



مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية الموسمية عاطفية

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



مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات
المعرفية الموسمية عاطفية

العنوان:

الصحة النفسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والنسق
القيمي لدى عمال قطاع التربية
دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم النفس
تخصص: علم النفس المرضي المؤسساتي

تحت إشراف:
• أ.د: محمد سليم خميس

اعداد الطالب:
• دليلي لحسن

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د عبد الفتاح أبي مولود
مشرفاً ومقرراً	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د محمد سليم خميس
مناقشاً	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د يمينة خالادي
مناقشاً	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر - أ -	د. فاتح الدين شنين
مناقشاً	جامعة الوادي	أستاذ محاضر - أ -	د. الهلي مصباح
مناقشاً	جامعة غرداية	أستاذ محاضر - أ -	د. يعقوب مراد

الموسم الجامعي: 2021/2020



الإهداء

إلى روح أبي الطاهرةوفاء لبعض عطاياه...

إلى الوالدة الكريمة أطال الله عمرها وأمدّها بالصحة والعافية

إلى زوجتي التي كانت لي نعم السند

إلى البراعم نور الهدى.. وفاء..بشري...إيمان

إلى جميع الإخوة الأخوات والأصدقاء والزملاء

إلى كل طالب علم

أهدي ثمرة جهدي مع خالص حبي

شكر وتقدير

أتوجه إلى الله تعالى بالشكر والحمد وهو القائل في كتابه العزيز

"وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ... " سورة إبراهيم الآية 07

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ محمد سليم خميس الذي تكرم بالإشراف

على هذا العمل، وتفضل علينا بتوجيهاته ونصائحه.

كما لا يفوتني أن أتقدم بشكري وامتناني لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة

هذا العمل المتواضع.

وإلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

فلهم مني أسمى معاني الشكر والتقدير.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الصحة النفسية والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين بمدينة ورقلة، والتعرف على القيم السائدة لديهم، كما تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية وكل من متغيري الالتزام التنظيمي والنسق القيمي، ومن ثم دراسة الفروق في الصحة النفسية، والالتزام التنظيمي، والنسق القيمي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (386) معلماً ومعلمة بمدينة ورقلة بنسبة (16.42) من المجتمع الأصلي.

وقد استخدم الباحث ثلاثة مقاييس: قائمة مراجعة الأعراض النفسية والعقلية (SCL) لقياس مستوى الصحة النفسية، ومقياس ماير، الان وسميث (Meyer, Allen, et Smith:1993) لقياس الإلتزام التنظيمي، واختبار القيم لألبورت، فيرنون، ليندزي، وبعد تطبيق أدوات الدراسة تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحاسب الاحصائي (SPSS).

و قد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

1. وجود مستوى مرتفع نسبياً من الصحة النفسية لدى عينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت (66.84 %)
2. وجود مستوى مرتفع نسبياً من الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت (65.29 %)
3. جاء ترتيب النسق القيمي لدى عينة الدراسة بشكل هرمي كما يلي: القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الجمالية.
4. عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.
5. عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى عينة الدراسة.
6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.
7. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لخبرة المهنية.
8. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

10. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

11. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

abstract

The Current Research Aims to Identify The Level of Mental Health Among Sample of Teachers In Ouargla, and Find out Level of Organizational Commitment, and Values They Have, Also Aims to Study The Relationship Between The Degree of Mental Health and All of The Variables of Organizational Commitment and Values System, and Then Study The Differences in Mental Health, and Organizational Commitment, and The Values System, According to The Variables of Gender and Professional Experience.

To Realize the Study Objectives The Researcher Applied the Descriptive Analytic Method, Study Sample Included (386) Teachers and Mistresses in Ouargla City, With Percentage (16.42%) of all Study Population.

The Researcher Used three Questionnaires: Symptom-Check-List-90 (SCL-90-R), and Organizational Commitment Questionnaire (L'OCQ) and Test Values for Allport, Vernon, Lindsay, After Applying The Study Methods .Data Were Analyzed by Using The Statistical Computing (SPSS).

The Study Comes to the Following Findings:

1. The Level of The Mental Health By Individuals of Study Sample is High With Percentage (66.84%)
2. The Level of The Organizational Commitment by Individuals of Study Sample is High With Percentage (65.29%) .
3. Prevailing Values Among The Teachers : Social Values, Economic Values, Political Values, Spirtual Values, Theoretical Values, Aesthetic Values.
4. There is no a Relationship Significant Statistically Between a Mental Health And The Level of Organizational, by Individuals of Study Sample.
5. There is no a Relationship Significant Statistically Between a Mental Health And The Level of Values System, by Individuals of Study Sample.
6. There are Differences Statistical Significant by Individuals of Study Sample For Mental Health, That May be Attributed to Variable of Gender (Mal, Femal)

7. There are Differences Statistical Significant by Individuals of Study Sample For Mental Health, That May be Attributed to Variable of Professional Experience.
8. No Differences Statistical Significant by Individuals of Study Sample for Organizational Commitment, That May be Attributed to Variable of Gender (Mal, Femal)
9. No Differences Statistical Significant by Individuals Of Study Sample for Organizational Commitment, That May be Attributed to Variable of Professional Experience.
10. No Differences Statistical Significant by Individuals of Study Sample for Values System, That May be Attributed to Variable of Gender (Mal, Femal)
11. No Differences Statistical Significant by Individuals of Study Sample for Values System, That May be Attributed to Variable of Professional Experience.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الإهداء	أ
شكر وتقدير	ب
ملخص الدراسة باللغة العربية	ت - ث
ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	ج - ح
فهرس المحتويات	خ - ز
قائمة الجداول	س - ص
قائمة الأشكال	ض
قائمة الملاحق	ط
مقدمة الدراسة	01

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار العام لإشكالية للدراسة

10	1. مشكلة الدراسة.....
17	2. تساؤلات الدراسة.....
18	3. فرضيات الدراسة.....
19	4. أهمية الدراسة.....
19	5. أهداف الدراسة.....
20	6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.....
22	7. حدود الدراسة.....

الفصل الثاني: الصحة النفسية

تمهيد

1. مفهوم الصحة النفسية..... 26
2. الصحة النفسية والتوافق..... 31
3. مناهج الصحة النفسية..... 33
4. معايير الصحة النفسية..... 35
5. أهمية الصحة النفسية وشروط المحافظة عليها..... 42
6. خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية..... 45
7. النظريات المفسرة للصحة النفسية..... 54
8. الصحة النفسية ومهنة التعليم..... 78

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي

تمهيد

1. مفهوم الالتزام التنظيمي..... 84
2. أهمية الالتزام التنظيمي..... 87
3. خصائص الالتزام التنظيمي..... 90
4. صور وأشكال الالتزام التنظيمي..... 92
5. مراحل الالتزام التنظيمي..... 93
6. مداخل دراسة الالتزام التنظيمي..... 95
7. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي..... 96
8. النماذج النظرية المفسرة للالتزام التنظيمي..... 100
9. قياس الالتزام التنظيمي..... 108
10. النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي..... 110
11. استراتيجيات تطوير الالتزام التنظيمي..... 112

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: النسق القيمي

تمهيد

- 118 1. مفهوم القيم.
- 121 2. أهمية النسق القيمي.
- 125 3. القيم وعلاقتها ببعض المفاهيم.
- 128 4. خصائص القيم.
- 130 5. تصنيف القيم.
- 134 6. مكونات القيم.
- 135 7. مصادر اكتساب القيم.
- 138 8. مراحل بناء النسق القيمي.

خلاصة الفصل

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 144 1. منهج الدراسة.
- 145 2. التذكير بفرضيات الدراسة.
- 146 3. مجتمع الدراسة.
- 147 4. الدراسة الاستطلاعية.
- 148 1-4 أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 148 2-4 عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 149 3-4 الأدوات المستخدمة في الدراسة.
- 149 1-3-4 مقياس الصحة النفسية.
- 171 2-3-4 مقياس الالتزام التنظيمي.
- 181 3-3-4 مقياس النسق القيمي.

- 194 5. عينة الدراسة الأساسية.....
- 198 6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

خلاصة الفصل

الفصل السادس:

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- 201 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....
- 206 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.....
- 210 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.....
- 212 4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة.....
- 213 5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة.....
- 214 6. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة.....
- 217 7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة.....
- 220 8. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثامنة.....
- 222 9. عرض وتحليل نتائج الفرضية التاسعة.....
- 223 10. عرض وتحليل نتائج الفرضية العاشرة.....
- 225 11. عرض وتحليل نتائج الفرضية الحادية عشر.....

خلاصة الفصل

الفصل السابع:
عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى..... 230
2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية..... 235
3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة..... 240
4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة..... 245
5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة... .. 247
6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة..... 250
7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة..... 253
8. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة..... 254
9. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة..... 257
10. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العاشرة..... 261
11. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر..... 264
- خاتمة الدراسة 267
- قائمة المراجع..... 270

قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
146	- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية الثلاث.	1.
149	- توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس والأطوار التعليمية والخبرة المهنية.	2.
153	- بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها وتفسيرها.	3.
154	- تقدير درجات مقياس الصحة النفسية.	4.
154	- تقدير درجات أبعاد مقياس الصحة النفسية.	5.
156	- نتائج معامل الصدق التمييزي لل فقرات وللدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية.	6.
160	- نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس الصحة النفسية.	7.
161	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الأعراض الجسمانية والدرجة الكلية للبعد.	8.
162	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الوسواس القهري والدرجة الكلية للبعد.	9.
163	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الحساسية التفاعلية و والدرجة الكلية للبعد.	10.
164	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الاكتئاب والدرجة الكلية للبعد.	11.
165	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القلق والدرجة الكلية للبعد.	12.
166	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد العداوة والدرجة الكلية للبعد.	13.
166	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد قلق الخواف (الفوبيا) والدرجة الكلية للبعد.	14.
167	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد البارانويا والدرجة الكلية للبعد.	15.
168	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الذهانية والدرجة الكلية للبعد.	16.
169	- نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الصحة النفسية بطريقة التجزئة النصفية.	17.
170	- نتائج معامل الثبات لمقياس الصحة النفسية بطريقة التجزئة النصفية.	18.
170	- نتائج معامل الثبات لمقياس الصحة النفسية وأبعاده بطريقة ألفا كرومباخ.	19.
172	- بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها على مقياس الإلتزام التنظيمي.	20.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
172	- تقدير درجات مقياس الالتزام التنظيمي.	.21
173	- تقدير درجات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي.	.22
173	- نتائج معامل الصدق التمييزي للفقرات وللدرجة الكلية لمقياس الإلتزام التنظيمي.	.23
175	- نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس الإلتزام التنظيمي.	.24
176	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام المستمر والدرجة الكلية للبعد.	.25
177	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام المعياري والدرجة الكلية للبعد.	.26
178	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام العاطفي والدرجة الكلية للبعد.	.27
179	- نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية.	.28
179	- نتائج معامل الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية.	.29
180	- نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ.	.30
180	- نتائج معامل الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ.	.31
183	- توزيع القيم الستة في اختبار النسق القيمي.	.32
184	- نتائج معامل الصدق التمييزي لمقياس النسق القيمي.	.33
185	- نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس النسق القيمي.	.34
186	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الاجتماعية والدرجة الكلية للبعد.	.35
187	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الاقتصادية والدرجة الكلية للبعد.	.36
188	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة النظرية والدرجة الكلية للبعد.	.37
189	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الدينية والدرجة الكلية للبعد.	.38

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
190	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة السياسية والدرجة الكلية للبعد.	.39
191	- قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الجمالية والدرجة الكلية للبعد.	.40
192	- نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس النسق القيمي بطريقة التجزئة النصفية.	.41
193	- نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس النسق القيمي بطريقة معامل ألفا كرومباخ	.42
193	- نتائج معامل الثبات لمقياس النسق القيمي بطريقة معامل ألفا كرومباخ.	.43
194	- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الطور التعليمي.	.44
195	- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.	.45
196	- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.	.46
201	- مستويات الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.	.47
202	- مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.	.48
207	- مستويات الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.49
207	- مستويات أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.50
210	- ترتيب القيم لدى أفراد عينة الدراسة.	.51
212	- معامل الارتباط "بيرسون" لدلالة العلاقة بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.52
213	- معامل الارتباط "بيرسون" لدلالة العلاقة بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.53
214	- نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى أبعاد الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.	.54
215	- نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.	.55
218	- نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة المهنية.	.56

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
219	- نتائج اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Scheffe) في مستوى الصحة النفسية تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية.	.57
220	- نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الأبعاد الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.	.58
220	- نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.	.59
222	- نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة المهنية.	.60
223	- نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.	.61
226	- نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة المهنية.	.62

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
30	- الشكل رقم (01): مخطط الصحة النفسية.	.1
36	- الشكل رقم (02): التوزيع الطبيعي للقدرات الفكرية (الدكاء).	.2
67	- الشكل رقم (03): مراحل النمو النفسي الاجتماعي عند إريكسون.	.3
74	- الشكل رقم (04): نموذج لهرم الحاجات الإنسانية لماسلو.	.4
79	- الشكل رقم (05): مخطط الدراسة العلمية للسلوك الإنساني.	.5
89	- الشكل رقم (06): أهمية الالتزام التنظيمي.	.6
139	- الشكل رقم (07): هرم "كرثوول" (krathwhol) لمراحل اكتساب القيم.	.7
146	- الشكل رقم (08): توزيع نسب أفراد مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية.	.8
195	- الشكل رقم (09): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الطور التعليمي.	.9
196	- الشكل رقم (10): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.	.10
197	- الشكل رقم (11): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.	.11
202	- الشكل رقم (12): يوضح نسب مستويات الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.	.12
203	- الشكل رقم (13): نسب مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.	.13
207	- الشكل رقم (14): يوضح نسب مستويات الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.14
211	- الشكل رقم (15): توزيع نتائج النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة.	.15

مقدمة الدراسة:

يقول الكاتب البريطاني "ه.ج. ويلز": (إن المستقبل يكون سباقاً بين الكارثة والتعليم...)، وثمة مؤشرات عديدة تومئ إلى عجز النظام التربوي العربي عن الارتقاء إلى مستوى التحديات التي تفرضها الثورة المعرفية والتقنية، وتحديات العولمة، ومآل الأمة العربية يفرض الحاجة مجدداً إلى تبني التجديد في هذا النظام، والاستفادة من تجارب الأمم الأخرى لاستخلاص الوظيفة الحضارية للنظم التربوية، فالنظام التربوي الألماني يتبنى ثلاثة أهداف تربوية عليا هي إنتاج نوع مختلف من البشر عن البشر العاديين، ورفع المواطن الألماني إلى مرتبة الإنسان الكامل، والتوقف عن دفع الطالب إلى التفكير في عجزه عن التفكير. (محسن خضر: 2008، ص 25)

وبالتالي فإن تفعيل دور قطاع التربية والنهوض به والاهتمام بالقائمين عليه أمر ضروري وهام، فهو قطاع حيوي واستراتيجي حساس تركز عليه التنمية المستدامة في جميع المجتمعات، وبقوة النظام التعليمي يقاس تقدم الأمم، حيث يفترض أن تمثل مخرجاته في إعداد أفراد مؤهلين على درجة عالية من الكفاية والإبداع والقادرين على تطوير المجتمع، لذلك وجب التأكيد على الدور الفاعل الذي يلعبه قطاع التربية في هذا الصدد، وما دام الأمر كذلك كان لزاماً على المشرفين على قطاع التربية والتعليم في الجزائر أن يوجهوا جهودهم نحو البحث عن الصيغ اللازمة لتحسين وتطوير التعليم تطويراً من شأنه أن يحقق الأهداف التنموية والحضارية المنشودة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وهنا يبرز الدور الهام للتعليم في عملية التنمية. (لخضر غول: 2009، ص 12)

ومع التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري على غرار جميع المجتمعات، فإن القطاع التربوي يجد نفسه مدفوعاً وبقوة إلى إدخال تغييرات جذرية على منظومته والاهتمام أكثر بالعنصر البشري من أجل تحقيق ففزة نوعية تضمن له الاستمرارية والفاعلية، ومن أبرز مظاهر الاهتمام بالعنصر البشري هو الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين فيه، فكلما ارتفع مستوى الصحة النفسية للأساتذة والمدرسين تحسن أداءهم الوظيفي، مما يؤكد الأثر الطيب والإيجابي للصحة النفسية في العملية التربوية عموماً وعلى الأداء الوظيفي لهيئة التدريس خصوصاً. (بن ناصر، حريزي: 2017، ص 158)

كما يعد موضوع الصحة النفسية في المنظمات والمؤسسات، من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماماً كبيراً من الباحثين وأصحاب القرار لما له من دور فاعل في توفير المناخ المناسب وتعزيز روح العلاقات التي تنشأ بين الأفراد والجماعات

داخل المنظمة وخارجها، كما أن تمتع أفراد المنظمات والمؤسسات بالصحة النفسية يجعلهم أقدر على العمل والعطاء والإنتاج، وانطلاقاً من هذا المبدأ تتجلى أهمية الدراسات والبحوث التي تسلط الضوء على أسباب الاضطرابات السلوكية والانفعالية والكشف عن مظاهر سوء التوافق مما يساعد على رسم خطط وقائية وإرشادية وعلاجية، لأن ظروف وأجواء العمل التي يواجهها الأساتذة والمعلمون داخل المؤسسات التعليمية تنعكس على صحتهم النفسية مما تفسر ارتفاع نسبة الغيب والقلق والتدمر والأخطاء وقلة الالتزام التنظيمي، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء حيث تلقي هذه المشاكل والاضطرابات النفسية بضلالها على الأداء العام للنظام التربوي.

والصحة النفسية هي تكوين فرضي يمكن التعرف عليه من خلال جملة من الظواهر الإنسانية التي تخص سلوك الفرد وشخصيته، ويقصد بها تمتع الفرد بقدرٍ كافٍ من التوافق النفسي والاجتماعي مع ذاته ومع الآخرين، والرضا على ما حققه في الحياة من أهداف، مع القدرة على مواجهة متطلباتها، والسلوك بطريقة تتفق ومعايير المجتمع. (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص17)، و هي حالة دائمة نسبياً، فهي ليست ثابتة إما أن تتحقق أو لا تتحقق، وإنما هي حالة دينامية متحركة ونسبية تتغير من فرد إلى آخر، ولدى الفرد ذاته من وقت إلى آخر، وتختلف معاييرها تبعاً لمراحل النمو التي يمر بها الفرد، وتتغير تبعاً لتغير الزمان وتغير المجتمعات. (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص36-37)

والدراسات في هذا المجال تؤكد على خطورة الاضطرابات السلوكية والانفعالية داخل المنظمة، نظراً للتكلفة الكبيرة التي تلحقها بالعمال والمنظمات، ولأنه عادة ما يصطبغ سلوك الأفراد بصبغة المؤسسة التي ينتمون إليها، وينسحب هذا المعنى على سلوكهم، فإن هذه الاضطرابات السلوكية والانفعالية داخل المنظمة تتسبب في هدر كبير للطاقات والإمكانات والتي عادة ما ترجع أسبابها المباشرة إلى محيط العمل والعلاقات السائدة في طرق التعامل مع ظروف العمل وغيرها من العوامل المختلفة.

وبالتالي فالصحة النفسية تعد أحد أهم المجالات التي تُعنى بها المؤسسات العصرية، على اختلاف تخصصاتها الخدمية والإنتاجية والتربوية، خاصة في عمليات التفاعل البيني، وبناء العلاقات داخل المؤسسة ذاتها، بالإضافة إلى مجموعة من المتغيرات السلوكية الأخرى التي تتفاعل معها كذلك، كالاتزام التنظيمي والنسق القيمي والتي تساهم في تشكيل الروابط ومد الجسور بين المؤسسة وموظفيها وكذا محيطها الخارجي وصولاً إلى تحقيق أهدافها المرجوة.

حيث يعد الالتزام التنظيمي من أهم المقومات التي تعتمد عليها المنظمة من أجل بلوغ أهدافها، وذلك لارتباط الالتزام التنظيمي بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بها بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم الدؤوب لتحقيقها والوصول لها (فليه، عبد المجيد: 2005، ص 284)، كما أنه يسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار والتنافس، لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، وارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهري الغياب والتهرب عن أداء العمل، ولذلك فقد حظي والعوامل المؤثرة فيه باهتمام العديد من الباحثين والدارسين الغربيين والعرب (محمد الشمري: 2013، ص 3)، كما يؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الايجابية المتعلقة بالمنظمة، كإنخفاض معدل دوران العمل، واستقرار العمالة، والتقليل من نسب الغياب، وزيادة دافعية الأفراد وتحسين مستوى أداءهم وإنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية (محمد الشمري: 2013، ص 89 - 91)، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين يؤدي إلى مجموعة من الظواهر التي تؤثر سلباً على إنتاجية المنظمة وتطورها، كارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض الفاعلية التنظيمية.

(عادل عبد الجبار، القحطاني: 2007، ص 126)

وبالتالي فالالتزام التنظيمي له دور كبير في بناء العلاقات البينية داخل المؤسسة وتقوية العلاقات بين أفرادها وتعزيز عمليات التفاعل، والتي تساهم في تشكيل الروابط ومد الجسور بين المؤسسة وموظفيها وكذا محيطها الخارجي وصولاً إلى تحقيق أهدافها.

وتأسيساً على ما تقدم وفي ضوء تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي على أنه تطابق بين أهداف وقيم الفرد وأهداف وقيم المنظمة، فإن القيم كذلك تعتبر إحدى المحددات الأساسية للسلوك الإنساني والموجهة له، كما أنها تعد نواة الثقافة التنظيمية، إلا أنها ظلت لفترة طويلة بعيدة عن اهتمام الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية، فإدارة المنظمة تستند إلى نسق من القيم قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية والبرامج.

(ليندة العابد: 2011، ص 4)

وتلعب القيم دوراً هاماً في تكوين شخصية الفرد وتحديد سلوكه وتوجيهه، فالقيم تعبر عن فلسفة ومعتقدات وتصورات الفرد، وهي موجهة للسلوك الإنساني ومؤثرة فيه، وهي بذلك تمثل الإطار الذي يوجه سلوك الأفراد

والجماعات داخل المنظمة وخارجها، والقيم بالنسبة للفرد ليست في معزل بعضها عن بعض وإنما هي متفاعلة في بناء شامل مع بعضها البعض لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد في ما يسمى بالنسق القيمي (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 54)، وهي تختلف من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر تبعاً لترتيب هذه القيم داخل النسق القيمي.

والقيم تكمن خلف السلوك الإنساني فهي توجهه لتعطي له معنى، وتدفع الفرد وتحفزه إلى سلوكيات معينة، كما أنها تضبط فاعليته وتوجه سلوكه وتصرفاته، فهي تمثل نوعاً من الضغط الاجتماعي المؤثر في سلوك الفرد تأثيراً مباشراً، لذلك يسعى بعض الباحثين والمهتمين بالسلوك التنظيمي إلى توظيف الكثير من الدراسات في موضوع القيم لتحسين أداء الأفراد في منظماتهم، وتسهم دراسة القيم في معرفة أبعاد السلوك الإنساني وتفسيره، وبالتالي توجيهه صوب أهداف المنظمة، حيث تشير دراسة كل من (الحمايدة: 2003) و(الطعاني: 2006) إلى أهمية منظومة القيم التي يتبناها الفرد وتأثيرها الكبير في الإدارة المدرسية وفي نجاح العملية التعليمية، وفي عملية اتخاذ القرارات (رويدة جميل: 2013، ص7)، وهنا تبرز أهمية توظيف المبادئ والمعايير القيمية في العمل التربوي لتحقيق الأهداف التربوية المرسومة التي تعمل على تحقيق أهداف النظام التربوي وإشباع حاجات الفرد ورغباته، لأن العناصر الأساسية للنجاح في الإدارة في ظل عصر المعلومات، هي قيم غير محسوسة لا يمكن قياسها بالطرق القديمة، وهي تعمل على تعزيز قوة الأداء والثقة والإبداع والالتزام وفهم القواعد الأساسية للعمل، ولهذا فإن أي عمل في المجال التربوي ينبغي فهم العناصر الأساسية للأداء فيه، ويعتمد ذلك على تطوير مهارات العاملين والإيمان بهدف المؤسسة وقيمها (فيصل يونس: 2010، ص214)، ويتوافق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (الغفيلي: 2001)، و(سي محمد السعدية: 2014) من أن للقيم دور أساسي في الرفع من فاعلية الفرد والمنظمة، و لها تأثير كبير على أداء الأفراد والدافعية للإنجاز.

فما على المنظمات والمؤسسات في هذا المقام، ونخص هنا مؤسسات قطاع التربية، إلا أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية والقيمية للأفراد في العمل والأداء والتسيير، وذلك من خلال إتمام مشاعر الانتماء والوفاء والالتزام، والاهتمام بالصحة النفسية للعاملين من أجل بلوغ مرامها وتحقيق أهدافها، ولعل أهم إستراتيجية كفيلة بهذا الموضوع هي إستراتيجية التوجه نحو العنصر البشري الذي هو أساس النظم الاجتماعية، وهو عماد روح العلاقات التي تنشأ بين الأفراد والجماعات، وفي هذا السياق تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال تسليط الضوء عن العلاقة بين الصحة

النفسية والالتزام التنظيمي والنسق القيمي لدى عمال قطاع التربية، وهو ما سنتعرض إليه بنوع من التفصيل من خلال هذه الدراسة التي اشتملت على جانبين حيث تمثل الأول في الجانب النظري والثاني الجانب الميداني.

أما الجانب النظري فقد اشتمل بدوره على أربعة فصول:

الفصل الأول: تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار العام لإشكالية الدراسة وتناولنا فيه إشكالية الدراسة، وتحديد تساؤلاتها وفرضياتها، وأهمية الدراسة الحالية وأهدافها، والتحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة، وانتهاءً بالحدود الزمنية والمكانية لها.

الفصل الثاني: تم تخصيص الفصل الثاني للمتغير الأول للدراسة والمتمثل في الصحة النفسية، حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الصحة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي وأهم مناهج الصحة النفسية، والمعايير المحددة لها وأهميتها وشروط المحافظة عليها وخصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية وأهم النظريات النفسية المفسرة لها، ثم الصحة النفسية ومهنة التعليم.

الفصل الثالث: فقد تناولنا فيه المتغير الثاني في الدراسة والمتمثل في الالتزام التنظيمي حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهومه من خلال مجموعة من التعاريف، كما أشرنا إلى أهمية الالتزام التنظيمي وخصائصه وأشكاله ومراحله ومدخله، كما تطرقنا إلى أهم العوامل المؤثرة فيه والنماذج النظرية المفسرة له وطرق قياسه وما يترتب عنه من نتائج وأهم استراتيجيات تطويره.

الفصل الرابع: تطرقنا في الفصل الرابع إلى المتغير الثالث في الدراسة والمتمثل في النسق القيمي حيث تمت الإشارة من خلال هذا الفصل إلى مفهوم القيم، وأهمية النسق القيمي بالنسبة للفرد وعلاقة القيم ببعض المصطلحات والمفاهيم القريبة منها وتصنيفاتها وخصائصها ومكوناتها، ثم مصادر اكتسابها، وصولاً إلى تحديد أهم مراحل بناء النسق القيمي لدى الفرد.

الجانب الثاني: وقد خصص هذا الجانب للدراسة الميدانية والتي بدورها اشتملت على الفصول التالية:

الفصل الخامس: وقد تم فيه عرض الإجراءات الميدانية للدراسة بداية من تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ثم إعادة

التذكير بفرضيات الدراسة، ثم مجتمع الدراسة الأساسية، والدراسة الاستطلاعية، وعينة الدراسة الأساسية، وصولاً إلى

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل فرضيات ونتائج الدراسة.

الفصل السادس: تم فيه عرض وتحليل أهم نتائج الدراسة المتوصل إليها.

الفصل السابع: خصص لمناقشة وتفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة على ضوء التراث النظري والدراسات

السابقة، ثم خاتمة الدراسة.

الباب الأول:
الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام لإشكالية الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام لإشكالية الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة
- 6- حدود الدراسة.

أولاً: مشكلة الدراسة.

تعتبر المؤسسات التعليمية من أهم المؤسسات الاجتماعية التي أفرزها المجتمع، والتي تعمل على تحقيق أهدافه من خلال سعيها إلى تنمية قدرات الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمهارات وتعديل سلوكهم وضبطه، فهي تمثل نظاماً اجتماعياً متكاملًا تحكمه علاقات إجتماعية متميزة وتفاعلات اجتماعية معقدة ومتعددة، تعتمد على شبكة من العلاقات داخل البيئة المدرسية تربط العاملين بعضهم بعض، كما تمتد هذه العلاقات لتربط بين المدرسة ومحيطها الخارجي، فالمؤسسات التعليمية تسعى لتكون منفتحة على محيطها فهي كنسق لا توجد بمعزل عن الأنساق الأخرى المحيطة بها، وهي تضطلع بدور هام في تطور وتقدم المجتمع وفقاً لسياسة عامة أو فلسفة تربوية تضعها الدولة، كما تعتبر المصنع الذي تتبلور فيه العملية التعليمية والتربوية، من أجل بناء أجيال تصنع المستقبل (محمد القدومي، وآخرون: 2015، ص53)، من خلال توفير كل الظروف والإمكانات التي تساعد على توجيه النمو العقلي والبدني والروحي للطالب، وإعداده لتولي مسؤولياته في حياته حاضراً ومستقبلاً، بالإضافة إلى تحسين مستوى أداء المعلمين والاهتمام بهم، لتنفيذ المناهج الموضوعية، من أجل تحسين العملية التربوية وبلوغ أهدافها. (جودت عزت عطوي: 2014، ص19)

ولقد شاب المؤسسات التربوية والتعليمية على غرار الكثير من المؤسسات الأخرى بمختلف أشكالها ووظائفها (الأسرية والتربوية والاقتصادية.. الخ) الكثير من المظاهر السلبية والسلوكيات السيئة كالضغوط المهنية، ورداءة التواصل ومحدودية المشاركة في اتخاذ القرارات، والتمسك بحرفية الأنظمة والقوانين وبالروتين التنظيمي على حساب الاهتمام بالعنصر البشري، والاهتمام بالمرادودية الإنتاجية على حساب تنمية العلاقات الإنسانية والسلوك الإنساني والصحة النفسية للعاملين، فإنتاجية الفرد كانت تقاس بعوامل مادية بحتة، أهملت العوامل النفسية والاجتماعية والوظيفية للفرد، مما أثر على الصحة التنظيمية للمؤسسات التربوية والمناخ المدرسي بشكل عام، ويسعى علم النفس المرضي المؤسساتي والاتجاهات الإدارية الحديثة إلى الاهتمام أكثر بالمؤسسات (كالأسرة والمدرسة والمنظمات بشكل عام) والعوامل النفسية والاجتماعية المحيطة بها، إذ يتم في هذا الصدد تشبيه المؤسسة التعليمية والتربوية بكيان بيولوجي يحتاج إلى الصحة والنمو، وتسعى إلى توفير مناخ تنظيمي صحي في المدرسة، وتعتبر أن تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلمين تأتي في قمة سلم الأولويات (الطويل هاني: 1999، ص155)، فالإنتاجية عالية الجودة في الحقل التعليمي تعتمد

بالضرورة على جودة الأداء الإنساني التي تتطلب مجموعة من الكفاءات النفسية لدى المعلمين حيث تمثل الصحة النفسية ركناً أساسياً فيها.

ولا شك أن سلوك الأساتذة والمعلمين يتأثر بالجوانب العامة السائدة داخل المؤسسات التربوية، وبطبيعة العمل الذي يقومون به، وبالظروف البيئية التي يشتغلون فيها، وهذا ينعكس على صحتهم النفسية، وقد تظهر على شكل مجموعة من الأعراض على مستوى الأفكار والمشاعر والسلوكيات كما يحددها الدليل التشخيصي للأمراض النفسية (DSM) على أنها اضطرابات في الصحة النفسية للفرد وتمثل في مجموعة من الاضطرابات النفسية والسلوكية كالأعراض الجسمية، الوسواس القهري، الاكتئاب، القلق، العداوة، قلق الخوف، الحساسية التفاعلية، البارانويا، الذهانية، وأعراض أخرى، حيث أشارت دراسة تيغزة محمد في ملخص لمجموعة من الدراسات نقلاً عن (بن سكريفة: 2008، ص 74) أن المعلمين يعانون من عدة اضطرابات نفسية وسيكوسوماتية وسلوكية، ومن أهم الاضطرابات النفسية نجد القلق، الإحباط، الاكتئاب، فقدان الثقة بالنفس، المخاوف، تشوش التفكير، الغضب، انخفاض الرضا عن الحياة، الأفكار التسلطية، والهستيريا، وأما الاضطرابات السيكوسوماتية فتشمل آلام الرأس، اضطرابات معدية، اضطرابات النوم، ارتفاع ضغط الدم، السكري، صعوبة الاستيقاظ من النوم، تعرق اليدين، وأما الاضطرابات السلوكية فتشمل التدخين، تناول المشروبات الكحولية، سرعة الاستثارة وغيرها، وهذه الاضطرابات تؤثر بدورها على الروح المعنوية للمعلمين، وأداءهم المهني ورضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، مما ينعكس على تحقيق الأهداف المسطرة تبعاً لتطور العوامل البيئية المحيطة بها والمؤثرة فيها، ويوماً بعد يوم يزداد وبشكل مطرد إدراك التأثير الإيجابي للصحة النفسية للموظفين على نجاح المنظمة وعلى صحة الموظفين وإنجازهم المهني وجودة حياتهم بصفة عامة.

والصحة النفسية من الموضوعات الهامة والملحة التي تفرض نفسها على المجتمع الإنساني، فهي من أبرز المواضيع حيوية التي تشغل فئات المجتمع المختلفة وهي مصدر اهتمام العلماء و الباحثين والأخصائيين النفسيين، لما لها من أهمية بالغة في المنظمات، وأثر كبير على الأداء والسلوك الإنساني بصفة عامة، بسبب تعقد الحياة الحديثة وتعدد مجالات ومصادر الاضطرابات النفسية.

والغرض من الاهتمام بالصحة النفسية، هو السعي إلى تحقيق شخصيات إيجابية متكيفة مع نفسها ومع مجتمعها وقادرة على تجنب كل ما يعصف بحياتها ويهدد كيانها، أو يسبب اختلال توازنها النفسي، ومساعدة الأفراد على تأدية أدوارهم والقيام بمهامهم في أحسن صورة، مما يساعد على تعزيز روح العلاقات داخل المنظمة، كما يجعلهم في حالة من الراحة والرفاهية النفسية تجعلهم أقدر على العطاء والإنتاج، والتقليل من الآثار السلبية للضغوط التي يتعرضون لها أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية، والتي تؤدي في كثير من الأحيان إلى حالات من الاضطراب والقلق والإحباط مما يؤثر على حالتهم النفسية والصحية والسلوكية، وبالتالي قد ينعكس على مردوديتهم وأداءهم في العمل (خالد عيادة علميات: 2011، ص21)، وهذا ما أشارت إليه نتائج الدراسة الإكلينيكية التي قام بها هيرسي "Heresy, 1936" على (400) حالة من إصابات العمل، حيث وجد أن أكثر من (50%) من الحوادث والإصابات المهنية التي وقعت كانت بسبب حالات نفسية سيئة يشوبها القلق والاكتئاب والتشاؤم لحظة وقوع الحادث، أو بسبب المشاكل العائلية أو الاضطرابات الانفعالية. (فرج طه: 1988، ص 306)

وتعرف (المطيري: 2005) الصحة النفسية بأنها حالة نفسية تتسم بالثبات النسبي يكون فيها الفرد متمتعاً بالتوافق الشخصي والاجتماعي والالتزان الانفعالي، خالياً من التأزم والاضطراب مليئاً بالحماس، إيجابياً يشعر بالسعادة والرضا، قادراً على تأكيد ذاته وتحقيق طموحاته واعياً بإمكانياته الحقيقية وقادراً على استخدامها في أمثل صورة ممكنة (معصومة المطيري: 2005، ص22)، بينما يعرفها (عبد المطلب القريطي: 1998) بأنها حالة عقلية انفعالية إيجابية، تتميز بالاستقرار النسبي وتعبر عن تكامل طاقات الفرد ووظائفه المختلفة، وانسجام بين القوى الموجهة لسلوكه، حيث يكون فيها الفرد متمتعاً بالعافية النفسية والفاعلية الاجتماعية. (عبد المطلب القريطي: 1998، ص 28)

ونظراً لأهمية الصحة النفسية في تحفيز المعلمين على أداء أعمالهم وتحقيق أهداف المدرسة، وإشباع الحاجات المختلفة للمعلمين، والوصول بهم إلى أعلى مستويات الرضا، وزيادة إنجازهم وفعاليتهم وكفاءتهم التنظيمية، أصبح الاهتمام بمظاهر الصحة النفسية وكل ما يعتريها ويسبب اعتلالها واختلالها من اضطرابات ومشكلات نفسية وسلوكية، أمراً هاماً يفرض نفسه على الباحثين في علم النفس المرضي المؤسساتي وأحصائي الصحة النفسية، من خلال اختيار التدخلات والاستراتيجيات والتطبيقات العلاجية المناسبة، والعمل على التعريف بحاجات المعلمين النفسية، وتعزيز الصحة النفسية

ودعمها، والذي بدوره ينعكس على تصرفاتهم وانفعالاتهم وأساليب تفكيرهم، فارتفاع مستوى الصحة النفسية يقوي التماسك الاجتماعي داخل المؤسسة، ويساعد العاملين على تحطيم المشاكل والصعوبات والضغط التي تواجههم.

وبالتالي فالكشف عن واقع الصحة النفسية في القطاع التربوي، وتوجيه الاهتمام حول الظواهر والسلوكيات الشاذة الموجودة بالمؤسسات التربوية، ومحاولة التدخل المتخصص، من أجل الاهتمام أكثر بالعاملين بالمؤسسة التربوية، وإيجاد حلول إجرائية عملية، عن طريق تعزيز الصحة النفسية والاهتمام بها أكثر، وبكل ما يؤثر فيها أو له علاقة بها في المؤسسات التربوية، أصبح أمراً ضرورياً ملحاً، نظراً لما تسببه الظواهر والسلوكيات المرضية غير السوية من انعكاسات سلبية على سلوك الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل وانخفاض الإنتاجية وزيادة الأخطاء المهنية وارتفاع معدل الغياب، مما يتطلب إجراء كثير من التعديلات الجذرية في أنشطة التعليم وخطته وأساليب العمل والممارسات الإدارية والتنظيمات الهيكلية داخل إطار هذه المؤسسات، وإعادة النظر في فلسفتها وأساليبها، والعلاقات الإنسانية التي تسود بين أفرادها، فمؤسسات الأعمال التي تراعي جوانب الصحة النفسية للعاملين بها وتحافظ عليها وتهتم بها، يُلاحظ لديها ارتفاع شعور الموظفين بها بالانتماء للمنظمة، ويزيد من شعور العامل بكيانه وبوجوده وهذا ما يحفز على العمل ويرغبه فيه، كما تجد أن نسبة تركهم للمنظمة قد انخفضت بشكل ملحوظ، وهذا ما يعزز لديهم مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل، حيث توصلت دراسة (أسامة البليسي، 2012) والتي تناولت أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي، إلى وجود علاقة موجبة بين أبعاد جودة الحياة ومستوى الالتزام التنظيمي، الذي بدوره يعتبر أحد المقومات التي تعتمد عليها المنظمة من أجل بلوغ أهدافها، والذي يسهم كذلك في ارتفاع مستوى أداء العاملين، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الارتباط بالعمل.

والإلتزام بصفة عامة من السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد، والالتزام التنظيمي من أهم المظاهر التنظيمية التي لاقت اهتماماً في منظمات الأعمال، فهو يعكس درجة اندماج الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ومدى ارتباطه بها واستعداده لبذل المزيد من الجهد الممكن من أجل تحقيق أهدافها والاستمرار فيها والإخلاص لها (هيجان: 1998، ص 9)، ويمكن التنبؤ من خلاله على السلوك التنظيمي والدوران في العمل والأداء والغياب، وينظر إليه كتوجه يتسم بالفاعلية والإيجابية نحو المنظمة، فهو يعبر عن اتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها (هيجان: 1998، ص 20)، ويرتبط بفاعلية المنظمة

وكفاءتها الإنتاجية، فالالتزام التنظيمي أحد الأهداف التي تسعى إليها المنظمات عموماً والمؤسسات التربوية خصوصاً، لما له من أثر طيب على مخرجات النظام التربوي، وتأثير في تنمية الدوافع الايجابية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي.

ولعل ما يبرز أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين في الميدان التربوي، كمتغير تنظيمي ذو بعد سيكولوجي جدير باهتمام إدارات المنظمات التربوية، وضرورة عملهم على تطويره وتنميته لدى موظفيها، ما دلت عليه نتائج بعض الدراسات عن ارتباطه الوثيق بالمستويات العالية في سلوك المواطنة التنظيمي، والفاعلية التنظيمية، وجودة حياة العمل (خضير، نعمة وآخرون:1996)، (سامي إبراهيم حماد: 2006) (Almarshad, S: 2015)، وكذلك على المستوى الاجتماعي من خلال أثره الإيجابي على قوة الترابط والعلاقات الجيدة بين العمال والاتصال التنظيمي بينهم.

وفي المقابل فقد بينت كثير من نتائج الدراسات عن وجود ارتباط سلبي بين الالتزام التنظيمي ومجموعة من الظواهر السلبية كالغياب غير المبرر ومعدل دوران العمل، مما ترتب عليه زيادة في الأداء والروح المعنوية لدى الموظفين، ودافعيتهم العالية نحو العمل (Somers,m,j :1995)، و(السبيعي، 2013) و(البقمي، سعد: 2012).

ويحدث الالتزام التنظيمي نتيجة تفاعل خصائص الأفراد وشخصياتهم وسلوكياتهم مع العوامل التنظيمية السائدة في بيئة العمل، وهو سلوك طوعي ينبع عن إرادة الفرد واختياره وهو مصطلح غير محسوس، بل يستدل عليه من خلال الظواهر والآثار المرتبطة به، حيث يعكس إيمان العاملين بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتحميد تلك القيم.

حيث تعد القيم من المتغيرات النفسية الهامة التي تعتبر بمثابة الدستور والقوانين الخاصة التي تنظم سلوك الفرد وتوجهه، ولها تأثير هام في تكوين اتجاهاته وأرائه ومعتقداته، (رائد يوسف:2008، ص88)، وتمثل دافعاً قوياً في توجيه تصرفاته وضبطها وفقاً للمعايير والأحكام التي يتبناها، كما تسهم في تحقيق أهدافه الشخصية، فالقيم التي يتبناها الشخص لها دور هام في التحكم في البيئة والتفاعل معها مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي لديه.

وأشار (Steer et Porter :1985) أن للقيم دوراً رئيساً في تطوير عمل المنظمات من أجل بلوغ أهدافها، فهي تزيد من تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام والضبط الداخلي للعامل، فالتوافق والانسجام بين القيم التي

يحملها الفرد والقيم السائدة في بيئة العمل بشكل عام، يساهم في خفض معدل الصراع، وهذا يعني أنه كلما ازدادت درجة التوافق بين قيم المنظمة وقيم الأفراد كلما كان ذلك أدعى إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة. (عاطف جابر: 2014، ص 303-304)

ويذكر (هيجان: 1998) أن نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على دراسة وفهم السلوك الإنساني لموظفيها وما يحملونه من قيم واتجاهات لأنها تعتبر إحدى المحددات الأساسية للسلوك الإنساني والموجهة له (هيجان: 1998، ص 7) كما تعد القيم نواة الثقافة التنظيمية، والفرد بقيمه ينتمي لمنظمة هي أيضاً تحمل عنصر القيم باعتباره جزءاً من مكوناتها الثقافية، مما يجعلنا نرى تقاطعاً حتمياً بين الأنساق القيمية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (حمادات: 2006) على أهمية تحديد مجموعة من الأسس والمعايير الفنية عند اختيار المعلمين، تدعم من تتوافر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل التربوي. (عاطف جابر: 2014، ص 317)

لأن أي حالة تناقض بين أهداف المنظمة من جهة وأهداف العاملين من جهة أخرى يولد بعض الصراعات والآثار السلبية التي سوف تنعكس بدورها على صميم العلاقة الإيجابية بين المنظمة والعاملين بها، وبالتالي على جودة الأداء الكلي و على طبيعة المخرجات التنظيمية.

ولكي تتجاوز المنظمة حالة التناقض بين أهدافها وأهداف العاملين بها، والتي من شأنها أن تؤثر بشكل سلبي كبير على السير الحسن للمنظمة، وجب عليها إشراك العاملين بها في مسألة التخطيط والاستشراف لبلوغ أهدافها، لأن ذلك يعمل على خلق حالة من الشعور بالانتماء والولاء والإخلاص الكبير للمنظمة، كما يدفع العاملين بها لبذل قصارى جهدهم وتوظيف جميع طاقاتهم وإمكاناتهم نحو تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية، مما يساهم في خلق وتعزيز عملية التماثل التنظيمي والتوفيق بين قيم المنظمة وأهدافها مع قيم وأهداف العاملين بها، كما تعمل على تقوية الروابط النفسية التي تربط العامل بالمنظمة وبأهدافها وتجعله يرفض التخلي عنها أمام كثرة الخيارات والمغريات المتاحة من حوله. (زينب عبود: 2016، ص 91)

وقد اتضح من خلال الاهتمام المتزايد بالمشكلات الإدارية والتنظيمية في السنوات الأخيرة، أنها لا ترجع بالضرورة لمشكلات فنية أو تكنولوجية بقدر ما تعود أسبابها لمشكلات إنسانية، وبالتالي فيجب عدم إغفال العوامل النفسية في عمليات الإصلاح، لأن الضغوط الناشئة عن السلوك الإنساني في منظمات الأعمال تحتاج عند معالجتها إلى فهم عميق للعوامل والدوافع الكامنة وراء المظاهر السلوكية المشاهدة، ومن ثمة فإن الدراسات النفسية تعتبر من أهم الأدوات التي يجب أن تعتمد عليها المنظمة في تحليل مشكلاتها من أجل اتخاذ القرارات المناسبة (علي السلمي: 1995، ص3)، ومن أجل الحفاظ كذلك على تماسك الجماعة وسلامة بنائها وصلات الودية والتفاهم والتعاون الوثيق بينهم، ورفع الوعي بين أفراد المؤسسة بأهمية الدور الذي يهدفون إليه، وحل مشكلات أعضاء المؤسسة التعليمية من معلمين وأساتذة وإداريين والوصول بهم إلى التوافق ورفع الروح المعنوية بين أفراد المؤسسة، مما يعزز الصحة النفسية لديهم بشكل عام.

فالمجتمعات العصرية تسعى جاهدة لتفعيل دور البيئة المدرسية وجعلها محطة تربية مهمة يمكن من خلالها تحقيق فعالية الدور الاجتماعي للفرد من خلال مراعاة مطالب الصحة النفسية لديهم.

حيث تعتبر المدرسة من المؤسسات التربوية المجتمعية المفتوحة التي تعكس مستويات وأبعاد الصحة النفسية للفرد والمجتمع على حد سواء، حيث أن الكثير من المنظرين اليوم يعتبرون المدرسة كمرآة عاكسة نستطيع أن نقرأ من خلالها تداعيات كثيرة تخص الفرد ومجتمعه.

وعليه فإن الجامعة وكلية العلوم النفسية والاجتماعية باعتبارها مؤسسة تسعى لتكوين الإطار في المجال النفسي والتربوي تجد نفسها ملزمة بتسليط الضوء نحو إشكاليات المؤسسات في المجتمع، ومن أهمها المؤسسات التربوية، ومحاولة إيجاد الحلول الضرورية للنهوض بها وتحقيق أهدافها الرامية للحفاظ على الفرد وتطوير المجتمع من خلال تحقيق أهدافها. ومنه نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض المتغيرات النفسية والسلوكية المعززة لقدرات الفرد في المؤسسة التربوية، من خلال الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية وكل من الالتزام التنظيمي والنسق القيمي في ظل مجموعة من متغيرات الدراسة.

وتأسيساً على ما سبق يمكننا صياغة تساؤلات الدراسة الحالية كما يلي:

- 1- ما هو مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- 2- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- 3- ما هي القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- 4- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- 5- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- 8- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟
- 9- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- 10- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟
- 11- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة.

- 1- نتوقع أن يكون مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الصحة النفسية.
- 2- نتوقع أن يكون مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الإلتزام التنظيمي.
- 3- القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة هي القيم الاجتماعية.
- 4- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.
- 5- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 9- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 10- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 11- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

- 1- تكتسي الدراسة أهميتها من خلال الاهتمام المتزايد بضرورة تحسين الأداء العام للعمال في المنظمات خاصة في مؤسسات قطاع التربية، وأهمية تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين فيها مما يساعدها في الوصول إلى أهدافها المرجوة.
- 2- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة ميدانية تتناول جانباً مهماً من جوانب علم النفس المرضي في المؤسسة.
- 3- الوصول إلى نتائج يمكن أن تفيد في توضيح وتبيان أهمية الصحة النفسية والالتزام التنظيمي والنسق القيمي في مؤسسات قطاع التربية.
- 4- تطوير المعرفة في مجال الصحة النفسية والالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع التربية.
- 5- تقدم الدراسة تقييماً عملياً لعلاقة الصحة النفسية بالالتزام التنظيمي والنسق القيمي السائد في مؤسسات قطاع التربية.
- 6- تقديم توصيات واقتراحات تسهم في رفع مستوى الصحة النفسية والالتزام التنظيمي والنسق القيمي من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية.

رابعاً: أهداف الدراسة.

تتمثل أهداف الدراسة في ما يلي:

- 1- التعريف بمستوى الصحة النفسية لدى عمال قطاع التربية ومدى تأثير ذلك على أداء مهامهم.
- 2- الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية وكل من الالتزام التنظيمي والنسق القيمي.
- 3- معرفة الاختلاف في كل من الصحة النفسية والالتزام التنظيمي والنسق القيمي تبعاً لمجموعة من المتغيرات المدروسة.

خامساً: التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

1- **الصحة النفسية:** إن الحديث عن الصحة النفسية يضعنا بصدد مدرج نفسي يتراوح ما بين أشد درجات المرض العقلي الذي يتجلى على شكل تفكك الشخصية والانفصال عن الواقع والعجز عن ممارسة الوظائف الحياتية بشكل شبه كامل، وبين أقصى درجات الصحة التي تشكل حالة مثالية لا تتحقق إلا في حالات استثنائية، وبين هذا وذاك من الحدود هناك سلم متعدد الدرجات من الصحة والسقم، يشكل الخلو من المرض الصريح القابل للتشخيص الدقيق الحد الأدنى للصحة النفسية، وتجدد الإشارة إلى أن الصحة النفسية لا تعني الغياب الكلي للاضطراب، بل تعني القدرة على استيعاب الانتكاسات والمآزق والخروج منها بدرجات متفاوتة من الجهد. (مصطفى حجازي: 2004، ص31)

وتقاس الصحة النفسية في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوثين على فقرات مقياس الصحة النفسية (قائمة مراجعة الأعراض النفسية والعقلية (SCL))، المعتمد في الدراسة.

2- **الإلتزام التنظيمي:** هو شعور داخلي وارتباط وجداني بين الأساتذة والمعلمين من جهة والمؤسسة التعليمية التي يعملون بها من جهة أخرى، ويعبر عنه بمدى اعتقادهم وقبولهم لأهداف المؤسسة التعليمية وقيمها، والرغبة في بذل أقصى جهد ممكن من أجل تحقيق أهدافها والاستمرار في عضويتها، ويتم قياسه اعتماداً على الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإلتزام التنظيمي (مقياس ماير، الان وسميث Meyer, Allen, et Smith: 1993) لقياس الإلتزام التنظيمي) المعتمد في الدراسة.

3- **النسق القيمي:** تشير القيم إلى مفاهيم مجردة تعبر عن أحكام عقلية وانفعالية عامة نحو الأشخاص أو الموضوعات المختلفة سواء أكانت هذه الأحكام صريحة أو مضمرة، حيث تختلف باختلاف الحضارة والثقافة والمستوى الاقتصادي والاجتماعي التي يعيش فيها الفرد. (الزعيبي: 2010، ص167)

وتتمت القيم بالأهداف البعيدة العامة للفرد، وهي تترتب فيما بينها ترتيباً هرمياً، أي أن بعض القيم يسيطر على غيرها أو يخضع لها، فالفرد يحاول أن يحقق قيمه جميعاً، ولكن إذا حدث تعارض بينها فإنه يخضع بعضها للبعض الآخر وفقاً لترتيب خاص به. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص39)، هذا الترتيب مؤداه

أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك مدرج أو نسق هرمي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها بالنسبة للفرد أو الجماعة، وهو ما يطلق عليه النسق القيمي الذي يمثل مجموعة القيم المترابطة، التي تنظم سلوك الفرد وتصرفاته، ويتم ذلك غالباً دون وعي الفرد، أو أفراد المجتمع ويحكم سلوكه أو سلوكهم دون الوعي بذلك. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص52)

ويتم تحديد النسق القيمي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الأساتذة والمعلمين محل الدراسة على مقياس ألبرت وزملائه لقياس النسق القيمي المعتمد في الدراسة، من خلال تحديد ستة قيم يقيسها المقياس وتمثل في:

أ- القيمة الدينية: ترتبط بالمعتقدات والسلوك الديني.

ب- القيمة الاقتصادية: وترتبط بالنواحي المادية والمالية والمنفعة.

ت- القيمة الاجتماعية: هي التي تهتم بميل الفرد إلى النشاط الاجتماعي، والعلاقات بين الأشخاص.

ث- القيمة السياسية: تهتم بالمركز والسلطة.

ج- القيمة الجمالية: وتهتم بالشكل والتناسق.

ح- القيمة النظرية: هي التي ترتبط بالحقيقة والمعرفة. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص62 - 63)

4- عمال قطاع التربية: ويقصد بهم في هذه الدراسة جميع الأساتذة والمعلمين الذين يمارسون مهنة التدريس في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية بأطوارها الثلاث (إبتدائي - متوسط - ثانوي) الواقعة بمدينة ورقلة خلال الموسم الدراسي 2016/2017.

5- المؤسسات التعليمية: هي إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء المنتسبين إليه لتحقيق أهداف تعليمية تربوية تساهم في رفع مستوى التعليم (نوري منير: 2010، ص11)، وتقع هذه المؤسسات تحت سلطة وزارة التربية، وهي تشمل جميع المؤسسات التعليمية بأطوارها الثلاث (إبتدائي - متوسط - ثانوي) الواقعة بمدينة ورقلة.

سادساً: حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية في ما يلي:

- 1- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة الحالية من (386) معلماً وأستاذاً منهم (214) إناثاً و(172) ذكوراً ، ينتسبون إلى مجموعة من المؤسسات التعليمية متوزعة عبر تراب مدينة ورقلة.
- 2- الحدود المكانية: حددت الدراسة الحالية مكانياً بمدينة ورقلة.
- 3- الحدود الزمنية: تم تطبيق الجانب الميداني للدراسة الحالية في الموسم الدراسي: 2016/2017

الفصل الثاني: الصحة النفسية

الفصل الثاني

الصحة النفسية

تمهيد

- 1- مفهوم الصحة النفسية.
- 2- الصحة النفسية والتوافق.
- 3- مناهج الصحة النفسية.
- 4- معايير الصحة النفسية.
- 5- أهمية الصحة النفسية وشروط المحافظة عليها.
- 6- خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية.
- 7- النظريات المفسرة للصحة النفسية.
- 8- الصحة النفسية ومهنة التعليم.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن مفهوم الصحة النفسية يعتبر من المفاهيم التي لم تلق اتفاقاً كبيراً بين العلماء والمختصين في تعريفها، لكونها موضوع ثقافي ونسبي بطبيعته، وهو متغير بتغير ما يجد علينا من معلومات عن الحياة، وما ينبغي أن نكون عليه، كما أنه يتغير بما نكتشفه عن أنفسنا وسلوكنا وما نحب أن نصل إليه في حياتنا (عبد السلام عبد الغفار: 1976، ص 25)، كما أن السلوك الذي يعتبر شاذاً وغير معتاد في مجتمع أو ثقافة ما، قد لا يعد كذلك في مجتمع آخر أو ثقافة أخرى، ظف إلى ذلك فإن الإنسان يعيش حالة من الصبرورة والتغير والنمو المستمر، فهو ينتقل من مرحلة نمو إلى أخرى، ولكل مرحلة طبيعتها وخصائصها ومتطلباتها، فالسلوك الذي يكون طبيعياً وعادياً في مرحلة من مراحل النمو الإنساني، قد يكون مؤشراً على مشكلة سلوكية أو اضطرابات نفسية أو سوء توافق في مرحلة أخرى، وهكذا فمفهوم الصحة النفسية يستمد جزءاً من ديناميته من طبيعة التغيرات التي تعترى الفرد من مرحلة نمو إلى أخرى.

ويعتبر موضوع الصحة النفسية من المواضيع الأكثر اهتماماً في مجالات علم النفس والطب النفسي، والعلوم الإنسانية الأخرى، التي ازداد الاهتمام بها وبمظاهرها لدى مختلف شرائح المجتمع، سواء المتخصصين في علم النفس أو غيرهم من عامة الناس، باعتبار أن الصحة النفسية مطلب يشده كل الناس بدون استثناء، كما تعد مصدر اهتمام العلماء والباحثين والأخصائيين النفسيين وذلك بسبب تعقد مظاهر الحياة وأساليبها، وزيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية، فالصحة النفسية تهدف إلى توفير رعاية صحية مناسبة للأفراد وتحقيق شخصيات إيجابية متكيفة مع نفسها ومع مجتمعها، قادرة على تأدية أدوارهم وواجباتهم في الحياة اليومية، والصحة النفسية لدى المشتغلين بقطاع التربية موضوع جدير بالاهتمام وذلك من خلال ما تم رصده وملاحظته على الأفراد الذين يتمتعون بقدر عالٍ من الصحة النفسية من زيادة إنجازهم وفعاليتهم وكفاءتهم التنظيمية، وهذا ما دفع المدارس والجامعات والمعاهد والمصانع في البلاد المتقدمة إلى زيادة الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين بها (مرزوق العمري: 2012، ص 43)، ونظراً لأهمية موضوع الصحة النفسية، فإننا نسعى من خلال هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الصحة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي وأهم مناهج الصحة النفسية، والمعايير المحددة لها وأهميتها وشروط المحافظة عليها كما سنتطرق في هذا الفصل لخصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية وأهم النظريات النفسية المفسرة لها.

أولاً: مفهوم الصحة النفسية.

لقد ظهرت حركة الصحة النفسية في القدم بإنشاء مصحات الأمراض العقلية، واقتزنت بالدعوة إلى الوقاية من الاضطرابات النفسية، وتحسين ظروف ومعاملة المرضى النفسيين، حيث كان المرضى يقيدون بالسلاسل كالمساجين، إلى أن تطورت مفاهيم الصحة النفسية في عام (1896) على يد ويتمر (witmer) حينما افتتح أول عيادة نفسية في جامعة بنسلفانيا بأمريكا، وفي عام (1909) تأسست في أمريكا اللجنة القومية للصحة النفسية، وتعتبر هذه الرابطة هي المسؤولة عن إيجاد الكثير من الإصلاحات التشريعية الرائدة في تعزيز علم الصحة النفسية ورعاية المرضى النفسيين (الحراشة:2015، ص23)، حيث يعتبر علم الصحة النفسية، الدراسة العلمية للحالة النفسية للإنسان وعمليات التوافق النفسي، والبحث عن أسباب المشكلات النفسية، وما يعوق تحقيق السواء النفسي للفرد من اضطرابات وأمراض نفسية، ودراسة أسبابها وتشخيصها بدقة، وتحديد وسائل العلاج والوقاية منها. (علا عبد الباقي:2014، ص17)

كما أن مصطلح الصحة النفسية من أهم مصطلحات التراث النظري وأدبيات البحث في علم النفس وعلوم التربية، حيث تعددت التعاريف وظهرت مفاهيم متنوعة ومتعددة بتعدد واختلاف مشارب الباحثين واتجاهاتهم الفكرية والنظرية، وفي الواقع يعتبر مفهوم الصحة النفسية من المفاهيم التي لا يمكن الإحاطة بها، كما لا يمكن تحديدها بشكل قاطع، لأنه من الصعب جدا الوقوف على الحدود الفاصلة بينها وبين المرض النفسي.

كما أنها تتأثر بمجموعة عديدة من العوامل المختلفة والمعقدة النفسية والاجتماعية والبيولوجية وغيرها، وهي حالة لا تنسم بالثبات المطلق، بل تتعرض للتغير والتذبذب في شدتها وخصائصها بين الأفراد والمجموعات، وحتى المراحل العمرية المختلفة للفرد الواحد. (مصطفى حجازي:2015، ص73)

ويعتبر أدولف ماير (A.Mayer)، أول من استخدم مصطلح الصحة النفسية للدلالة على نمو السلوك الشخصي والاجتماعي للفرد نحو السواء، كما تدل على الوقاية من الاضطرابات النفسية، حيث يعرف الصحة النفسية بأنها تكيف الفرد مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا، كما تجعله قادراً على مواجهة المشكلات المختلفة التي يواجهها في حياته اليومية. (صالح حسن الداھري:2010، ص25)

ويشير "فرويد" إلى أن تحقيق الصحة النفسية، يحدث عندما يكون هناك توازن وانسجام بين أجهزة الشخصية الثلاثة والتي تتمثل في (الهو والأنا والأنا الأعلى)، حيث يقع على الأنا مسؤولية حل الصراع القائم بين هذه الأجهزة الثلاثة (ملحم، سامي: 2015، ص54)، وتتمثل كذلك حسبه في قدرة الفرد على مواجهة الدوافع البيولوجية والغريزية والسيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الاجتماعي والضمير، بعيداً من الهروب واللجوء إلى استخدام الميكانيزمات الدفاعية اللاشعورية بشكل غير سوي. (كاظم التميمي: 2016، ص22)

كما يعرف فرويد الصحة النفسية بأنها القدرة على الحب والقيام بالعمل المثمر، ويرى أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلا إلى تحقيق جزئي للصحة النفسية، لأنه في حالة صراع نفسي دائم بين مكونات الشخصية الثلاثة ومطالب الواقع، ولأنه من الصعب عليه التوفيق بين مطالب الأنا الأعلى المثالية و دوافع الهو الغريزية. (Chauhan, S:1984, p415) ويرى (فوزي جبل، 1990) أن الصحة النفسية عبارة حالة نفسية تتسم بالثبات النسبي، يكون فيها الفرد متكيفاً مع نفسه وبيئته، ومتسماً بالاتزان الانفعالي ويشعر بالسعادة والرضا ولديه القدرة على معرفة إمكاناته واستثمارها في أمثل صورة ممكنة. (صالح حسن الداھري: 2010، ص29)

وهو ما ذهب إليه حامد زهران في تعريف الصحة النفسية، حيث يعرفها بأنها حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً وشخصياً وانفعالياً واجتماعياً مع نفسه ومع الآخرين، ويشعر بالسعادة، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية ويكون سلوكه عادياً، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام، كما أنها حالة إيجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك، وليست مجرد غياب أعراض المرض النفسي.

(حامد عبد السلام زهران: 2005، ص09)

أما فرج طه (2000) يرى أن الصحة النفسية هي خلو الفرد من الانحرافات والاضطرابات والأمراض النفسية الواضحة مع قدرته على التوافق والنجاح في علاقاته مع الآخرين، والتحقيق الإيجابي البناء لذاته في عمله وإنتاجه، مع القدرة على مواجهة الأزمات والشدائد. (فرج طه: 2000، ص309 - 310)

كما تعتبر الصحة النفسية حسب (أبو زعيزع: 2009) حالة يستشعر معها الفرد بأنه لا يعاني من أية أعراض نفسية كالتوتر الشديد والقلق والخوف والصراعات النفسية التي تحول دون تكيفه مع نفسه وبيئته، حيث يكون الفرد قادراً على مواجهة الضغوط واستيعابها واحتمالها، كما تعبر عن حالة من التكيف والتوافق والانتصار على الظروف والمواقف، ويستشعر فيها أنه راضٍ عن نفسه وسعيداً بأحواله، مسيطراً على انفعالاته. (أبو زعيزع: 2009، ص 17)

ويرى عبد الباقي (2007) أن الصحة النفسية تتداخل في كل أوجه النشاط اليومي للفرد وفي العلاقات مع الآخرين و أن كل سلوك يصدر عن الإنسان يتأثر بدرجة تمتعه بالصحة النفسية، فمن مظاهر الصحة النفسية إحساس الإنسان بالاطمئنان والأمن والرضا عن النفس وتقبلها واحترامها مع الاستمتاع بالحياة. (عبد الباقي دفع الله: 2007، ص 278)

أما كيلاندر (kilander) يرى أن الصحة النفسية للفرد تتحدد بمدى قدرته على التأثير في بيئته وتكيفه مع الحياة، وقدرته على التوافق مع المجتمع بما يشبع له حاجاته، ويحقق له السعادة.

(مروان أبو حويج، عصام الصفدي: 2009، ص 47)

بينما إجلال سري فإنها تعرف الصحة النفسية بأنها حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً، ويشعر بالسعادة والكفاية والراحة النفسية، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته واستثمار طاقاته، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة وإدارة الأزمات النفسية، وتكون شخصيته سوية متكاملة، ويكون سلوكه عادياً. (إجلال سري: 2000، ص 28)

في حين يرى الحراشنة أن الصحة النفسية هي حائثة تظهر مستوى فاعلية الفرد الاجتماعية، حيث تتضمن السعادة والرضا من جانب الفرد والقدرة على التركيز والانتباه الجيد والتحصيل والإنتاج وبناء العلاقات الإنسانية والتفاوض

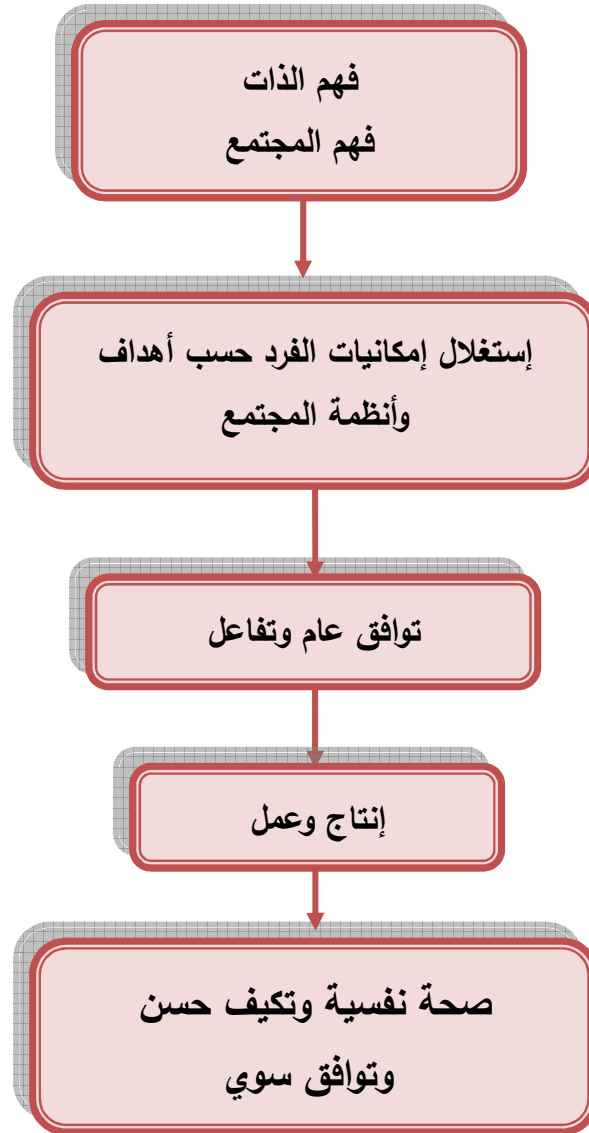
(الحراشنة: 2015، ص 40)

أما منظمة الصحة العالمية (who) فقد عرفت الصحة النفسية كما يلي: "إنها حالة كاملة من العافية وحسن الحال الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليست مجرد غياب المرض أو الاضطراب النفسي" (مصطفى حجازي: 2015، ص 72)، بحيث يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية، والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه المحلي.

ومن خلال استعراض مجموعة التعاريف السابقة المتعلقة بالصحة النفسية يتضح لنا أنه رغم الخصائص التي تشترك فيها مظاهر الصحة النفسية إلا أنه لا يمكن الاتفاق على تعريف موحد وشامل للصحة النفسية، ويرجع اختلاف العلماء والباحثين في ذلك إلى ما يلي:

- ✚ طبيعة الشخصية الإنسانية، فهي عبارة عن بنية معقدة يصعب سبر أغوارها والإحاطة بها.
 - ✚ تباين واختلاف المدارس النفسية والفكرية والاتجاهات النظرية التي تفسر السلوك الإنساني.
 - ✚ عدم الاتفاق بين الباحثين على معنى السلوك السوي أو الصحة النفسية.
 - ✚ تعدد واختلاف معايير ومؤشرات الصحة النفسية التي يستند إليها كل باحث.
 - ✚ الصحة النفسية تتداخل في كل أوجه النشاط اليومي للفرد مما يجعل الاتفاق حول تعريف موحد صعب.
 - ✚ صعوبة الوقوف بدقة على الحدود الفاصلة بين الاضطراب النفسي والصحة النفسية.
 - ✚ أن ما يحدد الصحة النفسية للإنسان عوامل كثيرة ومتغيرات متعددة ومتداخلة ومتشابهة.
- إلا أن هناك مجموعة من النقاط تتفق عليها هذه التعريفات حول الصحة النفسية أهمها:
- ✚ التوافق النفسي والاجتماعي للفرد.
 - ✚ القدرة على مواجهة مطالب الحياة، والعيش فيطمأنينة وسلام.
 - ✚ القدرة على إقامة علاقات ناجحة، والإسهام البناء في تغيير البيئة الاجتماعية والتفاعل معها.
 - ✚ القدرة على الإشباع المتوازن والمتوافق للحاجات الذاتية.
 - ✚ القدرة على نمو الشخصية بطريقة تتمكن معها الدوافع الغريزية المتصارعة من إيجاد التعبير المنسجم للتحقيق العام للقدرات الشخصية .

وتأسيساً على ما سبق فيمكن القول أن الصحة النفسية تشمل فعالية الفرد وقدرته على مواجهة الأزمات النفسية الاعتيادية، التي تطرأ على الإنسان في حياته اليومية، والتفاعل بإيجابية مع ذاته ومع بيئته الخارجية والتوافق معها، مع الإحساس بالطمأنينة والسعادة، والقدرة على رسم أهداف مستقبلية موضوعية والعمل على بلوغها وتحقيقها مستغلاً أقصى ما يملك من قدرات وإمكانات، ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي:



الشكل رقم (01): مخطط الصحة النفسية

المصدر: (عبد العزيز الأحمد: 1999، ص46)

ثانياً: الصحة النفسية والتوافق.

شغل مفهوم التوافق حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث العربية والأجنبية وذلك لأهميته في الحياة الإنسانية، فالتوافق ليس مرادفاً للصحة النفسية فحسب بل يرجعه كثيراً ممن يعملون في هذا المجال بأنه الصحة النفسية بعينها (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص 99)، كما يجمع معظم الباحثين والمتخصصين على ضرورة التوحيد بين الصحة النفسية وحسن التوافق، حيث يرون أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق، وأن حالات عدم التوافق ما هي إلا مؤشر على اختلال الصحة النفسية، ويرى باحثون آخرون أن السلوك التوافقي هو أحد مظاهر الصحة النفسية ودليل توافرها (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص 112)

ويرى "مصطفى فهمي" أن علم الصحة النفسية هو علم التكيف والتوافق النفسي الذي يهدف إلى تماسك الشخصية ووحدها، وتقبل الفرد لذاته وتقبل الآخرين له، مما يحقق للفرد الشعور بالسعادة والراحة النفسية. (مصطفى فهمي: 1995، ص 18)، حيث يحاول كل إنسان جاهداً أن يحقق أكبر قدر من التوافق يمكنه تحقيقه، فلكل واحد حاجاته ودوافعه التي يحاول إرضاءها سواء كانت بيولوجية أو نفسية مع مراعاة الظروف الاجتماعية والمادية التي تحيط به، ويمكن وصف عملية التوافق كسلسلة من الخطوات تبدأ عندما يشعر الفرد بحاجة ما وتنتهي عندما تشبع هذه الحاجة، وبين ثنايا هذه الخطوات يقوم الفرد بمحاولات مختلفة يجاهد فيها لتخطي العقبات التي تحول دون إشباعه لحاجاته، وبذلك يزيل الإحباط الذي يستشعره إزاء عدم تحقيق رغباته (فرج طه: 1988، ص 46-47)، ويعتبر التوافق النفسي حالة من الشعور بالاستقرار النفسي والبدني والتكيف الاجتماعي، والتي يحصل عليها الفرد نتيجة لعملية ديناميكية مستمرة يحاول فيها من خلال تغيير سلوكه أن يحقق التوافق بينه وبين نفسه ومع البيئة التي يتفاعل معها، والقدرة على إيجاد البدائل والخيارات المناسبة والتكيف مع ظروف الحياة، والغرض الأساسي للتكيف هو العمل على تحقيق التوازن بين الفرد وبين هذه التغييرات المحيطية، واستمرار علاقته مع البيئة الاجتماعية بشكل يرضي مطالب الطرفين (رمضان محمد القذافي: 1998، ص 109)، ويعد التوافق من المفاهيم الأساسية في علم النفس إذ يهتم بمدى قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات بيئته وظروفه الاجتماعية (Cohen, R:1994, p20)، وبالتالي فهو مظهر من مظاهر الصحة النفسية التي تشير إلى حالة من الانسجام والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، مما يؤدي به إلى إشباع حاجاته بطريقة تجعله

يتقبل ذاته ويتقبله مجتمعه والآخرين (علاء الدين كفاقي: 1990، ص 28)، وبهذا المعنى فإن التوافق يكون دليل الصحة النفسية إذا ساء ساءت وإذا تحسن تحسنت، فهو تعبير مباشر عن الصحة النفسية، وهو من أهم المؤشرات الدالة على الصحة النفسية، فإذا لم يتمكن الفرد من تحقيق التكيف مع شروط وظروف بيئته ساءت صحته النفسية، وبالتالي فالصحة النفسية هي نتاج عملية تكيف سليمة وناجحة.

ويشير (Bakal:1979) إلى أن الصحة النفسية للفرد هي التوازن بين جوانب الحياة الاجتماعية والمادية والروحية والعاطفية، وأنها مؤشر لكيفية التعامل مع الآخرين، من خلال توافق الفرد مع بيئته وقدرته على إيجاد البدائل والخيارات الملائمة للمواقف الحياتية المختلفة. (Bakal, S: 1979,p121)

ويعرف (القوصي) الصحة النفسية في ضوء عملية التوافق، فهو يعتبر التوافق شكلاً من أشكال الصحة النفسية، إذ يعرفها بأنها قدرة الفرد على التوافق الداخلي بين دوافعه ونواذعه المختلفة، والتوافق الخارجي في علاقته مع البيئة المحيطة به، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية التي تواجهه مع الإحساس بالسعادة. (معصومة المطيري: 2005، ص 25) ونظراً للتداخل الكبير بين مفهوم التوافق النفسي والصحة النفسية مع بعضهما وارتباطهما ببعض، فإنه لا يمكن أن يتمتع الفرد بالصحة النفسية دون توافق نفسي، كما لا يمكن أن يكون هناك توافق بدون صحة نفسية، وذلك ما دفع كثير من الباحثين إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية لقياس التوافق، وآخرون يستخدمون مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية. (Perlman, d & Cozby, R: 1983, P163)

وعموماً يمكن القول أنه كلما زادت درجة تكيف الفرد وتوافقه كلما زاد مستوى الصحة النفسية لديه، وأن الشخص الذي يوازن بين دوافعه وحاجاته ومتطلبات بيئته ومحيطه الاجتماعي يوصف بأنه متوافق، وأن ذلك يعني أنه يتمتع بصحة نفسية عالية، فالإنسان يسعى دائماً لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلاته، وصولاً إلى ما يسمى بالصحة النفسية أو السواء والانسجام والتناغم مع الذات، وفي محاولاته لتحقيق توافقه يقوم بمحاولات بعضها يتم على المستوى الشعوري مثل زيادة الجهد للتغلب على العوائق، أو إعادة تقدير الموقف الذي يواجهه، أما الصراعات العميقة الجذور والتي لا يمكن حلها على المستوى الشعوري فإنها تؤدي إلى ظهور محاولات توافقية لا شعورية وهي الأساليب الدفاعية،

وتشكل هذه الأساليب عناصر هامة في بناء شخصية الفرد بجانب الصراعات التي أدت إلى ظهورها، وهذه الأساليب تساعد الفرد في محاولاته للتوافق ولكن الاعتماد الزائد عليها كوسائل لحل الصراع وتجاوز الإحباط يعتبر شكلاً شاذاً في التوافق، وبالتالي فالمرض النفسي في نهاية الأمر ما هو إلا أسلوباً لا شعورياً يلجأ إليه المريض لتخفيف توتراته، وحل صراعاته، إلا أن كيفية استخدامه لهذا الأسلوب تكون غير موفقة وشاذة. (فرج طه: 1988، ص 47-48)

ثالثاً: مناهج الصحة النفسية. إن علم الصحة النفسية يدفع الشخص إلى مزيد من الصحة النفسية عن طريق برامج التوعية والتربية والوقاية وهو ما يركز عليه المنهج الإنمائي والوقائي، أما المنهج العلاجي فيعمل على تخفيف الأعراض والتخلص من الاضطراب وعدم الانتكاسة، وبالتالي فعلم الصحة النفسية له ثلاثة مناهج رئيسة وهامة هي:

1. المنهج الإنمائي:

يتمثل المنهج الإنمائي في مجموعة الخطط والأساليب والتقنيات العلمية المدروسة التي تستهدف سلوك الأفراد الأسوياء والعاديين في مسيرتهم الحياتية، من أجل الوصول بهم إلى أقصى مستوى ممكن من الرضا والصحة النفسية، والتكيف مع جميع المستجدات والمواقف التي تعترضهم في حياتهم اليومية، من خلال رعاية مظاهر النمو (جسدياً وعقلياً ونفسياً واجتماعياً)، واكتشاف مواهبهم وتنمية إبداعاتهم ودراسة قدراتهم وإمكاناتهم وتطويرها، وتوجيهها التوجيه السليم من أجل تحقيق الفعالية والكفاية والسعادة بما يعود بالنفع عليهم. (معصومة المطيري: 2005، ص 50)

وتضطلع مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، المسجد وسائل الإعلام والتواصل...) بدور هام في تحقيق الصحة النفسية، والتنشئة الاجتماعية السوية وتنمية طاقات الأفراد واستثمارها. (هواري أحمد مجيد: 2016، ص 34)

2. المنهج الوقائي:

إن الوقاية النفسية هي من أهم المناهج التي يُعتمد عليها في تحقيق الصحة النفسية، حيث تتمثل في مجموعة التدابير التي تتخذ تحسباً لنشوء مضاعفات لظروف قائمة، أو تحسباً لوقوع مشكلة أو اضطرابات وأمراض نفسية جديدة، حيث يهتم المنهج الوقائي بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى، من خلال مجموعة من الجهود التي يبذلها القائمون

على شؤون الصحة النفسية من أجل الوقاية من الوقوع في أسباب المشكلات والاضطرابات النفسية (إيمان دويدار: 2018، ص46)، وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق الصحة النفسية، وللمنهج الوقائي ثلاثة مستويات هي:

1-2. **الوقاية من الدرجة الأولى:** هي مجموعة الإجراءات الأولية والتدابير المسبقة المتخذة للحيلولة دون وقوع الاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية أصلاً، كتحسين برامج التخطيط الأسري، وتقديم خدمات الرعاية للأم الحامل وغيرها، والتنشئة الاجتماعية السليمة وتنمية المهارات الأساسية، وتعليم الناس أنماط السلوك الصحي السليم.

2-2. **الوقاية من الدرجة الثانية:** تهدف الوقاية من الدرجة الثانية إلى التقليل من استمرارية وشدة الاضطراب، كإعارة الأطفال حديثي الولادة والتثقيف الوالدي، وتزويد الأطفال ببرامج تعليمية قبل دخولهم المدرسة، والرعاية الطبية ونظام التغذية. (Scott & Carran:1987, p 802)، والاهتمام أكثر بطرق الكشف والتشخيص المبكر من خلال تطوير أساليب التعرف على المشكلات الصحية والنفسية. (جمعة سيد: 2001، ص350)

3-2. **الوقاية من الدرجة الثالثة:** تهدف إلى لفض العجز والقصور في الأداء المترتب على حدوث الاضطرابات النفسية والإعاقات بمختلف أشكالها، والتقليل من آثار المشكلات المترتبة عنها، وتحسين أداء الأفراد من خلال تأهيلهم ومساعدتهم على الاستفادة القصوى من قدراتهم وإمكانياتهم وتوظيفها بأحسن شكل ممكن (Scott & Carran:1987, p 802)، كما تعمل على منع تحول الاضطراب إلى الحالات الحادة والمزمنة، والتقليل من حدوث مضاعفات وبناء أهداف وتصورات تتناسب مع وضعية المريض. (جمعة سيد: 2001، ص350)

3. المنهج العلاجي:

يهتم المنهج العلاجي بالأفراد المصابين بالاضطرابات والانحرافات السلوكية والأمراض النفسية والعقلية (إيمان دويدار: 2018، ص46)، ويتمثل دوره في تقديم خدمات وبرامج علاجية للمرضي، والذين يعانون من سوء التوافق بشتى أشكاله، أو من الاضطرابات النفسية والعقلية، من أجل مساعدة هؤلاء الأفراد على تجاوز تلك الاضطرابات، وتحقيق

حالة من التوافق الجيد والصحة النفسية. (هوارى أحمد مجيد: 2016، ص 37)، ويهتم هذا المنهج بنظريات المرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية.

(حامد عبد السلام زهران: 2005، ص 12)

رابعاً: معايير الصحة النفسية.

إن مفهوم السواء والشذوذ مفهوم نسبي، لو نظرنا إليه من أي زاوية، فالانحرافات عن أي معيار يمكن أن تكون طفيفة لا تستحق الاهتمام أو قد تكون واضحة لا تدع مجالاً للشك بأنها ذات طبيعة شاذة، إلا أنه لا يوجد حد فاصل بين ما هو سوي وما هو شاذ يمكن أن نعتبره حداً مميزاً، ففي أي مجموعة كبيرة من الأشخاص لا نستطيع أن نقول بقدر كبير من الثقة أن هذا الشخص غير سوي إلا إذا كان الشذوذ واضحاً تماماً. (فرج طه: 1988، ص 35)

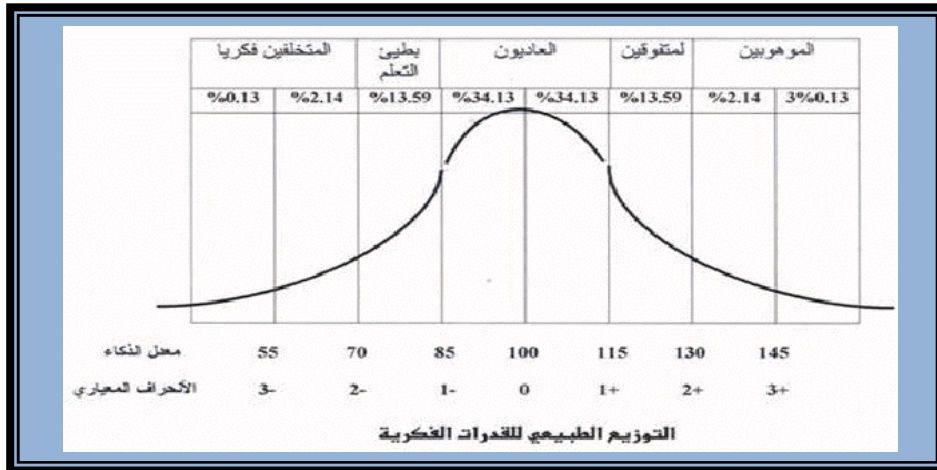
ويتم الكشف والاستدلال على الصحة النفسية وفقاً لمجموعة من وجهات النظر أو المعايير المختلفة لتحديد السواء والشذوذ أهمها:

1- المعيار الإحصائي: تمثل وجهة النظر الإحصائية للسواء والشذوذ منهجاً رياضياً في تحديد السواء والشذوذ،

حيث يعتمد المعيار الإحصائي على مبدأ أساسي هو أن سمات الشخصية والخصائص النفسية وسلوك الأفراد تخضع في توزيعها للمنحنى الإعتدالي (التوزيع الطبيعي)، وأن الأفراد الأسوياء أو العاديين يمثلون الأغلبية ويتركزون في منتصف المنحنى حول المتوسط، بينما الأفراد غير العاديين أو الشواذ يقعون على طرفي المنحنى. (صالح حسن الداھري: 2010، ص 38)، و السواء هو المتوسط العام لمجموعة خصائص الأفراد، في حين يشير الإنحراف على طرفي المنحنى إلى الشذوذ واللاسواء.

ويمكن تفسير نموذج المعيار الإحصائي من خلال المثال التالي: والمذكور في (سليمان عبد الواحد: 2014، ص 23)

حيث إذا كان متوسط درجة اختبار ما للذكاء هو (100) درجة، فإن المنحنى الإعتدالي يتكون من ثمانية مناطق مبنية على الانحراف المعياري (أنظر الشكل رقم 02)، فتكون حالة السواء أو الصحة النفسية حسب المعيار الإحصائي، تمثلها مجموعة الأفراد التي تقع درجاتهم في الوسط، أو لا تنحرف كثيراً عن المتوسط، ويتضح من الشكل أن:



الشكل رقم (02): التوزيع الطبيعي للقدرات الفكرية (الذكاء)

68.26 % من الأفراد يحصلون على درجات متوسطة من السمة التي نقيسها (الذكاء) وهم فئة الأفراد العاديين.

15.87 % من الأفراد يحصلون على درجات منخفضة، أقل من المتوسط هم فئة بطيء التعلم والمتخلفون .

15.87 % من الأفراد يحصلون على درجات مرتفعة، أعلى من المتوسط هم فئة الموهوبون والمتفوقون وتسمى الفئتين الثانية الثالثة طبقاً لهذا المعيار بالشواذ، حيث أن الانحراف عن المتوسط يعتبر شذوذاً حسب المعيار الإحصائي.

- نقد المعيار الإحصائي:

- إن المعيار الإحصائي ساوى بين طرفي المنحنى الإعتدالي فقد جعل الموهوبين مثل المتخلفين ذهنياً، لأنهما يقعان في مجالات متطرفة بعيدة عن المتوسط، وفي الواقع ليس كل انحراف لسمة من السمات على المتوسط يعتبر سلوكاً شاذاً أو غير سوي، وإلا لاعتبرنا أن الشخص الذي يحصل على نسبة (130) شخصاً متخلفاً أو شاذاً، في حين أنه يعتبر شخصاً موهوباً، وبالتالي فالمعيار الإحصائي يستبعد فئة قد تختلف عن سائر الجموع لا لأنها مريضة نفسياً، ولكن لأن لها

رؤية سابقة لأوانها، أو نظرة نقدية، أو إبداعاً خاصاً، كما هو الحال لدى من يوصفون بأنهم العباقرة والأفذاذ والقادة والمفكرين.

- إن توزيع سمة أو سلوك ما وانتشاره لا يعني بالضرورة أنه يندرج تحت السلوكيات السوية، فالمظاهر السلبية كالغش والرشوة تبقى سلوكيات غير سوية مهما انتشرت في المجتمع.
- المعيار الإحصائي غير ثابت بالنسبة للمعايير الثقافية السائدة في مجتمع ما، فالسلوك الذي يدل على الصحة النفسية يختلف باختلاف عادات وتقاليد وثقافة المجتمعات، فكل ثقافة تقوم على معايير معينة تحكم سلوك الأفراد. (صالح حسن الداھري: 2010، ص 39)
- إن الشخص الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة، ويعيش عمراً طويلاً بدون أي اضطرابات نفسية فإنه في ضوء وجهة النظر الإحصائية يعتبر غير سوي إلى حد بعيد، وليس هذا بطبيعة الحال بالأمر الصحيح. (فرج طه: 1988، ص 36)
- يعتبر المعيار الإحصائي أن السواد الأعظم من الناس أسوياء وأن الشواذ والمنحرفين هم القلة قليلة. (عطوف ياسين: 1986، ص 248)

2- المعيار الذاتي: ويطلق عليه أحياناً التقرير الذاتي، حيث يتمثل في مجموعة من الأحكام والمعايير التي يتبناها الفرد باعتبارها إطاراً مرجعياً يحكم من خلالها على السلوك، فما وافق هذا الإطار المرجعي يعد سلوكاً عادياً مقبولاً، وما لا يتفق معه يعتبر سلوكاً شاذاً غير سوي (صالح حسن الداھري: 2010، ص 38)، ويكون حكم الفرد على سلوكه في ضوء الخبرات الذاتية الخاصة التي مر بها في حياته، وكما يدركها هو، فإذا كان الفرد راضياً عن ذاته وسلوكه ومتوافقاً مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وليست لديه خبرات سيئة ومَرَضِيَّة تؤثر عليه، فهو يعتبر شخصاً سويًا طبقاً للمعيار الذاتي، وإن كان غير راضياً عن ذاته أو يبالغ في إدراكها بطريقة لا تتسق مع قدراته وإمكاناته وتتعارض مع مصالحه واحتياجاته، فيعتبر شخصاً غير سوي ولا يتمتع بالصحة النفسية طبقاً لهذا المعيار. (طه عبد العظيم: 2008، ص 45)

- نقد المعيار الذاتي:

- لا تدرج جمعية الأطباء النفسيين في التصنيفات الحديثة أصحاب الشذوذ الجنسي، تحت قائمة الإضطرابات النفسية، باعتبار أن هذه الفئة من الأفراد سعداء بشذوذهم وبالتالي فهم من فئة الأسوياء، وعلى ذلك فالمعيار الذاتي لا يعتد به. (صالح حسن الدايري: 2010، ص38)
- إن المعيار الذاتي لا يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين الأفراد في نمو الضمير، وتقبل معايير الجماعة، وقيمها، وما يترتب على ذلك من فروق في الأحكام على السلوك.
- كما أن خبرة الفرد الماضية والحالية التي يمر بها، وكذلك معارفه قد تكون مختلفة وظيفياً وغير توافقية بسبب الخبرات المؤلمة والتكوين النفسي الشاذ له في محيط أسرته ومجتمعه، مما ينعكس على حكمه على ذاته. (طه عبد العظيم: 2008 ص46)
- هذا الأسلوب غير موضوعي، ولا سبيل إلى الاتفاق عليه، لأنه يتعدد بتعدد الأشخاص كما يختلف من شخص إلى آخر، فإذا كان الفرد يحكم على سلوكه بالنسبة لما يراه صحيحاً أو خاطئاً بطريقة ذاتية فإنه لا يمكن الوصول إلى قوانين ومبادئ عامة تنطبق على كل البشر ويمكن تعميمها والاحتكام إليها. (مفيد، زيدان حواشين: 2005، ص283)

3- المعيار الاجتماعي: يعتمد المعيار الاجتماعي على مجموعة من المعايير الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع كمحدد رئيسي للسلوك السوي، والتي تختلف من مجتمع لآخر وذلك لأن كل مجتمع له معايير واتجاهات ثقافية واجتماعية خاصة به تنتشر بين أفرادها ويصبح حينها السلوك العادي والصحي هو ما يتفق والمعايير الاجتماعية، فإذا خرج عنها الفرد أعتبر شخصاً شاذاً غير سوي. (طه عبد العظيم: 2008 ص46)

- نقد المعيار الاجتماعي:

- المجتمعات تعترضها في بعض الفترات ما يسمى بعملية التغير الاجتماعي والتي يحدث فيها إضعاف قيم وعادات سائدة وتحل محلها قيم وعادات بديلة، ومع مقاومة القيم القديمة وتحمس الأبناء للقيم

الجديدة يكون ما هو مقبول عند الأبناء مرفوض عند الآباء، وما هو سوي عند الآباء شاذ وغير

سوي عند الأبناء. (علاء الدين كفاقي: 1990، ص 17)

• إن السواء والشذوذ بالنسبة لسمة معينة كثيراً ما يختلف بين المجتمعات الإنسانية فالعادات والاتجاهات وأنماط السلوك التي تعتبر سوية في مجتمعات ما قد تكون شاذة وغير سوية في مجتمعات أخرى. (فرج طه: 1988، ص 36)

• المعيار الاجتماعي يفرض على أفراد المجتمع الالتزام والامتثال ببعض العادات والتقاليد السائدة في المجتمع بغض النظر عن كونها صحيحة أو خاطئة، بل بسبب انتشارها ورواجها في المجتمع.

(مفيد، زيدان حواشين: 2005، ص 283)

• قد يمرض المجتمع فتشيع فيه نظم جائزة أو ظواهر مرضية فيراها البعض وسائل عادية ومشروعة للنجاح في العلاقات الاجتماعية على أنها مظهر من مظاهر الصحة النفسية.

(كاظم التميمي: 2013، ص 32)

4- المعيار المثالي: يتحدد مفهوم الصحة النفسية وفقاً للمعيار المثالي بوصول الفرد إلى تحقيق هدف مثالي يتمثل

في حالة من الكمال في السلوك، ولما كان من الصعب أو بالأحرى من المستحيل أن يبلغ فرداً ما مرتبة المثالية المطلقة، فإن كل فرد يعمل على تحقيقه بشكل نسبي، وما نستنتجه وفقاً لهذا المعيار فإننا نطلق على الشخص بأنه سوي كلما اتفق سلوكه مع المثل العليا، وطبقاً لهذا المحك أن أغلبية الناس ستكون شاذة بحكم انحرافها عن المثل العليا، لأن المثالية المطلقة هي حالة يستحيل على الإنسان بلوغها لأنها مستقلة عن الواقع والزمان، فالكمال لله وحده سبحانه وتعالى، بينما النقص من خصائص البشر الذين هم محدودون بمحدود بشريتهم وقصورهم ونزعاتهم (هواري أحمد مجيد: 2016، ص 28-29)

- نقد المعيار المثالي:

- إن وجهة النظر المثالية متعنتة ومتطرفة في تحديد السواء، حتى أنه لو أخذنا بما لقلنا أن جميع الناس باستثناء قلة نادرون يعتبرون غير أسوياء. (فرج طه:1988، ص 39)
- يعتبر المعيار المثالي بعيد جداً عن الواقع فالصحة النفسية وفقاً لهذا المحك لا يمكن بلوغها لأن الحياة مليئة بالمشاكل والصراعات، التي تحول دون تحقيق هذا الهدف.
- المعيار المثالي يستمد أحكامه من القيم العليا المطلقة المجردة وليس من الواقع، وطبقاً لهذا المحك فإن أغلبية الناس ستكون من الشواذ وغير الأسوياء.

5- المعيار المرضي (الباثولوجي): ويطلق عليه أيضاً المعيار الإكلينيكي، حيث يتحدد مفهوم الصحة النفسية وفقاً للمعيار المرضي إنطلاقاً من وجود أو عدم وجود الأعراض المرضية التي تعتبر المحك الأساسي للحكم على سلوك الأفراد، فيعتبر الشخص شاذاً على ضوء المعيار المرضي (الباثولوجي) في حالة وجود لديه أعراض إكلينيكية معينة (مخاوف لا أساس لها كما هو الحال عند العصبيين، أو هلاوس والضلالات، كما هو الحال عند الذهانيين) وكذلك يغلب عليه اضطرابات القلق والمزاج، بينما الشخص السوي هو الذي يخلو من الأعراض المرضية التي تؤثر سلباً على أدائه أو على علاقاته (محمود السيد:1994، ص37-38)، وبالتالي فالصحة النفسية للفرد تتحقق حسب المعيار المرضي (الباثولوجي) عند خلوه من الأعراض المرضية والاضطرابات النفسية.

- نقد المعيار المرضي (الباثولوجي):

- إن اعتبار الخلو من الأعراض المرضية محكاً يصعب تطبيقه، لأن الخلو من الأعراض لا نجده لدى أحد فمن الصعوبة أن تجد شخصاً خالياً تماماً من الأعراض المرضية.
- عدم تحديد الدرجة التي ينبغي أن تكون عليها تلك الاضطرابات والأعراض المرضية، حتى يمكن الحكم عليها بأنها مرضية حيث لا يختلط السواء بالشذوذ. (محمود السيد:1994، ص36)

6- المعيار الحيوي- النفسي- الاجتماعي: يعد هذا المعيار شمولي تكاملي في تفسير مظاهر الصحة النفسية وأسباب حدوث الاضطرابات النفسية، وينطلق من افتراضات جوهرية مفادها أن الصحة النفسية والمرض النفسي ينجمان عن تفاعل عوامل حيوية ونفسية واجتماعية، لذلك فإن ظاهرة النمو الإنساني تحتاج إلى تكاتف جهود العلماء باختلاف تخصصاتهم واتجاهاتهم ومدارسهم العلمية المختلفة، فهي تحتاج لدراسات وأبحاث علماء البيولوجيا وعلم الأجنة وعلم الطب للكشف عن الجوانب الوراثية والتكوينية والباثولوجية في جوانب النمو البيولوجي للإنسان، وجهود علماء النفس باختلاف توجهاتهم لإبراز المبادئ العامة التي تحكم السلوك الإنساني وتفسره، كما تحتاج كذلك لأبحاث ودراسات علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع لمعرفة أبعاد العلاقات الاجتماعية للفرد، وتنشئته الاجتماعية وتشكيل سلوكه الاجتماعي بوجه عام.

(أبو السعد والختاتنة: 2011، ص86)

كما يرى أن الصحة النفسية والسلوك السوي وغير السوي يتحدد من خلال:

- الاستعداد الجسمي للإصابة بالاضطراب السلوكي والانفعالي، وخبرات المرض التي يعيشها الفرد في حياته.
 - الاستعداد النفسي من خلال ما يحمله الفرد من إمكانيات وقدرات عقلية، ونوع المزاج، فصلاً عن أفكاره ومعتقداته التي يؤمن بها، وطريقته في حل المشكلات واجتياز العقبات.
 - العامل الاجتماعي، ويتحدد من خلال نوع العلاقات الإنسانية والاجتماعية والعائلية، والصدقات التي يعقدها الفرد مع الآخرين.
- (علي عبد الرحيم صالح: 2014، ص55-56)

وهكذا بعد استعراضنا لأهم المعايير في تحديد السواء والشذوذ بالنسبة للسلوك الإنساني وخصائصه النفسية نلاحظ أنها تختلف باختلاف وجهة النظر التي ننظر منها ونعتمد عليها في تفسير السلوك البشري، كما أنه لا يوجد معنى محدد متفق عليه لوصف مظهر سلوكي معين، بالإضافة إلى صعوبة الوقوف على الحدود الفاصلة بين السلوك السوي وغير السوي.

خامساً: أهمية الصحة النفسية وشروط المحافظة عليها.

تزداد مشكلات الصحة النفسية في المجتمعات المعاصرة تعقداً وتغلغلاً في شتى مجالات حياة الإنسان وفي نشاطاته وعلاقاته الاجتماعية وفي العمل والتنظيمات، ولهذا يعتبر الاهتمام بالصحة النفسية من القضايا الهامة والرئيسية التي تفرض نفسها لما لها من دلالات هامة وخطيرة على حاضر المجتمع مستقبله. (صالح حسن الداھري: 2008، ص 23)، حيث تهدف الصحة النفسية إلى تحقيق رقي الفرد وتقدم المجتمع، و قد أشار (علا عبد الباقي: 2014) إلى أهمية علم الصحة النفسية بالنسبة للفرد والمجتمع فيما يلي:

1- بالنسبة للفرد:

1-1. إن من أهم أهداف علم الصحة النفسية، هو بناء الشخصية المتكاملة للإنسان وإعداده ليقوم بدوره الاجتماعي والعملي ومساعدته على تقبل هذا الدور من خلال معرفته الصحيحة لقدراته واستعداداته وإمكانياته وكيفية استغلالها أحسن استغلال، وكيف يتحمل مسؤوليته الشخصية والاجتماعية.

2-1. يهتم علم الصحة النفسية بتحقيق التوافق النفسي للفرد ومساعدته ليكون إنساناً سوياً وصحياً نفسياً.

3-1. يهتم علم الصحة النفسية بدراسة وعلاج المشكلات المتعلقة بنمو وتكوين الفرد، والعوامل المسببة لهذه المشكلات مثل: مشكلات الضعف العقلي، والتأخر الدراسي، وانحرافات السلوك وغيرها من المشكلات التي تعوق النمو السوي للإنسان في جميع المراحل العمرية له، كما يساعد في ضبط سلوك الأفراد وتوجيهه وتقويمه.

2- بالنسبة للمجتمع:

1-2. يهتم علم الصحة النفسية بعلاج الأمراض والاضطرابات النفسية التي تعوق الأفراد عن العمل والإنتاج في المنظمات، مما يساعدها على الكفاءة الإنتاجية والتنافسية وهذا بدوره يؤدي إلى رقي المجتمع وتطوره.

2-2. يقدم علم الصحة النفسية البرامج الإرشادية والعلاجية للجانحين والمنحرفين، مما يساعدهم على

الاندماج في المجتمع، وبذلك تتناقص معدلات الجريمة ويزداد أمن المجتمع واستقراره.

2-3. يساهم علم الصحة النفسية مع العلوم الأخرى، في إعداد البرامج التدريبية والمهنية والترفيهية والتعليمية

لفئات كثيرة من قطاعات المجتمع المختلفة، مما يساعد على نجاح تلك البرامج في تحقيق أهدافها

والرقي بتلك القطاعات. (علا عبد الباقي: 2014، ص 18-19)

كما تساهم الصحة النفسية في مساعدة الفرد على تحقيق التوازن النفسي بين دوافعه المتصارعة، والمقدرة على مواجهة

أزمات الحياة وتحقيق أهدافه المنشودة في حدود إمكانياته وقدراته، وتساعد الأفراد على تكوين علاقات حميمة مقنعة مع

الآخرين، تساعدهم على توجيه قدراتهم نحو الفعاليات المنتجة (حسين فالح حسين: 2013، ص 17-18)، وإقامة

توازن وانسجام بين الفرد بكل مقوماته والبيئة التي يعيش فيها ليكون متوائماً مع الجماعة التي ينتمي إليها، ومنخرطاً في

علاقات إنسانية متوازنة، وتساعد الفرد على أن يعيش حياة خالية من التوترات والصراعات مما يؤدي إلى الشعور

بالطمأنينة والراحة والإحساس بالسعادة والسرور من خلال إشباع حاجاته، كما تهدف إلى الكشف عن إمكانات الفرد

وقدراته، واستثمارها، واستغلالها جيداً. (هوارى أحمد مجيد: 2016، ص 37)

كما تساهم الصحة النفسية في زيادة كفاءة الفرد وقدرته على اتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة، والقدرة على مواجهة

الشدائد، والأزمات والضغوطات النفسية خلال حياته والتعامل معها بكفاءة بدلاً من الهروب منها، كما تحقق الصحة

النفسية للفرد حياة خالية من التوترات والصراعات وتمكنه من التمتع بمقدار كبير من مقومات السعادة، مما يؤدي به إلى

الشعور بالطمأنينة والراحة، والإحساس بالاستقلالية والشعور بالمسؤولية وتساعد على إدراك إنفعالاته ورغباته والسيطرة

عليهما، ومعرفة عواقب تصرفاته وتعاملاته مع مجتمعه والعالم المحيط به مع الوعي الكامل بتصرفاته، كما تساعد الصحة

النفسية على زيادة نشاط الفرد وقدرته على الإنتاج. (كاظم التميمي: 2013، ص 21)

وللأهمية الكبيرة للصحة النفسية، ومن أجل المحافظة عليها تقترح (بشينة الصابوني: 2007): مجموعة من الشروط المتعلقة بالصحة النفسية للفرد، حيث قسمتها إلى قسمين وهما: الشروط النفسية الداخلية وتعني به كل ما يتعلق بالشخص نفسه، والشروط البيئية الخارجية وتعني به كل ما يتعلق بالبيئة الخارجية المحيطة بالفرد.

أولاً: الشروط النفسية الداخلية (ما يتعلق بالشخص نفسه):

- 1- معرفة الإنسان لقدراته: على الإنسان أن يكون على معرفة صحيحة وجيدة بقدراته وسماته الشخصية، لأنها النواة التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في تكيفه الشخصي والاجتماعي.
- 2- الابتعاد عن أسباب الاضطرابات النفسية: وذلك من خلال إشغال الفرد نفسه بأعمال جادة ومثمرة، وهوايات مناسبة.
- 3- التخطيط للمستقبل: حيث يجب على الإنسان أن يضع لنفسه أهداف مستقبلية واضحة المعالم تتناسب مع قدراته وطموحاته، وأن يسخر لها جميع إمكانياته من خلال إستراتيجية مدروسة عبر مراحل معينة، بعيداً عن التشتت واللاهدف.
- 4- المشاركة في النشاطات الجماعية، وتوسيع العلاقات: ويكون ذلك من خلال إدراك الواقع والاندماج فيه ومواجهة متطلباته، والتفاعل مع البيئة المحيطة وما فيها من مؤسسات إجتماعية وممارسة الأنشطة اليومية والعمل على التغلب على صعوباتها.
- 5- الموازنة بين العمل والراحة: من خلال العمل على وضع حدود فاصلة بين العمل اليومي، والالتزامات الأخرى كممارسة الأنشطة اليومية والاستمتاع بالعلاقات مع الآخرين.
- 6- الاعتناء بالصحة الجسمية: إن الصحة النفسية للإنسان، تتأثر بدرجة كبيرة بصحته الجسمية لأن هاتين الناحيتين متكاملتان مع بعضهما البعض ليشكلا جميعاً الشخصية الإنسانية بأبعادها ومكوناتها المختلفة، لذلك ينبغي الاهتمام بصحة الجسم، وذلك لما للصحة الجسمية من تأثير كبير على الصحة النفسية.

ثانياً: الشروط البيئية الخارجية (ما يتعلق بالبيئة الخارجية المحيطة بالإنسان): وتمثل في.

1- التربية الدينية: حيث تكون تربية متوازنة تجعل الفرد منسجماً بين مطالب الجسد ومطالب الروح، ويتجه بقلبه

إلى خالقه فيستريح من عناء الدنيا المادي وتعقيداتها، وما خلفته من اضطرابات سلوكية وانفعالية، ويطمئن قلبه

لخالقه، فالصحة النفسية هي أن يعيش الإنسان على فطرته في قرب من الله وسلام مع الناس ووثام مع النفس

وسلامة في الجسد ونجاح في الحياة. (عبد العزيز الأحمد: 1999، ص 14 - 15)

2- التربية الأسرية: تعد الأسرة المؤسسة الأولى التي تتم من خلالها عملية التنشئة الاجتماعية، وفق علاقات سليمة

قائمة على الحب والتعاون والقيم الدينية التي تدعو إلى التمسك بالأخلاق عند التعامل بين أعضاء الأسرة وفي

علاقاتهم مع الآخرين. (بشينة الصابوني: 2007، ص 10-11)

سادساً: خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية.

اختلفت نظرة الباحثين والعلماء في تحديد مفهوم الصحة النفسية، نظراً لاختلاف مذاهبهم وتوجهاتهم، وعلى هذا

الأساس اختلفوا في وضع قوائم محددة التي يتصورون أنها تعبر في مجموعها عن المظاهر المتنوعة التي تحدد خصائص

الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية، حيث ظهرت قوائم عديدة ومتنوعة نذكر منها قائمة "شنايدرز" (Schneiders)

ذات المحكات التسعة لتحديد الصحة النفسية والتي تشمل: الكفاية العقلية، التحكم بالأفكار والتكامل بينها، التكامل

بين العواطف، التحكم بالصراع والإحباط، العواطف والمشاعر السليمة والابجابية، ، المواقف السليمة، المفهوم السليم

حول الذات، وعي الذات المناسب، والعلاقة المناسبة مع الواقع. (صالح حسن الداهري: 2010، ص 199-200)

كما ظهرت كذلك قائمة "شوبن" (Shoben) ذات المحكات العشرة لتحديد الشخصية السوية والتي تتمثل في

المعايير التالية: المقدرة على ضبط النفس، الشعور بالمسؤولية الشخصية، الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، الاهتمام بالقيم

المختلفة، القدرة على إجراء إشباع الحاجات، الانصياع الاجتماعي، تفضيل الأهداف بعيدة المدى ذات الأثر الكبير عن

الأهداف القريبة ذات الأثر المحدود، سلوك يتفق مع قيم ومعايير المجتمع، أن يتحمل مسؤولية أعماله دون اللجوء إلى

الحيل الدفاعية، فهم وإدراك حاجات الآخرين واحترامها. (حنان أسعد خوج: 2010، ص 39)

كما قام "مارتين" (Martin: 1991) بوضع قائمة طويلة تضم أنماط السلوك التي يمكن اعتبارها محددات للصحة النفسية، ومن ضمنها: استرداد الثقة، التغلب على اللاعقلانية، علاقات متناسبة مع الواقع، تحطيم العناصر الهدامة، جنسانية مُرضية، تقوية الثقة بالنفس ومشاعر القيمة الذاتية، علاقات مطردة التحسن مع الآخرين، تنمية التعاطف، تقبل الواقع الذي لا يمكن تجنبه، التخلص من الأوهام الكبيرة، ضبط الدافع، غنى الخبرات، توسيع المشاعر، آليات دفاع مرنة، التكيف الاجتماعي، القدرة على تحليل الذات.... الخ. (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص22)

ومن بين القوائم التي ظهرت نجد كذلك قائمة معايير الصحة النفسية عند "ساذرلاند وسميث" والتي ركزا فيها على أهمية التوسط والاعتدال في كل صفة من الصفات التي يجب أن تتمتع بها الشخصية السوية وهي كما يلي:

1- أن يعمل من أجل خير الإنسانية، وتقبل الناس والحياة كما هم: لأنه إذا تطرف الفرد في القبول لأدى به

هذا إلى الاستسلام وعدم الرغبة في التغيير، في حين أن رغبته في التغيير حين تصبح عارمة ومتطرفة تقوده إلى رفض الواقع ورفض الناس باسم التغيير.

2- الشعور كطرف في الجماعة (الانتماء) التي يعيش فيها: مع نوع من الموازنة بين تلبية حاجاته المتنوعة، مع المساهمة في خدمة حاجات الآخرين، دون أن يتطرف المرء في اتجاه حاجاته فقط (أناية) ولا في اتجاه غيره (نكران الذات).

3- وعي الفرد بعلاقاته مع الوجود: أي مكانه في الحياة وشعوره بمعنى حياته وهذا مرتبط بالقيم الدينية للفرد.

4- مقدار معقول من الثقة بالنفس: يعتبر سميث وزميله مدى معقولة الثقة بالنفس مرتبطاً بالقدرات الواقعية للشخص ومدى النجاح في استخدامها لمواجهة الحياة بنجاح.

5- أن يتميز بنظام قيم ثابت وسليم: يعني أن لا تتبدل قيم الفرد بين ليلة وضحاها، كما يجب أن لا تكون متطرفة في جمودها وعدم قابليتها للتطور، وهذا الثبات النسبي في منظومة القيم يعطي لشخصية الفرد تكاملاً وانسجاماً، ويجنبه الكثير من الصراعات الداخلية.

6- القدرة على مواجهة المشاكل بشكل واقعي وبناء: ويعني ذلك عدم التهرب من مواجهة المشكلات لدرجة تركها لتتحل من تلقاء ذاتها، ولا أن يكون المرء شديد التمرکز حول المشكلة بشكل يجعله يوقف أبعاد حياته الأخرى وينهك نفسه في حلها دون راحة.

7- التمتع بنظرة مستقبلية مع تحديد الأهداف: إن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يضع أمامه أهدافاً ومستويات للطموح واقعية، ويسعى لتحقيقها والوصول إليها حتى ولو كانت تبدو له بعيدة المنال، ولكي يتحقق له ذلك يجب أن لا يكون البعد شاسعاً بين فكرة الشخص عن نفسه، وبين الأهداف ومستويات الطموح المسطرة، فالشخص الذي يسطر لنفسه أهدافاً تتجاوز حدود إمكانياته يعرض نفسه للفشل والإحباط، كما أن الذي يسطر لنفسه أهدافاً أقل بكثير من قدراته، فهو أيضاً شخص غير سوي لأنه لا يستغل جميع إمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه. (مصطفى فهمي: 1995، ص 50)

كما أشارت (بثينة الصابوني، 2007)، إلى مجموعة من الخصائص والمحكات التي تحدد الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية والمتمثلة في:

1- المحافظة على شخصية متكاملة: ويتضمن التوافق بين الاحتياجات الشخصية والسلوك المتجه نحو هدف في تفاعله مع المحيط، ويعني أن تعمل الشخصية باتزان وبشكل متناسب ومتناسق في تفاعلها مع المحيط، ويظهر ذلك في الأداء الوظيفي لقدرات الفرد العقلية والانفعالية والاجتماعية والجسمية، بحيث يكون أداءه متكاملًا يكشف عن تناسق شخصية الفرد وتكاملها. (علا عبد الباقي: 2014، ص 21)

2- التوافق مع المتطلبات الاجتماعية: وهو ما يسمى بالتكيف الاجتماعي بين الفرد والمعايير الاجتماعية ضمن التراث الثقافي في المجتمع الذي يعيش فيه ويتضمن ما يلي:

- القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة.
- إحترام الفرد لثقافة المجتمع مع تحقيق قدر من الاستقلال عن هذا المجتمع.
- قدرة الفرد على تحقيق مطالب الجماعات التي يتعامل معها.

- تقبل النقد.
- تقبل الآخرين.
- 3- التكيف مع شروط الواقع: ويقصد به قدرة الفرد على قبول صعوبات الواقع وعدم الهروب منها، من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة.
- 4- المحافظة على الثبات: بمعنى أن لا تصف اتجاهات الفرد بالتذبذب والتناقض، فثبات الاتجاهات ينم عن تكامل الشخصية كما ينم عن الاستقرار الانفعالي
- 5- النمو مع العمر: ويقصد به القدرة على التعلم والاستفادة من الخبرة ومن مواقف الحياة من أجل تحقيق الكفاءة وتحسين الأداء.
- 6- المحافظة على قدر مناسب من الحساسية الانفعالية: بحيث تكون حساسية الفرد الانفعالية متناسبة مع ما تستدعيه الظروف المحيطة به.
- 7- المشاركة المناسبة في حياة المجتمع وتطوره: ويقصد به العمل الذي يجب أن يؤديه الفرد من أجل تقدم المجتمع وتطوره نحو الأفضل.
- 8- إشباع الفرد لدوافعه وحاجاته (الفسولوجية والنفسية): فطريقة الفرد لمواجهة تلك الحاجات تحدد مدى تمتعه بالصحة النفسية، وحرمانه من هذه الحاجات أو المبالغة في إشباعها له أثر على النمو النفسي والصحة النفسية.
- 9- الصحة الجسمية: تعرف الصحة الجسمية بأنها التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الصعوبات والتغيرات المحيطة بالإنسان، والإحساس الإيجابي بالنشاط والقوة والحيوية. (بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص31)، وهي منظومة بيولوجية لها دورا مهم في بناء الشخصية، ويظهر هذا الدور بشكل مباشر من خلال تأثير الجهاز العصبي والغددي في سلوك الفرد (نبيل سفيان: 2004، ص23)، فالصحة الجسمية لها انعكاس وأثر واضح وكبير على الصحة النفسية للفرد، والصحة الجسمية تتضمن الجهاز الغدي الذي يعتبر مسؤول عن تحقيق التوازن الكيميائي في الجسم. (بشينة الصابوني: 2007، ص08 - 10)، والذي بدوره يتأثر بشكل مباشر بالحالة النفسية للفرد من خلال مجموعة من الإفرازات المختلفة.

كما عدد (حامد زهران: 2005) مجموعة من الخصائص التي تميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية عن الشخصية غير السوية وأهمها: التوافق، الشعور بالسعادة مع النفس ومع الآخرين، تحقيق الذات واستغلال القدرات، القدرة على مواجهة مطالب الحياة، التكامل النفسي، السلوك العادي، حسن الخلق، العيش في سلامة وسلام.

(حامد عبد السلام زهران: 2005، ص 12 - 14)

و أورد (Baltus: 1997) قائمة تتشكل من مجموعة من المعايير والخصائص التي يمكن الاستدلال بها على مدى تمتع الفرد بالصحة النفسية، وتشمل القائمة:

- تقبل الفرد لذاته، وأن يكون له اتجاه إيجابي نحو واقعه الحقيقي.
- تعايش الفرد مع واقعه ومع ظروفه الحالية.
- أن يكون قادراً على تلبية رغباته بشكل مقبول.
- أن يكون قادراً على اتخاذ قراراته وحل مشاكله بشكل إيجابي.
- يمكنه إدراك وفهم قلق الآخرين ومخاوفهم.
- أن يكون قادراً على إبراز مشاعره بشكل مقبول وبطريقة بناءة.
- أن يكون قادراً على تحمل مسؤوليته تجاه الآخرين.
- أن يكون راض بشكل عام، ومتحمس لتحقيق ذاته.

(Baltus, r, k: 1997, p209)

ويشير (هوارى أحمد مجيد: 2016، ص 39 - 40) إلى مجموعة من المؤشرات أو المحكات الدالة عن الصحة النفسية

وتتمثل في ما يلي :

1. كفاءة الفرد في مواجهة إحباطات الحياة اليومية:

كثيراً ما يواجه الفرد في حياته اليومية مواقف وظروف عديدة يتعرض من خلالها لحالات من القلق والإحباط والصعوبات، وتتباين استجابة الأفراد لهذه الحالات وردود أفعالهم تجاهها، والتعامل مع هذه المشكلات، فالسلوك

السوي والناضح بما يمتلكه صاحبه من طاقات وقدرات ناضجة تساعد الفرد على حل المشكلات ومواجهة الإحباطات وتجاوزها.

ومهنة التدريس من أهم مهن الخدمة الإنسانية في المجتمع الحديث، إلا أنها إحدى المهن الضاغطة بل أصبحت مهنة تتزايد ضغوطها (عبد المحسن السميح: 2010، ص169)، التي تسبب الإجهاد والضغط، وذلك من خلال ما تزخر به البيئة التعليمية الداخلية والخارجية من مثيرات ضاغطة تحد من قدرة المعلم من التكيف مع المتغيرات البيئية السريعة، لذلك فإن الصحة النفسية تسعى لأن يكون المعلم متزنًا خاليًا من عوامل القلق وعدم الطمأنينة، مؤمنًا برسائله التربوية، تتوفر فيه السمات الشخصية المساعدة على نجاح دوره كمعلم، مثل الثبات والاتزان الانفعالي والقدرة على تقبل الآخرين والتفاعل معهم مع التمتع بالقدرة على التسامح والمشاركة الوجدانية. (إيمان دويدار: 2018، ص84)، مما يؤهله للتعامل مع المواقف الحياتية الصعبة والمعقدة بمرونة وثقة.

2. مدى تقبل الفرد للحقائق المتعلقة بقدراته وإمكانياته:

إن الفرد السوي يتقبل ذاته على حقيقتها، ويقدر إمكانياته وقدراته تقديراً موضوعياً وبطريقة واقعية بدون مبالغة وغلو أو إجحاف، ويضع لنفسه أهدافاً تتناسب مع طاقاته وقدراته ويعمل على تنمية وتطوير إمكانياته إلى أقصى درجة من أجل تحقيق طموحاته وعدم الاستسلام لمواقف الإحباط في حياته اليومية (معصومة المطيري: 2005، ص32) كما أن تصور الفرد الخاطئ لذاته وحدود إمكانياته، وعدم تقبله للحقائق الموضوعية المتعلقة بحدود إمكانياته وقدراته، يحول دون توافقه النفسي وعلى التعامل الناجح مع الآخرين.

3. ضبط النفس والتحكم في الذات:

يعتبر مفهوم الذات من المفاهيم الرئيسية في علم الصحة النفسية، كما أن تطابق مفهوم الذات الواقعية مع مفهوم الذات المثالية يؤدي إلى التكيف والصحة النفسية، وعدم التطابق قد يكون سبباً في حدوث الإضطراب وسوء التوافق النفسي (Spencer, Jeffrey:1980, p186)، وعملية ضبط النفس والتحكم في ردود الأفعال الذاتية تجاه مختلف المثيرات يعبر عن الاتزان الانفعالي ونضج الأنا، والقدرة على السيطرة على النفس والتحكم فيها وإشباع

الحاجات بما يتوافق مع القيم والمعايير المقبولة دليل على الصحة النفسية للفرد، والشخص السوي يتحكم في ذاته فهو يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب آجل أبعد أثراً وأكثر دواماً نظراً لقدرته على إدراك عواقب الأمور ومآلاتها. (فرج طه:1988، ص 41)

4. القدرة على الإنتاج والدافعية للإنجاز:

إن من مظاهر الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية حسن استغلال الفرد لقدراته وإمكانياته في زيادة إنتاجه ودافعيته للإنجاز، والصحة النفسية للعاملين في المؤسسات التعليمية من الأمور الضرورية التي تعمل على زيادة التوافق المهني للمعلم، حيث تكون علاقته بزملائه وطلبته متزنة وجيدة (عبد المطلب القريطي:1998، ص15)، مما يساعده على زيادة إنتاجه والإبداع في عمله والتفاني فيه، كما تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاج والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية (صالح حسن الداھري:2010، ص44)، حيث يستطيع الأفراد ذوي الصحة النفسية الجيدة بما يحملونه من روح معنوية إيجابية، من استغلال قدراتهم وتطوير إمكانياتهم وتوجيهها نحو الفعاليات المنتجة. (حسين فالح حسين:2013، ص18)

5. تحمل المسؤولية وتقديرها:

إن الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية يقدر الصعوبات التي تعترضه في المواقف المختلفة ويعطيها حجمها الحقيقي ويواجهها بكل عقلانية، ويقدر نتائج الفعل قبل أن يُقدم عليه ويتخذ حساب الربح والخسارة في كل خطوة يخطوها ويتخذ القرارات المناسبة لكل موقف (فرج طه:1988، ص 41)، موجهاً طاقاته ونشاطه نحو الفعاليات الإيجابية المنتجة، لأن نشاطه وسلوكه موجه نحو هدف معين وحاجات إنسانية مرغوبة، فهو قادر على تحمل مسؤولية ما يصدر عنه من أقوال وأفعال، ويعتمد في ذلك على نفسه ويثق فيها، في حدود قدراته وإمكانياته، وهذا ما يؤهله للتكيف مع ظروف الحياة وتغييراتها، فالشخص السوي يعتبر نفسه مسؤولاً عن أعماله ويتحمل هذه المسؤولية بكل رضا، وهذه إحدى سمات الشخصية المتكاملة. (مصطفى فهمي:1995، ص51)

6. الشعور بالسعادة والرضا والإقبال على الحياة.

إن الإقبال على الحياة والشعور بالسعادة والرضا عن الحياة، من مؤشرات جودة الحياة، والتي تعد من أهم مظاهر الصحة النفسية للفرد، ويظهر ذلك من خلال الفاعلية الاجتماعية للفرد والعافية النفسية، ويعد الرضا عن الحياة مؤشراً من مؤشرات السعادة الوجدانية وتحرر الفرد من التوتر والقلق، واهتمامه بالحياة وإقباله عليها، وترتبط بعدد من المتغيرات النفسية التي تعد مؤشراً أساسياً للنجاح في التكيف مع ظروف الحياة المتغيرة، مما يؤثر على التوافق والصحة النفسية للفرد بالإيجاب.

7. الأمن النفسي:

إن الأمن النفسي هو حاجة ضرورية لا يمكن للإنسان الإستغناء عنها أو العيش بدونها، فهي مطلب ضروري لحياته، وهو من أهم الحاجات الأساسية التي يعتبر إشباعها أمراً ضرورياً من أجل أن يحصل الفرد على الصحة النفسية، وأن يتمتع بشخصية إيجابية متزنة وقادرة على التكيف، وهو من المفاهيم الأساسية في علم الصحة النفسية ويرتبط بالأمن الاجتماعي والصحة النفسية ارتباطاً موجباً، والأمن النفسي هو الطمأنينة النفسية والانفعالية، والإنسان الآمن نفسياً هو الذي يكون في حالة توازن أو توافق واستقرار، وهو حالة يشعر فيها الفرد أن حاجاته مشبعة وأن المقومات الأساسية لحياته مكفولة وغير معرضة للخطر (حامد زهران: 2003، ص86) والأمن النفسي يساعد الفرد على تكوين علاقات متزنة مرضية مع الآخرين، وبالأخص الذين لهم أهمية عاطفية في حياته (حلمي المليجي: 2000، ص116)، ومنه يمكن القول أن الأمن النفسي أحد أركان الصحة النفسية وهو حالة من الانسجام والتوافق بين الفرد وبيئته المادية والاجتماعية والنفسية التي يعيش فيها، وهي مقدرة الفرد على تحقيق بعض حاجاته وحل ما يواجهه من مشكلات يومية متنوعة ومختلفة حلاً منطقياً، وباستجابة مرضية لمتطلبات بيئته المحيطة، بحيث يجد نفسه في حالة من التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي.

8. الإفادة من الخبرة:

تعتبر الخبرة الإنسانية عملية تراكمية لسلسلة من المعارف والمفاهيم وأساليب الأداء التي يكتسبها الفرد خلال مسيرة حياته من خلال الأداء والممارسة والاحتكاك بالبيئة المحيطة به، والفرد السوي يقوم بتعديل سلوكه وتغييره في المواقف المختلفة مستفيداً من تفعيل الخبرة السابقة التي اكتسبها من أجل تحسين أدائه وتطوير خبرته وتحسينها، وتشكل الإفادة من الخبرة مفتاح النمو الايجابي الذي يراكم المعارف والتجارب، ويزيد من فاعلية الكفاءة والأداء من خلال تعلم طرق أكثر إنتاجية، كما تمثل حصانة من الوقوع في التجارب المؤذية للذات ومصالحها. (مصطفى حجازي: 2004، ص 37)

9. التوافق النفسي:

التوافق النفسي هو العلم الذي يهتم بدراسة مدى قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات بيئته وظروفه الاجتماعية (Cohen:1994, p20)، ويقصد به قدرة الفرد على تكوين علاقات مرضية مع بيئته، وبذلك فالتوافق يحقق للفرد الاطمئنان والراحة والصحة النفسية، وهو عملية نسبية، بمعنى قد يكون الفرد متوافقاً في فترة من فترات حياته وغير متوافق في فترات أخرى، وهو عملية مستمرة باستمرار حياة الفرد، والتوافق هو حالة نفسية يكون عليها الفرد نتيجة قيامه باستجابات موقفية توافقية في الوضعيات المختلفة التي يمر بها لكي يتكيف مع مستحبات المواقف، فإذا كان التكيف جيداً ومناسباً فإنه يكون مصدراً للاطمئنان والراحة النفسية والصحة النفسية للفرد، بينما إذا كان التكيف سيئاً وغير مناسباً فإنه يكون مصدراً للاضطراب والصراع والقلق.

وتحدر الإشارة إلى أن أغلب هذه الخصائص والحركات التي تعتبر مؤشرات للصحة النفسية التي يذكرها العلماء والباحثون، إنما هي مأخوذة من عدة دراسات وملاحظات، وتحليل سلوك بعض الشخصيات والأفراد، الذين نجحوا في حياتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية ممن يفترض أنهم يتمتعون بصحة نفسية سليمة، وبالتالي ليس من الضروري لكي نصف الفرد بأنه يتمتع بالصحة النفسية أن تجتمع فيه كل هذه العلامات والمؤشرات أو الجوانب جميعها جملة وتفصيلاً، لأن هذه العلامات ما هي إلا تفصيلات ودلائل على الصحة النفسية المثالية، ويبقى دائماً النقص من طباع البشر، وكلما كثرت خصائص الشخصية السوية وزادت في توافرها كانت الشخصية أقرب إلى السواء وأبعد عن الشذوذ والاضطراب النفسي. (فرج طه: 1988، ص 46)

سابعاً: النظريات المفسرة للصحة النفسية.

1- النظرية الفسيولوجية:

يفسر أصحاب هذه النظرية الاضطرابات النفسية من منطلق عصبي فسيولوجي، حيث يهتم علم النفس الفسيولوجي بدراسة الأسس الفسيولوجية للسلوك الإنساني، ويبحث في وظيفة الجهاز العصبي المركزي، وكيف تؤثر الغدد الصماء على الجوانب المتنوعة للسلوك الإنساني، والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة للهرمونات في السلوك، لذا يبحث هذا العلم في العلاقة بين السلوك والعمليات الفسيولوجية والبيولوجية (علي عبد الرحيم صالح: 2014، ص36)، وتنطلق النظرية الفسيولوجية من مبدأ وجود ارتباط بين التغيرات البيوكيميائية في جسم الإنسان والتغيرات النفسية الانفعالية، حيث يكشف الأفراد الذين تعرضوا لصدمات نفسية، عن استجابات فسيولوجية وكيميائية كالارتفاع في ضغط الدم، ويعتبر أصحاب هذه النظرية أن البناء البيولوجي للإنسان مسؤول جزئياً على حدوث الاضطرابات النفسية، لأن له دور في تشكل استعدادات الفرد للإصابة بالمرض النفسي (Proshansky, h, s: 1970, P3)، كما يعتقد المؤيدون للمنظور البيولوجي أن الاضطرابات العقلية مرتبطة بعوامل بيولوجية خاصة، مثل الخلل الوظيفي في مناطق معينة من الدماغ، ناتجة عن عدم توازن في النواقل العصبية، فالسيروتونين وهو ناقل عصبي، يتسبب القصور فيه في العديد من الاضطرابات الانفعالية، وهو مسؤول عن اضطراب القلق والاكتئاب (هوفمان إس جي: 2012، ص23)، كما يتأثر السلوك الإنساني بالعوامل الجينية والعوامل العصبية وكذلك البيوكيميائية، أو بتلك العوامل مجتمعة، ومن دون شك فإن هناك علاقة وثيقة بين جسم الإنسان وسلوكه (خولة أحمد يحي: 2000، ص32)، وأهم العوامل البيولوجية المسببة للاضطرابات السلوكية والانفعالية نذكر:

1- الحساسية الوراثية الشديدة.

2- الخلل الوظيفي للدماغ.

3- الولادات المبكرة والعسيرة.

4- الوراثة.

حيث يفترض المهتمون بعلم النفس المرضي أن بعض نواحي العجز والقصور النفسي قد تكون بمثابة انعكاس للقصور الجسمي، وقد أدى هذا الافتراض بأن المشاكل السلوكية والاختلالات في الصحة النفسية قد تكون ناتجة عن خلل في الدماغ، إلى استخدام فحوصات عصبية متعددة على مدى سنوات طويلة بهدف تشخيص هذا الخلل مثل فحص الانعكاسات، وفحص شبكة الدماغ. (يحيى القبالي 2017: ص 36 - 51)

2- نظرية التحليل النفسي:

ترجع أصول مدرسة التحليل النفسي إلى عالم النفس وطبيب الأعصاب النمساوي "سيجموند فرويد" (1846-1939)، ثم تشعبت هذه المدرسة بعد أن انشق على مؤسسها بعض تلاميذه مثل: "ألفرد أدلر" (A. Adler)، صاحب علم النفس الفردي و"كارل جوستاف يونغ" (C.G. Jung) مؤسس علم النفس التحليلي، ثم ظهرت بعد ذلك المدارس التحليلية الجديدة على يد كل من (كارين هورني، إريك فروم، كاردنر...) وغيرهم، حيث تتفق هذه المدارس في بعض وجهات النظر وتختلف في البعض الآخر. (عبد الفتاح دويدار: 1999، ص 58)

وينطلق "سيجموند فرويد" مؤسس مدرسة التحليل النفسي في تفسيره للسلوك الإنساني من الاندماج، والتفاعل والانطواء من الأحداث، وأن الخبرات الانفعالية التي يتعرض لها الفرد في الطفولة المبكرة لها تأثير واضح في تشكيل سلوك الفرد وبناء شخصيته، وهذا ما يدفعنا للقول أن الشخصية تتجسد معالمها إلى حد كبير في فترة السنوات الخمس الأولى من حياة الفرد نتيجة لتفاعله أو صراعه مع العوامل البيئية المحيطة به أو مع البيئة الداخلية (صراعه مع نفسه) وغالباً ما يتم ذلك على المستوى اللاشعوري للفرد. (حلمي المليجي: 2001، ص 52)

فإذا كانت هذه الخبرات مؤلمة وغير سارة انعكست على شخصية الفرد في مرحلة الرشد كشخصية عصائية، وإن اتسمت هذه الخبرات بالسرور والارتياح في الطفولة، فإن شخصية الفرد تصبح سوية متوازنة تتمتع بالصحة النفسية، ويقرر فرويد أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة النفسية تتمثل في ثلاث سمات هي: قوة الأنا والقدرة عن العمل، والقدرة عن الحب. (طارق عبد الرؤوف: 2018، ص 127)

كما يرى فرويد أن الأفكار والمشاعر التي تصاحب عدم إشباع رغبة ما أو تنجم عنه لا تنزل، وإنما تراح أو تكبت في اللاشعور، ويستمر تأثيرها مما ينجم عنها تأثير كبير على الصحة النفسية للفرد، وظهور مجموعة من الاضطرابات النفسية والسلوكية، وأصبح هذا التصور جزءاً هاماً من نظرية التحليل النفسي، وعلى أساسه طرح فرويد مفهوم اللاشعور الذي يعتبر حجر الزاوية في بناء هذه النظرية. (عامود بدر الدين: 2002، ص 258)

ويتصور فرويد أن الجهاز النفسي للفرد يتكون من ثلاثة أنظمة رئيسية هي الهو (Id)، الأنا (Ego)، الأنا الأعلى (Super Ego)، وأن لكل نظام من هذه الأنظمة وظائفه وخصائصه ومبادئه وميكانيزماته التي يعمل وفقاً لها، حيث تتفاعل فيما بينها تفاعلاً وثيقاً، وأن سلوك الإنسان هو محصلة تفاعل هذه الأنظمة الثلاثة:

- **الهُو (Id):** هو منبع الطاقة الحيوية والنفسية ومستودع الغرائز والدوافع الفطرية، تسمى الليبدو (libido) يغلب عليها الطابع الجنسي والغرائز العدوانية، وهي تسعى إلى الإشباع وخفض التوتر وتخليص الفرد من كميات الاستثارة أو الطاقة التي تنبع داخله نتيجة التنبيه الداخلي أو الخارجي، حيث تعمل تبعاً (لمبدأ اللذة)، بغض النظر عن القواعد والأخلاق السائدة، فتصطدم مع الأنا الذي يعمل طبقاً (لمبدأ الواقع)، والذي لديه طرق مفصلة للسلوك والتفكير، الذي يمثل الأداء الوظيفي للشخص (سمية طه جميل: 2005، ص 41)، حيث ينزع الهو إلى الأفعال المنعكسة التي تخلصه على نحو آلي من كل طاقة جسمية تستثيرها المثيرات المختلفة، وينتج عنه استبعاد المثير، ومنه فإنه لو كان بالإمكان التخلص من كل أنواع التوتر عن طريق الأفعال المنعكسة لما كانت هناك حاجة إلى أن يتطور الكائن الحي نفسياً. (جابر، عبد الحميد: 1990، ص 26)

- **الأنا (Ego):** يعبر عن مركز الشعور والعمليات العقلية والمشرف على الحركة والإدراك والمتكفل بالدفاع عن الشخصية وتوافقها وحل الصراع بين مطالب الهو (Id) وبين مطالب الأنا الأعلى (Super Ego)، حيث تعمل الأنا (Ego) تبعاً لمقتضيات الواقع، من خلال التفاعلات اليومية مع البيئة، وهي تمتع الهو (Id)، من التعبير عن ذاته بشكل غير مقبول، وتسمح له بإشباع رغباته وفقاً للمعايير الاجتماعية (الحراشة: 2015، ص 85)، مستهدفة بذلك المحافظة على سلامة الفرد من خلال تأجيل الإشباع الغريزي حتى يتوافر الموضوع المناسب أو

الظروف الملائمة لهذا الإشباع بما يتماشى مع مبدأ الواقع الذي يمكن الفرد من كف طاقة الهو وتحويلها والإفراج عنها بما يتلائم مع القيود الاجتماعية ويتناسب مع ضمير الفرد.

(جابر، عبد الحميد:1990، ص27)

• الأنا الأعلى (Super Ego): يمثل مستودع المثاليات والأخلاقيات والضمير والمعايير الاجتماعية والقيم، ويعد بمثابة سلطة داخلية، أو رقيب نفسي (أبو زعينة:2009، ص122)، وهي تحت الفرد على بلوغ الكمال بدل القيام بأفضل ما يمكن القيام به، كما أنها تعاقب الفرد بقسوة كلما قام بعمل سيئ أو حتى فكر فيه.

(جابر، عبد الحميد:1990، ص28)

ولابد من الإشارة إلى أن هذه الأجهزة الثلاثة المكونة للبناء النفسي للفرد ما هي إلا مصطلحات تشير إلى تكوينات وعمليات نفسية تعمل وفق مبادئ معينة تحت توجيه "الأنا" التي تحاول التوفيق بين هذه الأجهزة الثلاثة من أجل تجاوز الصراعات وتحقيق الصحة النفسية، لأنه في ظل نشوء الصراعات بينها وعجز "الأنا" على التوفيق بينها تختل الصحة النفسية للفرد ويظهر السلوك الشاذ وعدم التوافق (جابر، عبد الحميد:1990، ص29)، ويرى (فرويد) أن الإنسان ليس خيراً ولا شراً ولكن تتحكم فيه غرائزه، وهو ينزع للذة ويتعد عن الألم (الحراشنة:2015، ص85)، وتمثل نظريات المقاومة والكبت واللاشعور، وقيمة الحياة الجنسية، وأهمية خبرات الطفولة، أهم مقومات البناء النظري الذي تقوم عليه نظرية التحليل النفسي في تفسير وتعليل الاضطرابات النفسية، حيث يرى (فرويد) أن الشخصية السوية المتمتع بالصحة النفسية هي الشخصية القادرة على استخدام دفاعاتها الغريزية بشكل يتلائم مع متطلبات الواقع والضمير، بعيداً من الهروب واللجوء لاستخدام ميكانيزمات الدفاع اللاشعورية بشكل كبير ومفرط، وأن تحقيق الصحة النفسية يتوقف على مقدرة الأنا على التوفيق وإحداث الانسجام بين مكونات البناء النفسي (Super Ego, Ego, Id)، ومواجهة الدوافع البيولوجية والغريزية والسيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الاجتماعي، كما يرى أن اضطراب الصحة النفسية يحدث في وجود ثلاثة شروط تعمل على خلق العصاب وهي الحرمان، التثبيت، الصراع الناشئ عن الأنا الذي يولده الشعور بالحرمان، ووجود الرغبات المتناقضة (كاظم التميمي:2016، ص21)، أي أن الاضطراب النفسي يحدث عندما تعجز الأنا عن الموازنة بين مطالب الهو الغريزية، ومطالب الأنا الأعلى المثالية، ويرى فرويد أن الصراعات

الحالية تعود إلى خبرات رمزية لاشعورية مكبوتة مرتبطة بمراحل مبكرة من النمو، عندما لا تحل هذه الصراعات بطريقة سليمة تتدخل آليات الدفاع، فتؤثر تأثيراً كبيراً في حدوث وتكوين الأمراض العصابية، وأن الفرد يتمتع بصحة نفسية لما يستطيع الهو (Id) من التعبير عن ذاته بشكل مقبول، وإشباع رغباته وفقاً للمعايير المقبولة اجتماعياً.

(سامر جميل: 2009، ص35-36)

فالصحة النفسية تظهر وتتحلى من خلال النمو السليم للأنا، ويحدث ذلك عندما تتحول الطاقة النفسية من الهو إلى الأنا، وحينها تستطيع الأنا السليمة التوفيق بين مكونات الجهاز النفسي، والتغلب على الصراع الذي ينشأ بينها، وتحقيق رغبات الهو من مبدأ الواقع، أما الأنا الضعيفة فإنها لا تمتلك طاقة نفسية كافية للتوفيق بين متطلبات الأنظمة الثلاثة، فتخضع لسيطرة الهو، وعندئذ يسود مبدأ اللذة و يهمل مبدأ الواقع وما يطلبه الأنا الأعلى، فيلجأ الفرد في هذه الحالة إلى تحطيم العوائق والقيود فيضطرب السلوك وينحرف، وقد تخضع الأنا الضعيفة لتأثير الأنا الأعلى فتصبح عاجزة عن أداء أدوارها فيختل توازن الشخصية وتكون النتيجة سلوكاً شاذاً غير سوي، مما يؤدي إلى ظهور الأعراض المرضية كمظهر من مظاهر اعتلال الصحة النفسية، وإن الصحة النفسية من وجهة نظر هذه المدرسة هي القدرة على الحب والقيام بالعمل والتعاون المثمر مع الآخرين (الكبيسي والحياضي: 2012: ص168)، وتولي نظرية فرويد دور رئيسي للقلق في نشوء الأمراض العصابية، (سيجمند فرويد: 1982، ص33)، وتركز نظرية التحليل النفسي عند فرويد على أهمية اللاشعور الذي يعتبره مستودع الطاقة والانفعالات والأفكار التي يكتبها الإنسان منذ طفولته، حيث لا يستطيع الفرد تحقيق الصحة النفسية إلا من خلال نقل هذه المكبوتات من اللاوعي إلى الوعي، فمن شأن هذه العملية تخليص الفرد من معاناته المرضية أو التخفيف منها (عامود بدر الدين: 2002، ص258) حيث تستند نظرية التحليل النفسي على مجموعة من المسلمات أهمها:

1. أن مرحلة الطفولة (خمس سنوات الأولى) لها تأثير كبير في سلوك الفرد وفي تحديد معالم شخصيته.
 2. أن الغريزة الجنسية لها دور كبير في تحديد سلوك الفرد.
 3. أن معظم العمليات النفسية للفرد هي في جوهرها مرتبطة بمحددات لا شعورية، وأن العمليات الواعية تقتصر على بعض مظاهر نشاطنا النفسي فقط.
- (نبيل سفيان: 2004، ص72)

علم النفس الفردي: ظهر علم النفس الفردي باعتباره أحد تيارات التحليل النفسي من خلال أعمال "ألفرد أدلر" (A. Adler) (1870-1937) الذي دافع بكل حماس على أطروحات فرويد من خلال عدة مقالات رد فيه على حملة الانتقادات التي تعرض لها، وبالرغم من اتفاق علماء التحليل النفسي على أن مصادر السلوك ومحدداته لا شعورية، وأن خبرات الطفولة تلعب دوراً حاسماً في تشكيل الشخصية فيما بعد، إلا أنهم اختلفوا كثيراً فيما بينهم، فنجد أن "ألفرد أدلر" عارض بشدة ما ذهب إليه فرويد بأن السلوك الإنساني تحدده غرائز فطرية، وهو يرى أن أبرز محددات السلوك الإنساني هي محددات إجتماعية وليست غريزية وتتركز على رغبة الإنسان في الانتماء والتفوق (إبراهيم عبد الستار: 1985، ص51)، لأنه يرى أن الفرد لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الآخرين الذين يجد فيهم ذاته ومكانته الاجتماعية، لذلك فإن أي نشاط داخلي للفرد لا بد أن يفهم من خلال نشاطه الاجتماعي، ومن خلال واقع الظروف الاجتماعية التي تلعب دوراً هاماً في تشكيل سلوك الفرد. (رعد الصرن: 2004، ص211)

وقد أطلق أدلر (Adler) على حصيلة الفرد من استعدادات وصفات وقدرات مسمى "أسلوب الحياة"، وأسلوب الحياة هو شعار نظرية أدلر، وهو أن لكل إنسان هدفاً نهائياً في الحياة، هو وحده القادر على التعبير عن سلوك الإنسان، وتوقعات المستقبل هي أقوى مؤثر على الدوافع الإنسانية وأن الطريقة التي ينظر بها الإنسان إلى أهدافه المستقبلية هي التي تؤدي به إلى الشعور بالصحة النفسية أو الإضطراب النفسي (صالح حسن الداھري: 2010، ص113)، كما أن السلوك الإنساني تحدده حوافز اجتماعية، فالإنسان كائن اجتماعي يستطيع أن يحقق الصحة النفسية في إطار أسلوب الحياة الخاص به، عن طريق التنشئة الاجتماعية الصحيحة، والتفاعل الاجتماعي والعيش مع الآخرين، وبلوغ أهداف محددة والعمل على تحقيقها، فالإنسان قادر على اختيار قدره وليس كما يرى فرويد من أن خبرات الطفولة من شأنها أن تحدد حتمية السلوك (ربيع محمد شحاتة: 2004، ص299)، كما اهتم أدلر بفكرة "الشعور بالنقص والتعويض عنه" واعتبرها الدافع الأساسي لنشوء الأمراض العصبية عند الفرد، حيث يرى أن الطفل الصغير يشعر عادة بضغفه وعجزه ونقصه أمام الكبار، ويمهد هذا الشعور بالنقص إلى قيام الفرد بكثير من المحاولات للتغلب على هذا الشعور بتقوية الروابط التي تربطه بالناس المحيطين به، وبالإنسانية بوجه عام، لأن الإنسان تحركه توقعاته للمستقبل أكثر مما تحركه خبراته

الماضية، ويستطيع الفرد أن يتمتع بالصحة النفسية إذا استطاع أن يتجاوز مشاعر النقص، مما يؤدي به إلى التحسن المستمر في مواجهة مواقف الحياة المختلفة، أما الشخصيات العصابية فتقوم بمحاولات تعويضية عصابية لغرض التخلص من الشعور بالنقص (سيجمند فرويد: 1982، ص 36 - 37)، كما أن الإخفاق في التعويض عن مشاعر النقص، تؤدي إلى تكوين ما أسماه "أدلر" عقدة النقص، التي تجعل الفرد غير قادر على معالجة مشاكله في الحياة وهو ما يهدد صحته النفسية (ربيع محمد شحاتة: 2004، ص 298) ويرى أن الأفراد الذين يعانون من اضطرابات في الصحة النفسية تكون أهدافهم لا شعورية، ولا يعرفون البدائل المتاحة أمامهم عندما يواجهون مواقف الحياة المختلفة، كما أن القلق وهو مظهر من مظاهر اضطراب الصحة النفسية ينشأ بسبب انعدام الأمن النفسي، وهذه الأنماط السلوكية تحدث نتيجة محاولة التعويض عن شعور الفرد بعقدة النقص.

(كاظم التميمي: 2016، ص 23)

فالصحة النفسية من وجهة نظر أدلر تتأثر بعدد من العوامل أهمها:

- 1- الأهداف الخيالية: ويقصد بها الأهداف الخيالية التي تشكل قوة دافعة لسلوك الفرد.
- 2- السعي نحو التميز: أي السعي نحو التميز والتفوق والكمال وتحقيق الذات.
- 3- الشعور بالنقص والتعويض عنه: وهذا الشعور ينتج من خلال اصطدام الفرد بعوائق نفسية أو اجتماعية تدفع الفرد لتعويض النقص الحاصل والتغلب عليه بالإبداع والتميز.
- 4- المصلحة الاجتماعية: يميل الفرد إلى الجماعة فيتأثر بها، وتلعب التربية الاجتماعية دوراً هاماً في تشكيل وقولية شخصية الفرد.
- 5- نمط الحياة: ويقصد به مبدأ النظام الذي يسير الشخصية، والذي يعكس خصوصية كل فرد.
- 6- الذات الإبداعية: مفهوم وسيط بين المؤثرات على سلوك الفرد ونمط الاستجابة لها، وهو مفهوم معقد حيث تلعب فيه الخبرات والعوامل الوراثية دوراً هاماً في تشكيله.

(رعد الصرن: 2004، ص 211-212)

أما "كارين هورني" (K.Horney) (1885-1952) فإنها تؤكد على أهمية العوامل البيئية والثقافية والعلاقات الاجتماعية والحاجة للأمن في تكوين الشخصية، ولقد تعززت ففانعاتها هذه بنتائج الدراسات الأنثروبولوجية الثقافية التي نشرتها "مارغريت ميد" (M.Mid)، "روث بنديكت" (R.Benedict)، "ب مالينوفسكي" (B.Malinofsky) و"ر لينتون" (R.Linton) في أواسط الثلاثينيات، فقد جاءت هذه النتائج لتدحض مزاعم فرويد حول دور الغرائز الجنسية والحتمية البيولوجية في بناء سلوك الفرد وتكوين شخصيته، وبينت في الوقت ذاته أن العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية هي أهم العوامل المحددة لبناء الشخصية (عامود بدر الدين: 2002، ص351)، وأن السلوك الإنساني يتعد أكثر فأكثر في مرحلة النضج، فإذا تم إشباع حاجة الفرد إلى الأمن فإن ذلك يساعده على تطوير قدراته وصحته النفسية إلى أقصى حد ممكن (أبو غزال: 2015، ص249)، كما تؤكد "هورني" على الدور الحيوي للعلاقات الأسرية التي يعيشها الفرد في مرحلة الطفولة، واضطراب العلاقة مع الوالدين، خاصة في حالة عدم شعوره بالحماية والأمن من والديه، مما يسرب إلى نفسه الشعور بالقلق، وقد اهتمت هورني بالدوافع العدوانية أكثر من اهتمامها بالدوافع الجنسية في التأثير على سلوك الفرد (الوقفي: 1998، ص584)، فحاجة الإنسان للأمان والطمأنينة والتحرر من الخوف والتغلب عليه، وعملية التنشئة الاجتماعية السليمة، وأهمية تكوين العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الطفل ووالديه تحتل أهمية كبيرة في نظرية هورني، وهي من العوامل الأساسية في الصحة النفسية وفي نمو شخصية الفرد نمواً سليماً (صالح حسن الداھري: 2008، ص16-18)، ويعتبر القلق الذي يسبب العصاب المفهوم الرئيسي في نظرية هورني وتطلق عليه مسمى (القلق الأساسي)، ويدعى أساسي من ناحيتين: فأولاً لأنه أساس العصاب، وثانياً لأنه ينشأ في المرحلة الأولى من الحياة نتيجة العلاقات الإنسانية المضطربة بين الطفل ووالديه مما يسبب له العجز واليأس والشعور بفقدان الأمان (سيجمند فرويد: 1982، ص39)، كما اهتمت هورني بعلاقة الفرد بذاته واعتبرتها أساس الصحة النفسية، فالشخص الذي يدرك ذاته من وجهة نظره ويحس بمشاعره وإرادته ويقر بمسؤوليته نحو تصرفاته هو صاحب شخصية سوية، واعتبرت أن سوء التوافق يرجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية والثقافية، كما تعتقد هورني أن هناك ثلاثة اتجاهات عصابية يستخدمها الفرد كنوع من التوسع في وسائل الحماية (ميكانيزمات) لحماية النفس من القلق والحصول على الأمان والطمأنينة، وتعود إلى بعض الأنماط السلوكية المحدودة كنزعات عصابية، وترى أنه في كل نوع من هذه

الاتجاهات عنصراً من العناصر الأساسية الرئيسية للقلق الأساسي يسيطر على تركيبه ويتغلب على العناصر الأخرى، وهي ثلاثة أنواع:

1- التمركز نحو الناس: وتسمى كذلك التحرك نحو الناس، ويتميز أصحاب هذه النزعة بالحاجة الشديدة والمستمرة للحب والحماية والاستحسان من طرف الآخرين، من أجل تحقيق أغراضهم وبلوغ أهدافهم، وغالباً ما يسلكون في ذلك طرقاً غير أنانية، ويخضعون رغباتهم الخاصة ويجعلونها في مرتبة أدنى من رغبات الآخرين، من أجل تخفيف حدة القلق الأساسي الذي يعانون منه.

2- البعد عن الناس: وتسمى كذلك التحرك ضد الآخرين، حيث يسلك هؤلاء الناس بطريقة عنيفة وعدائية مسيطرة بدون اعتبار للآخرين، يدفعهم في ذلك عدم الأمان والقلق والعداية، ويصاحبه قسوة ومعارضة.

3- التمركز حول الذات: وتسمى كذلك الابتعاد عن الناس، يتصف العصبيون في هذه النزعة بحاجتهم لإقامة حاجز عاطفي بينهم وبين الآخرين، ويكافحون من أجل أن يحققوا اكتفاءً ذاتياً لكي لا يتورطوا بأي شكل من الأشكال في علاقاتهم مع الأشخاص الآخرين. (نبيل سفيان: 2004، ص 166)

وقد اتخذت "هورني" (Horney) من هذا التحليل قاعدة لتصنيف الشخصية العصابية، فوجدت أن العصبيين يتوزعون على ثلاث فئات مختلفة: "النمط التنازلي" ويتسم بالانكسالية والاعتماد على الآخرين، و"النمط العدواني" ويتسم بالحقده على الآخرين ومعاداتهم والسعي إلى السيطرة عليهم، و"النمط الإنسحابي" ويتسم بالعزوف والبعد عن الآخرين والاستخفاف بالقيم والمعايير الاجتماعية (عامود بدر الدين: 2002، ص 353)، حيث أن الشخص العصابي تكون لديه إحدى النزعات الثلاث مسيطرة، وأما النزعتين الباقيتين فتكون موجودة بدرجة ما، فهو يواجه مختلف مشكلات الحياة مستخدماً نزعة واحدة من النزعات الثلاث التوافقية سواء أكانت هذه النزعة ملائمة أم غير ملائمة (جابر، عبد الحميد: 1990، ص 143)، أما بالنسبة للفرد السوي الذي يتمتع بالصحة النفسية فيمكنه الإفصاح عن النزعات الثلاثة المختلفة، وأن ينتقل من نمط إلى آخر، تبعاً لما تقتضيه الظروف ويتناسب والمواقف التي يواجهها الفرد في حياته، أي أنه يمتلك مرونة الانتقال من أسلوب إلى آخر على حسب ما تتطلبه الظروف. (كاظم التميمي: 2016، ص 25)

أما "كارل غوستاف يونغ" (K.G.Yong) (1875-1961)، فهو يتفق مع فرويد حول تقسيم النفس الإنسانية إلى الشعور واللاشعور وأسبقية اللاشعور وأهميته في الصحة النفسية لدى الفرد، إلا أن يونغ يعطي اللاشعور صبغة سيكولوجية إجتماعية بدلاً عن الصبغة البيولوجية الفرويدية، وهذا ما أبرزه في مسلماته حول وجود أفكار رمزية وشاملة تنتقل بالفطرة عبر الأجيال، وتؤلف قاعدة لكل ما سيكتسبه أو يتمثله المرء من تصورات خلال مراحل حياته، وهو ما أطلق عليه "الأنماط الأصيلة أو الأولية"، والتي تمثل مخططات رمزية أو صور عامة تعكس خبرة بني البشر في الصراع مع العالم الخارجي عبر الزمن، وقد وجدت طريقها إلى البنية البشرية وصارت جزءاً من مكوناتها وهو ما يسميه يونغ "اللاشعور الجمعي" (عامود بدر الدين: 2002، ص 298)، حيث يرجع سبب اختلال الصحة النفسية إلى ردة الفعل التي يقوم بها الفرد حينما تغزو عقله قوى وخيالات غير معقولة صادرة عن اللاشعور الجمعي (سيجمند فرويد: 1982، ص 37)، كما يرى يونغ أن الصحة النفسية تكمن في الإحساس بالاستمرارية والنظرة إلى المستقبل وأهمية الأهداف والغايات في النمو الشخصي المستمر من غير توقف أو تعطيل (حلمي المليجي: 2001، ص 122)، والتي تتطلب التكامل بين الوظائف النفسية الأربع وهي التفكير و الوجدان والإحساس والحدس، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية لما لها من أهمية في توازن الشخصية (نبيل سفيان: 2004، ص 86)، ولقد توصل يونغ إلى رسم صورة سيئة لإنسان حضارة القرن العشرين، حيث وجد أن من النتائج السلبية للتطور الثقافي والحضاري الذي عرفه العالم (الغرب تحديداً) اختلال التوازن والاضطرابات النفسية التي تعاني منها الشخصية، حيث يرجع ذلك إلى تراجع دور الصور الرمزية للقيم التي يحملها الإنسان وحوائه الروحي مقابل الإشباع المادي الذي يتسم به العصر الحالي (عامود بدر الدين: 2002، ص 302)، ويعتبر يونغ أن العصاب هو محاولة غير ناجحة وغير سوية للتوافق مع الواقع، والتي تلعب فيه الذكريات المكبوتة في اللاشعور دوراً مهماً في تكوينه، ويرى أن هذه الذكريات المكبوتة في اللاشعور ليست لها علاقة بالرغبات الجنسية الطفيلية، بل هي تتعلق بجميع مشكلات الفرد العالقة، وتحقق الصحة النفسية حسب (يونغ) من خلال عملية (التشخيص)، وهي أن يُكوّن للفرد شخصيته المميزة له عن غيره، والتي تكتسب من خلال التفاعل بين اللاشعور الجمعي واللاشعور الفردي إذ يتم التوفيق بينهما من خلال عملية أخرى هي (التسامي)، وتستلزم الصحة النفسية كفاً لا نهاية له حسب (يونغ).

(كاظم التميمي: 2016، ص 24)

أما "إريك فروم" (Erick Fromm) (1900-1980) فقد أولى اهتماماً كبيراً لدراسة أثر المجتمع على الفرد، حيث يرى أن المجتمع يتجه نحو مزيد من التعقيد وإلغاء الشخصية الفردية مما يؤدي إلى فقد العلاقات الآمنة مع الجماعات الأساسية مثل الأسرة وغيرها (ربيع شحاتة: 2004، ص303)، كما تحدث في كتابه (الهروب من الحرية) الذي أصدره عام 1941 عن الجذور النفسية والاجتماعية للشخصية الخاضعة والتسلطية، وهو ما يعرف في التحليل النفسي بالسادية والمازوكية، وهو يؤكد على دور العوامل الاجتماعية في تكوين شخصية الفرد، ويرى أن المجتمعات التسلطية تعمل على نمو الشخصيات السلبية، وهو يضرب النازية كمثال على ذلك بينما المجتمعات المثالية تعزز نمو الشخصيات المنتجة القادرة على تحقيق إمكاناتها، والتي تتمتع بالصحة النفسية. (عامود بدر الدين: 2002، ص359)

وحسب (فروم) فإن أسباب الأمراض النفسية هي حضارية اجتماعية في طبيعتها، ولا يمكن فصل الصحة النفسية للفرد عن الصحة النفسية للمجتمع ككل باعتبار أن الفرد جزء لا يتجزأ من المجتمع. (إريك فروم: 2013، ص115) ويستطيع الإنسان أن يتمتع بالصحة النفسية من خلال استيفاء شروطها والمتمثلة في:

- **التغلب على النرجسية:** لأن النرجسية حسب (فروم) تؤدي إلى التشوه في الموضوعية والحكم، كما أن النرجسي منطوق على نفسه، وغير قادر على تصور العالم العاطفي بواقعية، وهو يرى أن كل ما يخصه رائع، وكل ما لا يخصه سيئ، كما أشاد فروم بالحد الأدنى من النرجسية وقال لو أجبرت على تعريف الصحة النفسية في جملة واحدة، فسوف أقول أن الصحة النفسية تكمن في الحد الأدنى من النرجسية التي تعتبر بمثابة الخطوة الأولى للتغلب على النرجسية المرضية. (إريك فروم: 2013، ص116-123)
- **التغلب على الاغتراب:** الاغتراب حسب (فروم) هو ما يعانيه الفرد من مشاعر الانفصال عن وجوده الإنساني وعن مجتمعه، وعن نفسه وعن الأفعال التي تصدر عنه وعن مستقبله، والذي ينتج بسبب التقليل من الذات والخوف والقلق وتعظيم الآخر الذي يتمثل في الأنظمة الاجتماعية المهيمنة التي حولت الإنسان إلى سلعة تحدد هي قيمته، مما يؤدي إلى فقدان الأمل، ويرى أن فقدان الجبري للأمل هو أحد أعراض فقدان الصحة النفسية، وأن التغلب على الاغتراب يشكل بوضوح القاعدة الأساسية للاستقلالية. (إريك فروم: 2013، ص124-125)

• التغلب على العدوانية: يرى أن العدوانية تمثل عامل مرضي له تأثير سلبي كبير على الصحة النفسية،

وميز بين نوعين من العدوانية

- الأولى أسمها العدوانية التفاعلية: وهي رد فعل على القلق ناتجة عن الخوف وعدم الأمان، وتولد لدى الإنسان شعور كبير بالضجر من الحياة وأن الحياة لا معنى لها.

- الثانية أسمها عدوانية مضاجعة الموتى "الخبیثة": ويعني بها الانجذاب إلى الموت وحب الموت، والذي ينتج عندما يفشل الإنسان في تطوير ارتباطه بالحياة و عند عجزه عن الحب، حينها يطور الإنسان نوع آخر من الارتباط هو العدوانية المفضية للقتل وتدمير الحياة. (إريك فروم: 2013، ص126-129)

أما "إريك إريكسون" (Erick Erickson) (1902) فإنه يؤكد في نظريته التي سميت بالنظرية النفسية-الاجتماعية على النمو النفسي للفرد في علاقته بالخيوط الذي يعيش فيه، ويعتقد إريكسون أن إسهاماته في فهم النمو الإنساني هو امتداد لتصورات فرويد في النمو النفسي الجنسي في ضوء البيانات الاجتماعية والانروبولوجية والبيولوجية، إلا أنه يمثل اختلافاً واضحاً على النظرية الفرويدية في ما يلي:

✚ يؤكد إريكسون على أهمية الأنا بدلاً من الهو كأساس للسلوك الإنساني في القيام بوظائفه.

✚ يؤكد إريكسون على أهمية الوضع النفسي الاجتماعي الذي تتشكل فيه أنا الطفل، بينما اهتم فرويد بتأثير الوالدين في شخصية الطفل.

✚ تظم نظرية إريكسون حياة الفرد كلها، بينما اقتصر فرويد اهتمامه على آثار الخبرات الطفولية المبكرة.

✚ يركز إريكسون على قدرة الفرد على تجاوز وحل الأزمات النفسية الاجتماعية، وليس على الصراعات النفسية الجنسية. (جابر، عبد الحميد: 1990، ص165)

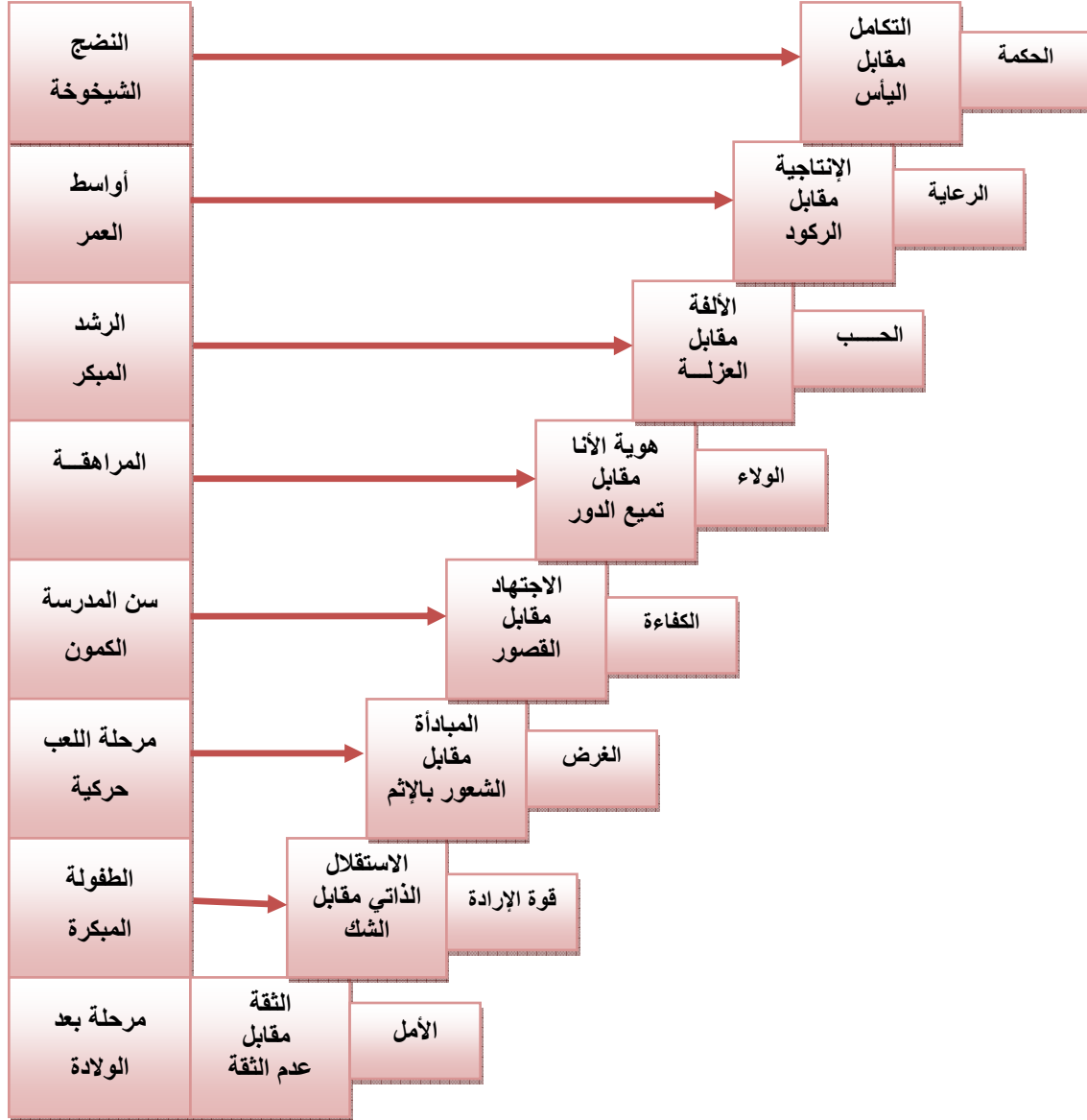
ويرى أن الإنسان يمر في دورة حياته بثمان مراحل نفسية اجتماعية، تتضمن مدى واسعاً من العلاقات الإنسانية ومدى واسعاً من الأزمات التي تواجهه في كل مرحلة، وتغطي هذه المراحل فترات الحياة المختلفة للإنسان، تمتد من الولادة إلى ما بعد خمس وخمسين (55) سنة، ويشير "إريكسون" إلى أن الصراع لدى الفرد ينشأ بين حاجاته المختلفة ومطالب

المجتمع، لهذا يسعى الفرد خلال مراحل نموه إلى تطوير وتنمية بعض الكفايات والمهارات الأساسية لديه مثل الاستقلال والمبادأة والكفاية لمواجهة هذه الأزمات (أبو السعود، أحمد و الختاتنة، سامي: 2011، ص61)، والهدف الأساسي من مراحل النمو الإنساني حسب النظرية النفسية الاجتماعية هو تحقيق الصحة النفسية والتوافق السليم، فالشخصية الإنسانية تمر عبر مراحل نموها بفترات حرجة وصراعات وأزمات من نوع معين يتعين عليها تجاوزها وإيجاد حلاً مناسباً لها حسب كل مرحلة، ويكتسب الفرد عندما يجتاز هذه الأزمات مهارات جديدة يترتب عليها مسؤوليات ومتطلبات اجتماعية جديدة والتي بدورها تخلق أزمات جديدة، ومن ثمة مواجهة أزمة أخرى في المرحلة اللاحقة إلى أن تنتهي الأزمات التي يواجهها خلال مراحل نموه، وإن فشل في اجتياز أزمة من الأزمات فإن الفرد يتعرض إلى الاضطراب وسوء التوافق ونحاحه في حل كل أزمة وتجاوزها بسلام يؤدي به إلى الصحة النفسية والتوافق السليم. (الزغلول: 2006، ص69)، وقد اقترح إريكسون ثمانية مراحل للنمو النفسي للشخصية تعتمد على التغيرات أو الصراعات بين الفرد والآخريين، وأن التقدم خلال تلك المراحل يعود إلى الفرد نفسه وما يحمله من عوامل داخلية بالإضافة إلى وجود عوامل خارجية أيضاً لها تأثير في عملية النمو النفسي (خولة أحمد يحيى: 2000، ص79)، وتمثل هذه المراحل في ما يأتي:

- 1- مرحلة الثقة مقابل عدم الثقة: وتمتد من الولادة إلى السنة الأولى.
- 2- مرحلة الاستقلالية مقابل الشك: وتمتد من السنة الثانية إلى الثالثة.
- 3- مرحلة المبادرة مقابل الشعور بالذنب: وتمتد من السنة الرابعة إلى السادسة.
- 4- مرحلة الإنجاز مقابل الشعور بالنقص: وتمتد من السنة السادسة إلى الثانية عشر.
- 5- مرحلة تحديد الهوية مقابل اضطراب الهوية: وتمتد طيلة فترة المراهقة.
- 6- مرحلة الألفة مقابل العزلة: وتمتد من بداية فترة الرشد المبكر.
- 7- مرحلة الإنتاجية مقابل الركود: وتمتد بين فترة الرشد المبكر والمتوسط.
- 8- مرحلة تكامل الأنا وتحقيق الذات مقابل اليأس: تبدأ في سنوات الستينيات من العمر.

(محمد بني يونس: 2014، ص86)

والشكل رقم (03): يوضح المراحل الثمانية للنمو النفسي الاجتماعي للشخصية حسب "إريكسون":



الشكل رقم (03): مراحل النمو النفسي الاجتماعي عند إريكسون

المصدر: (جابر، عبد الحميد: 1990، ص 168)

3- النظرية السلوكية:

ترتكز المدرسة السلوكية في تفسيرها للسلوك الإنساني على ضوء مفاهيم التعلم من خلال المثير والاستجابة، والتعزيز والتكرار، ومن خلال عملية التشريط، وتؤكد على دور البيئة الخارجية في تشكل السلوك وخضوعه لقواعد التعلم الأساسية، وترى أن السلوك المضطرب هو سلوك متعلم يتم اكتسابه نتيجة للتعرض للخبرات التي تؤدي إليه ومن ثم يحدث ارتباط شرطي بين هذه الخبرات والسلوك المضطرب (أحمد أبو زيد، هبة جابر: 2015، ص148)، كما ترجع الاضطرابات النفسية إلى خطأ في عملية التعلم (الإشراف) يتضمن تعزيز السلوكيات غير التكيفية وعدم تعزيز السلوكيات التكيفية. (أبو زعينع: 2009، ص 85)

ويرى أصحاب المنحى السلوكي أن الاستجابات العصابية والاختلالات السلوكية إنما هي استجابات غير توافقية تكونت بفعل الارتباطات الشرطية الخاطئة، ومع مرور الزمن تتحول هذه العادات السلوكية إلى التزامات يتمسك بها الفرد بوصفها أنماطاً مرضية، ويكون تعلم الأعراض التي تظهر في سلوك العصبي من البيئة، وعبر مراحل نمو الإنسان بصورة إرادية وخاصة عندما تُتبع الاستجابات السلوكية الخاطئة بالتعزيز والإثابة، ولاسيما في مرحلة الطفولة (طه عبد العظيم: 2008 ص40)، وبهذا فإن المنحى السلوكي ينظر إلى الأمراض النفسية بأنها عادات غير توافقية، وأنها سلوك خارجي وليس صراعاً داخلياً، كما أن المحاولات التي تبذل لتفسير السلوك الشاذ تركز على أنواع الثواب والعقاب الظاهرة التي تتحكم بسلوك المريض، لا على حالات داخلية لا يمكن ملاحظتها.

وترى وجهة النظر السلوكية أن الصحة النفسية لدى الفرد تخضع لقوانين التعلم، ولتفاعل الفرد مع بيئته فإذا اكتسب من بيئته عادات وسلوكيات مناسبة وسليمة وفعالة تساعده في التعامل مع الآخرين على مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات فإنها تنعكس إيجابياً على صحته النفسية، وإذا اكتسب عادات وسلوكيات سيئة وغير سليمة ساءت صحته النفسية. (ملحم سامي: 2015، ص55)

وينبني النموذج السلوكي على مجموعة من المسلمات أهمها:

- أن علم النفس هو علم السلوك، والذي يمثل جميع أوجه النشاط الإنساني الذي يقوم به الفرد والتي يمكن ملاحظته.
- يخضع السلوك الإنساني لمعادلة (مثير - إستجابة)، واستجابة الفرد يمكن ضبطها والتحكم فيها والتنبؤ بها.

(موفق: 2013، ص 93)

- أن معظم سلوك الإنسان هو سلوك متعلم، سواءً كان سويًا أو غير سوي.
 - تعديل السلوك يعتمد بالدرجة الأولى على عملية تعلم أو إعادة تعلم أو تصحيح التعلم الخاطيء.
 - تحدد شخصية الإنسان من خلال العوامل البيئية، فهي التي تحدد ما يتعلمه الفرد، وكيف يسلك، لذلك وجب الاهتمام بالعوامل البيئية السابقة واللاحقة للسلوك المطلوب فهمه وتفسيره وتعديله.
 - يركز النموذج السلوكي على الحتمية النفسية، أي حدوث الاستجابة إذا تعرض الإنسان لمثير ما، وعلى ضوء ذلك فإنه من الممكن التنبؤ بنوع الاستجابة.
 - يمكن تعديل وتغيير السلوك المرضي وغير السوي، عن طريق استخدام قوانين ونظريات التعلم الشرطي وتعزيز السلوكيات الإيجابية المناسبة.
 - يمكن التنبؤ بالسلوك وضبطه إذا تمت معرفة الخصائص البيئية المؤثرة فيه.
 - كل فرد هو جزء لا ينفصل من نظام اجتماعي.
 - الاضطرابات السلوكية ليست مرضاً يصاب به الفرد، بل هي نتيجة عدم التوازن بين الفرد والبيئة، وعدم التكافؤ بين قدرات الفرد وتوقعات البيئة ومتطلباتها.
- (Steven J, Conoley J:1984,p85)

وعلى ضوء هذه المسلمات والمبادئ للنظرية السلوكية، وُضعت مجموعة من الافتراضات تفسر اعتلال الصحة النفسية وكيفية نشوء الاضطرابات النفسية:

1- إن فشل الفرد في تعلم سلوكيات تمكنه من التوافق الناجح مع نفسه ومجتمعه، يعتبر عاملاً أساسياً في اختلال صحته النفسية.

2- إن نجاح الفرد في اكتساب سلوكيات ضارة سواء كان الضرر واقع على الفرد، أو على مجتمعه فإنه لن يتوافق بالشكل المطلوب مع نفسه ولا مع بيئته.

3- إن تعرض الفرد إلى مثير ما بحيث يستثير لديه توقع حدوث استجابتين متناقضتين يخلق لديه حالة من القلق العام تؤثر على صحته النفسية. (موفق: 2013، ص 94)

4- تنشأ الاضطرابات النفسية من الاستخدام الواسع والمبالغ به لأساليب العقاب والضبط والتفجير، من قبل مصادر السلطة في المجتمع (الوالدين، المعلمين، المؤسسات الاجتماعية)، وتضطرب الصحة النفسية لدى الفرد بسبب الاستخدام العشوائي لهذه الأساليب. (أبو زعين: 2009، ص 86)

ووفقاً للتوجه السلوكي ولما تقدم، فإن اعتلال الصحة النفسية هو نتيجة حتمية لخلل في عملية التعلم، أما الصحة النفسية والسلوك السوي فإنه يتحقق نتيجة لمجموعة من العادات والسلوكيات الصحيحة والمناسبة التي يكتسبها الفرد ويتعلمها من محيطه وبيئته عبر مراحل نموه، والتي تساعد على إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته بشكل مقبول اجتماعياً (نوبيات: 2013، ص 86)، وهي تتشكل عبر قوانين التعلم المتمثلة في (التكرار، الاستعداد، التعزيز، التعميم، التمييز، الانطفاء، واستعادة التعلم)، عن طريق الارتباط بين المثيرات والاستجابات، فيكتسب الفرد سلوكيات ثابتة نسبياً على شكل مهارات ومعارف وطرق تفكير وميول واتجاهات وقيم ومهارات حركية وذهنية، فإن كانت الارتباطات صحيحة كانت الشخصية سوية تتمتع بالصحة النفسية، وإن كانت الارتباطات غير صحيحة تضطرب الشخصية ويستجيب صاحبها بطرق مرضية. (نبيل سفيان: 2004، ص 100)

4- النظرية المعرفية:

تختلف نظرة المدرسة المعرفية على المدرسة السلوكية في تفسيرها للسلوك الإنساني، فهي ترى أن الإنسان ليس مجرد مستجيب مباشر وتلقائي للمثيرات والمعلومات التي يتلقاها من البيئة، بل إنه يقوم بتحليل هذه المعلومات وتفسيرها وتأويلها إلى أشكال معرفية جديدة، حيث يتفاعل كل مثير مع خبرات الفرد السابقة ومخزون الذاكرة لديه مما يؤدي إلى صدور الاستجابة المناسبة له (الزغلول، الهنداوي: 2014، ص38)، حيث تستند النظرية المعرفية في دراستها وتفسيرها للسلوك الإنساني والاضطرابات النفسية، إلى التصور المعرفي للبناء الانفعالي للإنسان وعلاقته بالعمليات العقلية والمعرفية، ويتشكل البنيان المعرفي للفرد خلال مراحل نموه المختلفة منذ الطفولة المبكرة، وتعمل الخبرات التي يمر بها على تشكيل عدد كبير ومتنوع من المخططات المعرفية المتكيفة وسيئة التكيف، التي تتعلق بالفرد نفسه، وأخرى بالبيئة وكيفية التعامل مع مثيراتها، وأخرى بالمستقبل والأحداث المتعلقة به، حيث تصبح هذه المخططات المعرفية الأداة التي يدرك بها الفرد ويفسر ما يمر به من مواقف وأحداث، وفي ذات الوقت يقرر من خلالها أي السلوكيات ستنتج عنها تصرفاته وردود أفعاله تجاه واقعه (بلحسيني: 2011، ص48)، وبالتالي فإن هذه المخططات المعرفية هي المسؤولة عن إمكانية تعرض صاحبها للاضطرابات النفسية المختلفة، أو تمتعه بالتوافق النفسي والصحة النفسية، كما يستند النموذج المعرفي على افتراض أساسي يؤكد على أهمية العمليات العقلية والتمييزية في تنمية السلوك المرضي والإبقاء عليه وتعديله أيضاً، وبالتالي فالفكرة الرئيسية التي تنطلق منها النظرية المعرفية هي أن استجاباتنا السلوكية والوجدانية تتأثر كثيراً بأفكارنا التي تحدد الكيفية التي نستقبل بها الأشياء وندرکها، بمعنى أننا نشعر بالقلق أو الغضب عندما يكون لدينا مبرر لذلك، وليس لأن الموقف في حد ذاته يستدعي القلق أو الغضب، ولكن مدرکاتنا وتوقعاتنا (التقييم المعرفي) للموقف هي المسؤولة عن انفعالاتنا. (هوفمان إس جي: 2012، ص17)، لذلك يقوم المعالج النفسي عبر المنظور المعرفي بمساعدة المريض في التعرف على نمط تفكيره، كما يساعده على تعلم طرق أكثر واقعية لصياغة خبراته، مما يتيح له الفرصة للتعرف على ما اكتسبه من مفاهيم ومعلومات خاطئة وما قام به من تفسيرات خاطئة للعديد من المواقف والمثيرات، مما يعطيه الفرصة لتصحيحها وتعديلها (علي عبد الرحيم صالح: 2014، ص101)، و يعتمد النموذج المعرفي على تدريب الأفراد على

التفكير بطريقة مخالفة للسلوك المشكل وذلك باستخدام أساليب معينة مثل التسجيل الذاتي، والتقييم الذاتي، والتقارير الذاتي، والتدريب على الضبط الذاتي. (أحمد أبو زيد، هبة جابر: 2015، ص151)

ويرى منظرو المنحى المعرفي بأن اضطراب الصحة النفسية للفرد وظهور الكثير من الاضطرابات النفسية تنتج عن الأخطاء أو التحيز في التفكير، بمعنى أن الأفكار التي تقود إلى المرض النفسي تنجم عن مشكلات في الطريقة التي ندرك ونسترجع بها المعلومات، وهناك أربعة مصادر رئيسية من القصور المعرفي ترتبط بظهور الاضطرابات النفسية:

✚ نقص المعلومات، وقصور الخبرة والسداجة في حل المشكلات.

✚ أساليب التفكير وما تنطوي عليه من أخطاء كالتعميم والتطرف.

✚ ما يحمله الشخص من آراء وأفكار ومعتقدات عن نفسه، وعن الآخرين والمواقف التي يتعامل معها.

✚ التوقعات السلبية. (ملحم، سامي: 2013، ص96)

وينبني النموذج المعرفي على مجموعة من المسلمات أهمها:

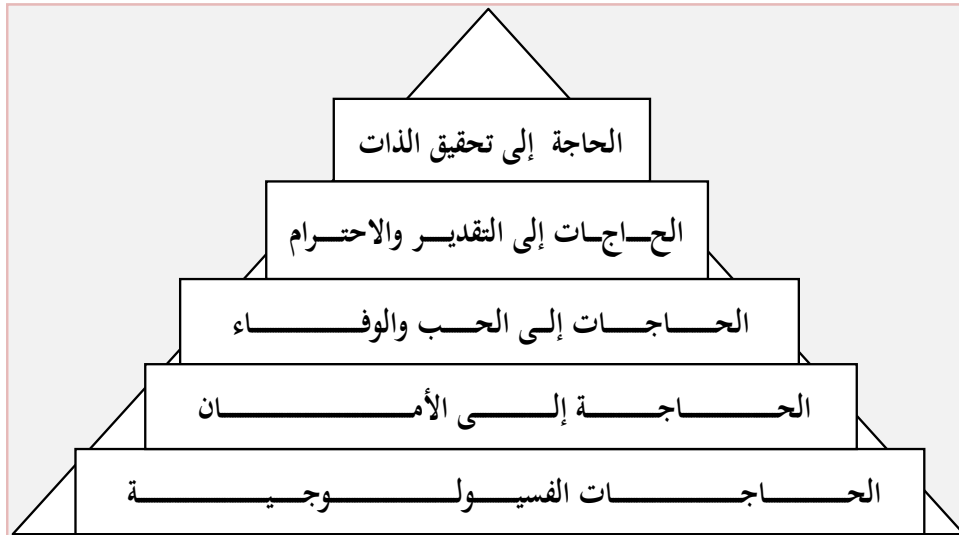
- 1- المصادر الأساسية للسلوك الإنساني والأداء هي الأبنية المعرفية، التي تقوم بتشكيل المعاني والتي تسمى المخططات المعرفية، وتعني تفسير الشخص لسياق معين، وعلاقة هذا السياق بالذات.
- 2- مهمة عملية إعطاء المعاني هذه (على المستوى التلقائي أو المقصود) هي محاولة التحكم في المنظومة النفسية المتنوعة (السلوك، الانفعال، الانتباه، التذكر....)، وهكذا فإن المعنى ينشط الاستراتيجيات الخاصة بالتكيف.
- 3- هناك تأثير متبادل بين المنظومات المعرفية، والمنظومات الأخرى.
- 4- ترتبط كل فئة من هذه المعاني بأنماط محددة من الانفعالات والانتباه والتذكر والسلوك، وتسمى هذه العمليات بخصوصية المحتوى المعرفي، فالشخصية الاعتمادية مثلاً عندما تتعرض للمواقف الحرجة، يظهر لديها المحتوى التالي "أنا أحتاج مساعدة". (Beck, A, et al:2004 P27)

- 5- مع أن المعاني من صنع الشخص، وليست بالضرورة أشياء موجودة من قبل في الواقع فإنها قد تكون صائبة أو خاطئة من حيث علاقتها بسياق أو هدف معين، وعندما يحدث التشويه المعرفي أو التحيز تكون المعاني غير فعالة وغير تكيفية، ويشتمل التشويه المعرفي على أخطاء في المحتوى المعرفي (المعنى) أو في المعالجة المعرفية (تفسير المعنى)، أو في الاثنين معاً.
- 6- لدى الناس استعداد لتكوين أخطاء معرفية محددة (التشويه المعرفي)، وتسمى هذه الاستعدادات لهذه الأخطاء بالهشاشة المعرفية.
- 7- تنشأ الاضطرابات النفسية من خلال تكوين أنماط معرفية مشوهة في ثلاثة مستويات:
- 1-7. الأفكار الأوتوماتيكية: وهي ثابتة نسبياً وسطحية وتتمثل في أفكار سلبية وغير متكيفة حول الذات وعن العالم الخارجي والمستقبل (الأهداف) والتي تسمى مجتمعة (الثالوث المعرفي)، والتي تعكس تقييم الفرد للموقف بطريقة غير موضوعية، تؤدي إلى استجابات انفعالية وسلوكية مرضية.
- 2-7. المخططات: وهي نماذج داخلية لجوانب الذات والعالم التي يستخدمها الأفراد لإدراك وتنظيم واسترجاع المعلومات ولها دور كبير في توجيه سلوك الإنسان، كما تعتبر جهاز هام لتشكيل معلوماتنا وإكسابها المعاني، وقد أوضحت الدراسات التجريبية لعلم النفس المعرفي والدراسات المعرفية الاجتماعية أن هذه المخططات لها فاعلية تتضمن تحيزاً تجاه ترميز واسترجاع الأفكار المتناغمة مع هذا المخططات.
- 3-7. التشوهات المعرفية: وتصنف هذه التشوهات تبعاً للطرق التي تنحرف بها عن المنطق أو التفكير الواقعي: كالاتنتاج التعسفي، التجريد الانتقائي، التعميم المبالغ، التفكير المستقطب والعنونة غير الصحيحة.
- (غريب عبد الفتاح غريب: 2007، ص ص 81 - 87)

5- النظرية الإنسانية:

يعتبر أبراهام ماسلو (Maslow) و فرديريك بيرلز (Perlz) و كارل روجرز (Rogers)، من أشهر المنظرين للاتجاه الإنساني، والمنطلق الرئيسي لهذه النظرية هو أن الإنسان بطبيعته مدفوع لفعل الخير وأنه ينطوي على دافع رئيسي للنمو والارتقاء والإبداع وتحقيق الذات (عبد الستار إبراهيم: 1985، ص53)، كما ترى النظرية الإنسانية أن الإحباط هو من أهم أسباب الاضطراب النفسي لأنه يعيق مفهوم الذات، ويهدد إشباع الحاجات الأساسية للفرد.

ويفسر "أبراهام ماسلو" (Abraham Maslow) (1908-1970) السلوك الإنساني من منطلق إشباع الحاجات، حيث وضع ماسلو تصوراً لتحقيق الصحة النفسية على شكل هرم متدرج حسب الأهمية (أنظر الشكل رقم: 04).



الشكل رقم (04): نموذج لهرم الحاجات الإنسانية لماسلو: المصدر (رعد الصرن: 2004 ص 273)

يبدأ بإشباع الحاجات الفسيولوجية كالحاجة للطعام والماء والهواء والنوم في قاعدة الهرم، وصولاً إلى الحاجات العليا في قمة الهرم والمتمثلة في تحقيق الذات والتي تعبر عن رغبة الفرد في تكوين كيان متميز ومستقل، والشخص السوي هو الذي يستطيع إشباع حاجاته الأساسية والنفسية وصولاً إلى حاجات تحقيق الذات وذلك بالاستغلال الأمثل والاستفادة

القوى من القدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد. (Maslow, A:1943)

وينظر ماسلو إلى الإنسان نظرة إيجابية ويعتبره مسؤولاً عن أفعاله وسلوكه، فهو الفاعل الإيجابي الذي يتحكم بمصيره بوصفه قادراً على التقدم من مرحلة إلى أخرى، ويرى أن حالات الشذوذ والاسواء تحدث نتيجة إعاقة الحاجات الأساسية وهو ما يمنع الفرد من التقدم نحو الهدف الأسمى والمتمثل في تحقيق الذات، أما الصحة النفسية حسب ماسلو فتتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقاً كاملاً وذلك بتحقيق حاجاته الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات، ويشمل ذلك التوجه الواقعي نحو الحياة، والتقبل الاجتماعي للذات وللآخرين، وعدم التمرکز نحو الذات. (الخفاف، إيمان عباس: 2013، ص 359)، ويرى ماسلو أن تقدم الإنسان وتطوره الاجتماعي من مرحلة لأخرى لا يحدث بسبب المتطلبات التي يفرضها البناء المعياري للمجتمع، ولكنها بسبب الخصائص الإنسانية الفطرية، أي أن هناك دافع داخلي يوجه سلوك الفرد نحو أداء نوع معين من السلوك. (عادل عبد الجبار، محمد القحطاني: 2007، ص 79)

ويذكر ماسلو مجموعة من الأعراض التي تحدّد الصحة النفسية للفرد وتتمثل في:

- شعور الفرد بالرفض، وبأنه منبوذ من طرف الآخرين وأهمّ يعاملونه بقسوة واحتقار.
- شعور الفرد بأن العالم يمثل له تهديداً وأنه مصدر خوف وقلق.
- شعور الفرد بالوحدة والعزلة.

كما يحدّد مجموعة من المؤشرات التي تدل على الصحة النفسية للفرد وتتمثل في:

- أن يختار الفرد هدفاً ويعمل على تحقيقه.
- أن يتعاطف مع الآخرين ويحبهم.
- أن يلتزم بقيم عليا كالخير والجمال.
- أن يشعر بالانتماء وتقبل الذات. (كاظم التميمي: 2016، ص 30 - 31)

أما "كارل روجرز" (Carl Rogers) (1902-1987)، وهو من أبرز منظري المدرسة الإنسانية ومن رواد الفلسفة الظاهرية في الفكر الإنساني، ومن الناحية النفسية فإن الظاهرية هي أسلوب في علم النفس يركز على الكيفية التي يدرك بها الشخص ذاته ويعبر عنها، حيث يعتبر روجرز مفهوم الذات على أنه عامل هام في تحديد السلوك الاجتماعي للشخص وفي نمو الشخصية والصحة النفسية، حيث يرى أنه يجب على الفرد أن يعتمد أساساً على خبرته الشخصية، وهي فكرة يعتبرها حجرة الزاوية في نظريته في الشخصية (سليمان عبد الواحد: 2014، ص 19)، وقد وضع نظريته في نشأة الأمراض النفسية، والتي هي حسب روجرز نتيجة للمفهوم السلبي والخاطئ عن الذات، حيث يمر الفرد بخبرات فيدركها ويقبلها في ضوء مفهومه لذاته، فإذا كانت الخبرات تتفق مع ذاته فإنها تجعله متوافقاً نفسياً، وعندما تتعارض الخبرات مع مفهومه عن ذاته فإنه يقع فريسة للصراع والاضطرابات النفسية مما يسبب له القلق والتوتر (نبيل سفيان: 2004، ص 118)، ويعتقد روجرز أن الفرد اجتماعي، ولديه حوافر تدفعه إلى الأمام ويكافح من أجل أن يستخدم وظائفه كاملة، ولديه القدرة والإمكانية على البناء الشخصي وتحقيق ذاته. (ملحم، سامي: 2013، ص 93)

وقد صاغ طريقته في العلاج النفسي التي تسمى العلاج المتمركز حول العميل، حيث يرى أن الفرد يدرك العالم بطريقة متفردة وتشكل هذه المدركات المجال الظاهري للفرد، الذي يشمل حسب روجرز المدركات الشعورية وغير الشعورية إلا أن المدركات الشعورية أو الخبرة الواعية للأفراد عن أنفسهم والعالم من حولهم هي المحددات الأكثر أهمية للسلوك بالنسبة للأسوياء.

والصحة النفسية من وجهة نظر هذا المنظور تتحقق متى ما حقق الإنسان ذاته، لأنه يعتبر مفهوم الذات هو أساس الصحة النفسية للفرد ويرى روجرز أن الشخصية السليمة نفسياً يكون صاحبها قرداً مبدعاً خلاقاً، وبالتالي وجب على الفرد أن يكون مفهوماً إيجابياً عن ذاته حتى يتمكن من التكيف والتوافق مع نفسه وبيئته.

- مسلمات المذهب الإنساني:

- 1- الإنسان حر في حدود معينة: أي أن الإنسان حر في اتخاذ ما يراه من قرارات أو ما يناسبه من أوجه النشاط، ولا تمنعه العوائق من أن يمارس حقه في الاختيار مادام يملك الإرادة في ذلك، وحرية الإنسان لا تعني التحرر من الظروف والمواقف التي قد تحد من حرية الإنسان، لكن الحرية هنا تعني القدرة على الاختيار.
- 2- الإنسان خير بطبيعته وإيجابي، وما يظهر لديه من عدائية وأناية تعد أعراض مرضية يمكن تجاوزها وهي تحدث نتيجة احباطاته وعدم تحقيقه لذاته. (ناسو صالح، حسين علي: 2015، ص116)
- 3- الإنسان كائن حي في نشاط مستمر، يسعى في طريقه إلى الأفضل من أجل أن يحقق الفرد إنسانيته وذاته.
- 4- الدراسة النفسية يجب أن لا تتوجه إلى المرضى والشواذ بل إلى الفرد السليم. (Shaffer: 1978, pp 32)
- 5- علم النفس يجب أن يهتم بالمجال الظاهري للفرد.
- 6- الإنسان هو مركز الوجود وهو صاحب الإرادة الحرة.
- 7- الخبرة: إن الكيفية التي يدرك بها الفرد خبراته الحالية هي التي تقرر سلوكه سواء كان سلوكاً سويماً أو مرضياً.
- 8- الصحة النفسية تتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقاً كاملاً. (كاظم التميمي: 2016، ص29-31)
- 9- الدافعية هي عملية معقدة لدى الفرد وهي عملية متصلة لا تتوقف أبداً.
- 10- تلعب البيئة بكل مكوناتها دوراً في تشكيل السلوك الإنساني.
- 11- الإنسان لا يشعر بالاكتمال أو الإشباع الكامل أبداً، وتظهر الحاجات منتظمة على شكل نوع من التسلسل وفقاً لأهميتها. (عادل عبد الجبار، محمد القحطاني: 2007، ص80)
- 12- تتحقق الصحة النفسية عندما يصبح مفهوم الذات في وضع يسمح لكل خبرات الفرد بأن تصبح متمثلة في مستوى رمزي وعلى علاقة متسقة مع مفهوم الذات. (ملحم، سامي: 2013، ص96)

الصحة النفسية ومهنة التعليم:

يعتبر مجال التعليم من أهم القطاعات في المجتمع، فهو لا يعتبر قطاع استهلاكي، بل يعد من أهم مجالات الاستثمار والأكثر فاعلية في تطور وتنمية المجتمع، ويرى البعض أن مهنة التعليم تعد من المهن الشاقة التي تعب فكر المعلم وتنهك جسمه وتؤرق أعصابه، وتسبب في ظهور اضطرابات تأخذ أشكالاً مختلفة من القلق والاكتئاب والاعراض الجسدية والسلوكية، حيث يرى باحثون أن استمرار المعلم في عمله تحت مستويات مرتفعة من الضغط النفسي وسوء التكيف تصاحبه مظاهر فسيولوجية كارتفاع ضغط الدم والتهاب القولون ومشاكل العيون وآلام الرأس والمعدة وأمراض القلب، ومظاهر نفسية كعدم الرضا عن العمل، وسلوكية كالتغيب عن العمل وعدم الاستمرار فيه والعزم على تركه.

(حنان أسعد خوج: 2010، ص 565)

ومن المؤكد أن المهنة التي يمارسها الفرد تؤثر في شخصيته وأساليب تفكيره، وأيضاً في أمراضه واضطراباته الجسدية والنفسية، فنجد أن بعض الأمراض المهنية تظهر لدى بعض الأشخاص الذين يمارسون مهنة معينة بنسب تفوق معدلات ظهورها عند عموم الناس، وفي المقابل فإن ممارسة الشخص لمهنة تتناسب مع قدراته وصفاته تعتبر أساسية في نجاحه وتكيفه المهني وفي صحته النفسية أيضاً.

كما أنه لا يزال الغموض يكتنف كثيراً من أسباب الاضطرابات النفسية، وإن كانت العوامل العضوية والنفسية والاجتماعية تلعب دوراً حاسماً في ظهور المرض أو في شدته واستمراره، وهنا تبرز أهمية العوامل الاجتماعية (ومنها المهنية) في تأثيرها على نسبة حدوث اضطراب نفسي معين أو شدته ومآله.

وهنا لا بد من العودة إلى جوهر العلاقة بين الاضطرابات النفسية وعلاقتها بالمهنة حيث تبرز الأسئلة التالية والتي تحتاج إلى المزيد من الدراسة والبحث.

- ما دور ضغوط مهنة التدريس ودرجة تأثيرها ؟
- هل مهنة التدريس بذاتها ومن خلال طبيعتها تؤدي إلى تعديل وتغيير في الشخص الذي يمارسها وبشكل يؤدي إلى تكوين أساليب وعادات مرضية في التفكير والانفعال والسلوك ؟

- هل الإنسان يحمل معه إلى مهنته ميولاً واستعدادات خاصة وصفات في الشخصية تهيئه في ما بعد إلى ظهور الاضطراب النفسي؟

- هل تكمن الحقيقة في مزيج بين هذه المحاور الثلاثة وبدرجات متفاوتة؟

(بطرس، حافظ بطرس: 2008، ص 358-363)

ومن هنا كان من الضروري الوقوف على مظاهر الصحة النفسية لدى ممتهي مهنة التعليم، ويرى جبسون وآخرون أن اختلال الصحة النفسية يحدث من خلال تأثير الصفات الشخصية للمعلم على العلاقة بين ضغوط المهنة المختلفة وآثار هذه الضغوط على طبيعة العمل، ويشتمل هذا النموذج على مصدرين أساسيين من المصادر الضاغطة:

1- ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وبيئته، ودور العاملين فيها ومن بينها:

1-1. ضغوط تتعلق بطبيعة العمل المادية: كأن يكون مكان العمل بعيد، أو صعوبة المواصلات إليه أو

نقص المرافق المدرسية، وافتقار التلاميذ داخل الصف.

1-2. ضغوط فردية: وتتمثل في صراع الدور وغموضه والعبء الزائد في العمل.

1-3. ضغوط اجتماعية: وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل أو المشرف التربوي أو الإدارة

المدرسية.

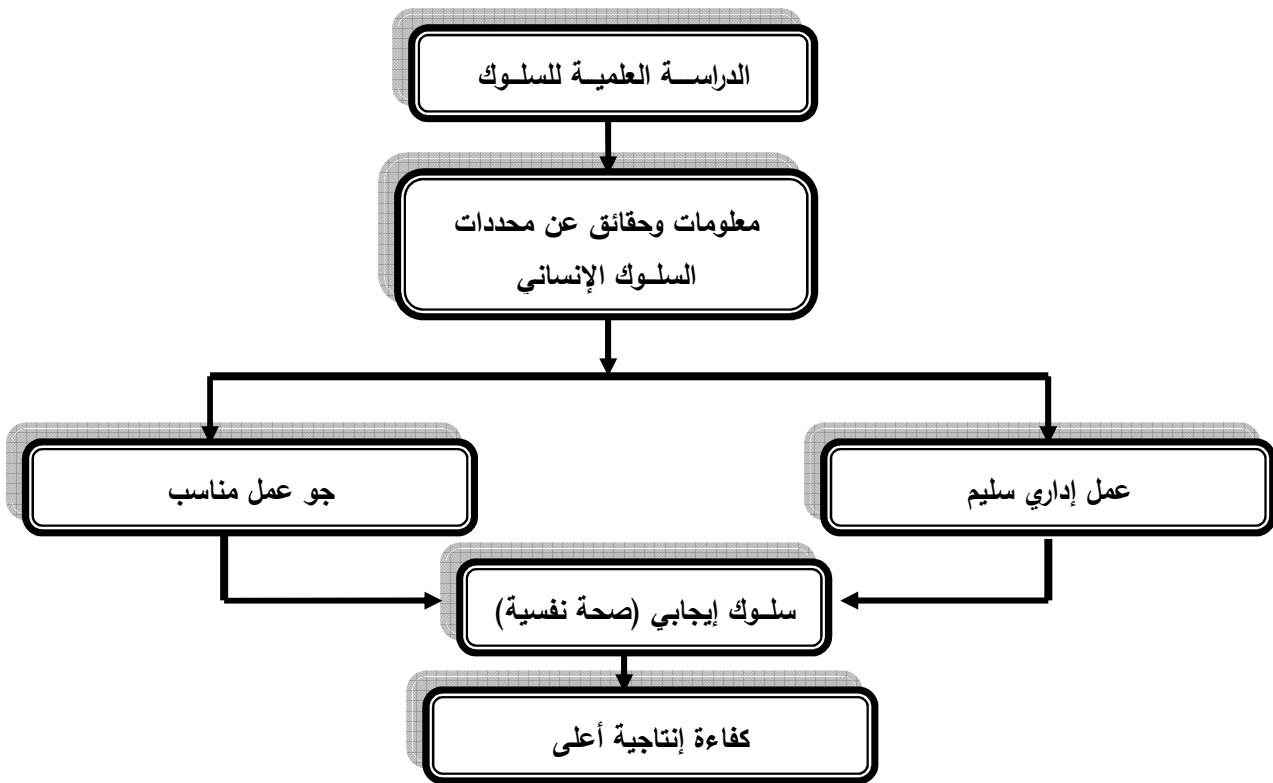
1-4. ضغوط تنظيمية: وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وغياب سياسات محددة.

2- ضغوط ترتبط بالخصائص الشخصية للمعلم وتتمثل في الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية (نمط الشخصية

ومركز التحكم وقدرات وخصائص الفرد). (حنان أسعد خوج: 2010، ص 562-563)

خاتمة الفصل:

يتبين من خلال هذا الفصل أن الصحة النفسية هي من أكثر المفاهيم التي تناولتها أدبيات البحث والتراث النظري في علم النفس، وبالرغم من ذلك لم يلق مصطلح الصحة النفسية تعريفاً جامعاً مانعاً من طرف العلماء والباحثين نظراً لاختلاف توجهاتهم ومشاربهم، كما أنه من أجل تحقيق الصحة النفسية يتوجب علينا دراسة السلوك الإنساني للفرد دراسة علمية متخصصة للإحاطة بجوانب المفهوم، بغية الوصول إلى معلومات وحقائق محددة ودقيقة عنه، بحيث يتوجب كذلك توفر مجموعة من الشروط المتعلقة بالفرد وبالبيئة المحيطة به، وهو ما تم التطرق إليه في ثنايا الفصل، التي تساعد الفرد على أن يسلك سلوكاً إيجابياً، يحقق له الصحة النفسية، وهذا ما يساعده على الكفاءة في الأداء والإنتاج الجيد والمثمر، ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي:



الشكل رقم (05): مخطط الدراسة العلمية للسلوك الإنساني

المصدر، (علي السلمي: 1995، ص21)

الفصل الثالث: الإلتزام التنظيمي

الفصل الثالث

الالتزام التنظيمي

تمهيد

1. مفهوم الالتزام التنظيمي.
2. أهمية الالتزام التنظيمي.
3. خصائص الالتزام التنظيمي.
4. صور وأشكال الالتزام التنظيمي.
5. مراحل الالتزام التنظيمي.
6. مداخل دراسة الالتزام التنظيمي
7. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
8. النماذج النظرية المفسرة للالتزام التنظيمي
9. قياس الالتزام التنظيمي.
10. النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي.
11. إستراتيجيات تطوير الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تسعى المنظمات جاهدة إلى إصلاح الهياكل التنظيمية لديها، والتي من شأنها الارتقاء بمستوى أداء العاملين وتحسين مناخ العمل من أجل تحقيق أهدافها، وتقوية قدراتها التنافسية، حيث يعد المورد البشري أهم عنصر في الهيكل التنظيمي ومن أكثر العوامل المؤثرة في نجاح المنظمة، وهو أهم مدخلات النظام الإنتاجي، لذلك يعد تحسين مستوى الأداء الوظيفي له من أهم أسباب نجاح المؤسسات، ولا يكون ذلك إلا من خلال تعزيز وترسيخ مفهوم الالتزام التنظيمي لدى مختلف العاملين، فلا يكفي أن يكون العامل مؤهلاً تأهيلاً نفسياً وجسماً فحسب لينجز عمله على أحسن وجه، لأنه قد يكون انضباط الفرد في وظيفته وقيامه بدوره الوظيفي، إلا بمقدار خوفه من الإجراءات العقابية في حقه أو بقدر نظام المراقبة المتبع في المنظمة، وهنا تظهر أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين داخل المنظمة، الذي يمثل ارتباط وجداني بين الفرد والمنظمة وشعور داخلي بالرغبة القوية بالبقاء بالمنظمة، وهو حالة من الاندماج والتكامل بين أهداف المنظمة والعاملين بها، يعرب من خلالها الأفراد عن اهتمامهم بالمؤسسة وسعيهم لنجاحها واستعدادهم لبذل مستويات عليا من الجهد من أجل نجاح المنظمة وإيماناً بقيم وأهداف المؤسسة، والالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي تناولتها الدراسات والأبحاث والتي لاقت اهتمام كثير من الباحثين والدارسين في علم الإدارة وعلم السلوك، ونظراً لأهمية موضوع الالتزام التنظيمي بالمؤسسات التعليمية، فإننا نسعى من خلال هذا الفصل إلى محاولة تسليط الضوء عليه والإحاطة ببعض الجوانب المتعلقة به.

1- مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعتبر الالتزام بشكل عام ضرورة حيوية في السلوك الإنساني وهو من المظاهر الصحية التي يمكن اعتبارها من المؤشرات الإيجابية لمدى فاعلية أداء الأفراد، أما على مستوى المنظمات فإن الالتزام التنظيمي فقد حظي بالاهتمام خلال العقدين الماضيين، وذلك لما له من تأثير كبير وهام على كثير من السلوكيات الشخصية للأفراد، وكذلك لما له من انعكاس على المنظمة، على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر اهتماماً بوظيفته وبالمنظمة التي يشتغل بها، وأكثر اجتهاداً في تحقيق أهدافها (الطجم:1996، ص104)، وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الإلتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل إدارة المنظمات، خاصة وأن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات الإلتزام بأهدافها وقيمتها، مما أدى لظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة التي تهدف في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة في التزام العنصر الإنساني. (فليه، عبد المجيد:2005، ص284 - 285)

فالالتزام يعبر عن القوة الكلية التي تجعل من الصعب على الفرد التخلي عن آراءه أو مواقفه التي يؤمن بها ويتبناها تجاه موضوع معين، كما يصعب عليه تغير اتجاهه أو اعتقاده أو حكمه أو رأيه نحو موضوع ما، أو إنهاء علاقة تربطه بأحد الأشخاص أو بالمنظمة التي يعمل فيها. (الخالدي: 2011، ص50)

وتشير نعمت (2007) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى اقتناعه به وارتباطه به وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، إذ يعد الإلتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، حيث يشير إلى الفرد الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفء عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة. (العنزي وصالح:2009، ص70)، والالتزام التنظيمي يشكل كذلك نوعاً من الرقابة الضمنية أو الذاتية على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل المنظمة، مما يقلل من الحاجة إلى الوسائل الرقابية الأخرى (Robbins ,S: 1990,p440)، ونظراً لتعدد التراث الأدبي في النظر إلى الإلتزام التنظيمي من زوايا مختلفة، فقد برزت تعريفات متعددة للإلتزام التنظيمي.

1-1. التعريف اللغوي للالتزام:

الإلتزام في اللغة مصدر الفعل التَزَمَ الشيءَ يَلْتَزِمُهُ التزاماً، و أصله الفعل الثلاثي لَزِمَ، ونقول لَزِمَ الشيءَ يَلْزِمُ لُزوماً أي ثبت ودام، وَلَزِمْتُ الشيءَ لُزوماً، وَالزَّمْتُهُ أي أَثْبَتُهُ وَتَعَلَّقْتُ بِهِ. (مجيد الزاملي: 2013، ص62)

(وَلَزِمَ) الشيءَ يَلْزِمُ لُزوماً بمعنى ثبت ودام ويتعدى بالهمزة فيقال (الزَّمْتُهُ) أي أَثْبَتُهُ وَأَدْمَتُهُ، و(لَزِمْتُهُ) و(الزَّمْتُهُ) أي تَعَلَّقْتُ بِهِ، و(الزَّمْتُهُ) أي اعْتَنَقْتُهُ فهو مُلْتَزِمٌ، ومنه يقال لما بين باب الكعبة والحجر الأسود الملتزم لأن الناس يعتنقونه. (علي الفيومي: دت ، ص552 - 553)

2-1. التعريف الاصطلاحي للالتزام التنظيمي:

لقد تباينت تعريفات الالتزام التنظيمي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله، ولتضمينه مجالات عدة، مثل الالتزام نحو العمل، والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والالتزام نحو المنظمة، والالتزام نحو الوظيفة، والالتزام نحو جماعة العمل، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي. (الشياب، أحمد وأبو حمور عنان: 2014، ص308)

ونظراً لتعدد الأدبيات في دراسة الإلتزام التنظيمي ودراسته من زوايا مختلفة، وفضلاً عن كون الإلتزام التنظيمي من الأوجه المعقدة للسلوك الانساني، فقد برزت تعريفات عديدة للإلتزام التنظيمي. (فليه، عبد المجيد: 2005، ص285)

فقد عرف العمري (2017) الإلتزام التنظيمي بأنه عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر لدى الفرد على شكل قناعة تامة بقيم وأهداف المنظمة، واستعداده لبذل مجهودات إضافية من شأنها أن تساهم في نجاح المنظمة وتقديمها ورفاهيتها وبلوغ أهدافها. (العمري: 2017 ص50)

وقد أشار (الطجم: 1996) إلى أن الإلتزام التنظيمي هو عملية معقدة يحدث من خلالها التوافق والتماثل بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة التي يعمل بها. (الطجم 1996، ص127)

وحسب شيلدون فإن الإلتزام التنظيمي يتمثل في اتجاه أو توجه الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها، حيث يربط شخصية وهوية الفرد بالمنظمة. (عبد المحسن السميح: 2010، ص241)

ويتجلى ذلك من خلال مقدار الجهد والوقت الذي يكرسه الفرد للعمل في المنظمة التي ينتمي إليها، وإلى أي مدى يعد عمله مهما في حياته. (Keith & John:1989, p179)

ويشير (فليه، وعبد المجيد، 2005) إلى أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية، ويعرفانه بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتحسيد تلك القيم.

ويرى (Porter et al:1974) أن الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة تطابق واندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها وارتباطه بها، ومدى قبوله لأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل أقصى جهد لخدمتها، والرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

ويرى (الحقباني: 2016) أن الالتزام التنظيمي يتضمن الرغبة بالبقاء في العمل داخل المنظمة، والرضا عن بيئة العمل في المنظمة، والتوافق مع أهداف المنظمة، والسعي إلى تحقيق أهداف المنظمة، من خلال الاستعداد لبذل أقصى جهد من أجل ذلك، الأمر الذي يولد لديه شعوراً بالرغبة القوية بالبقاء بالمنظمة، والتمسك بها وبذل المزيد من الجهد من أجل إنجاحها وجعلها منظمة متميزة يفخر ويعتز بالعمل فيها.

(جابر الحقباني: 2016، ص 53 - 54)

ويعرف اللوزي الإلتزام التنظيمي بأنه مجموع المشاعر التي يطورها الفرد نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لمنظمتهم ولزملائه في العمل، والرغبة في بذل المزيد من الجهد المبدع، والمحافظة على العلاقات التنظيمية الجيدة، والعمل على تطوير المنظمة.

(اللوزي، موسى: 2003، ص 121)

ويرى (Buchanan:1974) أن الإلتزام التنظيمي هو اندماج واقتان فعال بين الموظفين والمنظمة، حيث يبدي الموظفون رغبة كبيرة في خدمة المنظمة بشكل كبير، على الرغم من حصولهم على مردود أقل، وهو ينتج من خلال تفاعل ثلاثة عناصر مهمة هي:

1. **التطابق:** ويشير إلى درجة شعور العاملين بالمنظمة بتطابق قيم وأهداف المنظمة مع قيمهم وأهدافهم.
 2. **الإنهماك:** ويقصد به الاستغراق والانهماك النفسي للفرد في المهمات والأنشطة اليومية التي يقوم بها بالمنظمة.
 3. **الولاء:** ويشير إلى درجة الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة التي يعمل بها والرغبة الحقيقية في الاستمرارية بعضويتها والبقاء فيها.
- (عبد الباقي صلاح الدين: 2004، ص 17)

ويستخلص الباحث من خلال ما تقدم من التعاريف السابقة في تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي، أن الالتزام التنظيمي يبنى على ثلاثة مقومات أساسية والمتمثلة في:

1. اعتقاد الفرد الراسخ بقيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها، وتقبلها وإيمانه بها.
2. الاستعداد لبذل جهد إضافي في خدمة المنظمة.
3. محافظة الفرد على استمرار عضويته في المنظمة.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه شعور نفسي إيجابي، وعاطفة وجدانية يتبناها الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها، حيث لا يمكن الحصول عليه جاهزاً، وإنما تتشكل هذه العاطفة نتيجة تفاعل كبير بين المنظمة من جهة والعاملين بها، وهي تعكس مدى إيمان الفرد وقبوله بأهداف وقيم المنظمة وسعيه لتحقيقها، واستعداده لبذل مزيد من الجهد خدمة للمنظمة ولزملائه، كما تتضمن الرغبة بالبقاء في العمل داخل المنظمة.

2- أهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء في إدارة المنظمات لما له من دور كبير في نجاح المنظمة واستمرارها، ولأهميته الكبيرة فإن مجاله قد جذب المهتمين وعلماء السلوك الإنساني لدراسته وفهمه، نظراً لكونه سلوكاً مرغوباً فيه من قبل المنظمات.

حيث أن ضعف مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع نسبة التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، حيث تشير كثير من الدراسات نذكر منها دراسة (اللوزي: 1999)، (Eisenberger et al: 2001)، (Khan Muhammd: 2010)، (المسدي: 2011) و(Harwiki, w: 2013) بأن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل بالغ الأهمية على الكفاءة والفاعلية التنظيمية للمنظمات ورفع مستوى الأداء وتحسين القدرة التنافسية، ويجنب المنظمات الكثير من التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على مستوى الفرد والجماعة، كما يؤثر إيجاباً على العاملين فيظهر على شكل العناية بمتطلبات المنظمة ومساعدتها في تحقيق أهدافها، ويرتبط سلباً مع الرغبة في ترك العمل وهذا الأخير يؤدي إلى مشكلات تنظيمية كالتسيب التنظيمي وكثرة الغياب وغيرها والتي تقاوم التطور وتسبب ضغوط العمل و تؤثر بشكل سلبي على عطاء العامل وقدراته على إنجاز المهام المطلوب منه القيام بها.

وهنا تظهر جلياً أهمية الإلتزام التنظيمي في المنظمة فهو يدفع العاملين بها للعمل كفريق واحد مما يحسن من القدرة التنافسية والأدائية للمنظمة ويؤثر بالإيجاب في الفاعلية التنظيمية. (المسدي: 2011، ص 193)

لذلك يتوجب على المؤسسات التعليمية كغيرها من المؤسسات أن تعي أهمية الاستثمار في العنصر البشري وفي العلاقات الإنسانية التي تحكمه، من أجل خلق القيمة المضافة وتحقيق الرضا الوظيفي والتوافق المهني وتعزيز الإلتزام التنظيمي، ومن أجل التغلب على مختلف الصعوبات والعراقيل، لأن الإستثمار في العنصر البشري هو الإستثمار الحقيقي الذي يسهم في تطوير المؤسسات التربوية، والنهوض بالعملية التعليمية، وتحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية.

ويساعد الإلتزام التنظيمي على تحقيق الأداء المميز في العمل، ويقلل من التكاليف والخسائر الناجمة عن الهدر الناشئ عن سوء استغلال القدرات أو سرعة إنهاك الأداة البشرية، كما أن الإلتزام يولد الرغبة لدى المعلمين في الاستمرار في المدرسة ويترب عن ذلك قلة دوران العمل وتراجع حركة انتقال المدرسين، كما يؤدي إلى جودة وفاعلية العمل وتعزيز العلاقة بين المدرسة ومحيطها الخارجي كنتيجة للإلتزام. (السالم، ماهر علي: 2014، ص 47)

وتظهر أهمية الإلتزام التنظيمي فيما يلي:

1-2. يساعد الإلتزام التنظيمي الأخصائيين والمسيرين على فهم الطبيعة السيكولوجية لعملية إدماج الأفراد

وارتباطهم مع المنظمة التي يشتغلون بها. (الطجم: 1996، ص 104)

2-2. يعد الإلتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل

دوران العمل والغياب والانضباط واحترام مواعيد العمل، حيث يفترض أن الأفراد ذوي الإلتزام

التنظيمي المرتفع يحافظون على استمراريتهم وبقائهم في المنظمة وفي وظائفهم أطول مدة ممكنة، وهم

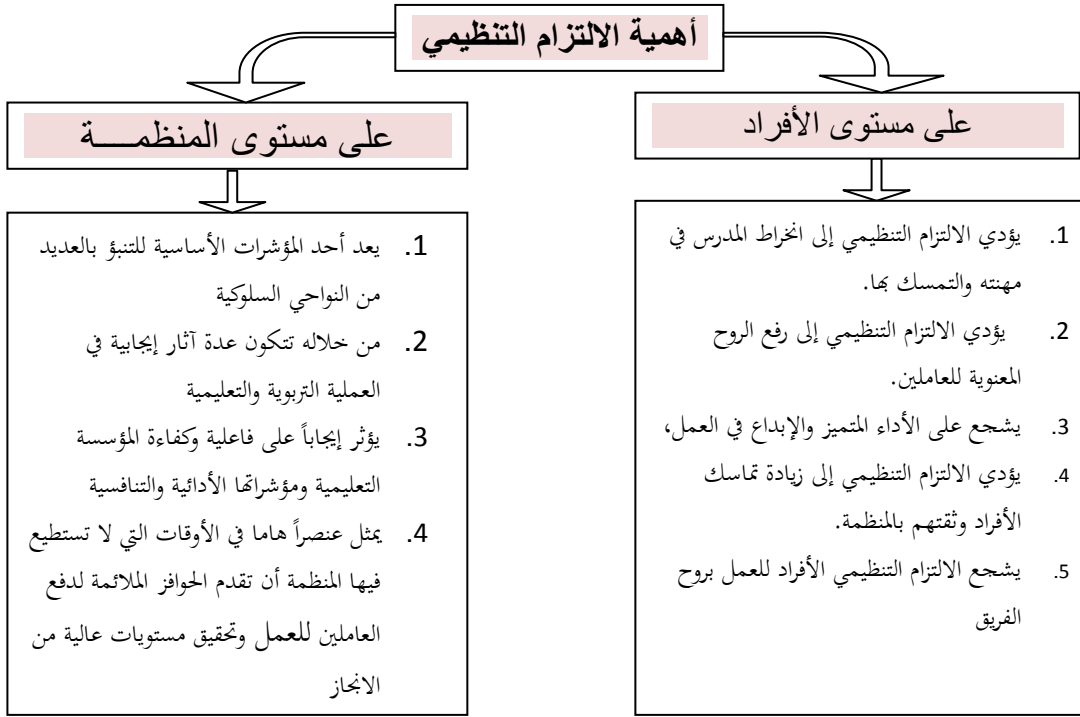
أكثر عملاً نحو تحقيق أهداف منظماتهم. (عبد الباقي صلاح الدين: 2004، ص 182)

3-2. من خلال الإلتزام التنظيمي للمدرسين تتكون آثار إيجابية في العملية التربوية والتعليمية، ويؤدي ذلك

إلى انخراط المدرس في مهنته والتمسك بها والعمل بكل صدق ووجد ووفاء، مما يؤدي إلى رفع الروح

المعنوية لديه. (السالم، ماهر علي: 2014، ص 3)

- 4-2. يساعد الالتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة، مما يشجع على الأداء المتميز والإبداع في العمل، وهذا يؤثر إيجاباً على فاعلية وكفاءة المؤسسة التعليمية ومؤسساتها الأدائية والتنافسية.
- 5-2. يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً هاماً بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق مستويات عالية من الانجاز.
- 6-2. إن ولاء الأفراد لمنظمتهم والتزامهم التنظيمي، يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية الأفراد داخل المنظمة، وسلوكهم التنظيمي. (هيجان:1998، ص8)
- 7-2. إن الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكنها من البقاء والاستمرار، وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجات الالتزام بأهدافها وقيمتها. (فليه، عبد المجيد:2005، ص284 - 285)
- 8-2. إن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها.
- 9-2. يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار داخل المنظمة.
- 10-2. زيادة معدلات الأداء والإنتاجية والتنافسية وجودة التعليم في المؤسسات التعليمية.
- 11-2. كلما ازداد معدل التوافق بالقيم والأهداف بين الأفراد والمنظمة أدى ذلك إلى تعزيز الالتزام التنظيمي، مما يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للأفراد، وانخفاض المشكلات والصراع التنظيمي، الذي قد يحصل بين العاملين والإدارة، وبين العاملين مع بعضهم البعض.



الشكل رقم (06): أهمية الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث

3- خصائص الالتزام التنظيمي:

يتضمن الإلتزام التنظيمي مجموعة من الخصائص الوظيفية التي تميزه عن غيره من المفاهيم المرتبطة بالعمل الوظيفي والإداري من أهمها:

1-3 أن الإلتزام التنظيمي يعبر كغيره من المتغيرات السلوكية عن حالة غير ملموسة، وإنما يستدل عليه من

خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك المعلمين والأساتذة وتصرفاتهم في المؤسسات التعليمية والتي تجسد مدى التزامهم التنظيمي.

2-3 يتضمن الإلتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين المدرس والمدرسة،

والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب تجاه المنظمة.

3-3 يؤثر الإلتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى.

- 4-3. يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
- 5-3. يأخذ الالتزام التنظيمي عدة صور وأشكال من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته، والالتزام كامتثال لما يتوقعه الآخرون.
- 6-3. يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
- 7-3. يعتبر إلتزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم. (فليه، عبد المجيد: 2005، ص 285 - 285)
- 8-3. يفتقد خاصية الثبات، وهو يتفاعل مع مجموعة من المتغيرات الشخصية والبيئية وغيرها، مما يجعل مستوى الالتزام التنظيمي قابل للتغير حسب درجة تأثره بالعوامل الأخرى؛ ومع ذلك فإن درجة التغير التي تحصل في الالتزام التنظيمي تكون أقل نسبياً من درجة التغير التي تحصل في الظواهر الإدارية الأخرى. (جابر الحقباني: 2016، ص 64)
- 9-3. يبرز عن حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية، وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.
- 10-3. يعد الالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات. (العنزى وصالح: 2009، ص 70)
- 11-3. يتميز الالتزام التنظيمي بأنه شعور داخلي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- 12-3. إن تدني وضعف الالتزام التنظيمي لدى الموظفين ينتج عنه كثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلى كلفة عالية، وخدمة سيئة. (الشياب، أحمد وأبو حمور عنان: 2014، ص 309 - 310)
- 13-3. يؤثر الالتزام التنظيمي بشكل كبير على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- 14-3. يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية المتعلقة بالموظف، والعوامل التنظيمية، والظروف الخارجية المحيطة بالعمل. (عبد الباقي صلاح الدين: 2004، ص 24)
- 15-3. الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظف و المنظمة. (حمادات: 2006، ص 68)

3-16. الإلتزام التنظيمي متعدد الأبعاد، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الإلتزام إلا

أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها البعض ويمكن تحديد أسباب

التعدد كما يلي:

✓ أن المنظمة مكونة من عدة فئات لكل منها أهدافها الخاصة بها وليس من الضرورة اشتراك هذه الفئات

في هدف واحد معين.

✓ عادة يوجد داخل كل منظمة تكتلات، أي مجموعة من الأفراد يكونون كتلة واحدة لها اهتمام واحد

وكل تكتل من هذه التكتلات يحاول الحصول على منافع خاصة له دون الآخرين.

وبناء على تعدد الفئات والتكتلات داخل المنظمة، فإن لكل فئة وتكتل أهدافاً وقيماً تحاول تحقيقها، هذه الأهداف

والقيم تختلف من فئة إلى أخرى، ومن تكتل إلى آخر، وبالتالي فإن ولاء الأفراد والتكتلات لهذه الأهداف والقيم تكون

مختلفة نسبياً.

4- صور وأشكال الإلتزام التنظيمي:

يأخذ الإلتزام التنظيمي صور وأشكال مختلفة نذكر منها:

4-1. الإلتزام التنظيمي كوسيلة لتحقيق هدف معين: فالعضوية في المنظمة وسيلة لتحقيق أهداف شخصية

معينة حيث لا يستطيع الفرد تحقيقها بمعزل عن المنظمة.

4-2. الإلتزام التنظيمي كقيمة في حد ذاته: وتتجسد هذه الصورة عندما تتطابق أهداف المؤسسة وقيمها

مع أهداف أعضائها وقيمهم بغض النظر عن مصالحهم الذاتية.

4-3. الإلتزام التنظيمي كامتثال لما يتوقعه الآخرون: ويظهر كنتيجة للضغط الاجتماعي الذي يمارسه أفراد

المجتمع على أعضاء تنظيم معين، من خلال ما يتوقعونه منهم من أداء وظيفي مميز، وعادة ما يكون

هذا الإلتزام التنظيمي ناتجاً عن الخوف من هذا الضغط الاجتماعي الذي يمثل نوعاً من العقوبة المعنوية،

فضلاً على أن للعادات والتقاليد الاجتماعية دوراً مؤثراً على الأفراد في إظهار التزامهم التنظيمي

بالمنظمات التي ينتمون إليها. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص79)

5- مراحل الالتزام التنظيمي:

تختلف آراء الباحثين حول مراحل تطور الالتزام التنظيمي، فحسب (Buchanan,1974) فإن الالتزام التنظيمي يتشكل ويترسخ لدى العامل من خلال ثلاثة مراحل وهي:

1-5. مرحلة التجربة والإعداد: وهي الفترة التي تلي مباشرة عملية التعيين، حيث تمتد لمدة عام واحد من

مباشرة الفرد لعمله، ولكنها تعتبر فترة تجريبية، يكون الفرد خاضعاً خلالها إلى التدريب والإعداد والاختبار، حيث يحاول التكيف مع متطلبات المنظمة ويهتم الفرد بالحصول على الرضا الوظيفي والقبول من مؤسسته التي يعمل بها، لذا يبذل أقصى جهد عنده ليبدع ويبرز في عمله ويكون محط أنظار وإطراء كل من حوله، وفي هذه المرحلة تظهر تحديات العمل، ووضوح الدور، وإدراك التوقعات، ونمو اتجاهات الجماعة نحو المنظمة.

2-5. مرحلة العمل والإنجاز: وهي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتمتد من سنتين لأربع سنوات، ويسعى

الفرد خلالها إلى إثبات ذاته من خلال عمله، والتأكيد على الإنجاز الذي حققه، وتميز بالأهمية الشخصية، والتخوف من العجز، وظهور الالتزام تجاه المنظمة والعمل.

3-5. مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: وتبدأ هذه الفترة بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة،

حيث يكتسب الفرد قدرات ومهارات وخبرات جيدة، ويبدأ فيها بترسيخ اتجاهات الالتزام نحو المنظمة التي يعمل بها، بحيث تصبح متينة الرباط، ويشعر الإنسان حينها أنه يريد أن يعمل دون كلل أو ملل، لصالح المنظمة، وتنصهر مصالحه الشخصية مع مصالح منظمته، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج. (أحمد بطاح:2006، ص186)

وحسب (محمد الشمري: 2013) فإن مراحل تطور الالتزام التنظيمي ينقسم إلى ثلاثة مراحل تبدأ قبل التحاق الفرد بعمله، وهي ثلاثة مراحل متتابعة:

- **مرحلة ما قبل الالتحاق بالعمل:** وهي المرحلة التي تسبق التحاق الفرد بالمنظمة وتعيينه، حيث يتقدم الأفراد للمنظمة بمستويات مختلفة من الميول والاستعدادات والخبرات وقيم الالتزام المختلفة وفقاً لاختلاف خصائصهم الشخصية، وتوقعاتهم تجاه العمل، والظروف المختلفة المرافقة لقرار الالتحاق بالمنظمة.
 - **مرحلة البدء في العمل:** وتبدأ هذه المرحلة في الأشهر الأولى من التحاق العامل بوظيفته والتي يكتسب فيها مجموعة من الخبرات الأولى المتعلقة بعمله، وتلعب هذه المرحلة دوراً مهماً في تنمية وتطوير اتجاهات الفرد نحو عمله، والتزامه نحو منظمته.
 - **مرحلة النضج وترسيخ الالتزام:** وهي المرحلة التي تتلاحق فيها اكتساب الفرد للخبرات والمهارات المختلفة التي يتحصل عليها بعد أن يكون قد ثبت واستقر في عمله، والتي يحدث فيها تدعيم وترسيخ الالتزام التنظيمي من خلال القيمة الاستثمارية التي يحققها الفرد من خلال الاندماج والتفاعل الاجتماعي الذي يحدث للفرد في منظمته. (محمد الشمري: 2013، ص 60)
- كما أشار (حمادات: 2006) إلى ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي هي:
- **مرحلة الطاعة:** ويطلق عليها كذلك مرحلة الإذعان، حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة، وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بنا يطلبونه.
 - **مرحلة الاندماج مع الذات:** وهنا يقبل الفرد سلطة الآخرين وتأثيرهم لأنها تشبع حاجاته للانتماء والفخر بها.
 - **مرحلة الهوية:** وهي المرحلة التي يندمج فيها الفرد مع المنظمة ويترسخ ارتباطه بها، ويبلغ مرحلة متقدمة تتمثل في تطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهدافه وقيمه الشخصية. (حمادات: 2006، ص 69)

6- مداخل دراسة الالتزام التنظيمي:

تباينت رؤى الباحثين والدارسين في تصنيفهم لمداخل دراسة الإلتزام التنظيمي، فمنهم من أشار إلى وجود مدخلين كما في (العمرى: 2017)، وهما المدخل الاتجاهي والسلوكي، ومنهم من أشار إلى وجود مداخل متعددة، كما في دراسة (الأسمرى: 2013) الذي أشار إلى وجود خمسة مداخل لدراسة الإلتزام التنظيمي وتمثل في: المدخل النفسي (السيكولوجي)، المدخل التبادلي، المدخل الإجتماعي والسلوكي، المدخل الموقفي (الاتجاهي)، المدخل السلوكي، وترتبط أغلب هذه المداخل فيما بينها حول مفهوم الإلتزام من حيث العلاقة التي تنشأ بين الفرد والمنظمة، وسلوك الفرد داخل التنظيم، والرغبة في الاستمرار، وشعور الفرد بتطابق أهدافه مع أهداف المنظمة وقيم الفرد مع قيم المنظمة.

- **المدخل النفسي (السيكولوجي):** يعتمد هذا المدخل على مفهوم الإلتزام التنظيمي الذي قدمه (Sheldon: 1971) والذي يركز على العلاقة بين الفرد والمنظمة، حيث يمثل الإلتزام التنظيمي اتجاهها يربط بين الفرد والمنظمة، كما يمثل درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وذلك وفق ما عرفه البعض بأنه قوة الارتباط بين الفرد والتنظيم.
- **المدخل التبادلي:** يعتمد المدخل التبادلي على مفهوم الإلتزام التنظيمي الذي تحدث عنه بيكر (Beker, 1964) وأسماه بنظرية "الأخذ والعطاء"، حيث يصبح الأفراد حسب المدخل التبادلي مرتبطين بالمنظمة وتزداد رغبتهم في البقاء في المنظمة، نتيجة حصولهم على بعض المزايا والمكافآت (هيجان: 1998، ص38)، وبالتالي فالمدخل التبادلي ينظر للإلتزام التنظيمي على أساس محصلة العلاقات التبادلية بين المنظمة والعاملين فيها، فيما يتعلق بمساهماتهم من جهة والمنافع والحوافز التي يحصلون عليها من جهة أخرى، ووفقاً للمدخل التبادلي فإن التزام الفرد نحو المنظمة يزداد كلما زاد تفضيله لعمله، ويعاب على هذه الطريقة إهمالها الميل النفسي والاستعداد السلوكي للعاملين.
- **المدخل الإجتماعي:** ترى (Kanter: 1972) أن الإلتزام التنظيمي يمثل رغبة الفرد بتقديم دور اجتماعي يبذل فيه طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي، وكذلك عبر (Salanick: 1972) عن

الإلتزام من الناحية السلوكية، حيث عرف الإلتزام التنظيمي بأنه الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيداً بأعماله والتي يتم من خلالها تدعيم أنشطة المنظمة وارتباط الفرد بها.

- **المدخل الموقفي (الاتجاهي):** يتمثل المدخل الموقفي (الاتجاهي) في أن الإلتزام عبارة عن اتجاهات تعكس طبيعة ونوع العلاقة بين الفرد والتنظيم، ويعكس الإلتزام قوة ارتباط الفرد بالمنظمة، فالإلتزام يحقق توافقاً بين اعتقادات الفرد وأهداف المنظمة وقيمها، كما يولد الإلتزام لدى الفرد الاستعداد لبذل جهود مضاعفة لخدمة المنظمة ورغبة قوية والاستمرار في عضويتها.
- **المدخل السلوكي:** ينظر هذا المدخل للإلتزام على أنه سلوك، كما يهتم بالعملية التي من خلالها يؤدي السلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها من المنظمة، فالإلتزام هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أن يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها. (الأسمرى: 2013، ص 44 - 45)

7- العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي:

يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة من العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض مكونة الإلتزام التنظيمي، إذ أن بعضها عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة، وأخرى تتعلق بالخصائص الشخصية للفرد، وأخرى عوامل تتعلق بخصائص البيئة الخارجية للمنظمة.

7-2. العوامل المتعلقة بخصائص البيئة الخارجية: يتأثر الإلتزام التنظيمي للأفراد تجاه المنظمة التي يعملون

بها بالعوامل البيئية المحيطة بالمنظمة، كظروف سوق العمل وفرص اختيار مناصب الشغل، والتنافسية بين المنظمات في استقطاب اليد العاملة، فكلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعدد فرص العمل المتاحة، وكان قرار الاختيار يتسم بالوضوح والحرية بين البدائل المتاحة، وبأقل الضغوط والتكاليف، وكانت فرص العمل المتاحة تمثل الاختيار الأفضل للعامل، كلما أدى ذلك لانخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي، خاصة في الأيام والشهور الأولى للالتحاق بالعمل، وعلى العكس من ذلك فكلما كانت

الظروف الاقتصادية تتسم بالكساد، وارتفاع مستوى البطالة، وانخفاض الفرص الوظيفية المتاحة، كلما

أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 82)

3-7. العوامل المتعلقة بيئة العمل الداخلية: تعد العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة من أبرز العوامل

وأشدها تأثيراً في عملية الإلتزام التنظيمي، فهي أساس العلاقة بين الفرد ومنظّمته التي يعمل فيها ومن

أهم تلك العوامل:

1-2-7. السياسات المتبعة: حيث يتوجب على المنظمة إتباع سياسات داخلية تساعد على إشباع

حاجات العاملين في المنظمة مما يترتب عنه إتباع نمط سلوكي إيجابي وهو ما يسمى بالسلوك

الموازن، وهو بدوره يقود إلى الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الإلتزام التنظيمي.

2-2-7. الوضوح في الأهداف التنظيمية: كلما كانت الأهداف محددة وواضحة أدى ذلك إلى دفع

وتوجيه سلوك الأفراد لأداء المهام المطلوبة منهم، وهذا بدوره يؤدي إلى تكوين قنوات أكثر رسوخاً

لدى الأفراد في الانتماء والولاء وبالتالي ارتفاع الإلتزام التنظيمي.

3-2-7. تحقيق مبدأ المشاركة: من خلال تنمية المشاركة الوجدانية والفعالية للأفراد في المساهمة في تحقيق

الأهداف، مما يعزز لديهم الوضع النفسي الإيجابي ويجفّزهم على بذل أقصى جهد لتحقيق أعلى

مستوى للأداء والالتزام التنظيمي.

4-2-7. العمل على تحسين المناخ التنظيمي: إن تحسين المناخ التنظيمي في بيئة العمل بكل تفاعلاتها

وخصائصها يسهم في تشكيل سلوك وظيفي وأخلاقي لدى العاملين ويخلق أجواء إيجابية يشعر

فيها العاملون بأهميتهم في العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة درجة الرضا والروح المعنوية والالتزام

التنظيمي. (جابر الحقباني: 2016، ص 67 - 68)

5-2-7. نظام الأجور: إن نظام الأجور لا يقل أهمية في التأثير في عملية الإلتزام التنظيمي إذا ما اتسم

بالعدالة، والتناسب مع عبء العمل، والقبول من جانب الأفراد، فهو بذلك يزيد من شعور الأفراد

بالمسؤولية، وبالتالي يؤثر في التزامهم التنظيمي.

6-2-7. جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل في مستوى الإلتزام التنظيمي، فكلما كانت اتجاهات جماعة

العمل إيجابية تجاه المنظمة، وكان هناك درجة من التماسك بين أفرادها، زاد التفاعل الاجتماعي،

والشعور بالمسؤولية، وزاد بالتالي الإلتزام التنظيمي لديهم. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 85)

• العوامل المتعلقة بالخصائص الشخصية للفرد: تعد خصائص الفرد من الأمور ذات الأهمية البالغة

للدراست والبحوث العلمية، لما تعكسه من جوانب تفسيرية هامة للظواهر المدروسة، وقد أظهرت

بعض الدراسات أن خصائص الفرد، من حيث السن، وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليم والجنس، لها

علاقة كبيرة بدوافع الأفراد وقيمهم وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي.

1-3-7. العمر (السن): تشير الكثير من الدلائل العملية والميدانية إلى وجود علاقة إرتباطية قوية، بين عمر

الأفراد العاملين ودرجة التزامهم التنظيمي، وفسرت العلاقة بأن الأفراد الذين يتقدمون بالعمر لديهم

درجة إلتزام عالية، في حين أن الأفراد الذين أعمارهم في المتوسط وما دون ذلك تكون درجة

التزامهم منخفضة، لأنه كلما تقدم الفرد في السن قلت بدائل العمل المتاحة أمامه.

2-3-7. الخبرة (طول مدة الخدمة): إن طول مدة الخدمة تؤدي إلى استثمار الأفراد للوقت والجهد في

المنظمة، وتنمية العديد من العلاقات الاجتماعية داخل العمل وخارجه، فكلما زادت العلاقات

الاجتماعية وزاد استثمار الوقت والجهد جعل ذلك من الصعوبة ترك العمل، وازداد إدراك الفرد

لجاذبية العمل الذي يعمل فيه، والارتباط النفسي بالمنظمة، وتكيفه مع طبيعة عمله مع مرور

الزمن، وبالتالي ارتفاع في مستوى الإلتزام التنظيمي.

3-3-7. المستوى التعليمي: حيث أشارت دراسة (Mayer et al: 1993) إلى وجود علاقة إرتباطية

سالبة بين المستوى التعليمي والإلتزام التنظيمي، إذ تبين أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد

زادت توقعاته من المنظمة، في الوقت الذي تعجز فيه المنظمة عن توفير توقعاته، حينها يدرك الفرد

فرصاً بديلة أكبر للتوظيف مقارنة بزملائه ذوي المستويات التعليمية الأقل، مما يؤدي هذا إلى

انخفاض درجة الإلتزام التنظيمي لديه، بينما كلما ارتفع مستوى التعليم وزادت خبرات الفرد في

بمجال العمل، وكانت طبيعة العمل تتناسب مع قدراته، وميوله، واتجاهاته، أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي لديه.

4-3-7. الجنس: قد يختلف الأفراد الذكور عن الإناث باتجاهاتهم وميولهم ومتطلباتهم، إذ تبين من دراسات عديدة عاجلت موضوع الإلتزام التنظيمي، أن النساء أكثر التزاماً من الرجال للمنظمة، بينما تبين من دراسات أخرى أنه ليس هناك علاقة بين متغير الجنس والإلتزام التنظيمي.

(فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 82 - 84)

- **العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة:** تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها، في مستوى الإلتزام التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة وثراءه، وما تحمله من استقلالية وتحدي، وتغذية راجعة، والشعور بالأهمية، والشعور بالمسؤولية، كل هذا يرتبط إيجابياً بالإلتزام التنظيمي، وعندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيرة من التوتر التنظيمي وصراع الأدوار بين الموظفين، أو عدم وضوح الدور وغموضه، وغياب التواصل والتعاون فإن ذلك يؤثر عكسياً في الإلتزام التنظيمي.
 - **ملكية الأفراد للمنظمة:** إن ملكية الأفراد للمنظمة أو جزء منها يساعد على شعور الأفراد بالإلتزام نحوها، وقد يرجع السبب في ذلك إلى ازدياد شعور الأفراد بالمسؤولية، وإحساسهم بالاعتماد على المنظمة كمورد رزق، وبالتالي ازدياد الارتباط النفسي والإداري بالمنظمة.
 - **الرضا الوظيفي:** إن الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي مفهومان متباينان، إذ إن الأول متغير حركي، يتغير بتغير خبرات الفرد بالعمل، وتغير خصائصه الذاتية، أما الإلتزام التنظيمي فيعبر عن الاستجابة الإيجابية تجاه المنظمة بصفة عامة والارتباط بها ككل، فالمشاعر الخاصة بالإلتزام التنظيمي، تنمو ببطء ولكن بثبات مع مرور الوقت بالنسبة لعلاقة الفرد بالمنظمة، بينما الرضا عن العمل يعد مقياساً أقل ثباتاً، يعكس رد فعل سريع لجوانب معينة في بيئة العمل إلى أن الرضا عن العمل يسبق الإلتزام فيه.
- إن وضوح أهداف المنظمة، وتحديد أدوار العاملين فيها، وشعور الفرد بالهوية والنفوذ والمكانة داخل المنظمة، والاستقلال في العمل، والرضا عنه، ودرجة التماسك والتلاحم بين العاملين، وأسلوب القيادة الديمقراطي، والمناخ الوظيفي المشجع على الإنجاز والعطاء والإبداع، ووجود الرغبة لدى الفرد في تحقيق الإنجاز والشعور به، والخدمة

الطويلة في المنظمة، والمشاركة في تحقيق أهدافها، ووجود نظام حوافز جيد، وفرص الترقية المتاحة، تعد جميعها أسباباً مكونة للإلتزام التنظيمي القوي، وتجعل العاملين يسلكون السلوك الإيجابي تجاه أنفسهم وتجاه منظماتهم على حد سواء.

إن المنظمة التي تتصف بعمق الإلتزام التنظيمي لدى أفرادها، تستطيع أن تتكيف بسهولة وبدرجة عالية مع المتغيرات التي تحدثها التكنولوجيا والتقدم العلمي، أو تلك التي توجد في سائر مجالات الحياة، حيث يتقبل أفرادها هذه المتغيرات بسهولة، ويندفعون تلقائياً للإنتاج والإبداع فيها، لأنهم يندمجون مع المنظمة ويتقبلون أهدافها وقيمها، وتتم عملية التكيف والارتباط بالمنظمة، دون النظر إلى المغريات التي قد تجعل من الرابطة ضعفاً يهدد الاستمرار والإلتزام في تأدية الدور المنشود. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 84-87)

8- النماذج النظرية المفسرة للإلتزام التنظيمي:

• نموذج اترزيوني (Etzioni, 1961):

تعتبر كتابات اترزيوني (Etzioni, 1961) من الكتابات الرائدة حول الإلتزام التنظيمي، ففي كتاباته عن القوة يرى أن القوة أو السلطة التي تمتلكها المنظمة على حساب الفرد هي نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة وهو ما يسمى بالولاء أو الإلتزام التنظيمي ويأخذ ثلاثة أشكال هي:

1-1-8 الإلتزام المعنوي: ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد والمنظمة، والنابع من قناعة الفرد بأهداف

وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها ومدى تمثله لهذه الأهداف والمعايير.

2-1-8 الإلتزام القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة: وهو أقل درجة من حيث اندماج الفرد مع

منظمتها، حيث أن العلاقة قائمة على أساس حساب المنافع المتبادلة بينه وبين المنظمة، والذي يتحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن من أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة هنا علاقة نفع متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.

3-1-8. الالتزام الاغترابي: وهو يمثل الجانب السلبي في العلاقة التي تربط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، حيث غالباً ما يكون إلتزام الموظف مع منظمته خارج عن إرادته، وذلك نظراً لطبيعة القيود الرقابية والعقوبات التي تفرضها المنظمة على الفرد. (هيجان:1998، ص 35 – 36)

• نموذج ستيرز (Steers, 1977):

يعرف (Steers , 1977) الالتزام بأنه "درجة توحد الفرد مع الأهداف التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة، والاندماج في العمل بما يعكس الرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة، مع الرغبة القوية في المحافظة على عضوية الفرد بالمنظمة (محمد الشمري:2013، ص43)، كما يرى ستيرز (Steers, 1977) أن الالتزام التنظيمي يمكن دراسته من خلال تفاعل ثلاثة متغيرات هي العوامل الشخصية والعوامل المتعلقة بالعمل أو الدور الوظيفي، والخصائص المتعلقة بخبرات العمل (هيجان:1998، ص41) حيث تتفاعل هذه المتغيرات معاً كمدخلات، وتكون ميل الفرد للاندماج بمنظمته واعتقاده بقيمتها وأهدافها، وبذل المزيد من الجهد والولاء لخدمة المنظمة حيث ميز بين:

1-2-8. مدخلات الالتزام التنظيمي: وتتمثل في.

- **الخصائص الشخصية:** إن الخصائص الشخصية للفرد ينظر إليها باعتبارها محددات ومؤثرات على سلوك الفرد فيما يتعلق بتعامله مع الاختيارات المطروحة في مجال العمل، والتي يتحدد على أساسها الالتزام التنظيمي للفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها، وأهم هذه الخصائص الشخصية: الحاجة للإنجاز، العمر والجنس، تحديد الدور والتعليم، مع أن وجود المتغيرات الشخصية في حد ذاتها ليست كافية لبناء نموذج الالتزام التنظيمي إذ لا بد أن تكون هناك بيئة تنظيمية ذات خصائص ومتغيرات معينة تساعد على تلاحم وارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها. (هيجان:1998، ص45)
- **خصائص العمل:** التحدي في العمل، الرضا عن العمل، فرصة التفاعلات الاجتماعية، التغذية الراجعة.

● **خبرات العمل:** طبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين، اتجاهات العاملين نحو المنظمة، وأهمية الشخص بالنسبة للتنظيم، والثقة بالمنظمة.

2-2-8. **مخرجات الالتزام التنظيمي:** وتتمثل في.

- الرغبة في البقاء والاستمرار في المنظمة.
- انخفاض نسبة دوران العمل.
- المواظبة والميل لبذل جهد أكبر لتحقيق أهداف المنظمة.
- خلق الإبداع لدى العاملين في المنظمة. (محمد الشمري: 2013، ص 44)

● **نموذج ستاو وسلانيك (Staw Et Salanick, 1977):**

يؤكد هذا النموذج على ضرورة التفريق بين بعدين من الإلتزام التنظيمي هما:

1-3-8. **الإلتزام الموقفي (الاتجاهي):** ويقصد به العمليات التي يمكن من خلالها تتطابق أهداف الفرد وقيمه

مع أهداف وقيم المنظمة، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار بها، ويعكس هذا البعد من الإلتزام وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي بأنه يشبه "الصندوق الأسود"، الذي تتضمن عوامل تنظيمية وشخصية مثل: السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل، ولذا فإن مستوى الإلتزام التنظيمي الناجم عن هذه الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي، والحضور والغياب، والجهود التي تبذل في العمل، ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظمتهم.

2-3-8. **الإلتزام السلوكي:** ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطاً بالمنظمة نتيجة لسلوكه

السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بعضويته بها، ويعكس هذا النوع من الإلتزام وجهة نظر علماء النفس الإجتماعي، الذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وتحديداً الخبرات المكتسبة على تطوير علاقة الفرد بمنظمتهم، وهو ما تحدث عنه بيكر (Beker, 1964) وأسماه بنظرية "الأخذ والعطاء"، حيث يصبح الفرد حسب هذه النظرية مقيد بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات، نتيجة إطلاعهم على بعض المزايا

والمكافآت التي ترتبت على هذا السلوك، مما يخلق لديه الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع على هذا السلوك. (هيجان:1998، ص38)

• نموذج جوردن وآخرون (Gorden, et al:1980):

ويتكون هذا المقياس من (90) فقرة خماسية بدائل الاستجابة، ومن أربعة أبعاد هي: الولاء التنظيمي، الشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة، الإيمان بالمنظمة، الرغبة في العمل. (سامي حماد حنون: 2006، ص22)

1-4-8. **الولاء التنظيمي:** وهو ارتباط نفسي وجداني يربط الفرد بالمنظمة، حيث يتجلى في رغبة الفرد في البقاء بالمنظمة وتبني قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق أهدافها.

2-4-8. **المسؤولية تجاه المنظمة:** تعنى إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة للعاملين بها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، والمساهمة في وضع الأهداف، ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك العمل بالمنظمة لكونه ملتزماً أخلاقياً بتمكين المنظمة من تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها التي شارك في وضعها.

3-4-8. **الرغبة بالاستمرار في المنظمة:** تحدد درجة رغبة الفرد بالاستمرار في المنظمة بالقيمة الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وتتأثر الرغبة في البقاء بالمنظمة بمجموعة من العوامل منها، التقدم في العمر، طول مدة الخدمة واللذان تشكلان مؤشرات رئيسية لوجود رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بالمنظمة، حيث انه يكون قد استثمر جزءاً كبيراً من حياته في المنظمة، وأي تفريط من قبله يعتبر بمثابة خسارة له، خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر، كما أن الفرد يعطى قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي تشكلت عبر السنين، فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء بالمنظمة نظراً لتضاؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى، وحفاظاً على المكاسب المحققة.

4-4-8. الإيمان بالمنظمة: ويقصد به إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها

والانتماء إليها، ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء المتعلقة بالعمل أو المتعلقة بما يخصه هو حيث يجعله كل ذلك يشعر بالفخر والانتماء للمنظمة ورغبته في عرض نشاطاتها بشكل ايجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلاته الخاصة. (سامي حماد حنون: 2006، ص 18-19)

• نموذج "انجل وبيري" (Angle et Perry, 1983):

يعتقد كل من (Angle et Perry, 1983) أن النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الالتزام التنظيمي، يمكن تصنيفها في نموذجين رئيسيين هما:

1-5-8. نموذج الفرد كأساس للالتزام التنظيمي: يرى هذا النموذج أن جوهر الإلتزام التنظيمي يبني على

أساس خصائص الفرد وتصرفاته باعتبارها مصدراً للسلوك المؤدي إلى هذا الإتجاه، وأن يكون هذا السلوك عاماً، واضحاً، ثابتاً، وطوعياً، تبعاً لهذا النموذج فإنه ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات باعتبارها محددات ومؤثرات على سلوك الفرد فيما يتعلق بتعامله مع الاختيارات المطروحة في مجال العمل، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة باعتبارها محددات لسلوك الفرد، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة التي يتحدد على أساسها إلتزام الأفراد لمنظمتهم.

2-5-8. نموذج المنظمة كأساس للالتزام التنظيمي: يقوم هذا النموذج على أساس أن العمليات التي تحدث

في المنظمة هي التي تحدد الإلتزام التنظيمي، حيث يتم التفاعل بينها وبين الفرد نتيجة العمل فيها، وأن للمتغيرات التنظيمية دور كبير في إحداث عملية الإلتزام بالنسبة للفرد، فهذا الأخير لديه مجموعة من الحاجات والأهداف التي يحضرها معه إلى المنظمة، وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يمانع من أن يُسَخَّر مهاراته وطاقاته للمنظمة، في مقابل أن تقوم المنظمة بتلبية حاجاته وأهدافه، أي أن العملية هنا

هي عملية تبادلية بين الفرد والمنظمة، وأن جوهر هذا التبادل هو ما يسمى بالعقد النفسي، الذي يتضمن مجموعة من الالتزامات والتعهدات التي تكون محددة أو غير محددة لكلا الطرفين، وبالتالي فإن الطريقة التي تعامل بها المنظمة الفرد وتعالج بها حاجياته هي في أساسها تمثل الآلية التي تؤدي إلى التزام الفرد أو عدم التزامه تجاه المنظمة، بحيث أن المنظمة التي تأخذ على عاتقها الالتزام بتلبية حاجات الفرد سوف تؤدي في النهاية إلى أن يندمج الفرد مع منظمته ويتقبل قيمها ويتبنى أهدافها، وبالتالي يكون هناك إلتزام تنظيمي لدى العاملين بالمنظمة. (هيجان:1998، ص40-41)

• نموذج "ألن وماير" (Allen et Mayer, 1990):

يعتبر نموذج "ألن وماير" (Allen et Meyer) من أهم النماذج التي قدمت مفهوم الإلتزام التنظيمي على أنه مركب من ثلاثة أبعاد متميزة ومختلفة وقد قام الباحثان ببناء مفهوم الإلتزام التنظيمي بناء على دراسة سابقة لهما عام 1984، توصلتا فيها إلى أن مفهوم الإلتزام هو مفهوم ذو شكلين: (عاطفي وجدائي، وسلوكي مستمر)، ثم أضافا له مفهوم الإلتزام القيمي (المعياري) كبعد ثالث لمفهوما عن الإلتزام التنظيمي. (محمد الشمري:2013، ص55)

1-6-8. الإلتزام العاطفي: ويقصد به الارتباط الوجداني والعاطفي بالمنظمة والتوحد معها والانتماء إليها والاستمتاع والسعادة بالاستمرار بعضويتها، والجديد الذي قدمه كل من (Allen et Mayer) في الإلتزام العاطفي أنهما أسقطا منه قوة الرغبة في بذل الجهد لصالح المنظمة الذي قدمه (porter et al, 1974) (محمد الشمري:2013، ص55-56)، ويعبر عن قوة تطابق وتضامن الفرد مع المنظمة ورغبته في الاستمرار بالعمل بها والانتساب لها لأنه موافق على قيمها وأهدافها، وينجم عن الدعم الجيد من قبل المنظمة للفرد، وذلك من خلال دفعه للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات والسماح له بالتفاعل الجيد والإيجابي داخل المنظمة.

2-6-8. الإلتزام المستمر: إن الإلتزام المستمر لا يقوم على أساس المشاعر الوجدانية، كما أن رغبة العامل في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها يتم تقديره من خلال الموازنة بين المزايا الوظيفية التي يمكن أن يفقدها جراء تركه للمنظمة التي يعمل بها وانتقاله لأخرى، وبين حجم التكاليف المرتبطة

ببقائه فيها، ويزيد هذا النوع من الالتزام حينما يعتقد الفرد أنه لا توجد لديه فرصة وظيفية بديلة (جابر الحقباني: 2016، ص 54) بذلك وحسب هذا النوع فإن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المؤسسة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل فيها، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وهذا ما يطلق عليه تكلفة الفرصة البديلة.

3-6-8. الالتزام المعياري: يشير بعد الالتزام المعياري إلى إحساس العامل الأدبي والأخلاقي بالبقاء في

المنظمة والتمسك بقيمتها وأهدافها، وشعوره بأن ذلك واجب عليه تجاه المنظمة التي يعمل بها، وغالباً ما يعزز هذا الشعور الداخلي الضغوط المعيارية القيمية والمستمدة من العامل نفسه، والدعم الجيد من قبل المنظمة للموظفين من خلال السماح لهم بالمشاركة في صنع القرار والتفاعل الإيجابي في إجراءات العمل وتنفيذه، والمساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للمنظمة. (الثمالي: 2002، ص 24)

• نموذج نظرية الثقافة التنظيمية:

تعتبر نظرية الثقافة التنظيمية من أحدث المدارس في دراسة المنظمات، ولقد تبنت إطاراً جديداً لدراسة وتفسير ظاهرة الالتزام التنظيمي باعتبار أن الثقافة التنظيمية التي تتمثل في القيم الموجودة بها، والجوانب الملموسة في المنظمة والمتعلقة ببناء المنظمة المادي والتنظيمي، وكذلك الافتراضات الأساسية التي تحدد علاقة المنظمة ببيئتها وبغيرها من المنظمات الأخرى، تعد المكون الأساسي للالتزام التنظيمي للأفراد، باعتبار أن قيمه من القيم المساندة في المنظمة إلى جانب ذلك فإن الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أصحاب مدرسة الثقافة التنظيمية يعد أسلوباً قوياً لضبط الموظفين، باعتبار أن من أكبر المشكلات التي تعاني منها إدارة المنظمات هي الأسلوب الذي يمكن به ضبط وتوجيه الموظفين، وإن الالتزام التنظيمي يقدم أسلوباً ملائماً للمديرين في حل هذه المشكلة، وحسب وجهة نظر هذه المدرسة فإن الإلتزام التنظيمي يتضمن توحيد الشخص وقبوله لقيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها، كما لو كانت قيمه وأهدافه الشخصية، وعليه فإن الإلتزام التنظيمي في المنظمة يعد عاملاً أخلاقياً يتعدى مجرد رضا الفرد عن عمله داخل المنظمة بسبب الحوافز والمكافآت والزملاء، ذلك أن لدى العامل الموالي لمنظمتة نوعاً من الإلتزام التنظيمي إلى جانب استعداده للدفاع الشخصي عن سمعة منظمته إذا ما تطلب الموقف ذلك.

وعليه فإن الإلتزام التنظيمي حسب هذا النموذج يكون نابعاً من الإحساس الذاتي للفرد، الذي يرتبط ببعض المظاهر التنظيمية، ويحد من هذه المظاهر المتمثلة في التسرب الوظيفي والغياب والعمل خارج أوقات العمل، وعدم لجوء العاملين إلى إستغلال فرص الإجازات لتترك المنظمة.

(هيجان:1998، ص42 - 43)

تعقيب حول النماذج النظرية المفسرة للالتزام التنظيمي:

1. إن الإلتزام التنظيمي حسب "اتزيوني" (Etzioni, 1961) نابع من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة ويأخذ ثلاثة أشكال هي: (الإلتزام المعنوي - الإلتزام القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة - الإلتزام الاغترابي)
2. أما الإلتزام التنظيمي حسب "ستيرز" (Steers, 1977) هو درجة توحد الفرد مع الأهداف التنظيمية وقيم المنظمة، من خلال تفاعل العوامل الشخصية والعوامل المتعلقة بالعمل أو الدور الوظيفي، والخصائص المتعلقة بخبرات العمل
3. أما "ستاو وسالانيك" (Staw et Salanick, 1977) فإنهما يقسمان الإلتزام إلى قسمين: الأول موقفي (اتجاهي) وهو تطابق أهداف الفرد وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة، وهو ما ذهب إليه (Steers, 1977)، وهو يمثل وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي، أما القسم الثاني فهو الإلتزام السلوكي وهو يتعلق بالخبرات المكتسبة للفرد التي تعمل على تطوير علاقة الفرد بالمنظمة ويعكس هذا النوع من الإلتزام وجهة نظر علماء النفس الإجتماعي.
4. أما نموذج "انجل وبيري" (Angle et Perry, 1983)، فهو نموذج يبحث في الأسباب المؤدية للالتزام التنظيمي، حيث تم تقسيمه إلى نموذجين رئيسيين هما: نموذج الفرد كأساس للالتزام التنظيمي ويتطابق مع نموذج (Steers) فيما يتعلق بالخصائص الشخصية المؤدية للالتزام التنظيمي، ونموذج المنظمة كأساس للالتزام التنظيمي، والذي يركز على العمليات التي تحدث في المنظمة، وهو ويتطابق مع نموذج (Steers) فيما يتعلق بخصائص العمل المؤدية للالتزام التنظيمي.

5. أما نموذج "ألن وماير" (Allen et Mayer, 1990): فهو من أهم النماذج التي قدمت مفهوم الإلتزام التنظيمي على أنه مركب من ثلاثة أبعاد متميزة ومختلفة، وهي العاطفي (الوجداني)، والسلوكي (المستمر)، والقيمي (المعياري)، فالفرد الملتزم عاطفياً يبقى في المنظمة لأنه يرغب في ذلك، أما في الإلتزام المستمر فالموظف يبقى في المنظمة لأنه يحتاج إلى ذلك، أما في الإلتزام المعياري فالموظف يقرر البقاء لأنه يشعر أن ذلك هو الفعل الصحيح الأخلاقي الذي يتوجب عليه فعله. (محمد الشمري: 2013، ص 56)
6. أما نموذج النظرية الثقافة التنظيمية في تفسيره للإلتزام التنظيمي فقد ركز على النتائج التي يترتب عليها الإلتزام التنظيمي دون أن يبين لنا بوضوح ما هي الأسباب التي تؤدي إليه. (هيجان: 1998، ص 43)

9- قياس الإلتزام التنظيمي:

بالرغم من أن قياس الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد وجماعات العمل في المنظمة، يحمل المنظمة تكاليف وجهود شاقة إلا انه يحقق فوائد كثيرة للمنظمة، تساعد على تصحيح الانحرافات والأخطاء في الممارسات الإدارية والوظيفية، فعملية قياس الإلتزام التنظيمي تعتبر ظاهرة إدارية هادفة، تجني منها المنظمة والعاملين بها من ورائها فوائد كثيرة منها:

- يقدم قياس الإلتزام التنظيمي مؤشرات دالة على مستوى الأداء الوظيفي.
 - يعتبر قياس الإلتزام التنظيمي بمثابة أداة تشخيصية لمعرفة المشكلات والمعوقات التي تواجه الأفراد والمنظمة.
 - يعتبر قياس الإلتزام التنظيمي شكل من أشكال الاهتمام بالعاملين في المنظمة، وهذا من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي على المنظمة وعلى الأفراد.
- (دودين يوسف: 2012، ص 194)
- وقد طور بعض الباحثين والمهتمين بدراسة الإلتزام التنظيمي عدداً من المقاييس تهدف إلى قياس مستوى التزام الأفراد تجاه المنظمات التي يعملون بها، حيث تعطي هذه المقاييس مؤشرات معقولة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من أجل التعرف على بعض المشاكل التنظيمية، ومن أهم تلك المقاييس:

- مقياس "بورتز وزملائه" (Porter & al:1974): يعرف هذا المقياس بالرمز (OCQ) ويسمى بقائمة استقصاء الالتزام التنظيمي ويتألف من (15) فقرة تستهدف قياس:
 - درجة التزام الأفراد بالمنظمة.
 - درجة ولاء الأفراد للمنظمة وإخلاصهم لها.
 - الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبول قيمها.(سامي حماد حنوننة: 2006، ص21)
- مقياس "جورج وزملائه" (George & al:1999): تم إعداد هذا المقياس من أجل قياس الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال ستة فقرات خماسية الاستجابة، ويتكون من الأبعاد التالية:
 - استخدام المعرفة والمهارة.
 - زيادة المعرفة في مجال التخصص.
 - العمل مع الزملاء بكفاءة عالية.
 - بناء سمعة جيدة كأستاذ.
 - العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات.
 - المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.(جابر الحقباني 2016: ص74)
- مقياس "موداي" (Mowday & al:1979): يتكون هذا المقياس من (15) فقرة مصممة على مقياس ليكرت الخماسي، وتعكس هذه الفقرات مزيجاً من الاتجاهات والنوايا السلوكية التي تساعد في قياس الالتزام التنظيمي لدى العاملين تجاه منظماتهم.
- مقياس "ماير وألن وسميث" (Meyer, Allen, et Smith:1993): طور هذا المقياس ثم عُُدِّل، فقد كان يحتوي على (24) عبارة، ثم عُُدِّل إلى (18) عبارة، بحيث يتم قياس كل بعد بستة فقرات بدلاً من ثمانية، وتمثل أبعاد المقياس في:
 - الإلتزام العاطفي: تقيسه العبارات من 1 إلى 6

- الإلتزام المستمر: تقيسه العبارات من 7 إلى 12
- الإلتزام المعياري: تقيسه العبارات من 13 إلى 18

ويعد هذا المقياس من أكثر المقاييس المستخدمة لقياس الإلتزام التنظيمي. (الأسمرى: 2013، ص62)

10- النتائج المترتبة عن الإلتزام التنظيمي:

اختلف الباحثون في تحديد أهم نتائج ومخرجات الإلتزام التنظيمي، وعلى سبيل الإجمال فإن أبرز نتائج الإلتزام

التنظيمي حسب دراسة (محمد الشمري: 2013) تتعلق بالعوامل التالية:

- الشعور بالفخر والانتماء لجهة العمل والاعتزاز بالعمل فيها: إذ أن شعور الفرد بالفخر والاعتزاز بالمنظمة يمثل أحد الآثار المميزة للإلتزام العاطفي للفرد تجاه المنظمة.
- قوة الاعتقاد والإيمان بأهداف وقيم المنظمة: يؤدي الإلتزام التنظيمي إلى شعور الفرد بتطابق أهدافه وقيمه مع قيم المنظمة وأهدافها.
- شعور العاملين بروح معنوية عالية: إن للإلتزام التنظيمي دور مهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، ودفعهم للعمل كفريق واحد بتعاون وحماس لتحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة.
- الحد من تسرب العاملين: يقلل الإلتزام التنظيمي من نسبة غياب الموظفين ورغبتهم في تغيير الوظيفة إلى جهات أخرى، كما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحضور والرغبة في البقاء والاستمرار في المنظمة.
- تحسين مستوى الأداء والإنتاجية: إن تعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين يقوي لديهم مستوى الدافعية للعمل، وهو بدوره يؤدي إلى تحسين مستوى أداءهم وإنتاجيتهم.
- سلوك المواطنة التنظيمية: حيث يتجاوز الفرد من تلقاء نفسه متطلبات العمل المحددة رسمياً، ويؤدي أعمالاً مفيدة للمنظمة من غير أن تكون مفروضة عليه، ودون توقع الحصول على مقابل أو تعويض مباشر.
- الإبداع في الأداء: من خلال طرح أفكار جديدة وأصيلة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.

- سهولة جذب واستقطاب الكفاءات: إن اعتزاز الموظفين بالمنظمة التي يعملون بها وافتخارهم بها ودفاعهم عنها، يؤدي إلى نقل صورة حسنة ومقبولة عن المنظمة عند الآخرين، وهو ما يؤدي بدوره إلى ترغيب الكفاءات في الانضمام إليها. (محمد الشمري: 2013، ص 89 - 92)

كما يشير (علاء الدين، رسلان: 2013) إلى مجموعة من النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي نذكر منها:

- إشاعة جو من الثقة بين العاملين عبر مختلف المستويات في المنظمة.
- إيجاد علاقات تبادلية وتكاملية بين العاملين كأفراد وكمجموعات وتشجيع روح المنافسة ضمن الفريق مما يزيد من فاعلية الجماعة وأدائها.
- الالتزام التنظيمي يشكل نوع من الرقابة الذاتية على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل المنظمة، مما يقلل الحاجة إلى الوسائل الرقابية الخارجية.
- تطوير ثقافة المنظمة باتجاه خلق ثقافة جديدة مبنية على روح الفريق وتفهم كل من الإدارة والعاملين لأهداف واحتياجات كل طرف. (علاء الدين، رسلان: 2013، ص 111 - 112)

11- إستراتيجيات تطوير الإلتزام التنظيمي:

إن نجاح المنظمات واستمراريتها ونموها يقوم على مدى اهتمامها بالعنصر البشري فيها، لما له من دور بارز في تحقيق أهدافها وتقدمها، ولذا كان لابد من زيادة قوة التماسك والتلاحم بين المنظمة والأفراد العاملين بها، وعلى توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة وبين الأفراد العاملين وإعطائهم دوراً في المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الخطط المتعلقة بالمنظمة، والاهتمام بإشباع حاجاتهم والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل مشتركة، ليشكل ذلك لديهم التزاماً تجاه منظماتهم، وزيادة في الانتماء إليها، وهذا ما تميزت به المنظمات اليابانية التي استطاعت أن توجد قوة هائلة من التماسك بين العامل ومنظمتها. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 71)

ويشير (دودين يوسف: 2012) و(فادية: 2014) إلى أنه يمكن تطوير الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة من

خلال ما يأتي:

1. أن تقوم المنظمة بخلق روح التعاون بين أعضاء المنظمة.

2. أن تعمل المنظمة على إقناع الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة بالامتثال لقيم المنظمة.
3. أن تعمل المنظمة على إدماج العاملين في المنظمة من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات.
4. تحفيز الأفراد العاملين بالمنظمة باستمرار (مادياً ومعنوياً)، وتشجيعهم على العمل بروح الفريق المتكامل.
5. منح العاملين بالمنظمة الفرصة في تحمل مسؤولية العمل.
6. أن تكون القيادة فعالة وقادرة على التفاعل مع العاملين في المنظمة. (دودين يوسف: 2012، ص191)
7. وضوح أهداف المنظمة وتحديد أدوار العاملين فيها.
8. شعور العامل بالمكانة والنفوذ داخل المنظمة والرضا الوظيفي.
9. التماسك والتلاحم بين العاملين وأسلوب القيادة الديمقراطي.
10. وجود نظام حوافر جيد، وتوفير فرص الترقية بشكل عادل بين الموظفين.
11. وجود مناخ وظيفي مشجع على الانجاز والعطاء والإبداع. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص86)

وفي المؤسسات التعليمية فإن الالتزام التنظيمي يتطلب إحساساً عميقاً وشعوراً قوياً من المعلمين والمدرسين بانتمائهم لمهنة التعليم، واعتزازهم وفخرهم بها، كما يتطلب منهم مشاركة إيجابية في أنشطة المهنة بكل رضا نفسي وقناعة، واستعداداً للاستمرار في مهنتهم بغض النظر عن العقبات التي تعترض سبيلهم. (محمد عابدين: 2010، ص205)

كما تعد زيادة الاهتمام بالصحة النفسية والتوافق النفسي للعاملين من أهم استراتيجيات تعزيز الالتزام التنظيمي في المنظمات، من خلال السعي الدؤوب في مساعدتهم على إشباع حاجاتهم وصولاً إلى تحقيق ذواتهم، من خلال إتاحة الفرصة أمامهم لاستغلال مهاراتهم وقدراتهم ومنحهم المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من ممارسة واجباتهم الوظيفية، وإشعارهم بمزيد من الأمن النفسي، والاهتمام أكثر بالجانب الإنساني للعاملين واعتبارهم أهم الأصول التي تملكها المنظمة.

كما أن التعاون بين أعضاء المنظمة، وإيمان أفرادها بقيمتها، يؤديان إلى زيادة درجة الإلتزام التنظيمي لديهم، وبهذا الشكل فإن ارتباطهم واندماجهم يتولد لديهم من خلال الإحساس بأن قيم المنظمة تتماثل مع قيمهم، ولا يكون التزامهم نحو منظماتهم ناتج عن الدوافع المادية فقط، كما يمكن للمنظمة من تصميم نظام يمكن من زيادة ارتباط

العاملين بها، من خلال العمل على تدريبهم، وتطوير معارفهم، مما يحسن من رضاهم ودافعيتهم، والالتزام المستمر نحو منظماتهم، ويتطلب تطوير الالتزام التنظيمي كذلك تعامل المنظمة بوضوح مع الأفراد، وتنمية الشعور لديهم بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة وأهدافها، وممارسة سياسة الباب المفتوح معهم، ومنحهم الفرصة في تحمل مسؤولية العمل، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتعاونهم مع بعضهم البعض للعمل بروح الفريق الواحد داخل المنظمة. (فادية إبراهيم شهاب:

2014، ص 86 - 87)، كما أن الالتزام التنظيمي بالمنظمة وفي القطاع التربوي خاصة يتعزز من خلال:

- 1- التوجه نحو الاهتمام بالصحة النفسية للمعلمين، وإشراكهم في صناعة القرار، وتعزيز وتفعيل دور الأخصائي النفسي في المؤسسات التعليمية.
- 2- تعزيز الدورات التدريبية لرفع الكفايات الشخصية للعاملين.
- 3- حلحلة وإدارة الصراع التنظيمي الذي يحصل بين المعلمين والإدارة أو المعلمين والطلبة أو بين المعلمين أنفسهم
- 4- ضرورة الحرص على متابعة احتياجات المعلمين، والاهتمام بشؤونهم، من خلال معرفة ميولهم واتجاهاتهم وقيمتهم.

خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل التطرق لموضوع الالتزام التنظيمي، باعتباره مظهر من مظاهر السلوك الإنساني المعقد، ولما له من أهمية كبيرة وبالغة في المنظمات خاصة منها المؤسسات التربوية والتعليمية، إذ أن نجاحها مرهون بشكل كبير بمدى إيمان أفرادها بأهداف وقيم المؤسسة التي ينتمون إليها، وتفاعلهم معها وسعيهم للوصول إليها، ومدى افتخارهم واعتزازهم بها.

ولكي يتحقق لها ذلك وتبلغ المنظمة أهدافها، وجب عليها تعزيز الالتزام التنظيمي لديها، وهذا يستدعي منها الإهتمام أكثر بالعنصر البشري، الذي يشكل اللبنة الأساسية والركيزة الهامة في المؤسسات أيا كان مجال نشاطها وتخصصها وبشكل خاص المؤسسات التربوية منها.

حيث حاولنا إعطاء الموضوع حقه من خلال التطرق إلى مفهوم الالتزام التنظيمي وأهميته وخصائصه ومراحله ونتائجه مروراً بأهم الاستراتيجيات المتبعة من أجل تطويره، والتي تركز في مجملها على التوجه نحو العنصر البشري بمزيد من العناية والاهتمام باعتباره أهم أصل من أصول المنظمة.

الفصل الرابع: النسق القيمي

الفصل الرابع

النسق القيمي

تمهيد

- 1- مفهوم القيم.
- 2- أهمية النسق القيمي.
- 3- القيم وعلاقتها ببعض المفاهيم.
- 4- خصائص القيم.
- 5- تصنيف القيم.
- 6- مكونات القيم.
- 7- مصادر اكتساب القيم.
- 8- مراحل بناء النسق القيمي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

امتاز القرن العشرين بالتطور الكبير الذي شمل جميع مجالات الحياة كلها، حيث عرفت علوم الإنسان فيه ازدهاراً يبدو فيما اكتشفه علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد وغيرها، من قوانين زادتنا معرفة كبيرة بطبيعة الإنسان وسلوكه وما يحمله من قيم واتجاهات (ميمون الربيع: 1980، ص 60)، حيث اكتسب موضوع القيم أهمية بالغة في مجال الدراسات النفسية والسلوك الإنساني بصفة عامة، وبالرغم من ذلك فقد ظل لفترة طويلة خاضعاً للتأملات الفلسفية باعتباره ركيزة من الركائز الأساسية التي يقوم عليها الفكر الفلسفي، بعيداً عن الدراسة العلمية الواقعية، ويرجع الأمر في ذلك إلى وجود اعتقاد بأن دراسة الأحكام القيمية تقع خارج نطاق المسائل الامبريقية، كما أنها لا تخضع للقياس والدراسات التجريبية (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 13)، وتُعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين شخصية الإنسان، حيث أن النظام القيمي له تأثير بالغ الأهمية على مدركات الفرد وعلى ردود أفعاله وتصرفاته وكذلك فإن سلوك الأفراد العاملين في المنظمات يتأثر بشكل كبير بالقيم التي يحملونها، ويشمل تأثيرها كذلك اتجاهاتهم وعلاقتهم البينية، وهي بذلك - القيم - توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته، كما أنها تعتبر انعكاساً للنمط والأسلوب الذي يفكر به الأشخاص، كما أنها توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم بالترتيب أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء على ضوء الخبرات والمعارف وما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير وقد تتجاوز الأهداف المباشرة للسلوك إلى تحديد الأهداف والغايات المثلى في الحياة (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 14)، كما تعد القيم نواة الثقافة التنظيمية، والفرد بقيمه ينتمي لمنظمة هي أيضاً تحمل عنصر القيم باعتباره جزءاً من مكوناتها الثقافية، مما يجعلنا نرى تقاطعاً حتمياً بين الأنساق القيمية، وهذا ما يؤكد على أهمية تحديد عدد من المعايير في اختيار المعلمين والتي تدعم من لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل التربوي. (عاطف جابر: 2014، ص 317)

ومنه فإن الاهتمام بدراسة النسق القيمي للأساتذة والمعلمين والعاملين في القطاع التربوي مساعداً على فهم مجموعة القيم الهامة والمحورية التي ينبغي تدعيمها في ظل التحديات والتغيرات التي يشهدها قطاع التربية في بلادنا، لذلك أصبح من الضروري استثمار أهمية القيم وتنفيذ دورها في توجيه وتطوير دور العنصر البشري من أجل بلوغ أهداف التنظيم.

أولاً: مفهوم القيم:

اهتم الباحثون والعلماء في مختلف العلوم والتخصصات بدراسة موضوع القيم، لارتباطها بكافة مجالات الحياة البشرية الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والدينية والأخلاقية والجمالية ولذلك اختلفت آرائهم ولم تجتمع على مفهوم موحد وجامع لمفهوم القيم باختلاف تخصصاتهم ومشاربهم الفكرية.

والاهتمام بدراسة موضوع القيم يمكننا من بناء تصور متكامل وواضح المعالم حول مفهوم القيمة، حيث تتضمن هذه الأخيرة ثلاثة حدود لا تقبل الانفصال عن بعض، كما لا يمكن أن تحظى باعتبار إلا بالنسبة لشخص واع يكتشفها ويهتم بها، فالقيمة التي نغرينا يجب علينا أن ننظر إليها وإلى الشخص الذي يتطلع إليها، والصورة التي تعرب عنها والتي تدفعه لها، حتى تكون نظرنا إليها كاملة، فالشخص ثم الصورة ثم القيمة هي الحدود التي يقوم عليها كل نظام قيمي (ميمون الربيع: 1980، ص 113)، وتبدأ بوادر القيم في التشكل لدى الفرد واستدخال معانيها الأولى منذ طفولته المبكرة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي، ويبدأ ذلك في الأسرة التي يستمد منها تمثيلات الثقافة، ثم يوسع مداها خلال مراحل نموه المختلفة نتيجة التفاعل الاجتماعي، ويتضمن هذا عمليات عديدة ومتنوعة تخضع لتأثيرات التفاعل الاجتماعي والخبرة المستمرة في مرحلة الرشد. (حلمي المليجي: 2000، ص 154)

وتنظم القيم لدى الفرد في تنظيم هرمي (تمثل نسق قيمي) من المثل العليا حسب أهميتها وقوة تأثيرها، فقد تحتل صفات الحق بالنسبة لشخص ما قمة الهرم بينما تقع الرغبة في السيطرة في المرتبة الدنيا، وقد ينعكس الترتيب تماما بالنسبة لشخص آخر. (حلمي المليجي: 2000، ص 155 - 156)

والنسق لغة هو ما كان على نظام واحد (علي الفيومي: د ت ، ص 230)، ويتحدد من خلال تركيبية معقدة من مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، والتي لا يمكن الأخذ بعين الاعتبار أي عنصر من العناصر منفصلاً عن التركيبة العامة، كما يمكن إيجاد مجموعة من الأنساق الجزئية داخل النسق الواحد. (Benoit,j,c, et al :1988,p490)

وأما مصطلح القيمة فإنه يقابلها في الفرنسية كلمة (valeur)، وتدل أصلاً على اسم النوع من الفعل "قام" بمعنى وقف واعتدل، وانتصب، وبلغ، واستوى.

(ميمون الربيع: 1980، ص 27)

والقيم هي من الجوانب الوجدانية، ولكنها أكثر تأصيلاً وعمقاً من الميول والاتجاهات، وتتعلق بفئات واسعة من الخبرات والمعتقدات والأهداف والسلوكيات التي تتميز بالاستغراق والولاء، فالفنان لديه قيم جمالية، ورجل الدين لديه قيم دينية، ورجل الأعمال لديه قيم اقتصادية، وهكذا (علام، صلاح الدين: 2000، ص 27)، كما تعتبر القيم حالات إدراكية- دافعية موجهة ومرشدة لسلوك الفرد، وهي مكتسبة تجمع خبرات الفرد السابقة، وتهيئ الفرد لاكتساب خبرات ومعلومات جديدة. (حلمي المليجي: 2000، ص 156)

وحسب "لافيل" (lavelle) فإن القيمة هي الخاصية التي توجد في الأشياء، والتي تجعل منها أشياء جديدة بالوجود، أي بأن تكون مرادة ومرغوب فيها. (ميمون الربيع: 1980، ص 45)

وعرف (Schwartz & Bilsky: 1987) القيم بأنها "عبارة عن مفاهيم أو تصورات للمرغوب، تتعلق بضرب من ضروب السلوك، أو غاية من الغايات، وتسمو أو تعلق على المواقف النوعية ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية." (عبد اللطيف خليفة: 2006، ص 8)

وحسب (Nwadei, 2004) فإن القيم تمثل أحكام عقلية تكمن خلف السلوك لتعطي معنى، فهي عوامل مهمة ومحددة لسلوك الأفراد، ويمكن استخدامها على أنها مقاييس أو معايير موجهة لسلوك الفرد والمجتمع وتصرفاته وقراراته من خلال مؤشر الأنشطة السلوكية التي يستخدمها الفرد أو الجماعة لاختيار بديل من بدائل مختلفة ومتعددة في مواقف تتطلب اتخاذ قرار معين أو القيام بسلوك محدد.

والقيم هي نظام متكامل من الأحكام والقواعد الأخلاقية والمعايير، يخلقه المجتمع في نسق مميز، ويعمل على إعطائه أساساً عقلياً يستقر في أذهان أفرادهم، ويزودهم بمعنى للحياة والهدف الذي يجمعهم للبقاء ويقوم بترتيبها في مستويات على وفق أهميتها بما يشبه الهرم. (Saul, k & Steven, f & Hazel, rm, 2011: p57)

وانبثقت فكرة النسق القيمي من تصور مفاده أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة وفهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فالقيم تترتب وتنظم في نسق هرمي حسب أهميتها لدى الفرد، والنسق القيمي هو مجموعة القيم المترابطة في مدرج هرمي على

حسب أهميتها النسبية وقوة تأثيرها، حيث تنظم سلوك الفرد وتصرفاته، وتوجهها دون وعي منه بذلك، وعليه فإن الفرد يختار نمط سلوك معين بناء على ترتيب نسق القيم لديه. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص52)

ويعبر عن القيم كذلك بأنها: "مفاهيم مجردة ضمنية، تعبر عن درجة من التفضيل والاهتمام أو الامتياز التي ترتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط الإنساني، كما ترتبط بالأحكام التي يصدرها الإنسان على موضوع ما مهتدياً بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد ما هو مرغوب فيه من السلوك وما هو مرغوب عنه من السلوك، وهناك أنساق للقيم داخل كل مجتمع، حيث تعمل هذه القيم كإطار مرجعي مشترك لأفراد المجتمع". (ربيع، محمد شحاتة: 2014، ص207)

تعقيب:

يعد موضوع القيم والنسق القيمي مجالاً خصباً للدراسة والبحث في مجال الدراسات الإنسانية والاجتماعية خاصة في ما تعلق بعلاقته بالسلوك الإنساني، فالقيم مهمة ومحددة للسلوك وهي التي تمنحه معنى، والسلوك الإنساني عادة ما يصطبغ بمجموعة القيم التي يحملها الإنسان، لما لهذه الأخيرة من قوة تأثير كبير ودافع قوي في توجيه سلوك الفرد في نطاق المجتمع الذي يعيش فيه، كما أنها تساعد الفرد على تحقيق ذاته وتوافقه، وتحفظ للجماعة تماسكها وتلاحمها لممارسة حياة اجتماعية سليمة ومستقرة في نطاق الأهداف التي سطرتها لنفسها.

فالقيم تعتبر ذات أهمية كبيرة في تحقيق الصحة النفسية للفرد وتوافقه مع ذاته ومع بيئته وتحقيق التكيف النفسي، فالصراع القيمي لدى الفرد يؤدي إلى اضطرابات في الشخصية وسوء التوافق النفسي (شوقي، حورية: 2017، ص06)، ومن هذا المنطلق نرى أنه من الضروري تسليط الضوء على موضوع القيم وتكثيف الدراسات المتعلقة به من أجل فهم أكثر للسلوك الإنساني وفهم الآليات التي تربط سلوك الأفراد بالقيم التي يتبنونها.

ثانياً: أهمية النسق القيمي:

إن للقيم أهمية بالغة ودور كبير في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات والمنظمات، لارتباطها الوثيق بدوافع الأفراد وسلوكهم فهي التي تحدد فلسفاتهم وأهدافهم في الحياة، والقيم لها وجود في كل خطوة وكل مرحلة وكل عملية إنسانية، سواء كانت تعليمية أو إنتاجية أو خدمية، فللقيم أهمية خاصة على مستوى الفرد والمجتمع، فعلى أساسها تتشكل الثقافة، وعن طريقها تبنى وتشيد طرق النمو والرقي والتقدم، ومن خلالها تتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية، فالقيم لا تقف عند مستوى الفكر الفلسفي بل تتعداه فهي تتغلغل في حياة الناس أفراداً وجماعات، (عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص11) لذا فإن تكوين المجتمعات الإنسانية على اختلاف مشاربها وعقائدها وثقافتها يعتمد بشكل أو بآخر على ما يحمله أفراد المجتمع من قيم، باعتبارها موجهة للسلوك الإنساني، حيث تعكس الأطر المرجعية التي يلتزم بها الأفراد عندما ينتهجون سلوكاً ما، وتبرز الأهمية الكبيرة للقيم في مواضيع ونشاطات متعددة ومختلفة تتعلق بالفرد والمجتمع تمس جميع مظاهر الحياة الاجتماعية.

وتبرز أهمية القيم من خلال ما ذكر (عبد اللطيف خليفة: 1992)، و(حلمي المليجي: 2000)، و(ربيع، شحاتة: 2014)، و(عاطف جابر: 2014)، (استيتية دلال، سرحان عمر: 2012) من خلال النقاط الآتية:

- 1- تساعد القيم التي يتبناها الفرد على التوافق مع المجتمع، وتحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصي، والدفاع عن الأنا ضد التهديد، مما يؤدي به إلى الإحساس بالرضا.
- 2- تتجلى أهمية دراسة القيم في عدة مجالات كالتوجيه المهني وانتقاء الأفراد الصالحين لبعض المهن.
- 3- تفيد دراسة القيم في الإرشاد والعلاج النفسي، حيث يفيد معرفة النسق القيمي للفرد في فهم خصائص شخصية العميل.
- 4- أوضح "أتكنيسون" (Atkinson) أهمية وضع الطلاب في فصول على أساس أنساقهم القيمي، فالجماعات التي تتشابه في أنساقها القيمي أكثر تفاعلاً من الجماعات المكونة عشوائياً.
- 5- تلعب القيم دوراً هاماً ومحورياً في رسم وتحديد طبيعة وشكل العلاقة بين المعلم والتلاميذ.

6- نسق القيم الذي يتبناه المعلم باعتباره مصدراً في عملية التواصل مع التلاميذ، يؤثر في مستوى أدائه، ودرجة

تفاعله معهم، لذلك يوصى بضرورة توافر عدد من القيم الأساسية في المعلم منها:

- التعليم كوسيلة لتحقيق الذات واعتباره وسيلة لإشباع حاجاته المرتبطة بتقدير الذات.
- تقدير التخصص الأكاديمي، إتباع الأسلوب الديمقراطي في إدارة العملية التعليمية.
- تقدير العمل كقيمة غائية مع الصدق والإخلاص في الأداء.
- السعي لتحصيل المعرفة واعتبارها وسيلة للنمو المهني.

7- الأخذ بعين الاعتبار القيم في وضع المناهج الدراسية في جميع مراحل التعليم، يساهم في تحقيق التوازن الذي

يستهدفه المجتمع في تكوين شبابه في النواحي القيمية والوجدانية والثقافية، حيث يؤدي فقدان التوازن إلى خلق جيل مضطرب.

8- يولي علماء الصحة النفسية في دراساتهم أهمية كبيرة للقيم السائدة في المجتمع، وظروفه الاجتماعية والسياسية والثقافية.

9- للقيم أهمية كبيرة في مجال التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد، فالصراع داخل النسق القيمي يؤدي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية وسوء التوافق النفسي والاجتماعي.

10- يشير "بوهرلر" (C.Buhler) إلى أن للقيم أهمية كبيرة في مجال العلاج النفسي، بحيث يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية تعديل السلوك وعلاج الانحرافات وفي الوقاية منها، فنظرة الأخصائي النفسي إلى الصحة النفسية وشروطها تتأثر بقيمه وأخلاقه ومعتقداته، كما لا يمكن الحديث عن العلاج النفسي دون الوقوف على قيم المريض وأهدافه في الحياة.

11- للقيم دور كبير في مجال الوقاية لا يقل أهمية عن مجال العلاج، إذ أن سلوك الأفراد في ظل الالتزام بالقيم الدينية والأخلاقية، يعد أحد العوامل الهامة في وقاية الأفراد من الإصابة ببعض الأمراض النفسية، ومساعدتهم على التكيف، كما يظهر ذلك من خلال العلاقة السببية بين الاتجاه نحو تعاطي المخدرات والإدمان وتناول الكحول والانحراف، والالتزام بالقيم الأخلاقية والدينية. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 169 - 179)

- 12- القيم ذات تأثير موجه لتصرفات الفرد ونشاطاته المستقبلية، فهي تستخدم كوسيلة للحكم على سلوكه، ومن خلالها يمكننا أن نفهم إلى حد كبير الكيفية التي ينظر بها الفرد إلى عالمه وتصرفاته نحوه.
- 13- تعتبر القيم السائدة في المجتمع والمشاركة بين أفرادها، أساساً للتماسك الاجتماعي، بينما القوى المتعارضة تشكل أساساً للصراع الاجتماعي، الذي يأخذ أشكالاً عديدة تتراوح من مجرد مجادلات فردية، إلى حروب قومية أو دينية. (حلمي المليجي: 2000، ص 155-159)
- 14- القيم من أهم المؤثرات على سلوك الأفراد، والنسق القيمي عند الشخص يعد معلماً أساسياً من معالم شخصيته، وحسب "روكيش" فإن القيم تمثل المكون الأساسي للأنا الأعلى، فإذا انتهكت هذه القيم فإنها تنعكس سلباً على تصرفاته. (ربيع، محمد شحاتة: 2014، ص 208)
- 15- تسهم القيم في تكامل شخصية الفرد واتزان سلوكه وتحديد غاياته وأهدافه، وقدرته على مقاومة الانحرافات، والتوازن بين مصالحه الشخصية ومصالحه المنظمة وبالتالي مصلحة المجتمع.
- 16- تعمل القيم كموجهة لسلوك الأفراد ومحددة لمساراته في مجالات الحياة، بما توفره القيم من معايير ومرجعيات يمكن الوثوق بنتائجها.
- 17- تلعب القيم دوراً رئيسياً في حل الصراعات واتخاذ القرارات عند الأفراد.
- 18- تساعد القيم في إيماء شخصية الفرد، كما تمكنه من التكيف مع ضغوط الحياة ومصاعبها وتقيه من الإصابة بالأمراض النفسية والسيكوسوماتية.
- 19- تمثل القيم أحكاماً معيارية يعتمدها الفرد في تقييم سلوكياته وسلوكيات الآخرين، وفي الحكم على الأفكار والأشخاص والأعمال والمواقف.
- 20- تحفظ القيم للمجتمع تماسكه، ونحدد له أهدافه ومثله العليا، ولها دور كبير في تنميته.
- 21- تعتبر القيم ضرورة هامة لاستمرار المجتمع وبقائه بوصفه كياناً ثقافياً اجتماعياً يحمل هوية وطابعاً مميزاً للبشر الذين يعيشون فيه وينتمون إليه. (استيثية دلال، سرحان عمر: 2012، ص 299)
- 22- للقيم دور حيوي في كفاءة الأداء، كما تستخدم كمعايير لقياس العمل وتقييمه.

- 23- يذكر (Steer et Porter: 1985) أن للقيم دوراً رئيساً في تطوير عمل المنظمات، فهي تزيد من تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام والضببط الداخلي، فالتوافق والانسجام بين القيم التي يحملها الفرد والقيم السائدة في بيئة العمل بشكل عام، يساهم في خفض معدل الصراع، وهذا يعني أنه كلما ازدادت درجة التوافق بين قيم المنظمة وقيم الأفراد كلما كان ذلك أدمى إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة. (عاطف جابر: 2014، ص 303-304)
- 24- القيم تكسب الفرد الإحساس بالصواب والخطأ وتحدد له أهدافه في الحياة.
- 25- تمنح القيم الفرد القدرة على التكيف والتوافق مع من حوله، وتساعد على تحقيق الرضا النفسي.
- 26- تساعد القيم الفرد على الإحساس بالرضا والاطمئنان والثقة بالنفس، وتجنبه مظاهر الإحباط والضجر والسخط وتبعد عنه التعاسة والفشل في جميع أحواله. (ماجد الجلاذ: 2005، ص40)
- 27- القيم السامية تعزز العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع.
- 28- للقيم دور كبير وأهمية بالغة في تنمية المجتمع ووقيه، خاصة إذا كانت المنظومة القيمية للمجتمع مستمدة من واقع المجتمع وهويته وثوابته، مما يشكل حصن منيع ضد أبرز أنواع الغزو الثقافي والفكري.

تعقيب:

من خلال النقاط التي تم التطرق إليها آنفاً، يظهر لنا جلياً أهمية القيم على المستوى الفردي وعلى مستوى المجتمع بصفة عامة، حيث تتكامل هذه الأهمية لتعطي في النهاية نمطاً معيناً من السلوك الإنساني السوي والإيجابي لدى الفرد، بحيث يكون قادراً على التكيف والتوافق مع ظروف الحياة، والتي تساعد على أداء دوره الحضاري المنشود، وتعطي المجتمع شكله وهويته الخاصة به، ومن أجل هذا تحرص المؤسسات الاجتماعية على تنشئة الأفراد متشبعين بثقافة وقيم المجتمع الأصيلة، لأنه عادة ما يصطبغ سلوكهم بصبغة المجتمع الذي ينتمون إليه، وينسحب هذا المعنى على سلوكهم، مما يدفعهم لتبني القيم السائدة فيه والاعتزاز بها، والتي لها دور أساسي في بناء ذواتهم وتكوين شخصياتهم، هذه القيم التي تختلف من مجتمع لآخر تتشكل لدى الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي، وترسخ في أذهانهم فيكونون على استعداد للدفاع عنها والتضحية من أجلها.

ثالثاً: القيم وعلاقتها ببعض المفاهيم.

1. القيم والاهتمامات:

يرى "بيرى" (R, Perry:1926) أن قيمة الشيء تنبع من خلال الخبرة الشخصية، وليست كامنة فيه، ولا يكون ذلك إلا عن طريق الاهتمام بذلك الشيء، فالشيء له قيمة عندما يكون موضوعاً للاهتمام (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص38)، إذ يعد الاهتمام أحد مظاهر القيم، ومنبثق عنها، والقيم أوسع وأعمق في مفهومها، والاهتمامات لا تتضمن نوعاً من أنواع السلوك المثالية، ولا تمثل غاية من الغايات، ولا تحمل في طياتها صفة الوجوب والإلزام كما في القيمة.

وتتلخص أوجه الاختلاف بين القيم والاهتمامات في النقاط التالية:

✚ يعتبر الاهتمام مظهراً من المظاهر العديدة والمختلفة للقيم، ومهداً لها.

✚ القيم تحمل مفهوم واسع، ولها أثر عميق في سلوك الفرد، وترتبط بضرب من ضروب السلوك المثالية

وتستلزم الوجوب، بينما الاهتمامات لها مفهوم ضيق وسريع التغير ولا يستلزم الوجوب.

(عبد اللطيف خليفة: 1992، ص39)

2. القيم والدوافع:

يرى "بنجستون" أن القيم تؤثر في سلوك الفرد وتدفعه لاختيار بديل دون آخر، فهي تعتبر كالدوافع، إلا أنه ليس كل دافع يعتبر قيمة، حيث أن الهدف من القيمة يتميز بأنه مطلق ويتسم بالوجوب، فيقول الشخص في القيم مثلاً يجب أن أعمل هذا الشيء، أما في الدافع فيقول: أريد أن أعمل هذا الشيء، والدافع يتولد عنه قيمة معينة، ففي حالة عدم وجود قيمة خلف الدافع فإننا لا نشعر بالرغبة تجاهه، إذ أن الدافع يعبر عن حالة استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو غاية أو هدف معين، في حين أن القيمة هي عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدافع.

(عبد اللطيف خليفة: 1992، ص36-37)

3. القيم والحاجات:

يرى البعض أن القيم كانت بمثابة المثل العليا، إلا أنها بتطور المجتمعات الإنسانية تحولت النظرة إليها فأصبحت حاجات تفرزها أوضاع الحياة الاجتماعية، كما تحولت النظرة للقيم من التجريد إلى الواقعية، فصارت القيم استشفافاً من خلال احتكاكات القانون بالحقيقة الاجتماعية، فتطور النظر للقيم عما اتصفت به قي الماضي بأنها "تطلعات ميتافيزيقية"، ففهمت على أنه "معان يُحكم بها على أنها المسالك والأشياء تبعاً لجدواها أو عدم جدواها في إشباع غايات إنسانية متصورة ومستهدفة على أنها حاجات واجبة الإيفاء بها" (عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص19)، ويعتقد البعض من العلماء والباحثين أن هناك تطابق بين القيم والحاجات، حيث أشار "ماسلو" إلى أن مفهوم القيمة هو مرادف لمفهوم الحاجة، بينما يرى "روكيش" أن هناك اختلافاً بين المفهومين، فالقيمة من وجهة نظره عبارة عن تمثيلات معرفية لحاجات الفرد أو المجتمع، وأن الإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكنه عمل هذه التمثيلات، وفي ضوء ذلك يميز بينهما على أساس أن الحاجات يشترك فيها جميع الكائنات، بينما نجد أن القيمة يقتصر وجودها عند الإنسان فقط. (أحمد القواسمة، عايد البلوي: 2015، ص23)

4. القيم والاتجاهات:

الاتجاهات لا تقوم بمفردها، وإنما تتجمع في تنظيمات، ويتمركز كل تجمع من الاتجاهات حول قيمة ما، أي أن القيمة يمكن اعتبارها جوهرًا أو مركزاً لتجمع من الاتجاهات، والاتجاهات أكثر قابلية للتغير من القيم بسبب الثبات النسبي للقيم، والقيمة هي عقيدة واقتناع يفضل المرء أن يسلك بناءً عليها، بمعنى أنها توجه سلوك الفرد (حلمي المليجي: 2000، ص153)، فمفهوم القيم أعم وأشمل من مفهوم الاتجاهات، وتتلخص أوجه الاختلاف بين القيم والاتجاهات في النقاط التالية:

✚ تظهر قيمة معينة من خلال تشكل مجموعة من الاتجاهات المترابطة، والتي تجمع بينها علاقة قوية.

✚ تتسم الاتجاهات بسهولة وسرعة التغير، بينما نجد أن القيم تتسم بالثبات النسبي.

قد تحمل القيمة الواحدة اتجاهات مختلفة ومتعارضة من شخص لآخر، فقيمة الانجاز في العمل مثلاً، قد تحمل عند شخص ما الاتجاه نحو العمل من خلال التنافس، وقد تحمل عند شخص آخر الاتجاه نحو العمل من خلال التعاون.

تحتل القيم مكانة أكثر أهمية من الاتجاهات في بناء الشخصية.

عدد القيم التي يتبناها الفرد وتنظم في نسقه القيمي يتوقف على ما كونه أو تعلمه من معتقدات تتعلق بشكل من أشكال السلوك أو غاية من الغايات، بينما عدد ما له من اتجاهات فيتوقف على عدد ما واجهه من مواقف وأحداث، ولذلك فالاتجاهات تزيد في عددها عند الفرد عن القيم.

(عبد اللطيف خليفة: 1992، ص39)

5. القيم والمعايير الاجتماعية:

تشير القيم إلى الأساليب المفضلة لتوجيه الناس نحو فئات محددة للخبرة الإنسانية، أما المعايير فهي قواعد للسلوك في مواقف معينة، أي تتضمن تصورات إنسانية عن الواجبات والالتزامات، وكل منها خاضع للتغيير من خلال التحديث، وتتلخص أوجه الاختلاف بين القيم والمعايير في ثلاث نقاط:

القيم معايير مثالية، توجه السلوك من داخل الفرد، أي أنها في جوهرها شخصية في حين أن المعايير تمثل قواعد أو توقعات من الجماعة لسلوك أو اتجاه معين، أي أن مصدرها جماعة خارج الفرد.

تعمل القيم على إرشاد السلوك الإنساني إلى الغايات عليا، بينما المعايير الاجتماعية ترشد الفرد إلى أنواع من السلوك المحددة في الزمان والمكان والأشخاص.

تحدد المعايير الاجتماعية ما هو مقبول من الجماعة في موقف محدد وما هو غير مقبول، في حين أن أهم ما يميز القيم لدى الفرد أنه يرتب فئات السلوك المقبول حسب أفضليتها.

(عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص24-25)

رابعاً: خصائص القيم:

رغم اختلاف العلماء والباحثين وتعدد آرائهم في تحديد معنى ومفهوم القيم، والتي تختلف من مجتمع إلى آخر، وتعدد من حيث الزمان والمكان ومن حيث المضمون، ومن حيث الأهمية النسبية، إلا أنه يمكن تحديد مجموعة من الخصائص التي تمتاز بها القيم وهي كما يلي:

- 1- القيم تحمل خاصية "الإنسانية" فهي ترتبط بالإنسان والنفس البشرية، دون غيره من الكائنات الحية.
 - 2- تترتب القيم التي يتبناها الفرد، وتنظم مع بعضها البعض لتشكيل منظومة قيمية أو نسقاً قيمياً هرمياً يتسم بالديناميكية، على حسب توزيع القيم وترتيبها، بحيث تسيطر وتهيمن بعضها على غيرها أو تخضع لها، ولكل فرد نسقه القيمي الخاص به.
 - 3- القيم تتفاوت من حيث العمق والقوة والتأثير، فالقيمة التي تحتل رصيذاً وجدانياً أكبر وتستند لترير منطقي أقوى، تعلو سلم القيم وتهيمن على النسق القيمي.
 - 4- القيمة التي تعلو سلم القيم وتهيمن على النسق القيمي، هي الأكثر حضوراً في اتخاذ القرار وصناعته، وهي الأكثر بروزاً في سلوك الفرد. (أحمد القواسمة، عايد البلوي: 2015، ص48)
 - 5- القيمة ليس لها وجود عياني يتجه صوبه الفرد، وإنما هي معاني مجردة موجودة في البناء المعرفي لديه، تفصح على نفسها من خلال سلوكات وتصرفات تدل عليها، فمن يتبنى قيمة الإيثار مثلاً يسلك سلوكاً واضحاً باتجاه مساعدة الناس، وتقديم العون لهم، ولا يحجم عن مساعدتهم، واختياره السلوك الأول (تقديم المساعدة للآخرين)، وتفضيله على الثاني (الإحجام على المساعدة)، إنما يعكس قيمة موجودة في البناء المعرفي لديه. (سرحان عمر: 2012، ص292)
 - 6- تهتم القيم بالأهداف العليا بعيدة المدى، لا الأهداف الآنية والفرعية.
 - 7- تتسم القيم بأنها ذاتية وشخصية، كما أن هناك قيم تتميز بالموضوعية.
- 7-1. تتميز القيم بأنها ذاتية وشخصية: تعبر القيم عن عناصر ذاتية يشعر بها الشخص على نحو خاص به، لذا فإنها ليست شيئاً مجرداً مستقلاً في ذاته عن سلوك الشخص، وإنما تنبع وتتأثر

بذاتية الفرد ورغباته وميوله وخبراته الذاتية، عن طريق الأحكام التي يصدرها والتي تتوقف على

معان كثيرة تعبر عن عناصر شخصية ذاتية. (ماجد الجلاذ: 2005، ص36)

2-7. تتميز القيم بالموضوعية: القيم العليا التي تعتبر بمثابة مُثلاً وأهدافاً سامية وغائية، والتي

يجمع عليها أغلب أفراد المجتمع كقيمة الحرية والعدل والمساواة، لا يمكن أن ننظر إليها نظرة

ذاتية فهي تتميز بالموضوعية، ولا تتأثر بخبرات الفرد ورغباته وميوله، بل هي من تؤثر فيه،

وهي قيم تولد قاعدة عامة لسلوك المجتمع. (عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص20)

8- القيم تنبثق من خلال التطبيع الاجتماعي، فهي تظهر من خلال التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع،

وتحافظ على بناءه من خلال تحديد معاييرها. (Golfin j, 1972 : p148)

9- تتميز القيم بأنها مترابطة ومتداخلة، وهي تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية.

10- تتسم القيم بالثبات النسبي فهي ليست مطلقة الثبات، كما أنها قابلة للتغير وتتميز بالدينامية.

1-10. تتميز القيم بالثبات النسبي: لأنها من موجبات السلوك الكبرى، حيث أن كثيراً من القيم

يستدخل الفرد معانيها ويتشربها شعورياً ولا شعورياً منذ صغره، ويرتبط بها وجدانياً فيصعب

عليه أن يتحرر منها، كما أن خاصية الثبات والاستقرار في القيم ليست بدرجة واحدة، فالقيم

السائدة في مجتمع ما تتفاوت في قدرتها على مقاومة التغير الاجتماعي، لأنها تتأثر سلباً أو

إيجابياً بتطور إدراك أفراد المجتمع، كما تختلف باختلاف طبيعة الشخصية وميولها واستعداداتها

الفطرية.

2-10. تتميز بالدينامية والتغير: أي القابلية للتغير الاجتماعي، خاصة في ظل العولمة التي جعلت

العالم قرية صغيرة، وقد يكون هذا التغير سريعاً كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة

في التغير قيمة اجتماعية، وقد يكون بطيئاً جداً كما في المجتمعات البدائية، من ذلك يتضح أن

الثبات النسبي للقيم لا يعني عدم قابليتها للتغير. (عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص22)

خامساً: تصنيف القيم.

ليس هناك اتفاق موحد معين وثابت عند العلماء والباحثين على تصنيف القيم، نظراً لعدم الاتفاق حول المبادئ التي يمكن أن تستند إليها إطارات التصنيف، ولكن رغم ذلك فقد حاول بعض الباحثين تصنيف القيم على أسس متنوعة نذكر منها.

1- التصنيف على حسب المحتوى:

يختلف تصنيف القيم حسب المحتوى بين الباحثين، حيث يرى عالم النفس الألماني "سبرانجر" (Spranger, 1922) في كتابه أنماط الرجال، أن الناس جميعاً يتوزعون إلى ستة أصناف تشترك في مجموعة من القيم التي تحملها وتبناها وهي: (القيم الدينية والاجتماعية والسياسية والجمالية والاقتصادية والنظرية)، وهذه القيم تتوزع في بناء هرمي عند كل فرد على حسب أولويتها وأهميتها ومدى تأثيرها على السلوك الإنساني، فالقيمة التي تحتل مرتبة عالية لدى صاحبها تكون هي المتحكمة والمؤثرة في سلوكه والمسيطرة عليه، والتعرف على هذه القيمة وفهمها يساعد على التنبؤ بمعظم سلوك الفرد، كما تسهل عملية التعامل معه وقد صنف القيم في ست مجموعات رئيسية هي:

1-1- القيم الدينية: هي التي تهتم بالمعايير الدينية المطلقة، والتفكير في الأمور الميتافيزيقية وما وراء

العالم الظاهري، كأصل الحياة ومصير الإنسان والروح .

1-2- القيم الاجتماعية: هي القيم التي تدفع أصحابها إلى الاهتمام بأفراد المجتمع والتفاعل معهم،

والميل إلى حبهم وإسعادهم والتعاطف معهم، واعتبارهم غايات يسعى تجاههم، ولا يعتبرهم

وسائل لاستغلالهم لمآرب أخرى، كما أنه يجد في ذلك إشباعاً له.

1-3- القيم السياسية: يهتم أصحاب القيم السياسية بممارسة القوة والسيطرة، وتفضيل السلوك

القيادي، والتوق إلى السلطة والحكم والنفوذ والشهرة.

4-1- القيم الجمالية: وهي القيم التي يميل أصحابها إلى الاهتمام بكل ما هو جميل من الجانب

الشكلي أو من خلال اللون، وتهتم بالتناسق والتوافق الشكلي، ولا يشترط في صاحبها أن يكون فناناً أو مبدعاً.

5-1- القيم الاقتصادية: يتميز أصحابها بالنظرة العملية والنفعية في تقييم الأشياء والأشخاص

والموضوعات تبعاً لفوائدها ومنافعها المادية، وتدفع القيم الاقتصادية صاحبها إلى اتخاذ البيعة المحيطة به كوسيلة للحصول على المنفعة وتحقيق وزيادة الثروة عن طريق الإنتاج والتسويق والاستثمار.

6-1- القيم النظرية: هي القيم التي تهتم باكتشاف الحقائق والمعارف، ويسلك أصحابها اتجاهاً معرفياً

من العالم المحيط بهم، كما أنهم يسعون وراء استكشاف القوانين والعلاقات التي تحكم الموضوعات والأشياء، قصد فهمها وتفسيرها دون النظر إلى قيمتها العملية أو إلى صورتها الجمالية. (نبيل سفيان: 2004، ص 52-54)

2- التصنيف على أساس الشدة:

وتنقسم القيم حسب شدتها إلى ثلاث مستويات حسب درجة الإلزام التي تفرضها على الفرد، أو بنوع الجزاء الذي يترتب عنها وهي:

1-2- القيم الملزمة: هي القيم الإلزامية أو الآمرة والناهية، وهي التي تحدد ما ينبغي أن يكون، وهي

ذات صلة بالمصلحة العامة والمبادئ العليا التي تساعد على تحقيق الأنماط السلوكية المرغوب فيها في تنظيم سلوك أفرادها، وهي بمثابة القوانين التي تنظم العلاقات بين أفراد المجتمع، كقيمة الولاء للوطن وقيمة الحرية الفردية.

2-2- القيم التفضيلية: هي القيم التي يستحسن التمسك بها ويشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها

ومراعاتها، وهي التي تحدد ما يفضل أن يكون، وهي ليست إلزامية ولا يترتب عن مخالفتها العقاب الصارم والصريح، ومثال ذلك قيمة الطموح وقيمة النجاح في العمل.

2-3- القيم المثالية: هي القيم التي يشعر الناس أن في تحقيقها تبرز صورة الكمال المحمود للقيمة،

وهي أقرب للاستحالة، وبالرغم من ذلك فلها تأثير بالغ في توجيه سلوك الأفراد، ومثال ذلك

قيمة العدل المطلق. (عبد الفتاح، إسماعيل: 2001، ص 30 - 31)

3- التصنيف على أساس المقصد (الغرض):

تنظم القيم التي يتبناها الفرد حسب "روكيش" في إطار عام هو نسق المعتقدات الكلي، الذي يتصف

بالتفاعل والارتباط بين عناصره والمثلة في القيم الوسيالية والغائية (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 130)،

حيث وضع مقياساً لمسح القيم يدعى "مسح القيم لروكيش" يتضمن جزأين: الأول لقياس القيم الغائية، والثاني

لقياس القيم الوسيالية، ويتكون كل جزء من 18 قيمة (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 66)، وبالتالي فالقيم

من حيث مقصدها أو الغرض منها تنقسم إلى صنفين:

3-1. القيم الغائية: وهي القيم التي تتعلق بالأهداف والمثل العليا، حيث يسعى الفرد إلى تحقيقها، وتتضمن

القيم الغائية لدى "روكيش" على فئتين فرعيتين: قيم خاصة بالشخص وتدور حول الذات (كقيمة

تقدير الذات)، وقيم خاصة بالعلاقات بين الأشخاص أو المجتمع (كقيمة السلام العالمي) والقيم الغائية

أكثر أهمية ومركزية من القيم الوسيالية حيث تعتبر غاية هدفاً في حد ذاتها.

(عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 130 - 191)

3-2. القيم الوسيالية: هي القيم التي تعتبر بمثابة الأدوات أو الوسائل التي يستخدمها الفرد أو المجتمع من

أجل تحقيق أهداف وغايات بعيدة، فهي ليست مقصودة لذاتها، بل الغرض منها بلوغ غايات أهداف

أبعد منها هي القيم الغائية. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 119)

4- التصنيف على أساس الثبات أو الدوام:

تقسم القيم على أساس الثبات أو الدوام إلى صنفين هما:

4-1. القيم الدائمة (ثابتة نسبياً): إن الذين يؤمنون بعمومية القيم وطلاقتها يؤمنون أيضاً بثباتها،

وان القيم معروفة بما يتجسد فيها من صفات عينية كامنة لا تتغير ولا تتبدل صالحة بذاتها

ومتكيفة مع طبيعة البشر في كل الأحوال، إلا أن القيم ليست مطلقة الثبات أو التغير بحكم أنها ظاهرة اجتماعية، فهي تتميز بثباتها واستقرارها النسبي نظراً لارتباطها بثقافة المجتمع التي يكتسبها ويتوارثها جيلاً بعد جيل، ولكن هذا الثبات النسبي يسمح بالتغيير والتعديل من خلال عملية التطبيع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية.

4-2. القيم العابرة (متغيرة نسبياً): وتتمثل في القيم العارضة أو الوقتية، كالقيم المرتبطة بالموضات

وهي قيم سريعة التغير بما يطرأ على مضمونها من تغير بحكم التطور الثقافي للفرد والمجتمع.

5- التصنيف على أساس المصدر: وتنقسم إلى:

5-1. القيم التقليدية: وهي القيم الأصيلة في المجتمع، النابعة من حاجاته وأعرافه وتقاليده الراسخة

منذ القدم، والمتوارثة عبر الأجيال بفعل العادات.

5-2. القيم المنبثقة (الوافدة): وهي القيم العصرية، التي تظهر نتيجة للتغيرات الاجتماعية

المختلفة التي يعرفها المجتمع، وعن طريق الثقافات الوافدة، مثل القيم المادية.

6- التصنيف على أساس العمومية: وتنقسم القيم على حسب شيوعها وانتشارها إلى قسمين:

6-1. القيم العامة: وهي القيم التي يتبناها معظم أفراد المجتمع أو جميعهم باختلاف فئاتهم وأعرافهم

وإيديولوجياتهم وطبقاتهم المختلفة، وتلعب دور كبير في التخفيف من حدة الصراع القيمي، وتوحيد

اتجاهات أفراد المجتمع.

6-2. القيم الخاصة: وهي القيم المتعلقة بفئات معينة، أو جماعة خاصة أو مناطق محددة، وتعكس ثراء

وتنوع القيم في المجتمع الإنساني الواحد. (ماجد الجلال: 2005، ص51)

سادساً: مكونات القيم.

يشير (أحمد القواسمة، عايد البلوي، 2015) إلى أن القيم تتكون من ثلاثة مكونات وعناصر رئيسية مهمة، مترابطة فيما بينها بعلاقات تفاعلية دينامية مستمرة، حيث لا يمكن فصلها عن بعضها البعض، وترتبط هذه المكونات بمعايير تتحكم في القيم وعملياتها وهي الاختيار والتقدير والفعل.

1- المكون المعرفي: ومعياره "الاختيار"، حيث يتضمن المكون المعرفي، إدراك موضوع القيمة، ثم الانتقاء والاختيار من بين بدائل مختلفة، حيث يختار الفرد قيمه بكل حرية ودون إكراه لأن القيم المؤثرة في السلوك الإنساني هي التي يختارها الفرد بنفسه وبجرية تامة، من خلال تمييزه عن طريق العقل والتفكير، في ضوء ما يفضله الفرد وبما هو جدير بالرغبة والتقدير، معتمداً في ذلك على مجموعة من المتغيرات النفسية والاجتماعية، ومتحملاً لمسؤولية انتقاءه واختياره مسؤولية كاملة، وهذا يعني أن الانعكاس اللاإرادي لا يشكل اختياراً يرتبط بالقيم، ويعتبر معيار "الاختيار" المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم وهو بدوره يتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية هي:

✓ استكشاف البدائل.

✓ النظر في عواقب كل بديل.

✓ الاختيار الحر.

2- المكون الوجداني: ومعياره "التقدير"، حيث يتضمن المكون الوجداني الانفعال والشعور المصاحب لتبني القيمة، والميل إليه، وما يصاحب ذلك من مشاعر السرور والسعادة والاستحسان، وكل ما يشير إلى المشاعر الوجدانية والانفعالات التي تحقق نوع من الإشباع يتولد لدى الشخص نتيجة اقتناعه بموضوع القيمة، ويعتبر معيار "التقدير" المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم وهو بدوره يتكون من درجتين أو خطوتين متتاليتين هما:

✓ الشعور بالرغبة والسعادة والاعتزاز باختيار القيمة.

✓ إعلان التمسك بالقيمة، ويكون الإعلان صريحاً أو ضمناً.

3- المكون السلوكي: ومعياره "الممارسة والعمل" أو "الفعل"، ويتضمن الاستجابة السلوكية لمضامين القيمة التي يتبناها الفرد، لأن القيم تعتبر بمثابة موجه للسلوك الإنساني، وهذا الأخير يتحدد في ضوء ما يتبناه الفرد من قيم، وتعتبر الممارسة العملية لمقتضى القيمة المستوى الثالث في سلم الدرجات المؤدية للقيم، حيث تتكرر وتثبت في مظاهر سلوكه المتعددة في المواقف المختلفة، ويتكون العنصر السلوكي من درجتين أو خطوتين متتاليتين هما:

✓ ترجمة القيمة إلى ممارسة عملية.

✓ بناء نمط قيمي.

(أحمد القواسمة، عايد البلوي: 2015، ص 50 - 51)

سابعاً: مصادر اكتساب القيم.

يولد الإنسان في هذه الحياة على الفطرة صفحة بيضاء، كما جاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم ((كل مولود يولد على الفطرة...))، لا يحمل في ذهنه أي معتقدات أو إيديولوجيا أو فلسفة معينة أو اتجاهات وقيم تحدد طريقة تعامله مع المواقف والأشياء والأشخاص والمواضيع المختلفة والمتنوعة، كما يسود في المجتمع الذي يعيش فيه الإنسان مجموعة من العادات والتقاليد والاتجاهات والقيم المختلفة والمتنوعة، التي تؤثر بدورها تأثيراً مباشراً في الاتجاهات والميول والقيم التي يكتسبها الفرد عبر مراحل حياته، وهذه القيم تنبثق من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية، والتطبيع الاجتماعي، من خلال مجموعة من المؤسسات المجتمعية، فهي تظهر من خلال التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع بمؤسساته المختلفة والمتنوعة (Golfin j, 1972: p148)، فيتم اكتساب القيم الشخصية لدى الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية، وتشترك في ذلك عدد من العوامل الرئيسية في تكوينها مثل: الأسرة والدين والثقافة والتعليم والبيئة والجماعات والتنظيمات المختلفة التي ينتمي لها الفرد في مسيرة حياته، أي أن القيم الشخصية للأفراد تؤثر وتتأثر بثقافة المنظمات التي يعملون بها، كما أن ثقافة هذه المنظمات تستمد من ثقافة المجتمع الذي تعمل فيه وعاداته، إذ يتشرب الفرد القيم والمعايير الاجتماعية من الأشخاص المهمين، مثل الوالدين، والمعلمين والقادة في العمل والمقربين من الزملاء والأقران، ويتم ذلك في إطار ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

1- الأسرة:

تعد الأسرة المؤسسة الاجتماعية التربوية الأولى في المجتمع التي تضطلع بوظيفة بناء وتكوين شخصية الفرد وقيمه واتجاهاته وعاداته الإجتماعية، وهي بذلك الإطار المرجعي الذي يرشده في سلوكه وتصرفاته، فالأسرة هي الحاضنة الأولى التي تتلقى الطفل منذ ولادته والتي يقع عليها عبء التكفل به والعناية به، حيث يتعلم فيها الطفل أول درس عن الحق والواجب والسلوكيات الصائبة والحافظة والحسنة والقيحة وما يجوز عمله وما لا يجوز، والمرغوب فيه وغير المرغوب فيه، وما يجب عمله وما يجب تجنبه، وكيف يكسب رضا الجماعة، وكيف يتجنب سخطها... حيث تحرص الأسرة في ظل المعايير الاجتماعية والحضارية السائدة، على إكساب الأبناء لقيمها عن طريق نقل الإرث الثقافي والعادات والتقاليد عبر المراحل العمرية المختلفة للأبناء، فالأسرة هي التي تمنح الطفل أوضاعه الإجتماعية، وتحدد له منذ البداية اتجاهات سلوكه وخياراته، وهي المسؤولة عن الضبط الاجتماعي فهي التي تحدد له نوع الطعام الذي يأكله، وكيف ومتى يأكله، والملبس الذي يلبسه في كل مناسبة، وتحدد له الميول السياسية التي يتبعها، بل وتحدد له حتى الدين الذي يعتنقه، وتشارك عدد من الجماعات الأخرى مع الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية مثل: المدرسة، والأقران والأصدقاء، والأندية الرياضية والهيئات الدينية، والجماعات المهنية، والهيئات السياسية.... إلخ، ومع أهمية دور هذه الجماعات في التنشئة الاجتماعية، إلا أن وظيفتها تعد امتداداً لوظيفة الأسرة، وليست بديلة عنها، فالأسرة تنمي لدى الأبناء القدرة على التفكير من خلال تشجيعهم على طرح الاقتراحات ودعوتهم للمشاركة الفعلية في تنفيذ مقترحاتهم عملياً ومساعدتهم على النجاح فيها، والمشاركة في صنع القرارات المنزلية، وممارسة الأنشطة الرياضية والحيوية وضبط السلوك الغذائي وساعات النوم، وتحفيز الأبناء على تكوين علاقات صداقة مع الآخرين ومرافقتهم فيها من خلال متابعتهم في اختيارهم لأصحابهم والتعاون معهم في تقدير معايير ومقاييس الصداقة والزمانة.

2- المدرسة:

تعد المدرسة مؤسسة تنظيمية هامة في حياة الطفل، وهي نقطة التقاء لعدد من العلاقات الاجتماعية، حيث يتفاعل أفرادها مع بعضهم البعض كجماعات داخل الفصل، ولها أهمية كبيرة ودور حاسم في تشكيل مجموعة من

الاتجاهات والميول، وتوجيه سلوك الطفل من خلال دفعه لطلب العلم والتركيز على التحصيل الدراسي وتخفيفه عليه وتجنبه تشتت التفكير، وتساعده على تنمية القدرات الفكرية والعلمية لديه، واكتشاف الحقائق والمعارف، فالأنشطة المدرسية لها أهمية بالغة في إكساب وتعديل السلوك وأمطه من خلال عمليتي التعلم والتعليم.

3- جماعة الرفاق:

تعتبر جماعة الأقران من أهم الجماعات التي ينتمي إليها الفرد في حياته، وعادة ما يظهر أثرها في مرحلة المراهقة وذلك بفعل الضغط القوي الذي تمارسه هذه الجماعة على أفرادها للائتمثال للتوجهات والقيم السائدة فيها والولاء إليها، حيث يتجلى ذلك من خلال تمرد المراهق على السلطة الأبوية والقوانين والنظم الأسرية السائدة، فهو يريد أن يحقق ذاته ويلبي ميوله ويشبع حاجاته، وعادة ما يستجيب المراهق بصورة أسرع وأعمق لجماعة الرفاق التي ينتمي إليها.

4- وسائل الإعلام والتواصل:

تمثل وسائل الإعلام والانترنت ومنصات التواصل الاجتماعي وسائط شديدة التأثير في صناعة وتوجيه الرأي العام في المجتمعات، فهي ناقلة للثقافات المختلفة ومدعمة لبعض الاتجاهات، ومعززة للقيم والمعتقدات باختلاف أنواعها، كما أنها تحتوي على مواد علمية وفكرية متنوعة (إيجابية وسلبية)، بالإضافة إلى برامج مختلفة تتضمن أنماطاً من السلوك لها تأثير كبير وفعال في اتجاهات وقيم الأفراد، كما أن لها تأثير بالغ في التغيير القيمي للأجيال.

5- المؤسسات الدينية وأماكن العبادة:

تلعب المؤسسات الدينية ودور العبادة دوراً مهماً في تهذيب النفوس وتعليم الناس العقائد الصحيحة والمبادئ السليمة، وإرشادهم وتوجيههم إلى الالتزام بالقيم السامية كالصدق والأمانة والإيثار...، وغرسها في نفوس الناشئة وتنميتها من خلال ربط الممارسات الدينية من عبادات وشعائر بالمعاملات اليومية للأفراد.

ثامناً: مراحل بناء النسق القيمي.

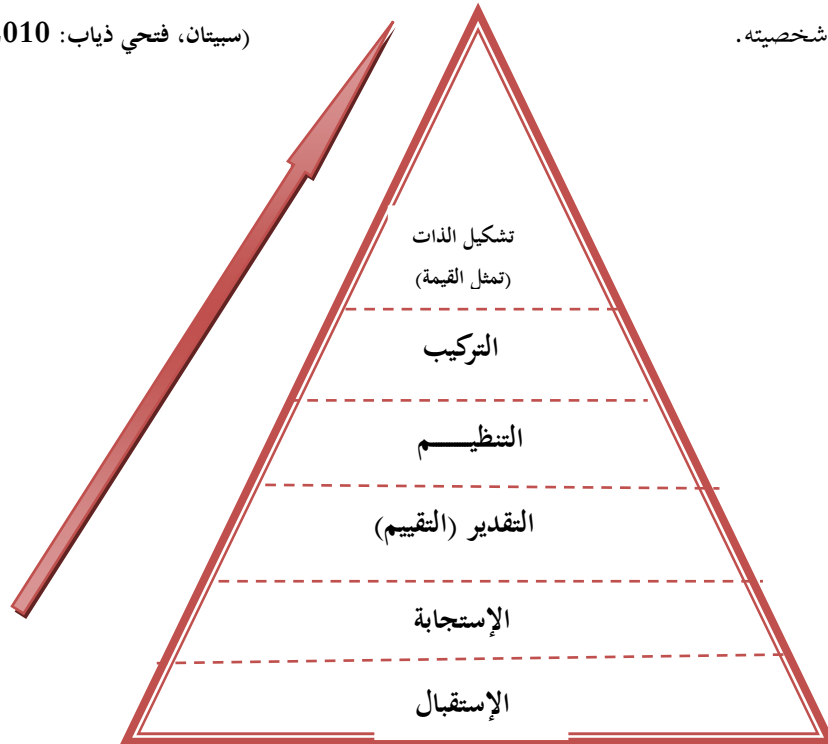
تكتسب القيم من خلال مجموعة من العمليات التي تحدث عبر مراحل مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض وهي حسب (صبري الدمرداش، 1994):

1. اختيار القيمة بكل حرية: أي لا يكون هناك فرض وإكراه للقيمة على الفرد من سلطة خارجية، لأن الأعمال المفروضة تزول بمجرد زوال مسببات الإكراه.
 2. الانتقاء من بين مجموعة من البدائل: أي أنه يتم اختيار القيمة عند الفرد، من بين عدة بدائل متاحة
 3. العقلانية والتقدير: بمعنى أن الفرد يقوم بتقدير النتائج المترتبة على تبني كل قيمة، وعلى كل اختيار من بين البدائل المتاحة لديه، وأن يتحمل مسؤولية اختياره.
 4. التكرار والاستمرار: حيث أن تبني الفرد لمجموعة من القيم يدفعه لممارستها باستمرار، مما يجعل هذه القيمة جزءاً من النسيج العقلي والوجداني والسلوكي لديه.
 5. ترجمة القيمة لممارسة (الفعل): عندما يؤمن الفرد بقيم معينة ويتبناها، فإنها تتجاوز المستوى المعرفي والوجداني لها إلى الإفصاح عنها عبر سلوكياته، وبالتالي تترجم القيم إلى سلوك عملي.
 6. الالتزام بالقيمة: في هذه المرحلة يعترف الفرد بقيمه ويلتزم بها.
 7. بناء نظام قيمي ثابت لدى الفرد: في هذه المرحلة يصل الفرد إلى بناء منظومة قيمية ثابتة ومتكاملة.
- (صبري الدمرداش، 1994، ص112)

بينما يرى "كارثول" krathwhol أن اكتساب القيم يمر عبر خمسة مستويات متسلسلة ومرتبطة هرمياً وهي:

1. مستوى الاستقبال: وهي المرحلة الأولى التي تشمل وعي الفرد وإحساسه بالمشيرات الموجودة بالبيئة المحيطة به من مواضيع متنوعة ومختلفة، ورغبته في استقبالها وضبط وتوجيه انتباهه واهتمامه بها دون غيرها.
2. مستوى الاستجابة: ينتقل الفرد في هذه المرحلة من مجرد الانتباه للمشيريات من حوله، إلى الاستجابة الإيجابية للموقف بالاندماج والمشاركة الفعلية معه، أي أنه يصدر عن الفرد ما يشير إلى موقف معين ومحدد من هذه المشيرات.

3. **مستوى التقييم:** وفي هذه المرحلة يعطي الفرد تقديراً للمواقف والأفكار بالترتيب وإعطاء قيمة وأهمية للموضوع الذي يمكن أن يكون (أشياء، أفكار، أشخاص، أماكن أو مواقف..)، وإظهار الميل والرغبة نحوه، حيث يكون هذا التفضيل ناتجاً عن قناعاته الذاتية ومعتقداته الخاصة.
4. **مستوى التنظيم:** في هذه المرحلة يستحضر الفرد خبرته حول الموضوع، وكل ما يحمله من قيم ومواقف لها علاقة به، وحل التعارض فيما بينها وإيجاد العلاقات بين عناصر المجموعة القيمية، والربط بينها بشكل واضح ودقيق ومتكامل، وعند هذا المستوى يبدأ الفرد بمقاومة التغيير في منظومته القيمية، ويدافع عن السلوك المتصل بها.
5. **مستوى تمثل القيمة:** في هذا المستوى يصل الفرد إلى بناء قيمه وتنظيم نسقه القيمي من أجل الوصول إلى منظومة قيمية متكاملة ومتناسقة تعبر عن ذاته، وفي هذه المرحلة يصطبغ سلوك الفرد بقيمه التي يتبناها ويعتز بها، ويكون على استعداد للتضحية من أجلها، حيث يكون لها دور أساسي في بناء ذاته وتكوين شخصيته.
- (سيطان، فتحي ذياب: 2010، ص 24-27)



الشكل رقم (07): هرم "كراثول" (krathwhol) لمراحل اكتساب القيم
المصدر: (سيطان، فتحي ذياب: 2010، ص 24)

خاتمة:

يعد موضوع القيم من المواضيع الهامة التي لها تأثير كبير في توجيه السلوك الإنساني ورسم حدوده، فهي تمثل مجموعة معقدة من التصورات والمفاهيم التي تكون إطاراً مرجعياً هاماً للمعايير والمثل والمعتقدات التي يتبناها الفرد والتي بدورها تتكون من خلال تراكم الخبرات الإنسانية، والتفاعل مع المواقف المختلفة والتطبيع الاجتماعي والتي تساعده في رسم خططه المستقبلية وأهدافه في الحياة، كما أن لها دور كبير في توافق الفرد وتحقيق ذاته والتوافق مع ظروف الحياة، وبالتالي فإن المنظومة القيمية التي يتبناها الأفراد تؤثر بشكل كبير في تحقيق أهداف المجتمع بشكل عام، ومن ثمة فهي تساهم في نموه وتطوره ورفقيه والحفاظ على بناءه، ومن هذا المنطلق تتجلى أهمية منظومة القيم على المستوى الفردي وعلى مستوى المجتمع بصفة عامة، حيث يتوجب على المؤسسات الاجتماعية الحرص على تنشئة الأفراد متشبعين بثقافة وقيم المجتمع الأصيلة.

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

الفصل الخامس

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

- أولاً: منهج الدراسة.
- ثانياً: التذكير بفرضيات الدراسة
- ثالثاً: مجتمع الدراسة.
- رابعاً: الدراسة الاستطلاعية.
- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 2- عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 3- الأدوات المستخدمة في الدراسة.
- خامساً: عينة الدراسة الأساسية.
- سادساً: الأساليب الإحصائية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تتناول الدراسة الحالية الصحة النفسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والنسق القيمي لدى عمال قطاع التربية، حيث بعد تحديد إشكالية الدراسة، وصياغة فرضياتها بالاعتماد على التراث النظري المتعلق بالمتغيرات المدروسة، والدراسات السابقة في الموضوع، والتطرق للفصول النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، تأتي الدراسة الميدانية والتي تعتبر القاعدة الأساسية التي يركز عليها الجانب النظري لأي بحث علمي، حيث يتم فيها جمع المعطيات والمعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، بالاستعانة بمجموعة من المقاييس وأدوات جمع البيانات، ثم اختبار فرضيات الدراسة بما يناسبها من تقنيات وأدوات، والإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية الدراسة، مما يساعد الباحث في تحليل ومناقشة النتائج المحصل عليها.

حيث يتضمن هذا الفصل عرض أهم الإجراءات المتبعة والكفيلة بتحقيق أهداف الدراسة الحالية والذي سنتطرق من خلاله إلى المنهج المتبع في الدراسة، ثم تحديد مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة الاستطلاعية، ثم الأدوات المستخدمة في الدراسة مع التأكد من الخصائص السيكومترية لها، وشرح الخطوات المتبعة في إجراءات التطبيق، وتحليل البيانات، ثم أهم أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة.

إن منهج الدراسة هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة، تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (عبد الرحمان بدوي: 1977، ص5)

ويرتبط منهج الدراسة بطبيعة موضوع البحث، فهي تفرض على الباحث ذلك إتساقاً مع موضوع الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، واختباراً لفرضياتها، كما أن قيمة البحث العلمي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمنهج الدراسة وبالخطوات التي يعتمدها الباحث في عملية البحث العلمي والتي تشمل جملة المبادئ والقواعد المرتبطة بشكل تسلسلي التي يجب اتباعها في الدراسة، من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية والكشف عن العلاقات التي تخضع لها متغيرات الدراسة، وهو ما يضفي على الدراسة طابع الجدبة وإعطاء تفسيرات صادقة ومعبرة عن الواقع. (عمار بوحوش: 1985، ص22)

وبما أننا في هذه الدراسة نهدف للكشف والتعرف على العلاقة بين الصحة النفسية وكل من الالتزام التنظيمي والنسق القيمي لدى عمال قطاع التربية، فإن المنهج الذي نجده ملائماً لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، وتصورها كميّاً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

كما لا يقتصر المنهج الوصفي على جمع المعلومات المتعلقة بالوصف الدقيق للظاهرة المدروسة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، وجمع البيانات عنها، بل يتعدى ذلك إلى تحليل هذه البيانات والربط بينها وتوضيح طبيعة العلاقة ومقدارها، والكشف عن الأسباب الكامنة وراء سلوك معين، من أجل الوصول إلى استنتاجات ونتائج يمكن تعميمها في إطار معين. (سلاطينة، الجيلاني: 2012، ص133)

ثانياً: التذكير بفرضيات الدراسة.

- 1- نتوقع أن يكون مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الصحة النفسية.
- 2- نتوقع أن يكون مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الإلتزام التنظيمي.
- 3- القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة هي القيم الإجتماعية.
- 4- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.
- 5- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 9- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 10- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- 11- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ثالثاً: مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة هو المجموعة الكلية للعناصر التي هي ذات علاقة بمشكلة الدراسة، ويسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج بحثه، كما أن مجموعة العناصر هذه ذات صفات مشتركة قابلة للملاحظة والقياس.

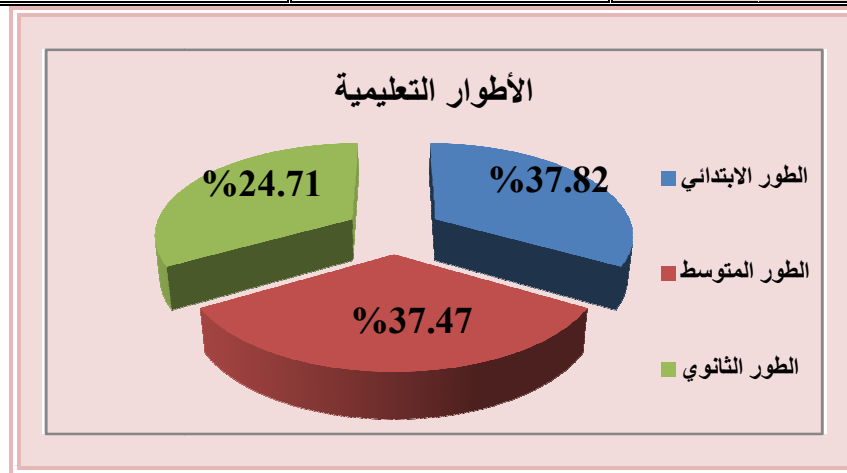
ويتضمن مجتمع الدراسة الحالي جميع الأساتذة والمعلمين العاملين بالمؤسسات التربوية بجميع أطوارها التعليمية، (إبتدائي، متوسط، ثانوي) الواقعة على مستوى تراب مدينة ورقلة والبالغ عددهم (2351)، في العام الدراسي

2017/2016، حيث يتوزعون على (109) مؤسسة تربوية.

وفيما يلي توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية الثلاث

النسبة %	العدد	الطور التعليمي
37.82 %	889	ابتدائي
37.47 %	881	متوسط
24.71 %	581	ثانوي
100 %	2351	المجموع



الشكل رقم (08): توزيع نسب أفراد مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية الثلاث

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (01)، والشكل رقم (08)، أن مجتمع الدراسة يتوزع حسب

الأطوار التعليمية الثلاث كما يلي:

- ◆ 889 فرد في الطور التعليمي الابتدائي أي بنسبة 37.82 % من الحجم الإجمالي لمجتمع الدراسة.
- ◆ 881 فرد في الطور التعليمي المتوسط أي بنسبة 37.47 % من الحجم الإجمالي لمجتمع الدراسة.
- ◆ 581 فرد في الطور التعليمي الثانوي أي بنسبة 24.71 % من الحجم الإجمالي لمجتمع الدراسة.

رابعاً: الدراسة الاستطلاعية.

تعتبر الدراسة الاستطلاعية دراسة كشفية، يلجأ إليها الباحث من أجل سبر أغوار الميدان والتعرف عليه عن قرب، والتزود بمعلومات ومعطيات أولية تتعلق بمجتمع الدراسة والظاهرة المدروسة، وبلورة موضوع الدراسة وأخذ فكرة مبدئية عامة عن موضوع الدراسة.

و هي مرحلة تجريب للدراسة الأساسية بقصد استطلاع إمكانيات التنفيذ وإعطاء تصورات واضحة للباحث، واختبار مدى سلامة الأدوات المستخدمة في البحث ومبلغ صلاحيتها، ومدى تجاوب أفراد العينة معها، والتي على ضوء نتائجها يتخذ القرار بمواصلة البحث، أو إحداث تغييرات مناسبة حول موضوع البحث، ويمكن اعتبارها صورة مصغرة للدراسة الأساسية تستهدف استكشاف الطريق واستطلاع معالمه أمام الباحث قبل أن يبدأ التطبيق الكامل للخطوات التنفيذية، وهي تشكل نقطة البداية في البحث العلمي، حيث أن البداية دائماً هي أهم الخطوات، إذ يتوقف على نجاحها استمرارية عملية البحث، وبهذا فهي تعتبر أساساً جوهرياً لبناء الدراسة.

وعليه فالدراسة الاستطلاعية تعتبر مرحلة مهمة تساعد الباحث في التعرف على الميدان الذي ستنتم فيه مجريات الدراسة الأساسية، من أجل تبني رؤية أكثر عمقاً لموضوع دراسته، والوصول إلى أفكار تساعد في بناء رؤية واضحة حوله، فهي تقربه من ميدان الدراسة، وتزوده بمعلومات أولية هامة حول الظاهرة محل الدراسة.

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تستهدف الدراسة الاستطلاعية تحقيق مجموعة من الأهداف المهمة نذكر منها:

- استطلاع مجال البحث وتحديد معالم المشكلة البحثية، وتقدير ورصد مختلف الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الباحث أثناء القيام بالدراسة الأساسية.
- توضيح بعض المفاهيم، وتحديد أولويات المسائل والموضوعات المتعلقة بالبحث وجمع المعلومات.
- الاتصال الأولي بأفراد عينة الدراسة، والتدريب على الدراسة الميدانية.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.
- التعرف على مختلف الظروف التي سيتم فيها إجراء الدراسة الأساسية.
- التأكد من مدى وضوح أدوات القياس، والسلامة اللغوية للعبارات وبنود المقاييس المستخدمة، من أجل الاطمئنان على حسن تجاوب أفراد عينة الدراسة مع المقاييس.

2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (98) أستاذاً وأستاذة من أساتذة التعليم الثانوي، والمتوسط، والابتدائي بمدينة

ورقلة موزعين كما يلي:

- 26 فرداً من المستوى الثانوي.
- 38 فرداً من المستوى المتوسط.
- 34 فرداً من المستوى الابتدائي.

وتم سحب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة، التي تسمح بإتاحة فرصة متساوية ومتكافئة

أمام جميع أفراد المجتمع الأصلي في عملية الاختيار لتكون من أفراد عينة الدراسة (الضامن، منذر: 2007، ص267)،

وفيما يلي أهم خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس والأطوار التعليمية والخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الفئات	المؤشرات المتغيرات
43.88	43	ذكر	الجنس
56.12	55	أنثى	
%100	98	المجموع	
41.84	41	إبتدائي	الطور التعليمي
36.73	36	متوسط	
21.43	21	ثانوي	
%100	98	المجموع	
32.65	32	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
39.80	39	من 5 إلى 10 سنة	
27.55	27	أكثر من 10 سنة	
%100	98	المجموع	

3- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

3-1. مقياس الصحة النفسية:

3-1-1. وصف مقياس الصحة النفسية:

قام بتصميم المقياس "ليونارد.ر"، "ديروجيتس رونالد"، "س.لييمان و لينوكوفي"، (Leonard R, Derogatis, Ronald S, Lipman and Linocovi) (1976) تحت إسم: Symptom Check list (SCL) أي قائمة مراجعة الأعراض النفسية والعقلية ، وفي عام (1981) طور ديروجيتس (Derogatis) قائمة الأعراض في قائمة معدلة تحتوي على (90) فقرة : (Symptoms Check List SCL- 90-R) تعتمد على التقرير الذاتي.

(الشريفين نضال، الشريفين أحمد: 2012، ص 312)

قام بترجمتها فضل خالد أبو الهين (1992)، وتم تطبيقه في البيئة الجزائرية في كثير من الدراسات نذكر منها، دراسة: (بن حفيظ، مناع:2015) على عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة أم طفل بمدينة ورقلة، ودراسة (حسام بشير:2011) بالمراكز الطبية التربوية للمعاقين حركياً بكل من جيجل وأم البواقي، كما اعتمده كذلك (عبد الله عبد الله: 2008) في دراسته على عينة من طلاب الجامعة في الجزائر العاصمة، و(ناصر الدين زبدي، يمينة فالخ: 2016) في دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة من قسم اللغة العربية وآدابها وقسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، وكذلك دراسة (سعود، ف وخرموش، س: 2016)، في دراسة ميدانية على الطلبة بكل من جامعة لونيسي علي بالبليدة، وجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، لقياس الخصائص السيكومترية للقائمة.

وقد صممت قائمة مراجعة الأعراض (SCL-90-R) كمقياس عام يستخدمه الأطباء النفسيون في المجال الإكلينيكي وفي البحث العلمي أيضاً، حيث يتكون المقياس من (90) بنداً، بينما صورته المختصرة تتكون من (53) بنداً وقد اشتمل المقياس على تدرج خماسي متصل لقياس شدة الأعراض وهي (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) وتقديراتها (1،2،3،4،5) على التوالي. (سعود، خرموش: 2016، ص65)

وتتكون القائمة (SCL-90-R) من (90) عبارة في صورة تقرير ذاتي خاص بالأعراض النفسية والعقلية، وقد صممت لتعكس أنماطاً من الأعراض السيكاترية والطبية التي يعاني منها الأشخاص وهي: (الأعراض الجسمانية، والوسواس القهري، والحساسية التفاعلية، والاكتئاب، والقلق، والعداوة، وقلق الخوف (الفوبيا)، والبارانويا، والذهانية) وقد أشار سكيتمز وآخرون (Schmitz, et al,1999) إلى أن (SCL-90-R) تمتلك قدرة عالية على التمييز بين الأفراد المصابين بالاضطرابات النفسية وغير المصابين. (الشريفين نضال، الشريفين أحمد:2012، ص314)

وقد صمم المقياس بحيث يتمكن المفحوص من تطبيقه على نفسه، حيث تحتاج القائمة إلى تمكن المفحوص من القراءة، لذلك فالقائمة يصعب تطبيقها على الذهانيين والأميين وذوي صعوبات التعلم، وتستغرق الإجابة على المقياس (15) دقيقة في المتوسط، وقد صيغت عبارات المقياس بصورة سالبة، ويقاس الصحة النفسية للراشدين وهو معدل

حسب الدليل التشخيصي الرابع (DSMIV)

يتكون مقياس الصحة النفسية من (90) عبارة تدرج تحت (09) أبعاد وهي موزعة كالتالي:

1. **الأعراض الجسمانية:** يقصد بها الأحوال المختلفة التي يكون عليها الجسم الإنساني، وخاصة تأثير أعضاء الجسد بالجهاز العصبي اللاإرادي، حيث تظهر هذه التأثيرات في بعض تعطيل أو المعاناة في الأداء الوظيفي للعضو تشمل البنود التالية: (1، 4، 12، 27، 40، 42، 48، 49، 52، 53، 56، 58).
2. **الوسواس القهري:** يقصد بها الأفكار التي تسيطر على ذهن الفرد، ولا يقوى على التخلص منها رغم أنه يبذل الجهد الكثير للتغلب عليها إلا أنه يجد نفسه مقهورا لتكرارها، مما يوقعه دوما تحت وطأة الألم الشديد وكذلك تلك الأفعال والطقوس الحركية التي تسيطر عليه ولا يجد منها فكاكا ويجد نفسه مقهورا على تكرارها رغم سعيه وقناعته بعدم منطقيتها وتشمل البنود التالية: (3، 9، 10، 28، 38، 45، 46، 51، 55، 65).
3. **الحساسية التفاعلية:** يقصد بها العلاقة البينية القائمة بين الأفراد بعضهم البعض وأثر هذه العلاقات في الوضع النفسي للإنسان، ويتميز الأفراد ذوي الحساسية التفاعلية المرتفعة بدرجة عالية من بحس الذات وتقدير الذات منخفض وتشمل البنود التالية: (6، 21، 34، 36، 37، 41، 61، 69، 73).
4. **الاكتئاب:** يقصد به جملة من الأعراض الإكلينيكية المصاحبة للاكتئاب سواء على المستوى العضوي أو النفسي وتشمل الهبوط في الأداء الوظيفي للإنسان وتتفرع منها حالات الهبوط المزاجي واليأس والسوداوية والانسحاب من الواقع وعدم الاهتمام بالأنشطة ونقص الهمة والدافعية والإحساس بفقدان الطاقة الحيوية، إضافة إلى مشاعر الدونية وبحس الذات وتشمل البنود التالية:
(5، 14، 15، 20، 22، 26، 29، 30، 31، 32، 54، 71، 79)
5. **القلق:** يقصد به جملة الأعراض السلوكية التي تظهر كتعبير عن حالات القلق من ارتجاف الأطراف إلى العوارض الجسمية الأخرى وتشمل البنود التالية: (2، 17، 23، 33، 39، 57، 72، 78، 80، 86).
6. **العداوة:** يقصد بها سلوك الاعتداء إما على مستوى الأفكار أو المشاعر أو الأفعال وتشمل البنود التالية:
(11، 24، 63، 67، 74، 81).

7. قلق الخوف (الفوبيا): يقصد به مظاهر الخوف غير الطبيعية التي تنتاب بعض الأفراد والتي يصطلح على تسميتها بالفوبيا ومنها الخوف من الأماكن العامة وأي مظهر من المظاهر المختلفة للخوف من موضوع معين بطريقة غير طبيعية وتشمل البنود التالية: (13، 25، 47، 50، 70، 75، 82).

8. البارانويا: يقصد به نسب الشخص عيوبه للآخرين، وكذا العداء والشك والارتباب، والمركزية حول الذات، والهذات، وفقدان الاستقلال الذاتي ومشاعر العظمة، وتشمل البنود التالية: (8، 18، 43، 68، 76، 83)

9. الذهانية: يقصد بها الهلاوس السمعية وإذاعة الأفكار والتحكم الخارجي في الأفكار واقتحام الأفكار داخل الذهن عن طريق قوى خارجة عن إرادة الفرد وتشمل البنود التالية: (7، 16، 35، 62، 77، 84، 85، 87، 88، 90)

10. الفقرات الإضافية: وتشمل البنود التالية: (19، 44، 59، 60، 64، 66، 89)، وهذه الفقرات لا تصنف تحت أي بعد من الأبعاد التسعة السابقة، وقد توضع هذه الفقرات تحت العديد من الأبعاد لكن هذه الفقرات ليست خاصة ببعد دون غيره، وتسهم هذه الفقرات في الدرجة الكلية لأعراض كل بعد في المقياس وقد تعد بعض الفقرات مؤشرا إكلينيكيًا مهما يمد الأحصائي بمعلومات مهمة جدا كما تعطي مرونة للاختبار، مع الإشارة إلى أن الفقرات الإضافية لا تجمع كبقية الأبعاد ولكنها تجمع على الدرجة الكلية. (الشريفين نضال، الشريفين أحمد: 2012، ص 317)

3-1-2. طريقة تصحيح مقياس الصحة النفسية:

يتكون المقياس من (90) عبارة، تقع الإجابات فيها بين (أبدأ، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً)، حيث تتدرج الإجابات من (01 درجة إلى 05 درجات) جميعها في إتجاه سالب، أي أن الدرجات العليا تدل على انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى المفحوص، بينما الدرجات المنخفضة على المقياس تدل على ارتفاع مستوى الصحة النفسية لدى المفحوص، وقد أعطيت بدائل الإجابات درجات، لغرض التصحيح كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها وتفسيرها

التفسير	الدرجات	البدائل
لا توجد معاناة إطلاقاً	(1) درجة	أبداً
معاناة قليلة	(2) درجات	نادراً
معاناة متوسطة	(3) درجات	أحياناً
معاناة أكثر من الوسط	(4) درجات	غالباً
معاناة كبيرة	(5) درجات	دائماً

وقد أشار ديروجيتس (Derogatis.1986) إلى وجود ثلاثة مؤشرات عامة منذرة بالخطر، ملحقة بقائمة الأعراض المعدلة (SCL-90-R) تعمل على إيضاح مستوى أو عمق الاضطراب النفسي وهي :

➤ **مؤشر الشدة العام (Global Severity Index (GSI):** هو أفضل مؤشر فردي للاضطراب ويستخدم

في معظم الحالات التي تتطلب قياساً موجزاً واحداً، إضافة إلى أنه يضم معلومات عن عدد الأعراض وشدة

الخطر المدرك من قبل المفحوص، وللحصول على مؤشر الشدة العام (GSI) يتم قسمة الدرجة الإجمالية (GT)

$$GSI = GT / (90)$$

على عدد الفقرات الكلية.

حيث الدرجة الإجمالية (GT) هي مجموع درجات فقرات كل بعد من الأبعاد التسعة بالإضافة معها إلى جمع درجات الفقرات الإضافية.

➤ **المجموع الكلي للأعراض الإيجابية (Positive Symptoms Total (PST):** هو حصر للأعراض

التي يبيدها المفحوص كونها أعراضاً إيجابية، أي التي يعاني منها المريض بأي درجة، وهي مجموع الاستجابات التي

لا تأخذ الدرجة واحد.

➤ **مؤشر الأعراض الإيجابية المنذرة بالخطر (Positive Symptoms Distress Index (PSDI):**

يعمل كمقياس لنوعية الاستجابة وأسلوبها أثناء الاتصال مع الآخرين سواء كانت لدى المريض أعراض زائدة أو

$$PSDI = GT / PST$$

بسيطة منذرة بالخطر.

(الشريفين نضال، الشريفين أحمد: 2012، ص 317)

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (90) درجة كحد أدنى إلى (450) درجة كحد أقصى وتوزع على ثلاث مستويات للصحة النفسية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): تقدير درجات مقياس الصحة النفسية

تقدير الدرجات			المؤشرات
مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	المقياس
450 - 330	329 - 211	210 - 90	الصحة النفسية

• أما تقدير الدرجات لكل بعد من أبعاد مقياس الصحة النفسية فهي تقدر كما يلي:

على بعد الأعراض الجسمية، تتراوح الدرجة المحصلة ما بين (12- 60) درجة، وعلى بعد الوسواس القهري ما بين (10- 50) درجة، وعلى بعد الحساسية التفاعلية ما بين (9 - 45) درجة، وعلى بعد الاكتئاب ما بين (13 - 65) درجة، وعلى بعد القلق ما بين (10 - 50) درجة، وعلى بعد العداوة ما بين (6 - 30) وعلى بعد قلق الخوف (الفوبيا) ما بين (7 - 35) درجة، وعلى بعد البارانويا ما بين (6 - 30) درجة، وعلى بعد الذهان ما بين (10- 50) درجة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): تقدير درجات أبعاد مقياس الصحة النفسية

تقدير الدرجات			المؤشرات
مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	الأبعاد
60 - 44	43 - 29	28 - 12	الأعراض الجسمية
50 - 37	36 - 24	23 - 10	الوسواس القهري
45 - 34	33 - 21	20 - 09	الحساسية التفاعلية
65 - 48	47 - 31	30 - 13	الإكتئاب
50 - 37	36 - 24	23 - 10	القلق

30 -23	22 -14	13 -06	العداوة
35 -26	25 -17	16 -07	قلق الخوف (الفوبيا)
30 -23	22 -14	13 -06	البارانويا
50 -37	36 -24	23 -10	الذهانية

3-1-3. الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة النفسية:

اهتم الباحثون في القياس النفسي بتحديد الخصائص السيكومترية للمقاييس وفقراتها، والتي تعتبر مؤشرات على دقتها في قياس ما وضعت لقياسه، ولتجاوز كثير من أخطاء القياس، وتشير هذه الخصائص السيكومترية إلى مفاهيم من المفاهيم الأساسية التي تتعلق بالاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، هما مفهوم ثبات درجات الاختبار وصدق درجاته (علام، صلاح الدين: 2000، ص 130) إذ تستند عليهما دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية. ويؤكد المختصون أنه من الضروري التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس مهما كان الغرض من استخدامه (Zeller, Carmines: 1980,p77) لأنها المحك الحقيقي لدرجة الضبط والإحكام المتعلقة بنتائجه، وكذلك من أجل الاطمئنان على كفاءة وقدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، ويقصد بالخصائص السيكومترية مؤشرات الصدق والثبات.

أولاً: صدق مقياس الصحة النفسية.

يعد الصدق من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب التحقق منها عند استخدام الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، فصدق الاختبار يتعلق بالهدف الذي يبنى الاختبار من أجله، وبالقرار الذي يتخذ استناداً إلى درجاته، فمن خلاله نتحقق من مدى قدرة الاختبار على تحقيق الغرض الذي أعد من أجله. (علام، صلاح الدين: 2000، ص 186)، فالصدق هو أن يقيس الاختبار ما يطلب منه قياسه، وهو لا يعتمد فقط على الاختبار وحده، وإنما على الغرض منه، وعلى المجموعة التي يستخدم معها، وعلى طريقة التصحيح والتطبيق. (Ebel: 1972, P 447)

1. حساب الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية):

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرتها على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد بالنسبة للخاصية التي تقيسها الفقرة (Shaw:1967,p450)، وهي من أهم الخصائص القياسية لل فقرات، إذ أنها تؤثر لقدرة المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد. (Ebel: 1972, P 399)

والصدق بطريقة المقارنة الطرفية يكون بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين على حسب أدائهم ونتائجهم إلى مجموعة عليا ودنيا، ثم مقارنة درجات الثلث الأعلى من (المجموعة العليا)، بدرجات الثلث الأدنى من (المجموعة الدنيا) في الاختبار، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية واضحة للفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا، ومتوسط درجات المجموعة الدنيا، كان الاختبار صادقاً وإلا كان غير ذلك (ربيع، محمد شحاتة:2014، ص127)، وهي طريقة تعطي مؤشراً سريعاً على مدى صدق الاختبار. (سعد عبد الرحمن:2008، ص207)

وللتحقق من القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الصحة النفسية، والدرجة الكلية له بطريقة المقارنة الطرفية، تم تطبيقه على عينة استطلاعية تتكون من (98) فرداً، وترتيب درجاتهم تنازلياً، ثم أخذ نسبة 27% تمثل الأفراد ذوي الدرجات العليا (المجموعة العليا)، ونسبة 27% تمثل الأفراد ذوي الدرجات الدنيا (المجموعة الدنيا) حيث بلغ عدد أفراد كل مجموعة 27 فرداً، ثم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وحساب إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسط الدرجات على كل فقرة من فقرات مقياس الصحة النفسية لدى المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): نتائج معامل الصدق التمييزي لل فقرات وللدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية

رقم الفقرة	مج العليا		مج الدنيا		رقم الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مج الدنيا		مج العليا		مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م				ع	م	ع	م	
01	2,67	,620	3,93	,997	46	0.01	9,00	,526	1,26	,849	1,48	0.01
02	3,19	,735	1,15	,362	47	0.01	9,51	,724	1,30	,362	1,15	0.00
03	2,89	,577	2,67	,679	48	0.01	7,82	,797	1,41	,506	1,22	0.01
04	2,41	,747	2,59	,693	49	0.01	5,12	,742	1,37	,797	1,41	0.01

0.01	6,69	,792	1,37	,668	2,70	50	0.01	9,54	,734	1,33	,662	3,15	05
0.01	11,29	,734	1,33	,784	3,67	51	0.01	7,39	,594	1,26	,823	2,70	06
0.01	7,46	,506	1,22	,838	2,63	52	0.01	7,04	,483	1,19	,557	2,19	07
0.01	7,21	,506	1,22	,620	2,33	53	0.01	4,90	,669	1,30	823	2,30	08
	1,00	,000	1,00	,192	1,04	54	0.01	10,05	,526	1,26	,912	3,30	09
0.01	8,71	,935	1,48	,843	3,59	55	0.01	4,32	,712	1,26	,675	2,07	10
0.01	5,85	,888	1,41	,679	2,67	56	0.01	10,14	,424	1,22	,933	3,22	11
0.01	9,58	,792	1,37	,741	3,37	57	0.01	9,56	,483	1,19	,668	2,70	12
0.01	3,76	,935	1,52	,797	2,41	58	0.01	2,97	,724	1,30	,828	1,93	13
	1,00	,000	1,00	,192	1,04	59	0.01	9,38	,609	1,30	,800	3,11	14
0.01	11,30	,594	1,26	,724	3,30	60		1,44	,000	1,00	,266	1,07	15
0.01	7,67	,884	1,37	,818	3,15	61		1,44	,267	1,07	,000	1,00	16
0.01	10,04	,577	1,22	,640	2,89	62	0.01	6,26	,724	1,30	,572	2,41	17
	0,46	,320	1,11	,266	1,07	63	0.01	10,39	,679	1,33	,601	3,15	18
0.01	11,07	,679	1,33	,902	3,74	64	0.01	10,22	,542	1,30	1,01	3,56	19
0.01	8,61	,577	1,22	,712	2,74	65		0,59	,192	1,04	,266	1,07	20
0.01	13,00	,594	1,26	,775	3,70	66	0.01	10,71	,320	1,11	,800	2,89	21
	1,44	,267	1,07	,000	1,00	67	0.01	5,79	,577	1,22	,933	2,44	22
0.01	6,78	,747	1,41	,564	2,63	68	0.01	4,28	,679	1,33	,718	2,15	23
0.01	7,52	,892	1,44	,769	3,15	69	0.01	7,30	,609	1,30	1,01	2,96	24
0.01	9,33	,526	1,26	,608	2,70	70		0,00	,267	1,07	,266	1,07	25
0.01	7,45	,688	1,37	,735	2,81	71	0.01	5,68	,784	1,33	,843	2,59	26
0.01	4,73	,847	1,44	,697	2,44	72	0.01	6,08	,734	1,33	,912	2,70	27
0.01	8,17	,747	1,41	,533	2,85	73	0.01	6,09	,844	1,41	,764	2,74	28
0.01	11,73	,609	1,30	,752	3,48	74	0.01	5,10	,577	1,22	,697	2,11	29
0.01	6,89	,656	1,26	,868	2,70	75	0.01	4,43	,577	1,22	,649	1,96	30
0.01	4,59	,577	1,22	,974	2,22	76	0.01	6,69	,742	1,37	,724	2,70	31
0.01	4,43	,747	1,41	1,01	2,48	77	0.01	11,74	,526	1,26	,712	3,26	32
0.01	5,27	,526	1,26	,919	2,33	78	0.01	7,21	,577	1,22	,700	2,48	33
	1,03	,192	1,04	,320	1,11	79	0.01	5,32	,679	1,33	,893	2,48	34

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

0.01	6,26	,542	1,30	,930	2,59	80	0.01	5,63	,797	1,41	,697	2,56	35
	1,00	,000	1,00	,192	1,04	81	0.01	6,00	,934	1,56	,832	3,00	36
0.01	5,59	,784	1,33	,960	2,67	82	0.01	8,74	,784	1,33	,675	3,07	37
	0,46	,267	1,07	,320	1,11	83	0.01	7,35	,801	1,44	,675	2,93	38
0.01	8,03	,669	1,30	,877	3,00	84	0.01	6,44	,888	1,41	,800	2,89	39
	1,44	,000	1,00	,266	1,07	85	0.01	9,39	,456	1,15	,579	2,48	40
0.01	5,81	,506	1,22	,930	2,41	86	0.01	5,75	,934	1,56	,525	2,74	41
	1,00	,000	1,00	,192	1,04	87	0.01	6,99	1,014	1,52	,662	3,15	42
0.01	6,47	,620	1,33	,944	2,74	88	0.01	4,94	,893	1,52	,693	2,59	43
0.01	5,29	,629	1,37	,847	2,44	89	0.01	10,18	,669	1,30	,640	3,11	44
0.01	6,23	,362	1,15	,919	2,33	90	0.01	6,90	,764	1,26	,733	2,67	45
مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مج الدنيا		مج العليا		الدرجة الكلية							
		ع	م	ع	م								
0.01	13.97	41.22	114.74	4.55	226.56								

التعليق على الجدول:

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (06) نلاحظ أن متوسط درجات أفراد المجموعة العليا قد تراوح بين (1.00 و 3.93) بانحراف معياري تراوح بين (0.00 و 1.01)، أما متوسط أفراد المجموعة الدنيا قد تراوح بين (1.00 و 1.56) بانحراف معياري تراوح بين (0.00 و 1.014).

أما بالنسبة لقيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا فقد تراوحت بين (2.97 و 11.74) بالنسبة ل (76) فقرة من فقرات المقياس، أي أن قيم "ت" تتمتع بالدلالة الإحصائية وذلك يعني وجود فروق بين متوسط الدرجات على كل فقرة من هذه الفقرات بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة، والأفراد الحاصلين على درجات متدنية.

وعليه فإن هذه الفقرات لها قدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد ذوي الدرجات المتدنية.

كما يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول أن متوسط درجات الفقرات (15، 16، 20، 25، 47، 54، 59، 63، 67، 79، 81، 83، 85، 87) لدى أفراد المجموعة العليا والدنيا قد تراوحت بين (1.00 و 1.15) بانحراف معياري تراوح بين (0.00 و 0.36).

أما بالنسبة لقيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا لهذه الفقرات فقد تراوحت بين (0.00 و 1.44)، حيث أن قيم "ت" لا تتمتع بالدلالة الإحصائية وذلك يعني عدم وجود فروق بين متوسط الدرجات على كل فقرة من هذه الفقرات بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية.

وعليه فإن هذه الفقرات لا تتمتع بقدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية، وبالتالي يتم استبعادها من المقياس لأن استبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً أو سالباً بالدرجة الكلية يؤدي إلى زيادة صدق المقياس. (Smith:1966, p70)

كما يتضح كذلك من خلال قراءة نتائج الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة للدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإن المقياس له قدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية في الصحة النفسية، وهذا يطمئن على صدق المقياس.

2. حساب الصدق الذاتي:

يستخرج الصدق الذاتي من الثبات وذلك لوجود ارتباط قوي بين صدق الاختبار وثباته، ولأن الاختبار الصادق هو بالضرورة ثابت (أحمد محمد الطيب:1999، ص212)، ويعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس، ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار (السيد، فؤاد البهي:1979، ص553)، ويمكن تحديده بالمعادلة التالية:

$$\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \text{الصدق الذاتي}$$

ونائج الصدق الذاتي لأبعاد المقياس والدرجة الكلية مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس الصحة النفسية

معامل الصدق الذاتي (الجذر التربيعي لمعامل الثبات)	المؤشرات الإحصائية أبعاد المقياس
$\sqrt{0.87} = 0.93$	الأعراض الجسدية
$\sqrt{0.91} = 0.95$	الوسواس القهري
$\sqrt{0.85} = 0.92$	الحساسية التفاعلية
$\sqrt{0.83} = 0.91$	الإكتئاب
$\sqrt{0.76} = 0.87$	القلق
$\sqrt{0.77} = 0.88$	العداوة
$\sqrt{0.66} = 0.81$	قلق الخوف (الفوبيا)
$\sqrt{0.73} = 0.85$	البارانويا
$\sqrt{0.81} = 0.90$	الذهانية
$\sqrt{0.84} = 0.92$	الفقرات الإضافية
$\sqrt{0.96} = 0.98$	الدرجة الكلية

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (07) أن قيم معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس الصحة النفسية، تتراوح بين (0.81 و 0.93) ، وقيمة معامل الصدق الذاتي للدرجة الكلية تساوي (0.98) و هذه القيم المعتبرة دالة على صدق المقياس.

3. حساب صدق الاتساق الداخلي:

إن أفضل طريقة لحساب صدق الفقرات هو من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي، وحينما لا يتوفر محك خارجي مناسب، فإن أفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية. (Anastasi:1988, p211)

ومن أجل حساب صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه من أبعاد المقياس، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (08): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الأعراض الجسمانية والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	الفقرة	الفقرة	م الارتباط	الدلالة
الصدق النسبي	الأعراض الجسمانية	01	الإحساس بالصداع.	0.60	0.01
		04	الشعور بالإعياء أو الإغماء أو بالدوخة.	0.56	0.01
		12	الإحساس بآلام في القلب والصدر.	0.67	0.01
		27	الإحساس بآلام أسفل الظهر.	0.60	0.01
		40	الإحساس بالغثيان واضطراب المعدة.	0.66	0.01
		42	الشعور بآلام في العضلات.	0.74	0.01
		48	صعوبة التنفس.	0.67	0.01
		49	الإحساس بنوبات من السخونة والبرودة في جسمك.	0.75	0.01
		52	الخدر وتنميل في الجسم.	0.69	0.01
		53	الشعور بانغلاق الحلق وعدم المقدرة على البلع.	0.75	0.01
		56	الشعور بضعف في أجزاء من جسمك.	0.66	0.01
		58	الشعور بالثقل باليدين والرجلين.	0.69	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعدها الأعراض الجسمانية والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.56 و 0.75) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن فقرات بعد الأعراض الجسمانية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي مما يدل على صدقه البيئي.

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (09): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الوسواس القهري والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق الذاتية الوسواس القهري		03	وجود أفكار أو خواطر غير مرغوب فيها.	0.70	0.01
		09	الصعوبة في تذكر الأشياء.	0.70	0.01
		10	الانشغال الزائد فيما يتعلق بالإهمال وعدم النظافة .	0.54	0.01
		28	أشعر بأن الأمور لا تسير على ما يرام.	0.71	0.01
		38	أعمل الأشياء ببطء شديد.	0.75	0.01
		45	أفحص ما أقوم به عدة مرات.	0.69	0.01
		46	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات.	0.78	0.01
		51	الشعور بعدم القدرة على التفكير.	0.75	0.01
		55	صعوبة في التركيز.	0.78	0.01
		65	إعادة نفس الأشياء عدة مرات.	0.73	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعده الوسواس القهري والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.54 و 0.78) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد الوسواس القهري تتمتع بصدق الاتساق الداخلي مما يدل على صدقه البنوي.

الجدول رقم (10): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الحساسية التفاعلية و
والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق النفسية التفاعلية	الحساسية التفاعلية	06	الشعور بالحساسية تجاه الآخرين.	0.52	0.01
		21	الشعور بالحنج و صعوبة التعامل مع الآخرين.	0.63	0.01
		34	الإحساس بأن مشاعرك يمكن أن تجرح بسهولة.	0.67	0.01
		36	الشعور بأن الآخرين لا يفهمونك.	0.70	0.01
		37	الشعور بعدم صداقة الناس لك أو أنهم غير ودودين.	0.73	0.01
		41	الإحساس بأنك أقل من الآخرين.	0.70	0.01
		61	الشعور بالضيق والاضطراب عند وجود الآخرين أو مراقبتهم لك.	0.67	0.01
		69	حساسية زائدة في التعامل مع الآخرين.	0.82	0.01
		73	الإحساس بالضيق عند تناول طعام أو شراب في مكان عام.	0.75	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (10) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعده الحساسية التفاعلية والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.52 و 0.82) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد الحساسية التفاعلية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (11): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإكتئاب والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق	الاكتئاب	05	فقدان الرغبة أو الاهتمام الجنسي.	0.76	0.01
		14	الشعور بالحمول وقلة النشاط.	0.72	0.01
		15	تراودني أفكار للتخلص من الحياة.	0.08	غ.دالة
		20	البكاء بسهولة.	0.16	غ.دالة
		22	الشعور بأنك مقبوض أو مقيد الحركة.	0.62	0.01
		26	نقد الذات لعمل بعض الأشياء.	0.68	0.01
		29	الإحساس بالوحدة.	0.64	0.01
		30	الإحساس بالانتقاض.	0.58	0.01
		31	الانزعاج على الأشياء بشكل مبالغ فيه.	0.70	0.01
		32	الشعور بعدم الاهتمام بما حولك.	0.71	0.01
		54	فقدان الأمل من المستقبل.	0.08	غ.دالة
		71	الإحساس بأن كل شيء يحتاج إلى مجهود كبير.	0.74	0.01
		79	أشعر بأني غير مهم.	0.14	غ.دالة

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (11) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعيد الاكتئاب والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.58 و 0.76) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد الاكتئاب تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ماعدا الفقرات (15،20،54،79) فإنها غير دالة، وقد تم الاستغناء عن هذه الفقرات سابقاً لأنها لا تتمتع بالصدق التمييزي كذلك، أنظر (الجدول رقم 06 ص 156).

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (12): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القلق والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق	القلق	02	سرعة الانفعال أو الإضطراب الداخلي.	0.64	0.01
		17	رعشة بالجسم.	0.62	0.01
		23	خوف مفاجئ وبدون سبب محدد.	0.59	0.01
		33	الشعور بالخوف.	0.66	0.01
		39	الإحساس بضربات القلب وزيادة سرعتها.	0.65	0.01
		57	الشعور بالتوتر.	0.73	0.01
		72	أشعر بحالات من الخوف والتعب.	0.67	0.01
		78	الشعور بالضيق وعدم الاستقرار وكثرة الحركة.	0.70	0.01
		80	الشعور بأن الأشياء المألوفة تبدو غريبة أو غير حقيقية.	0.71	0.01
		86	توجد لدي تخیلات وأفكار غريبة.	0.61	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (12) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعء القلق والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.59 و 0.73) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد القلق تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (13): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد العداوة والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	الفقرة	م. الارتباط	الدلالة
الصدقة النفسية	العداوة	11	الشعور بسرعة المضايقة والاستتارة.	0.01
		24	عدم المقدرة على التحكم في الغضب.	0.01
		63	أشعر بالرغبة في إيذاء الآخرين.	غ.دالة
		67	الرغبة في تكسير أو تحطيم الأشياء.	غ.دالة
		74	الدخول في كثير من الجدل والمناقشات.	0.01
		81	الصراخ ورمي الأشياء.	غ.دالة

التعليق على الجدول: يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (13) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعء العداوة والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.78 و0.84) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد العداوة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ماعدا الفقرات (81، 67، 63) فإنها غير دالة، وقد تم الاستغناء عن هذه الفقرات سابقاً لأنها لا تتمتع بالصدق التمييزي كذلك، أنظر (الجدول رقم 06 ص 156).

الجدول رقم (14): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد قلق الخواف (الفوبيا) والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	الفقرة	م. الارتباط	الدلالة
الصدقة النفسية	قلق الخواف (الفوبيا)	13	الشعور بالخوف من الأماكن العامة والشوارع	0.01
		25	الشعور بالخوف عند الخروج من المنزل بمفردك	0.01
		47	الشعور بالخوف عند السفر	0.01
		50	أجذب أفعال معينة لأنها تسبب الإحساس بالخوف	0.01
		70	الشعور بالضيق في الأماكن المزدحمة كالأسواق.	0.01
		75	الشعور بالتوتر عندما تكون بمفردك	0.01
		82	الشعور بالخوف من الإغماء أمام الآخرين	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (14) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعد قلق الخوف (الفويا) والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.33 و 0.7) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد قلق الخوف (الفويا) تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (15): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد البارانونيا والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	الفقرة	م.الارتباط	الدلالة
الصدق النفسية البارانونيا	البارانونيا	إلقاء اللوم على الآخرين في معظم متاعبك.	0.57	0.01
		الشعور بعدم الثقة في الآخرين.	0.80	0.01
		الشعور بأن الآخرين يراقبونك أو يتحدثون عنك.	0.74	0.01
		توجد لدي أفكار غير موجودة عند الآخرين.	0.77	0.01
		الشعور بأن الآخرين لا يعطونك ما تستحق من ثناء وتقدير على أعمالك وإنجازاتك.	0.71	0.01
		أشعر بأن الآخرين سوف يستغلوني.	0.32	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (15) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعد البارانونيا والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.32 و 0.80) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد البارانونيا تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (16): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الذهانية والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الصدق النفسي	الذهانية	07	الاعتقاد بأنه يمكن السيطرة على أفكارك.	0.50	0.01
		16	سماع أصوات لا يسمعها الآخرون.	0.13	غ.دالة
		35	الإعتقاد بأن الآخرين يطلعون على أفكارك الخاصة.	0.66	0.01
		62	توجد عندي أفكار غريبة.	0.74	0.01
		77	الشعور بالوحدة حتى في وجود الآخرين.	0.68	0.01
		84	يزعجني التفكير في الأمور الجنسية.	0.74	0.01
		85	تراودني أفكار بأنه يجب معاقبتي .	0.15	غ.دالة
		87	أعتقد بأنه يوجد خلل في جسمي.	0.04	غ.دالة
		88	أشعر بأني غير قريب من الآخرين.	0.77	0.01
		90	الاعتقاد بأن هناك تغيراً غريباً قد طرأ على أفكارك.	0.70	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (16) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعدها الذهانية والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.5 و 0.77) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن فقرات بعد الذهانية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ماعدا الفقرات (16، 85، 87) فإنها غير دالة، وقد تم الاستغناء عن هذه الفقرات سابقاً لأنها لا تتمتع بالصدق التمييزي كذلك، أنظر (الجدول رقم 06 ص 156).

ثانياً: ثبات مقياس الصحة النفسية.

يقصد بثبات أداة القياس أن يعطي المقياس النتائج نفسها عند تطبيقه أكثر من مرة على نفس العينة في نفس الظروف، وهو المقياس الذي يمكن الاعتماد عليه (Marchal:1972, p104)، ويرى "مارنت" (Marant:1984) أن الثبات يشير إلى درجة استقرار المقياس والتناسق بين أجزائه (Marant:1984, p09) ومن أجل التأكد من ذلك نقوم بقياس ثبات الاختبار بالطرق التالية:

1. حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

تعد طريقة التجزئة النصفية من المؤشرات التي تقوم بحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس التي تقيس جميعها سمة واحدة (Ebel :1972,p413)، وفي هذه الطريقة يتم تطبيق المقياس مرة واحدة، ثم يتم تجزئة فقرات المقياس إلى جزأين متساويين، الأول يمثل الفقرات ذات الأرقام الفردية والثاني يمثل الفقرات ذات الأرقام الزوجية، ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الجزأين (دودين:2013، ص213)، ثم نقوم بتصحيح معامل الارتباط حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل، و ذلك باستخدام معادلة سبيرمان براون (سعد عبد الرحمن:2008، ص182) كالتالي:

الجدول رقم (17): نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الصحة النفسية بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط "ر"		المؤشرات الأبعاد
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.87	0.77	الأعراض الجسمانية
0.91	0.83	الوسواس القهري
0.85	0.74	الحساسية التفاعلية
0.83	0.71	الإكتئاب
0.76	0.62	القلق
0.77	0.63	العداوة
0.66	0.48	قلق الخوف (الفوبيا)
0.73	0.58	البارانويا
0.81	0.68	الذهانية
0.84	0.73	الفقرات الإضافية

الجدول رقم (18) نتائج معامل الثبات لمقياس الصحة النفسية
بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط "ر"		مقياس الصحة النفسية
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.96	0.92	

التعليق على الجداول:

تم حساب ثبات مقياس الصحة النفسية عن طريق التجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد المقياس كما هو موضح في الجدول رقم (17)، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط "ر" بعد التعديل بين (0.66 و 0.91)، ثم حساب ثبات المقياس بجميع أبعاده كما هو موضح في الجدول رقم (18)، وقد قدرت قيمة (ر=0.92)، تم تصحيح هذه النتيجة باستخدام معادلة سبيرمان براون التي تصحح أثر التجزئة النصفية حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (ر=0.96) وهذا يؤكد أن المقياس ثابت.

2. حساب معامل الثبات بطريقة معادلة ألفا كرومباخ:

يمثل معامل الثبات المحسوب بطريقة معادلة ألف كرومباخ معامل الاتساق أو التجانس الداخلي بين فقرات المقياس (Cronbach:1951, P298)

تم حساب معامل ثبات مقياس الصحة النفسية وأبعاده الفرعية بطريقة ألفا كرومباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الصحة النفسية
بطريقة ألفا كرومباخ

الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرومباخ	الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرومباخ
الأعراض الجسمانية	0.89	البارانويا	0.75
الوسواس القهري	0.89	العداوة	0.61
الحساسية التفاعلية	0.86	قلق الخوف (الفوبيا)	0.70
الإكتئاب	0.83	الذهانية	0.77
القلق	0.85	الفقرات الإضافية	0.82
الدرجة الكلية		0.98	

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (19) أن قيم معامل الثبات لأبعاد مقياس الصحة النفسية بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ، تتراوح بين (0.61 و 0.89) و هذه القيم دالة على ثبات أبعاد المقياس. كما يظهر كذلك، أن قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ قد بلغت (0.98) و هذه القيمة دالة على ثبات المقياس مما يجعلنا نطمئن على استعماله واعتماد نتائجه.

2-3. مقياس الالتزام التنظيمي:

1-2-3. وصف المقياس:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على مقياس (ماير، الان وسميث:1993)، (Meyer, Allen, et Smith:1993) لقياس الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، ويتكون المقياس من (18) عبارة، تقيس ثلاثة أبعاد، وهي الإلتزام العاطفي، الإلتزام المستمر والإلتزام المعياري، بواقع (06) عبارات لكل بعد من أبعاده الثلاثة.

1- الإلتزام العاطفي: يعبر عن شعور المعلم أو الأستاذ بالارتباط الوجداني بالمؤسسة التعليمية التي يشتغل بها،

ومدى إدراكه لخصائص عمله، ويتم قياسه من خلال العبارات: (1،2،3،4،5،6)

2- الإلتزام المستمر: يمثل قوة رغبة المعلم أو الأستاذ في البقاء عضواً في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها

والاستمرار فيها، كما يشير إلى إدراكه للقيمة الاستثمارية لاستمراره مقابل ما قد يفقده في حالة تركه العمل

فيها وانتقاله لجهة أخرى، ويتم قياسه من خلال العبارات: (7،8،9،10،11،12)

3- الإلتزام المعياري: يعبر عن شعوره المعلم أو الأستاذ بالمسؤولية والواجب الأخلاقي تجاه المؤسسة التعليمية

التي يعمل بها والوفاء لها، وعن مدى اقتناعه بقيمتها وأهدافها، ويتم قياسه من خلال العبارات:

(13،14،15،16،17،18)

2-2-3. طريقة تصحيح مقياس الالتزام التنظيمي:

يتكون مقياس الالتزام التنظيمي من 18 عبارة، تكون الإجابة فيها وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، حيث تتدرج الإجابات من (01 درجة إلى 05 درجات)، وقد أعطيت بدائل الإجابات درجات لغرض التصحيح كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): بدائل الإجابات والدرجة المقابلة لكل منها على مقياس الإلتزام التنظيمي

تقدير الدرجات	البدائل
(5) درجات	موافق تماماً
(4) درجات	موافق
(3) درجات	موافق نوعاً ما
(2) درجات	غير موافق
(1) درجة	غير موافق تماماً

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (18) درجة كحد أدنى إلى (90) درجة كحد أقصى وتوزع على ثلاث

مستويات للإلتزام التنظيمي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): تقدير درجات مقياس الإلتزام التنظيمي

تقدير الدرجات			المؤشرات
مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المقياس
90 - 66	65 - 43	42 - 18	الإلتزام التنظيمي

أما تقدير الدرجات لكل بعد من أبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي، فهي تتراوح ما بين (06) درجات كحد أدنى إلى

(30) درجة كحد أقصى، وتوزع على ثلاث مستويات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): تقدير درجات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

تقدير الدرجات			المؤشرات
مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	الأبعاد
30 - 23	22 - 14	13 - 06	الالتزام المستمر
30 - 23	22 - 14	13 - 06	الالتزام المعياري
30 - 23	22 - 14	13 - 06	الالتزام العاطفي

3-2-3. الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام التنظيمي:

أولاً: صدق مقياس الالتزام التنظيمي.

1. حساب الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية).

للتحقق من القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الالتزام التنظيمي، والدرجة الكلية له بطريقة المقارنة الطرفية، تم تطبيقه على عينة استطلاعية تتكون من (98) فرداً، وترتيب درجاتهم تنازلياً، ثم أخذ نسبة 27 % تمثل الأفراد ذوي الدرجات العليا (المجموعة العليا)، ونسبة 27 % تمثل الأفراد ذوي الدرجات الدنيا (المجموعة الدنيا) حيث بلغ عدد أفراد كل مجموعة 27 فرداً، ثم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وحساب إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسط الدرجات على كل فقرة من فقرات مقياس الالتزام التنظيمي لدى المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): نتائج معامل الصدق التمييزي للفقرات وللدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مجح الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	9.13	0.73	1.93	0.87	3.93	01
0.01	7.05	0.69	2.37	0.92	3.93	02
0.01	7.13	0.75	2.22	0.81	3.74	03

0.01	5.28	0.85	2.48	0.90	3.74	04
0.01	7.58	0.87	2.30	0.89	4.11	05
0.01	8.12	0.80	2.22	0.87	4.07	06
0.01	6.40	0.87	2.07	1.11	3.81	07
0.01	7.09	0.85	2.22	0.92	3.92	08
0.01	7.16	0.78	2.33	0.92	4.00	09
0.01	5.77	0.61	2.30	1.07	3.67	10
0.01	8.42	0.69	2.37	0.73	4.00	11
0.01	6.79	0.76	2.26	1.13	4.04	12
0.01	7.05	0.78	2.33	0.87	3.93	13
0.01	5.65	0.91	2.30	1.01	3.78	14
0.01	8.35	0.75	2.41	0.85	4.22	15
0.01	8.35	0.75	2.41	0.85	4.22	16
0.01	5.95	0.98	2.51	0.90	4.04	17
0.01	7.35	0.80	2.44	0.83	4.07	18
0.01	31.16	3.35	41.48	3.65	71.22	الدرجة الكلية

التعليق على الجدول:

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (23) نلاحظ أن متوسط درجات أفراد المجموعة العليا قد تراوحت بين (3.67 و 4.22) بانحراف معياري تراوح بين (0.81 و 1.13)، أما متوسط درجات أفراد المجموعة الدنيا قد تراوح بين (1.93 و 2.51) بانحراف معياري تراوح بين (0.61 و 0.98).

أما بالنسبة لقيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا فقد تراوحت بين (5.28 و 9.13)، وجميعها تتمتع بالدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وذلك يعني وجود فروق بين متوسط الدرجات على كل فقرة من هذه الفقرات بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية، وعليه فإن هذه الفقرات لها قدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية.

كما يتضح كذلك من خلال قراءة نتائج الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة للدرجة الكلية للمقياس تساوي (31.16) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإن المقياس له قدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة و الأفراد الحاصلين على درجات متدنية في الإلتزام التنظيمي، وهذا يطمئن على صدق المقياس.

2. حساب الصدق الذاتي:

يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الإختبار، ويتم تحديده بالمعادلة التالية:

$$\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \text{الصدق الذاتي}$$

والجدول التالي يوضح معاملات الصدق الذاتي لأبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي وللدرجة الكلية له:

الجدول رقم (24): نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس الإلتزام التنظيمي

المؤشرات الإحصائية أبعاد المقياس	معامل الصدق الذاتي (الجذر التربيعي لمعامل الثبات)
الإلتزام المستمر	$\sqrt{0.77} = 0.88$
الإلتزام المعياري	$\sqrt{0.70} = 0.84$
الإلتزام العاطفي	$\sqrt{0.71} = 0.84$
الدرجة الكلية	$\sqrt{0.89} = 0.94$

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (24) أن قيم معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي، تتراوح بين (0.84 و 0.88)، وأن قيمة معامل الصدق الذاتي للدرجة الكلية له تساوي (0.94) وهذه القيم دالة على ثبات المقياس.

3. حساب صدق الاتساق الداخلي:

من أجل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الإلتزام التنظيمي تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين

درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه من أبعاد المقياس، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام المستمر والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإلتزام التنظيمي	الإلتزام المستمر	01	يسرني أن أمضي بقية حياتي المهنية بهذه المؤسسة.	0.66	0.01
		02	أشعر بأن مشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل الخاصة.	0.66	0.01
		03	أعتبر نفسي كفرد من عائلة هذه المؤسسة.	0.59	0.01
		04	يوجد لدي ارتباط عاطفي تجاه هذه المؤسسة.	0.53	0.01
		05	هذه المؤسسة تعني بالنسبة إلي الشيء الكثير.	0.74	0.01
		06	أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.	0.71	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين لنا من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (25) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من

الفقرات المتعلقة ببعده الإلتزام المستمر والدرجة الكلية للبعد، قد تراوحت ما بين (0.53 و 0.74) وهي قيم دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن فقرات بعد الإلتزام المستمر تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (26): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام المعياري والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإلتزام التنظيمي	الإلتزام المعياري	07	من الصعب علي مغادرة المؤسسة حتى لو أردت ذلك	0.65	0.01
		08	ستتأثر الكثير من الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية..) في حياتي إن أنا قررت مغادرة المؤسسة الآن.	0.65	0.01
		09	إستمراري في العمل في هذه المؤسسة حالياً ضرورة أكثر منه رغبة.	0.70	0.01
		10	أعتقد أن لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة.	0.61	0.01
		11	بقائي بهذه المؤسسة هو لعدم وجود حلول بديلة متاحة.	0.67	0.01
		12	لو أنني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر.	0.66	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (26) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعده الإلتزام المعياري بالدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.61 و 0.70) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن فقرات بعد الإلتزام المعياري تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (27): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد الإلتزام العاطفي والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإلتزام التنظيمي	الإلتزام العاطفي	13	أشعر أنه من الواجب علي البقاء للعمل بهذه المؤسسة.	0.58	0.01
		14	علي البقاء في هذه المؤسسة حتى لو كانت مغادرتها من مصلحتي.	0.60	0.01
		15	سيؤنيني ضميري لو أنني غادرت المؤسسة.	0.69	0.01
		16	هذه المؤسسة تستحق مني الإخلاص والوفاء.	0.62	0.01
		17	إلتزامي وواجبي الأخلاقي تجاه زملائي في العمل يدفعني للبقاء في المؤسسة.	0.56	0.01
		18	إرتباطي بهذه المؤسسة جعلني أدين لها بالكثير من الواجبات.	0.63	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين لنا من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (27) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعيد الإلتزام العاطفي والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0.56 و 0.69)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن فقرات بعد الإلتزام العاطفي تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

ثانياً: ثبات مقياس الإلتزام التنظيمي.

1. حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

في هذه الطريقة يتم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين متساويين، الجزء الأول يمثل الفقرات الفردية والجزء الثاني يمثل الفقرات الزوجية ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الجزأين، ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون كالتالي:

الجدول رقم (28): نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط "ر"		المؤشرات الأبعاد
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.77	0.63	الإلتزام المستمر
0.70	0.54	الإلتزام المعياري
0.71	0.55	الإلتزام العاطفي

الجدول رقم (29): نتائج معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط "ر"		مقياس الإلتزام التنظيمي
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.89	0.79	

التعليق على الجداول:

تم حساب ثبات مقياس الإلتزام التنظيمي عن طريق التجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد المقياس كما هو موضح في الجدول رقم (28)، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط "ر" بعد التعديل بين (0.70 و 0.77)، ثم حساب ثبات الاختبار بجميع أبعاده كما هو موضح في الجدول رقم (29)، وقد قدرت قيمة (ر=0.79)، تم تصحيح هذه النتيجة باستخدام معادلة سبيرمان براون التي تصحح أثر التجزئة النصفية حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (ر=0.89) وهذا يؤكد أن المقياس ثابت.

2. حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ:

تم حساب معامل ثبات مقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده الفرعية بطريقة ألفا كرومباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ

الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرومباخ
الإلتزام المستمر	0.73
الإلتزام المعياري	0.74
الإلتزام العاطفي	0.67

التعليق على الجدول:

يظهر من خلال الجدول رقم (30) أن قيمة معامل الثبات لأبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ، تتراوح بين (0.67 و 0.74) وهذه القيم دالة على ثبات أبعاد المقياس.

الجدول رقم (31): نتائج معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي بطريقة ألفا كرومباخ

مقياس الإلتزام التنظيمي	معامل الثبات ألفا كرومباخ
	0.89

التعليق على الجدول:

يظهر من خلال الجدول رقم (31)، أن قيمة معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي بجميع أبعاده بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ قد بلغت (0.89)، وهذه القيمة دالة على ثبات المقياس مما يجعلنا نطمئن على نتائجه.

3-3. مقياس النسق القيمي:

1-3-3. وصف المقياس:

يعتبر مقياس القيم "الألبورت" وزملاءه "فرنون وجاردنر لندزي" من أوائل الاختبارات في قياس القيم وأشهرها، حيث قام بإعداده في صورته الأولى كل من "ألبورت وفرنون" (Allport et Fernon) سنة (1931)، تم تعديله بعد ذلك بالاشتراك مع "جاردنر لندزي" (Lindzey)، وقام "عطية محمود هنا" بترجمة المقياس إلى اللغة العربية.

(عبد اللطيف خليفة: 1992، ص62)

وينقسم هذا الاختبار بدوره إلى قسمين :

- **القسم الأول:** يتكون من (30) سؤالاً، حيث يتضمن كل سؤال اختياراً من بين إجابتين تفضيليتين، ويمثل القسم الأول الصيغة المختصرة للمقياس.

- **القسم الثاني:** يتكون من (15) سؤالاً ويتضمن كل سؤال أربعة اختيارات.

(ربيع، محمد شحاتة: 2014، ص208-209)

ويقاس الاختبار القيم الهامة المؤثرة في السلوك الإنساني، والتي اعتمدها العالم الألماني إدوارد سبرانجر (I.Spranger) في كتابه "أنماط الرجال" عام (1922) في تصنيف القيم، الذي قسم القيم حسب أبعاد الشخصية إلى ستة قيم أساسية هي: القيم النظرية، الاقتصادية، الجمالية، الاجتماعية، السياسية والدينية، على اعتبار أن الناس يتوزعون على ستة أنماط تبعاً للقيمة السائدة من بين القيم الستة.

واعتمد الباحث في الدراسة الحالية على الصورة المختصرة للمقياس، والذي كلفته للبيئة الجزائرية (نادية مصطفى الرقاي)، والذي يتكون من (30) فقرة من أصل (120)، في الاختبار الأصلي "الألبورت وزملائه"، وكل فقرة هي عبارة عن سؤال له بديلين، حيث أن كل بديل يعبر عن قيمة معينة تختلف عن القيمة التي يعبر عنها البديل الثاني.

(عبد الباسط القني: 2007، ص68)

والاختبار يتيح للفرد أن يطبقه على نفسه وان يستخرج النتائج وان يحدد قيمه الأساسية، والقيم التي يقيسها هي:

- 1- **القيم النظرية:** هي مجموعة القيم التي يعبر عنها الفرد بالاهتمام باكتشاف الحقيقة والسعي وراء المعرفة والنظريات والقوانين التي تحكم الأشياء قصد معرفتها، والأشخاص الذين تكون القيمة النظرية على قمة نسقهم القيمي يتميزون بعدة خصائص هي الموضوعية، العلمية، النقدية، المنطقية، والتنظيمية.
- 2- **القيم الاقتصادية:** تتجلى هذه القيم من خلال الميل السائد إلى تغليب الجوانب النفعية والاهتمامات العملية، وهي التي تهتم بالنواحي المادية وكل ما هو ذو منفعة وإعطاءه الأولوية وتبرز هذه القيم لدى رجال المال والأعمال.
- 3- **القيم الجمالية:** هي مجموعة القيم التي تميز أصحابها بالميل الشديد للاهتمام بالجوانب الفنية في الأشياء والمواضيع وذلك من خلال إعطاء الأولوية للشكل والتناسق وكل ما هو جميل، وتتميز بميل سائد إلى تأكيد قيمة الشيء من حيث شكله وانسجامه، وتبرز هذه القيم عادة أصحاب الإبداع الفني.
- 4- **القيم الاجتماعية:** هي مجموعة القيم التي تدفع الفرد إلى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية وحب الغير ومساعدتهم، والقدرة على نسج علاقات إجتماعية متنوعة، والتطوع لخدمة الآخرين، والأشخاص الذين تكون القيمة الاجتماعية على قمة نسقهم القيمي يتميزون عادة بميل سائد إلى حب الناس، ويغلب على سلوكهم الإيثار وخدمة الغير وتقديرهم.
- 5- **القيم السياسية:** هي مجموعة القيم التي تهتم بالمركز الاجتماعي والسلطة والتحكم في الغير، وتميز الفرد بميل سائد نحو الاهتمام بالنفوذ الشخصي في مجالات الحياة المختلفة وابتغاء الشهرة، وليس بالضرورة أن يكون ذلك في المجال السياسي، ويتميز الأفراد الذي تسود عنده القيم السياسية بدوافع المنافسة ومحاولة التحكم في الآخرين وتوجيههم.
- 6- **القيم الدينية:** هي مجموعة القيم التي تميز الفرد بميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة، ومحاولة إدراك الكون والاهتمام بالنواحي الدينية والأمور الغيبية والإلهيات، وما وراء العالم الظاهري والأشخاص الذين تكون القيمة الدينية على قمة نسقهم القيمي يميلون إلى الاهتمام بالجوانب الروحية والتعاليم الدينية.

(ربيع، محمد شحاتة: 2014، ص210)

3-3-2. طريقة التصحيح:

- يتكون اختبار النسق القيمي المستخدم في الدراسة الحالية من (30) فقرة وكل فقرة عبارة عن سؤال له إجابتين (أ ، ب)، وكل إجابة تعبر عن قيمة معينة من القيم الستة التي يقيسها الاختبار (اقتصادية، نظرية، إجتماعية، دينية، جمالية، سياسية)، والعبارات موزعة على القيم الستة بواقع عشرة فقرات لكل قيمة، وتكون طريقة الإجابة والتصحيح كما يلي:
- 1-** إذا وافق المفحوص على إجابة محددة موافقة تامة، ورفض الإجابة الثانية فيطلب منه وضع علامة (X) أمام الإجابة المختارة، وفي هذه الحالة تمنح الإجابة المختارة (3) درجات، أما الإجابة الأخرى تمنح (0) درجة.
- 2-** أما إذا وافق المفحوص على الإجابتين معاً وفي آن واحد فيسأل أيهما تفضل أكثر، ويطلب منه وضع علامة (1) أمام العبارة التي تمثل الإختيار الأول، وعلامة (2) أمام العبارة التي تمثل الإختيار الثاني، وفي هذه الحالة تمنح الإجابة المفضلة (2) درجات، أما الإجابة الأخرى تمنح (1) درجة واحدة.
- 3-** ثم يتم حساب درجات الاختبار والتي تساوي دائماً (90) درجة في حالة الإجابة على جميع الأسئلة، حيث تتوزع على القيم الستة التي يقيسها الاختبار.

الجدول رقم (32): توزيع القيم الستة في اختبار النسق القيمي

رقم الفقرة	أ	ب	رقم الفقرة	أ	ب	رقم الفقرة	أ	ب
1	إجتماعية	اقتصادية	11	جمالية	سياسية	21	اقتصادية	سياسية
2	نظرية	اقتصادية	12	جمالية	دينية	22	نظرية	سياسية
3	إجتماعية	اقتصادية	13	إجتماعية	سياسية	23	نظرية	سياسية
4	إجتماعية	دينية	14	جمالية	إجتماعية	24	دينية	اجتماعية
5	جمالية	دينية	15	سياسية	اقتصادية	25	إجتماعية	نظرية
6	جمالية	اقتصادية	16	جمالية	سياسية	26	سياسية	نظرية
7	إجتماعية	جمالية	17	جمالية	اقتصادية	27	سياسية	اجتماعية
8	دينية	اقتصادية	18	جمالية	دينية	28	جمالية	نظرية
9	سياسية	دينية	19	دينية	نظرية	29	اقتصادية	نظرية
10	دينية	إجتماعية	20	اقتصادية	نظرية	30	نظرية	دينية

ملاحظة: كل قيمة من القيم الستة تتراوح درجتها بين: (0) درجة إلى (30) درجة.

3-3-3. الخصائص السيكومترية لاختبار النسق القيمي:

أولاً: صدق إختبار النسق القيمي:

1. حساب الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية):

للتحقق من القدرة التمييزية لاختبار النسق القيمي بطريقة المقارنة الطرفية، تم تطبيقه على عينة استطلاعية تتكون من (98) فرداً، وترتيب درجات أبعاده تنازلياً، ثم أخذ نسبة (27%) تمثل الأفراد ذوي الدرجات العليا (المجموعة العليا)، ونسبة (27%) تمثل الأفراد ذوي الدرجات الدنيا (المجموعة الدنيا) حيث بلغ عدد أفراد كل مجموعة (27) فرداً، ثم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وحساب إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسط الدرجات على كل بعد من أبعاد إختبار النسق القيمي لدى المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (33): نتائج معامل الصدق التمييزي لمقياس النسق القيمي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مجع الدنيا		المجموعة العليا		المؤشرات الإحصائية الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	-16.34	1.56	13.70	1.45	20.41	القيمة الاقتصادية
0.01	-14.40	1.14	7.67	2.21	14.56	القيمة النظرية
0.01	-17.35	2.52	12.48	1.14	21.70	القيمة الاجتماعية
0.01	-17.60	1.29	13.26	1.05	18.88	القيمة الدينية
0.01	-14.91	1.09	8.48	2.01	15.04	القيمة الجمالية
0.01	-14.53	1.48	13.48	1.79	19.96	القيمة السياسية

التعليق على الجدول:

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (33) نلاحظ أن متوسط درجات أفراد المجموعة العليا قد تراوحت بين (14.56 و 21.70) بانحراف معياري تراوح بين (1.05 و 2.21)، أما متوسط درجات أفراد المجموعة الدنيا قد تراوح ما بين (7.67 و 13.70) بانحراف معياري تراوح بين (1.09 و 2.52).

أما بالنسبة لقيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا فقد تراوحت ما بين (-17.60) و (-14.40) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه فإن المقياس لديه قدرة تمييزية بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات متدنية، وهذا ما يؤكد صدق الاختبار.

2. حساب الصدق الذاتي:

يستخرج الصدق الذاتي من الثبات وذلك لوجود ارتباط قوي بين صدق الاختبار وثباته و لأن الاختبار الصادق هو بالضرورة ثابت.

الجدول رقم (34): نتائج معامل الصدق الذاتي لمقياس النسق القيمي

المؤشرات الإحصائية أبعاد المقياس	معامل الصدق الذاتي (الجذر التربيعي لمعامل الثبات)
القيمة الاقتصادية	$\sqrt{0.84} = 0.92$
القيمة النظرية	$\sqrt{0.85} = 0.92$
القيمة الاجتماعية	$\sqrt{0.91} = 0.84$
القيمة الدينية	$\sqrt{0.90} = 0.95$
القيمة الجمالية	$\sqrt{0.85} = 0.92$
القيمة السياسية	$\sqrt{0.88} = 0.94$

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (34) أن قيم معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس النسق القيمي، تتراوح بين (0.84 و 0.95)، وهذه القيم المرتفعة تدل على ثبات المقياس.

3. حساب صدق الاتساق الداخلي:

من أجل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس النسق القيمي تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين

درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه من أبعاد مقياس النسق القيمي، كما هو موضح في

الجدول التالية:

الجدول رقم (35): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الإجتماعية

والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسق القيمي	القيمة الإجتماعية	أ-1	0.23	0.05
		أ-3	0.48	0.01
		أ-4	0.45	0.01
		أ-7	0.49	0.01
		ب-10	0.04	/
		أ-13	0.36	0.01
		ب-14	0.41	0.01
		ب-24	0.57	0.01
		أ-25	0.48	0.01
		ب-27	0.28	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (35) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات

المتعلقة بعدد القيمة الإجتماعية والدرجة الكلية لبعدها القيمة الإجتماعية من مقياس النسق القيمي، قد تراوحت ما بين

(0.23 و 0.57) وهي قيم دالة إحصائياً وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة الإجتماعية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي،

ما عدا الفقرة (ب-10).

الجدول رقم (36): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الاقتصادية والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسق القيمي	القيمة الاقتصادية	1- ب	0.34	0.01
		2- ب	0.49	0.01
		3- ب	0.45	0.01
		6- ب	0.45	0.01
		8- ب	0.07	/
		15- ب	0.11	/
		17- ب	0.34	0.01
		20- أ	0.44	0.01
		21- أ	0.31	0.01
		29- أ	0.23	0.05

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (36) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة بعدد القيمة الاقتصادية بالدرجة الكلية لبعد القيمة الاقتصادية من مقياس النسق القيمي، قد تراوحت ما بين (0.23 و 0.49) وهي قيم دالة إحصائياً، وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة الاقتصادية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ما عدا الفقرتين (8- ب) و(15- ب).

الجدول رقم (37): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة النظرية

والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسب القيمي	القيمة النظرية	2-أ	0.22	0.05
		19-ب	0.12	/
		20-ب	0.46	0.01
		22-أ	0.31	0.01
		23-أ	0.25	0.05
		25-ب	0.50	0.01
		26-ب	0.23	0.05
		28-ب	0.35	0.01
		29-ب	0.41	0.01
		30-أ	0.48	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (37) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعدها القيمة النظرية والدرجة الكلية للبعد القيمة النظرية من مقياس النسب القيمي، قد تراوحت ما بين (0.22 و 0.50)، وهي قيم دالة إحصائية، وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة النظرية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ما عدا الفقرة (19-ب).

الجدول رقم (38): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الدينية والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسق القيمي	القيمة الدينية	4- ب	0.46	0.01
		5- ب	0.30	0.01
		8- أ	0.16	0.05
		9- ب	0.16	0.05
		10- أ	0.09	/
		12- ب	0.19	0.05
		18- ب	0.13	/
		19- أ	0.50	0.01
		24- أ	0.48	0.01
		30- ب	0.33	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (38) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة بعدد القيمة الدينية والدرجة الكلية لبعد القيمة الدينية من مقياس النسق القيمي، قد تراوحت ما بين (0.16 و 0.50)، وهي قيم دالة إحصائياً، وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة النظرية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ما عدا الفقرتين (10- أ) و(18- ب).

الجدول رقم (39): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة السياسية والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسق القيمي	القيمة السياسية	9- أ	0.36	0.01
		11- ب	0.30	0.01
		13- ب	0.29	0.01
		15- أ	0.31	0.01
		16- ب	0.37	0.01
		21- ب	0.25	0.05
		22- ب	0.37	0.01
		23- ب	0.16	/
		26- أ	0.38	0.01
		27- أ	0.45	0.01

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (39) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعدها القيمة السياسية بالدرجة الكلية لبعدها القيمة السياسية من مقياس النسق القيمي، قد تراوحت ما بين (0.25 و 0.45) وهي قيم دالة إحصائية، وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة السياسية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ما عدا الفقرة (23- ب).

الجدول رقم (40): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد القيمة الجمالية

والدرجة الكلية للبعد

المقياس	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النسق القيمي	القيمة الجمالية	5-أ	0.26	0.01
		6-أ	0.22	0.05
		7-ب	0.34	0.01
		11-أ	0.37	0.01
		12-أ	0.47	0.01
		14-أ	0.45	0.01
		16-أ	0.45	0.01
		17-أ	0.38	0.01
		18-أ	0.43	0.01
		28-أ	0.19	/

التعليق على الجدول:

يتبين من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (40) أن قيم معاملات الارتباط ما بين كل فقرة من الفقرات المتعلقة ببعدها القيمة الجمالية والدرجة الكلية لبعدها القيمة الجمالية من مقياس النسق القيمي، قد تراوحت ما بين (0.22 و 0.47)، وهي قيم دالة إحصائياً، وهذا يعني أن فقرات بعد القيمة الجمالية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، ما عدا الفقرة (28-أ).

ثانياً: ثبات مقياس النسق القيمي.

1. حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

في هذه الطريقة يتم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين متساويين، الجزء الأول يمثل الفقرات الفردية والجزء الثاني يمثل الفقرات الزوجية ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الجزأين ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون وكانت النتائج كمايلي:

الجدول رقم (41): نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس

النسق القيمي بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط "ر"		المؤشرات الأبعاد
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.84	0.73	القيمة الاقتصادية
0.85	0.73	القيمة النظرية
0.91	0.84	القيمة الاجتماعية
0.90	0.82	القيمة الدينية
0.85	0.74	القيمة الجمالية
0.88	0.79	القيمة السياسية

التعليق على الجدول:

تم حساب ثبات الاختبار عن طريق التجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد المقياس كما هو موضح في الجدول رقم (41)، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط "ر" قبل التعديل بين (0.73 و 0.84)، تم تصحيح هذه القيم باستخدام معادلة سبيرمان براون التي تصحح أثر التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط "ر" بين (0.84 و 0.91)، وهي قيم تطمئن على ثبات الاختبار.

2. حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرومباخ:

تم حساب معامل ثبات اختبار النسق القيمي وأبعاده الفرعية بطريقة ألفا كرومباخ كما هو موضح في الجدول التالية:

الجدول رقم (42): نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس النسق القيمي
بطريقة معامل ألفا كرومباخ

الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرومباخ
القيمة الاقتصادية	0.79
القيمة النظرية	0.83
القيمة الاجتماعية	0.86
القيمة الدينية	0.90
القيمة الجمالية	0.84
القيمة السياسية	0.88

التعليق على الجدول:

يظهر من خلال الجدول رقم (42) أن قيمة معامل الثبات لأبعاد اختبار النسق القيمي بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ، تتراوح بين (0.79 و 0.90) وهذه القيمة دالة على ثبات أبعاد المقياس.

الجدول رقم (43): نتائج معامل الثبات لمقياس النسق القيمي بطريقة معامل ألفا كرومباخ

مقياس النسق القيمي	معامل الثبات ألفا كرومباخ
	0.97

يظهر من خلال الجدول رقم (43)، أن قيمة معامل الثبات لاختبار النسق القيمي بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ قد بلغت (0.97) وهذه القيمة دالة على ثبات المقياس مما يجعلنا نطمئن على نتائجه.

خامساً: عينة الدراسة الأساسية.

إن العينة هي جزء من المجتمع الإجمالي محل الدراسة، الذي يُجمع منه البيانات قصد دراستها، وهي جزء يحمل خصائص الكل، وتتخذ من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة له. (رشيد زرواتي: 2007، ص334)

وتعتبر المعاينة من أهم خطوات البحث العلمي وهي خطوة ضرورية وحساسة ويؤدي الخطأ في هذه الخطوة إلى خلل في معالجة المعطيات، مما يؤدي إلى الشك في نتائج الدراسة.

وكذلك نجد أنه من الصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة لذلك يكون من المناسب إختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

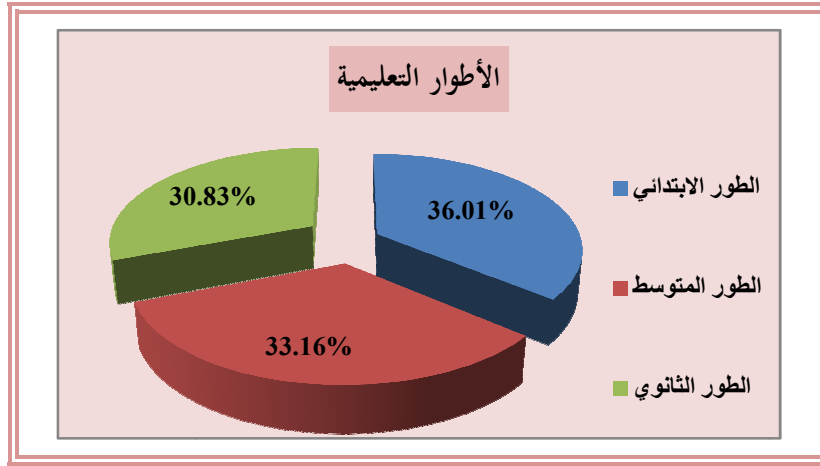
وقد بلغ حجم عينة الدراسة الأساسية الحالية (386) أستاذاً ومعلماً من مختلف المؤسسات التربوية بجميع أطوارها - ابتدائي، متوسط، ثانوي - بمدينة ورقلة في السنة الدراسية (2016-2017)، وقد أختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة.

وفيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة الحالية حسب الأطوار التعليمية الثلاث والجنس والخبرة المهنية:

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأطوار التعليمية الثلاث:

الجدول رقم (44): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الطور التعليمي

الطور التعليمي	العدد	النسبة %
ابتدائي	139	36.01 %
متوسط	128	33.16 %
ثانوي	119	30.83 %
المجموع	386	100 %



الشكل رقم (09): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الطور التعليمي .

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (44)، والشكل رقم (09)، أن عينة الدراسة تتوزع حسب

الأطوار التعليمية إلى ثلاث فئات كما يلي:

◆ الفئة الأولى تمثل الطور التعليمي الإبتدائي ويبلغ عددها (139) أي بنسبة (36.01%) من الحجم

الإجمالي لعينة الدراسة.

◆ الفئة الثانية تمثل الطور التعليمي المتوسط والبالغ عددها (128) أي بنسبة (33.16%) من الحجم

الإجمالي لعينة الدراسة.

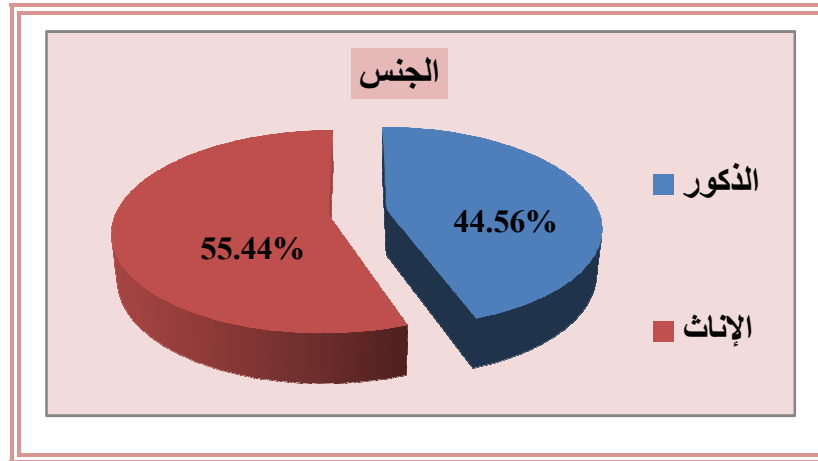
◆ الفئة الثالثة تمثل الطور التعليمي الثانوي، والبالغ عددها (119) أي بنسبة (30.83%) من الحجم

الإجمالي لعينة الدراسة.

✚ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (45): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	العدد	الجنس
44.56%	172	الذكور
55.44%	214	الإناث
100%	386	المجموع



الشكل رقم (10): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (45)، والشكل رقم (10)، أن عينة الدراسة تتوزع حسب

الجنس كما يلي:

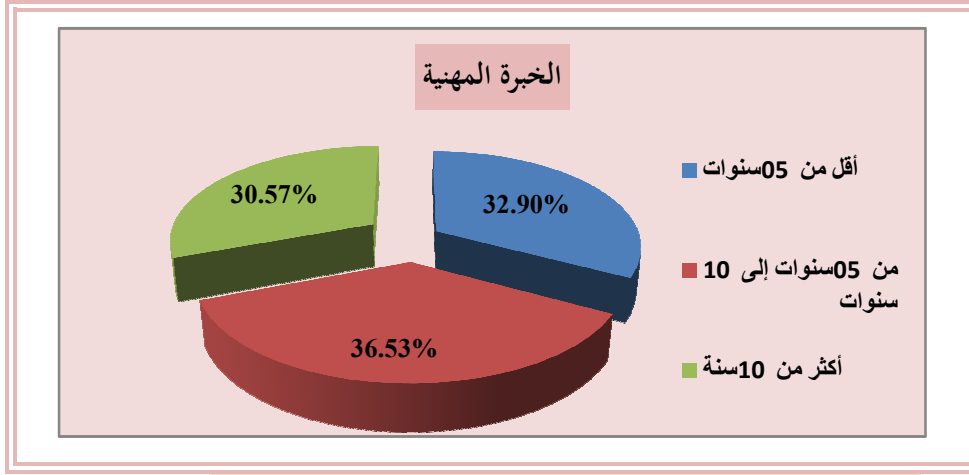
◆ (172) ذكور أي بنسبة (44.56%) من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة.

◆ (214) إناث أي بنسبة (55.44%) من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة.

✚ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (46): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.

النسبة %	العدد	الخبرة المهنية / مؤشرات
32.90%	127	أقل من 05 سنوات
36.53%	141	من 06 إلى 10 سنة
30.57%	118	أكثر من 10 سنوات
100%	386	المجموع



الشكل رقم (11): توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (46)، والشكل رقم (11)، أن عينة الدراسة تتوزع حسب

الخبرة المهنية إلى ثلاث فئات مقسمة كما يلي:

- ◆ الفئة الأولى (أقل من 05 سنوات)، يبلغ عددها (127) فرداً، أي بنسبة (32.90%) من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة.
- ◆ الفئة الثانية (من 06 إلى 10 سنوات)، يبلغ عددها (141) فرداً، أي بنسبة (36.53%) من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة.
- ◆ الفئة الثالثة (أكثر من 10 سنة)، يبلغ عددها (118) فرداً، أي بنسبة (30.57%) من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية تم استخدام الأساليب الإحصائية

التالية:

- 1- النسب المئوية
- 2- التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 3- معامل ألفا كرومباخ.
- 4- معامل سبيرمان براون.
- 5- معامل الارتباط بيرسون.
- 6- تحليل التباين الاحادي.
- 7- اختبار (ت): لدلالة الفروق بين متوسطات متغيرات الدراسة.
- 8- برنامج *spss16.0* من أجل المعالجة الإحصائية للبيانات.

كما اعتمد الباحث في تحديد مستوى متغيرات الدراسة على طريقة المدى للدرجات الخام وفق المعادلة التالية:

- أعلى قيمة ممكنة لاستجابات أفراد العينة – أدنى قيمة ممكنة.
- الحاصل ÷ المستويات المطلوبة (3) نحصل على طول الفئة.

الالتزام التنظيمي		الصحة النفسية	
72 = 18 - 90		360 = 90 - 450	
24 = 3 ÷ 72		120 = 3 ÷ 360	
42 - 18	المستوى المنخفض	210 - 90	المستوى المنخفض
65 - 43	المستوى المتوسط	329 - 211	المستوى المتوسط
90 - 66	المستوى المرتفع	450 - 329	المستوى المرتفع

الفصل السادس

عرض نتائج الدراسة

الفصل السادس

عرض نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض نتائج فرضية الدراسة الأولى.
- 2- عرض نتائج فرضية الدراسة الثانية.
- 3- عرض نتائج فرضية الدراسة الثالثة.
- 4- عرض نتائج فرضية الدراسة الرابعة.
- 5- عرض نتائج فرضية الدراسة الخامسة.
- 6- عرض نتائج فرضية الدراسة السادسة.
- 7- عرض نتائج فرضية الدراسة السابعة.
- 8- عرض نتائج فرضية الدراسة الثامنة.
- 9- عرض نتائج فرضية الدراسة التاسعة.
- 10- عرض نتائج فرضية الدراسة العاشرة.
- 11- عرض نتائج فرضية الدراسة الحادية عشر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية في الفصل السابق، سنقوم في هذا الفصل بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية على ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية.

1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

- عرض التساؤل الأول: ما هو مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة ؟

- تنص الفرضية الأولى في الدراسة على ما يلي:

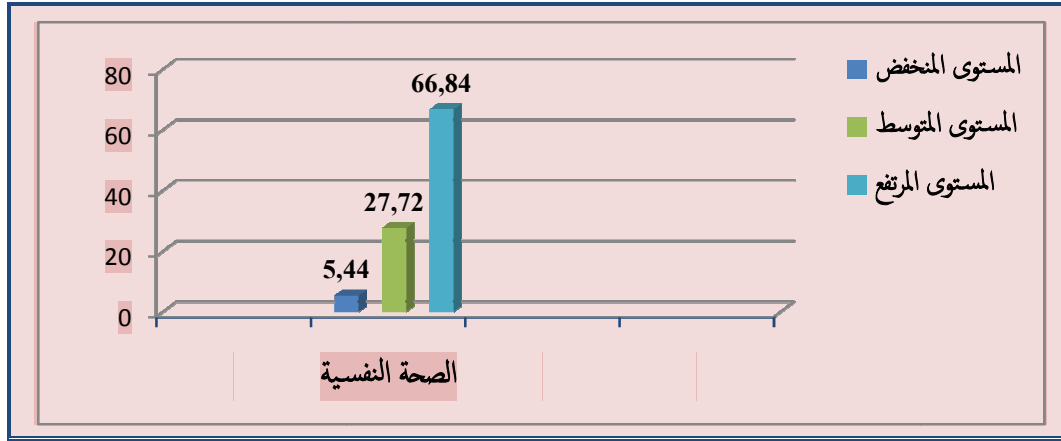
" نتوقع أن يكون مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على

مقياس الصحة النفسية "

و من أجل تحديد مستويات الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تم تقدير درجات الصحة النفسية وأبعادها التسعة وتوزيعهما على ثلاث مستويات (منخفض،متوسط،مرتفع) بنسبة (33%) لكل مستوى، كما هو موضح في الجدول رقم (47) والجدول رقم (48)، وحساب عدد تكرارات كل مستوى بين أفراد عينة الدراسة، ثم حساب النسبة المئوية التي تمثلها كل مجموعة من إجمالي عدد أفراد العينة.

الجدول رقم (47): يوضح مستويات الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

المقياس	المستوى	تكرار	النسبة %	م	ع
الصحة النفسية	مرتفع 90 - 210	258	66.84 %	166.36	37.40
	متوسط 211 - 329	107	27.72 %	242.85	35.82
	منخفض 330 - 450	21	5.44 %	340	4.38
	الدرجة الكلية	386	100 %	197.01	60.14



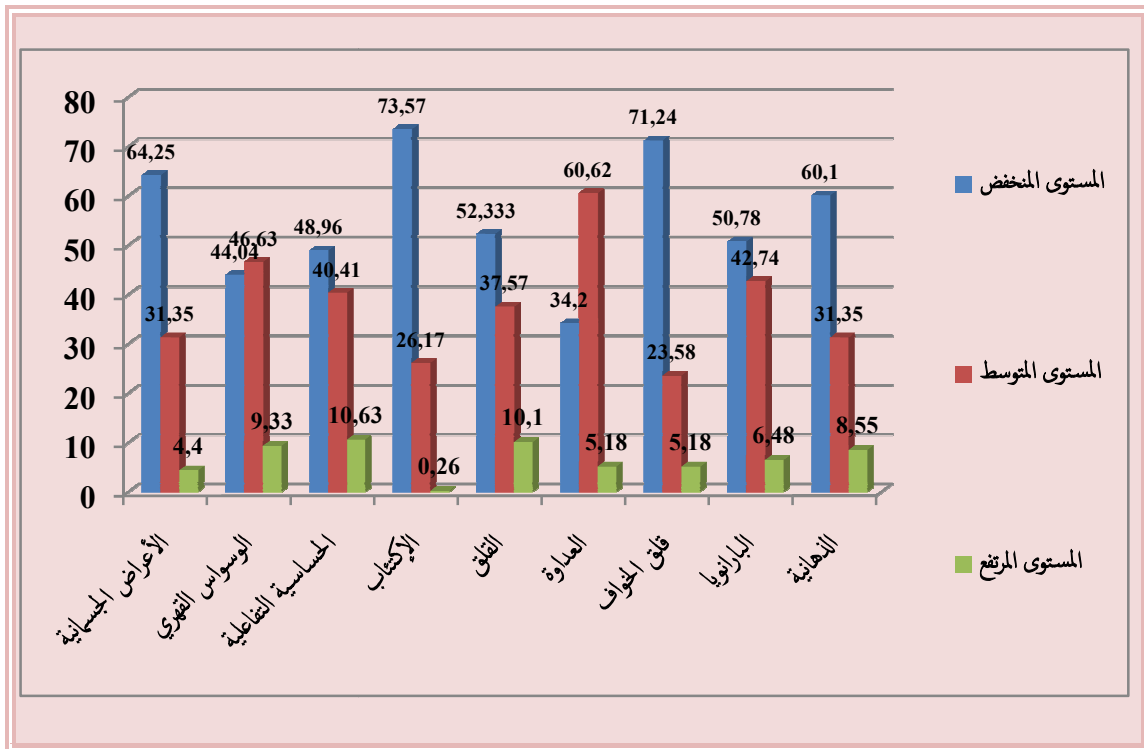
الشكل رقم (12): يوضح نسب مستويات الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (48): يوضح مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

ع	م	ع	م	النسبة %	تكرار	المستوى	الأبعاد	الصحة النفسية
9.01	25.27	5.27	19.97	64.25%	248	منخفض 12 - 28	الأعراض الجسدية	
		4.37	33.19	31.35%	121	متوسط 29 - 43		
		1.79	46.29	4.40%	17	مرتفع 44 - 60		
8.31	24.21	4.67	16.99	44.04%	170	منخفض 10 - 23	الوسواس القهري	
		2.92	27.67	46.63%	180	متوسط 24 - 36		
		2.45	41.00	9.33%	36	مرتفع 37 - 50		
7.76	21.08	4.06	14.95	48.96%	189	منخفض 09 - 20	الحساسية التفاعلية	
		3.35	24.58	40.41%	156	متوسط 21 - 33		
		1.74	36.07	10.63%	41	مرتفع 34 - 45		
8.51	25.54	5.89	21.71	73.57%	284	منخفض 13 - 30	الإكتئاب	
		4.68	36.07	26.17%	101	متوسط 31 - 47		
			48.00	0.26%	1	مرتفع 48 - 65		
8.27	22.92	4.42	16.94	52.33%	202	منخفض 10 - 23	القلق	
		2.95	26.59	37.57%	145	متوسط 24 - 36		
		2.55	40.26	10.10%	39	مرتفع 37 - 50		
4.53	14.09	2.49	9.19	34.20%	132	منخفض 06 - 13	العداوة	
		1.87	15.95	60.62%	234	متوسط 14 - 22		
		1.81	24.65	5.18%	20	مرتفع 23 - 30		
5.12	14.20	3.09	11.83	71.24%	275	منخفض 07 - 16	قلق الخوف	
		2.62	18.36	23.58%	91	متوسط 17 - 25		
		1.40	27.80	5.18%	20	مرتفع 26 - 35		

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

4.65	12.97	2.35	9.73	50.78%	196	منخفض 06-13	البارانويا
		1.68	14.95	42.74%	165	متوسط 14-22	
		3.45	25.32	6.48%	25	مرتفع 23-30	
8.77	20.26	5.01	14.84	60.10%	232	منخفض 10-23	الذهانية
		2.34	25.19	31.35%	121	متوسط 24-36	
		2.20	40.30	8.55%	33	مرتفع 37-50	



الشكل رقم (13): نسب مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (48) يتبين لنا أن مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة

الدراسة تتوزع كم يلي:

✚ الأعراس الجسمانية: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (12 - 28) درجة من المستوى

المنخفض في بعد الأعراس الجسمانية (248) فرداً، وهي تمثل نسبة (62.25%)، بينما الذين تحصلوا على درجة

ما بين (29 - 43) درجة من المستوى المتوسط في بعد الأعراس الجسمانية (121) فرداً، وهي تمثل نسبة

(31.35%)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (44 - 60) درجة من المستوى المرتفع في بعد

الأعراض الجسمانية (17) فرداً وهي تمثل نسبة (4.40%)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعده الأعراض الجسمانية هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

✚ **الوسواس القهري:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (10 – 23) درجة من المستوى المنخفض في بعد الوسواس القهري (170) فرداً، وهي تمثل نسبة (44.04%)، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (24 – 36) درجة من المستوى المتوسط في بعد الوسواس القهري (180) فرداً، وهي تمثل نسبة (46.63%)، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (37 – 50) درجة من المستوى المرتفع في بعد الوسواس القهري (36) فرداً، وهي تمثل نسبة (9.33%)، وبالتالي فإن المستوى المتوسط لبعده الوسواس القهري هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

✚ **الحساسية التفاعلية:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (09 – 20) درجة من المستوى المنخفض في بعد الحساسية التفاعلية (189) فرداً، وهي تمثل ما نسبته (48.96%)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (21 – 33) درجة من المستوى المتوسط في بعد الحساسية التفاعلية هو (156) فرداً، وهي تمثل نسبة (40.41%)، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (34 – 45) درجة من المستوى المرتفع في بعد الحساسية التفاعلية (41) فرداً، وهي تمثل نسبة (10.63%)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعده الحساسية التفاعلية هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

✚ **الإكتئاب:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (13 – 30) درجة من المستوى المنخفض في بعد الإكتئاب (284) فرداً، وهي تمثل ما نسبته (73.57%)، بينما عدد الذين تحصلوا على درجة بين (31 – 47) درجة من المستوى المتوسط في بعد الإكتئاب (101) فرداً، وهي تمثل نسبة (26.17%)، بينما عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (48 – 65) درجة من المستوى المرتفع في بعد الإكتئاب هو (01) فرد وهي تمثل نسبة (0.26) % وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعده الإكتئاب هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

✚ **القلق:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (10 – 23) درجة من المستوى المنخفض في بعد القلق (202) فرداً، وهي تمثل نسبة (52.33%)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (24 – 36) درجة من المستوى المتوسط في بعد القلق (145) فرداً، وهي تمثل نسبة (37.57%)، بينما الذين تحصلوا على

درجة بين (37 – 50) درجة من المستوى المرتفع في بعد القلق (39) فرداً وهي تمثل نسبة (10.10 %)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعء القلق هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

العداوة: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (06 – 13) درجة من المستوى المنخفض في بعد العداوة (132) فرداً، وهي تمثل نسبة (34.20 %)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة بين (14 – 22) درجة من المستوى المتوسط في بعد العداوة (234) فرداً، وهي تمثل نسبة (60.62 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (23 – 30) درجة من المستوى المرتفع في بعد العداوة (20) فرداً، وهي تمثل نسبة (5.18 %)، وبالتالي فإن المستوى المتوسط لبعء العداوة هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

قلق الخواف: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة بين (07 – 16) درجة من المستوى المنخفض في بعد قلق الخواف (275) فرداً، وهي تمثل نسبة (71.24 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (17 – 25) درجة من المستوى المتوسط في بعد قلق الخواف (91) فرداً، وهي تمثل نسبة (23.58 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (26 – 35) درجة من المستوى المرتفع في بعد قلق الخواف (20) فرداً، وهي تمثل نسبة (5.18 %)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعء قلق الخواف هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

البارانويا: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (06 – 13) درجة من المستوى المنخفض في بعد البارانويا (196) فرداً، وهي تمثل نسبة (50.78 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (14 – 22) درجة من المستوى المتوسط في بعد البارانويا (165) فرداً، وهي تمثل نسبة (42.74 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (23 – 30) درجة من المستوى المرتفع في بعد البارانويا (25) فرداً، وهي تمثل نسبة (6.48 %)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعء البارانويا هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

الذهانية: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (10 – 23) درجة من المستوى المنخفض في بعد الذهانية (232) فرداً، وهي تمثل ما نسبته (60.10 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (24 – 36) درجة من المستوى المتوسط في بعد الذهانية (121) فرداً، وهي تمثل ما نسبته (31.35 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (37 – 50) درجة من المستوى المرتفع في بعد الذهانية (33) فرداً، وهي تمثل نسبة (8.55 %)، وبالتالي فإن المستوى المنخفض لبعء الذهانية هي الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

من خلال التحليل السابق للنتائج المدونة في الجدول رقم (48)، الشكل رقم (13)، يتبين أن المستوى المرتفع للصحة النفسية بجميع أبعادها هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة، ما عدا بعد الوسواس القهري والعداوة فقد كان المستوى المتوسط هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

ومن خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (47) نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تقع درجاتهم في المستوى المرتفع للصحة النفسية بين (90 - 210) درجة قد بلغ (258) فرداً، وهي تمثل نسبة (66.84%)، بينما عدد الأفراد الذين تقع درجاتهم في المستوى المتوسط للصحة النفسية بين (211 - 329) درجة قد بلغ (107) فرداً، وهي تمثل نسبة (27.72%)، بينما عدد الأفراد الذين تقع درجاتهم في المستوى المنخفض للصحة النفسية بين (330 - 450) درجة قد بلغ (21) فرداً، وهي تمثل نسبة (5.44%)، وبالتالي فإن المستوى المرتفع للصحة النفسية هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

وبالتالي فإن الفرضية الأولى للدراسة قد تحققت والتي نصت على ما يلي:

" نتوقع أن يكون مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الصحة النفسية "

2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

- عرض التساؤل الثاني: ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة ؟

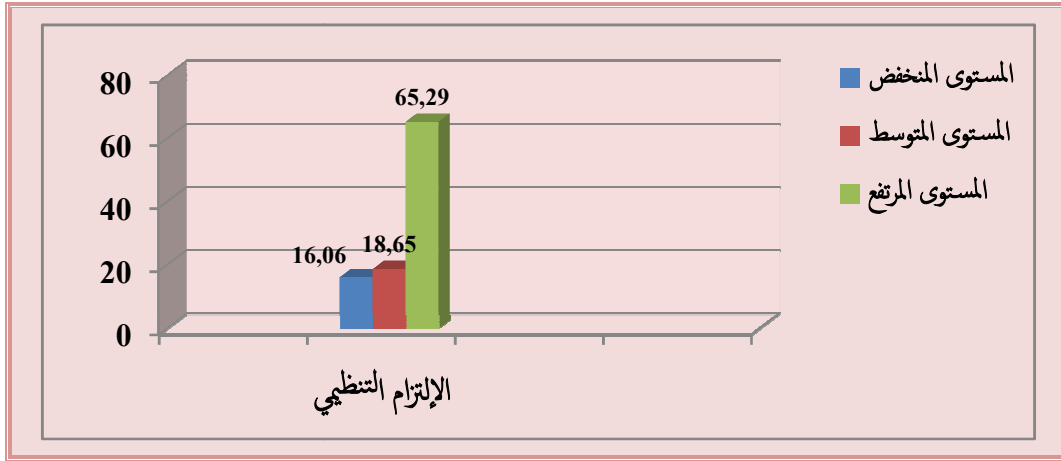
- تنص الفرضية الثانية في الدراسة على ما يلي:

"نتوقع أن يكون مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الإلتزام التنظيمي"

و من أجل تحديد مستويات الإلتزام التنظيمي بين عينة الدراسة، تم تقدير درجات الإلتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة وتوزيعهما على ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) بنسبة 33% لكل مستوى، كما هو موضح في الجدول رقم: (49) والجدول رقم (50)، وحساب عدد تكرارات كل مستوى في عينة الدراسة، ثم حساب النسبة المئوية التي تمثلها كل مجموعة من إجمالي عدد أفراد العينة.

الجدول رقم (49): يوضح مستويات الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة

ع	م	النسبة %	التكرارات	المستوى	المقياس
6.41	31.26	% 16.06	62	منخفض 18 - 42	الإلتزام التنظيمي
6.56	52.39	% 18.65	72	متوسط 43 - 65	
5.16	72.77	% 65.29	252	مرتفع 66 - 90	
16.65	62.30	% 100	386	الدرجة الكلية	



الشكل رقم (14): يوضح نسب مستويات الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (50): يوضح مستويات أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة

ع	م	النسبة %	التكرارات	المستوى	الأبعاد	الإلتزام التنظيمي
2.42	9.09	16.84	65	منخفض (06-13)	الإلتزام المستمر	
2.78	19.50	33.68	130	متوسط (14-22)		
2.54	26.14	49.48	191	مرتفع (23-30)		
6.67	21.03	% 100	386	الدرجة الكلية		
2.31	9.19	13.47	52	منخفض (06-13)		

2.44	19.02	32.90	127	متوسط (14- 22)	المعياري
2.25	26.46	53.63	207	مرتفع (23- 30)	
6.41	21.69	% 100	386	الدرجة الكلية	
2.21	9.45	19.95	77	منخفض (06- 13)	الإلتزام العاطفي
2.68	18.84	43.26	167	متوسط (14- 22)	
2.21	25.95	36.79	142	مرتفع (23- 30)	
6.45	19.58	% 100	386	الدرجة الكلية	

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (50) يتبين لنا أن مستويات أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تتوزع كم يلي:

✚ **الإلتزام المستمر:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (06 – 13) درجة من المستوى المنخفض في بعد الإلتزام المستمر (65) فرداً، وهي تمثل نسبة (16.84 %) ، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (14 – 22) درجة من المستوى المتوسط في بعد الإلتزام المستمر (130) فرداً، وهي تمثل نسبة (33.68 %)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (23 – 30) درجة من المستوى المرتفع في بعد الإلتزام المستمر (191) فرداً، وهي تمثل نسبة (49.48 %) وبالتالي فإن المستوى المرتفع لبعء الإلتزام المستمر هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي قدره (21.03)، وانحراف معياري قدره (6.67).

✚ **الإلتزام المعياري:** بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة بين (06 – 13) درجة من المستوى المنخفض في بعد الإلتزام المعياري (52) فرداً، وهي تمثل نسبة (13.47 %)، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة بين (14 – 22) درجة من المستوى المتوسط في بعد الإلتزام المعياري (127) فرداً، وهي تمثل نسبة (32.90 %)، بينما الذين تحصلوا على درجة بين (23 – 30) درجة من المستوى المرتفع في بعد الإلتزام المعياري (207) وهي تمثل نسبة (53.63 %)، وبالتالي فإن المستوى المرتفع لبعء الإلتزام المعياري هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (21.69)، وانحراف معياري قدره (6.41).

الإلتزام العاطفي: بلغ عدد أفراد العينة الذين تحصلوا على درجة ما بين (06 – 13) درجة من المستوى المنخفض في بعد الإلتزام العاطفي (77) فرداً، وهي تمثل نسبة (19.95%) ، بينما بلغ عدد الذين تحصلوا على درجة ما بين (14 – 22) درجة من المستوى المتوسط في بعد الإلتزام العاطفي (167) فرداً، وهي تمثل نسبة (43.26%) ، بينما الذين تحصلوا على درجة ما بين (23 – 30) درجة من المستوى المرتفع في بعد الإلتزام العاطفي (142) فرداً، وهي تمثل نسبة (36.79%)، وبالتالي فإن المستوى المتوسط لبعء الإلتزام العاطفي هي الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة.

من خلال التحليل السابق للنتائج المدونة في الجدول رقم (50)، والشكل رقم (14)، يتبين أن المستوى المرتفع للإلتزام التنظيمي بجميع أبعاده هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة، ماعدا بعد الإلتزام العاطفي فقد كان المستوى المتوسط هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (19.58)، وانحراف معياري قدره (6.45).

ومن خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (49) نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذين تقع درجاتهم في المستوى المنخفض للإلتزام التنظيمي بين (18 – 42) درجة قد بلغ (62) فرداً، وهي تمثل نسبة (16.06%)، بينما الذين تقع درجاتهم في المستوى المتوسط للإلتزام التنظيمي بين (43 – 65) درجة قد بلغ (72) فرداً، وهي تمثل نسبة (18.65%)، بينما الذين تقع درجاتهم في المستوى المرتفع للإلتزام التنظيمي بين (66 – 90) درجة قد بلغ (252) فرداً، وهي تمثل نسبة (65.29%)، وبالتالي فإن مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة مرتفع.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الثانية للدراسة، والتي نصت على أن:

"نتوقع أن يكون مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على

مقياس الإلتزام التنظيمي"

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

- عرض التساؤل الثالث: ما هي القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة ؟

- تنص الفرضية الثالثة في الدراسة على ما يلي:

" القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة هي القيم الاجتماعية"

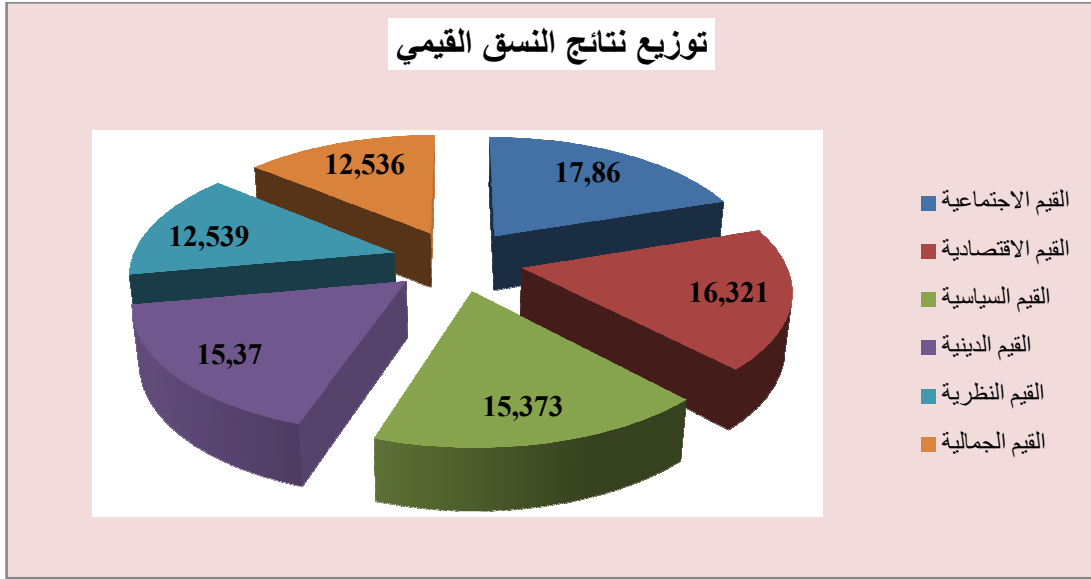
من أجل التحقق من هذه الفرضية، تم حساب مجموع الدرجات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجات

أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس النسق القيمي، واستخلاص ترتيب القيم، و كانت النتائج كما هو موضح في

الجدول التالي:

الجدول رقم (51): يوضح ترتيب القيم لدى أفراد عينة الدراسة

ترتيب القيم	النسبة المئوية %	مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	المقياس
5	13.93 %	4840	4.60	12.539	القيم النظرية	النسق القيمي
3	17.08 %	5934	2.71	15.373	القيم السياسية	
6	13.93 %	4839	3.04	12.536	القيم الجمالية	
2	18.14 %	6300	3.42	16.321	القيم الاقتصادية	
1	19.84 %	6894	3.60	17.860	القيم الاجتماعية	
4	17.08 %	5933	2.74	15.370	القيم الدينية	
	100 %	34740	الاجمالي			



الشكل رقم (15): توزيع نتائج النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (51) والشكل رقم (15) يتبين لنا أن قيمة المتوسطات الحسابية للأبعاد تتراوح بين (12.536 – 17.860)، كما نلاحظ أن ترتيب القيم لدى أفراد عينة الدراسة كان على الشكل التالي:

1. القيم الاجتماعية: بمتوسط حسابي قدره (17.860)
2. القيم الاقتصادية: بمتوسط حسابي قدره (16.321)
3. القيم السياسية: بمتوسط حسابي قدره (15.373)
4. القيم الدينية: بمتوسط حسابي قدره (15.370)
5. القيم النظرية: بمتوسط حسابي قدره (12.539)
6. القيم الجمالية: بمتوسط حسابي قدره (12.536)

مما يدل على تحقق الفرضية الثالثة في الدراسة والتي تنص على ما يلي:

"القيم الأكثر انتشاراً لدى أفراد عينة الدراسة هي القيم الاجتماعية"

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

- عرض التساؤل الرابع: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي؟

- تنص الفرضية الرابعة في الدراسة على ما يلي: "توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة"

من أجل التحقق من صحة الفرضية الرابعة للدراسة، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي، وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (52): معامل الارتباط "بيرسون" بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	درجة الحرية	حجم العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤشرات المتغيرات
غ دالة	0.018	384	386	6.67	21.03	الإلتزام المستمر
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	-0.023	384	386	6.41	21.69	الإلتزام المعياري
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	0.022	384	386	6.45	19.58	الإلتزام العاطفي
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	-0.014	384	386	16.65	62.30	الإلتزام التنظيمي
				60.14	197.01	الصحة النفسية

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (52) تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بين درجات الصحة النفسية وأبعاد الإلتزام التنظيمي والدرجة الكلية له، لدى أفراد عينة الدراسة قد تراوحت بين (-0.023 و 0.022)، وهي جميعها قيم غير دالة، مما يدل على عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي بجميع أبعاده، وبالتالي فإننا نستطيع القول أن الفرضية الرابعة للدراسة لم تتحقق.

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

- عرض التساؤل الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية النسق القيمي؟

- تنص الفرضية الخامسة في الدراسة على ما يلي:

"توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة"

من أجل التحقق من صحة الفرضية الخامسة للدراسة، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، أين تحصلنا على النتائج

المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (53): معامل الارتباط "بيرسون" بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	درجة الحرية	حجم العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤشرات المتغيرات
غ دالة	-0.007	384	386	3.60	17.860	القيم الاجتماعية
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	-0.024	384	386	3.42	16.321	القيم الاقتصادية
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	0.016	384	386	4.60	12.539	القيم النظرية
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	0.022	384	386	2.74	15.370	القيم الدينية
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	-0.039	384	386	2.71	15.373	القيم السياسية
				60.14	197.01	الصحة النفسية
غ دالة	0.027	384	386	3.04	12.536	القيم الجمالية
				60.14	197.01	الصحة النفسية

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (53) تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بين درجات الصحة النفسية وأبعاد النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة قد تراوحت بين (-0.039 و 0.027)، وهي جميعها قيم غير دالة، مما يدل على عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي. وبالتالي فإننا نستطيع القول أن الفرضية الخامسة للدراسة لم تتحقق.

6- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

- عرض التساؤل السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس؟

- تنص الفرضية السادسة في الدراسة على ما يلي:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

من أجل التحقق من صحة الفرضية السادسة، تم حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة، على كل بعد من أبعاد مقياس الصحة النفسية باختلاف الجنس، ومنه تطبيق اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (54) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى أبعاد الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات	
						الأبعاد الإحصائية	
0.01	384	-9.76	6.96	20.90	172	ذكور	الأعراض
			8.94	28.79	214	إناث	الجسمانية
0.01	384	-8.12	7.09	20.70	172	ذكور	الوسواس
			8.30	27.06	214	إناث	القهري
0.01	384	-5.40	7.72	19.17	172	ذكور	الحساسية
			7.19	23.80	214	إناث	التفاعلية

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

0.01	384	-10.67	7.04	20.74	172	ذكور	الإكتئاب
			8.64	27.74	214	إناث	
0.01	384	-8.67	7.18	19.16	172	ذكور	القلق
			7.81	26.66	214	إناث	
0.01	384	-9.91	4.93	12.56	172	ذكور	العداوة
			5.67	17.34	214	إناث	
0.01	384	-8.70	3.85	11.94	172	ذكور	قلق الخوف
			5.19	16.28	214	إناث	
0.01	384	-9.25	3.28	10.79	172	ذكور	البارانويا
			4.82	14.98	214	إناث	
0.01	384	-9.95	6.28	15.34	172	ذكور	الذهانية
			9.48	22.39	214	إناث	

الجدول رقم (55) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الأبعاد الإحصائية	
						الصحة النفسية	الذكور الإناث
0.01	384	-11.13	44.77	163.92	172	ذكور	الصحة النفسية
			57.75	223.63	214	إناث	

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجداول (54)، (55) ما يلي:

الأعراض الجسمانية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (20.90) بانحراف معياري قدره (6.96)،

أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (28.79) بانحراف معياري قدره (8.94)، وكانت قيمة "ت"

المحسوبة تساوي (-9.76) عند درجة حرية (384)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني

وجود فروق في درجات الأعراض الجسمانية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الوسواس القهري: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (20.70) بانحراف معياري قدره (7.09)، أما

متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (27.06) بانحراف معياري قدره (8.30)، وكانت قيمة

"ت" المحسوبة تساوي (-8.12) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات الوسواس القهري بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الحساسية التفاعلية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (19.17) بانحراف معياري قدره (7.72)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (23.80) بانحراف معياري قدره (7.19)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-5.40) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات الحساسية التفاعلية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الإكتئاب: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (20.74) بانحراف معياري قدره (7.04)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (27.74) بانحراف معياري قدره (8.64)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-10.70) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات الإكتئاب بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

القلق: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (19.16) بانحراف معياري قدره (7.18)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (26.66) بانحراف معياري قدره (7.81)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-8.67) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات القلق بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

العداوة: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (12.56) بانحراف معياري قدره (4.93)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (17.34) بانحراف معياري قدره (5.67)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-9.91) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات العداوة بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

قلق الخوف: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (11.94) بانحراف معياري قدره (3.85)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (16.28) بانحراف معياري قدره (5.19)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-8.70) عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات قلق الخوف بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

البارانويا: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (10.79) بانحراف معياري قدره (3.28)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (14.98) بانحراف معياري قدره (4.82)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-9.25)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات البارانويا بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الذهانية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (15.34) بانحراف معياري قدره (6.28)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (22.39) بانحراف معياري قدره (9.48)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-9.95)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في درجات الذهانية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الصحة النفسية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (163.92) بانحراف معياري قدره (44.77)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (223.63) بانحراف معياري قدره (57.75)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-11.13)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني وجود فروق في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

وبالتالي فإن الفرضية السادسة للدراسة قد تحققت والتي نصت على أنه:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

7- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

- عرض التساؤل السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية؟

- تنص الفرضية السابعة في الدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية"

من أجل التحقق من صحة الفرضية السابعة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الصحة النفسية، ولمعرفة دلالة الفروق في الصحة النفسية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 05 سنوات - من 05 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)، قمنا بإجراء تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (56): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية

المؤشرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	p-value
الأعراض الجسمانية	بين المجموعات	10309.55	2	5154.77	94.17	0.00
	داخل المجموعات	20965.34	383	54.74		
	المجموع	31274.89	385			
الوسواس القهري	بين المجموعات	6684.99	2	3342.50	64.32	0.00
	داخل المجموعات	19902.43	383	51.97		
	المجموع	26587.42	385			
الحساسية التفاعلية	بين المجموعات	4123.45	2	2061.73	41.41	0.00
	داخل المجموعات	19067.89	383	49.79		
	المجموع	23191.34	385			
الإكتئاب	بين المجموعات	7450.67	2	3725.34	69.83	0.00
	داخل المجموعات	20431.25	383	53.35		
	المجموع	27881.92	385			
القلق	بين المجموعات	8537.84	2	4268.92	91.92	0.00
	داخل المجموعات	17786.67	383	46.44		

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

			385	26324.51	المجموع	
0.00	86.72	1230.89	3	2461.79	بين المجموعات	العداوة
		14.19	382	5436.04	داخل المجموعات	
			385	7897.83	المجموع	
0.00	70.58	1358.31	2	2716.63	بين المجموعات	قلق الخوف
		19.24	383	7370.41	داخل المجموعات	
			385	10087.04	المجموع	
0.00	72.54	1145.58	2	2291.16	بين المجموعات	البارانويا
		15.79	383	6048.47	داخل المجموعات	
			385	8339.63	المجموع	
0.00	86.42	4603.58	2	9207.15	بين المجموعات	الذهانية
		53.27	383	20401.42	داخل المجموعات	
			385	29608.57	المجموع	
0.00	126.26	276726.03	2	553452.1	بين المجموعات	الصحة النفسية
		2191.79	383	839455.8	داخل المجموعات	
			385	1392908	المجموع	

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (56) لتحليل التباين الأحادي في الصحة النفسية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية أن قيمة (ف=126.26) بقيمة احتمالية (p-value=0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.01)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في مستوى الصحة النفسية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

ولتحديد المتوسطات ذات الدلالة الإحصائية التي بينها فروق من بين فئات الخبرة المهنية في الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تم إجراء اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Scheffe)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (57) نتائج اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Scheffe) في مستوى الصحة النفسية تبعاً لاختلاف الخبرة المهنية

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	الفرق في المتوسطات	الفروق في الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للخبرة المهنية.	
دالة	0.00	43.58234*	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 10 سنوات
دالة	0.00	95.08415*	أقل من 05 سنوات	أكثر من 10 سنوات
دالة	0.00	51.50180*	من 05 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات

يتضح لنا من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول (57) أن اختبار معنوية الفروق بين متوسطات مجموعات البحث الثلاثة على مقياس الصحة النفسية، باستخدام اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة دال إحصائياً لصالح الفئة العمرية الأكبر متوسط وهي الفئة العمرية (أكثر من 10 سنوات)، بفارق معنوي 95.08415 عن الفئة العمرية (أقل من 05 سنوات)، وبفارق معنوي 51.50180 عن الفئة العمرية (من 05 إلى 10 سنوات).

8- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثامنة:

- عرض التساؤل الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة

تبعاً لمتغير الجنس؟

- تنص الفرضية الثامنة في الدراسة على ما يلي:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

من أجل التحقق من صحة الفرضية الثامنة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة،

على كل بعد من أبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي باختلاف الجنس ومنه تطبيق اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق

وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

الجدول رقم (58): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى أبعاد الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات	
						الأبعاد الإحصائية	
غ. دالة	384	0.196 -	6.82	20.96	172	ذكور	الالتزام
			6.57	21.09	214	إناث	المستمر
غ. دالة	384	0.215	6.26	21.77	172	ذكور	الالتزام
			6.54	21.63	214	إناث	المعياري
غ. دالة	384	0.925-	6.13	19.24	172	ذكور	الالتزام
			6.69	19.86	214	إناث	العاطفي

الجدول رقم (59): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات	
						الأبعاد الإحصائية	
غ. دالة	0.031-	384	16.57	61.99	172	ذكور	الالتزام
			16.75	62.339	214	إناث	التنظيمي

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجداول (58)، (59) ما يلي:

الإلتزام المستمر: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (20.96) بانحراف معياري قدره (6.82)، أما

متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (21.09) بانحراف معياري قدره (6.57)، وكانت قيمة "ت"

الحسوبة تساوي (-0.196)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في

درجات الإلتزام المستمر بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

الإلتزام المعياري: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (21.77) بانحراف معياري قدره (6.26)، أما

متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (21.63) بانحراف معياري قدره (6.54)، وكانت قيمة

"ت" المحسوبة تساوي (0.215) عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات الإلتزام المعياري بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

الإلتزام العاطفي: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (19.24) بانحراف معياري قدره (6.13)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (19.86) بانحراف معياري قدره (6.69)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-0.925) عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات الإلتزام العاطفي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

الإلتزام التنظيمي: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (61.99) بانحراف معياري قدره (16.57)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (62.39) بانحراف معياري قدره (16.75)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-0.031)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

من خلال التحليل السابق للنتائج المدونة في الجداول رقم (58)، (59) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بجميع أبعاده تبعاً لمتغير الجنس.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الثامنة للدراسة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس "

9- عرض وتحليل نتائج الفرضية التاسعة:

- عرض التساؤل التاسع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية ؟

- تنص الفرضية التاسعة في الدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية"

من أجل التحقق من صحة الفرضية الثامنة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإلتزام التنظيمي، ولمعرفة دلالة الفروق في الإلتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 05

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

سنوات- من 05 إلى 10 سنة - أكثر من 10 سنوات)، قمنا بإجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه (*ANOVA*)، كما هو موضح في الجدول رقم (60):

الجدول رقم (60): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الخبرة المهنية

المؤشرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	p-value
الالتزام المستمر	بين المجموعات	28.693	2	14.35	0.32	0.73
	داخل المجموعات	17121.869	383	44.71		
	المجموع	17150.562	385			
الالتزام المعياري	بين المجموعات	58.802	2	29.40	0.72	0.49
	داخل المجموعات	15714.893	383	41.12		
	المجموع	15806.694	385			
الالتزام العاطفي	بين المجموعات	42.095	2	21.05	0.51	0.60
	داخل المجموعات	15957.752	383	41.67		
	المجموع	15999.847	385			
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	338.189	2	169.10	0.59	0.56
	داخل المجموعات	110056.7	383	287.35		
	المجموع	110394.9	385			

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (60) لتحليل التباين الأحادي للالتزام التنظيمي تبعاً للخبرة المهنية أن قيمة (p-value) للدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة تتراوح بين (0.49 و 0.73) وهي جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، وبالتالي فإننا نرفض فرضية الدراسة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى في الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

المهنية"

10- عرض وتحليل نتائج الفرضية العاشرة:

- عرض التساؤل العاشر: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس؟

- تنص الفرضية العاشرة في الدراسة على ما يلي:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

من أجل التحقق من صحة الفرضية العاشرة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة، على كل بعد من أبعاد مقياس النسق القيمي باختلاف الجنس، ثم تطبيق اختبار "ت"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (61) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في أبعاد النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات	
						الأبعاد الإحصائية	
غ. دالة	0.23	384	3.70	17.91	172	ذكور	القيم الاجتماعية
			3.53	17.82	214	إناث	
غ. دالة	0.26	384	3.70	16.37	172	ذكور	القيم الاقتصادية
			3.18	16.28	214	إناث	
غ. دالة	1.03	384	4.59	12.81	172	ذكور	القيم النظرية
			4.61	12.32	214	إناث	
غ. دالة	0.66-	384	2.63	15.27	172	ذكور	القيم الدينية
			2.83	15.45	214	إناث	
غ. دالة	1.60-	384	2.55	15.13	172	ذكور	القيم السياسية
			2.82	15.57	214	إناث	
غ. دالة	0.11-	384	3.02	12.52	172	ذكور	القيم الجمالية
			3.07	12.55	214	إناث	

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجداول (61) ما يلي:

القيم الاجتماعية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (17.91) بانحراف معياري قدره (3.70)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (17.82) بانحراف معياري قدره (3.53)، وكانت قيمة "ت" تساوي (0.23)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم الاجتماعية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

القيم الاقتصادية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (16.37) بانحراف معياري قدره (3.70)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (16.28) بانحراف معياري قدره (3.18)، وكانت قيمة "ت" تساوي (0.26)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم الاقتصادية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

القيم النظرية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (12.81) بانحراف معياري قدره (4.59)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (12.32) بانحراف معياري قدره (4.61)، وكانت قيمة "ت" تساوي (1.03)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم النظرية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

القيم الدينية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (15.27) بانحراف معياري قدره (2.63)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (15.45) بانحراف معياري قدره (2.83)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-0.66)، عند درجة حرية (384)، وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم الدينية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

القيم السياسية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (15.13) بانحراف معياري قدره (2.55)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (15.57) بانحراف معياري قدره (2.82)، وكانت قيمة "ت" تساوي (-1.60)، عند درجة حرية (384)، وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم السياسية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

القيم الجمالية: إن متوسط درجات أفراد العينة الذكور قدر بـ (12.52) بانحراف معياري قدره (3.02)، أما متوسط درجات أفراد العينة الإناث فقد قدر بـ (12.55) بانحراف معياري قدره (3.07)، وكانت قيمة "ت" تساوي (-0.11)، عند درجة حرية (384) وهي قيمة غير دالة، وهذا يعني عدم وجود فروق في درجات القيم النظرية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

من خلال التحليل السابق للنتائج المدونة في الجداول رقم (61)، يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أبعاد النسق القيمي تبعاً لمتغير الجنس.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العاشرة للدراسة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

11- عرض وتحليل نتائج الفرضية الحادية عشر:

- عرض التساؤل الحادي عشر: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية؟

- تنص الفرضية الحادية عشر في البحث على ما يلي:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية"

من أجل التحقق من صحة الفرضية الحادية عشر، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النسق القيمي، ولمعرفة دلالة الفروق في النسق القيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 05 سنوات- من 05 إلى 10 سنة - أكثر من 10 سنوات)، قمنا بإجراء تحليل التباين الأحادي الإتجاه (ANOVA)، كما هو موضح في الجدول رقم (62):

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة

الجدول رقم (62): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الخبرة المهنية

المؤشرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	p-value
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	2.419	2	1.209	0.09	0.91
	داخل المجموعات	4994.027	383	13.039		
	المجموع	4996.446	385			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	5.343	2	2.671	0.23	0.80
	داخل المجموعات	4484.823	383	11.710		
	المجموع	4490.166	385			
القيم النظرية	بين المجموعات	99.744	2	49.87	2.37	0.10
	داخل المجموعات	8052.173	383	21.02		
	المجموع	8151.917	385			
القيم الدينية	بين المجموعات	71.367	2	35.68	4.85	0.80
	داخل المجموعات	2820.656	383	7.36		
	المجموع	2892.023	385			
القيم السياسية	بين المجموعات	13.788	2	6.89	0.94	0.39
	داخل المجموعات	2816.492	383	7.35		
	المجموع	2830.280	385			
القيم الجمالية	بين المجموعات	34.838	2	17.42	1.89	0.15
	داخل المجموعات	3533.154	383	9.23		
	المجموع	3567.992	385			

يتضح من خلال قراءة النتائج المدونة في الجدول رقم (62) لتحليل التباين الأحادي للنسق القيمي تبعاً للخبرة المهنية

أن قيمة (p-value) لجميع أبعاد النسق القيمي تتراوح بين (0.10 و 0.91) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)،

مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الحادية عشر للدراسة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية"

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض مجموعة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق الأدوات المعتمدة في الدراسة الحالية وتحليل بياناتها إحصائياً، حيث تم الكشف عن مستوى الصحة النفسية والالتزام التنظيمي وأنماط القيم السائدة بين أفراد عينة الدراسة.

كما تم التطرق للعلاقة بين متغيرات الدراسة، بعد ذلك تم حساب الفروق في الصحة النفسية والالتزام التنظيمي والنسق القيمي حسب المتغيرات المدروسة (الجنس والخبرة المهنية).

الفصل السابع

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

الفصل السابع

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الأولى
- 2- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الثانية
- 3- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الثالثة
- 4- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الرابعة
- 5- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الخامسة
- 6- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة السادسة
- 7- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة السابعة
- 8- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الثامنة
- 9- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة التاسعة
- 10- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة العاشرة
- 11- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة الحادية عشر

خلاصة الفصل

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- ينص التساؤل الأول في الدراسة على ما يلي: "ما هو مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة"
- وتنص الفرضية الأولى للدراسة على ما يلي: نتوقع أن يكون مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الصحة النفسية "

وقد أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (47) والشكل رقم (11) اللذان يوضحان مستويات الصحة النفسية المختلفة لدى أفراد عينة الدراسة (مرتفع-متوسط-منخفض)، والنسبة المئوية لكل مستوى وتكرارها، حيث تبين بعد المعالجة الإحصائية للبيانات، أن النسب المئوية الخاصة بتوزيع مستويات الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (386) معلماً وأستاذاً كانت كالتالي:

- (258) من أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى المرتفع على مقياس الصحة النفسية، وهو ما يعادل: (66.84%)
- (107) من أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى المتوسط على مقياس الصحة النفسية وهو ما يعادل: (24.72%)
- (21) من أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى المنخفض على مقياس الصحة النفسية وهو ما يعادل: (5.44%)

مما يدل على أن المعلمين والأساتذة العاملين بقطاع التربية بمدينة ورقلة يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية، وهذه النتيجة تدل على تحقق الفرضية الأولى للدراسة، وتجدر الإشارة إلى أن بعد الوسواس القهري قد حصل على أكبر متوسط حسابي ومقداره (2.42)، يليه بعد القلق بمتوسط حسابي قدره (2.29)، كما يمكن أن نشير في هذا المقام إلى أننا ندرس أعراض هذه الاضطرابات بوصفها ردود أفعال مرضية وليست اضطرابات نفسية في صورتها المرضية الدالة إكلينيكيًا، حيث تبين من خلال نتائج الدراسة الحالية أن عينة الدراسة من الأساتذة والمعلمين تنتشر بينهم أعراضاً مرضية في صورتها المنخفضة في الاضطرابات التالية وهي: (الأعراض الجسمانية، الحساسية التفاعلية، الإكتئاب، القلق، قلق الخوف، البارانويا، و الذهانبة)، كما تنتشر بينهم أعراضاً مرضية في صورتها المتوسطة في: (العداوة والوسواس القهري)، ولا تنتشر بينهم أي أعراض مرضية في صورتها المرتفعة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع النتائج التي توصلت إليه دراسة (بن ناصر، حريزي:2017) التي تناولت الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة المسيلة، والتي توصلت إلى أن (18) فقرة من

أصل (24) فقرة على مقياس الصحة النفسية كان مستواها مرتفعاً، بينما دلت الفقرات المتبقية على المستوى المتوسط، بينما لم تفصح جميع فقرات المقياس على المستوى المنخفض للصحة النفسية لدى أساتذة التعليم المتوسط، مما يدل على شيوع المستوى المرتفع للصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه (خليل بشرى: 2014)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الشباب الجامعي، وأساليب التفكير والقيم السائدة لديهم، واختبار العلاقة بينهم، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (800) طالباً وطالبة، واعتمدت الباحثة على قائمة الأعراض النفسية (1999) لسامر رضوان، حيث أظهرت نتائج البحث، ارتفاع مستوى الصحة النفسية لدى أفراد العينة في ظل غياب المعاناة من الأعراض بنسبة 92% منهم.

كما تتفق كذلك مع دراسة (الزبيدي: 2000)، التي تهدف إلى دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، والتي تم تطبيقها على عينة قدرت بـ (200) أستاذ بالجامعة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً توصل الباحث إلى أن متوسط درجات الصحة النفسية أعلى من المتوسط الفرضي، وأن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بصحة نفسية جيدة.

وتتفق كذلك مع الدراسة التي قامت بها (ختام عبد الله غنام: 2005) بعنوان السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد بلغت عينة الدراسة (183) معلمة، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن سمات الشخصية توفرت بنسبة كبيرة لدى معلمات المرحلة الأساسية، بمتوسط حسابي قدره (3.88)، ونسبة مئوية بلغت (77.75%)، وكانت سمة الشعور بالمسؤولية في المرتبة الأولى وقد توفرت بنسبة (84.6%)، تليها سمة الاجتماعية بـ (77.4%)، ثم سمة السيطرة بـ (77.2%)، ثم الاتزان الانفعالي بـ (71.8%).

بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (نزبه محميد، عائدة صالح، 2008)، في دراسة إحصائية للعوامل المؤثرة على الصحة النفسية للفرد في الجامعة المستنصرية، حيث توصلت الدراسة إلى أن المستوى المنخفض من الصحة النفسية هو الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة، وقد أرجع الباحث السبب في ذلك إلى وجود نوع من التفاوت بين ما يستطيع الفرد القيام به وما يقوم به وينجزه فعلياً، أو عند وجود تناقض بين متطلبات الموقف والموارد

الشخصية، ولذا يكون من بين أهم الإشارات على وجود اضطراب نفسي هو عدم تمكن الفرد من جعل طاقته الجسدية والنفسية أمراً واقعياً، بحيث تعمل في كامل حدود ما تستطيعه.

كما اختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (الأسود زهرة وربيعة جعفرور: 2011) التي تناولت مدى انتشار الأمراض السيكوسوماتية بين أساتذة التعليم الثانوي على عينة تتكون من (160) أستاذاً بمنطقة تقرت، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الأمراض السيكوسوماتية منتشرة بمستوى مرتفع بين أساتذة التعليم الثانوي، وأرجعت السبب في ذلك إلى طبيعة الوسط المدرسي وما يتضمنه من عوامل مختلفة تشكل مصدراً للضغط، بالإضافة إلى كثرة أعباء العمل على كاهل الأستاذ، وهذا ما أشارت إليه كذلك دراسة (farber: 1989) أن المعلمين يعانون من ضغوط مهنية تؤثر بشكل كبير على صحتهم النفسية نتيجة الأعباء المهنية ومشكلات النظام داخل الصف (بن سكريفة: 2008، ص71).

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (مناصرة: 2003) التي تناولت مفهوم الذات وعلاقته بالصحة النفسية، حيث قامت الباحثة بدراسة حالة على عينة تقدر بـ (300) من النساء العازبات في الضفة الغربية، واستخدمت الباحثة مقياس (CSL-90) والمقابلة الشخصية، حيث توصلت إلى وجود نسبة تقترب من نصف حجم العينة تعاني من اضطرابات و مشاكل نفسية متفاوتة بين الدرجة المتوسطة وفوق المتوسطة، وأرجعت السبب في ذلك إلى تدني المستوى التعليمي والاقتصادي وعدم العمل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة المتمثلة في وجود مستوى مرتفع من الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، إلى طبيعة العينة في حد ذاتها والتي تمثل الأساتذة والمعلمين والذين يعتبرون بدورهم من نخبة المجتمع، وما تحمله هذه النخبة من رصيد علمي ونضج فكري وشخصية مكتملة، تساعدهم على التعامل بإيجابية مع الضغوط المهنية، والقدرة على التخلص من القلق والتوتر، والشعور بالفاعلية الذاتية التي تساهم في تعزيز الصحة النفسية لديهم، حيث يشير (Hurlock:1974, p209) إلى أن نمو الشخصية الإنسانية وتطورها يكون باتجاه تطوير أساليب نفسية وقائية متنوعة من أجل حماية النفس من التهديد والأخطار والسيطرة على البيئة والتكيف معها والمحافظة على الصحة النفسية.

كما يمكن تفسير نتيجة ارتفاع مستوى الصحة النفسية بين أفراد عينة الدراسة إلى قدرة المعلم والأستاذ على توظيف مهاراته وخبراته وقدراته على مواجهة مطالب الحياة، والقدرة على تقييم المواقف بطريقة إيجابية وموضوعية، وذلك من خلال النظرة السليمة للحياة ومطالبها ومشكلاتها اليومية والتأقلم مع متطلبات الحاضر والواقع، والمرونة الايجابية من أجل التغلب على مشكلات الحياة وحلها، والتوافق معها والإفادة من الخبرات والأفكار الجديدة.

حيث يرى لازاروس وفولكمان (Lazarus and Folkman:1984) أن التقييم الأولي للموقف من طرف الفرد يحدد أساليبه في التوافق، ومن ثمة تمتعه بالصحة النفسية، فإذا كان تقييم الفرد للأحداث المسببة للضغط النفسي على أنها شاقة ومرهقة، أو أنها تفوق قدرته ومصادره للتعامل معها، وتعرضه للخطر، في إطار علاقته بالبيئة وتقييمه المعرفي للضغط، فإنه يتولد نتيجة لذلك استجابات مختلفة انفعالية أو فسيولوجية تجاه الحدث الضاغط، أما إذا كان التقييم إيجابياً وسليماً للمواقف والأحداث، فإن ذلك يساعده في اللجوء إلى عدة وسائل وطرق لدرء ما تسببه الحياة اليومية من متاعب وضغوطات، وهذا ما أشارت إليه نتائج الدراسة التي قامت بها (جودة أمال: 2004)، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط النفسية والصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات الأقصى، قدرت بـ (200) طالبا وطالبة، وأسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط موجبة دالة بين أساليب المواجهة الفعالة وارتفاع مستوى الصحة النفسية، كما أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها (زياد بركات: 2010) والتي هدفت إلى التعرف على الاستراتيجيات التكيفية التي يستخدمها المعلمون مع الضغوط المهنية في ضوء متغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والتخصص، على عينة مكونة من (200) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين يستخدمون مجموعة من الاستراتيجيات التكيفية من أجل التغلب على الضغوط المهنية والسيطرة على الظروف البيئية، وتقييم المواقف والأحداث البيئية المحيطة بهم، وهي استراتيجيات تكيفية اجتماعية ونفسية وجسمية، تسهم لديهم بالشعور بالصحة النفسية، والتحلي بالمسؤولية الاجتماعية التي تشعرهم بالرضا، مما ينعكس بصورة إيجابية على ذواتهم وصحتهم النفسية.

كما دلت على ذلك النتائج التي توصلت إليه دراسة (Tedeschi, Calhoun :2004) التي أظهرت أن الأفراد الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة لديهم نوع من التوافق النفسي مع أنفسهم ومع المجتمع الذي يعيشون فيه، وهو ما يساعدهم على تفسير الخبرات المهددة لهم بطريقة تمكنهم من المحافظة على ذواتهم، ومن استعمال مهارات مناسبة في

مواجهة الضغوط النفسية والمهنية، وفي المقابل فإن الذي يعاني من مشكلات نفسية وتعارض لديه الخبرات التي يتعرض لها مع فكرته عن ذاته أو مع دوافعه إلى التقدير الموجب للذات ولا يتمتع بصحة نفسية جيدة، فإنه يقع فريسة للصراع، مما يسبب له القلق والتوتر، وقد يتحول تدريجياً إلى صورة من صور المرض النفسي.

وكذلك السمات الشخصية كالثبات الانفعالي والحيوية في العلاقات والصبر والرغبة في العمل التربوي والاتجاه الإيجابي نحو المهنة تعزز الصحة النفسية، حيث بينت الدراسات أن السمات الشخصية لها علاقة بالصحة النفسية، وأن الأفراد الذين يتميزون بالمرونة الذاتية وبنمط التفكير العقلاني أكثر قدرة على مواجهة الضغوط النفسية والتغلب عليها، ومن هذه الدراسات دراسة (Kardum, Krapic: 2001) والتي تبحث في العلاقة بين السمات الشخصية وأحداث الحياة الضاغطة وأساليب المواجهة في مرحلة المراهقة، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى التأثير الإيجابي للانبساطية في مواجهة الضغوط النفسية وتحقيق الصحة النفسية.

كما يرى الباحث أن ارتفاع مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة قد يعود إلى التحسن التدريجي لأوضاع قطاع التعليم في الجزائر من خلال تحسين الإمكانيات المادية المساعدة على العمل، وتوفير الوسائل التعليمية والمكتبة المدرسية داخل المؤسسات التربوية، بالإضافة إلى الإجراءات المتعلقة بعمليات الترقية والإدماج وتحسين الأجور، كما أن استقرار المعلم في عمله وانتظام دخله وتأمين مستقبله، في ظل تزايد أعداد الخريجين بشكل كبير وما يقابله من ارتفاع نسبة البطالة، وصعوبة الحصول على منصب شغل، تمثل في معظمها عوامل مساعدة على توفير الظروف التنظيمية اللازمة لإشباع الحاجات النفسية وتعزيز الصحة النفسية.

بالإضافة إلى كون المعلم يشتغل في فريق عمل مكون من مختلف الموظفين من أساتذة وإداريين وعمال الخدمات، حيث يقضي معظم وقته في هذه الجماعة ويتفاعل معها، فالعلاقات المتينة واليجابية التي تحكم هذه الجماعة لها تأثير مباشر على شخصيته وميوله واتجاهاته، وتكون دافعاً له للشعور بالمسؤولية، فكلما تحقق الانسجام داخل هذه الجماعة، واختفت مظاهر الصراع ازداد الشعور بالأمن والطمأنينة، مما يساهم في تقبل المعلم والأستاذ لذاته ولغيره وتقبل الآخرين له، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم وبنح لهم نوعاً من الشعور بالسعادة والراحة النفسية، وارتفاع مستوى الصحة النفسية، وهو الأمر الذي دعت إليه وزارة التربية الوطنية بناء على القرار الوزاري رقم 197 المؤرخ في 17 جوان 2006،

المعدل والمتمم للقرار رقم 176 المؤرخ في 02 مارس 1991، والذي يحث تفعيل دور كل عناصر الجماعة التربوية وتوجيه نشاطهم نحو المشروع الذي أعدته المؤسسة، وإلى توفير جو من شأنه تكوين مجموعة متماسكة قادرة على تذليل الصعوبات والتحصين ضد الصراعات المحتملة وتفاديها.

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- ينص التساؤل الثاني على ما يلي: "ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة"
 - وتنص الفرضية الثانية للدراسة على ما يلي: نتوقع أن يكون مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وذلك من خلال استجاباتهم على مقياس الالتزام التنظيمي"
 وقد أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (49) والشكل رقم (13) اللذان يوضحان مستويات الالتزام التنظيمي المختلفة لدى أفراد عينة الدراسة (مرتفع-متوسط-منخفض)، والنسبة المئوية لكل مستوى وتكرارها، حيث تبين بعد المعالجة الإحصائية للبيانات، أن النسب المئوية الخاصة بتوزيع مستويات الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (386) معلما وأستاذا كانت كالتالي:

1. (252) من أفراد العينة من ذوي المستوى المرتفع على مقياس الالتزام التنظيمي، أي ما يعادل: (72.77%)

2. (72) من أفراد العينة من ذوي المستوى المتوسط على مقياس الالتزام التنظيمي، أي ما يعادل: (18.65%)

3. (62) من أفراد العينة من ذوي المستوى المنخفض على مقياس الالتزام التنظيمي، أي ما يعادل: (16.06%)

حيث تشير هذه النتائج إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة عالية، مما يعني تحقق الفرضية البحثية الثانية التي تنص على أن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين والأساتذة العاملين بقطاع التربية بمدينة ورقلة مرتفع، وبذلك فنتائج الدراسة الحالية تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (نبهان أماني: 2012) والتي تهدف للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والتي طبقت على عينة قدرها (456) معلمة ومعلمة من معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة، والتي توصلت إلى أن معلمو المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظات غزة يتمتعون بمستوى عال من الإلتزام الوظيفي بوزن نسبي قدره (87.56%).

كما تتفق مع دراسة (السبيعي: 2010) حول العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمات بالمدارس الثانوية للبنات بالرياض، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (440) معلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للالتزام التنظيمي لدى المعلمات بالمدارس الثانوية للبنات بالرياض.

كما تتفق مع دراسة (حمادات: 2006) والتي تهدف لدراسة قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة بالأردن، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة، ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين، كما توصل الباحث إلى وجود درجة عالية من مستوى الالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن.

كما تتشابه نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (سامي حنون: 2006) والتي تهدف لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

وتتفق كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (ختام عبد الله غنام: 2005) بعنوان السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وبلغت عينة الدراسة (183) معلمة، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توفر الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية كانت كبيرة جداً، بنسبة مئوية بلغت (83.2%)

بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (بن حفيظ شافية: 2013) التي تهدف إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية وفق النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد من وجهة نظر المعلمين وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، قوامها (270) معلماً ومعلمة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة متوسطاً، بمتوسط قدره (52.71%)

كما تختلف مع النتائج المتوصل إليها في دراسة (العمرى إسماعيل: 2017) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة وعلاقته بالأنماط القيادية لرؤساء المصالح والأقسام، وفق

النظرية الموقفية لهرسي وبلانشارد، وتبين من خلال نتائج الدراسة الدور الكبير والفعال والمباشر للنمط القيادي لرئيس المصلحة أو القسم في الرفع من مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين العاملين بقطاع المحروقات بمنطقة ورقلة كان بدرجة منخفضة.

كما اختلفت مع دراسة (Celep:2002) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في تركيا، على عينة تتكون من (375) من المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن ولاء المعلمين للمدرسة كان بدرجة متوسطة، إذ كان لديهم الرغبة في تغيير مدارسهم والالتحاق بمدارس أخرى.

واختلفت كذلك مع النتائج التي توصلت إليه دراسة (ناهدة غضية: 2008) بعنوان أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن للولاء التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3.19).

ويمكن أن نرجع الاختلاف في بعض نتائج الدراسات إلى الظروف المصاحبة لإجراء الدراسات ومنهجياتها وعيناتها، كما يرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي في مؤسسات قطاع التربية إلى الأهمية البالغة لدور المعلمين، إذ أن نجاح المؤسسة وبلوغها أهدافها مرتبط بمدى إيمان جميع الموظفين، وعلى رأسهم المعلمين بأهداف المدرسة وسعيهم للوصول إليها وتطابق أهدافهم مع أهداف المؤسسة (فليه، عبد المجيد: 2005، ص284)، كما يعد الالتزام إستراتيجية هامة وأساسية في مسيرة التغيير والإصلاح في التعليم.

ويرى الباحث أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بقطاع التربية بمدينة ورقلة كان مرتفعاً، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما تشير إليه الكثير من الدراسات، والتراث النظري لموضوع الالتزام التنظيمي، من أن وجود رؤية وإستراتيجية واضحة ومناسبة لدى العاملين بالقطاع التربوي من معلمين وأساتذة وإدارة مدرسية، وحرصهم على إتمام المهام الموكلة إليهم بشكل مقبول، إيماناً منهم برسالتهم ومهمتهم من أجل تحقيق أهداف العملية التربوية، فإن ذلك يترتب عنه إتباع نمط سلوكي إيجابي لدى المعلمين، يقود بدوره إلى الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الالتزام التنظيمي، كما أن وجود المناخ التنظيمي الذي يتسم بالديمقراطية في بيئة العمل، يساعد في السير الحسن للعملية

التربوية، ويخلق أجواء إيجابية يشعر فيها العاملون بالرضا عن المهنة، والذي من شأنه تفعيل دور المعلم في صناعة القرارات المدرسية ومنحه الثقة وتمكينه في عمله، كما أن العمل ضمن فريق متكامل ومتماسك يتسم باتجاهات إيجابية تجاه المنظمة، يعتبر من العوامل الداعمة للالتزام، التي تؤدي إلى زيادة درجة الرضا والروح المعنوية والالتزام التنظيمي (Welsch & Lavan :1981)

كما يمكن تفسير المستوى المرتفع للالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة، إلى وجود الممارسات القيادية والإدارية السليمة من طرف الإدارة المدرسية، وفي هذا الصدد تشير دراسة (Lagomarsino & Cardona : 2003) التي تهدف لدراسة العلاقة بين القيادة والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، والتي أجريت على عينة مكونة من (116) طبيب من إحدى مستشفيات الأورغواي، أن فاعلية القيادة قد ارتبطت بعلاقة إيجابية مع الالتزام التنظيمي لدى العاملين تجاه المنظمة، وأن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين سلوكيات القيادة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد أظهرت النتائج التي توصلت إليها دراسة (Ross & Gray :2006) أن للقيادة التحويلية أثر كبير على كفاءة وفاعلية المعلمين، وهي بدورها تعزز الالتزام التنظيمي لديهم، وبالتالي فالمهارات القيادية الحديثة لها تأثير إيجابي كبير غير مباشر على الالتزام التنظيمي.

وتضطلع الإدارة المدرسية وعلى رأسها مدير المؤسسة بمسؤولية كبيرة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وباقي الموظفين، وذلك من خلال إثارة دافعية المعلمين على تنمية المشاركة الوجدانية والفعالية لديهم، والسماح لهم بتحمل المسؤولية وخلق الظروف التي تمكنهم أن يكونوا أكثر فاعلية، وإظهار القدوة لهم في العمل والالتزام التنظيمي، ومراقبة المعلمين وتوجيههم وتفويض المهام لديهم، وتسطير أهداف ومؤشرات أدائية واضحة ومعلنة ومعتمدة، تقابلها تغذية راجعة فعالة، مما يعزز لديهم الوضع النفسي الإيجابي ويجفزههم على بذل أقصى جهد لتحقيق أعلى مستوى للأداء والالتزام التنظيمي. (جابر الحقباني:2016)

كما أن مساهمة الإدارة المدرسية في خلق بيئة تنظيمية تحتم بوضع خطط واستراتيجيات تساعد على استمرارية المؤسسة في سعيها الدؤوب نحو بلوغ أهدافها، هذا من شأنه أن يشعر العاملين فيها بالأمن والاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى خلق جو من التنافس الفردي والجماعي لتحسين الأداء، وتعزيز الالتزام التنظيمي.

كما يمكن تفسير ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي إلى النضج الوظيفي لدى المعلمين، ووعيهم بقيمة وأهمية الالتزام التنظيمي، ووجود رغبة مسبقة لديهم في العمل التربوي والتعليمي، كما يرجع السبب في ذلك إلى درجة التماسك والتلاحم بين العاملين وما يتولد عن ذلك من ثقة بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة، حيث أن هذه الثقة تعد عنصراً مهماً للغاية في تحقيق الاستقرار بالمنظمة والتعاون بين أفرادها مما يترتب عليه مستويات عالية من الانتماء والالتزام التنظيمي، كما يمكن أن نرجع النتيجة المتوصل إليها في الدراسة الحالية إلى المناخ التنظيمي المشجع على الإنجاز والعطاء والإبداع، ووجود الرغبة لدى المعلمين في تحقيق الإنجاز والشعور به، بالإضافة إلى الخدمة الطويلة في مجال التعليم لدى الكثير من المبحوثين، والمشاركة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية على مستوى المؤسسة، وفرص الترقية المتاحة، كل هذه المعطيات تعتبر في مجملها من الأسباب المكونة للالتزام التنظيمي والتي تجعل العاملين يسلكون السلوك الإيجابي تجاه أنفسهم وتجاه التنظيم على حد سواء.

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- ينص التساؤل الثالث للدراسة على ما يلي: "ما هي أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة؟"
- وتنص الفرضية الثالثة للدراسة على ما يلي: أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة تتصدرها القيم الاجتماعية "

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والنسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة على كل مجال من المجالات الستة التي يقيسها اختبار القيم المستخدم في البحث، وقد كان نتائج ترتيب القيم كما يلي:

1. القيم الاجتماعية: بمتوسط حسابي قدره: (17.860)
2. القيم الاقتصادية: بمتوسط حسابي قدره: (16.321)
3. القيم السياسية: بمتوسط حسابي قدره: (15.373)
4. القيم الدينية: بمتوسط حسابي قدره: (15.370)
5. القيم النظرية: بمتوسط حسابي قدره: (12.539)
6. القيم الجمالية: بمتوسط حسابي قدره: (12.536)

ويتضح من خلال النتائج السابقة ونتائج التحليل الإحصائي أن المتوسطات الحسابية للقيم السائدة لدى المعلمين والأساتذة العاملين بقطاع التربية بمدينة ورقلة كانت متقاربة مثنى مثنى، وكان ترتيبها على حسب درجة الأهمية النسبية لكل قيمة على النحو التالي: (القيم الاجتماعية حيث تمثل نسبة (19.84%)، تليها القيم الاقتصادية بنسبة مئوية تقدر بـ(18.14%)، ثم القيم السياسية بنسبة (17.08%)، ثم القيم الدينية بنسبة (17.08%)، ثم القيم النظرية بنسبة (13.93%)، ثم القيم الجمالية بنسبة (13.93%)).

وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (اليوسفي: 2005) وكذلك دراسة (الزدجالي: 1999) والتي هدفت للكشف عن القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية، حيث تم استخدام اختبار أبورت وفرون ولندزي، وأظهرت نتائج الدراسة أن ترتيب القيم حسب تفضيل عينة الدراسة كان كما يلي: (القيم النظرية، الدينية، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، الجمالية) ولم تظهر فروق بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية والجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما تنطوي عليه القيم الاجتماعية من سعي المعلم لأن يحظى بقبول الآخرين، وأن يتبوأ مكانة إجتماعية يشعر من خلالها بأنه محط احترام الآخرين، والقيم الاجتماعية تبرز مدى اهتمام الفرد وميله نحو تكوين علاقات اجتماعية وعلاقات صداقة مع غيره من الأفراد، حيث تظهر لديه الحاجة لتكوين علاقات يسودها الحب والوثام والتعاون والتعامل مع الآخرين (الزدجالي: 1999، ص14)، كما تعبر القيم الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة على أهمية العلاقات الاجتماعية والتي تتضمن اتجاهات إيجابية نحو الآخرين والقدرة على المشاركة الاجتماعية واكتساب المهارات الاجتماعية والاتصال الاجتماعي، وهو ما أشارت إليه دراسة (عويسي: 2005) والتي هدفت إلى التعرف على الثقافة المدرسية السائدة في مدارس التعليم الأساسي، ودرجة دعمها لعمليات التطوير والتجديد التربوي في البيئة المدرسية، ولأجل ذلك تم إعداد أداة للدراسة تكونت من (32) فقرة لقياس المجالات الأربعة التالية: التعاون، والمشاركة الفاعلة، والتواصل والعلاقات الإنسانية، والتطوير والإبداع والابتكار، وأظهرت نتائج الدراسة أن مجال التعاون، والمشاركة الفاعلة، قد حصل على أعلى المتوسطات، وهو يشير إلى أن العاملين في الحقل التربوي تنصدر القيم الاجتماعية المنظومة القيمية عندهم، يليه مجال العلاقات الإنسانية، حيث نجد أن العلاقات الإنسانية في الإدارة التربوية تنمي شعور الفرد بالانتماء إلى الجماعة التي يعمل معها.

بالإضافة إلى أن مهنة التعليم تأخذ الطابع الاجتماعي، فهي ترتبط بعلاقات اجتماعية متنوعة ومتفاعلة، يعتمد عليه المعلمون بشكل كبير من خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض، ومع الإدارة المدرسية من جهة ومع التلاميذ وأولياءهم من جهة أخرى، وهو ما جاء به المنشور الوزاري في المادة رقم (06) من القرار رقم (297) والمؤرخ في 17 جوان 2006 المعدل والمتمم للقرار رقم 176 المؤرخ في 02 مارس 1991، والذي ينص على أن العمل بمشروع المؤسسة ينبغي أن يشكل حافزاً يساعد على تمتين علاقات المدير مع التلاميذ ومختلف الموظفين من أساتذة وإداريين وعمال الخدمات وأولياء التلاميذ وبقية الشركاء ودافعاً للشعور بالمسؤولية، قصد رفع مردود المؤسسة وتحسين نتائجها في جو من التعاون والتضامن، وهذا من شأنه أن يعزز الاتصال الاجتماعي في المؤسسات التربوية، ويخلق جو ودي تعاوني بين الأفراد ويشجع المبادرات، ويخلق الحوافز لدفع الأفراد للعطاء، ويهيئ البيئة الآمنة الاجتماعية لجميع العاملين والذي بدوره سيكون له مردود ايجابي فعال لتقدم أفضل ما يمكن تقديمه من عمل منتج مشمر.

وفي تسلسل النسق القيمي تأتي في المرتبة الثانية القيمة الاقتصادية بمتوسط حسابي قدره (16.32) والتي يتميز أصحابها بالنظرة العملية والنفعية في تقييم الأشياء والأشخاص والموضوعات تبعاً لفوائدها ومنافعها المادية، وتدفع القيم الاقتصادية صاحبها إلى اتخاذ العالم المحيط به وسيلة للحصول على المنفعة وزيادة الثروة عن طريق الاهتمام بمصادر الإنتاج واستثمار الأموال (نبيل سفيان: 2004، ص53)، وهذا يعكس توجه أفراد عينة الدراسة نحو ضرورة إشباع حاجاتهم الأساسية ومتطلباتهم اليومية، والاهتمام بكل ما هو نفعي، فأغلب أفراد عينة الدراسة هم أولياء وأصحاب أسر، مما يجعل التفكير في الجانب الاقتصادي وتحمل العبء المادي يستحوذ على مساحة كبيرة من اهتماماتهم، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال حسن التصرف والتدبير الاقتصادي، والابتعاد عن مظاهر الإسراف والتبذير، فمرتب المعلمين والأساتذة لا يكاد يصمد أمام متطلبات الحياة الكثيرة والمتنوعة، في ظل انخفاض مستوى دخل الفرد بصفة عامة، وصعوبة الظروف الاجتماعية والمعيشية، وهو الأمر الذي أثر على مستوى ونوعية حياة الأفراد وجودتها، مما يدفع المعلمين كغيرهم من الشرائح العمالية إلى الاهتمام بالجوانب الاقتصادية التي من شأنها أن تزيد من مصادر الدخل لديهم، فالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المجتمع ككل، ألقت بظلالها على المنظومة القيمية عند الأفراد بصفة عامة مما جعل القيمة الاقتصادية تنبؤاً مكانة مميزة في النسق القيمي لدى المعلمين على غرار جميع أبناء المجتمع.

كما يمكن أن يرجع السبب في احتلال القيمة الاقتصادية لمكانة هامة في النسق القيمي لدى المعلمين، إلى ما أشار إليه (خليفة:1992) من أن هناك أثر للثقافة الفرعية على إكساب الأفراد - الذين ينتمون إليها - أنساقاً قيمية معينة دون غيرها، فقد وُجد أن هناك اختلافاً في الأنساق القيمية بين الشرائح الاجتماعية، وقد جاءت القيمة الاقتصادية في المرتبة الثانية في الأهمية لدى أفراد عينة الحضر والعمال (خليفة:1992، ص78).

وجاءت القيم السياسية في المرتبة الثالثة من ترتيب المنظومة القيمية لدى المعلمين بمتوسط حسابي قدره (15.37)، والقيم السياسية تُبرز مدى اهتمام الفرد وميله إلى تفضيل السلوك القيادي، والميل إلى توجيه الغير والتحكم في مصائرهم، حيث نجد أن كثيراً من المعلمين يميلون إلى السيطرة على تلاميذهم في الفصل الدراسي، في محاولة منهم للتحكم فيهم وقيادتهم وتوجيههم نحو المعرفة وطلب العلم، حيث تعتبر هذه السلوكيات والممارسات من أهم المبادئ التي تحتكم إليها القيمة السياسية، وقد يعود الاهتمام الكبير بالأمر السياسي وتبوءه مكانة كبيرة بين المعلمين إلى ذلك التحول الحاصل في الظروف السياسية التي تشهدها البلاد، والاضطرابات التي تعيشها كثير من مناطق العالم التي بدورها تنعكس على الجميع مما يفرض عليهم تتبعها وإبداء آرائهم ومواقفهم تجاهها.

وفي تسلسل النسق القيمي نلاحظ أن القيمة الدينية قد احتلت المرتبة الرابعة، بالرغم من أن تعاليم الدين وشرائعه تمثل إطار مرجعي هام لسلوك الفرد في المجتمع الجزائري، كما أنها تمثل قاعدة صلبة وذخيرة يلجأ إليها الفرد في كثير من الاستجابات اليومية في حياته، حيث جاءت نتائج الدراسة على خلاف الكثير من الدراسات في المجتمعات العربية والإسلامية كدراسة (العمرى:2000) ودراسة (الأحمدي: 2007)، المذكورين في (عاطف جابر:2014، ص 312-318)، حيث كانت القيمة الدينية تصدر النسق القيمي، وفي المجتمع الجزائري حيث توصلت نتائج دراسة كل من(بوعطيط سفيان: 2012)، و(شرقي:2017) حيث احتلت القيم الدينية المرتبة الأولى في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

ويمكن تفسير تقهقر وتراجع القيمة الدينية والروحية واحتلالها الترتيب الرابع في الهرم القيمي، على ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية التي يشهدها المجتمع الجزائري، والتغير الحضاري المتسارع الذي يعرفه، والتحولت الكبيرة التي يشهدها، على غرار كل المجتمعات والشعوب، بما تتضمنه من ثورة علمية وتطور تكنولوجي ومظاهر العولمة التي حولت العالم إلى قرية صغيرة مفتوحة على مصراعيها، وما صاحبه من غزو ثقافي وتغير اجتماعي، بالإضافة إلى التطور الكبير

في وسائل التواصل بين الأمم والشعوب المختلفة، من خلال اقتحام تقنيات الاتصال الحديثة واستحواذها على مكانة كبيرة في كل مجريات حياة الأفراد، والتي لها أثرها وانعكاسها الواضح والكبير في انتشار مظاهر الاغتراب لدى الأفراد ووقوعهم في أزمة حضارية نتيجة ظهور القيم الوافدة الجديدة والأفكار الغربية عن ثقافة المجتمع، حيث تغيرت أهمية كل قيمة وترتيبها في النسق القيمي للأفراد، وبدأنا نشهد مظاهر سلوكية جديدة، وقيماً غريبة تسود أبناء المجتمع الواحد، والأسرة الواحدة، مما أدى إلى خلل في العادات السائدة وتزايد في مظاهر الصراع القيمي.

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم تصدر القيم الدينية للمنظومة القيميية للأفراد في كثير من البحوث والدراسات، إلا أن هناك فجوة كبيرة بين هذه القيم الدينية المعلنة والسلوك الفعلي الذي يظهر من خلال الممارسات اليومية، حيث أصبحت القيم الدينية لا تعكس السلوكيات اليومية للأفراد، وابتعدت هذه السلوكيات كل البعد عن الإطار الديني لها، وحتى عن التقاليد والأعراف، فبرزت مظاهر العنف والكرامية وغيرها من المظاهر التي لا تمت للدين بصلة، وربما يرجع السبب في ذلك إلى مجموعة من العوامل أهمها: تجاهل دور القيم الدينية في ضبط السلوك وإلى التناقضات الفكرية والقيمية بين الفكر والسلوك العملي، وبين النظرية والتطبيق، وبين الإدراك الحسي والعقلي لمفهوم القيم الدينية.

وجاءت القيم النظرية في المرتبة الخامسة من ترتيب المنظومة القيميية لدى المعلمين بمتوسط حسابي قدره (12.539)، على عكس دراسة (بوعطيط سفيان: 2012) أين احتلت القيم النظرية المرتبة الثانية من ترتيب المنظومة القيميية لدى هيئة التدريس الجامعي، وتعكس القيم النظرية مدى اهتمام عينة الدراسة وانشغالها بالمسائل العلمية والمعرفية والسعي نحو اكتشاف المعلومات، والاحتكام إلى الفكر والمعرفة في تفسير الظواهر وحل المشكلات، ومواجهة الأمور بطريقة موضوعية من خلال منهج تربوي علمي متوازن واتخاذ الموضوعية معيار في التعامل مع الظواهر المختلفة في الحياة، بالرغم من كثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها قطاع التربية في بلادنا.

وجاءت القيم الجمالية التي تعكس اهتمام الفرد بالجانب الشكلي والتناسق وكل ما هو جميل في المرتبة الأخيرة من ترتيب المنظومة القيميية لدى المعلمين بمتوسط حسابي قدره (12.536)، ويمكن أن يرجع السبب في احتلالها المرتبة الأخيرة إلى مدى اهتمام المعلمين بانجاز الأهداف المرسومة بغض النظر عن الجوانب الجمالية في الأشياء.

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

- ينص التساؤل الرابع على ما يلي: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة؟"
- وتنص الفرضية الرابعة في الدراسة على ما يلي: "توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة"
- وبهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين، وقد بلغ معامل الارتباط بيرسون بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي المستمر (0.018) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي المعياري (-0.023) وهي قيمة غير دالة إحصائياً كذلك، وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي العاطفي (0.022) وهي قيمة غير دالة إحصائياً كذلك، وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين الصحة النفسية والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي (-0.014) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير لعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، وبالتالي فإننا نستطيع القول أن الفرضية الرابعة للدراسة لم تتحقق.

ومنه فقد جاءت نتائج الدراسة الحالية منسجمة مع نتائج دراسة (أبو سيف: 2018) التي هدفت إلى تقصي العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي، ودور جودة حياة العمل في هذه العلاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، حيث طبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف قوامها (51) فرداً، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي، وهو ما أثبتته كذلك دراسة (Shahnawaz & Jafri: 2009) التي طبقت على عينة مكونة من (160) مديراً في المنظمات الحكومية والخاصة، والتي توصلت لعدم وجود علاقة بين رأس المال النفسي بكل أبعاده والالتزام التنظيمي. (أبو سيف: 2018، ص126)

واتفقت كذلك مع دراسة (حمزة فرطاس:2017) والتي أسفرت عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بجميع أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.006) وهي قيمة غير دالة.

بينما كانت نتائج الدراسة الحالية مختلفة مع نتائج دراسة (وردة العزیز: 2010) إذ أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ودالة عند مستوى الدلالة (0.01) بين الالتزام التنظيمي والاحتراق النفسي.

كما اختلفت كذلك مع دراسة (الجعافرة وحلمي:2005) بعنوان الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب العمل، والتي أسفرت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية وبيئة العمل، كما توصلت لوجود ارتباط إيجابي دال عند مستوى الدلالة 0.05 بين الصحة النفسية وكل من الانغماس في العمل، وتماسك الرفاق، وتعزید العاملين، والاستقلالية في الواجبات، والوضوح في المهمات.

ويظهر من خلال هذه النتيجة أن الالتزام التنظيمي لا يتأثر بأبعاد الصحة النفسية واختلاف مستوياتها لدى المعلمين، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال كون الالتزام التنظيمي يتفاعل مع مجموعة من المتغيرات الشخصية والبيئية والظواهر التنظيمية وغيرها، فقد يكون الالتزام التنظيمي نابع من شعور المعلمين بنوع من الرضا عن عملهم نتيجة العلاقات الاجتماعية السائدة بينهم والتي تدفعهم لبذل مجهودات إضافية من شأنها أن تساهم في إنجاح المنظمة وتقدمها ورفاهيتها، كما يمكن أن يكون نتيجة التطابق والتشابه بين أهدافهم وأهداف المنظمة، وفي هذا الصدد يشير (فليه، وعبد المجيد،2005) إلى أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية، ويعرفانه بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم. (فليه،عبد المجيد:2005، ص286)، وفي هذا الصدد فإن الالتزام التنظيمي قد يأخذ عدة صور وأشكال من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته، والالتزام كامتثال لما يتوقعه الآخرون، كما يمكننا القول أنه كلما كانت طبيعة العمل تتناسب مع قدرات المعلمين وميولهم، واتجاهاتهم، أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم.

من جهة أخرى يمكننا القول أنه رغم وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.007) وهي قيمة غير دالة، إلا أنه قد تكون هناك علاقة غير مباشرة تربط بينهما، وفي هذا الإطار تشير دراسة (أبو سيف: 2018) إلى ارتباط جودة حياة العمل وأبعاده الخمسة كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، حيث تساهم الأجور والحوافز العادلة، والأمان الوظيفي، والتنمية المهنية، وجودة الحياة، وجودة الاتصال في الرفع من مستوى التأثير لرأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي.

عموماً فإن ضعف العلاقة بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي، الذي كشفت عنه الدراسة الحالية لا يعني إنكار أهمية الصحة النفسية في تعزيز الالتزام التنظيمي، بل ما يجدر الإشارة إليه أن العلاقة تخضع لظروف متشابكة بعضها ذاتية (السمات الشخصية لدى الفرد) وبعضها إجرائية (طبيعة أدوات القياس....)، وبعضها الآخر بيئي (الظواهر التنظيمية السائدة في بيئة العمل...). وتبعاً لذلك تتحدد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والصحة النفسية.

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

- ينص التساؤل الخامس في الدراسة على ما يلي: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة؟"

- وتنص الفرضية الخامسة في الدراسة على ما يلي: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الصحة النفسية والنسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة"

بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والنسق القيمي، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين، وقد تبين أن قيمة معامل الارتباط بين درجات الصحة النفسية وأبعاد النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة قد تراوحت بين (-0.039 و 0.027)، وهي جميعها قيم غير دالة، مما يشير لعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصحة النفسية والنسق القيمي، وبالتالي فإننا نستطيع القول أن الفرضية الخامسة للدراسة لم تتحقق.

ويعني ذلك أنه لا يوجد تأثير جوهري للنسق القيمي على الصحة النفسية لدى أفراد العينة، وأن الصحة النفسية لا تنجم عن أنماط النسق القيمي، على الرغم من اعتبار القيم موجّهة للسلوك الإنساني، ولها أهمية كبيرة في مجال التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد، فمنظومة القيم تؤثر في قدرة الفرد على التكيف مع محيطه، كما أن الصراع داخل النسق

القيمي يؤدي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية وسوء التوافق النفسي والاجتماعي، وفي هذا الصدد يشير "بوهلر" (C.Buhler) إلى أن للقيم أهمية كبيرة في مجال العلاج النفسي، بحيث يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية تعديل السلوك وعلاج الانحرافات وفي الوقاية منها، فنظرة الأخصائي النفسي إلى الصحة النفسية وشروطها تتأثر بقيمه وأخلاقه ومعتقداته، كما لا يمكن الحديث عن العلاج النفسي دون الوقوف على قيم المريض وأهدافه في الحياة. (عبد اللطيف خليفة: 1992، ص 178)

وبما أن نتائج هذه الفرضية أسفرت عن عدم وجود علاقة إرتباطية بين النسق القيمي والصحة النفسية، فإنه يمكننا القول بأن منظومة القيم تتشكل في إطار مجموعة من المحددات السيكولوجية والاجتماعية والبيئية التي لم ترقى للتأثير الجوهري ذو الدلالة الإحصائية في الصحة النفسية لدى المعلمين والأساتذة، وهم بدورهم لا يستجيبون في صحتهم النفسية للنسق القيمي فقط، وبالتالي فيمكن عزو الصحة النفسية إلى مجموعة من العوامل الأخرى التي يجب أخذها بعين الاعتبار.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه (خليل بشرى: 2014)، والتي تهدف إلى دراسة الصحة النفسية وعلاقتها بأساليب التفكير والنسق القيمي لدى الشباب الجامعي، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرها (800) طالباً وطالبة، واعتمدت فيه الباحثة على اختبار القيم لألبورت فيرنون وليندزي، وأظهرت النتائج:

- وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والقيم الجمالية والاجتماعية تليها النظرية.
 - وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والقيم السياسية والاقتصادية تليها الدينية
- بينما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (بن عامر وسيلة وطاهري حمامة: 2013)، والتي تناولت المفارقة القيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من المحامين، حيث اعتمدت الدراسة على مقياس المفارقة القيمية من إعداد عبد اللطيف محمد خليفة، ومقياس سيد نيكر ونوكريسب للصحة النفسية، وأسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة إرتباطية بين مستوى الصحة النفسية والمفارقة القيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.19) وهي قيمة غير دالة.

كما انسجمت نتائج الدراسة الحالية كذلك مع دراسة (النيرب نسرين:2016)، والتي تحمل عنوان الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالنسق القيمي لمدمني مواقع التواصل الاجتماعي لدى عينة من طلبة الجامعات بمحافظة غزة، والتي طبقت على عينة قدرها (407) طالبا وطالبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الشعور بالوحدة النفسية والنسق القيمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.013) وهي قيمة غير دالة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما تشير إليه الدراسات السابقة والتراث النظري، ومن خلال الأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل المتعددة التي تساهم في الحفاظ على الصحة النفسية لدى المعلم، في ظل التفاعل الكلي للفرد مع بيئته الداخلية والخارجية، واهتماماته وميوله وتطلعاته المستقبلية، وبالتالي فإن النظرة الواقعية للحياة تمكن المعلم والأستاذ من تحديد مستويات طموحاته المختلفة، مع ما يتناسب مع طاقاته وإمكانياته في جميع المجالات الأسرية والاجتماعية والمهنية، وكفاءته في مواجهة إحباطات الحياة اليومية والقدرة على التعامل بإيجابية مع الضغوط المهنية، من أجل التخلص من القلق والتوتر، والشعور بالفاعلية الذاتية التي تساهم في تعزيز الصحة النفسية لديه، فالإنسان هو كائن اجتماعي بطبعه يملك من الاستعدادات ما يؤهله لتحقيق التكامل النفسي مع ذاته والاندماج مع محيطه الاجتماعي والتكيف معه، كما أن لديه نزعة طبيعية نحو الرقي بذاته والتطور والنمو ومواجهة صعوبات الحياة، والسعي الحثيث نحو تحقيق الذات، وفي هذا الصدد يشير (Hurlock:1974, p209) إلى أن نمو الشخصية الإنسانية وتطورها يكون باتجاه تطوير أساليب نفسية وقائية متنوعة من أجل حماية النفس من التهديد والأخطار والسيطرة على البيئة والتكيف معها والحفاظة على الصحة النفسية.

كما أن استثمار المعلم للخبرة المتراكمة لديه تشكل مفتاح النمو الايجابي، وتساعد في توظيف مهاراته وخبراته وقدراته على مواجهة مطالب الحياة وتذليل العقبات المتراكمة، مما يزيد من فاعلية الكفاءة والأداء من خلال تعلم طرق أكثر إنتاجية، كما أنها تمثل له حصانة من الوقوع في التجارب المؤذية للذات ومصالحها.

كما تلعب السمات الشخصية كالثبات الانفعالي والحيوية في العلاقات، والصبر والرغبة في العمل التربوي والاتجاه الإيجابي نحو المهنة دور هام في تعزيز الصحة النفسية، حيث بينت دراسة (kardum, krapic:2001) أن السمات

الشخصية لها علاقة جوهرية بالصحة النفسية، وأن الأفراد الذين يتميزون بالمرونة الذاتية وبنمط التفكير العقلاني أكثر قدرة على مواجهة الضغوط النفسية والتغلب عليها.

وتأسيساً على ما سبق نخلص إلى أنه بالرغم من أهمية البناء القيمي في الصحة النفسية، حيث يشير علماء النفس والأخصائيين النفسيين إلى أن فشل الفرد في عملية التكيف مع ما يحيط به من قيم في المجتمع، يؤدي به إلى سوء التوافق في الشخصية، وهذا يفسر الانحرافات التي يعانها أفراد المجتمع في سياق مواجهتهم للأنساق القيمية الجديدة التي تعارض القيم السائدة، وهذا ما يهدد التوازن السيكولوجي للفرد ويقوده إلى اضطرابات في الصحة النفسية (خليل بشرى: 2014، ص50)، إلا أن النسق القيمي لم يرقى ليكون من العوامل الجوهرية المؤثرة في الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.

6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

- ينص التساؤل السادس في الدراسة على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟"
 - وتنص الفرضية السادسة في الدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس"
- وقد أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (55) الذي يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الصحة النفسية باختلاف الجنس، أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور البالغ عددهم (172) على مقياس الصحة النفسية يساوي (163.92) درجة وبانحراف معياري قدره (44.77) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي لعينة الإناث البالغ عددهم (214) على مقياس الصحة النفسية يساوي (223.63) درجة وبانحراف معياري قدره (57.75) درجة، وأسفرت نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق لعينتين مستقلتين أن قيمة "ت" المحسوبة قد بلغت (-11.13) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه (خليل بشرى: 2014)، والتي تهدف إلى دراسة الصحة النفسية وعلاقتها بأساليب التفكير والنسق القيمي لدى الشباب الجامعي، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرها (800) طالباً وطالبة، واعتمدت فيه الباحثة على قائمة الأعراض النفسية المعدلة (2000) لسامر رضوان، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الجنس.

كما اختلفت كذلك مع دراسة (الزبيدي: 2000)، التي استهدفت دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وقد تم تطبيقها على عينة قدرت بـ(200) أستاذ بالجامعة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً توصل الباحث إلى أن عينة البحث يعانون من ضغوط نفسية وأن الذكور أكثر معاناة من الإناث.

في حين اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بلحسيني: 2011) في دراسة لأثر برنامج معرفي- سلوكي في علاج الرهاب الاجتماعي لدى عينة من طلبة الجامعة، حيث توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث في الرهاب الاجتماعي، وأن الرهاب الاجتماعي أكثر انتشاراً بين الإناث عنه عند الذكور.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (ملوكة عواطف: 2014) والتي تهدف إلى دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية والصحة النفسية لدى عينة من المعلمين بمدينة الوادي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة المتعلقة بالفروق في الصحة النفسية بجميع أبعادها تبعاً لمتغير الجنس، إلى الاتجاهات المرتبطة بثقافة المجتمع السائدة، والتنشئة الاجتماعية والمعاملات الوالدية منذ الطفولة، وبالسلوك النمطي المرتبط بالدور الجنسي أو ما يسمى بالتنميط الجنسي وتقسيم الأدوار تبعاً للجنس منذ الطفولة، حيث يتم على هذا الأساس تكوين أنماط سلوكية معينة مرتبطة بالذكور وأخرى مرتبطة بالإناث، بطريقة ضمنية غير شعورية أو بطريقة صريحة وشعورية، حيث يتم تشكيل السلوك في اتجاه الدور الجنسي المناسب بما يتضمنه من اكتساب المعايير والميول المرتبطة بالأدوار الجنسية الذكورية والأنثوية.

وعلى هذا الأساس يتم تنشئة الذكور على سلوكيات السيطرة والتوكيدية والاستقلال، والقيام بالنشاطات الرياضية المتنوعة، والتعبير عن انفعالهم بحرية وصراحة، وفي المقابل يتم تنشئة الإناث على السلوكيات السلبية كالخضوع والمسايرة والاستكانة التي تعزز لديهن الاتكالية وعدم الاستقلالية، والافتقار إلى السلوك التوكيدي والذي ينشأ عنه فشل الأنتى في التعبير عن أفكارها ومشاعرها والعجز في المطالبة بالحقوق الشخصية، مما يشكل عليها ضغوطاً نفسية والشعور بالعجز والوحدة النفسية، بالإضافة إلى الإطار العام لتربية الإناث الذي تسوده الأساليب الحمائية والتوجيه المغلق على العلاقات مع العالم الخارجي، وهي البذور الأولى للخوف والإحجام، وتدني مفهوم الذات وهو ما يجعل الإناث أكثر استعداداً لاكتساب أنواع مختلفة من المشكلات النفسية والاجتماعية. (بلحسيني 2011: ص210).

كما يمكن تفسير الاختلاف في الصحة النفسية بين المعلمين حسب متغير الجنس لصالح الذكور، من خلال ما أشارت إليه دراسة (عبد المعطي:1994) من أن النساء لديهن استعداد أكبر من الرجال لتقرير وجود حالة من الضغط في كثير من المواقف المختلفة، مع الشعور بالعجز والتماس المساعدة من الآخرين، في حين يرفض الرجل الاعتقاد بوجود موقف ضاغط، ويساعده في ذلك ردود أفعاله والتعبير عن انفعالاته.

كما أن الثقافة السائدة في المجتمع تعزز من تربية الأنتى في سياق ارتباط وجداني، من خلال السلوك النمطي المرتبط بدور الأنتى، وهو ما يؤدي بها إلى الإحساس بالحاجة الدائمة للدعم الاجتماعي، وتزداد الحساسية لفقدان هذا الدعم في المواقف الحياتية الضاغطة مما يجعلها تتعرض للمشكلات النفسية وتدهور صحتها النفسية.

وقد يعود السبب في تفوق المعلمين على المعلمات في مستوى الصحة النفسية إلى مجموعة من العوامل الفسيولوجية، فمرحلة الحمل والولادة وانقطاع الطمث عند المرأة جميعها تغيرات لها تأثيرها السلبي على الصحة النفسية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال إدراك المعلمة التي تقدم بها السن، أنها مهددة بالوقوع فريسة لظاهرة العنوسة المستشرية في المجتمع، مما يجعلها في حيرة من أمرها، وهذه العوامل تجعلها محبطة وقلقة وفي صراع دائم، مع شعورها بعدم الأمن والوحدة، مما قد يدخلها في دوامة من القلق والاكتئاب والاضطرابات النفسية، التي تؤثر بشكل سلبي على صحتها النفسية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق المعلمات بحكم تعدد الأدوار المنوطة بهن، وحجم المسؤوليات والواجبات الكثيرة التي تقوم بها المعلمة، بين تربية أبنائها ورعاية زوجها والقيام على جميع شؤون بيتها، مع محاولة التوفيق بين كل هذه الواجبات ومتطلبات مهنة التدريس، مما يجعلها تعاني من إحساس عميق بضيق الوقت الناتج عن تعدد الأدوار، مما يزيد لديها من الإحساس بصراع الدور والإجهاد المهني الذي يسبب لها ضغطاً نفسية كبيرة، والذي من شأنه أن يستنزف جهدها وطاقاتها وصحتها النفسية، وبالتالي فإننا نجد أن المعلمين أكثر شعوراً وإحساساً بالصحة النفسية من المعلمات.

7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

- ينص التساؤل السابع في الدراسة على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟"

- وتنص الفرضية السابعة في الدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية"

وقد أظهرت البيانات في الجدول رقم (56) الذي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الصحة النفسية باختلاف الخبرة المهنية، أن قيمة (p-value=0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية وكانت الفروق لصالح الفئة (أكثر من 10 سنوات).

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (فرطاس حمزة: 2017)، والتي تهدف إلى دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرها (184) من معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى عينة البحث تعزى لمتغير سنوات الخبرة

كما اختلفت كذلك مع بعض نتائج دراسة (إبتسام أحمد: 2008) المذكورة في (فطاس حمزة: 2017) والتي تحمل عنوان مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، حيث تكونت عينة الدراسة من (201) ممرضاً وممرضة، وقد استخدمت الباحثة مقياس الصحة النفسية للممرضين والمكون من الأبعاد التالية: (البعد الشخصي، البعد الاجتماعي، البعد المهني والبعد الروحي)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى الصحة النفسية بين الممرضين تعزى لعدد سنوات الخبرة، ماعدا البعد الاجتماعي فقد أظهرت النتائج وجود فروق لصالح ذوي سنوات الخبرة الطويلة (فطاس حمزة: 2017، ص32).

بينما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (ملوكة عواطف: 2014) والتي تهدف إلى دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسة المدراء للعلاقات الإنسانية والصحة النفسية لدى عينة من المعلمين بمدينة الوادي، حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين في مستوى الصحة النفسية لديهم تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

وتتفق كذلك مع النتائج التي توصلت إليه دراسة (الحاج: 1986) المذكورة في (ختام عبد الله غنام: 2005، ص55) والتي كانت تهدف إلى تحديد السمات الشخصية عند المعلمين وعلاقتها بفاعليتهم في المدرسة، حيث أجريت الدراسة على عينة قدرها (300) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن سنوات الخبرة لها أثر واضح في تقدير الفاعلية للمعلم وسماته الشخصية التي يتمتع بها.

ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها في الدراسة الحالية من خلال كون المعلمين ذوي الخبرة الطويلة يمتلكون شبكة علاقات فعالة في الوسط المهني مما يساعدهم على تجنب المشاكل ومواجهة التحديات بشكل أفضل، بالإضافة إلى شعورهم بالتوافق مع المهنة وأنهم يحققون ذواتهم من خلالها، كما أن الخبرة المهنية الطويلة تساعدهم على التكيف مع ظروف المهنة، وتؤهلهم لامتلاك أساليب أكثر حكمة في التعامل مع الإدارة المدرسية والاشراف التربوي وكذلك مع الطلبة وأولياء أمورهم، كما أن الخبرة المهنية الطويلة تمكن المعلمين من الارتقاء في الدرجة الوظيفية، مما ينعكس على مكانتهم في الوسط المهني وعلى دخلهم المادي، مما يمكنهم من اشباع كثير من الحاجات الأساسية كالحصول على المسكن وبناء أسرة تكون عوناً لهم في مواجهة ضغوط الحياة.

وفي المقابل فإن المعلمين من ذوي الخبرة المهنية القصيرة عادة ما يكونون عرضة لضغوط المنافسة مع زملائهم وهو ما يتطلب منهم إثبات وجودهم، وهم أكثر تعرضاً لأعباء التدريس وضغوط التحضير المستمر لدروسهم مقارنة بفترة المعلمين ذوي الخبرة المهنية الطويلة، كما أن المعلمين من ذوي الخبرة المهنية القصيرة لم يكتسبوا بعد قدرًا كافيًا من التكيف والتوافق المهني ولم يكتسبوا بعد آليات التعامل مع المشكلات التي تتعلق بعلاقات المعلم مع الإدارة المدرسية ومع الطلبة وأولياءهم.

8- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة:

- ينص التساؤل الثامن في الدراسة على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟"

- وتنص الفرضية الثامنة للدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس".

وقد أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (59) الذي يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس، أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الالتزام التنظيمي يساوي (61.99) درجة، بانحراف معياري قدره (16.57) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي لعينة الإناث على مقياس الالتزام التنظيمي يساوي (62.34) درجة، بانحراف معياري قدره (16.75) درجة، وأسفرت نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق لعينتين مستقلتين أن قيمة "ت" المحسوبة قد بلغت (-0.031) وهي قيمة غير دالة، مما يشير إلى أنه لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وبذلك فالدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة (سامي حنون: 2006) والتي تهدف لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

كما اتفقت مع نتائج دراسة (نهبان أماني: 2012) والتي تهدف للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتي طبقت على عينة قدرها (456) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة،

والتي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى تقديرات المعلمين لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لمتغير الجنس.

كما انفقت مع نتائج دراسة (بن حفيظ شافية: 2013) التي تهدف إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية وفق النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد من وجهة نظر المعلمين وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، قوامها (270) معلماً ومعلمة، حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

بينما اختلفت مع دراسة (إيناس فؤاد فلمبان: 2008) التي هدفت لقياس العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة أين أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجات الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق أن المعلمين باختلاف جنسهم يخضعون لنفس ظروف العمل ويواجهون نفس المواقف، كما أنهم يتعرضون لنفس ضغوط العمل ويستخدمون نفس الوسائل والأساليب التعليمية، ويتمتعون بنفس الامتيازات كالأجور والمكافآت، وبالتالي فهم يخضعون لمجموعة متشابهة من العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة والبيئة الداخلية، كما يمكن اعتبار مهنة التعليم أنها ليست وظيفة لكسب الرزق فحسب، بل هي وسيلة لإرضاء كثير من الدوافع والحاجات النفسية كالحاجة إلى التقدير الاجتماعي والتعبير عن الذات، وهو الأمر الذي يشترك فيه المعلمون بغض النظر عن جنسهم، خاصة في ظل محدودية فرص العمل المتاحة، وتزايد أعداد خريجي الجامعة بشكل كبير وتوجههم نحو مسابقات التوظيف في سلك التعليم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال كون أغلب المعلمين باختلاف جنسهم يحملون مؤهل علمي والذي له دور كبير في دفعهم إلى التفاعل والتكيف مع البيئة الدراسية، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع فاعليتهم وقيامهم بمهامهم وواجباتهم على الوجه المطلوب، وبالتالي ينعكس على انتمائهم للعمل، والذي من شأنه أن يرفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، حيث تشير دراسة (Mayer et al: 1993) أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للعاملين وزادت

خبراتهم في مجال العمل، وكانت طبيعة العمل تتناسب مع قدراتهم، وميولهم، واتجاهاتهم، أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم. (فادية إبراهيم شهاب: 2014، ص 84)

كما أن المعلمين والمعلمات يتبعون وزارة التربية، وبالتالي فهم يخضعون لنفس القوانين والقرارات واللوائح التنظيمية التي تسري بمختلف المؤسسات التعليمية، وبالتالي فهم يمتلكون رؤية متشابهة حول إدراكهم للإلتزام التنظيمي بغض النظر عن نوع جنسهم سواء كان ذكراً أو أنثى، وهذا يؤشر إلى أن الجنس ليس له تأثير جوهري في إدراك المعلمين لأهمية الإلتزام التنظيمي.

كما أن العوامل الاجتماعية والثقافية السائدة بشكل عام، والتطورات الحديثة التي عرفها المجتمع في ظل العولمة، كان لها دور كبير في التقليل من الفروق بين الإناث والذكور في بيئة العمل في عصرنا هذا، لذلك نجد أن المعلمة تقف جنباً إلى جنب مع المعلم في أداء رسالتها التعليمية، وهي تتساوى مع المعلم في كثير من الحقوق والواجبات والأعباء الوظيفية ونصاب الحصص وواجبات التدريس والمسؤوليات، مما يدفعها للحرص على عملها وعلى استقرارها في وظيفتها واستمرارها فيها والإلتزام فيها.

كما أن نجاح الفرد في العمل بغض النظر عن جنسه، يعتمد أساساً على مدى ارتباطه بوظيفته والتزامه بها، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، والإلتزام التنظيمي هو أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، حيث يشير إلى الفرد الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة، كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها، والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة (العنزي وصالح: 2009، ص 70).

9- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة:

- نص التساؤل: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

- وتنص الفرضية التاسعة للدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

وقد أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (60) الذي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الإلتزام التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الخبرة المهنية، أن قيمة (p-value=0.56) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإلتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

وبذلك فالدراسة الحالية تختلف مع نتائج دراسة (محمد الشمري:2013) بعنوان واقع نظام تقويم الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين، حيث أظهرت النتائج أنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه جميع محاور الدراسة باختلاف متغير الخبرة الوظيفية، كما تختلف مع الدراسة التي قامت بها "ماري أي شيلدون" (M, E, Sheldon:1971) والتي استهدفت من دراستها اختبار مدى تأثير العمر وطول الخدمة في المنظمة والمركز الوظيفي على الولاء التنظيمي، لمجموعة من العلماء والباحثين والمهندسين، حيث وجدت "شيلدون" أن الولاء التنظيمي يرتبط بالاندماج الاجتماعي وبعض الخصائص الشخصية، مثل طول الخدمة في المنظمة والعمر والمركز الوظيفي، ويعني ذلك أنه كلما طالت مدة الخدمة (أكثر من 11 سنة) وكان مركزه الوظيفي عاليا كلما كان ولاءه للمنظمة عالياً. (هيجان: 1998، ص50)

وتختلف كذلك مع نتائج دراسة (سامي حنون: 2006) والتي تهدف لقياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة في الجامعة، وكانت هذه الفروق لصالح الفئة (الأقل من 5 سنوات).

كما تختلف مع النتائج المتوصل إليها في (الحيايى سلطان:2015) والتي تهدف للكشف عن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية، حيث أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة على جميع المجالات وعلى المقياس الكلي لأداة الدراسة، حيث كانت الفروق لصالح الفئة ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

بينما نجدها قد اتفقت مع نتائج دراسة (نبهان أماني: 2012) والتي تهدف للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والتي طبقت على عينة قدرها (456) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة، والتي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسط تقديرات المعلمين لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة (1- 4 سنوات)، (5- 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات).

كما اتفقت مع نتائج دراسة (بن حفيظ شافية: 2013) التي تهدف إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية وفق النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد من وجهة نظر المعلمين وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، قوامها (270) معلماً ومعلمة، حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس.

وتتفق كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (ختام عبد الله غنام: 2005) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الاختلاف في سنوات الخدمة.

كما اتفقت مع نتائج دراسة (جابر الحقباني: 2016) التي تهدف إلى الكشف عن دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى عينة قوامها (470) من العاملين، منهم (299) من العاملين بشرطة الإحساء و(171) من العاملين بشركة الاتصالات السعودية بالإحساء، حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الالتزام الوظيفي باختلاف متغير سنوات الخدمة، مما يشير إلى عدم وجود تأثير لمتغير سنوات الخدمة في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي.

حيث يعتبر البعض أن الخبرة المهنية متغير وظيفي يرتبط بعدد سنوات الخدمة والعمل بالمنظمة، ذلك أنه كلما زادت مدة الخدمة كلما كان ذلك أدهى لارتباط الموظف بالمنظمة، ويزداد هذا الارتباط مع مرور الوقت، مما يؤدي إلى استثمار الموظف للوقت والجهد في المنظمة، وتنمية العديد من العلاقات الإجتماعية داخل المنظمة وخارجها، مما يساعده على اكتساب طرق وأساليب جديدة في أداء عمله وزيادة فاعليته، كما تزداد فرص الحصول على امتيازات وظيفية مختلفة مع زيادة طول مدة الخدمة، مما يجعل من الصعوبة على الموظف ترك منظمته، حتى لا يفقد صداقاته وعلاقاته الاجتماعية التي كونها في محيط عمله، مما يزيد من رغبته في البقاء والاستمرار، وبالتالي ارتفاع في مستوى إلتزامه التنظيمي، وفي المقابل تشير دراسة (Allen & Meyer : 1984) إلى أن التقدم في العمر وزيادة عدد سنوات الخبرة لا يرتبطان بشكل قوي ومباشر مع الإلتزام التنظيمي، وهو ما توصلت إليه كذلك دراسة كل من (ريان:2000)، (بالعوي:2011)، (أبازيد:2008)، (العدم:2007)، حيث لم تظهر نتائج هذه الدراسات ارتباطاً بين مدة الخدمة وبين الإلتزام التنظيمي (محمد الشمري:2013،ص74)، وكذلك دراسة (Hall & Schneider:1972)، و(Steers:1977) فقد أشارت لعدم وجود علاقة بين مدة الخدمة والإلتزام التنظيمي (هيجان:1998، ص54)، وهذا الاختلاف والتضارب في العلاقة بين مدة الخدمة والإلتزام التنظيمي بين الدراسات السابقة، يشير بدوره إلى تداخل العوامل التي تتحكم في تكوين الإلتزام التنظيمي، مما يجعل من الصعب تحديد العوامل المفسرة والمحددة له.

فالإلتزام التنظيمي ظاهرة معقدة تتأثر بكثير من العوامل التنظيمية كخصائص بيئة العمل الداخلية والخارجية والخصائص المتعلقة بشخصية الفرد، وبالتالي وحسب النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، فإن متغير الخبرة المهنية ليس له أثر جوهري على مستوى الإلتزام التنظيمي، مما يدل على أهمية عوامل أخرى في التأثير عليه، كنظام الحوافز المادية والمعنوية الذي يسهم في تعزيز استمرار العاملين بالمنظمات لأنها تعزز من شعور الموظفين بالرضا والثقة، وترفع من روحهم المعنوية ومن ثم إلتزامهم التنظيمي (محمد الشمري:2013،ص316)، ومختلف العوامل الأخرى كقرص الترقية والرواتب وغيرها حيث تتفاعل معاً مكونة ميل الفرد للاندماج مع منظمته وقبوله بأهدافها وقيمتها.

وإذا كانت الكثير من الدراسات السابقة قد ربطت بين الإلتزام التنظيمي وسنوات الخبرة الطويلة للموظف، إلا أننا نجد أن المعلمين من ذوي الخبرة المهنية القصيرة قد يلتزمون في مهنتهم وتنمو لديهم الرغبة في البقاء بالمنظمة والاستمرارية في عضويتها كشكل من أشكال الإلتزام التنظيمي المستمر، وذلك نتيجة لعدم توافر الفرص البديلة المتاحة

حيث تكون هذه الرغبة نابعة من حاجة المعلم إلى الوظيفة لأنه لا يستطيع الاستغناء عنها، في ظل عدم وجود البديل عنها، كما يمكن أن يكون الالتزام التنظيمي عند هذه الفئة نتيجة توافق السمات الشخصية مع خصائص المهنة، خاصة عند فئة الإناث اللواتي ينجذبن لمهنة التعليم التي تحقق لهن مكانة اجتماعية جديدة في المجتمع، بالإضافة إلى أن اختيار المهنة يخضع لكثير من التقييمات الأسرية التي تعكس نظرة المجتمع لكثير من المهن حيث نجد أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تستقطب فئة الإناث من المجتمع، مما يدفعها للحفاظ على مهنتها والالتزام بعملها.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كذلك على أساس أن المؤسسات التعليمية التي يعمل بها المعلمون هي في الأصل متماثلة ومتشابهة من حيث الأنظمة التي تحكم وتسير شؤونهم المهنية والوظيفية، حيث يخضع جميع المعلمين تقريباً إلى نفس القوانين والقرارات واللوائح التنظيمية التي تسري بمختلف المؤسسات التعليمية دون الأخذ بعين الاعتبار مدة الخدمة.

كما قد يكون هناك كذلك أثر لفترة التجربة والإعداد التي يمر بها المعلمون في السنوات الأولى التي تتبع عملية التوظيف على ظهور الالتزام التنظيمي لديهم، حيث يكتسب المعلم في هذه الفترة الخبرات الأولى المتعلقة بعمله، والتي تلعب دوراً مهماً في تنمية وتطوير اتجاهاته نحو عمله والتزامه نحو منظمته، خاصة إذا وجد المعلم في هذه الفترة الدعم من زملائه، وقد أشرنا سابقاً إلى أن "شيلدون" قد توصلت إلى أن الولاء التنظيمي يرتبط بالاندماج الاجتماعي، كما توصلنا كذلك في الفرضية الثالثة أن القيم الاجتماعية هي القيم السائدة لدى عينة الدراسة، والتي بدورها تركز للعلاقات الإنسانية الجيدة في بيئة العمل والتي تدفع المنظمة للعمل على نحو أفضل وصحيح، فعندما تكون العلاقة جيدة بين المعلمين فإنهم يتبادلون المعلومات التي تخص العمل على نحو أفضل، كما أنهم يبهون بعضهم البعض إلى الأخطاء المتوقعة، إضافة إلى ما سبق يتكون لدى الموظفين انخراط أعلى في مهامهم اليومية ويصبحون أكثر موالاة للمنظمة وأكثر التزاماً بوظائفهم، فالعلاقات الاجتماعية في المنظمة تؤدي حتماً إلى تحسين التواصل وتبادل المعلومات وعدم الخوف من الوقوع في الأخطاء، وانخراط أعلى في المهمات مما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء المعلم كما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحضور والرغبة في البقاء والاستمرار في المنظمة.

10- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

- ينص التساؤل العاشر للدراسة على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟"

- وتنص الفرضية العاشرة للدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس"

حيث أظهرت النتائج والبيانات المرفقة في الجدول رقم (61)، الذي يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في أبعاد النسق القيمي بين أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد النسق القيمي تبعاً لمتغير الجنس، أي أن متغير الجنس لم يكن له أثر جوهري على مستوى المنظومة القيمية لدى المعلمين.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه (خليل بشرى:2014)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الشباب الجامعي، وأساليب التفكير والقيم السائدة لديهم، واختبار العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها(800) طالباً وطالبة، واعتمدت الباحثة على اختبار القيم لألبورت وفيرنون ولندزي، حيث أظهرت نتائج البحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في النسق القيمي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس.

كما اتفقت مع ما توصلت إليه دراسة (القني:2007)، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيم ودافعية التعلم عند طلبة سنة ثالثة ثانوي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها(101) طالباً وطالبة، واعتمد الباحث على اختبار القيم لألبورت وفيرنون ولندزي، حيث أسفرت نتائج البحث عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في النسق القيمي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس.

بينما اختلفت مع دراسة (محمد المرشدي المرسي:1989) التي هدفت للكشف عن العلاقة بين مفهوم الذات بأبعاده وبعض القيم لدى طلاب المرحلة الثانوية، حيث تكونت عينة الدراسة من 312 طالباً وطالبة، واستخدم الباحث اختبار القيم لألبورت وفيرنون ولندزي، وخلصت الدراسة إلى أن ترتيب القيم يختلف باختلاف الجنس.

كما اختلفت كذلك نتائج الدراسة الحالية مع النتائج المتوصل إليها في دراسة (عباس عوض: 1985) والتي تهدف للكشف عن العلاقة بين القيادة والقيم، وتأثير الفروق الجنسية على هذه العلاقة، حيث تكونت عينة الدراسة من (235) طالباً وطالبة، واستخدم الباحث اختبار القيم لألبورت وفيرنون ولندزي، وأسفرت نتائج البحث عن وجود فروق جوهرية بين الجنسين في القيم النظرية والاقتصادية والسياسية لصالح الذكور، ولصالح الإناث في القيم الجمالية والدينية، بينما لم تكن هناك فروق جوهرية في القيم الاجتماعية. (زموري حميدة: 2016، ص 27)

كما اختلفت كذلك مع النتائج المتوصل إليها في دراسة (شرقي: 2017) والتي تهدف للكشف عن العلاقة النسق القيمي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المراحل المتوسطة والثانوية، حيث تكونت عينة الدراسة من (600) طالباً وطالبة، واستخدمت الباحثة اختبار القيم لألبورت وفيرنون ولندزي، وأسفرت نتائج البحث عن وجود فروق جوهرية بين الجنسين في القيم والاقتصادية والسياسية لصالح الذكور، ولصالح الإناث في القيم الاجتماعية والجمالية، بينما لم تكن هناك فروق جوهرية في القيم الدينية والنظرية.

كما اختلفت كذلك مع دراسة (غسان المنصور: 2017) والتي تهدف للكشف عن العلاقة بين منظومة القيم والإحساس بالتماسك لدي عينة من الطلبة بكلية التربية بجامعة دمشق، عن وجود فروق في القيم جميعها لصالح الطلبة الذكور، حيث أرجع السبب في ذلك إلى التدريب والتحصين النفسي، الذي يتلقاه الذكور من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تجعلهم أكثر تماسكاً بالقيم.

ويمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية التي تشير إلى أن المعلمين والمعلمات يتبنون نفس النسق القيمي تقريباً، وأن نوع الجنس لم يكن له أثر جوهري دال على المستوى القيمي لديهم، من خلال الإطار المرجعي المستمد منه القيم، خاصة الإطار الثقافي والاجتماعي والدراسي، حيث أننا نعيش في وقت يتفق فيه الذكور والإناث إلى حد كبير على منظومة القيم، إذ نجدهم بدورهم يخضعون لنفس القيم والمعايير الاجتماعية، وأساليب التنشئة، مما يجعل من القيم قاسم مشترك بينهم، كما أن التغيرات الاجتماعية والثقافية التي شهدتها المجتمع الجزائري والتي كان لها انعكاسات واضحة على أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية، حيث تغيرت طريقة تربية الآباء لبناتهم إلى حد ما، وتم استبدال أساليب التسلط والحماية الزائدة والسيطرة، التي كانت تمثل تربية فارقة بين الجنسين والتي بدورها تخلق في كل منهما اهتمامات مختلفة

وبالتالي قيماً مختلفة، تم تغييرها بأساليب أكثر مرونة، لأن الطريقة التي يستخدمها الآباء مع الأبناء تحدد ما يصل إليهم على مستوى الارتقاء القيمي، ولها انعكاسات على اتجاهاتهم وقيمهم، حيث أن هذا التغير في نمط التنشئة الاجتماعية كان له الأثر الكبير في التقليل من الفجوة القيمية بين الجنسين.

كما أن المعلمين في عينة البحث على اختلاف جنسهم ينتمون إلى مجتمع واحد بثقافته وعاداته وتقاليده، تتساوي فيه الفرص المتاحة أمامهم تبعاً لعملية التنشئة الاجتماعية والاحتكام للأنظمة الاجتماعية ومعايير السلوك، حيث بدأت تبرز فيه مظاهر الانسجام والتقارب في الاهتمامات والمعتقدات والاتجاهات الوجدانية والفكرية، وتلاشى فيه تلك الفوارق في القيم المبنية على أساس الجنس.

أضف إلى ذلك فإن أغلب المعلمين من الجنسين هم خريجي المدرسة الجزائرية، فنجد أن جلهم تعرض إلى خبرة تعليمية متشابهة إلى حد كبير، فهم يخضعون لنفس المناهج التعليمية، مما يجعل الإطار الفكري الوجداني متقارب بينهم، والذي من شأنه أن يلعب دوراً مهماً في عملية اكتساب المنظومة القيمية لديهم، لأن المدرسة لا تقل أهمية في دورها عن الأسرة في عملية إكساب وتشكيل القيم، ففي المدرسة تتشكل لدى الفرد صداقات متنوعة من خلال التفاعل الاجتماعي، حيث تبدأ خبرات الفرد وآراءه وأفكاره الخاصة تتبلور وتبدأ بالظهور على مستوى سلوكه وتفاعله مع الأحداث المختلفة، مما يجعل هناك تقارباً كبيراً بين الجنسين في الاهتمامات والمعتقدات والاتجاهات الوجدانية والفكرية والنسق القيمي.

وتجدر الإشارة إلى أن المرأة أصبحت تنافس الرجل في كثير من القيم الاقتصادية، والتي كانت في السابق حكراً على الرجل، حيث كان مخول له دور القيادة والتدبير الاقتصادي، أما في الوقت الحاضر وفي ظل الاتجاهات الحديثة في الأنماط الأسرية التي أدت إلى الانتقال من الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية وخروج المرأة للعمل، وفي ظل التغيرات الاقتصادية والعالمية الحديثة، التي أفرزت مظاهر جديدة حيث أصبحت المرأة تدخل من ضمن القوى العاملة في المجتمعات الحديثة، وذلك من خلال اقتحام المرأة لدوائر الحياة بشتى أوجهها وعلى جميع المستويات، وأصبحت تتمتع باستقلالية مالية، فتغيرت الصورة النمطية للمرأة في ظل هذه التغيرات الاجتماعية السريعة التي أعطت للمرأة دوراً أكبر في الحياة المدنية العامة والمشاركة السياسية والاقتصادية وهو ما من شأنه أضعف الفروق بين الجنسين في كثير من القيم.

11- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر:

- ينص التساؤل الحادي عشر في الدراسة على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟"

- وتنص الفرضية الحادية في الدراسة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية"

وقد أظهرت النتائج المرفقة في الجدول رقم (62) الذي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النسق القيمي باختلاف الخبرة المهنية، أن قيمة (p-value) لجميع أبعاد النسق القيمي تتراوح بين (0.10 و 0.91) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النسق القيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية وهذا يدل على أن الخبرة المهنية ليس لها تأثير كبير وجوهري في النسق القيمي لدى المعلمين، باعتبار أنه من خصائص القيم أنها تتسم بالثبات العالي والكبير، بالرغم من أنها تتميز بالتغير النسبي.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما أشارت إليه دراسة "روكيش" (Rokeach, M:1973) من أن ارتقاء القيم يكون عبر المراحل العمرية المختلفة، وأن هناك تغير مستمر في النسق القيمي يمتد عبر مراحل العمر، ويكون هذا التغير على شكل ظهور أنماط ارتقائية مختلفة من القيم، تتضمن قيم الانجاز والحكمة والمسؤولية حيث تترادف أهميتها في فترتي المراهقة والرشد وتقل أهميتها في المراحل العمرية المتقدمة، باستثناء الحكمة التي تحتفظ بأهميتها لدى كبار السن، كذلك وجد أن قيم العقلانية والمنطقية والاتساق الداخلي تقل أهميتها في فترة المراهقة، وتزداد أثناء مرحلة الرشد، ثم تناقص أهميتها في المراحل العمرية التالية (معمرية:2001، ص18).

كما أفادت دراسة "جياكومينو وآخرون" (Giacomino: 2011) حول الاختلاف بين الأجيال في موضوع القيم الشخصية لدى طلاب إدارة الأعمال في الجامعة، وهي دراسة طولية باستخدام قائمة مسح القيم ونموذج "موسر وأوركي"، في علم النماذج الشخصية لدراسة القيم الشخصية، وتم ذلك منذ التسعينات وحتى العام (2000)، وتتابع حتى عام (2010) أي بمعدل مقارنة عشر سنوات، وقد كانت أهم النتائج تتمحور حول التغيير الشامل في قيمة الأمن

القومي، حيث كانت أفضل بالنسبة للعام (2010) من باقي الأعوام، وبينت أيضاً فروقاً في القيم الاجتماعية التي تمحورت حول موضوع الجدارة، مقارنة مع ظهور هذا التغيير في عام (2010) (غسان المنصور: 2017، ص132).

وتختلف نتائج الدراسة الحالية كذلك مع دراسة (ممتاز الشايب: 2013)، والتي تهدف إلى معرفة درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي بدمشق، وتكونت عينة الدراسة من (108) مديراً ومديراً موزعة على ثلاثة فئات حسب الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات)، (من 5 – 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات)، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، حيث أشار الباحث إلى أن سنوات الخبرة تضفي على صاحبها نوعاً من العقلانية والتبصر، وتكسب الفرد معرفة ودراية في قيم وظيفته.

كما تختلف كذلك مع نتائج دراسة (بوعطي سفيان: 2012)، التي تحمل عنوان: القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً في القيم الشخصية تعزى لمتغير الأقدمية (الخبرة).

بينما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه (الزدجالي: 1999) والتي هدفت للكشف عن القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية، حيث تم استخدام اختبار ألبرت وفرنون ولندزي، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية.

كما انسحمت هذه النتائج ودراسة (الطعاني: 2010)، التي تهدف إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل والخبرة ومستوى المدرسة، وطبقت الدراسة على عينة قدرها (120) مديراً ومديراً موزعة على فئتين حسب الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات)، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في المنظومة القيمية لمديري المدارس تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وتتفق كذلك مع نتائج دراسة (رندة الصمادي: 2001)، التي تهدف إلى التعرف على النسق القيمي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بكفاءتهم في العمل، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرها (152)، باستخدام مقياس القيم لألبورت

وفيرنون ولندزي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النسق القيمي لدى المرشدين لا يختلف باختلاف الجنس، كما لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة المهنية.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن تفاعل الفرد مع العوامل البيولوجية والبيئية، وتزايد خبراته المهنية ووعيه ونضجه، قد تدفعه إلى التغيير من اهتماماته وميوله ونظراته للحياة، وقد يترتب على ذلك سلسلة من التغيرات في النواحي المرتبطة بالمعايير والميول والاتجاهات التي تحكم تصرفاته وسلوكه، إلا أن ذلك قد لا يغير من القيم التي يتبناها الفرد لكون المنظومة القيمية للفرد تتميز بنوع من الاستقرار النسبي والعمق الثقافي، كما أن القيم تتضمن تنظيمات أكثر تعقيداً من السلوك المتكرر، وهي أكثر تجزئاً (أحمد القواسمة، عايد البلوي: 2015، ص25)، وهذا ما يفسر أن عينة الدراسة لا يوجد فروق بينهم في النسق القيمي مهما اختلفت سنوات خبرتهم.

كما أن النسق القيمي لدى الأفراد عادة ما يتأثر بمعايير الجماعة المرجعية وقيمتها، حيث تلعب هذه الجماعة دوراً هاماً في تحديد قيم الفرد وتزويده بالموجهات والمبادئ العامة للسلوك، وبالتالي فإن إلتزام المعلم بقيم جماعته طول الفترة الزمنية التي يقضيها معهم، يؤدي إلى تحديد نمط سلوكه القيمي إلى حد كبير (غسان المنصور: 2017، ص123).

كما يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية التي تشير إلى أن النسق القيمي لدى المعلمين لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة المهنية، من خلال تشابه ظروف العمل وتمائل البيئة التعليمية لدى جميع المعلمين والاحتكام لنفس السلطة، وكذلك للإطار المرجعي المستمد منه القيم، والمعايير الاجتماعية السائدة، وفي هذا الصدد يشير (عياد: 2011) إلى أن التباين القيمي قد يرجع في جزء كبير منه إلى التباين الاقتصادي والاجتماعي، كما تحدده المهنة التي تؤهل صاحبها للاندرج في طبقة اقتصادية أو اجتماعية معينة، ولأنه عادة ما يصطبغ سلوك الأفراد بصبغة المؤسسة التي ينتمون إليها، وينسحب هذا المعنى على سلوكهم فإن أفراد عينة البحث ينتمون لنفس الطبقة الاقتصادية والاجتماعية التي أهلتهم مهنة التعليم للاندرج فيها، فإن هذا ما يفسر عدم اختلاف النسق القيمي لديهم باختلاف الخبرة المهنية (الشايب خولة: 2018، ص161).

خاتمة:

إن الدراسة التي بين أيدينا هي محاولة لتسليط الضوء على مجموعة من المتغيرات النفسية والسلوكية من منظور علم النفس المرضي المؤسساتي بمؤسسات القطاع التربوي بمدينة ورقلة، باعتبار هذه المؤسسات وحدة اجتماعية واحدة تعمل ضمن نسق اجتماعي واحد، وتتفاعل بها مجموعة من المعطيات والمتغيرات لتؤدي وظيفة خاصة ومحددة، حيث أكدت الدراسات في هذا المجال على خطورة الاضطرابات السلوكية والانفعالية داخل هذه الوحدة، لأنها تتسبب في هدر كبير للطاقات والإمكانات، ولها انعكاسات خطيرة على الفرد والمجتمع.

ورغم أن المنظومة التربوية بالجزائر عرفت جملة من التغييرات والإصلاحات الشاملة من أجل مراجعة الأهداف والأغراض والمناهج وطرق التدريس كي تتماشى والتحديات والأحداث والتغيرات التي عرفتها البلاد سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي، إلا أن القطاع لا يزال يشهد مشاكل كبيرة كالتسرب المدرسي، وضعف التحصيل، والعنف داخل الوسط المدرسي وغيرها من السلوكيات المرضية، لذا فإن القطاع يجد نفسه مدفوعاً وبقوة إلى إدخال تغييرات جذرية على منظومته والاهتمام أكثر بالعنصر البشري من أجل تحقيق قفزة نوعية تضمن له الاستمرارية والفاعلية، ومن أبرز مظاهر الاهتمام بالعنصر البشري هو الاهتمام بالجوانب النفسية له، ونذكر هنا بالتحديد مجموعة من المتغيرات النفسية التي تم التطرق إليها في الدراسة كالصحة النفسية، فكلما ارتفع مستوى الصحة النفسية للأساتذة والمدرسين تحسن أدائهم الوظيفي، مما يؤكد الأثر الطيب والإيجابي للصحة النفسية في العملية التربوية عموماً وعلى الأداء الوظيفي لهيئة التدريس خصوصاً، وفي هذا الصدد تشير الدراسات إلى أن التلاميذ والطلبة يكونون أكثر اتزاناً نفسياً كلما كان الأساتذة والمعلمون يتمتعون بمستوى عالٍ من الصحة النفسية، وأن المدرسين الذين لديهم مستوى عالٍ من القلق يسببون مشكلات كثيرة، وهم أقل قدرة على التعامل مع الطلبة (مرقس: 2009، ص461).

وكذلك الالتزام التنظيمي الذي يعد من أهم المقومات التي تعتمد عليها مؤسسات القطاع التربوي من أجل بلوغ أهدافها، وذلك لارتباطه بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بما بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم الدؤوب لتحقيقها، كما أنه يساهم في تطوير قدرات المؤسسات التعليمية على العطاء والاستمرار والتنافس، وارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب

والتهرب عن أداء العمل وانخفاض معدل دوران العمل، كما أنه يؤدي إلى عدد من النتائج الايجابية، كاستقرار العمالة، وزيادة دافعية الأساتذة والمعلمين وتحسين مستوى أداءهم وإنتاجيتهم وتحقيق أهداف القطاع التربوي بكفاءة وفعالية.

وكذلك استخدام مبادئ ومعايير المنظومة القيمية للأفراد في العمل التربوي من أجل تحقيق أهداف النظام التربوي من جهة وإشباع حاجات الفرد ورغباته من جهة أخرى، فالقيم تعمل على تعزيز قوة الأداء والثقة والإبداع والالتزام وفهم القواعد الأساسية للعمل، كما تلعب دوراً هاماً في تكوين شخصية الفرد وتحديد سلوكه وتوجيهه، فهي تعبر عن فلسفة ومعتقدات وتصورات الفرد، وهي موجهة للسلوك الإنساني ومؤثرة فيه.

لذلك فإن توظيف المتغيرات النفسية والسلوكية والانفعالية في الدراسات والأبحاث، إلى جانب الاهتمام بالبرامج البيداغوجية وتطوير طرائق التدريس وغيرها تلعب دوراً هاماً وأساسياً في النهوض بالقطاع التربوي، ولذلك يقترح الباحث مجموعة التوصيات:

- تعزيز الأبحاث والدراسات في مجال علم النفس المرضي المؤسساتي في القطاع التربوي، لتشمل مختلف الفئات الفاعلة فيه من مديرين وإداريين وجمعيات أولياء التلاميذ وغيرهم.
- التوجه نحو الاهتمام بالصحة النفسية للمعلمين، ويتطلب الأمر إجراءات ومدخلات متعددة الأبعاد بإشراك عديد القطاعات والمهنيين ومختلف الأساليب.
- تفعيل دور المعلمين في صناعة القرار التربوي.
- تعزيز دور الأخصائي النفسي في المؤسسات التعليمية.
- تعزيز الدورات التدريبية لرفع الكفايات الشخصية للمعلمين.
- حلحلة وإدارة الصراع التنظيمي الذي يحصل بين المعلمين والإدارة أو المعلمين والطلبة أو بين المعلمين أنفسهم.
- ضرورة الحرص على متابعة احتياجات المعلمين، والاهتمام بشؤونهم، من خلال معرفة ميولهم واتجاهاتهم وقيمتهم.
- ضرورة الاهتمام بدراسة القيم وأثرها في العملية التربوية في ضوء الخصوصيات الحضارية للمجتمع الجزائري.

قائمة

المراجع



قائمة المراجع:

1. ناسو، صلاح سعيد وحسين وليد (2015): الإرشاد النفسي (الاتجاه المعاصر لإدارة السلوك الإنساني)، عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع.
2. أبو أسعد، أحمد عبد الطيف والختاتنة، سامي محمد (2011): علم نفس النمو، ط1، عمان، دار ديونو للنشر والتوزيع.
3. أبو زعيزع عبد الله (2009): أساليب الإرشاد النفسي و التربوي بين النظرية و التطبيق، ط1، عمان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
4. أبو سيف، محمود أبو علي (2018): دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، مج (01)، العدد(04)، ص- ص 109 - 181.
5. أبو غزال، معاوية محمود (2015): علم النفس العام، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
6. إجلال محمد سري (2000): علم النفس العلاجي، ط2، القاهرة، مصر، دار عالم الكتب.
7. أحمد بطاح (2006): قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
8. أحمد محمد أبو زيد، هبة جابر عبد الحميد(2015): اضطرابات السلوك الفوضوي، القاهرة، مصر، مكتبة الأنجلو المصرية.
9. أحمد محمد الطيب (1999): التقويم والقياس النفسي والتربوي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
10. إريك فروم (2013): مساهمة في علوم الإنسان، الصحة النفسية للمجتمع المعاصر، ط1، ترجمة، محمد حبيب، سوريا، دار الحوار للنشر والتوزيع.



11. أسامة البليسي (2012): جودة حياة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
12. أستيتية دلال، وسرحان عمر (2012): المشكلات الاجتماعية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
13. الأسمرى، سعيد محمد عايض (2013): مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، ماجستير العلوم الإدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
14. الأسود زهرة، وريعة جعفرور (2011): مدى انتشار الأمراض السيكوسوماتية بين أساتذة التعليم الثانوي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج (2011)، ع(03)، ص ص:303-318.
15. إيمان دويدار (2018): الصحة النفسية للأطفال والمراهقين، مصر، دار يسطرون للطباعة والنشر.
16. بثينة الصابوني (2007): القرآن الكريم ودوره الوقائي على الصحة النفسية في حياة الفرد والمجتمع، بحث مقدم لمؤتمر العلاج بالقرآن بين الدين والطب، مؤسسة التنمية الأسرية، أبوظبي، الإمارات.
17. بطرس، حافظ بطرس (2008): التكيف والصحة النفسية للطفل، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
18. البقمي، سعد تراحيب غنام (2012): الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
19. بلحسيني، وردة (2011): أثر برنامج معرفي سلوكي في علاج الرهاب الاجتماعي لدى عينة من طلبة الجامعة، أطروحة دكتوراه في علم النفس المدرسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.



20. بلقاسم سلاطنية، حسان الجليلي (2012): المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية، ط1، القاهرة، دار الفجر النشر والتوزيع.
21. بن سكريفة، مريم (2008): إستراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي للمعلم، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
22. بن حفيظ شافية (2014): علاقة النمط القيادي حسب نظرية هيرسي وبلانشارد بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
23. بوحوش، عمار (1985): دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
24. بن عامر وسيلة، طاهري حمادة (2015): المفارقة القيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المحامي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، م(04)، ع(01)، ص ص 170 - 183.
25. بوعطيط سفيان (2012): القيم الشخصية في ظل في التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
26. الشمالي، عبد الله محمد (2002): علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية التربية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
27. جابر بتال سالم الحقباني (2016): دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
28. جابر، عبد الحميد جابر (1990): نظريات الشخصية: البناء- الديناميات - النمو - طرق البحث - التقويم، القاهرة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع.



29. الجعافرة سمية وحلمي فارس (2005): الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، م (32)، ع(02)، ص ص 281 - 300.
30. جمعة سيد يوسف (2001): النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية: مراجعة نقدية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
31. جودة أمال عبد القادر(2004): أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الأقصى، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الأول، التربية في فلسطين وتغيرات العصر، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ص ص 667-696.
32. جودت عزت عطوي (2014): الإدارة المدرسية الحديثة، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، ط8، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
33. حامد عبد السلام زهران (2005): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، القاهرة، عالم الكتب.
34. حامد عبد السلام زهران (2003): علم النفس الاجتماعي، ط6، القاهرة، عالم الكتب.
35. الحراحشة، سالم أحمدود صالح (2015): التوجيه والإرشاد: الدليل الإرشادي العملي للمرشدين التربويين والعاملين مع الشباب، ط1، عمان، دار الخليج للنشر والتوزيع.
36. حسين فالح حسين (2013) علم النفس المرضي والعلاج النفسي، الأردن، مركز ديونو لتعليم التفكير.
37. حلمي المليحي (2000): علم النفس المعاصر، ط8، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
38. حلمي المليحي (2001): علم النفس الشخصية، ط1، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.



39. حمادات محمد حسن محمد (2006): قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
40. حمزة فرطاس (2017): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، أطروحة دكتوراه الطور الثالث (ل م د)، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة باتنة، الجزائر.
41. حنان أسعد حوج (2010): المبادئ العلمية للصحة النفسية (منظور تربوي خاص)، ط1، الرياض، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
42. حواشين، مفيد نجيب، حواشين، زيدان نجيب (2005): إرشاد الطفل وتوجيهه، ط2، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
43. خالد عيادة عليمات (2011): ضغوط العمل وأثرها على الأداء، ط1، عمان، الأردن، دار الخليج.
44. الخالدي، إبراهيم بدر شهاب (2011): معجم الإدارة، موسوعة شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال، الأردن، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
45. ختام عبد الله علي غنام (2005): السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية قي محافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
46. الخفاف، إيمان عباس (2013): الذكاء الانفعالي، ط1، عمان، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع.
47. خضير، نعمة عباس، النعيمي عدنان والنعيمي فلاح (1996): الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد(31)، ص 74- 105.



48. خولة، أحمد يحي (2000): الاضطرابات السلوكية والانفعالية، ط1، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
49. دودين، أحمد يوسف (2012): إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
50. دودين، حمزة محمد (2013): التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
51. رائد يوسف (2008): إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، الأردن، دار غيداء للنشر والتوزيع.
52. ربيع، محمد شحاتة (2004): تاريخ علم النفس ومدارسه، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
53. ربيع، محمد شحاتة (2014): قياس الشخصية، ط5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
54. رشيد زرواتي (2007): مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، الجزائر.
55. رعد حسن الصرن (2004): نظريات الإدارة الأعمال، ط1، دمشق، دار الرضا للنشر.
56. رمضان محمد القذافي (1998): الصحة النفسية والتوافق، ط3، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
57. رويدة جميل (2013): المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير في التربية، تخصص الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
58. الزبيدي، كامل علوان (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة بغداد.
59. الزدجالي، أمينة بن يوسف (1999): القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.



60. الزعبي، أحمد محمد (2010): أسس علم النفس الاجتماعي، عمان، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع.
61. الزغلول، عماد عبد الرحيم (2006): الاضطرابات الانفعالية والسلوكية لدى الأطفال، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
62. الزغلول، عماد عبد الرحيم والهنداوي، علي فالخ (2014): مدخل إلى علم النفس، ط8، العين، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
63. زموري حميدة (2016): مدى فاعلية برنامج إرشادي تربوي في تنمية بعض القيم عند المعاقين سمعياً، أطروحة دكتوراه في علم النفس المدرسي، جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر.
64. زياد بركات (2010): الاستراتيجيات التكوينية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مج (05)، العدد (01)، ص 25-48.
65. زينب عبد الرزاق عبود (2016): تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد رقم (01)، العدد الأول، ص 89-125.
66. السبيعي، محمد بن حصين (2013): الولاء الوظيفي وعلاقته بخصائص العمل، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
67. السبيعي، مها باني بن فاضل (2010): العلاقة بين مستوى الالتزام الوظيفي ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمات بالمدارس الثانوية للبنات بالرياض، رسالة ماجستير، قسم الإدارة والتخطيط، كلية التربية، جامعة صنعاء.
68. السالم، ماهر علي الصالح (2014): الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير في التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة دمشق.
69. سامر جميل، رضوان (2009): الصحة النفسية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.



70. سامي إبراهيم حماد حنوننة (2006): قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
71. سبيتان، فتحي ذياب (2010): أصول وطرائق تدريس العلوم، ط1، عمان، دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
72. سعود فطيمة، خرموش سميرة (2016): الخصائص السيكموتريية لمقياس الصحة النفسية SCL-90-R، مجلة سلوك، مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية للسلوك، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، العدد (04) ديسمبر 2016، ص 61-83.
73. سليمان عبد الواحد إبراهيم (2014): الشخصية الإنسانية واضطرابات النفسية، ط1، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.
74. سمية، طه جميل (2005): الإرشاد النفسي، ط1، القاهرة، عالم الكتب.
75. السميح، عبد المحسن (2010): دراسات في الإدارة المدرسية، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
76. سيجمند فرويد (1989): الكف والعرض والقلق، ترجمة محمد عثمان نجاتي، ط4، القاهرة، دار الشروق.
77. السيد، فؤاد البهي (1979): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط3، القاهرة، دار الفكر العربي.
78. الشايب حولة (2017): الممارسات التدريسية الإبداعية للأساتذة في علاقتها بقيم العمل لديهم وبالقيادة التحويلية لدى مديريهم، أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.



79. شرقي حورية (2017): النسق القيمي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المراحل المتوسطة والثانوية، أطروحة دكتوراه في علم النفس، تخصص دراسة الجماعات والمؤسسات، جامعة وهران الجزائر.
80. الشريفين نضال والشريفين أحمد (2012): تقنين القائمة المعدلة للأعراض المرضية: (SCL-R-90) للبيئة الأردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج (13)، ع(03)، ص ص 307-341.
81. الشياب أحمد وأبو حمور عنان (2014): مفاهيم إدارية معاصرة، عمان، الأكاديميون للنشر والتوزيع.
82. صبري الدمرداش (1994): مقدمة في تدريس العلوم، ط2، الكويت، مكتبة الفلاح.
83. صالح، حسن الداھري (2010): مبادئ الصحة النفسية، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
84. صالح، حسن الداھري (2008): أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
85. الضامن، منذر عبد الحميد (2007): أساسيات البحث العلمي، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
86. طارق عبد الرؤوف (2018): مفهوم وتقدير الذات، القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع.
87. الطجم عبد الله (1996): قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية الديمغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، العدد الأول.
88. الطعاني حسن (2010): المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل والخبرة ومستوى المدرسة، مجلة جامعة دمشق، مج (26)، ع(2+1)، ص ص 497-524.
89. طه عبد العظيم حسين (2008): إستراتيجيات تعديل السلوك للعاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.



90. الطويل، هاني عبد الرحمان (1999): الإدارة التعليمية - مفاهيم وآفاق - عمان، دار وائل للطباعة والنشر.
91. عابدين، محمد (2010): درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج(06)، ع(03)، ص ص 203 - 217.
92. عادل عبد الجبار، محمد القحطاني (2007): علم النفس التنظيمي والإداري، ط1، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
93. عاطف جابر طه عبد الرحيم (2014): اثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد(01)، المجلد(01)، ص ص 299-354.
94. عامود بدر الدين (2002): علم النفس في القرن العشرين، ج1، دمشق، مكتبة الأسد الوطنية.
95. عواطف، ملوكة (2007): اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس الابتدائية لعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية، رسالة ماجستير تخصص صحة نفسية وتكيف مدرسي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
96. عبد الباقي، دفع الله أحمد (2007): علم النفس مبادئه، فروعته ونظرياته، ط1، الخرطوم، السودان، دار جامعة الخرطوم للنشر.
97. عبد الباقي، صلاح الدين (2004): السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية للنشر.
98. عبد الرحمن بدوي (1977): مناهج البحث العلمي، ط3، الكويت، وكالة المطبوعات.
99. عبد الرحمن، سعد (2008): القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط5، مصر، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع.



100. عبد الستار إبراهيم (1985): **الإنسان وعلم النفس**، سلسلة عالم المعرفة، ع (86)، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
101. عبد السلام عبد الغفار(1976): **مقدمة في الصحة النفسية**، القاهرة، دار النهضة العربية.
102. عبد العزيز الأحمد(1417هـ): **مفهوم الصحة النفسية من وجهة نظر ابن القيم الجوزية والدراسات النفسية الحديثة**، رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص إرشاد نفسي، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
103. عبد العزيز الأحمد، بن عبد الله (1999): **الطريق إلى الصحة النفسية**، الرياض، ط1، دار الفضيلة للنشر والتوزيع.
104. عبد الفتاح إسماعيل (2001): **القيم السياسية في الإسلام**، ط1، القاهرة، الدار الثقافية للنشر والتوزيع.
105. عبد الفتاح محمد دويدار (1999): **مناهج البحث في علم النفس**، ط2، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر.
106. عبد اللطيف محمد خليفة (2006): **مقياس المفارقة القيمية**، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
107. عبد اللطيف محمد خليفة (1992): **إرتقاء القيم**، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
108. عبد المطلب القريطي (1998): **الصحة النفسية**، القاهرة، دار الفكر العربي.
109. عطوف، محمود يسين (1986): **علم النفس العيادي**، ط2، بيروت، دار العلم للملايين للنشر والتوزيع.
110. علاء الدين، رسلان (2013): **التطوير التنظيمي**، دمشق، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.



111. علاء الدين كفاي (1990): الصحة النفسية، القاهرة، هجر للطباعة والنشر والتوزيع.
112. علاء عبد الباقي، إبراهيم (2014): الصحة النفسية وتنمية الإنسان، القاهرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع.
113. علام صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي.
114. علي السلمي (1995): السلوك الإنساني في الإدارة، القاهرة، دار غريب للطباعة.
115. علي عبد الرحيم، صالح (2014): علم نفس الشواذ - الإضطرابات النفسية والعقلية- عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
116. العمري، إسماعيل (2017): علاقة السلوك القيادي بالالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة.
117. العنزي سعد علي وصالح أحمد علي (2009): إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، دار اليازوري.
118. غريب، عبد الفتاح غريب (2007): الاضطرابات الاكتئابية: التشخيص، عوامل الخطر، النظريات والقياس، المجلة المصرية للدراسات العربية النفسية، مج (17)، ع(56)، ص 39-97.
119. غسان المنصور (2017): منظومة القيم وعلاقتها بالإحساس بالتماسك، دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسمي علم النفس والإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (15)، العدد(01)، ص 112-163.
120. غضية ناهدة طه (2008): أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة.
121. فادية إبراهيم شهاب (2014): التطوير التنظيمي: القواعد النظرية والممارسات التطبيقية، عمان، الأكاديميون للنشر والتوزيع.



122. فرج عبد القادر طه (1988): علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، القاهرة، مصر، دار المعارف.
123. فرج عبد القادر طه (2000): أصول علم النفس الحديث، القاهرة، مصر، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
124. فرحات بن ناصر، بوجمعة حريزي (2017): الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد (19)، ص ص 146 - 160، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
125. فليه فاروق، عبد المجيد السيد (2005): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
126. فيصل يونس محمد (2010): دور الإدارة التربوية في تحقيق الأداء الوظيفي، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، مجلة العلوم النفسية، ع(17)، ص ص، 214 - 254.
127. الفيومي، علي (د.ت): المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، القاهرة، دار المعارف.
128. القبالي، يحي أحمد (2017): المدخل إلى الاضطرابات السلوكية والانفعالية، الأردن، دار الخليج للنشر.
129. القني، عبد الباسط (2007): العلاقة بين القيم ودافعية التعلم عند طلبة سنة الثالثة ثانوي، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
130. القواسمة، أحمد حسن، والبلوي، عايد بن علي (2015): منظومة القيم الجامعية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
131. كاظم التميمي، محمود (2013): الصحة النفسية مفاهيم نظرية وأسس تطبيقية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
132. كاظم التميمي، محمود (2016): إرشاد الأزمات، ط1، عمان، مركز ديونو لتعليم التفكير.



133. الكبيسي، حميد والحيايني، صبري بردان (2012): الإرشاد والتوجيه التربوي، عمان، مركز ديونو لتعليم التفكير.
134. لخضر غول (2009): التعليم الثانوي ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الجزائر أنموذجاً)، أطروحة دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
135. اللوزي موسى (2003): التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
136. ليندة العابد (2011): النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية.
137. ماجد زكي الجلاد (2005): تعليم القيم وتعلمها، ط1، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
138. مجيد خير الله الزامللي (2013): معجم الصواب اللغوي في أبنية الأفعال، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
139. محمد بن الحميدي، الشمري (2013): واقع نظام تقويم الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
140. محمد بني يونس (2014): الأطلس في علم نفس النمو التطوري، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
141. محمد القدومي، محمد هاني محمد، زيد عبوي (2015): المفاهيم الإدارية الحديثة، ط1، عمان، المعتر للنشر والتوزيع.
142. محمود السيد أبو النيل (1994): الأمراض السيكوسوماتية، بيروت، دار النهضة العربية.
143. محسن خضر (2008): مستقبل التعليم العربي بين الكارثة والأمل، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.



144. مرزوق، عبد المحسن العمري (2012): الضغوط النفسية المدرسية وعلاقتها بالانجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية، مذكرة ماجستير في علم النفس تخصص إرشاد نفسي، كلية التربية جامعة أم القرى.
145. مرقس، بهاء متى روفائيل (2009): الاستقرار النفسي لدى أساتذة جامعة دهوك، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، مج(16)، ص ص: 461- 490.
146. مروان أبو حويج وعصام الصفدي (2009): المدخل إلى الصحة النفسية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع للطباعة.
147. المسدي، عادل عبد المنعم (2011): أثر ثقافة المنظمة على سلوكيات الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية، دورية الإدارة العامة، مج(51)، ع(2)، مارس 2011، ص 185-238، الرياض، معهد الإدارة العامة.
148. مصطفى حجازي (2004): الصحة النفسية منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة، ط2، الدار البيضاء، المغرب، المركز الثقافي العربي.
149. مصطفى حجازي (2015): الأسرة وصحتها النفسية، المقومات-الديناميات-العمليات، ط1، الدار البيضاء، المغرب، المركز الثقافي العربي.
150. مصطفى فهمي (1995): الصحة النفسية، دراسات في سيكولوجية التكيف، ط3، القاهرة، مكتبة الخانجي.
151. معصومة، سهيل المطيري (2005): الصحة النفسية، مفهومها.. اضطراباتها، ط1، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
152. معمريه، بشير (2001): التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من الجنسين، مجلة العلوم الانسانية، ع (15)، ص ص: 07 - 37.
153. ملحم، سامي محمد (2013): علم نفس الشواذ، ط1، عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع.



154. ملحم، سامي محمد (2015): الإرشاد النفسي عبر مراحل العمر، ط1، عمان، دار الإحصار العلمي للنشر والتوزيع.
155. ممتاز الشايب (2013): الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (11)، العدد(01)، ص 160 - 180.
156. موفق، أيوب محسن (2013): المضامين التربوية للصحة النفسية في الفكر الإسلامي، أطروحة دكتوراه الفلسفة في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة ديالى، كلية التربية الأساسية.
157. ميمون الربيع (1980): نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
158. نبهان أماني جمال (2012): علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير في أصول التربية، تخصص الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التربية.
159. نبيل سفيان (2004): المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، ط4، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع.
160. نزيه عباس محميد، عائدة هادي صالح(2008): دراسة إحصائية للعوامل المؤثرة على الصحة النفسية للفرد في الجامعة المستنصرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع(68)، ص 125-154.
161. نوري منير (2010): تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
162. نوبيات، قدور (2013): علاقة الكدر الزوجي بكل من الحة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المتزوجين، رسالة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
163. هوارى، أحمد مجيد (2016): الأمراض النفسية، عمان، دار الجنادرية للنشر والتوزيع.



164. هوفمان إس جي (2012): العلاج المعرفي السلوكي: الحلول النفسية لمشكلات الصحة العقلية، ط1، ترجمة، مراد علي عيسى، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
165. هيجان عبد الرحمان أحمد محمد (1998): **الولاء التنظيمي للمدير السعودي**، ط1، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
166. الوقفي، راضي (1998): **مقدمة في علم النفس**، ط3، عمان، دار الشروق للنشر.

167. Almarshad, Sultan,(2015): **Quality of Work Life and Organizational Commitment in Saudi Arabia, The Role of Job Involvement And Sense of Efficacy**, European Journal of Business and Social Science, Vol (04), N⁰ (02), pp 141-158.
168. Anastasi, A (1988): **Psychological Testing**, New York, 6th Macmillan Publishing.
169. Baltus, R, K, (1997): **Personal Psychology For Life and Work**, McGraw Hill, Boston,USA
170. Bakal, S, (1979): **General report on mental health**. New media press.
171. Beck A, T, Freeman, A, Davis,D, & Associates (2004): **Cognitive Therapy of Personality Disorders**, 2nd, new York, Guilford Press.
172. Benoit J,C, Malarewicz J,A, Beaujean J, Colas Y, Kannas S (1988): **Dictionnaire Clinique Thérapies Familiales Systémiques**, ESF,Paris.
173. Celep, C (2002): **Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizational**, National Forum of Teacher Educational Journal.



174. Chauhan, S, (1984): **Advanced Educational Psuchology**, New Delhi, Vikas Publishing House.
175. Cohen, Ronald jay (1994): **Psychology & Adjustment: Values, Culture, and change**, Boston: Allyn and Bacon.
176. Cronbach, L, J (1951): **Coefficient Alfa and the Internal Structure of Tests**, Psychometrika, Vol (16), N^o (03), pp 297-334
177. Ebel, R.L.(1972): **Essentials of Educational Measurement**, 2nded, Englewood cliffs, New Jersey, Prentice Hall..
178. Golfin Jean (1972): **Les 50 Mots Clés de la Sociologie**, Toulouse, Edouard Pricat Editeur.
179. Hurlock. E. B (1974): **Personality Development Instructor Manual**, New York, McGraw-Hill.
180. Kardum.I, krapic. N (2001): **Personality Traits Stressful Life Events and Coping Styles In Early Adolescence**, Personality and Individual Differences, Vol(30), N^o(3), PP 503-515.
181. Keith E, Davis & John W, Newstrom,(1989): **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. McGraw-Hill Book Co. New York.
182. Lagomarsino, R, Cardona, P (2003): **Relationships Among Leadership, Organizational Commitment and Ocb in Uruguayan Health Institutions**, Working paper, university of Navarra, IESE Business School.
183. Marant, G, G (1984). **Hand Book of Psychological Assessment** . Nosir and Rinhold Company



184. Marchal , J (1972): **Essential Testing**, California, Addison-Wesley..
185. Perlman, D & Cozby, P.C (1983):**Social psychology**, Holt Rinehart & Winston, New York.
186. Proshansky, harlod, seidenberg (1970) : **basic studies in social psychology**, holt rinehart and wiston, london.
187. Robbins, Stephen P, (1990): **Organization Theory, structure, design, and applications**, 3rd Edition, Englewood cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
188. Ross, J, & Gray, P (2006): **Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values, The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy**, School Effectiveness and School Improvement, Vol (17), N^o (02), pp 179-418.
189. Saul, Kassin & Steven, Fein & Hazel, Rose Markus, (2011): **Social Psychology**, Cengage Wadsworth.
190. Scott, Keith G & Carran, Deborah T.(1987): **The Epidemiology and Prevention of Mental Retardation**, American Psychologist, Vol 42, N^o (8) ,pp 801-804.
191. Shaffer, John, B, P,(1978) : **Humanistic Psychology**, Englewood Cliffs, N,J: Prentice-Hall, Inc.
192. Smith, N (1966): **The Relationship Between Item Validity and Test Validity**, Psychometric, Vol (01), N^o (03).
193. Somers, m,j (1995) :**Organizational Commitment Turnover And Absenteeism**, Journal Of Organizational Behaviors, Vol (16), N^o (01), pp 49-58.



194. Spencer A Ratus ; Jeffrey,S.Neid (1980):adjustment and growth, the challenges of life, holt rinehart,and winston.
195. Steven J, Conoley J (1984): **Childhood Behavior Disorders And Emotional Disturbance, an introduction to teaching troubled children**, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
196. Zeller R,A and Carmines Edward; G (1980): **Measurement in The Social Sciences**, Cambridge University Press.
197. Welsch, H,& Lavan, H (1981): **Inter-Relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate**, Human Relations, Vol (34), N^o(12), pp 1079-1089.

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تحية طيبة وبعد:

هذه المقاييس صممت خصيصاً لأغراض البحث العلمي، لذلك نرجو منكم الإجابة عليها بكل دقة وموضوعية من خلال اختيار البديل المناسب الذي يعبر عن وجهة نظرك، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة وشكراً جزيلاً مسبقاً.

أولاً: البيانات الشخصية.

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- التخصص: أدبي علمي
- 3- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 4- المؤسسة التي أشتغل بها: إبتدائية متوسطة ثانوية

ثانياً - مقياس الالتزام التنظيمي:

الرقم	العبارات	موافق تماماً	موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق	غير موافق تماماً
01	يسرنني أن أمضي بقية حياتي المهنية بهذه المؤسسة.					
02	أشعر بأن مشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل خاصة.					
03	أعتبر نفسي كفرد من عائلة هذه المؤسسة.					
04	لا أشعر بأي ارتباط عاطفي تجاه هذه المؤسسة.					
05	هذه المؤسسة تعني بالنسبة إلي الشيء الكثير.					
06	أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.					
07	من الصعب علي مغادرة المؤسسة حتى لو أردت ذلك					
08	ستتأثر الكثير من الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية...) في حياتي إن أنا قررت مغادرة المؤسسة الآن.					
09	إستمراري في العمل في هذه المؤسسة حالياً ضرورة أكثر منه رغبة.					
10	أعتقد أن لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة.					
11	بقائي بهذه المؤسسة هو لعدم وجود حلول بديلة متاحة.					
12	لو أنني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر.					
13	أشعر أنه من الواجب علي البقاء للعمل بهذه المؤسسة.					
14	علي البقاء في هذه المؤسسة حتى لو كانت مغادرتها من مصلحتي.					
15	سيؤنبني ضميري لو أنني غادرت المؤسسة.					
16	هذه المؤسسة تستحق مني الإخلاص والوفاء.					
17	إلتزامي وواجبي الأخلاقي تجاه زملائي في العمل يدفعني للبقاء في المؤسسة.					
18	إرتباطي بهذه المؤسسة جعلني أدين لها بالكثير من الواجبات.					

ثالثاً: مقياس النسق القيمي:

فيما يلي عدد من الأسئلة التي تتناول بعض المواقف والمشكلات التي عادةً ما يختلف الناس بشأنها، المطلوب منك أن تقارن بين الإجابتين المعطاة لكل سؤال لاختيار أحدهما أو التفاضل بينهما، فإذا أردت الموافقة التامة على إجابة واحدة فتضع (X) أمام العبارة المناسبة، أما إذا أردت التفاضل بينهما حينئذ تضع (1) أمام العبارة التي تمثل الاختيار الأول، و(2) أمام العبارة التي تمثل الاختيار الثاني.

مثال توضيحي:

❖ في حالة الموافقة على فقرة واحدة فقط

هل تفضل قراءة الكتب ؟		
X	1- الأدبية	
	2- العلمية	

❖ في حالة التفاضل بين فقرتين.

هل تفضل قراءة الكتب ؟		
1	1- الأدبية	
2	2- العلمية	

أسئلة المقياس		
إذا كان لك أخ سيدخل الجامعة تريده أن يدخل ؟		01
	1- معهد العلوم الإجتماعية ويصبح أخصائياً اجتماعياً يساعد الناس في حل مشاكلهم.	
	2- معهد العلوم الإقتصادية ويتعلم الحسابات فيصبح تاجراً كبيراً.	
يا ترى، أي الدراسات تفيد الوطن من وجهة نظرك؟		02
	1- الفلسفة واللغات.	
	2- المحاسبة وأعمال التجارة.	

	تصور أنك تحصلت على مبلغ من المال لم تكن تنتظره، ماذا تفعل به يا ترى ؟	03
	1- تبرع به لجمعية خيرية تعني بالأيتام والفقراء.	
	2- تشتري به قطعة أرض أو تساهم بمشروع تجاري.	
	إذا كان لديك وقت فراغ فإنك تحاول أن تستغله في ؟	04
	1- تزور بعض الأقارب أو الأصدقاء.	
	2- تزور بعض أماكن العبادة (المساجد).	
	بمناسبة العيد يا ترى هل تفرح ؟	05
	1- بمناظر الزينات وبهجة الناس أكثر.	
	2- بالصلاة والاحتفال الديني بالعيد.	
	حين تذهب إلى السوق لشراء لوازمك (حذاء أو ملابس) يا ترى هل تشتري لوازم ؟	06
	1- يكون منظرها جميل ولا يهملك شيء آخر.	
	2- تكون ذات نوعية جيدة، ولا يهملك جمال منظرها.	
	لو سرق شخص مال شخص آخر، هل تنصايق أكثر؟	07
	1- لحالة الرجل الذي سرق لأنه محتاج إلى هذا المال.	
	2- لأن وجود اللصوص يسيء النظرة للوطن.	
	يا ترى إذا أراد أخوك الزواج، هل تنصحه بأن يختار عروساً يكون أهلها.	08
	1- من أصل طيب وتكون متدينة.	
	2- من عائلة غنية وناس أغنياء.	
	هل تفضل أكثر الشخص ؟	09
	1- الذي يقوم بعمل على أكمل وجه ويخدم الناس والبلد.	
	2- الشخص المتدين الذي يصوم ويصلي ويعبد ربه.	
	إذا كان لديك وقت فراغ وتريد سماع الراديو، هل تفضل أن تسمع ؟	10
	1- حديثاً دينياً عن الصلاة ومعاملة الناس.	
	2- حديثاً عن الأخلاق الحميدة والتربية الاجتماعية السليمة.	

	حين ترى متسولاً في الشارع، يا ترى أي شيء يضايقك أكثر وتفكر فيه.	11
	1- أنه منظر قبيح أمام الأجانب.	
	2- تسأل نفسك لما لا تقوم الحكومة بمشاريع إجتماعية تجمع فيها جميع المتسولين.	
	عندما تدخل مسجداً، أي شيء يلفت نظرك أكثر؟	12
	1- منظر الأضواء والزينة والرخام.	
	2- خشوع الناس ورهبة المصلين وهيبة المكان.	
	لو ستفرج فيلماً في السينما أو التلفزيون، تستمتع أكثر لو كانت؟	13
	1- قصته تعالج مشكلة إجتماعية مثل الزواج أو الحب أو الطلاق.	
	2- فيلماً يحكي قصة سياسي كبير.	
	هل الشخص الميال لفعل الخير هو الشخص الذي ؟	14
	1- أخلاقه عالية، طيب القلب ومعاملته للناس حسنة.	
	2- يعطف على المساكين والفقراء.	
	حين تسمع الأخبار في الراديو، أي شيء تلتفت إليه أكثر، أنك تسمع ؟	15
	1- أخبار تتعلق برئيس الجمهورية.	
	2- أخبار عن مشاكل التموين والتجارة والصناعة.	
	أي نوع من الأغاني تحب سماعها في الراديو؟	16
	1- أغنية ذات ألحان جميلة وموسيقى عذبة.	
	2- أغنية تحكي بطولاتنا وانتصاراتنا.	
	لو كنت ستزور معرض ، ماذا تريد أن ترى؟	17
	1- آخر الإختراعات (الصناعات الجديدة) في الزينة ولعب الأطفال.	
	2- آخر الإختراعات (الصناعات الجديدة) في الآلات.	
	لو كنت ستفرج على فيلم في التلفزيون، تحب أن يكون؟	18
	1- فيلماً يحكي قصة حياة عالم واكتشافاته.	
	2- فيلماً تاريخياً يحكي قصة ظهور الإسلام.	

ما الذي تعتقد أنه يفيدك أكثر؟		19
	1- أن تتعلم مسائل الدين وشعائر الصلاة والحياة.	
	2- أن تتربى تربية رياضية تجعل جسمك سليماً وقوياً.	
تريد أن تطالع وتقرأ المجلات التي:		20
	1- تناقش مشاكل المال والتجارة.	
	2- تناقش مشكلات الفن والتمثيل.	
لو أتاحت لك الفرصة، هل تحب أن تكون؟		21
	1- من رجال التجارة والأعمال الناجحين في البلاد.	
	2- من رجال السياسة المشهورين.	
في رأيك ما الذي يفيدك ويفيد البلد يا ترى:		22
	1- أنك تتعلم التاريخ، واللغة والأدب.	
	2- أنك تتعلم الاقتصاد والسياسة.	
لو كان لديك قسطاً من المال لا تحتاجه وتريد التبرع به لمن تعطيه؟		23
	1- لجمعية علمية تقوم بأبحاث علمية تفيد الوطن.	
	2- لجمعية خيرية كي تحل به مشاكل الناس.	
هل تعتقد أن المثل العليا والفضائل التي تحب أن تتبعها وتراعيها في حياتك هي:		24
	1- أنك تصلي وتقوم على أركان الدين الحنيف.	
	2- أنك تساعد الناس وتحاول حل مشاكلهم.	
لو كنت ستشرفج فيلم على التلفزيون، تحب أن يكون:		25
	1- فيلماً يحل مشاكل الناس.	
	2- فيلماً تاريخياً يحكي قصة كيف بدأت الدنيا مثلاً.	
تحب أن يتعلم ابنك شيئاً عن:		26
	1- السياسة وأحوال الوطن كيف تسير.	
	2- شيئاً فنياً يفيد كالرسم أو التصوير.	

تحب أن تسمع الأغاني:		27
	1- التي تشرح مشكلة سياسية مثل الأناشيد والأغاني الوطنية.	
	2- التي تشرح مشكلة إجتماعية.	
لو كنت غنياً وتريد التبرع بقسط من المال لوجه الله تعطيه:		28
	1- للفقراء والمساكين، حتى تتحسن حالتهم وتخففي المناظر المؤلمة.	
	2- المدرسة بالولاية التي تسكنها كي تفتح فصلاً (فرعاً) جديداً.	
لو أتاحت لك فرصة السفر إلى الخارج، تحب أن تزور:		29
	1- الأماكن التجارية وتتفرج على البضائع وتتاجر فيه.	
	2- بعض البلدان الأجنبية كي تتعرف على أحوالها السياسية.	
يقول بعض الناس: ليس مهماً أن يصلي الفرد ما دام يراعي ضميره.		30
	3- موافق	
	4- معارض	

نموذج تصحيح اختبار القيم

2	1	
اقتصادية	اجتماعية	1
اقتصادية	نظرية	2
اقتصادية	اجتماعية	3
دينية	اجتماعية	4
دينية	جمالية	5
اقتصادية	جمالية	6
جمالية	اجتماعية	7
اقتصادية	دينية	8
دينية	سياسية	9
اجتماعية	دينية	10
سياسية	جمالية	11
دينية	جمالية	12
سياسية	اجتماعية	13
اجتماعية	جمالية	14
اقتصادية	سياسية	15
سياسية	جمالية	16
اقتصادية	جمالية	17
دينية	جمالية	18
نظرية	دينية	19
نظرية	اقتصادية	20
سياسية	اقتصادية	21
سياسية	نظرية	22
سياسية	نظرية	23
اجتماعية	دينية	24
نظرية	اجتماعية	25
نظرية	سياسية	26
اجتماعية	سياسية	27
نظرية	جمالية	28
نظرية	اقتصادية	29
دينية	نظرية	30

رابعاً: مقياس الصحة النفسية:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعكس عدداً من المشكلات التي يمكن أن يعاني منها أي شخص، نرجو منك أن تقرأ كلاً منها جيداً وأن تفكر في مدى انطباقها عليك. حاول من فضلك أن تكون دقيقاً في إجابتك وأن تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك، وذلك بوضع دائرة أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقاً عليك، فإذا كنت لا تعاني أبداً عليك اختيار رمز واحد، وهكذا...

كما نرجو أن لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة.

نشكر لك حسن تعاونك وحسن ثققتك

الرقم	العبارات	لا أعاني أبداً	1	2	3	4	5
01	الإحساس بالصداع.	1	2	3	4	5	
02	سرعة الانفعال أو الإضطراب الداخلي.	1	2	3	4	5	
03	وجود أفكار أو خواطر غير مرغوب فيها.	1	2	3	4	5	
04	الشعور بالإعياء أو الإغماء أو الدوخة.	1	2	3	4	5	
05	فقدان الرغبة أو الإهتمام الجنسي.	1	2	3	4	5	
06	الشعور بالحساسية تجاه الآخرين.	1	2	3	4	5	
07	الإعتقاد بأنه يمكن السيطرة على أفكارك.	1	2	3	4	5	
08	إلقاء اللوم على الآخرين في معظم مشاكلك.	1	2	3	4	5	
09	صعوبة في تذكر الأشياء.	1	2	3	4	5	
10	الانشغال الزائد فيما يتعلق بالإهمال وعدم النظافة.	1	2	3	4	5	
11	الشعور بسرعة المضايقة والاستثارة.	1	2	3	4	5	
12	الإحساس بآلام في القلب والصدر.	1	2	3	4	5	
13	الشعور بالخوف في الأماكن العامة و الشوارع.	1	2	3	4	5	
14	الشعور بالخمول وقلة النشاط.	1	2	3	4	5	
15	تراودني أفكار للتخلص من الحياة.	1	2	3	4	5	
16	سماع أصوات لا يسمعها الآخرون.	1	2	3	4	5	
17	رعشة بالجسم.	1	2	3	4	5	
18	عدم الثقة في الآخرين.	1	2	3	4	5	

5	4	3	2	1	ضعف الشهية للطعام.	19
5	4	3	2	1	البكاء بسهولة.	20
5	4	3	2	1	الشعور بالخجل وصعوبة التعامل مع الآخرين.	21
5	4	3	2	1	الشعور بأنك مقبوض أو مقيد الحركة.	22
5	4	3	2	1	خوف مفاجئ بدون سبب محدد.	23
5	4	3	2	1	عدم القدرة على التحكم في الغضب.	24
5	4	3	2	1	الشعور بالخوف عند الخروج من المنزل بمفردك.	25
5	4	3	2	1	نقد الذات لعمل بعض الأشياء.	26
5	4	3	2	1	الإحساس بآلام أسفل الظهر.	27
5	4	3	2	1	أشعر بأن الأمور لا تسير على ما يرام.	28
5	4	3	2	1	الإحساس بالوحدة.	29
5	4	3	2	1	الإحساس بالانقباض.	30
5	4	3	2	1	الانزعاج على الأشياء بشكل مبالغ فيه.	31
5	4	3	2	1	الشعور بعدم الاهتمام بما حولك.	32
5	4	3	2	1	الشعور بالخوف.	33
5	4	3	2	1	أشعر بأنه يسهل إيذائي.	34
5	4	3	2	1	الإعتقاد بأن الآخرين يطلعون على أفكارك الخاصة.	35
5	4	3	2	1	الشعور بأن الآخرين لا يفهمونك.	36
5	4	3	2	1	الشعور بأن الآخرين غير ودودين.	37
5	4	3	2	1	أعمل الأشياء ببطء شديد.	38
5	4	3	2	1	الإحساس بضربات القلب وزيادة سرعتها.	39
5	4	3	2	1	الإحساس بالغثيان واضطراب المعدة.	40
5	4	3	2	1	الإحساس بأنك أقل من الآخرين.	41
5	4	3	2	1	الشعور بآلام في العضلات.	42
5	4	3	2	1	الشعور بأن الآخرين يراقبونك أو يتحدثون عنك.	43
5	4	3	2	1	صعوبة الاستغراق في النوم.	44
5	4	3	2	1	أفحص ما أقوم به عدة مرات.	45
5	4	3	2	1	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات.	46
5	4	3	2	1	الشعور بالخوف عند السفر.	47

5	4	3	2	1	صعوبة في التنفس.	48
5	4	3	2	1	الإحساس بنوبات من السخونة والبرودة في جسمك.	49
5	4	3	2	1	أتجنب أشياء أو أفعال معينة لأنها تسبب الإحساس بالخوف.	50
5	4	3	2	1	الشعور بعدم القدرة على التفكير.	51
5	4	3	2	1	خدر وتتميل في أجزاء من الجسم.	52
5	4	3	2	1	الشعور بانغلاق الحلق وعدم القدرة على البلع.	53
5	4	3	2	1	فقدان الأمل من المستقبل.	54
5	4	3	2	1	صعوبة في التركيز.	55
5	4	3	2	1	الشعور بضعف في أجزاء من جسمك.	56
5	4	3	2	1	الشعور بالتوتر .	57
5	4	3	2	1	الشعور بالثقل باليدين أو الرجلين.	58
5	4	3	2	1	التفكير في الموت.	59
5	4	3	2	1	الإفراط في تناول الطعام.	60
5	4	3	2	1	أشعر بالضيق عند وجود الآخرين ومراقبتهم لي.	61
5	4	3	2	1	توجد عندي أفكار غريبة.	62
5	4	3	2	1	أشعر بالرغبة في إيذاء الآخرين	63
5	4	3	2	1	الاستيقاظ من النوم مبكراً.	64
5	4	3	2	1	إعادة بعض الأشياء عدة مرات.	65
5	4	3	2	1	أعاني من النوم المتقطع والمزعج.	66
5	4	3	2	1	الرغبة في تكسير أو تحطيم الأشياء.	67
5	4	3	2	1	توجد لدي أفكار غير موجودة عند الآخرون.	68
5	4	3	2	1	حساسية زائدة في التعامل مع الآخرين.	69
5	4	3	2	1	الشعور بالضيق في الأماكن المزدحمة كالأسواق.	70
5	4	3	2	1	الإحساس بأن كل شيء يحتاج إلى مجهود كبير.	71
5	4	3	2	1	أشعر بحالات من الخوف والتعب.	72
5	4	3	2	1	الإحساس بالضيق عند تناول طعام أو شراب في مكان عام.	73
5	4	3	2	1	الدخول في كثير من الجدل والمناقشات.	74

5	4	3	2	1	الشعور بالتوتر عندما تكون بمفردك.	75
5	4	3	2	1	الشعور بأن الآخرين لا يعطونك ما تستحق من ثناء وتقدير على أعمالك وإنجازاتك.	76
5	4	3	2	1	الشعور بالوحدة حتى في وجود الآخرين.	77
5	4	3	2	1	الشعور بالضيق وعدم الاستقرار وكثرة الحركة.	78
5	4	3	2	1	أشعر بأني غير مهم.	79
5	4	3	2	1	الشعور بأن الأشياء المألوفة تبدو غريبة أو غير حقيقية.	80
5	4	3	2	1	الصراخ ورمي الأشياء.	81
5	4	3	2	1	الشعور بالخوف من الإغماء أمام الآخرين.	82
5	4	3	2	1	أشعر بأن الآخرين سوف يستغلونني.	83
5	4	3	2	1	يزعجني التفكير في الأمور الجنسية.	84
5	4	3	2	1	تراودني أفكار بأنه يجب معاقبتي.	85
5	4	3	2	1	توجد لدي تخیلات وأفكار غريبة.	86
5	4	3	2	1	أعتقد بأنه يوجد خلل في جسمي.	87
5	4	3	2	1	أشعر بأني غير قريب من الآخرين.	88
5	4	3	2	1	الشعور بالذنب.	89
5	4	3	2	1	الاعتقاد بأن هناك تغيراً غريباً قد طرأ على أفكارك.	90

نموذج تصحيح قائمة الأعراض المعدلة (SCL-90-R)

العمر :

الاسم :

١- الأعراض الجسمية		٢- الوسواس القهري		٣- الحساسية الانفعالية	
الدرجة	العبارة	الدرجة	العبارة	الدرجة	العبارة
	١- الصداع.....		٣- وجود أفكار أو خواطر أو أفعال غير مرغوب فيها لا تفارق بالك.		٦- الشعور بالحساسية تجاه الآخرين..
	٤- الشعور بالإعياء أو الإغماء أو الدوخة		٩- الصعوبة في تذكر الأشياء.....		٢١- الشعور بالخجل أو الاضطراب مع الجنس الآخر.....
	١٢- الإحساس بالألم في القلب أو الصدر.		١٠- الانتشغال الزائد فيما يتعلق بالقذارة والإهمال.....		٣٤- الإحساس بأن مشاركتك يمكن أن تجرح بسهولة.....
	٢٧- الإحساس بالآلام أسفل الظهر.....		٢٨- عدم القدرة على إتمام أعمالك...		٣٦- الشعور بأن الآخرين لا يفهمونك أو لا يتعاطفون معك.....
	٤٠- الإحساس بالغثيان واضطراب المعدة		٣٨- الاضطراب إلى إساءة أداء أعمالك ببطء شديد حتى تتأكد من دقتها..		٣٧- الشعور بعدم صداقة الناس لك أو أنهم لا يحبوك.....
	٤٢- الشعور بالألم في العضلات.....		٤٥- الاضطراب إلى إعادة التأكد من أفعالك (تعيد وتريد).....		٤١- الإحساس بأنك أقل من الآخرين (الشعور بالنقص).....
	٤٨- الصعوبة في التقاط أنفاسك.....		٤٦- صعوبة اتخاذ القرارات.....		٦١- الشعور بالاضطرابات والضيق عندما يتحدث الناس عنك أو يراقبوك.....
	٤٩- الإحساس بتويات من السخونة أو البرودة في جسمك.....		٥١- الإحساس بأن ذهنك خالي من الأفكار.....		٦٩- الإحساس بالخجل والهيبية في وجود الآخرين.....
	٥٢- تتميل أو شككتك في أجزاء من جسمك.....		٥٥- صعوبة في التركيز.....		٧٣- الإحساس بالضيق عند تناول طعام أو شراب في مكان عام...
	٥٣- الإحساس بأن شيئاً يقف في زورك (يسد زورك).....		٦٥- الاضطراب إلى تكرار نفس الأعمال كاللمس والعد والغسيل...		مجموع درجات العبارات / ٩
	٥٦- الشعور بضعف في أجزاء من جسمك.....		مجموع درجات العبارات / ١٠		
	٥٨- الشعور بتقل في ذراعيك أو رجليك.				
	مجموع درجات العبارات / ١٢				
	٤- الاكتئاب		٥- الفتن		٦- العداوة
	٥- فقدان الاهتمام الجنسي أو اللذة الجنسية.....		٢- مرارة الانفعال أو الاضطراب الداخلي.....		١١- الشعور بسرعة المضايقة والاستتارة.....
	١٤- الشعور بالخمول أو قلة النشاط...		١٧- رغبة بالجسم.....		٢٤- ثورات مزاجية لا يمكنك السيطرة عليها.....
	١٥- التفكير في إنهاء حياتك.....		٢٢- رعب مفاجئ بدون سبب.....		٦٣- الإحساس بدافع ملح لأن تضرب أو تجرح أو تؤذي شخص معين.
	٢٠- البكاء بسهولة.....		٣٣- الشعور بالخوف.....		٦٧- الشعور بدافع ملح لتكسیر أو تخريب الأشياء.....
	٢٢- الشعور بأنك محبوس أو مقيد الحركة.....		٣٩- الإحساس بضربات القلب وزيادة سرعتها.....		٧٤- الدخول في كثير من الجدل والمناقشات.....
	٢٦- لوم نفسك على الأحداث التي تمر بك.....		٥٧- الشعور بالتوتر أو أنك مشدود دخلياً.....		٨١- نوبات من الصراخ وقذف الأشياء.....
	٢٩- الإحساس بالوحدة.....		٧٢- نوبات من الفزع أو الزعر بدون سبب معقول.....		
	٣٠- الإحساس بالانقباض.....		٧٨- الشعور بعدم الاستقرار لدرجة لا يمكنك من الجلوس هادئاً في مكان.....		
	٣١- القلق على الأشياء بصورة مبالغ فيها.....		٨٠- الشعور بأن الأشياء المألوفة تبدو غريبة أو غير حقيقية.....		
	٣٢- الشعور بعدم الاهتمام بما حولك...		٨٦- الاعتقاد بأنك منقوع لمثل أشياء معينة.....		
	٥٤- الإحساس باليأس من المستقبل.....		مجموع درجات العبارات / ١٠		
	٧١- الشعور بأن كل شيء عناء في عناء (الدنيا تعب في تعب).....				
	٧٩- الشعور بأنك عديم الأهمية.....				
	مجموع درجات العبارات / ١٣				مجموع درجات العبارات / ٦

نموذج تصحيح قائمة الأعراض المعدلة (SCL-90-R)

العمر :

الاسم :

٩- الذهانية		٨- البارنويا التخيلية		٧- قلق الخواف	
الدرجة	العبارة	الدرجة	العبارة	الدرجة	العبارة
	٧- الاعتقاد بأن شخصاً ما يستطيع السيطرة على أفكارك.....		٨- إلقاء اللوم على الآخرين في معظم متاعبك.....		١٣- الشعور بالخوف في الأماكن المفتوحة أو الشوارع.....
	١٦- سماع أصوات لا يسمعها الآخرون.....		١٨- الشعور بعدم الثقة في معظم الناس.....		٢٥- الشعور بالخوف من أن تخرج من المنزل بمفردك.....
	٣٥- الاعتقاد بأن الآخرين يطلعون على أفكارك الخاصة.....		٤٣- الشعور بأن الآخرين يراقبونك أو يتحذثون عنك.....		٤٧- الشعور بالخوف عند السفر بالقطارات أو الأتوبيسات.....
	٦٢- الشعور بأن أفكارك ليست من صنعك.....		٦٨- وجود أفكار أو معتقدات لديك لا يشاركك فيها الآخرون.....		٥٠- الاضطرار إلى تجنب أشياء أو أفعال أو أماكن معينة لأنها تسبب لك الإحساس بالخوف.....
	٧٧- الشعور بالوحدة حتى في وجود الآخرين.....		٧٦- الشعور بأن الآخرين لا يعطونك ما تستحق من ثناء وتقدير على أعمالك وإنجازاته.....		٧٠- الشعور بضيق في الأماكن المزدحمة كالأسواق أو السينما.....
	٨٤- أفكار عن الجنس تسبب لك اضطراباً شديداً.....		٨٣- الإحساس بأن الناس سوف يأخذون فرصتك لو مكنتهم من ذلك.....		٧٥- الشعور بالتوتر عندما تكون بمفردك.....
	٨٥- أفكار تسيطر عليك بأنك لابد وأن تعاقب على ذنوبك.....				٨٢- الشعور بالخوف من الإغماء في الأماكن العامة.....
	٨٧- الاعتقاد بأن هناك شيئاً خطيراً قد حل بجسمك.....				
	٨٨- عدم الشعور بأنك قريب من أي إنسان آخر.....				
	٩٠- الاعتقاد بأن هناك تغييراً غريباً قد طرأ على أفكارك.....				
	مجموع درجات العبارات / ١٠		مجموع درجات العبارات / ٦		مجموع درجات العبارات / ٧

الدرجات الخام	ن	المجموع	الأعراض الجسمية الوسواس القهري الحساسية التفاعلية الاكتئاب القلق العداوة قلق الخواف البارنويا التخيلية الذهانية إضافية	الدرجة	العبارات الإضافية العبارة
الدرجات العامة					١٩- ضعف الشهية للطعام.....
					٤٤- صعوبة الاستغراق في النوم..
الدرجة الاجمالية GT					٥٩- التفكير في الموت.....
					٦٠- الإفراط في تناول الطعام.....
١- GSI(GT/90)					٦٤- الاستيقاظ من النوم في الساعات المبكرة من الصباح..
٢- PST					٦٦- نوم مضطرب أو غير مريح.
٣- PSDI (GT/PST)					٨٩- الشعور بالذنب.....

العلاقة بين الصحة النفسية والالتزام التنظيمي

Correlations

		Mental_Health	Continue	Normative	Affective	Organizational Commitment
Mental_Health	Pearson Correlation	1	,018	-,023	,022	-,014
	Sig. (2-tailed)		,718	,652	,665	,781
	N	386	386	386	386	386
Continue	Pearson Correlation	,018	1	,620(**)	,538(**)	,824(**)
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000
	N	386	386	386	386	386
Normative	Pearson Correlation	-,023	,620(**)	1	,608(**)	,848(**)
	Sig. (2-tailed)	,652	,000		,000	,000
	N	386	386	386	386	386
Affective	Pearson Correlation	,022	,538(**)	,608(**)	1	,811(**)
	Sig. (2-tailed)	,665	,000	,000		,000
	N	386	386	386	386	386
Organizational Commitment	Pearson Correlation	-,014	,824(**)	,848(**)	,811(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,781	,000	,000	,000	
	N	386	386	386	386	386

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

العلاقة بين الصحة النفسية والنسق القيمي

Correlations

		Mental_Health	Social	Economie	Théorie	Religieux	Politique	Aesth
Mental_Health	Pearson Correlation	1	-,007	-,024	,016	,022	-,039	,027
	Sig. (2-tailed)		,893	,632	,756	,670	,441	,598
	N	386	386	386	386	386	386	386
Social	Pearson Correlation	-,007	1	-,234(**)	-,340(**)	-,233(**)	-,126(*)	-,086
	Sig. (2-tailed)	,893		,000	,000	,000	,013	,093
	N	386	386	386	386	386	386	386
Economie	Pearson Correlation	-,024	-,234(**)	1	-,421(**)	,063	,038	-,299(**)
	Sig. (2-tailed)	,632	,000		,000	,217	,459	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Théorie	Pearson Correlation	,016	-,340(**)	-,421(**)	1	-,364(**)	-,295(**)	-,048
	Sig. (2-tailed)	,756	,000	,000		,000	,000	,351
	N	386	386	386	386	386	386	386
Religieux	Pearson Correlation	,022	-,233(**)	,063	-,364(**)	1	,037	-,179(**)
	Sig. (2-tailed)	,670	,000	,217	,000		,469	,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Politique	Pearson Correlation	-,039	-,126(*)	,038	-,295(**)	,037	1	-,371(**)
	Sig. (2-tailed)	,441	,013	,459	,000	,469		,000
	N	386	386	386	386	386	386	386
Aesth	Pearson Correlation	,027	-,086	-,299(**)	-,048	-,179(**)	-,371(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,598	,093	,000	,351	,000	,000	
	N	386	386	386	386	386	386	386

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الفروق في الصحة النفسية بأبعادها حسب متغير الجنس

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
Mental_Health	Equal variances assumed	3,212	,074	-11,134	384	,000	-59,70756	5,36244	-70,25099	-49,16414
	Equal variances not assumed			-11,441	383,525	,000	-59,70756	5,21858	-69,96817	-49,44696
Somatization	Equal variances assumed	6,506	,011	-9,498	384	,000	-7,89904	,83163	-9,53417	-6,26392
	Equal variances not assumed			-9,755	383,641	,000	-7,89904	,80971	-9,49107	-6,30702
Compulsive_Obsessive	Equal variances assumed	1,092	,297	-8,122	384	,000	-6,39328	,78718	-7,94100	-4,84557
	Equal variances not assumed			-8,250	381,876	,000	-6,39328	,77495	-7,91699	-4,86958
Sensitivity_Interpersonal	Equal variances assumed	,003	,954	-5,403	384	,000	-4,14502	,76720	-5,65347	-2,63658
	Equal variances not assumed			-5,388	362,339	,000	-4,14502	,76932	-5,65791	-2,63214
Depression	Equal variances assumed	,111	,739	-10,669	384	,000	-8,17643	,76638	-9,68326	-6,66960
	Equal variances not assumed			-10,760	376,449	,000	-8,17643	,75992	-9,67064	-6,68222
Anxiety	Equal variances assumed	,065	,799	-8,672	384	,000	-6,72403	,77535	-8,24849	-5,19956
	Equal variances not assumed			-8,787	380,372	,000	-6,72403	,76519	-8,22855	-5,21950

Hostility	Equal variances assumed	2,578	,109	-9,909	384	,000	-4,10661	,41445	-4,92148	-3,29173
	Equal variances not assumed			-10,019	378,800	,000	-4,10661	,40987	-4,91252	-3,30070
Anxiety_Phobic	Equal variances assumed	3,734	,054	-8,697	384	,000	-4,17235	,47973	-5,11557	-3,22913
	Equal variances not assumed			-8,991	380,663	,000	-4,17235	,46405	-5,08477	-3,25994
Paranoia	Equal variances assumed	3,747	,054	-9,250	384	,000	-3,99185	,43157	-4,84039	-3,14331
	Equal variances not assumed			-9,650	371,468	,000	-3,99185	,41366	-4,80525	-3,17844
Psychoticism	Equal variances assumed	,961	,328	-9,954	384	,000	-7,98055	,80171	-9,55684	-6,40426
	Equal variances not assumed			-10,274	381,695	,000	-7,98055	,77678	-9,50784	-6,45325

الفروق في الصحة النفسية بأبعادها حسب متغير الخبرة المهنية

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mental_Health	Between Groups	553452,060	2	276726,030	126,256	,000
	Within Groups	839455,774	383	2191,791		
	Total	1392907,834	385			
Somatization	Between Groups	10309,549	2	5154,774	94,169	,000
	Within Groups	20965,343	383	54,740		
	Total	31274,891	385			
Compulsive_Obsessive	Between Groups	6684,994	2	3342,497	64,323	,000
	Within Groups	19902,426	383	51,965		
	Total	26587,420	385			

Sensitivity_Interpersonal	Between Groups	4123,455	2	2061,728	41,412	,000
	Within Groups	19067,892	383	49,786		
	Total	23191,347	385			
Depression	Between Groups	7450,669	2	3725,335	69,834	,000
	Within Groups	20431,248	383	53,345		
	Total	27881,917	385			
Anxiety	Between Groups	8537,837	2	4268,919	91,923	,000
	Within Groups	17786,673	383	46,440		
	Total	26324,510	385			
Hostility	Between Groups	2461,787	2	1230,893	86,723	,000
	Within Groups	5436,039	383	14,193		
	Total	7897,826	385			
Anxiety_Phobic	Between Groups	2716,625	2	1358,313	70,584	,000
	Within Groups	7370,411	383	19,244		
	Total	10087,036	385			
Paranoia	Between Groups	2291,156	2	1145,578	72,540	,000
	Within Groups	6048,471	383	15,792		
	Total	8339,627	385			
Psychoticism	Between Groups	9207,150	2	4603,575	86,424	,000
	Within Groups	20401,423	383	53,267		
	Total	29608,573	385			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Mental_Health
Scheffe

(I) expérience	(J) expérience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Inférieur 05 ans	entre 05-10 ans	43,58234(*)	5,72737	,000	29,5082	57,6565
	supérieur 10 ans	95,08415(*)	5,98604	,000	80,3743	109,7939
entre 05-10 ans	Inférieur 05 ans	-43,58234(*)	5,72737	,000	-57,6565	-29,5082
	supérieur 10 ans	51,50180(*)	5,84116	,000	37,1480	65,8556
supérieur 10 ans	Inférieur 05 ans	-95,08415(*)	5,98604	,000	-109,7939	-80,3743
	entre 05-10 ans	-51,50180(*)	5,84116	,000	-65,8556	-37,1480

* The mean difference is significant at the .05 level.

الفروق في الالتزام التنظيمي بأبعاده حسب متغير الجنس

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
Organizational_Commitment	Equal variances assumed	,362	,548	-,031	384	,975	-,05368	1,73632	-3,46758	3,36021
	Equal variances not assumed			-,031	372,135	,975	-,05368	1,72858	-3,45268	3,34532
Continue	Equal variances assumed	,162	,688	-,196	384	,845	-,13416	,68434	-1,47969	1,21137

	Equal variances not assumed			-,195	360,531	,845	-,13416	,68704	-1,48526	1,21695
Normative	Equal variances assumed	,768	,381	,215	384	,830	,14127	,65698	-1,15045	1,43300
	Equal variances not assumed			,216	372,511	,829	,14127	,65384	-1,14440	1,42695
Affective	Equal variances assumed	4,052	,045	-,925	384	,355	-,61095	,66028	-1,90918	,68727
	Equal variances not assumed			-,934	377,427	,351	-,61095	,65403	-1,89696	,67505

الفروق في الالتزام التنظيمي بأبعاده حسب متغير الخبرة المهنية

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Commitment	Between Groups	338,189	2	169,095	,588	,556
	Within Groups	110056,684	383	287,354		
	Total	110394,873	385			
Continue	Between Groups	28,693	2	14,347	,321	,726
	Within Groups	17121,869	383	44,705		
	Total	17150,562	385			
Normative	Between Groups	58,802	2	29,401	,715	,490
	Within Groups	15747,893	383	41,117		
	Total	15806,694	385			
Affective	Between Groups	42,095	2	21,047	,505	,604
	Within Groups	15957,752	383	41,665		
	Total	15999,847	385			

الفروق في النسق القيمي حسب متغير الجنس

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
Social	Equal variances assumed	,116	,734	,229	384	,819	,08455	,36937	-,64169	,81078
	Equal variances not assumed			,228	358,540	,820	,08455	,37129	-,64562	,81472
Economie	Equal variances assumed	5,555	,019	,262	384	,794	,09172	,35015	-,59672	,78016
	Equal variances not assumed			,258	338,516	,797	,09172	,35594	-,60841	,79185
Théorie	Equal variances assumed	,009	,926	1,031	384	,303	,48571	,47118	-,44071	1,41213
	Equal variances not assumed			1,031	367,083	,303	,48571	,47093	-,44035	1,41177
Religieux	Equal variances assumed	2,034	,155	-,662	384	,509	-,18583	,28087	-,73807	,36641
	Equal variances not assumed			-,667	376,205	,505	-,18583	,27857	-,73358	,36193
Politique	Equal variances assumed	1,330	,249	-1,596	384	,111	-,44219	,27710	-,98701	,10264
	Equal variances not assumed			-1,613	378,604	,108	-,44219	,27410	-,98115	,09677
Aesth	Equal variances assumed	,368	,544	-,109	384	,913	-,03396	,31215	-,64770	,57978

Equal variances not assumed			-,109	369,024	,913	-,03396	,31153	-,64656	,57864
--------------------------------	--	--	-------	---------	------	---------	--------	---------	--------

الفروق في النسق القيمي حسب متغير الخبرة المهنية

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
system_values	Between Groups	,000	2	,000	.	.
	Within Groups	,000	383	,000		
	Total	,000	385			
Social	Between Groups	2,419	2	1,209	,093	,911
	Within Groups	4994,027	383	13,039		
	Total	4996,446	385			
Economie	Between Groups	5,343	2	2,671	,228	,796
	Within Groups	4484,823	383	11,710		
	Total	4490,166	385			
Théorie	Between Groups	99,744	2	49,872		,095
	Within Groups	8052,173	383	21,024		
	Total	8151,917	385			
Religieux	Between Groups	71,367	2	35,684	4,845	,008
	Within Groups	2820,656	383	7,365		
	Total	2892,023	385			
Politique	Between Groups	13,788	2	6,894	,937	,393
	Within Groups	2816,492	383	7,354		
	Total	2830,280	385			
Aesth	Between Groups	34,838	2	17,419	1,888	,153
	Within Groups	3533,154	383	9,225		
	Total	3567,992	385			