر العامل في الحضور او عدم التزامه بمواعيد الاعمال او الخروج عن مدى الجودة المسموح به لأداء الاعمال.
 5. التوتر والاصابة بأمراض القلب: فعندما يشعر العامل بعدم الرضا يصيبه شعور بالتوتر والشد العصبي القلق والخوف كما ان تكرار مواقف عدم الرضا كثيرا ما ينتج عنه مشاكل صحية للقلب ومنها زيادة نبضات القلب وحالات الاغماء وجلطات القلب.
 6. الانضمام للنقابات والتجمعات العمالية: وهي صورة راقية للإعلان عن عدم الرضا فالموظف ينضم لهذه النقابات والتجمعات املا منها ان تساعد في التعبير عن مواقف عدم الرضا او ان تستطيع بإمكاناتها غير المتوفرة لديه ان تدفع بمشاكل عدم الرضا بعيدا عنه
- (الفهد، 2017 ، ص 56)

5- نظريات الرضا الوظيفي:

3-1/ نظرية الإدارة العلمية: قام فريدريك تايلور " 1856- 1917 "بوضع نظرية الإدارة العلمية بداية القرن العشرين كطريقة لجعل إدارة الأنشطة أكثر كفاءة والافتراض للدوافع حسب هذه النظرية هو أن الافراد العاملين يفضلون الحوافز المادية أكثر من غيرها كما أنهم مستعدون للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت المالية، كما افترض تايلور أن جميع العاملين يعطون المال أهمية أكثر من بقية المكافآت الأخرى.

(الفهد، 2017 ، ص 31)

3-2/ نظرية العدالة (المساواة): وضع هذه النظرية آدمز في عام (1963- 1965 م)

حيث يرى أن المحدد الرئيسي لجهود العمل أ وديته والرضا عنه هو درجة العدالة والمساواة أو عدم العدالة وعدم المساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، فدرجة العدالة تعرف بأنها نسبة مدخلات الفرد مثل (مستوى الجهد في العمل) للمخرجات مثل (الدخل والراتب) مقارنة بنسبة مشابهته بالنسبة للآخرين.

والفكرة الرئيسية لنظرية العدالة (EQUITABLE THEORY) تقول ان هناك مفهوما متفقا عليه لما يستحقه الفرد من مكافآت على جهوده"، وتفترض هذه النظرية ان الرضا الوظيفي يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد وبين ما يحصل عليه من العمل، وهذا يتمثل في إيجاد التوازن بين المدخلات (وما يبذله من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) وبتحقيق التوازن فإنه يحدث شعور بالرضا بين العاملين، اما إذا لم يحدث التوازن فإنه يحدث شعور بعدم الرضا

وتشتمل نظرية العدالة على ثلاث خطوات أساسية:

التقييم: يشتمل على قياس بعض المدخلات مثل: جدارة الفرد، العمر، مستوى التعليم والمهارة، ومقدار الجهد المبذول في العمل، وقياس المكافآت التي يحصل عليها الفرد مثل الراتب، والترقية والتقدير.

المقارنة: تشتمل على مقارنة مكافآت الفرد بما يبذله من جهد في العمل ومقارنة ذلك بما يحصل عليه اقرانه في المؤسسات وما يبذله من جهد.

السلوك: هو عملية إدراك العلاقة بين التقييم والمقارنة، فعندما يدرك الفرد بان الوضع يتصف بالعدالة فانه يستجيب بشكل إيجابي، اما إذا كان الوضع غير عادل فيستجيب بشكل سلبي، ويقلل من انتاجيته وجهده.

ويستعمل الشخص الغير راض عدة طرق للوصول الى الشعور بالمساواة، ويمكن ان تكون ردود فعله نفسية او سلوكية،

ومن امثلة هذه الطرق:

1. تغيير المدخلات: فقد يقرر الشخص ان يقلل من الوقت المخصص للعمل، او يقلل من الجهد المبذول في العمل.

2. تغيير العوائد: قد يحاول الشخص الحصول على زيادة في الراتب او اجازات أكثر.

3. تغيير نفسي: اقناع النفس بان مدخلات الاخرين اعلى من مدخلاته.

4. تغيير الشخص المقارن به: اختيار شخص اخر للمقارنة.

5. تغيير المدخلات والعوائد الأخرى

ويرى (سالم تيسير الشرايرة) أن شعور الفرد بالظلم سواء في الاجر، او الترقيية، او المعاملة، او التدريب سيدفعه الى تخفيض انتاجيته كما ونوعا او كليهما معا، مما يفسر حالات التذمر والإحباط وعدم الولاء لدى بعض العاملين في المؤسسات، لذا فإن الإدارة مطالبة عند تصميم أنظمة الحوافز بتأكيد مبدأ العدالة للجميع. (الشرايدة، 2008، ص 88 - 90).

3-3/ نظرية الإنجاز " ACHIEVEMENT THEORY "

مكلايلاند " Mc Cleand " في عام (1976 م) نظريته لتفسير الرضا الوظيفي حيث يرى ان العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث درجات وهي:

1. الحاجة الى القوة " the Need for power ."

2. الحاجة الى الإنجاز " the Need for Achievement ."

3. الحاجة الى الاندماج او الانتماء " affiliation the Need for ."

والأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة في المنظمة فرصة لكسب المركز او السلطة ويندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرص لكسب القوة، والافراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والانتماء فانهم يرون في المنظمة فرص لتكوين واشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء الافراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل

المتكرر مع زملاء العمل، أما الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز فانهم من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحل للمشاكل ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من اعمال. (الفهد، 2017، ص 44)

3-4/ نظرية Z:

أسس هذه النظرية " 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:

1. الثقة: فالإنتاجية والثقة لا يمكن فصلهما، والمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة فيما بين العاملين.
 2. الحدق والمهارة: فالممارسة اليابانية للإدارة تتسم بالدقة والتهذيب وحدة الذهن، أي الحدق والمهارة في التعامل.
 3. الألفة والمودة: وذلك من خلال إقامة علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة واهتمام متبادل بين الأفراد.
- ويعتقد أوشي بأن تطبيق نظريته في المنظمات سوف يذتج عنه تحقيق أهداف الأفراد العاملين، وأهداف المنظمة على حد سواء، والتي تتمثل في زيادة الثقة والمودة والألفة والتفاني في العمل، وزيادة الرضا الوظيفي وزيادة الاستقلال والحرية للعاملين وزيادة الإنتاجية.

(بونوة، 2016، ص 129)

3-5/ نظرية العلاقات الإنسانية: THE HUMAN RELATION THE THEORY

وجهت هذه النظرية اهتمامها الى العنصر البشري فقد قام التون مايو 1945 وركز برجر وديكسون " 1939 BERGER AND DICKSON" بإجراء دراسات في مصانع شركة ويسترن الكترريك في هاوثورن الذيوي وذلك انطلاقا من احساسهم بأهمية تقويم اتجاهات ومواقف وردود فعل العاملين تجاه أعمالهم وقد اسسوا ما

عرف فيما بعد بمدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة والتي اضافت ان دوافع العمل لا تنحصر في الأجور والمكافآت المادية فقط، وهذا يعني الاهتمام بالطبيعة الإنسانية في العمل مع التأكيد بان الافراد يرغبون في العمل لسد الحاجات الاجتماعية وتدعيم العلاقات الشخصية بينهم.

(الفهد، 2017، ص 32)

3-6/ نظرية تدرج الحاجات لماسلو : MASLOW NEEDS

HIERARCHY THEORY

قام ابراهام ما سلو " Maslow A". " في عام 1943 م بتقديم نظريته المعروفة باسم تدرج الحاجات (The Need Hierarchy Theory of Motivation) التي تركز على ان الانسان له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، اما الحاجات التي تم إشباعها فلا تكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيبا هرميا لحاجات الانسان، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد الى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، وقد صنف ما سلو هذه الحاجات الى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية، هي :

1. الحاجات الفسيولوجية Psychological Needs

2. الحاجة الى الأمان Safety Needs

3. الحاجة الى الانتماء Social Needs

4. الحاجة الى الاحترام Esteem Needs

5. الحاجة الى تحقيق الذات Self actualization Needs

ويرى ما سلو أن إشباع الحاجات يتم وفقا لموقعها ضمن الهرم، فلا يمكن أن يقفز الإنسان الى إشباع الحاجة الى تحقيق الذات بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية بدون إشباع الحاجات وفقا لترتيبها الأمان، الانتماء، الاحترام وفيما يلي شرحا موجزا لكل نوع من أنواع الحاجات السابقة.

(الشرايدة، 2008، ص 78 - 79)

1. **الحاجات الفسيولوجية Psychological Needs**: تعد الحاجات الفسيولوجية بداية القاعدة في السلم الهرمي، وتشمل المأكل والمشرب والنوم والراحة والجنس، وتحتل هذه الحاجات المكانة الأولى في حالة عدم إشباع الحاجات الأخرى، وفي هذه الحالة لا تكون الحاجات الأخرى بمثابة أساس لدفع الأفراد، فالإنسان يسعى أولاً لإشباع حاجاته الفسيولوجية.

2. الحاجة الى الأمان Safety Needs :

تظهر أهمية هذا النوع من الحاجات بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، وتتضمن الحاجات الخاصة بالأمان الحماية من المخاطر المادية، الحماية من المخاطر الصحية، الحماية من التدهور الاقتصادي، تجنب المخاطر الغير متوقعة.

3. الحاجة الى الانتماء Social Needs :

وتتعلق هذه الحاجات الخاصة بالانتماء بالطبيعة الاجتماعية للأفراد، وحاجتهم الى وجود رفيق، وتتمثل هذه الحاجات النقطة الفاصلة بين الحاجات المادية والحاجات الأخرى الموجودة في اعلى الهرم.

4. الحاجة الى الاحترام Esteem Needs :

بعد إشباع الفرد للحاجات الثلاث السابقة يبدأ بالسعي لإشباع حاجته الى الاحترام التي تتضمن احترام الذات، والاستقلالية والتحصيل، وأن تكون له مكانته، وأن يحظى باعتراف الاخرين واندبائهم، وأن استيفاء هذه الحاجات يقود الشخص الى الشعور بالثقة والشعور بالمكانة الاجتماعية.

5. الحاجة الى تحقيق الذات Self actualization Needs :

الحاجة اعلى مستوى في تنظيم ما سلو الهرمي للحاجات، وفي هذا المستوى يكون الفرد ذاتي الضبط والتوجيه، أي أن سلوكياته وتصرفاته تنطلق من داخل نفسه، وعن طريق هذه الحاجة يستطيع الفرد أن يتحقق بشكل كامل من الفرص المتاحة أمامه والمتعلقة بمواهبه وقدراته وكفاءته. إن تحقيق الحاجة الخاصة بتحقيق الذات لا يأتي إلا بعد إشباع الحاجات الأخرى التي تقع قبلها على الهرم.

(الشرايدة، 2008، ص 80)

فصل ما سلو الحاجات الى مستويين علوي وسفلي، معتبرا أن الحاجات الفسيولوجية، والحاجة الى الأمان، والحاجة الى الانتماء من حاجات المستوى السفلي الحاجات الأساسية بينما تعتبر حاجات الاحترام وتحقيق الذات من حاجات المستوى العلوي الحاجات الثانوية وقد بنى ما سلو تميزه هذا على افتراض ان حاجات المستوى العلوي يتم إشباعها داخليا أي في إطار ذاتية الفرد، أما حاجات المستوى السفلي فيغلب عليها الاشباع الخارجي كما في حالة الطعام والماء والرواتب، والأجور، والتثبيت في الخدمة، وظروف العمل. ويرى ما سلو أن الفرد مدفوع في عمله، لكي ينجزه، ويؤديه، لأن ذلك يقود الى إشباع حاجاته الداخلية. والنقطة الجوهرية في هذه النظرية هي أن العمل يبدأ وكأنه البديئة أو السياق الذي يمكن أن يتم فيه إشباع الحاجات، أو شعور الفرد بالرضا نتيجة لذلك (الشرايدة، 2008، ص 81)

ويشير ما سلو الى ان الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد نوعا من التوتر وعدم الاتزان، وهذا التوتر لا يزول الا بإشباع الحاجة، والحاجة المهمة هي الحاجة غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يشبع الحاجات الثانوية الا بعد إشباع الحاجات الأساسية غير المشبعة وفقا لتسلسل الهرمي في سلم الحاجات لماسلو، ثم الأقل أهمية وهكذا، وبذلك يكون عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية الأهم من الحاجات العليا ثم يرتقي الفرد على سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها كما يتضح من هرم ما سلو وبالذات في أعلى السلم ان الفرد عندما لا يحقق ذاته فإنه لا يكون راضيا أو مرتاحا؛ بل متذمرا، والحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي لسلوك الفرد لحين إشباعها، إذ أن عدم إشباعها يؤدي الى حالة من عدم الاتزان مما يدفع الفرد الى القيام بسلوك معين بهدف إعادة التوازن الداخلي، لتحقيق الرضا .

(الشرايدة، 2008، ص 81 .)

وفي مجال تطبيق نظرية ما سلو في الإدارة، تبين أن الموظف في عمله غالبا ما ينشد حاجاته الأدنى، أي الحاجات الملحة والمهمة بالنسبة إليه، وأن مسؤولية الإدارة

تتركز في إدراكها لهذه الحاجات الملحة وأهميتها النسبية بالنسبة للموظف، ومعرفة الحاجات التي أشبعت وتلك التي لم تشبع بعد، وأن تعمل على تحفيزه من خلال إشباعها مع مراعاة أن يكون الحافز ملائماً لحاجة الموظف، ومشبعاً لها. ومن الدراسات التطبيقية لنظرية ما سلو في الإدارة التي قام بها (بورتر) والتي طبقت في عدد من الأجهزة الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، شملت حوالي (75) من مشرفي الإدارة الوسطى والدنيا في هذه الأجهزة، وقد قامت هذه الدراسة على أخذ رأيهم عن أولوية إشباع الحاجات الإنسانية الخمس التي وضعها ما سلو، وعن الظروف والوقت التي يتاح لهم لإشباعها، ومظاهر العجز التي يرونها في إشباع هذه الحاجات فكانت نتيجة الدراسة على النحو التالي: 53% من مجموع المشرفين أفادوا بوجود نقص لديهم في إشباع الحاجات الفسيولوجية، والأمن والطمأنينة، بينما أفاد الباقون بوجود نقص لديهم في إشباع الحاجة الى الاحترام، والحاجات الاجتماعية. وأكدت نتائج هذه الدراسة أن رغبات الموظفين ليست محددة وثابتة، ولكنها تخضع لعوامل الموقف والجو الذي يسود العمل، وأن مطلب كل موظف في أي موقف وأي وقت، هو ما يطمح الى تحقيقه في ذلك الوقت.

(الشرايدة، 2008، ص 82)

3-7/ نظرية التوقع " EXPECTANCY THEORY ":

تختلف نظرية التوقع عن نظريات الرضا عن العمل الأخرى في أنها تحاول الاهتمام بالفروق الفردية، وبما أننا نعرف أن كل الناس مختلفون يمكننا أن نتوقع أن يكون هذا النموذج معقداً جداً فهو بالطبع كذلك إلا أنه يمكن أن نذكر صراحة وبشكل مباشر أننا نجدها نظرية معقدة عندما نقوم بتطبيقها، وفيما يأتي استعراض لنموذجي فروم و بورتر ولولر.

(الفهد، 2017، ص 40)

7- طرق قياس الرضا الوظيفي: أهم طرق قياس الرضا الوظيفي:

أ. طريقة تحليل ظواهر الرضا:

وهي أكثر طرق القياس بساطة وانتشارا، حيث تعتمد على تحليل عدد من الظواهر المعبرة عن درجة رضا الفرد، ومشاعره تجاه عمله، ومن الظواهر التي تساعد على تلمس درجة الرضا الوظيفي معدل دوران العمل والتغيب، والتمارض، فقد أظهر تحليل هذه الظواهر أن الافراد الذين يبدون درجة عالية من الرضا الوظيفي لا يتجاوز غيابهم الا نسبة ضئيلة، فضلا عن انخفاض معدل دوران العمل بينهم بصورة لا نجدها بين الذين يبدون درجة منخفضة من الرضا الوظيفي. ومن مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات، وسهولة تصنيفها، والابتعاد عن التحيز، ولكن مشكلتها في عدم وجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات، إضافة الى صعوبة ترجمة بعض البيانات

(الشرايدة، 2008، ص 107)

ب. طريقة القصة هرزبيرغ:

وتعتمد هذه الطريقة على الطلب من أفراد العينة في مقابلات شخصية أن يتذكروا الأوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم، وكذلك الأوقات التي يشعروا بعدم الرضا ثم يطلب منهم محاولة تذكر الأسباب التي كانت وراء هذا الرضا أو الاستياء، وانعكاسات هذا الشعور على أدائهم لأعمالهم إيجابيا أو سلويا، وقد خلصت هذه الطريقة الى نتيجة هامة وهي: أن العوامل التي يؤدي وجودها الى الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها الى عدم الرضا الوظيفي، وقد وجهت الى هذه الطريقة انتقادات وهي أن المعلومات المقدمة من افراد العينة المدروسة تقتصر الى قدر غير قليل من الموضوعية لاعتمادها النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة .

(الشرايدة، 2008، ص 107)

ج. طريقة الاستقصاءات:

وتعتمد هذه الطريقة على استقصاء آراء العينة المستهدف قياس رضاها من خلال نماذج لاستطلاع الرأي، وتصاغ محتوياتها وتصمم عناصرها على النحو الذي يخدم اهداف الباحثين، ويتلاءم مع مستويات الذين يتم استطلاع آرائهم، وتأخذ هذه النماذج أشكالا عدة مثل: نموذج فروم، او التوقعات، وكذلك نموذج بورتر الذي

يستهدف قياس رضا الفرد عن وظيفته في ضوء إشباعها لخمس فئات من الحاجات الإنسانية هي: الحاجة الى الامن، الحاجة الى الانتساب، الحاجة الى تقدير الذات، الحاجة الى الاستقلال، الحاجة الى تحقيق الذات. ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كمياً، وإمكانية استخدامها في حالات العينات الكبيرة، وقلة التكلفة، وخصوصية المعلومات.

(الشرايدة، 2008 ، ص 107- 108)

د. طريقة الحالات الحرجة:

وتعتمد هذه الطريقة على سرد القصة، حيث يطلب من الموظف أن يصف الحالات المتعلقة بالعمل وأن يصف شعوره تجاهها، فيما يتعلق برضاه أو عدم رضاه، وتجمع الإجابات وتحلل من أجل التعرف على رضا الموظف تجاه وظيفته.

هـ. طريقة المقابلة الشخصية:

حيث يناقش الرئيس مع مرؤوسيه وجها لوجه بعض الأمور المتعلقة بالعمل، وبناء على الإجابات التي يتم تحليلها يمكن معرفة مدى رضا الموظفين، وأي عناصر العمل التي ينظر اليها برضاء تام وأي عناصر ينظر إليها برضا أقل. ويلاحظ أن لكل طريقة من طرق قياس الرضا الوظيفي مزاياها وعيوبها، وعلى الباحث أن يفاضل بين هذه الطرق من حيث:

1. ملاءمتها لمجتمع البحث ومفردات العينة التي يود اختيارها.
2. التسهيلات والامكانيات المتاحة له باستخدام كل طريقة.
3. درجة الدقة التي يتوخاها لنتائجه، وطبيعة المؤثرات التي يسعى للوصول إليها، هل هي مؤثرات كمية أم نوعية.
4. نقاط القوة والضعف التي تنطوي عليها كل طريقة.

(الشرايدة، 2008 ، ص 108)

6- أهمية الرضا الوظيفي:

ويمكن تجسيد أهمية الرضا الوظيفي من خلال جانبين:

أ. الأهمية السلوكية والاجتماعية:

هي مجموعة العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي والتي تتبلور على هيئة أنماط سلوكية او صور للعلاقات الإنسانية التي تمارس داخل المنظمة وخارجها. مغزاها تعزيز قدرة المنظمة على التفاعل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية.

ب. الأهمية المادية والاقتصادية: وهي تلك الأهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة او الاقتصاد في النفقات او زيادة في مجالات معينة، اذ ستحقق هذه الأهمية مردودات مادية واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات وزيادة الفرص وتقليل التهديدات المحيطة بها.

(فهد، 2017 ، ص 26 - 27)

أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف:

يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل، حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد وأيضاً رغبة الموظف في الابتكار والتطوير، كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما: الأمراض النفسية، وأمراض القلب المختلفة التي يتعرض لها الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الارتياح في العمل، وقد أظهرت الدراسات أن هناك ارتباطاً واضحاً بين الرضا الوظيفي وظاهرة الانهك الجسدي والعقلي في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي النفسية للفرد بوجه عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلباً أو إيجاباً. وفي النهاية يجب أن نتأكد من أنه " إذا شعر الموظف بأن وظيفته تقدم له فرصاً عظيمة ومثيرة للتحفيز، لن يتخلى قطعا عنها بسهولة، أما إذا شعر بعدم الأمان وأن وظيفته في المنظمة تأخذه إلى طريق مسدود، فإنه قطعاً سيحاول البحث عن فرصة عمل أخرى، وهناك خطأ فادح تقع فيه بعض المنظمات وهو حينما تضطر إلى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدد أولاً بمرتبات الموظفين، مما يدفعهم إلى الشعور بالغبن

الذي يفقدون القدرة على الإبداع والإنتاج بل والبحث عن فرص أفضل في أماكن منافسة. (البارودي، 2015، ص 39 - 40)

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى أن العنصر البشري مهم للغاية ويجب الاهتمام به وان الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن شعور ايجابي لدى الاستاذ أو العامل في وظيفته لذا لا بد من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه ، وتحقيق أهدافه وأن الرضا عن العمل يكمن في وجدان الفرد العامل ومشاعره الداخلية النفسية وقد تتجلى في سلوكه الظاهر ونعتبره محصلة عدة عوامل من الرضا منها نمط القيادة السائد في المنظمة الراتب محدوى العمل ومضمونه وفرص الترقية وعلاقات العمل وساعات وظروف العمل ولذلك يجب تحقيق اشباع في العمل له وتلبية حاجيته .

الفصل الثالث

التوافق النفسي الاجتماعي

- تمهيد

- 1- تعريف التوافق
- 2- تعريف التوافق النفسي الاجتماعي
- 3- مؤشرات التوافق النفسي الاجتماعي
- 4- أبعاد التوافق النفسي الاجتماعي
- 5- معايير التوافق النفسي الاجتماعي
- 6- العوامل التوافق النفسي الاجتماعي
- 7- النظريات التوافق النفسي الاجتماعي

خلاصة الفصل

- التمهيد

التوافق النفسي مصطلح شديد الارتباط بالشخصية الانسان في جميع مراحل حياته في صحته النفسية والتي تجعله يعيش بسلام داخلي مع نفسه والتوافق النفسي أحد أهم العوامل التي تساعد الفرد على تحقيق النجاح في حياته عموماً وخاصة الحياة العلمية والعملية ومع الآخرين والتوافق النفسي احد اهم المواضيع أكثر انتشارا وشيوعا في علم النفس والصحة النفسية وقد تضاعفت أهميته في هذا العصر الذي ازدادت فيه الحاجة إلى الأمن والاستقرار النفسي وقد بلغ اهتمام الباحثين علم النفس في هذا المجال اهتماما كبيرا في دراسة التوافق النفسي وجوانب حياة الانسان النفسية والمادية والاجتماعية، أي يسعى الفرد إلى إشباع حاجته البيولوجية والسيكولوجية وتفاعله مع مجتمعه ومحيطه في جميع المواقف، ويسعى دائماً إلى التصرف بطريقة تؤدي إلى تحسين صحته النفسية لذا يتوجب علينا في هذه دراسة معرفة ما هو التوافق النفسي والعوامل المؤثرة فيه.

1-تعريف التوافق:**1-1 / لغة:**

- لسان العرب: بمعنى الوفاق والتوافق أي الاتفاق والتظاهر وفق الشيء ما -لائمه وقد وافقه موافقة ووافقا واتفق معه وتوافقا

(ابن منظور ، 1997، ص 382)

- معجم نور الدين الوسيط: توافق - مصدر توافق أي تطابق والتلاؤم والتناغم وتوافق الشيان بمعنى تطابق وتلاءما

(عصام نور الدين ، 2005، ص 464)

1-2 / اصطلاحا:

- معجم علم النفس: العلاقة التي تحدث بين الفرد ومحيطه وذلك حيث ترضى دوافعه وحدوافزه

(فاخر عاقل، 1985، ص 14)

- معجم المصطلحات التربوية والنفسية: تلاؤم الكائن الحي مع بيئته إما بتغيير سلوكه أو بتغييرهما معا

(زينب النجار، حسين شحاتة : 2003، ص 159)

2-تعريف التوافق النفسي:**انجش (1958) :**

يعرف التوافق بأنه: حالة من العلاقة المتألفة مع البيئة حيث يكون الشخص قادرا على الحصول على إشباع أكبر قدر من حاجاته وعليه أن يواجه كافة المتطلبات الجسمية والاجتماعية التي تفرض نفسها عليه.

- ويتفق هذا التعريف معجم العلوم السلوكية ولمان 1973

والذي يرى أن التوافق " هو علاقة متسقة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع حاجات الفرد ومواجهة معظم متطلباته الجسمية والاجتماعية التي تفرض نفسها عليه .

تعريف لازاروس:

التوافق هو مجموعة العمليات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على والضغوط المتعددة.

- ويعرف "داود: التوافق النفسي على انه سعي الإنسان لتنظيم حياته وحل صراعاته لمواجهة مشكلاته من إشباكات وإحباطات وصولاً إلى الصحة النفسية.
(عبد الحميد محمد شاذلي: 2001، ص 73)

- ويقول " حامد عبد السلام زهران 1980'

أن التوافق النفسي يتضمن السعادة مع النفس، والرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والفسولوجية والثانوية عن السلم داخلي حيث لا صراع داخلي، ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحلها المتتالية.

(رمضان محمد قذافي: 1998، ص 109)

- أما أبو الذيل: 1984

فيعرف التوافق النفسي بأنه رضا الفرد عن نفسه، أي تكون حياته النفسية خالية من التوترات والصراعات النفسية التي تقدرن بمشاعر الذنب والندم.

- ويعرفه "نعيم الرفاعي" مجموعة ردود الفعل التي يعدل بها الفرد بناءه النفسي، أو سلوكه ليستجيب لشروط محيطه.

(نعيم الرفاعي ، 1978 ، صفحة 28)

- ملخص تعريفات سابقة: من خلال ما سبق نرى أن معظم سلوك الفرد ما هو إلا محاولات من جانبه لتكيف مع محيطه ورضا عن نفسه وسعادة توافقية مع ذاته من مشاعر الشخصية والمستوى الاجتماعي.

3- مؤشرات التوافق النفسي:

- يمكن إجمال مؤشرات التوافق النفسي وذلك وفقا للجوانب ذكرت سابقا على النحو التالي:

- أ- التقبل الواقعي لحدود الإمكانيات.
- ب- المرونة والاستفادة من الخبرات السابقة.
- ت- التمتع بقدر جيد من التوافق الشخصي والأسري والاجتماعي.
- ث- الاتزان الانفعالي والقدرة على مواجهة التحديات والأزمات ومشاعر الإحباط والضغط بأنواعها المختلفة.
- ج- القدرة على التكيف مع مطالب والحاجات الداخلية والخارجية وتحمل المسؤولية.
- ح- الشعور بالسعادة والراحة النفسية والرضا عن الذات.
- خ- التمتع بالأمن النفسي والواقعية في اختبار أهداف وأساليب تحقيقها
- د- الإقبال على الحياة والتحلي بالخلق الكريم
- ذ- معرفة قدرة الناس وحدودها واحترام الآخرين .
- ر- التمتع بالقدرة على التحميل الأكاديمي الجيد وتنمية المهارات الأكاديمية والاجتماعية.

(رمضان محمد القذافي:1998، ص 123)

4- أبعاد التوافق النفسي:

❖ التوافق النفسي:

يعتبر التوافق الشخصي البعد الأساسي والمجال الأول من مجالات التوافق حيث إنه يعمل على الصعيد الداخلي للفرد والطريقة التي ينظر بها إلى نفسه التي بين والى المجتمع من حوله ويتضمن التوافق الشخصي السعادة مع النفس والرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والسيولوجية والثانوية المكتسبة ويعبر عن سلم داخلي حيث لا صراع داخلي كما أن التوافق النفسي يشمل التحرر النسبي من التوترات والصراعات التي ترتبط بمشاعر سلبية عن الذات وحالة الاتزان الداخلي للفرد تمكن صاحبها من التعامل مع الواقع والبيئة بطريقة سليمة تحقق للفرد ذات النسبية كما أن التوافق مع الذات يقع ضمن التوافق النفسي بحيث تكون فكرة المرء عن نفسه وعن ذاته حقيقية فيها تطابق مع واقعه أو

كما يدركها الآخر عندها يكون الشخرموافقا مع ذاته وإذا كان مفهوم الذات لديه متضخما أدى هذا به إلى الغرور والتعالي مما يفقده التوافق مع الآخر كما قد ما بمفهوم ذات متدن عن الواقع أو عن إدراك الآخرين له وهنا يتسم سلوكه والإحساس بالانقصر (وتضخيم ذات الآخرين ويؤدي ويعتبر التوافق الانفعالي أحد أبعاد التوافق : به ذلك إلى سوء التوافق النفسي حيث إن من سمات الشخرسوي أن يكون متوافقا انفعاليا ويعني مدى ما يتمتع به أو الفرد من قدرة على ضبط النفس وتحمل مواقف النقد والإحباط مع القدرة على السيطرة على القلق والشعور بالأمن والاطمئنان بعيدا عن الخوف والتوتر .

وعلى هذا الأساس فإن التوافق الانفعالي يتمثل في عدة اتجاهات، قدرة الفرد في مواجهة المؤثرات النفسية مثل الانفعالات كالخوف والقلق وهذه المواجهة تتسم بالتوازن فلا يوجد إنسان لا يخاف أو لا يصاب بالقلق أحيانا ولكن الخوف أو القلق يندبغي أن يكون على قدر المؤثرات الخارجية ويحاول الإنسان تجاوزها فمن التوافق أو الاتزان الانفعالي.

(أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011 ، ص 19/18)

❖ التوافق الاجتماعي:

قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية مرضية تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار لا يشعر بما يعكرها من العدوان أو الريبة أو الاتكال أو عدم الاكتراث لمشاعر معا وأن يرتبط

يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام : بعلاقات دافئة مع الآخرين بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية، وتقبل التغيير الاجتماعي، والعمل لخير الجماعة، والتفاعل الاجتماعي السليم في إقامة علاقات طيبة وإيجابية مع أفراد المجتمع مما يؤدي إلى الصحة الاجتماعية وتري الباحثة أن الفرد يكون متوافقا اجتماعيا عندما يكون لديه المقدرة على الاستمتاع بعلاقات اجتماعية بالاحترام والتقدير بحيث يشبع الفرد من خلال هذه العلاقات حاجاته الاجتماعية فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه كما الالتزام بأخلاقيات المجتمع وقوانينه للسلوك وما يتوافق مع معايير المجتمع أي محاولة التوفيق بين الذات والبيئة .

(أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011 ، ص 19)

❖ التوافق الأسري:

هو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه، مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة والتعاون بينه وبين أفراد الأسرة، ومدى قدرة الأسرة على توفير الإمكانيات الضرورية فالتوافق الأسري يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبيدهما وبين الأبناء بعضهم والبعض الآخر حيث تسود المحبة والثقة والاحترام المتبادل ويمتد التوافق الأسري كذلك ليشمل العلاقات الأسرية مع وحل المشكلات الأسرية. (أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011 ،

(ص 19)

❖ التوافق الجسمي الصحي:

وهو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه ، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة ، وشعوره بالارتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته وتمتعته بحواس سليمة ، وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدرته على الحركة والالتزان وسلامة في التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لهمته ونشاطه وخير ما يذكر في هذا المقام حديث المصطفى عليه السلام من أصبح مذموم آمننا في سربه معافى في جسده عنده قوت يومه فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها صحيح جامع ، بالصحة والعافية دليل على أنه يمتلك الكثير وقد حيزت له الدنيا.

(أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011، ص 20)

❖ التوافق المدرسي:

تعتبر المدرسة الحزن الثاني في الأهمية بعد الأسرة فهي النواة الأساسية الثانية التي تشكل شخصية الفرد وتؤثر فيه الى حد كبير ولا بد أن تكون العلاقة المتبادلة وهذه المؤسسة علاقة توافقية إيجابية ويعد الفرد متوافقا مدرسيا إذا كان في عن إنجازه الأكاديمي أو في علاقاته مع مدرسيه وزملائه والعاملين بالمؤسسة التعليمية ، فقد عرفنا علي وشريت التوافق المدرسي بأنه حالة تبدو في العملية المستمرة التي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها وتحقيق بينه وبين البيئة الدراسية ومكوناتها الأساسية فالتوافق الدراسي تبعاً لهذا مركبة تتوقف على بعدين

أساسيين :بعد عقلي وبعد اجتماعي أما المكونات الأساسية للبيئة الدراسية فهي الأساتذة والزملاء وأوجه النشاط الاجتماعي ومواد الدراسة والوقت :وقت الدراسة ووقت الفراغ وقت وهو عند المذاكرة وطرق الاستذكار يضمن حسن تكيف الفرد مع متغيرات دراسته وبيئته الدراسية / كعلاقته بالمعلمين والزملاء / والمناخ ونمط الإدارة والنظم الامتحانية والمقررات والمناهج الدراسية وغيرها . وللتوافق المدرسي مؤشرات تتمثل في بناء الفرد علاقات حميمة مع الأصدقاء والأقران في المدرسة وشعوره أنه محبوب بينهم وتبادل الاحترام معهم ولديه ثقة بالآخرين مدرسين وطلبة وتعاونهم ورغبته في المشاركة مع زملائه في النشاطات الاجتماعية التي تقيمها المدرسة وتعاونهم مع الإدارة واحترامه للنظام والتعليمات المدرسية.

(أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011 ، ص 20)

❖ التوافق الزوجي:

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

وبالتالي يكون التوافق الزوجي عملية التأثير المتبادل بين الزوجين، بحيث سلوك أحدهما على سلوك الآخر في مواقف الحياة الزوجية، وهو قدرة كل من الزوجين على التوافق مع الآخر ومع مطالب الزواج .ونستدل عليه من أساليب كل منهما في تحقيق أهدافه من الزواج .وفي مواجهة الصعوبات الزوجية وفي التعديل عن انفعالاته ومشاعره .وفي إشباع حاجاته من تفاعله الزوجي ويتضح مما سبق بأن التوافق الزوجي : هو العلاقة التي تسودها المحبة والاحترام المتبادل، المشترك لمواجهة المشاكل والضغط التي تعترض حياتهما الزوجية، والشعور بالراحة والسعادة الأسرية ، وترى الباحثة أن علاقة المرأة العاملة مع زوجها ودرجة التوافق والمحبة بينهم ولا شك تنعكس بشكل مباشر على الحالة النفسية عند فالعلاقة هنا طردية ، حيث إن الشعور بالسعادة والرضا والراحة النفسية لدى الزوجة

، تزيد من شعور الأبناء بالأمن النفسي والدعم والمساندة من الطرف الآخر تؤثر بالإيجاب على الأسرة ككل ، فالمشاحنات الأسرية والتوتر في طبيعة العلاقة لا يقل أهمية في تشكيل ضغوطات على المرأة توازي ضغوطات العمل وفي كثير من الحالات تفوقها تأثيراً .

❖ التوافق المهني:

وهو يتضمن تحقيق السعادة والرضا على صعيد العمل كما يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول والاندماج فيها وتحقيق الإنجاز والإنتاج لكل متطلباتها كما يتضمن أيضاً الشعور بالرضا والنجاح في إطار المواءمة بين الفرد والعمل المناسب الذي يقوم به نظراً لأن وضع الفرد المناسب في العمل الملائم يستهدف تحقيق التوافق بين الفرد وعمله ليساعده في اختيار الأعمال التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله كما يتضمن سماته الشخصية وخبراته في مجال عمله بما يحقق له الرضا والإشباع لحاجاته الأساسية في إطار مهنته، التوافق النفسي المهني أيضاً انتقاء الفرد الأكفاء لأداء العمل بنجاح حتى تتحقق الإنتاجية

المنشودة حيث يكون الابتكار والتعديل والتغيير طبقاً لما يتوفر لدى الفرد وطاقات إبداعية وابتكارية، من هنا يشعر الفرد الكفاءة بأن متطلبات العمل مستواه مما يزيد من واقعيته نحو العمل والإنتاج بنفس مشرقة وهو ما يشير إلى تحقيق التوافق النفسي المهني .

(أماني حمدي شحادة الكحلوت : 2011، ص 21/22)

5- معايير التوافق النفسي:

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

- المعيار الإحصائي:

يشير مفهوم التوافق طبقاً للمعيار الإحصائي إلى إن الشخص السوي حسب هذا المعيار لا ينحرف عن المتوسط أو الشائع، ويتطلب هذا المعيار أن تكون الأدوات

التي تقيس التوافق أدوات موضوعية ومؤثرة فيه حتى تمكنا من تصنيف الأفراد إحصائياً كما أن هذا المعيار يصلح للأشياء المحسوبة، كالطول مثلاً بينما قد الصعب استخدامه في سمات قياس الشخصية

- المعيار القيمي:

استخدم المنظور القيمي مفهوم التوافق لوصف مدى اتفاق السلوك مع المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك السائدة في المجتمع وعلى هذا النحو ينظر للتوافق مسايير، أي اتفاق السلوك مع الأساليب أو المعاني التي تحدد التصرف أو المسلك السليم في المجتمع ولذلك فالشخص المتوافق هو الذي يتفق سلوكه مع القيم الاجتماعية السائدة في جماعته، وقد ينظر للتوافق بنظرة أخلاقية، وذلك في ضوء مبادئ أخلاقية أو قواعد سلوكية تقرها ثقافة المجتمع

- المعيار الطبيعي:

يشترك التوافق طبقاً لهذا المفهوم من حقيقة الإنسان الطبيعية، وأصحاب هذا الاتجاه يستنبطون مفهوم التوافق من البيولوجيا وعلم النفس وليس من نظرية القيم، و هي نظرية تبحث عما ينبغي تحقيقه ويستخلص مفهوم التوافق طبقاً لهذا المعيار بناء على خاصيتين يتميز بهما الإنسان عن غيره من المخلوقات هي الخاصية الأولى وهي قدرة الإنسان الفريدة على استخدام الرموز، الخاصية الثانية هي طول فترة الطفولة لدى الإنسان إذا ما قورن بالحيوان، والشخص المتوافق طبقاً لهذا المفهوم هو من لديه إحساس بالمسؤولية الاجتماعية، كما أن اكتساب المثل على ضبط الذات طبقاً لهذا المفهوم من معالم الشخصية المتوافقة.

- المعيار الاجتماعي:

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

- المعيار الإكلينيكي:

يصنف هذا المعيار الأفراد حسب الأعراض الإكلينيكية التي تظهر لديهم، هذا المعيار يعتمد أساساً على الأعراض الإكلينيكية، أي على الأفراد الذين يظهر

عليهم مثل هذه الأعراض، وبمعنى آخر يعتمد على الأفراد غير المتوافقين ومن هنا لا نستطيع أن نحدد الدرجة التي تقف عندها لنقول إن هذا السلوك سوى أو إن هذا السلوك شاذ.

-المعيار المثالي:

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

6-العوامل المتوافق النفسي:

- التوافق النفسي ومطالب النمو :

من أهم إحداث التوافق المباشرة، وتحقيق مطالب النمو السليم في جميع مراحل فمطالب النمو هي الأشياء التي يتطلبها النمو النفسي للفرد والتي أن يتعلمها حتى يصبح سعيدا وناجحا في حياته، ولتحقيق مطالب النمو الأخرى لابد للفرد أن يكون متوافقا، وعدم تحقيقها يؤدي إلى فشل الفرد، وصعوبة الشعور بالسعادة والطمأنينة بصفة متداولة.

(حامد زهران :2002؛ص22)

- التوافق النفسي ودوافع السلوك :

من أهم الشروط التي تحقق التوافق النفسي، إشباع دوافع السلوك وحاجات الفرد، وهذه من أهم العوامل المباشرة لإحداث التوافق النفسي حيث يعتبر موضوع القوى الدافعة للسلوك بصفة عامة من الموضوعات الهامة في علم النفس، لأن الدوافع بطبيعة الحال هي التي تفسر السلوك

- التوافق وحيل الدفاع النفسي:

أساليب غير مباشرة تحاول إحداث التوافق النفسي وهي وسائل توافقية لاشعورية من جانب الفرد، من وظيفتها مسح وتشويح الحقيقة، حتى يتخلى الفرد من حالة التوتر والقلق الناجمة عن الإحباط والصراعات التي لم تحل والتي تهدد أمنه النفسي، وهدفها

وقاية الذات والدفاع عنها والاحتفاظ بالثقة بالنفس واحترام الذات وتحقيق الراحة النفسية والأمن النفسي.

7- نظريات التوافق النفسي:

ينظر غالبية علماء النفس على اختلاف مشاربهم إلى التوافق على أنه السواء والخلو من الاضطرابات والصراعات النفسية والقدرة على الانسجام مع النفس والآخرين ومع هذا الإجماع فإن لكل مدرسة ونظرية وجهة نظرها في تحديد مفهوم التوافق وعملياته وعوامله وفيما يلي:

✓ النظرية التحليلية: (نظرية التحليل النفسي)

Freud: أ- فرويد

يرى فرويد - رائد التحليل النفسي - أن الشخصية السوية رهن بقوة الأنا وهو يرى في

■ الشخصية ثلاث مكونات أساسية:

ويشير إلى الدوافع الفطرية التي يولد الفرد مزود - **Id** المكون الأول ما يطلق عليه الهو بها وهي تمثل الطاقة الأساسية للسلوك عند الإنسان وهي تدفعه إلى النشاط والحركة لإشباع الدوافع وهذه الطاقة تتضمن غريزتين أساسيتين هما غريزتا العدوان

(علي وشريت، 2004، ص156)

حيث يرى فرويد أن الإنسان يولد وهو مزود بطاقة غريزية يطلق عليها اسم باعتبارها المكون الكلي للهو وهي كل ما يحمله المولود في الدنيا والتي تدخل في صراع محتم مع المجتمع وعلى أساس شكل الصدام وطريقته وما يسفر عنه يتوقف نمط الشخصية في المستقبل ويرى فرويد أن معظم عمليات الهو تحدث في اللاشعور وتؤثر على السلوك الإنساني الواضح دون أن يعي الإنسان بها إلا أن دفعات الهو الغريزية قد تظهر في الشعور إذا ضعفت الأنا

(الخطيب، 2000: ص 206)

■ أما المكون الثاني:

. في الشخصية فوظيفته الوظيفة العاقلة وهي التي تبصر الفرد بعواقب سلوكه وهو ما اصطلح تسميته الأنا ego

(شاذلي : 2001 ، 69 ص)

ويبدأ ظهور الأنا كمقتضى واقعي نمائي من خلال الهو بسبب حاجة الفرد لمعالجة وقائع العالم الذي يعيش فيه في بداية السنة الثانية عندما يبدأ بتفاعل الفرد البيئية من حوله حيث يكون هدف الأنا هو التوسط بين مبدأ اللذة وبين وهكذا فإن المبدأ الذي تعمل بمقتضاه الأنا هو مبدأ الواقع وفيه تحاول الأنا أن أو تمسك بالطاقة فلا تصرفها الا إذا لاح في الواقع الخارجي هدف ملائم لإشباع الحاجة من خلال عمليات المقارنة والموازنة بين الذات والسلوك) عملية التوحد) وعليه تكون الأنا إذا ذلك الجزء المنظم من الهو وغالبا ما يشار اليها على أنها المحرك التقليدي لشخصية الفرد.

(الخطيب 2000 ، ص 206)

■ والمكون الثالث الأنا الأعلى: Super ego

ويقوم بدور الرقابة والردع ويشير إلى المثل العليا والقيم الخلقية السائدة في الجماعة . (شاذلي ، 2001 وهو نوع من التحكم الفردي الداخلي يمثل القيم والأخلاق والدين والضمير لدى الفرد ففي خلال مراحل نمو الطفل الأولى فإنه يتعلم السلوك السوي و لا سوي سواء من الأبوين أو المجتمع ككل حيث ينمو لديه ما يسميه فرويد الأنا الأعلى من خلال عملية) التوحد (التي تتمثل بالمقارنة والموازنة والتي يتعلم من خلالها الطفل التمييز بين الغث والسمين كما يحدث في بناء الأنا وباستمرار عملية التوحد خلال مراحل النمو نجد أن الأنا الأعلى يبني السلوك الاجتماعي القيم والأخلاق والعادات والتقاليد وتصبح في مجموعها المكون الأساس للنا الأعلى (الخطيب ، 2000 ، ص : 207)

ويرى أتباع مدرسة التحليل النفسي، أن التوافق هو قدرة الفرد على القيام بعملياته العقلية والنفسية والاجتماعية، ويشعر أثناء ذلك بالسعادة والرضا فلا يكون خاضعا لرغبات الهو أو الأنا الأعلى، ولا يتم ذلك إلا بوجود أنا قوى يستطيع الموازنة بين متطلبات الهو وتحذيرات الأنا الأعلى ومتطلبات الواقع.

والشخص الأقرب إلى التوافق والصحة النفسية هو الشخص الواقعي الذي يرى نفسه على حقيقتها دون خداع للذات، ويرى التحليليون أن العصاب والذهان ما هما

من أشكال سوء التوافق، وأن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة المتمتعة بالصحة النفسية تتمثل في ثلاث سمات هي قوة الأنا، القدرة على العمل، والقدرة على الحب. (منصور، 2006، ص79)

تكون لاشعورية أي أن الفرد لا يعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياته فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة وعلى أساس ما تقدم يربط فرويد التوافق بقوة الأنا حيث يكون المنفذ الرئيس فهو يتحكم ويسيطر على الهو والانا الأعلى ويعمل كوسيط بين العالم الخارجي ومتطلباتهم (عبد اللطيف، 1993، ص42)

ويرى فرويد أن منشأ الاضطراب النفسي (سوء التوافق) في الشخصية يكمن داخل الفرد نتيجة لاختلال قيام الفرد بوظائفه النفسية عبر مسارين: المسار الأول هو تعلم غير ملائم في مراحل الطفولة الأولى (الخمس سنوات الأولى)، المسار الثاني: اختلال الحركة المتوازنة وهذا ما ينقلنا للحديث: بين منظمات النفس الهو و الأنا الأعلى

(الخطيب، 2000، ص 210)

- ادلر :

يعتبر هذا العالم من العلماء المنشقين على فرويد فقد عاب عليه أنه غالى في تقدير العامل

الجنسي ورأى أن الشعور بالنقص والقصور هو الدافع الأساسي عند الإنسان في شعوره

بالإحباط أو السعاب (كفافي، 1990، ص 401)

حيث اعتقد ادلر أن الطبيعة الإنسانية تعد أساس أنانية وخلال عمليات التربوية فإن بعض الأفراد ينمون ولديهم اهتماما اجتماعيا قويا ينتج عن رؤية الآخرين مسر لمرغباتهم ومسيطرين على الدافع الأساسي للمنافسة دون مبرر ضد الآخرين طلبا للسلطة والسيطرة

(عبد اللطيف، 1993، ص 86)

فيرى ادلر أن عملية التنشئة تأخذ حيزاً كبيراً في تشكيل سلوكيات الفرد وهو ما أهمله فرويد تماماً كما يرى ادلر أن كل فرد يسعى ل لتكيف مع بيئته حياته وتحقيق امتياز وتفوق على الآخرين بطريقة فريدة بدافع الشعور بالعجز ما أسماه بأسلوب الحياة الذي ينشأ نتيجة عاملين هما الهدف الداخلي مع غاياته

الخاصة والقوى البيئية التي تساعد وتعوق وتعديل اتجاهات الفرد وكل فرد في أسلوب حياته يعتبر فريدا بسبب التأثيرات المختلفة للذات الداخلية وتركيباتها إلا الإنسانية تعد أصلا أنانية وخلال عمليات التربية فإن بعض الأفراد ينمون ولديهم اهتمام اجتماعي قوي وينتج عنه رؤية الآخرين مستجيبين لرغباتهم الدافع الأساسي للمنافسة دون مبرر ضد الآخرين أو طلبا للسلطة أو السيطرة .

(انجلز، 1991 ص 55)

ت - سوليفان

سوليفان صاحب نظرية العلاقات الشخصية البيئية وهو ينتمي إلى المحللين النفسيين الذين يعطون وزنا كبيرا للعوامل الثقافية والخصائية كما أنه يؤمن بأن الشخصية تنظيم مرن إلى حد كبير وبالتالي فإن الفرد يمكن أن يتغير إذا أتيح له العلاقات الشخصية البيئية الجديدة كما ويرى أن الفرد إذا صادف فشلا كبيرا ولم يتحمل القلق الناتج عن ذلك فإنه ينكسر ويسلك سلوكا غير سلوكا يناسب عمرا أقل من عمره

(كفافي، 1990 ص 405)

✓ النظرية السلوكية:

حيث إن مفهوم التوافق عند السلوكيين هو اكتساب الفرد لمجموعة من العادات المناسبة والفعالة في معاملة الآخرين والتي سبق أن تعلمها الفرد، وأدت إلى خفض التوتر عند ه أو أشدبت دوافعه وحاجاته، وبذلك تدعت وأصبحت سلوكا يستدعيه الفرد كلما واجه نفس الموقف مرة أخرى

(كفافي 1990 / 33 - 34)

ويشير أن بعض علماء المدرسة السلوكية اختلفوا في حدوث عملية التوافق، مثل واطسون وسكنر رأوا أن عملية التوافق تتم بدون قصد وبصورة آلية عن ثابتات البيئية ، في حين يرى باندورا وماهوني، أن بع ض عمليات بصورة قصد يه واعية تماما، ويرون أن السلوك التوافقي هو الذي يؤدي إلى خفض التوتر الناتج عن إلحاح دافع معين والفرد يتعلمه ، ويميل إلى تكراره في المواقف المماثلة، كما يرون أن الشخصية ليست الا جهاز العادات والمهارات

والسلوكيات التي اكتسبها الفرد، والسلوك التوافقي هو القدرة على التدبؤ المتريبة على وسوء التوافق عند السلوكيين يتمثل : السلوك والقدرة على ضبط الذات

(السندي، 1990، ص 23)

في عدم قدرة الفرد على ملاحظة النتائج غير المرغوبة التي ترتب على سلوك معين، كما يتضمن صعوبة ضبط الذات، وهذه القدرات في جميع الأحوال مهارات أو سلوكيات متعلمة، وهي قابلة للتغيير في أي وقت من عمر الإنسان.

(منصور، 2006، ص 80)

✓ النظرية الإنسانية:

ينظر رواد الاتجاه الإنساني إلى أن الإنسان ككائن فاعل يستطيع حل مشكلاته وتحقيق التوازن وأنه ليس عبداً للحتميات البيولوجية كالجنس والعدوان كما يرى فرويد أو للمثيرات وأن التوافق يعني كمال الفعالية: الخارجية كما يرى السلوكيون (عبد اللطيف، 1993، ص 58)

وتحقيق الذات في حين أن سوء التوافق ينتج عن شعور الفرد بعدم القدرة وتكوين مفهومًا سالبًا عن ذاته وتمثل نظريتي روجرز وما سلو أهم النظريات في هذا المجال حيث يربطان إجمالاً التوافق بتحقيق الذات ويرى روجرز أن الشخص المنتج الفعال هو الفرد الذي يعمل إلى أقصى مستوى أو إلى الحد الأعلى وأنه يتصف بعدة صفات أهمها:

- الانفتاح على الخبرات: حيث يكون هذا الشخص مدركاً وواعياً لكل خبراته فهو ليس دفاعياً ولا يحتاج إلى تذكر أو تشويه لخبراته.
- الإنسانية: هؤلاء الأشخاص لديهم القدرة على العيش والسعادة والاستمتاع بكل لحظة من لحظات وجودهم فكل خبرة بالنسبة لهم تعتبر جديدة فهم لا يحتاجون إلى مسبقة لكل فكرة أو موقف لتفسير ما يحدث.
- الثقة: هؤلاء الأشخاص قد يأخذون آراء الناس الآخرين وموافقة مجتمعاتهم في الحسبان لكنهم لا يتقيدون بها كما أن محور أو نواة اتخاذ القرار موجودة في داخلهم لتوفر الثقة في أنفسهم.

- الحرية: فهؤلاء الأشخاص يتصرفون بشكل سوي خيارات حرة يوظفون طاقاتهم الى أقصى حد ويشعرون ذاتيا بالحرية في أن يكونوا واعين لحاجاتهم ويستجيبون للمثيرات على ضوء ذلك.

(انجلر، 1991، ص: 66)

فأصحاب المدرسة الإنسانية وعلى رأسهم روجرز صاحب نظرية الذات يرى أن الإنسان لديه القدرة على قيادة نفسه والتحكم فيها وعزى أنواع السلوك الإنساني كافة إلى دافع واحد وهو تحقيق الذات والشخصية نتاج للتفاعل المستمر بين الذات المادية والاجتماعية فهي ليست ساكنة بل هي دائمة الحركة والتغير .

(أبو شمالة، 2002، ص 18)

أما ما سلو فقد اتفق مع روجرز أن السلوك التوافقي والصحة النفسية بشكل عام ترتبط بتحقيق الذات فالشخص المتمتع بالصحة النفسية يحقق الإمكانيات الموجودة لديه ووضع لهؤلاء

- خصائص معينة كمؤشر للتوافق الجيد أهمها:

- 1- يدركون العالم كما هو لا كما يحبون.
- 2- يميلون إلى البساطة والتلقائية.
- 3- لديهم تقبل واحترام لذواتهم وللآخرين وللطبيعة ولديهم قدرة على الاستمتاع بالحياة.
- 4- يستطيعون التركيز على المشكلات التي تواجههم والتفكير بالمشكلة بطريقة منطقية.
- 5- لديهم تفكير مستقل رغم توافقه مع القيم الثقافية لمجتمعهم إلا أن لديهم القدرة على نقد هذه القيم .
- 6- لديهم القدرة على التجديد لذا لا يعانون من الملل.
- 7- لديهم القدرة على إقامة علاقات شخصية قوية مع الآخرين وصدقات ثابتة لديهم حاجة إلى الخصوصية لا يذرعجون من وحدتهم في بعض الحالات.
- 8- لديهم روح الدعابة إلا أن المزاح الذي يستخدمونه لا يتضمن الحط من شأن الآخرين.
- 9- لديهم حس ديمقراطي فهم بعيدون عن إطلاق الأحكام المسبقة على الآخرين .

(الحجار 2003: 37)

وبما أن الشخصية المتوافقة هي التي تتمتع بالتوازن بين الفرد وذاته من جهة وبين مجتمعه، إضافة إلى قبول الذات والرضا الاجتماعي فلا بد من الإشارة إلى أن هذه المشاعر تتشكل ضمن محددات تتكامل فيما بينها ويعتبر كل من الوراثة

منها، ولا يمكن الحكم على الفرد من جانب أو اتجاه معين دون النظر للجوانب الأخرى.

(مقبل، 2010، ص 18)

- الخلاصة:

الآخير نستخلص من وفي هذا الفصل للتوافق النفسي أن حاولنا تقديم أهم التعريفات التي قدمت لمصطلح التوافق والتوافق النفسي معا على حدي، بتقديم مؤشرات والأبعاد وأهم النظريات المعايير ومختلف العوامل التي يمكن أن تعيق التوافق سواء النفسي أو الاجتماعي ووصول الفرد إلى تحقيق التوافق النفسي يعني القدرة على تحقيق أهدافه حاجاته ودوافعه وفق المتطلبات والشروط التي يفرضها المحيط ومن أهم الأهداف التي يسعى الفرد في حياته إلى تحقيقها هي الغايات التربوية أي النجاح في الدراسة وامتلاك دافعية قوية في أخذ الاتجاهات السلبية أو الايجابية نفسيا واجتماعيا يعني الخلو من الصراعات

الجانب الميداني

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- المنهج الدراسة
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 2-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية
- 2-2- وصف العينة الدراسة الاستطلاعية
- 2-3- وصف أدوات الدراسة
- 2-3-1- استبيان الرضا الوظيفي
- 2-3-2- استبيان التوافق النفسي الاجتماعي
- 2-4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 2-4-1- خصائص سيكو مترية لاستبيان الرضا الوظيفي
- 2-4-2- خصائص سيكو مترية لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي

الاجتماعي

3- عينة الدراسة الاساسية

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الخلاصة

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل مهم في الدراسة حيث يتناول الاجراءات الدراسة الميدانية المنهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية والعينة البحث وادوات الدراسة والخصائص السيكو مترية لأدوات الدارسة والاساليب الاحصائية المتبعة

1- المنهج الدراسة:

- **تعريف المنهج:** إن المنهج هو عبارة عن مجموعة، من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.

(رشيد زرواتي: 2002 ص 191)

- **تعريف المنهج الوصفي:** هو بأنه كل استقصاء ينص على ظاهرة من الظواهر كما هي في وقت الحاضر بقصد تشخيصها وكثف جوانبها، وتحديد العلاقة بين عناصرها ويتم هذا عن طريق جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها، ثم الاستنتاج وأهم أدوات هذا المنهج الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

(محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي: 1992؛ ص 206)

- حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة البحث لأنه يصف الظاهرة كما هي في الواقع.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد، الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، حيث يقوم الباحث، بتنظيم زيارات لميدان الدراسة للاطلاع على ميدان دراسته أو الاطلاع على بعض محاور دراسته الميدانية.

(رشيد زرواتي: 2008؛ ص 23)

1-2- الهدف من الدراسة الاستطلاعية: يمكن تلخيص أهداف فيما يلي:

- التعرف على ميدان البحث لتفادي النقائص الغموض في الدراسة الأساسية.

- حساب الخصائص السيكو مترية صدق الأداة لمتأكد من مدى صلاحيتها

وملائمتها.

2-2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم النزول في هذه المرحلة من البحث الاستطلاعي في شهر أبريل وماي حيث وزعت هذه الاستبيانات من طرف الطالبة على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 30 أستاذا وأستاذة وتم إجرائها في متوسطات بلدية ورقلة وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة

2-3- وصف أدوات الدراسة: في أي دراسة علمية يجب على الباحث ان يلجأ

الى أدوات والوسائل الدراسة التي تساعد على بحثه والحصول على المعلومات والبيانات وتم لجوء الباحثة الى تبني استبيان الرضا الوظيفي وتصميم استبيان التوافق النفسي والاجتماعي

2-3-1- وصف استبيان الرضا الوظيفي:

بعد مراجعة بعض مقاييس للرضا الوظيفي من بحوث والدراسات السابقة تم تبني مقياس مينيوتا للرضا الوظيفي سنة (1967) ويتكون المقياس من 59 فقرة موزعة على 6 عوامل ويتكون المقياس من 5 بدائل وهي راضي جدا / راضي / لا أستطيع التحديد / غير راضي / غير راضي جدا. (مقياس مينيوتا ، 1967)

- جدول رقم (1) يمثل الابعاد (العوامل) وعدد الفقرات والأرقام الفقرات مقياس

الرضا الوظيفي

العوامل	عدد الفقرات	الأرقام الفقرات
1	10	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
2	10	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20
3	8	21-22-23-24-25-26-27-28
4	12	29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40

41-42-43-44-45-46-47-48	8	الإدارة المباشرة والإشراف	5
49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59	11	النمو المهني والتقدم الوظيفي	6

- طريقة تصحيح المقياس

يحتوي الاختبار على 59 بند ولكل بند خمس خيارات ولكل خيار تعطى درجة والخيارات على التوالي:

راض جدا وتعطى (05) درجات

راض وتعطى (04) درجات

لا أستطيع التحديد تعطى (03) درجات

غير راض وتعطى (02) درجة

غير راض جدا وتعطى (01) درجة

2-3-2- وصف استبيان التوافق النفسي الاجتماعي:

بعد الاطلاع على الإطار النظري للدراسة، وكذا الدراسات السابقة

تم تصميم استبيان التوافق النفسي الاجتماعي لغرض الدراسة الحالية، يهدف الى

ايجاد علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي لدى أساتذة التعليم

المتوسط المكون من أربعة ابعاد

-المجال الاول: التوافق الانفعالي - المجال الثاني: التوافق الاسري -المجال

الثالث التوافق مع الذات - المجال الرابع: التوافق الاجتماعي وكان في صورته

الأولية تكون من 37 فقرة

وبعد تصحيحه بالأدوات صدق والثبات تم حذف بعد كامل الجدول التالي يوضح

ابعاده وفقراته

- جدول (2) يمثل الابعاد (العوامل) وعدد الفقرات والارقام الفقرات مقياس التوافق

النفسي الاجتماعي

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

- طريقة تصحيح المقياس

يحتوي الاختبار على 37 بند ولكل بند خمس خيارات ولقد استخدمت سلم ليكرت الخماسي

والخيارات على التوالي:

- موافق جدا يعطى (05) درجات

- موافق يعطى (4) درجات

- محايد يعطى (3) درجات

- معارض يعطى (2) درجة

- معارض جدا يعطى (1) درجة

2-4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

قبل استخدام ادوات القياس في الدراسة لابد التأكد من ادوات الخصائص السيكومترية لها والمتمثلة في الصدق والثبات ومن اجل تحقيق ذلك تم استخدام عينة عشوائية متكونة من 30 استاذًا واستاذة، خلال السنة الدراسية 2020/2021 بورقلة

حيث تم توزيع كل من مقياس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي يوم 19 أبريل 2021 الى 10ماي وبعد جمعها وفحصها تم الشروع في تفريغها ومعالجتها إحصائياً SPSS لتأكد من قياس وصدق وثبات كل اداة قياس على حدى .

2-4-1- خصائص السيكو مترية لاستبيان الرضا الوظيفي:

2-4-1-1 صدق اتساق الداخلي لرضا الوظيفي

الجدول الرقم (03) يمثل حساب معامل الارتباط بيرسون لكل من البنود بمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدلالة

الرقم	العوامل (الابعاد)	رقم البند	معامل بيرسون	مستوى دلالة
1	الوظيفة نفسها	1	0.41	0.02
		2	0.50	0.00
		3	0.67	0.00
		4	0.57	0.00
		5	0.63	0.00
		6	0.74	0.00
		7	0.69	0.00
		8	0.52	0.00
		9	0.63	0.00
		10	0.55	0.00
2	العلاقة بالعاملين	11	0.36	0.05
		12	0.68	0.00
		13	0.75	0.00
		14	0.77	0.00
		15	0.81	0.00
		16	0.84	0.00
		17	0.63	0.00
		18	0.74	0.00
		19	0.62	0.00
		20	0.38	0.03
3	الراتب والحوافز المادية	21	0.74	0.00
		22	0.83	0.00
		23	0.76	0.00
		24	0.56	0.00
		25	0.87	0.00
		26	0.84	0.00
		27	0.76	0.00
		28	0.65	0.00
4	الامن والاستقرار الوظيفي	29	0.82	0.00
		30	0.61	0.00
		31	0.77	0.00
		32	0.48	0.00
		33	0.72	0.00
		34	0.84	0.00
		35	0.73	0.00

0.00	0.78	36		
0.00	0.65	37		
0.00	0.81	38		
0.00	0.78	39		
0.00	0.65	40		
0.00	0.76	41	الإدارة المباشرة والإشراف	5
0.00	0.81	42		
0.00	0.85	43		
0.00	0.86	44		
0.00	0.80	45		
0.00	0.79	46		
0.00	0.89	47		
0.00	0.85	48		
0.00	0.81	49		
0.00	0.86	50		
0.00	0.85	51		
0.00	0.86	52		
0.00	0.69	53		
0.00	0.81	54		
0.23	0.22	55		
0.00	0.64	56		
0.00	0.87	57		
0.00	0.70	58		
0.01	0.43	59		

- من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ ان معظم الفقرات مقياس الرضا الوظيفي معاملات ارتباطها بدرجة الكلية للمقياس مقبولة عند مستوى الدلالة (0.01) أو (0.05) وتراوحت ما بين (0.38) و (0.89) وهذا ما يحقق الدرجة المقبولة من الاتساق الدلالة للفقرات، ويؤكد تمتع معظم الفقرات بدرجة من الصدق.

- ارتباط البعد باستبيان:

الجدول رقم (4) يمثل مدى انتماء البعد للمقياس

رقم	العوامل (الابعاد)	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
1	الوظيفة نفسها	0.48	0.00
2	العلاقة بالعاملين	0.78	0.00

دال	0.00	0.62	الراتب والحوافز المادية	3
	0.00	0.85	الامن والاستقرار الوظيفي	4
	0.00	0.62	الادارة المباشرة والاشراف	5
	0.00	0.59	الذمو المهني والتقدم الوظيفي	6
	-	1	المجموع	

- من خلال جدول رقم 4 نلاحظ ان جميع معاملات الارتباط بيرسون أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس قوية حيث تتراوح ما بين (0.48-0.85) وكلها قيم دالة عند 0.01 بما يحقق اتساق كل العوامل.

- صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي:

- جدول رقم 5 يمثل نتائج حساب صدق مقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

المقياس	المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	المجموعة العليا	10	152.20	16.54	-8.18	18	0.00
	المجموعة الدنيا	10	215.70	18.13			

- من خلال جدول رقم (5) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (152.20) بانحراف معياري قدره (16.54) بينما يبلغ المتوسط الحسابي في الفئة الدنيا (215.70) بانحراف الفئة الدنيا 18.13 وبلغت قيمة -8.18 وبلغت درجة الحرية 18 وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.01.

- معامل الثبات الفا كرو نباخ المقياس الرضا الوظيفي:

جدول رقم 6 يمثل نتائج حساب الابعاد وعدد الفقرات المقياس ومعامل ألفا كرو نباخ

الابعاد	عدد الفقرات	معامل الفا كرو نباخ
الوظيفة نفسها	10	0.79
العلاقة بالعاملين	10	0.85
الراتب والحوافز المادية	8	0.89

0.91	12	الامن والاستقرار الوظيفي
0.93	8	الادارة المباشرة والاشراف
0.90	11	الذمو المهني والتقدم الوظيفي

- من خلال جدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة ألفا تتراوح ما بين (0.79-0.93) وهو معدل ثبات عالي لأبعاد.

- معامل الثبات التجزئة النصفية:

جدول رقم 7 يمثل حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لرضا الوظيفي

المقياس	البنود الفردية	البنود الزوجية	معامل بيرسون	معامل سيبرمان
الرضا الوظيفي	0.90	0.88	0.92	0.96

- من خلال الجدول رقم 7 نلاحظ ان معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.92) وبعد تصحيح بمعادلة معامل الارتباط سيبرمان اصبحت تساوي (0.96) لعدم تساوي الفقرات في نصفين

2-4-2- الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي:

2-4-2-2- صدق اتساق الداخلي لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي: الجدول الرقم 08 يمثل نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لكل من البنود المقياس التوافق النفسي الاجتماعي

الرقم	العوامل (الأبعاد)	رقم البند	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
1	التوافق الانفعالي	1	0.66	0.00
		2	0.74	0.00
		3	0.71	0.00
		4	0.26	0.15
		5	-0.02	0.89
		6	0.41	0.02
		7	0.76	0.00
		8	0.80	0.00
				تم حذف هذه الفقرة
				تم حذف هذه الفقرة

	0.00	0.71	9		
	0.00	0.50	10		
	0.00	0.79	11	التوافق الاسري	2
	0.00	0.73	12		
	0.00	0.72	13		
	0.00	0.73	14		
	0.00	0.63	15		
	0.00	0.68	16		
	0.00	0.78	17		
	0.00	0.83	18		
	0.00	0.78	19		
	0.00	0.66	20		
تم حذف هذا البعد	0.38	-0.16	21		
	0.03	0.39	22		
	0.72	-0.06	23		
	0.00	0.53	24		
	0.07	0.32	25		
	0.01	0.45	26		
	0.01	0.45	27		
	0.02	0.41	28		
	0.00	0.80	29	التوافق الاجتماعي	4
	0.00	0.92	30		
	0.00	0.62	31		
	0.00	0.67	32		
	0.00	0.77	33		

0.00	0.92	34		
0.00	0.86	35		
0.00	0.77	36		
0.00	0.88	37		

- من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ أن معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات الاستبيان دال عند (0.01 و 0.05) ماعدا فقرتين من البعد الانفعالي (04-05) وفقرات البعد التوافق مع الذات (21-22-23-24-25-26-27-28) غير دالة وبالتالي تم حذفها وأصبح عدد الفقرات يتكون من 27 فقرة.

- صدق مقارنة الطرفية لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي:

جدول رقم (9) يمثل نتائج حساب مقارنة الطرفية لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي

المقياس	المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
التوافق النفسي الاجتماعي	المجموعة العليا	10	48,30	7,30	-18.76	18	0.00
	المجموعة الدنيا	10	105	6,16			

يتضح من خلال الجدول رقم 09 أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا المقدر ب (105) ، أكبر من المتوسط الحسابي للمجموعة العليا والذي قدر ب (48.30) كما أن قيمة " ت " المحسوبة بلغت (-18.76) ودرجة الحرية (18) مما يدل على أن الفرق بين طرفي الأداة دال إحصائياً عند وهذا ما يدل على أن الأداة تتميز بدرجة عالية من الصدق ويمكننا تطبيقها في الدراسة الأساسية.

- الثبات:

معامل ثبات ألفا كرو نباخ لاستبيان التوافق النفسي الاجتماعي:

جدول رقم (10) يمثل نتائج حساب الابعاد وعدد الفقرات المقياس التوافق النفسي الاجتماعي بمعامل ألفا كرو نباخ

الابعاد	عدد الفقرات	معامل الفا كرو نباخ
البعد الانفعالي	8	0.84
البعد الاسري	10	0.92
البعد الاجتماعي	9	0.93

- من خلال الجدول 10 نلاحظ ان قيمة الفا تتراوح ما بين (0.84-0.93) وهو معامل ثبات عالي للبنود

- معامل الثبات التجزئة النصفية:

جدول رقم (11) يمثل نتائج حساب بطريقة التجزئة النصفية للمقياس التوافق النفسي الاجتماعي

المقياس	البنود الفردية	البنود الزوجية	معامل بيرسون	معامل سبيرمان
التوافق النفسي الاجتماعي	0.94	0.90	0.94	0.97

-

- من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون قبل تصحيح يساوي (0.94) وبعد تصحيح بمعادلة معامل ارتباط سبيرمان أصبح يساوي (0.97)

3- عينة الدراسة الأساسية:

تعرف العينة بأنها " :جزء من مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنها تؤخذ مجموعة من الافراد المجتمع على أن تكون ممثلة من مجتمع البحث

(رشيد زرواتي: 2007 ؛ ص 334)

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، سنتناول الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة الأساسية، تم توزيع 103 استبيان وجمعت منها 86 استبيان تم قبولهم الكل وتم اعتماد عليها في دراسة وتم توزيعها بعض متوسطات بلدية ورقلة، موزعين حسب الخصائص الآتية (الجنس- السن- الاقدمية)

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لقد اعتمدت الباحثة على البرنامج إحصائي spss لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال المقاييس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي واعتمدنا في دراستنا على:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل ارتباط بيرسون
- معامل الثبات ألفا كرو نباخ
- تحليل التباين
- اختبارات لفروق بين متوسطات

خلاصة الفصل

تطرقت في هذا الفصل إلى التعرف في منهج المتبع في هذه الدراسة، وكذلك نتناول في هذا الفصل الدراسة الاستطلاعية ووصف أهم ما جاء فيها الهدف منها ووصف العينة أدوات المستخدمة للقياس في الدراسة وفي الأخير تطرقنا إلى خصائصها السيكو مترية تطرق إلى الدراسة الأساسية ووصف أهم ما جاء فيها وكيفية التوزيع المقياس و الاستدبيان من حيث التخصص والمستويات

الفصل الخامس

عرض النتائج الواسعة وتحليلها ومناقشتها

تمهيد

- 1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية

الرابعة

الاستنتاج العام

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

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على أنه

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط.

الجدول رقم (12) نتائج حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي التوافق النفسي الاجتماعي	86	0.05	0.59

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة المعامل الارتباط بيرسون تساوي (0.05) وهي قيمة منخفضة بمعنى ذلك أنه لا يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يعني عدم تحقق الفرضية .

1-2- تفسير ومناقشة النتائج:

بناء على ما سبق ومن خلال الجدول أعلاه، تبين ان النتائج لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى، اساتذة التعليم المتوسط وهذا ما ترى الباحثة أن تحقق الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي ، انعكس عليهم في مهنتهم وقدراتهم على تجاوز مشكلات وتحديات و أن ، شعور بالارتياح النفسي اتجاه العمل والاساتذة والرضا على الاجور والرضا عن البيئئة العمل والرضا، عن زملاء العمل والعلاقات الانسانية داخل المؤسسة وهذا لأن ، الرضا الوظيفي عامل مؤثر رغم أن عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي ، لدى أساتذة التعليم المتوسط

وتختلف الدراسة مع دراسة فاطمة حسين أبو زيد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمات تربوية الخاصة الذي خلصت دراسته، انه وجود، علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة بلغ معلم الارتباط بين الدرجة الكلية لرضا الوظيفي والدرجة الكلية لتوافق النفسي والاجتماعي (0.55)، وهي علاقة متوسطة. وترى الباحثة أن تحقيق رضا الموظف بشكل عام ورضا معلم التربية الخاصة بشكل خاص يحقق العديد من أهدافه ويحقق له التكيف مع الأوضاع الراهنة وتساوده على تحقيق الرفاهية النفسية والتوافق مع محيطه الاجتماعي لاسيما وأن الرضا يعبر عن علاقة الموظف بمدرسته وعلاقته بالإدارة وعلاقته بالمشرفين وبالتالي يتحقق تكيفه مع وتوافقه الاجتماعي

(فاطمة حسين أبو زيد: 2017، ص120)

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

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

الجدول الرقم (13) يوضح حساب درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

الدرجة	الدلالة الاحصائية	ت	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	العينة	المقياس
مرتفعة	0.00	3.92	177	186	86	الرضا الوظيفي

- نلاحظ من الجدول رقم (13) أن قيم الدرجات المحكية الخاصة بالمقياس لتحديد الاتجاه العام لمتوسطها الحسابي وفق القواعد الاحصائية المتعارف عليها لذلك فقيمة المتوسط الحسابي لرضا الوظيفي تساوي 186 مقارنة بالمتوسط النظري قدره 177 وبمقارنة بسيطة بين متوسطين يمكن اتخاذ القرار الاحصائي أن الدرجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفعة.

- تفسير النتائج:

من خلال الجدول أعلاه لاحظنا أن الدرجة الرضا الوظيفي مرتفعة وعليه فإن هناك رضا عن المهنة التعليم لدى أساتذة التعليم المتوسط وتعزو الباحثة ذلك الى عمق العلاقة الانسانية الطيبة والروح الفريق بين الزملاء على درجة عالية من الرضا وأنهم يتبعون إشرافا على درجة عالية من المهنية ويقدررون مهنتهم ونجد العلاقة تسودها من التقدير والاحترام بين المدير والطاقم الاداري وبين الاساتذة وتعبر عن رضاهم الوظيفي في العمل فيما بينهم

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالث:

تنص على أن أساتذة التعليم المتوسط على درجة متوسطة التوافق النفسي الاجتماعي
الجدول الرقم (14): نتائج حساب درجة التوافق النفسي الاجتماعي لدى أساتذة التعليم المتوسط

الدرجة	الدلالة احصائية	ت	الخطأ المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المقياس
معتدلة	0.92	0.09	81	81,19	86	التوافق النفسي الاجتماعي

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) ان قيم الدرجات المحكية الخاصة بالمقياس
لتحديد الاتجاه العام لمتوسطها الحسابي وفق القواعد الاحصائية المتعارف عليها لذلك
فقيمة المتوسط الحسابي لتوافق النفسي الاجتماعي تساوي 81.19 و المتوسط
النظري الذي قدر ب 81 أن درجة التوافق النفسي الاجتماعي لدى الاساتذة التعليم
المتوسط معتدلة وهذا ما يدل على أن التوافق النفسي عند الاساتذة متوسط الى حد ما
هذا لأن المتوسط الحسابي والمتوسط النظري متساويين في قيمة الى حد ما جعلت
الدرجة متوسطة .

- تفسير النتائج:

ومن خلال الجدول اعلاه تبين الدرجة التوافق النفسي الاجتماعي معتدلة أي بدرجة
متوسطة وهذا يدل على التوافق النفسي متوسط لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلى
ضوء هذه النتيجة يمكن القول إنهم يحضون بالاهتمام النفسي والاجتماعي خاص من
قبل أسرهم والأشخاص المقربين منهم ورؤسائهم وأصدقائهم وأزواجهم

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

نتائج الفرضية الرابعة تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في
التوافق النفسي الاجتماعي لدى اساتذة التعليم المتوسط حسب (الجنس، السن،
الأقدمية)

جدول (15) يوضح فروق بين اساتذة في التوافق النفسي الاجتماعي حسب
الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	
0.75	-0.30	84	21.87	79.71	14	ذكور	التوافق
			19.32	81.48	72	إناث	النفسي

من خلال الجدول رقم 15 يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي لعينة الاناث قدر ب(81.48) وهي قيمة أكبر من المتوسط الحسابي لعينة ذكور الذي قدر ب (79.71) كما تبين الانحراف المعياري لعينة ذكور والذي هو (21.87) أكبر من قيمة الانحراف المعياري لعينة الاناث والتساوي قيمة ت التي قدرت ب (-0.30) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدالة 0.05 وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق ذات دالة احصائية حسب الجنس وبالتالي تحقق الفرضية التي تقول لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق النفسي الاجتماعي حسب الجنس (ذكور/اناث)

- تفسير نتائج الجدول أعلاه: حسب الجنس

يتضح من خلال الجدول السابق أنه عدم وجود فروق في التوافق الاجتماعي لدى أساتذة حسب الجنس وترى الباحثة أن الذكور والاناث متقاربون في درجة التوافق لأنهم يعيشون نفس الظروف تقريبا وهذه نتيجة منطقية غير أن الإناث عاطفتهم ونفسيتهن تختلف عن الذكور فأقل شيء يمكن أن يمس شعورهن وأن عاطفة الإناث مرهفة أكثر من الذكور وبالجملة الى الجو الأسري وتبادل الحب والحنان مع باقي أفراد الأسرة

3-4- حسب السن: الجدول رقم (16) يوضح الفروق بين أساتذة في التوافق النفسي

الاجتماعي حسب السن

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	ف	مستوى الدلالة
التوافق النفسي	بين المجموعات	1688,06	422,02	4	1,10	0.36
	داخل المجموعات	31089,55	383,82	81		
	المجموع	32777,640				

يتضح من خلال الجدول رقم أن قيمة ف تساوي (1.10) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05 وبما أن مستوى الدلالة يساوي (0.36) فهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 إذن لا يوجد فروق في ذات دلالة احصائية حسب السن - تفسير نتائج الجدول أعلاه: حسب السن

يوضح الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب السن وترى الباحثة أن هذا يرجع الى أن نفس الظروف الاجتماعية وتدرسية في التعليم لنفس الفئات العمرية ورغم الاختلاف في أعمارهم ونرى أن التوافق النفسي الاجتماعي يحدث نتيجة عوامل متعددة وأهمها وهي تحقيق رغبات الفرد وأن تكون طموحه وأهدافه متفقة مع الواقع المحيط به .

4-2- حسب الاقدمية في العمل:

جدول رقم (17) يوضح الفروق بين أساتذة في التوافق النفسي الاجتماعي حسب الاقدمية في العمل

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التوافق النفسي الاجتماعي	ذكور	16	83.12	19.37	84	0.43	0.66
	إناث	70	80.75	19.80			

- من خلال الجدول رقم (16) يتضح ، أن قيمة المتوسط الحسابي في الاقدمية في العمل في 05 سنوات فما فوق قدر ب 83.12 بالانحراف المعياري قدره 19.37 بينما الأقدمية في العمل بالنسبة أقل من 5 سنوات، حيث أن المتوسط الحسابي قدر ب 80.75 بالانحراف المعياري ، قدره 19.80 وهذا يدل أن لا يوجد فروق في الاقدمية في العمل بين هذه ، المستويين حسب الاقدمية في العمل .

- تفسير نتائج الجدول أعلاه: حسب الاقدمية في العمل

ومن خلال الجدول نلاحظ أن عدم وجود فروق حسب الاقدمية في العمل وترى الباحثة أن التوافق النفسي الاجتماعي يتأثر و يتحقق من خلال مطابقة أهداف الفرد مع ظروف والإمكانات التي يتحملها قدراته على مواجهة التحديات والضغوط والاساتذة التعليم المتوسط بشكل العام يتعرضون الى تحديات متعددة و أن قدرتهم على اكتسابها

من طبيعة الظروف وعدم التوقع الجوانب الايجابية والعمل على الجاد لتحسين مستوى الحياة مهما بلغ الفرد من عمره أو تمتع بسنوات خبرته المهنية يبقى هناك عوائق العمر في التوافق غير موجودة لذلك التواصل الاساتذة مع المجتمع وتقبل واقع العمر بينهم .

الاستنتاج العام:

تناولت هذه الدراسة " الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية ورقلة " ومن خلال هذا العرض تم التطرق:
إلى عرض والتحليل والتفسير والمناقشة نتائج فرضيات الدراسة، كما تحققت بعض الفرضيات وبعضها الآخر تم نفيها وكانت النتائج كما يلي:
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي لدى اساتذة التعليم المتوسط
- أساتذة التعليم المتوسط على درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي
- أساتذة التعليم المتوسط على درجة متوسطة من التوافق النفسي الاجتماعي
- لا توجد فروق في التوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط حسب (الجنس، السن، الاقدمية)

- اقتراحات الدراسة:
- من ضوء ما توصلت اليه ووفقا لما أشرت إليه نتائج التحليل الإحصائي وفي الدراسة بغية مناقشة النتائج وفي حدود عينة الدراسة توصلنا إلى مجموعة من التوصيات بغية تحسين وهي:
- الواقع المعاش لدى أساتذة التعليم المتوسط كونه الأساس الأول الذي يتكون فيه التلميذ آملين الأخذ بها مستقبلا:
- الرفع من الراتب الشهري للأستاذة وهذا قصد مساعدته على توفير حاجياته ولوازمه لتتماشى مع طبيعة المهنة والمجهود الذي يبذله
- على المفتش أن يساعد وهذا بالتطرق للنواحي السلبية والإيجابية فيه وضرورة مساعدة على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول به إلى مستوى أفضل
- إعطاء اهتمام كبير للأساتذة من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل وأجهزة ملائمة لكي يكون أدائه نموذجي
- استمرار في رفع معنويات الأستاذ المتوسط نحو المهنة التعليم ووظيفته
- رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الاساتذة داخل مهنة التعليم
- رفع مستوى التوافق النفسي لدى الاساتذة التعليم المتوسط واهتمام بنفسياتهم

قائمة العراجع

قائمة المراجع:

- 1- الفهد سالم: (2017)، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، ط1، الاسكندرية مصر مؤسسة عالم الرياضة ودار النشر لدنيا الطباعة
- 2- ابن منظور جمال الدين: (1997)؛ لسان العرب، بيروت دار الصادر
- 3- أبو شمالة حسين: (2002)؛ البيئة الاسرية والمدرسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى المراهقين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الاقصى
- 4- أحمد رضا: (1958)، معجم متن اللغة؛ بيروت دار المكتبة الحياة
- 5- الافندي اسماعيل: (2012)، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية؛ في محافظة بيت لحم جامعة القدس المفتوحة
- 6- الكحلوت حمدي أماني: (2011)، دراسة مقارنة للتوافق النفسي والاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في مؤسسات الخاصة في مدينة غزة؛ رسالة ماجستير كلية التربية الجامعة الاسلامية غزة
- 7- انجلر باهر: (1991) نظريات الشخصية؛ ترجمة فهد عبد الله الدليم النادي الادبي الطاق
- 8- أديب محمد الخالدي : (2008) ، سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع .
- 9- براهيم براهيم وقرين العيد: (2017) مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل؛ المجلد 1/ العدد 2 دراسات في علوم التربية جامعة الجزائر 2
- 10- بوخمم عبد الفتاح وزهية عزبون: (2008)، أثر التحفيز على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، مجلة الاقتصاد والمجتمع العدد 5
- 11- بوفرة مختار ومنصوري مصطفى: (2014)، علاقته الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؛ مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد

- 12- بونوة على: (2016) العلاقة الانسانية وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي - (أطروحة دكتوراه مقدمة لذيل شهادة علوم في علم الاجتماع تخصص:تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة بسكرة) الجزائر
- 13- حامد زهران: (2002)، علم النفس الاجتماعي ط 4- عالم الكتاب الجامعية الاسكندرية
- 14- حديد يوسف: (2015)، إعداد المعجم وتقويمه كفايته، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة الجزائر
- 15- حسن بن حسين بن عطاس الخيري (2008) مستوى الرضا الوظيفي عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين
- 16- خطيب محمد جواد محمد: (2000) التوجيه والارشاد النفسي بين النظرية والتطبيق
- 17- رشيد زرواتي: (2008)، تدريبات المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2
- 18- ، الجزائر دار هومة
- 19- زينب النجار وحسين شحاته: (2003)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية ط1، مصر
- الدار المصرية اللبنازية
- 20- سالم تيسير الشرايدة: (2008)؛ الرضا الوظيفي -أطر النظرية وتطبيقاته عملية؛ ط1
- عمان، الاردن/ دار صفاء للنشر والتوزيع
- 21- السندي محمد الشجاع: (1990) التوافق النفسي عند التلاميذ المرحلة الثانوية السعودية في الريف والحضر؛ رسالة دكتوراه جامعة النجاح
- 22- صابر بن عيسى: (2018/2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية (دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة) أطروحة لذيل شهادة الدكتوراه جامعة خيضر بسكرة

- 23- صليحة رحالي (2017)، النشاط التقاربي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة ميدانية عينة من أساتذة التربية والتعليم ولاية باتنة)؛ مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية العدد 36 جامعة باتنة 1 .
- 24- صبره محمد علي : (2003) ، الصحة النفسية (بين النظرية والتطبيق) ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية
- 25- عبد الحميد الشاذلي: (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ط1 مكتبة الاسكندرية /الاسكندرية
- 26- عبد اللطيف، مدحت الحميد: (1993)، الصحة النفسية والتوافق الدراسي، بيروت دار النهضة العربية
- 27- عصام نور الدين: (2005) معجم نور الدين الوسيط عربي /عربي، ط1 ، بيروت لبنان منشورات محمد علي بيضون دار الكتب العلمية
- 28- علي يحيى الشهري: (2002) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية رسالة ماجستير منشورة ؛ أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية - قسم العلوم الادارية الرياض
- 29- عويد سلطان المشعان: (1993)، دراسة الفروق بين الجنسين في الرضا المهني ط1 دار النشر والتوزيع الكويت
- 30- عباس سهيلة محمد (2003) ،ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط1 ، عمان ، دار النشر وائل للنشر والتوزيع
- 31- فاخر عاقل: (1985) ، معجم مصطلحات علم النفس انجليزي عربي /فرنسي ؛ دار العلم للملايين بيروت لبنان ط4
- 32- كفاي علاء الدين: (1990)، الصحة النفسية، ، القاهرة هجر للطباعة والنشر والتوزيع
- 33- محمد القريشي /لطيفة أحمد السبتي: (2015)، أثر التمكين الاداري في تحقيق الرضا لدى العاملين، بجامعة محمد خيضر بسكرة؛ المجلة الاردنية في إدارة الاعمال المجلد 11 العدد 2015
- 34- محمد رمضان القذافي: (1998)، التوجيه والارشاد النفسي، بيروت دار الجيل

- 35- مسعود بورغدة، محمد مبروح عبد الوهاب: (2014)، علاقة الرضا الوظيفي بالأداء - دراسة نظرية في الميدان الصناعي بدون طبعة الهدى للطباعة والنشر عين مليلة الجزائر
- 36- منال البارودي: (2015)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء ط 1 المجموعة العربية للتدريب والنشر القاهرة مصر
- 37- منصور سامي: (2006)، التوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية القاطنين في المناطق الشاحنة بمحافظة رفح وعلاقته بسمات الشخصية، رسالة ماجستير كلية الصحة العامة بجامعة القدس غزة
- 38- محمد عبد الرحمان عدس: (1999)، مع المعلم في صفي ط1/ عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع
- 39- محمد مجيد منصور (2010) ، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، جامعة الازهر
- 40- مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي 1967
- 41- مایسة أحمد النیال : (2002)، التنشئة الاجتماعية مبحث في علم النفس الاجتماعي، الاسكندرية (مصر)، دار المعرفة الجامعية
- 42- عوض ميرفت توفيق ابراهيم: (2011) ، أثر التحفيز ودوره في التحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ، رسالة ماجستير في إدارة أعمال ، منشورة ؛ قسم الادارة والاقتصاد،
- 43- نعيم الرفاعي: (1978)، الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف ط7 دار الثقافة والنشر دمشق

الملاحق

ملحق رقم (01) : استمارة بيانات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة علوم التربية



استبانة البحث

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي تقوم بإعدادها استكمالا للوصول على شهادة الماستر في الإرشاد وتوجيه

والباحث يرجو من سيادتكم الاجابة عن فقرات المقياس الدراسة مع العلم ان صدق اجابتك يساعد في بحث العلمي فقط

المعلومات الشخصية

1- الجنس: ذكر

أنثى

2- السن: 21 - 25

26 - 30

31 - 35

36 - 40

41 فما فوق

3- الاقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات

5 سنوات فما فوق

أرجو ان تقوم بملء هذا المقياسين (لرضا والتوافق) وذلك بوضع علامة (x) تحت ما تراه مناسباً من الخيارات

ملحق رقم (02) استبيان الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	راضي جدا	راضي	لا أستطيع التحديد	راضي	غير راضي جدا
1	أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه					
2	وضوح مسؤوليات الوظيفة					
3	ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي					
4	اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي					
5	الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة					
6	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل					
7	الفرص المتاحة للابتكار والابداع في العمل					
8	الإستقلالية والرقابة الذاتية في العمل					
9	الفرص المتاحة لتطبيق آرائني وافكاري الخاصة في العمل					
10	الاثارة والتنوع في العمل					
11	التعاون الساند بين العاملين في انجاز العمل					
12	الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين					
13	روح التسامح بين العاملين					
14	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين					
15	درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين					
16	الصدق والطف في التعامل بين العاملين					
17	حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والاعياد					
18	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية					
19	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين					
20	علاقاتي مع العاملين بشكل عام					
21	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي					
22	الراتب مقارنة بالجهد الذي يبذله في العمل					
23	الراتب مقارنة مع اهمية العمل					
24	الراتب مقارنة برواتب الزملاء الاخرين					
25	الرفاهية التي يوفرها الراتب					
26	المكافآت والحوافز الاضافية					
27	مقدار الزيادة السنوية على الراتب					

				المرايا الأخرى = ادخار +تامين صحي وتامين على الحياة+السكن	28
				الشعور بالاستقرار النفسي	29
				فرص التثبيت في الخدمة العامة	30
				دور الوظيفة في تامين مستقبلي	31
				الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي او النقل منها واليها	32
				النزاهة والموضوعية لدى الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار	33
				حرص الادارة على الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	34
				اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم	35
				الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	36
				شروط العمل وظروفه	37
				القوانين والانظمة والتعليمات التي تحكم العمل	38
				قدرة الرئيس المباشر على التوجيه والمتابعة	39
				العدل والمساواة في معاملة العمال	40
				وضوح التعليمات الصادرة من الادارة	41
				اهتمام الادارة بالعاملين	42
				اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	43
				تقبل الرئيس المباشر لنقد البناء	44
				الاحترام والتقدير الذي حصل عليه من رئيسي المباشر لقاء ادائي المميز	45
				تفهم الادارة لظروف الفردية لعاملين واحترام مشاعرهم	46
				كفاءة الرئيس المباشر وقد رأته	47
				تقدير واحترام الادارة لموظف المتميز	48
				معايير الترقية	49
				مدي ارتباط الترقيات بالكفاءة واتقان العمل	50
				تكافؤ الفرص في الترقية	51
				الفرص لتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	52
				فرص العضوية في مجالس ولجان عليا	53
				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	56

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

ملحق رقم (03) استبيان التوافق النفسي الاجتماعي

الرقم	الفقرة	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
1	اعتقد أنني قادر على حل مشكلاتي التي تواجهني					
2	أشعر أنني سريع الانفعال					
3	أعاني من القلق المستمر قبل النوم					
4	أحس بالارتباك عندما أتكلم مع الآخرين					
5	أشعر أنني غريب في بيتي					
6	أشعر بسرعة تقلب مزاجي					
7	أشعر بتقدير والاحترام من الذين اعرفهم					
8	أحس بجدوى ما أقوم به من أعمال مع الآخرين					
9	استمتع بقضاء وقت طيب أثناء المناسبات الاجتماعية					
10	أقضي أوقات الفراغ بمفردي					
11	أشعر بالرضا في ما يخص أسرتي					
12	أفضل لحظات السعادة، تلك التي أكون فيها بين أفراد الأسرة					
13	أسرتي مصدر الدعم الأول في حياتي					
14	أتمنى إسعاد أفراد أسرتي					
15	أشعر أنني مستقر أسريا					
16	أسرتي تأخذ برأيي إلى حد كبير					
17	أشعر بجو من التفاهم داخل المنزل					
18	أشعر أنني محبوب من قبل أفراد أسرتي					
19	أحب أسرتي إلى درجة كبيرة					
20	أفضل أن أقضي معظم وقت فراغي مع أسرتي					
21	أستطيع السيطرة على انفعالاتي					
22	أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي					
23	أشعر أنني راضي عن قدراتي					
24	أصبحت حساساً في علاقاتي مع الآخرين					
25	أعبر عما بداخلي بسهولة					
26	أحب العزلة					
27	أشعر بأنني ضعيف الإرادة					
28	أستغرق في أحلام اليقظة					
29	استمتع بقضاء وقت طيب أثناء المناسبات الاجتماعية					
30	من السهل علي الاختلاط بالناس					
31	أصادق الآخرين بسهولة تامة					
32	أتبادل الزيارات مع زملائي في مختلف المناسبات					
33	أحب أن أقدم أفراد أسرتي إلى أصدقائي					
34	أحترم آراء الآخرين					
35	النزيم بالوعود مع زملائي					
36	أدافع عن حقوقي بمختلف الوسائل					
37	أشعر بالسعادة لحضور الجلسات العائلية					

صدق الاتساق الداخلي 1 - ارتباط الفقرة بالبعد	معامل	
بعد الوظيفة صف 1	Pearson Correlation	,418*
	Sig. (2-tailed)	0,022
	N	30
ف 2	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	30
ف 3	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
ف 4	Pearson Correlation	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
ف 5	Pearson Correlation	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
ف 6	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
ف 7	Pearson Correlation	,690**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
ف 8	Pearson Correlation	,520**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
ف 9	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
ف 10	Pearson Correlation	,550**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	30

البيانات الاحصائية spss لرضا الوظيفي

بعد العلاقة بالعاملين

11ف	Pearson Correlation	,361*
	Sig. (2-tailed)	0,050
	N	30
12ف	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
13ف	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
14ف	Pearson Correlation	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
15ف	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
16ف	Pearson Correlation	,849**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
17ف	Pearson Correlation	,639**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
18ف	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
19ف	Pearson Correlation	,627**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
20ف	Pearson Correlation	,385*
	Sig. (2-tailed)	0,035
	N	30

بعد_الراتب_الحوافز

21ف	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
22ف	Pearson Correlation	,838**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
23ف	Pearson Correlation	,763**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
24ف	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
25ف	Pearson Correlation	,878**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
26ف	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
27ف	Pearson Correlation	,763**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
28ف	Pearson Correlation	,654**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

بعد_الامن_الاستقرار

29ف	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
30ف	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

31ف	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
32ف	Pearson Correlation	,486**
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	30
33ف	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
34ف	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
35ف	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
36ف	Pearson Correlation	,789**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
37ف	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

38ف	Pearson Correlation	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
39ف	Pearson Correlation	,789**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
40ف	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

بعد_الإدارة_الإشراف		
41ف	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
42ف	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
43ف	Pearson Correlation	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
44ف	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
45ف	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
46ف	Pearson Correlation	,798**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
47ف	Pearson Correlation	,891**
	Sig. (2-tailed)	0,000

	N	30
48ف	Pearson Correlation	,855**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

بعد_النمو_التقدم

49ف	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
50ف	Pearson Correlation	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
51ف	Pearson Correlation	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
52ف	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
53ف	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

54ف	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
55ف	Pearson Correlation	0,226
	Sig. (2-tailed)	0,230
	N	30
56ف	Pearson Correlation	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
57ف	Pearson Correlation	,875**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
58ف	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
59ف	Pearson Correlation	,431*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30

2 – ارتباط البعد بالاستبيان

بعد_ الوظيفة	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	0,007
	N	30
بعد_ العلاقة_ بالعاملين	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
بعد_ الراتب_ الحوافز	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
بعد_ الامن_ الاستقرار	Pearson Correlation	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
بعد_ الادارة_ الاشراف	Pearson Correlation	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
بعد_ النمو_ التقدم	Pearson Correlation	,596**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
الدرجة_ الكلية	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

صدق المقارنة الطرفية:

T-Test

Group Statistics					
	الترتيب	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الكلية_الدرجة	م الدنيا	10	152,2000	16,54489	5,23195
	م العليا	10	215,7000	18,13560	5,73498

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الكلية_الدرجة	Equal variances assumed	433,519	,000	-18,3180	18	,000	-63,5000	7,76295	9,80934	-47,19066
	Equal variances not assumed			-17,83180	50	,000	-63,5000	7,76295	-79,81915	-47,18085

النتائج:

ثبات ألفا كرومباخ.

[DataSet1] C:\Users\HP\Desktop\ترتيب\الكلية_الدرجة\لرضا.sav

Scale: الوظيفة بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

/SCALE('العاملين العلاقة بعد') ALL

Scale: بالعاملين العلاقة بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

/SCALE('الحوافز و الراتب بعد') ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: الحوافز و الراتب بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	8

RELIABILITY

/VARIABLES=ف29 ف30 ف31 ف32 ف33 ف34 ف35 ف36 ف37 ف38 ف39 ف40

/SCALE('والاستقرار الامن بعد') ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: والاستقرار الامن بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	12

/SCALE('والاشراف الادارة بعد') ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: والاشراف الادارة بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	8

/SCALE('التقدم و النمو بعد') ALL
/MODEL=ALPHA

Scale: التقدم و النمو بعد

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	11

: ثبات التجزئة النصفية :

/SCALE('النصفية التجزئة ثبات') ALL
/MODEL=SPLIT.

Scale: النصفية التجزئة ثبات

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,902
		N of Items	30 ^a
	Part 2	Value	,887
		N of Items	29 ^b

ملحق رقم (05) البيانات الاحصائية لاستبيان التوافق النفسي

صدق الاتساق الداخلي:

		بعد_ الانفعال ي	بعد_ الاسر ي	بعد_ الذات	بعد_ الاجتماع ي	الدرجة_ الكلي ة
1ف	Pearson Correlation	,666**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
2ف	Pearson Correlation	,741**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
3ف	Pearson Correlation	,711**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
4ف	Pearson Correlation	0,266	هذه الفقرة تحذف			
	Sig. (2-tailed)	0,156				
	N	30				
5ف	Pearson Correlation	-0,025	هذه الفقرة تحذف			
	Sig. (2-tailed)	0,894				
	N	30				
6ف	Pearson Correlation	,411*				
	Sig. (2-	0,024				

	tailed)					
	N	30				
7ف	Pearson Correlation	,765**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
8ف	Pearson Correlation	,805**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
9ف	Pearson Correlation	,713**				
	Sig. (2-tailed)	0,000				
	N	30				
10ف	Pearson Correlation	,503**				
	Sig. (2-tailed)	0,005				
	N	30				
11ف	Pearson Correlation		,793**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
12ف	Pearson Correlation		,736**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
13ف	Pearson Correlation		,726**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
14ف	Pearson Correlation		,738**			
	Sig. (2-		0,000			

	tailed)					
	N		30			
15ف	Pearson Correlation		,635**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
16ف	Pearson Correlation		,682**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
17ف	Pearson Correlation		,781**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
18ف	Pearson Correlation		,839**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
19ف	Pearson Correlation		,783**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
20ف	Pearson Correlation		,662**			
	Sig. (2-tailed)		0,000			
	N		30			
21ف	Pearson Correlation			-0,165		هذا البعد يحذف
	Sig. (2-tailed)			0,385		
	N			30		
22ف	Pearson Correlation			,393*		
	Sig. (2-			0,032		

	tailed)					
	N			30		
23ف	Pearson Correlation			-0,066		
	Sig. (2-tailed)			0,727		
	N			30		
24ف	Pearson Correlation			,539**		
	Sig. (2-tailed)			0,002		
	N			30		
25ف	Pearson Correlation			0,327		
	Sig. (2-tailed)			0,078		
	N			30		
26ف	Pearson Correlation			,459*		
	Sig. (2-tailed)			0,011		
	N			30		
27ف	Pearson Correlation			,454*		
	Sig. (2-tailed)			0,012		
	N			30		
28ف	Pearson Correlation			,416*		
	Sig. (2-tailed)			0,022		
	N			30		
29ف	Pearson Correlation				,803**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
30ف	Pearson Correlation				,927**	
	Sig. (2-				0,000	

	tailed)					
	N				30	
31ف	Pearson Correlation				,620**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
32ف	Pearson Correlation				,672**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
33ف	Pearson Correlation				,770**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
34ف	Pearson Correlation				,922**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
35ف	Pearson Correlation				,867**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
36ف	Pearson Correlation				,773**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N				30	
37ف	Pearson Correlation				,886**	
	Sig. (2-tailed)				0,000	
	N					
بعد_ الانفعالي	Pearson Correlation					,783**
	Sig. (2-					0,000

بعد_الاسري	tailed)					
	N					30
	Pearson Correlation					,868**
	Sig. (2-tailed)					0,000
بعد_الذات	N					30
	Pearson Correlation				هذا البعد يحذف	0,006
	Sig. (2-tailed)					0,973
بعد_الاجتماعي	N					30
	Pearson Correlation					,946**
	Sig. (2-tailed)					0,000
الدرجة_الكلية	N					30
	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)					
	N					30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

صدق المقارنة الطرفية:

T-Tes

Group Statistics					
التوافق	VAR0000	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة_الكلية	الدنيا	10	48,3000	7,30373	2,30964
	العليا	10	105,0000	6,16441	1,94936
Independent Samples Test					
	Levene's Test for Equality of Variances				
		t-test for Equality of Means			

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
									الدرجة للتوافق الكلية	Equal variances assumed
	Equal variances not assumed			-18,760	17,506	,000	-56,7000	3,02232	-63,06254	-50,33746

ثبات ألفا كرومباخ :

GET

FILE='C:\Users\HP\Desktop\صدق و ثبات و توافق .sav'.
 FILE='C:\Users\HP\Desktop\Untitled2.sav'.
 /SCALE('الانفعالي البعد ألفا') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: الانفعالي البعد ألفا

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

/SCALE('الاسري البعد ألفا') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: الاسري البعد ألفا

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	10

/SCALE('الاجتماعي البعد ألفا') ALL
/MODEL=ALPHA

Scale: الاجتماعي البعد ألفا

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	9

ثبات التجزئة النصفية :

RELIABILITY
/SCALE('النصفية التجزئة ثبات') ALL
/MODEL=SPLIT.

Scale: النصفية التجزئة ثبات

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,942
		N of Items	14 ^a
	Part 2	Value	,903
		N of Items	13 ^b
	Total N of Items		27
Correlation Between Forms			,946
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,972
	Unequal Length		,972
Guttman Split-Half Coefficient			,961
a. The items are: 1ف, 3ف, 7ف, 9ف, 11ف, 13ف, 15ف, 17ف, 19ف, 29ف, 31ف, 33ف, 35ف, 37ف.			
b. The items are: 2ف, 6ف, 8ف, 10ف, 12ف, 14ف, 16ف, 18ف, 20ف, 30ف, 32ف, 34ف, 36ف.			

ملحق رقم (06) معالجة بيانات إحصائية الفرضيات الدراسة

علاقة بين رضا والتوافق

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
الوظيفي_الرضا	186,5930	22,64061	86
الاجتماعي_النفسي_التوافق	81,1977	19,63719	86

Correlations		
	_الرضا الوظيفي	_النفسي_التوافق الاجتماعي

الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	1	,059
	Sig. (2-tailed)		,592
	N	86	86
_النفسي_التوافق الاجتماعي	Pearson Correlation	,059	1
	Sig. (2-tailed)	,592	
	N	86	86

- درجة الرضا الوظيفي

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
_الرضا الوظيفي	86	186,5930	22,64061	2,44140

One-Sample Test						
	Test Value = 177					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
_الرضا الوظيفي	3,929	85	,000	9,59302	4,7389	14,4472

درجة التوافق النفسي الاجتماعي

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
_النفسي_التوافق الاجتماعي	86	81,1977	19,63719	2,11753

One-Sample Test						
	Test Value = 81					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
_النفسي_التوافق الاجتماعي	,093	85	,926	,19767	-4,0125	4,4079

- توجد فروق في التوافق النفسي حسب الجنس والسن والاقدمية

T-Test

حسب الجنس

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
_الاجتماعي_النفسي_التوافق	1,00	14	79,7143	21,87879	5,84735
	2,00	72	81,4861	19,32596	2,27759

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
_التوافق _النفسي الاجتماعي	Equal variances assumed	1,149	,287	- ,307	84	,759	- 1,77183	5,76666	- 13,23946	9,69581
	Equal variances not assumed			- ,282	17,171	,781	- 1,77183	6,27526	- 15,00141	11,45776

حسب السن

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
_النفسي_التوافق الاجتماعي	Between Groups	1688,086	4	422,022	1,100	,363
	Within Groups	31089,553	81	383,822		
	Total	32777,640	85			

حسب الاقدمية

T-Test

Group Statistics					
	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
_النفسي_التوافق الاجتماعي	1,00	16	83,1250	19,37309	4,84327
	2,00	70	80,7571	19,80882	2,36761

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
_النفسي_التوافق الاجتماعي	Equal variances assumed	,669	,416	,433	84	,666	2,36786	5,46771	-8,50528	13,24099
	Unequal variances									