جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي:.....

رقم التسجيـــل: D.EPS/15/14

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

في: نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية

تخصص: نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية

العنوان

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

من إعداد:

تمساوت جيلالي

تاريخ المناقشة:2019/05/02

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبـــة العلمية	المؤسسة	الصفـــة
أمان الله رشيد	أستـــاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	رئيسا
أوشن بوزيد	أستـــاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفًا ومقررًا
رامي عزالدين	أستـــاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	ممتحنا
الوناس عبد الله	أستـــاذ محاضر أ	جامعة البويرة	ممتحنا
حاج أحمد مراد	أستـــاذ محاضر أ	جامعة البويرة	ممتحنا
مقران إسماعيل	أستـــاذ محاضر أ	جامعة بومرداس	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

"يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ

ارْجِعِي إِلَى رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً

فَادْخُلِي فِي عِبَادِي

وَادْخُلِي جَنَّتِي "

(الفجر، 27 –30)

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كان سببا في وجودي في هذه الحياة بعد الله سبحانه وتعالى والدي ووالدتي أطال الله عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية.

إلى كل من تجمعنا به صلة الرحم والصداقة ولم نأتي على ذكرهم

إلى كل من ساندني وشجعني من قريب وبعيد.

الباحث

كلمة شكر

بادئ ببدء نحمد الله عز وجل الذي أعاننا على إتمام هذا البحث المتواضع ونشكره جل وعلا على حسن توفيقه وجزيل صنعه بأن وفقنا إلى انجاز هذا العمل المتواضع.

ومن باب العرفان بالجميل لا يسعنا إلى أن نتقدم ببالغ صيغ الشكر وأسمى عبارات التقدير والاحترام لأستاذنا الفاضل "أوشن بوزيد" الذي تفضل بالإشراف على هذه الاطروحة ولم يبخل علينا بنصائحه وإرشاداته القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد ولو بكلمة تحفيز.

الباحث

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
– إهداء	
– كلمة شكر	
– فهرس المحتويات	
– قائمة الجداول	
– قائمة الأشكال	
– مقدمة	أ
الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
1– الخلفية النظرية	04
1–1– مفهوم الرّضا الوظيفي	04
1–2– بعض المصطلحات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي	04
1–3– التطور التاريخي للاهتمام بالرضا الوظيفي	07
1–4– النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	09
1–5– مؤشرات الرضا وعدم الرضا	15
1–6– العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	17
1–7– قياس الرضا الوظيفي	24
1–8– التوافق	27
1–8–1– نبذة تاريخية حول مصطلح التوافق	27
1–8–2– تعريف التوافق	28
1–8–3– المصطلحات المرتبطة بالتوافق	28
1–8–4– الفرق بين التكيف والتوافق	29
1–8–5– المظاهر السلوكية للتوافق:	30
1–8–6– النظريات المفسرة للتوافق	31
1–8–7– تعريف التوافق النفسي:	32
1–8–8– التوافق من المنظور الإسلامي	32
1–8–9– مظاهر التوافق في الإسلام	34
1–8–10– مظاهر التوافق النفسي لدى المسلم	35
1–8–11– أهمية التوافق	36
1–8–12– أبعاد التوافق	37

1-8-13-معايير التوافق النفسي	39
1-8-14- العوامل الأساسية لإحداث التوافق	40
1-8-15- سوء التوافق	40
1-8-16- مؤشرات التوافق النفسي:	40
1-9- الأستاذ الجامعي	41
1-9-1- مفهوم الأستاذ الجامعي	41
1-9-2- الوضعية العامة للأستاذ الجامعي	41
1-9-3- وظائف الأستاذ الجامعي	42
1-9-4- القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي	47
1-9-5- خصائص الأستاذ الجامعي	52
2- الدراسات السابقة	56
2-1- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي	56
2-2- الدراسات التي تناولت التوافق النفسي	65
2 -3- التعليق على الدراسات السابقة	77
الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة	
1- الكلمات الدالة في الدراسة:	81
1-1- الرضا الوظيفي	81
1-2- التوافق	81
1-3- التوافق النفسي	82
1-4- الأستاذ الجامعي	82
2- إشكالية الدراسة	83
3- أهداف الدراسة	84
4- أهمية الدراسة	84
5- فرضيات الدراسة	85
الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة	
1- الدراسة الاستطلاعية	87
2- المنهج المتبع في الدراسة	88
3- مجتمع وعينة الدراسة	89
4- أدوات جمع البيانات والمعلومات	90
5- إجراءات التطبيق الميداني للأداة	95
6- الأساليب الإحصائية	96

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها	
1- عرض النتائج	98
2- مناقشة نتائج	121
2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة	121
2-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى	123
2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثانية	124
2-4- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	126
2-5- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة	133
الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات	
1- استنتاجات عامة	139
2- اقتراحات	140
3- الأفاق المستقبلية للدراسة	140
4- المراجع المعتمدة في الدراسة	141
5- الملاحق	
6- ملخص الدراسة	

قائمة الجداول

رقم جدول	عنوان جدول	صفحة
(01)	يوضح الصفات والخصائص الشخصية للأستاذ الجامعي.	54
(02)	يوضح مجتمع البحث.	90
(03)	يوضح الصدق لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرومباخ.	92
(04)	يوضح الثبات لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرومباخ.	93
(05)	يوضح الثبات لمقياس التوافق النفسي العام باستخدام معامل ألفا كرومباخ.	94
(06)	يوضح الصدق لمقياس التوافق النفسي العام باستخدام معامل ألفا كرومباخ.	95
(07)	يمثل الاحصاء الوصفي لمقياس الرضا الوظيفي.	98
(08)	يمثل الاحصاء الوصفي لمقياس التوافق النفسي.	99
(09)	يمثل قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف لاعتدالية توزيع بيانات مقياس الرضا الوظيفي.	100
(10)	يمثل قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف لاعتدالية توزيع بيانات مقياس التوافق النفسي.	100
(11)	يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياسي الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى عينة الدراسة.	101
(12)	يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياس الرضا الوظيفي وأبعاد مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة.	102
(13)	يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياس التوافق النفسي وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.	103
(14)	يمثل اختبار Levene لتقيم شرط تساوي التباينات (تجانس التباين) بين المجموعات.	104
(15)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن.	105
(16)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن.	105
(17)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة.	106

(18)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة.	106
(19)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة.	107
(20)	يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الاقتصادية.	108
(21)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	108
(22)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	109
(23)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي.	110
(24)	يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الإدارية.	110
(25)	يمثل نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية.	111
(26)	يمثل اختبار Levene لتقيم شرط تساوي التباينات (تجانس التباين) بين المجموعات حسب متغير السن في درجات التوافق النفسي.	112
(27)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.	112
(28)	يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في الدرجات الكلية لمقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.	113
(29)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.	114
(30)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن.	114
(31)	يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن.	115
(32)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه ل مقياس التوافق النفسي	116

	حسب متغير الخبرة.	
(33)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة.	116
(34)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي.	117
(35)	يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي.	117
(36)	يمثل نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الحالة الاجتماعية.	118
(37)	يمثل مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.	119
(38)	يمثل مستوى التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.	119

قائمة الأشكال

رقم شكل	عنوان شكل	صفحة
(01)	يوضح سلم ماسلو للحاجات.	11
(02)	وضح نظرية العاملين.	12
(03)	يوضح نموذج "ثيرستون" لقياس الرضا .	26

مقدمة:

يجتاح العالم في هذه الأيام ثروة هائلة من التقدم والتطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والرياضية وغيرها، ومنه يحدث الصراع والمنافسة بين البشر للحاق بركب التقدم والمعرفة، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم، فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور والتقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديد في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولا لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية والبدنية والعقلية والمهنية وغيرها. (**سليمان الحضري ، 1980، 77**)

وهذا فإن تطوير منظومة البحث العلمي في أي مؤسسة يتطلب بالدرجة الأولى الاهتمام بالتنمية البشرية أي تنمية الباحثين المشتغلين بكافة فروع العلم والمعرفة، وذلك من خلال تنمية مهاراتهم البحثية بحيث تعمل على تطوير قدراتهم على الإبداع والابتكار، وكذلك توفير فرص الاحتكاك بالمؤسسات والمدارس العلمية المتباينة في العالم، وتوفير التمويل المناسب لمشاريعهم البحثية وباختصار تذليل العديد من العقبات التي تحول دون التقدم والتفوق وذلك بهدف تحقيق أهداف المجتمع.

ويعتبر التعليم العالي من العناصر الأساسية لنهضة الأمة، وبقدر ما يكون هذا التعليم مزدهرًا متقدمًا، بقدر ما يسهم بفعالية في حركة الاستقلال والتحرر، وذلك من خلال ما يؤهله من مفكرين وأدباء وعلماء ومخططين في شتى مجالات المعرفة. وتعد الجامعة مؤسسة مجتمعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، ويقع على عاتقها مهام أعظم في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية. وللجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، ووظيفة البحث العلمي، وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته.وكما هو معروف فإن الجامعة أستاذ، وعلاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة، ولهذا فإن مهنة أستاذ الجامعة تعد من أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات، وتبذل الجامعات جهدًا كبيرًا في إعداده وتدريبه وفقًا لسياسات وبرامج خاصة تستمر سنوات طويلة من الجهد والتفكير والبحث، تكلل في النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية. وإذا كان أستاذ الجامعة بوجه عام له مكانته المتميزة الرفيعة، فإن هذه المكانة تزداد بين معلمي المعلم الذين تكون مهمتهم في المقام الأول التكوين المهني للمعلم الذي يعتمد عليه المجتمع في إعداد أبنائه ورعايتهم وتوجيههم. (**سناء أحمد ، 2005**)

ولذلك فإن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية يحتل مكانة متميزة بين مؤسسات التعليم الجامعي، وأساتذتها التربويين في حاجة مستمرة للتجديد والتطوير في المجالات التربوية المختلفة حتى يلاحقوا ما يدور حولهم من تغيرات وتطورات وحتى يكونوا مسهمين إيجابين في تحسين وتطوير أداء الطالب المعلم لتحقيق الأهداف المرجوه.

ونجاح أستاذ الجامعة بوجه عام والأستاذ التربوي بوجه خاص يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمى إلى طبيعة مهنته والأعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمى إلى الظروف وبيئة العمل، ومنها ما ينتمى إلى شخصيته ومستوى كفاءته المهنية، وجميع هذه العوامل تؤثر سلبًا أو إيجابيًا على مستوى رضا أستاذ الجامعة عن وظيفته، والذي ينعكس على

حالته النفسية إما بالتوافق أو سوء التوافق وهذا الأخير يظهر جليا في نجاح أو فشل أستاذ الجامعي في مشواره المهني أو غيره. وهذا ما جعل الباحث يقوم بدراسة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة جامعة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

وفي دراستنا هاته تطرقنا في الفصل الأول إلى الخلفية النظرية بحيث تكلمنا مفهوم الرّضا الوظيفي، بعض المصطلحات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي، التطور التاريخي للاهتمام بالرضا الوظيفي، النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، مؤشرات الرضا وعدم الرضا، العوامل المؤثر ة على الرضا الوظيفي، قياس الرضا الوظيفي، نبذة تاريخية حول مصطلح التوافق، تعريف التوافق، المصطلحات المرتبطة بالتوافق، الفرق بين التكيف و التوافق، المظاهر السلوكية للتوافق، تعريف التوافق النفسي، التوافق من المنظور الإسلامي، مظاهر التوافق في الإسلام، مظاهر التوافق النفسي لدى المسلم، أهمية التوافق، أبعاد التوافق، معايير التوافق النفسي، العوامل الأساسية لإحداث التوافق، سوء التوافق، مؤشرات التوافق النفسي، مفهوم الأستاذ الجامعي، الوضعية العامة للأستاذ الجامعي، وظائف الأستاذ الجامعي، القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي، خصائص الأستاذ الجامعي.

ثم انتقلنا إلى الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي، والدراسات التي تناولت التوافق النفسي، وختمنا هذا الفصل المهم من الدراسة بالتعليق على هذه الدراسات في ظل الدراسة الحالية، وخصصنا الفصل الثاني لأهم الكلمات الدالة في الدراسة، إشكالية الدراسة ثم انتقلنا إلى أهمية وأهداف الدراسة وفي الأخير جاءت فرضيات الدراسة التي عبارة عن حلول مقترحة لإشكالية الدراسة .وجاء في الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة بدءا من الدراسة الاستطلاعية المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع البحث وكيفية اختياره العينة، أدوات جمع البيانات والمعلومات وإجراءاتها الميدانية وصولا إلى أهم الأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها. وكان الفصل الرابع لعرض النتائج ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة والخلفية النظرية والدراسات السابقة. لنختم هذه الدراسة ككل بفصل خامس خصص للاستنتاجات، الاقتراحات والأفاق المستقبلية للدراسة، المراجع المعتمدة في الدراسة والملاحق. وفي الأخير ملخص لدراستنا الذي يسهل الاطلاع عليه.

الفصل الأول:

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

1- الخلفية النظرية:

1-1- مفهوم الرّضا الوظيفي:

لقد اتخذ مفهوم الرضا الوظيفي تعريفات مختلفة، مما جعل الإجماع على تعريف جامع أمرا في غاية الصعوبة، نظرا لاختلاف الزوايا التي يُنظر منها إلى الرضا الوظيفي والتي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين الخوض في هذا الموضوع، إضافة إلى اختلاف الظروف والمواقف وتطور الدراسات والبحوث في هذا المجال، وفيما يلي عرض لبعض التعاريف:

تعريف هوبك" :"HOPPOCK" إنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله."(**عبد الله بن علي أبو عراد الشهري، 2000، 32**)

يرى هوبك أن الرضا يتحد من مجمل العوامل النفسية والوظيفية والبيئية (بيئة العمل).

تعريف "فروم" :"FROUM هو اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه". (**سلطان محمد سعيد أنور، 2003، 195**)

تعريف "ستون" :"STON هو الحالة التي يتكامل فيهل الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". (**طلعت إبراهيم لطفي ، 1985 ، 134**)

تعريف"سوبر":"SUPER إن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبا لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه".(**عبد الله بن علي أبو عراد الشهري ، 2000، 31**)

يركز كل من" فروم" و"ستون" و"سوبر" على العوامل الخاصة بالفرد في تحقيق الرضا الوظيفي بغض النظر عن العوامل الخاصة بالبيئة والعمل في حد ذاته.

تعريف "أحمد صقر عاشور": "هو الرضا عن جوانب جزئية تتكون منها المشاعر تجاه العمل مثل درجة الرضا عن الأجرة....أو درجة الرضا عن محتوى العمل ونوعه". (**أحمد صقر عاشور، 1986، 53**)

تعريف "زين الدين ضياف": "هو انعكاس لتلك العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتلك التي تربطهم بالمشرفين عليهم....وهو تعبير عن موقف العامل تجاه عمله والظروف المحيطة بالعمل الذي يعمل داخل إطاره".(**زين الدين ضياف ، 2000 ، 63**)

أولى "ضياف" في تعريفه أهمية لبيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل.

من التعريفات المختلفة السابقة نلاحظ أن الباحثين في موضوع الرضا مختلفون إلى حد ما في تحديد مفهومه، فمنهم من يهتم بالعامل ومنهم من يولي الأهمية للبيئة ومنهم من يربطه بالعمل ومحتواه.

1-2- بعض المصطلحات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي:

يعتبر تحديد المصطلحات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي من العناصر المهمة، وذلك لتقارب معانيها أو ارتباطها أو تداخلها أو تكاملها، فإيرادها يوضح العلاقة بينها وبين المصطلح المقصود في الدراسة دون غيره، وحتى يتم فهمه وإبرازه أكثر- لدى الباحث نفسه أو المناقش أو المطلع – على الوجه الصحيح.

1-2-1- الروح المعنوية: تمثل الروح المعنوية الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينة، والتي تتميز بالثقة في الجماعة وإيمان الفرد بدوره فيها، وبإخلاصه وولائه لها وعمله من أجل تحقيق أهدافها-هذا بصفة عامة-. أما الروح المعنوية للعاملين أو روح الجماعة في ميدان العمل فيقصد بها تلك الروح السائدة بين العاملين في المؤسسة، والتي تتميز بالثقة في المؤسسة والولاء والإخلاص لها، وفي جماعة العمل والتقدير الذاتي لدور كل عامل وأهميته لجماعة العمل والاستعداد والكفاح من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد كل ما تتعرض له. (**فرج عبد القادر طه ، 1986 م ، 14**)

أكدت العديد من الدراسات على أهمية الروح المعنوية السائدة في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال، وأن هناك علاقة بينها وبين مدة البقاء والاستمرار في العمل، وأن الروح المعنوية للجماعة ككل تتحقق من المحصلة النهائية لسريانها بصورة عالية بين أفرادها وأنه بدونها لا تتحقق الإنتاجية الجيدة للمؤسسة ولا تتحقق الراحة النفسية للعمال، كما أنها هي محصلة لعدد من العوامل الفيزيقية والسيكولوجية والاجتماعية المرتبطة بالعمل مباشرة.

وتظهر الروح المعنوية من خلال: شدة تمسك الأفراد بالجماعة وبعضويتهم فيها وبالافتخار بالانتماء إليها، وقوة تبني أفراد الجماعة لأهدافها وسعيهم الدؤوب وحرصهم على تحقيقها وإشاعة روح الفريق بينهم، وانعدام أو قلة المشاحنات والصراعات بين أفرادها - والتي قد تنتهي بتفكيك الجماعة-. ودفاع وحرص كل أعضائها على بقائها واستمراريتها.

ولتحقيق الروح المعنوية ينبغي ما يلي:

- ✓ تحسين الظروف الفيزيقية للعمل.
- ✓ إتباع الأساليب الإشرافية الجيدة
- ✓ إشراك العاملين في اتخاذ القرار.
- ✓ العدالة في المعاملة بين العاملين.
- ✓ تطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية.
- ✓ تحقيق نظام اتصال فعال.
- ✓ تأمين العاملين.
- ✓ التقرب من العاملين للتعرف على مشاكلهم وإشباع حاجاتهم. (**محمود بديع مبارك القاسم ،2001، 51-55**)

تطرقنا لهذا المصطلح لشدة ارتباطه وتداخله مع المصطلح المقصود في الدراسة- الرضا الوظيفي - غير أن الروح المعنوية ليست هي الرضا بل هي مؤشر له.

1-2-2- التوافق الوظيفي (المهني) : هو حالة من التواؤم، وهو مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلات الحياة من إشباعات وإحباطات وصولا إلى ما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام مع الذات، ومع الآخرين في الأسرة والعمل في التنظيمات التي ينخرط فيها، وينظر إلى التوافق المهني على أنه مصطلح مستعار من الميدان النفسي ووظف في الميدان المهني، ويستخدمه علماء النفس الاجتماعي في العمليات التي يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة أو صحية مع بيئته المادية والاجتماعية ومع ذاته، فهو تكيف

مع الذات والبيئة الاجتماعية والمادية. هذا وأن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحه وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجياته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق ذلك للعامل فانه ينعكس سلبيا على انتظامه في العمل، ويكثر تذمره وشكواه وغيابه أو تأخره عن العمل، وفي هذه الحالة يعتبر توافقه المهني سلبيا.

وبهذا يكون المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل، أي أن الرضا يأتي نتيجة للتوافق المهني. **(محمود بديع مبارك القاسم ،2001، 46-51)**

وتطرقنا لمصطلح التوافق المهني لارتباطه بمصطلح دراستنا وتداخله معه، إلا أنه يختلف عنه اختلاف بينا، إذ أن الرضا أحد أهم مظاهر التوافق المهني، أي نتيجة للتوافق يحصل الرضا. وكذلك لأن البعض يرى أن التوافق المهني مرادف للروح المعنوية أو رضا الجماعة على العمل، وهذا غير صحصح، لأن الفرد قد يكون كارها للعمل – غير متوافق- لكن روحه المعنوية عالية كونه يتعاون مع زملائه على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة. وكذلك قد يحب الفرد عمله ويتوافق معه لكن روحه المعنوية منحطة، لأنه لم يتناسق مع الجماعة ولم يقتنع بسلامة أهدافها.**(عباس محمود عوض، 2005، 16)**

1-2-3- الإرضاء: هو الرضا عن العمل من جهة رئيسه المباشر والإدارة بصفة عامة، ويتحدد هذا على أساس تقديم العامل للإرضاء، وهو يتكون من مجموعتين من العوامل:

الأولى: الواجبات والمهام التي ينبغي على العامل القيام بها.

الثانية: وهي مجموعة العوامل التي لابد للعامل أن يخضع لها.

وتقييم العامل إنما يتحدد بسلوكه داخل بيئة العمل، بمعنى أن قيام العامل بما هو مطلوب منه وعدم خروجه عن نظام العمل هو أساس تقديرات الإرضاء.

ويتحد الارضاء من جهة العامل نحو الإدارة والمشرفين من حيث صلاحيته للعمل وكفايته الإنتاجية، وتحقيق أهداف العمل ومسايرته نظم المؤسسة وقوانينها وانخفاض معدلات الغياب والتورط في الحوادث واطراد علاواته وترقياته. **(عباس محمود عوض ، 2005، 16 -18)**

وتطرقنا لهذا المصطلح كونه يعد إلى جانب الرضا مظهران من مظاهر الروح المعنوية، إلا انه يختلف اختلافا جذريا من حيث الاتجاه. فالرضا يكون من العامل نحو الإدارة، والإرضاء يكون لدى العامل من الإدارة، أما من حيث المصدر فيتشابهان لأن كلاهما مصدرهما العامل.

1-2-4- الدافعية للإنجاز: دافع الانجاز هو تكوين افتراضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء. فهو الحالة النفسية والذهنية التي تعبر عن نفسها بالانتماء والولاء للمؤسسة والحماس للعمل والتعاون والاعتزاز بالخدمة والتفاني في أداء الواجب، وتمثل الدافعية عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل.

والقول بهذا يعني أن قوة الدافعية تحدد مدى استخدام الفرد لقدراته في أداء العمل.

أما الدافع للإنجاز كما يرى" أتيكينسون (1957) atikinson"يتكون من شقين:

الأول: هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد لا يكاد يتغير عبر المواقف.

الثاني: فهو خاص باحتمالات النجاح أو الفشل وجاذبية الحافز الخارجي الموجب للنجاح أو قيمة الحافز السالب للفشل. (**رشاد علي عيد العزيز موسى، بدون سنة، 189**)

ويمكن التفريق بين الحافز والدافع، فالحافز منبه خارجي يستخدم لإثارة السلوك. أما الدافع فهو ينبع من الداخل ويحرك السلوك، فالمكافأة التشجيعية المقدمة للعامل تعتبر حافزا، فإذا قبلها وأشبعت حاجته من وجهة نظره هو وليس من وجهة نظر الإدارة، فإنها تتحول إلى دافع داخلي يتخذ صورة ارتفاع في الروح المعنوية للعامل، أما إذا لم يقبلها العامل فإنها سوف تبقى حافزا خارجيا وسوف لا تؤثر في سلوكه.

وتطرقنا لهذا المصطلح لارتباطه وتداخله بالحافز، ولارتباطه الوثيق بالروح المعنوية والرضا الوظيفي.

وأخيرا ومن خلال هذا العنصر الذي أوردناه في بحثنا يظهر التداخل بين مختلف المصطلحات والتقارب في المعنى وأثر بعضها على بعض، إلا أن الرضا الوظيفي يبقى أشمل من هذه المصطلحات ويختلف اختلافا جوهريا، فهو محصلة لهذه المفاهيم ومفاهيم أخرى كالأداء والإشراف الوظيفي والقيادة وبيئة العمل والمنظمة والتنظيم.

1-3- التطور التاريخي للاهتمام بالرضا الوظيفي:

عندما نتحدث عن التطور التاريخي للاهتمام بمجال الرضا الوظيفي تجدر بنا الإشارة إلى أن بداياته كانت محصورة في قطاع الصناعة والعمل، ثم تطورت الأبحاث والدراسات وتزايد الاهتمام بدراسة السلوك البشري، فدخلت دراسة الرضا الوظيفي كل الميادين ومن بينها ميدان التربية والتعليم.

كما تجدر الإشارة إلى أن دراسة هذا المجال في الوطن العربي لم تكن سباقة مقارنه بالعالم الغربي، لكن الخطى أصبحت تتسارع في دراسته بالعالم العربي حاليا، وفي الجزائر أيضا.

وبالرغم من أن مشكلات العنصر الإنساني في العمل والإنتاجية تعتبر قديمة قدم العمل المنظم الذي عرفه الإنسان، إلا أن الاهتمام ذو الطابع العلمي الأكاديمي لم يظهر إلا حديثا.

وفيما يلي عرض لأهم التطورات التاريخية التي شهدها الاهتمام بمجال الرضا الوظيفي :

قبل 1920 م: كان العمل وإدارة المصانع والمؤسسات بيد أرباب العمل، ولم يكن هناك اهتمام بتطوير العمل والانتهاج بشكل علمي. أثناء الحرب العالمية الأولى كانت دراسات على مستوى الجيش لمحاولة تطوير طرق وأساليب قياس قدرات المجندين لتوزيعهم حسب قدراتهم وتكليفهم بالمهام.

في 1920 م: انتقل التسيير من أيدي أرباب العمل إلى المهندسين وبدأت الأبحاث والدراسات في ميدان العمل لتطوير الإنتاجية وتحسين ظروف العمال وأدائهم وفتح الباب لتدخل العلوم الاجتماعية للمساعدة في إيجاد السبل الكفيلة بذلك. فظهرت طائفة من العلماء مثل"امايو "emayo"وتايلور taylor"و"فايول fayol"و"بيرنهام " burnhamالذين يعدون من رواد علم التنظيم والتسيير. وبدأت الدراسات في هذا الميدان على يد " فريديريك تايلور f.taylor"وعرفت هذه المحاولات باسم دراسات الزمن والحركة، حيث توجهت هذه المحاولات إلى تطوير الأداء الجسمي الذي يقوم به الصناعيون.

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

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

في 1939 م: ظهور أول كتاب في مجال الرضا الوظيفي ل"رونسل roethlsberge و"ديكسون dickso" الذي لخصا فيه نتائج " الهواثورن."

في 1939 م أيضا دراسة "وايت white" و" ليبت lipptt"و"لوين lwin" عن أنماط القيادة حيث تعتبر أولى الدراسات في هذا الاتجاه من الرضا الوظيفي.

في الأربعينيات: ظهرت دراسات تدعو إلى فلسفة جديدة تسعى إلى إسعاد الأفراد العاملين باعتبارهم العنصر الأساسي لزيادة الإنتاج، والتي فتحت الباب للدراسات السلوكية من منظور جديد.

في 1945 م: ظهور كتاب "جاردنر gardner "بعنوان " العلاقات الإنسانية في الصناعة" وكان هذا الكتاب أيضا مستندا إلى النتائج والتفسيرات المستخلصة من تجارب "الهاوثورن" الداعية إلى دراسة السلوك الإنساني من عدة اتجاهات كدراسة "جماعة العمل" و "دراسة الدافعية"و " الإشراف"و" القيادة. "

في 1948م:ظهور دراسة "وليم فونت" و" وايت" عن العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية للعاملين، التي أوضحت كيف أن ظروف العمل والخصائص المهنية للعمال وكذلك مكانتهم الاجتماعية وعلاقاتهم وأنماط شخصياتهم، تفسر سلوكا تهم الاجتماعية والفردية، وبهذه الدراسة كوّن "وايت" اتجاها جديدا يبحث في جماعات العمل، وقد تأثر الكثير من العلماء به مما أدى إلى ظهور عدة دراسات في تلك الفترة ومن بينهم "جورج هومانز" و" الفين والتون"و"كيرت"و" آرجريس"و"ماير"و"بليك"الذين طوروا هذا الاتجاه في تحليل عمليات التفاعل واهتموا بكيفية تغيير الأفراد سلوكيا.

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

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

في 1955 م: دراسة" برايفيلد brafield"و" كروكيت crocket"التي تشير نتائجها إلى أنه لا توجد علاقة بين المشاعر النفسية للعاملين وإنتاجياتهم، واستنتجا أنه لا يوجد تأييد تجريبي لهذه العلاقة.

في 1958 م: يقدم "مارش march"و"صايمون simon"كتابهما الذي يحللان فيه أن مشاعر الرضا والانتماء للمنظمة منفصل عن دافعية الأداء وأن هناك علاقة بين الدافعية والرضا.

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

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

في1964 م: يقدم" فروم vroom"كتابه" العمل والدافعية" الذي لخص فيه كل الدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي وفرّق فيه بين مشاعر الرضا والاتجاهات النفسية وبيْن الدافعية للأداء وقدم نظرية "التوقع" التي سيأتي ذكرها.

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

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

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

في1970 م: دراسة جرين (grean) التي بين فيها العلاقة بين خصائص القائد وأثرها في إنتاجية الجماعة.

في 1973 م: قدم لولير (lawlér)كتاب بعنوان "الدافعية في العمل" والذي يرى فيه أن كل النظريات للدوافع والحوافز والحاجات والدراسات في هذا المجال، تعتبر أن حصول الفرد على ما يريده يجعله أكثر قناعة ورضا.

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

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

من خلال هذا الجرد التاريخي لأهم الانجازات التي اهتمت بالرضا الوظيفي يمكن القول أن الدراسات بعد هذه الفترة–أي فترة الثمانينات– اتسعت وكانت أكثر إثراء له، خاصة في أمريكا وأوربا، وحتى في العالم العربي، وذلك في شتى الميادين التي دخلها الرضا الوظيفي، إلا أن فترة مابين دراسات "الهاوثورن" وفترة السبعينات تعتبر المرجع الحقيقي للباحث في هذا المجال ومنطلق كل الدراسات الحديثة. (**أحمد صقر عاشور، 1986، 8 –41**)

1–4– النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

يشير استقراء الدراسات في مجال الرضا الوظيفي إلى وجود العديد من النظريات المفسرة لمشاعر الرضا عن العمل لدى العاملين، ولمدى تحكم العوامل والمحددات في زيادة مستوى الرضا أو انخفاضه، حيث أنه منذ انتهت دراسات "الهاوثورن" بدأت الأفكار تتبلور بشكل أكثر انتظاما في مجال دراسة السلوك الإنساني أثناء العمل، وباستمرار وتزايد البحوث، توصل العلماء إلى تحديد أطر نظرية عامة يمكن أن يفسر الرضا الوظيفي من خلالها، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

1–4–1 نظرية الحاجات : ل"أبراهام ماسلو" 1954" MASLOW ABRAHAM "

تمكن" أبراهام ماسلو" سنة 1954 من صياغة نظرية الحاجات التي تشير إلى أن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للعامل فالموظفون الذين يشغلون مناصب ذات مستوى متدنٍّ غالبا ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها ماسلو

على أنها دنيا، في حين أن العاملين الذين يتولون مناصب ووظائف عليا، والذين تم إشباع حاجاتهم الدنيا، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجاتهم الأعلى درجة على سلم الحاجات، ويشار إلى أن الحاجات الثلاثة الأولى من السلم "حاجات دنيا" في حين أن الحاجتان الأخيرتان "عُلْيَتان" (**أحمد شكري سيد، 1991، 279**)

وتنطلق هذه النظرية: من فكرة قوة الحاجات التي تتأثر بدرجة إلحاحها لدى العاملين، يذكر "ماسلو" أن العامل الأول درجة الحرمان أو مستوى الإشباع، أي أن الحاجة تصبح موجِّهة للسلوك، كلما زادت درجة الحرمان التي يشعر بها الفرد بالنسبة لتلك الحاجة. وأن العامل الثاني هو قوة المثير، أي أن درجة إلحاح حاجات الفرد تزيد بزيادة درجة إثارتها بفعل المنبهات الخارجية، ويُعبَّر عن الرضا في هذه النظرية بمدى إشباع الفرد لحاجاته التي افترضها "ماسلو" في سلم يتكون من خمسة مجامع. (**أحمد صقر عاشور، 1986، 99، 100**)

وهي:

1-4-1-1- الحاجات الفيزيولوجية: هي الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان، كالحاجة إلى الطعام والماء والهواء والجنس والنوم والدفء ...إلخ، وتمتاز بالاستمرارية وبأنها فطرية كما تعتبر نقطة البداية في الوصول إلى إشباع حاجات أخرى، وهي عامة لدى جميع البشر، إلا أن الاختلاف يرجع إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجاته وأن العمل أو الوظيفة التي تحقق هذه الحاجات لدى الفرد وإشباعها تكون محل قبول وعلى مستوى عال من الرضا.(**حنان عبد الحميد العناني ، 2000 ، 7**)

1-4-1-2- حاجة الأمن: تظهر هذه الحاجات عند إشباعها في إحساس الفرد بالضمان من أي خطر قد يهدد أمنه، وأن يشعر بالاطمئنان والتأكد فيما يتعلق بالبيئة والمحيط، ويعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفيزيولوجية، ليتم الانتقال إلى مستوى أعلى، ويتضمن الأمن الجانب المادي والمعنوي وتحقيقهما في العمل يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي. (**أحمد شكري سيدّ، 1991، 315**)

1-4-1-3- الحاجة إلى الانتماء: لا يستطيع الفرد أن يتخلص من اجتماعية الطبع كونه لا يستطيع العيش منفردا، فهو يرغب أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للمجتمع ومشاركته لهم في الأنماط الاجتماعية وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وأن العمل الذي يعمل فيه الفرد يعد فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات صداقة مع من يشاركونه العمل وقد أوضحت الدراسات أن العامل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة ينخفض مستوى الرضا عنده، ويذكر ماسلو أن حاجة الانتماء تظهر أهمية إشباعها بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن، و يعتبر هذه الحاجات الثلاثة الأولى من السلم حاجات دنيا.(**مراد زعيمي ، 2008 ، 124**)

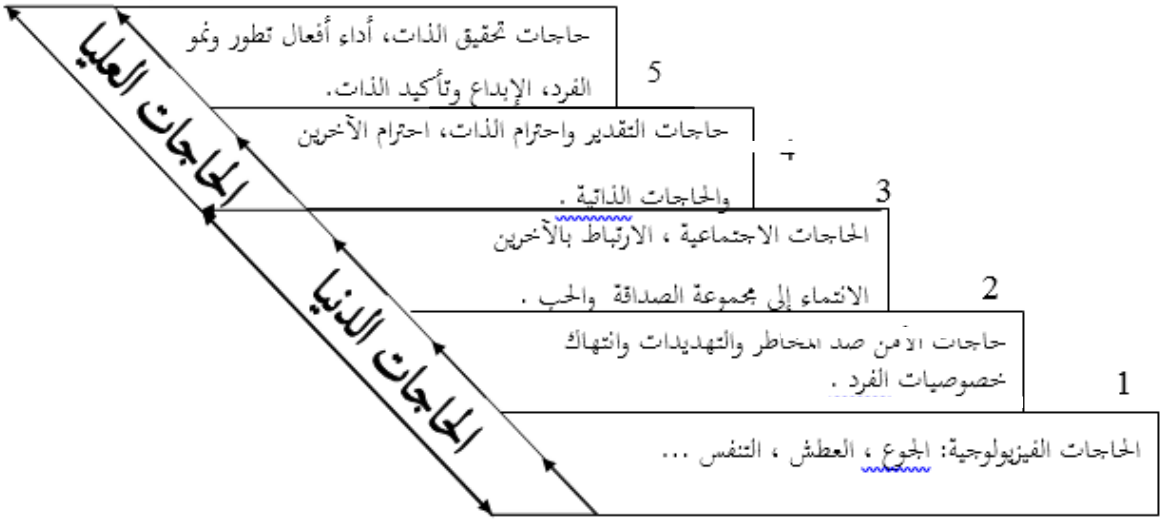
1-4-1-4- الحاجة إلى التقدير والاحترام: تعتبر هذه الحاجة الأولى من الحاجات العليا، وتتجلى في السعي للحصول على نوع من الاعتراف والحب والمقام الرفيع والثقة من الآخرين، وإلى شعور الفرد بأهميته وما يملك من إمكانيات وقدرات تجعله فخورا واثقا من مكانة ذاته.

ويذكر ماسلو أن التقدير إذا كان مصدره الذات فهو ذاتي، وإن كان مصدره المحيط فهو يبرز المكانة الاجتماعية. (**مراد زعيمي، 2008، 24، 25**)

ومنه فإن العامل إذا أُشبعت حاجته إلى التقدير من نفسه ومن المحيط، يتحقق لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي.

1-4-1-5- الحاجة إلى تحقيق الذات: يصنف ماسلو هذه الحاجة على رأس سُلَّمِه، إذ يظهر إلحاح إشباعها بعد أن يكون الفرد قد أشبع ما قبلها. وتظهر في حاجة الفرد إلى التطور والنمو والتميز والتفوق في الأداء والعمل من خلال المواقع التي يحتلها، وتتحقق باستعمال وتطوير الفرد لقدراته وطاقته ومهاراته في الأداء والإنجاز، وهذا الذي يجعل العامل أعلى ما يكون عليه في مستوى الرضا الوظيفي، ويعتبر"ماسلو هذه الحاجة قمة الحاجات العليا والدنيا . (**عبد الغفار حنفي، 1996، 10**)

ونستنتج من خلال هذا السُّلَّم لـ "ماسلو" أن الحاجات اللاحقة لا تتحقق إلا إذا أشبعت السابقة، ولا تتحقق العليا إلا إذا أشبعت الدنيا، وأن الإنسان مدفوع لتحقيق إشباع حاجاته وهي التي تدفعه لذلك.(**علي عسكر، بدون سنة،41**)



شكل رقم (01) يوضح سلم ماسلو للحاجات.

1-4-2- نظرية العامِلَيْن لفريدريك هرزبرج (Frédéric 1959): تعتبر من أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني، وكانت كامتداد لفلسفة "ماسلو" حيث قدم "هرز بورج" ومجموعة من زملائه في دراسة سنة (1959م) أدلة تفسر بأن مشاعر الرضا والسعادة لدى العاملين تتحكم فيها عوامل مختلفة.

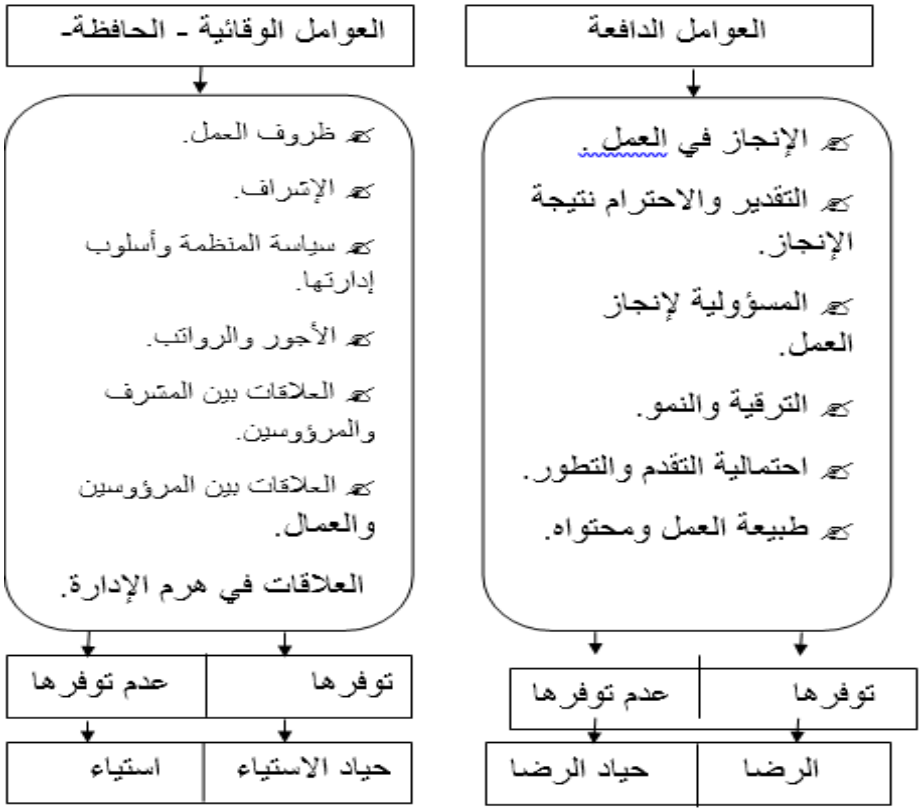
منها التي تبعث مشاعر الاستياء وعم الرضا، ومنها ما يبعث ويحقق الرضا والعوامل الأولى غير الثانية. (**أحمد صقر عاشور، 1986، 32، 33**)

إذ تم تصنيف الدراسة على فكرة أن الأفراد لديهم مجموعتين من الحاجات: حاجات أساسية – طبيعية، وحاجات كعنصر بشري يتطلب التطور والنمو نفسيا، وتمت مقابلة (200) مهندس ومحاسب في الدراسة الأولية من مصانع "بيتشبرغ" في ولاية "بنسلفانيا" حيث تم سؤالهم حول الأحداث والعوامل الموجودة في أعمالهم والتي أدت إلى انجاز عال بدرجة واضحة وملموسة من الرضا، أو أدت إلى تخفيضه.

وقد أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأن هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك أوضح "هرزبورج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا ليست معناها حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا ليس بالضرورة أن تؤدي إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي، ولقد أطلق "هرزبورج" على عوامل عدم الرضا اسم العوامل الحافظة أو الوقائية، أي أن هذه العوامل عندما تشيع يكون تأثيرها حياديا، أي تمنع عدم الرضا فقط.

أما المجموعة الثانية من العوامل هي العوامل الدافعة التي تتمثل بالتقدم والتطور وتغيير المواقع، أي الترقية وإثبات الذات، والمؤدية إلى الرضا عن العمل. (**عبد الله بن علي أبو عراد الشهري ، 2000، 34**)

والشكل الموالي يوضح هذه النظرية أكثر مما ذكرنا، بحيث يمكن القول أن المجموعة الأولى تمثل الحاجات الدنيا عند "ماسلو"، والمجموعة الثانية تمثل الحاجات العليا باعتبار هذه النظرية امتداد لنظريته كذلك.



شكل رقم (02) وضح نظرية العاملين. (عبد الله بن علي أبو عراد الشهري ، 2000، 34)

1-4-3- نظرية الدافع للإنجاز 1981م) ل "ماكليلان(david meclelland) :

يفسر "ماكليلاند" من خلال هذه النظرية تأثر السلوك الإنساني بالظروف التي تمكّن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز، وقد وُجد أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا تم إشباع ثلاثة حاجات رئيسية:

1-4-3-1- الحاجة للأداء: تمثل حاجة الفرد لكي يؤدي وينجز عمله بغية الوصول إلى النجاح المطلوب، واعتمادا على الظروف والمعايير المحددة له، ويذكر " ماكليلاند" أن الأفراد الذين يكون لديهم تطلع للتفوق يكون لديهم دافع قوي للإنجاز، بغض النظر عن العائد المنتظر من العمل، ويُظهر هؤلاء الأفراد روحا عالية من المسؤولية في تأدية المهام.(علاقي مدني ،1991، 56)

1-4-3-2- الحاجة للانتماء: تمثل الحاجة للصداقة والعلاقات مع الآخرين في العمل، ويذكر "ماكليلاند " أن الأفراد الذين يسعون إلى إشباع هذه الرغبة يندفعون وراء الأعمال التي تفرض طبيعتها التفاعل والتعاون مع الآخرين، وأن الأفراد الذين يتحقق لديهم إشباع لهذه الرغبة يكونون على مستوى عال من الرضا. (علي عسكر، بدون سنة، 48)

1-4-3-3- الحاجة للقوة والسيطرة: تمثل حاجة الأفراد للتأثير في الآخرين وجعلهم يتصرفون وفقا لرغبتهم، حيث يذكر "ماكليلاند" أن الأفراد الذين يرغبون في الوصول إلى مراكز قيادية لديهم دافع شديد لإشباع حاجة القوة، ويظهر هذا من خلال إشباع حاجة التطور في الوظيفة والترقية وهذا ما يؤدي بهم إلى الرضا الوظيفي. (عبد الغفار حنفي، 1996، 235)

ويخلص "ماكليلاند" إلى أن الأفراد العاملين ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الأفراد الآخرين وذلك بعمل أشياء أفضل منهم يبحثون عن المسؤوليات الفردية ويحاولون وضع حلول للمشاكل التي يواجهونها.

وأن التطبيقات العملية لهذه النظرية تشير إلى إمكانية تعلم الأداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية، المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء.

وأن المفاهيم التي تعتمد عليها هذه النظرية وخصائص الأفراد ذوي الأداء العالي يساعد المدراء في تنظيم الأعمال التي تضيف خصائص أخرى تدفع الأفراد إلى الأداء الأعلى.(علاقي مدني،1991، 56)

1-4-4- نظرية التوقع(1964م)ل "فروم: (vrom)"

تنطلق هذه النظرية من فكرتين:

الأولى: أن الأفراد يحددون قيمة النتائج المتوقعة ثم يفاضلون بينها.

الثانية: أن تفسير سلوك الأفراد الموجه نحو هدف معين ينبغي أن يضع في الحسبان الغايات التي يرغبون بلوغها، ومدى إيمانهم أن الجهد الخاص له دور في تحقيق النتائج.

وقد وضّح "فروم" أن الرضا ينتج من خلال بحث الفرد عن هدف معين، فهو يحدد السلوك الذي يقود إلى النتائج المرغوبة وبسهولة، وبذلك لا يتوقع أن هناك صعوبات ستوجهه، في هذه الحالة سيستمر في سلوكه لتحقيق الهدف.

ويرى "فروم" أن درجة التحفيز للعمل تعتمد على عاملين هما:

1-4-4-1- الحوافز وأهميتها بالنسبة للعامل: وهي ما يحصل عليه العامل عند نجاحه أو إخفاقه في إنجاز مهمة، وقد تكون هذه الحوافز ايجابية من حيث أنها تشبع حاجاته-كزيادة الراتب-، وقد تكون سلبية –كخصم من الراتب-، إلا أن الناس لديهم احتياجات مختلفة، فأهمية الحوافز ستكون مختلفة من شخص لآخر، فقد يرى البعض أن المال حافز، بينما يرى البعض الآخر أن القبول والإنجاز أهم .

1-4-4-2- التوقعات حول الجهد المبذول: يشكل هذا العامل أمرين:

الأول: معتقدات الفرد حول مستوى الأداء الذي يبذله، ويتعلق بقدرات الفرد وثقته بنفسه .

الثاني: توقعات الفرد حول الحوافز التي سينالها ويتعلق بالمنظمة إن كانت ستعطيه الحوافز التي يستحقها أم لا، فالجهد المبذول لإنجاز مهمة ليس العامل الوحيد لتحديد مستوى الأداء، فهناك عوامل أخرى مثل وجود أهداف واضحة ومفهومة ومدى توفر معلومات ومهارات.

ووفقا لما جاء به "فروم" فإن الفرد يسلك سلوكا معينا بناء على توقعه لنتائج هذا السلوك، وأن قوة تفضيل الفرد لنتيجة معينة دوت أخرى يدعى بالتكافؤ.

كما أن اعتبار الفرد بأن تصرف معين يؤدي إلى نتائج محددة يدعى بالتوقع، فإذا كان الفرد غير متأكد من سلوك معين فإنه سوف يؤدي إلى النتيجة المطلوبة، وأن التوقع في هذه الحالة يساوي الصفر(0) ، أما إذا كان متوقعا تحقيق النتائج المرغوبة ومتأكدا منها فإن التوقع يساوي الواحد(1).

ووفقا لهذه العوامل فإن التكافؤ الذي يمثل رغبة الفرد في الحصول على النتائج المتوقعة، يؤدي إلى الرضا والمعبر عنه بالعلاقة التالية:

الرضا = التكافؤ(رغبة الفرد) x التوقع (احتمال حصول النتيجة)

(سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، بدون سنة، 64)

وبناء على هذه النظرية فإن الأفراد يستخدمون تجربتهم وأحكامهم المبنية على إدراك بعض الأمور المحيطة بهم لتحديد النتائج التي يمكن توقعها، وبالتالي يحكمون على الاحتمالات الأفضل.

1-4-5- نظرية الإنصاف ل"آدمز (admese)" 1965م:

تفسر هذه النظرية السلوك الإنساني على أساس الإنصاف والعدل حيث أنه يمكن تحفيز الأفراد بشكل أفضل إذا تم معاملتهم بطريقة عادلة، والإنصاف حسب "آدمز" يعني معاملة الكل بشكل واحد ولا تعني المساواة، فعندما يعامل الجميع بشكل متساوي قد يعني عدم الإنصاف عند بعض العاملين الذين قاموا بعمل أفضل من غيرهم، وهم بذلك يستحقون مكافآت ومعاملة أفضل. وتقسم هذه النظرية إلى قسمين:

1-4-5-1- إنصاف في التوزيع: يتعلق هذا بالتوزيع العادل والمتعلق بالأداء.

1-4-5-2- إنصاف في الإجراءات: يتعلق بالسياسات وإجراءات الهيئة المسؤولة كالترقيات، العقوبات، وتقييم الموظف.

وعند تطبيق هذه النظرية يفترض وجود ثلاثة أنواع من الموظفين:

- الموظفون الذين يظنون أنهم يعاملون بإنصاف وبالتالي فهم متحفزون للعمل.
- الموظفون الذين يظنون أنهم يحصلون على أقل مما يستحقون مما سيجعلهم يقومون بتقليل الجهد المبذول.
- الموظفون الذين يظنون أنهم يحصلون على أكثر مما يستحقون وبالتالي سيشعرون بالذنب، فيزيدون من جهدهم نتيجة هذا الشعور.(**العديلي ناصر محمد، 1983**)

إذن حسب هذه النظرية فإن العامل يشعر بالرضا الوظيفي إذا كان مُنصَفا في عائدات جهده، وقد لا يكون راضيا إذا فاقت العائدات الجهد المبذول لكنه حتما لا يكون راضيا إذا لم ينصف في جهده وأن يأخذ أقل مما يبذل.

1-5- مؤشرات الرضا وعدم الرضا:

1-5-1- مؤشرات الرضا: تظهر من خلال الأداء والولاء التنظيمي، الصحة الجسمية والعقلية للأفراد.

1-5-1-1- الأداء: "هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها العمل كمًّا ونوعا"(**اندرودي سيزلاي، مارك جيوالاس، 1991، 434**)

وقد أثبتت الدراسات العديدة على وجود علاقة بين الأداء والرضا الوظيفي، على اعتبار أن الأداء من أهم المؤشرات للرضا الوظيفي، إلا أن هذه الدراسات قد اختلفت الاتجاهات فيها.

- فمنها من يرى أصحابها أن الرضا يؤدي إلى تحقيق الأداء المرتفع، وفسر ذلك بأن العامل إذا ارتفع رضاه عن عمله زاد حماسه للعمل مما ينتج عنه إقبال وامتنان كبيرين تجاه عمله، وهذا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع عمله وإنتاجيته، والعكس صحيح. ويفسر هذه بأن الأداء هو نتيجة طبيعية ومنطقية لحالة الرضا التي يكون عليها العامل.

- ومنها مَن يرى أن الأداء يؤثر على الرضا، فعند تحقيق العامل لأداء عال في ظل حصوله على حوافز وعوائد نتيجة لذلك، يزداد إشباعه المادي من جهة، وتزداد مكانته بين زملائه في المنظمة، وهذا ما يدفع العامل إلى الشعور بالفخر والاعتزاز بالنفس من جهة ثانية، فينعكس ذلك إيجابا على درجة الرضا لديه. (**أحمد صقر عاشور ، 1986، 55-57**)

1-5-1-2- الولاء للمنظمة: يعكس طبيعة الشعور لدى الأفراد تجاه منظماتهم ومدى تعلقهم وتوحدهم من أجل خدمتها، فيتأثر الولاء بدرجة الرضا تأثرا واضحا، حيث أن الراضين عن عملهم يتصفون بالتعاون وتقوية

العلاقات الاجتماعية، كما تكون لديهم رغبة في الحفاظ على موارد المؤسسة وتحمل المصاعب دون شكوى وهي كلها من مميزات الولاء للمنظمة. (**سلطان محمد سعيد أنور، 2003، 207 ،208**)

1-5-1-3- الصحة الجسمية العقلية: من بين أهم مؤشرات الرضا الوظيفي، وذلك ما أثبتته العديد من الدراسات، حيث يرى"ديبراي" بأن الحالة النفسية لها أثر على الصحة العضوية للعامل، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدم الرضا بذلك، سواء بالسلب أو بالإيجاب، وهذا ما أكده بورك1970 (burke) م. حيث وجد ارتباطا بين الرضا وبعض الأعراض العضوية كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس...الخ.

أما وايت1955 (whyte) م.(**أحمد صقر عاشور، 1986، 61**)

فتوصل إلى أن 18% من حالات القرحة التي ظهرت في معمل واحد كانت عند العمال غير الراضين عن عملهم.

- هذا ويؤثر الرضا على الصحة العقلية من ناحية أخرى، حيث أن محيط العمل الجيد يبعث على ارتياح الحالة العقلية بعيدا عن المشاكل والاضطرابات النفسية إذ أثبتت دراسة" كورنهاوسر" 1965م على وجود علاقة قوية بين الرضا والصحة العقلية.

1-5-2- مؤشرا الرضا الوظيفي: تظهر مؤشرات عدم الرضا الوظيفي من خلال الغياب، دوران العمل، التمارض، الإصابات، الشكاوى، الإضرابات، اللامبالاة والتخريب .

1-5-2-1- الغياب: إن ظاهرة الغياب هي دليل على انخفاض الرضا الوظيفي حيث يعرّف على أنه: "نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور الدائم".(**عباس محمود عوض، 2005، 63**)

ولقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين الغياب والرضا.

ففي دراسة مان وبومجارتل (mann et baumgartal) وجدا فيها أن العمال الذين بلغت غياباتهم أربعة أيام فأكثر، تبلغ نسبة الراضين منهم عن عملهم(20%) من عدد العاملين، بينما بلغ عدد العمال الراضين الذين تغيبوا ما بين(1-3) أيام ما نسبته (62%) من عدد العاملين، وبلغ عدد العمال الراضين والذين تغيبوا ما بين يوم ويومين ما نسبته (52%) من عدد العاملين، وهذا يعني أن زيادة مرات الغياب تدل على انخفاض مستوى الرضا الوظيفي. وقد قسم بودوين (baudwin) عوامل الغياب إلى عوامل شخصية وعوامل مهنية. (**عباس محمود عوض، 2005، 64**)

1-5-2-2- دوران العمل: يقصد بدوران العمل الترك الإرادي والاختياري للعمل، حيث يعتبر ترك العمل استقالة العامل من منظمته طواعية، وهذه الاستقالة لها مجموعة من التكاليف تتحملها المؤسسة، فقد تكون تكاليف ملموسة كتكلفة التدريب وتكلفة التعيين. وقد تكون غير ملموسة أو خَفيَّة مثل تشتت جماعة العمل التي يعمل بها الفرد المستقيل.

وقد أثبتت العديد من الدراسات ارتباط كل من الرضا الوظيفي ودوران العمل، وبينت نتائجها أن هناك عدة متغيرات تتحكم في الاستمرار أو ترك العمل ومنها: الاتجاه نحو العمل، اختلاف أقسام العمل، اختلاف الرؤساء

واختلاف طبيعة العمل، ظروف العمل، سِنّ العامل، والفرص المتاحة للالتحاق بعمل آخر.(**عباس محمود،2005، 58-62**)

يفسر هذا انه كلما أثرت هذه المتغيرات سلبا أدى إلى دوران العمل ونقص الرضا الوظيفي، وكلما أثرت إيجابا أدت إلى الاستمرار في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.

1-5-2-3- التمارض: هو وسيلة انسحاب غير مباشرة من العمل عن طريق اتخاذ الذرائع والحجج الواهية وتعتبر ظاهرة التمارض في الغالب عن عدم رضا العامل، وذلك من خلال الضغط النفسي الذي يوجهه داخل المنظمة أو خارجها، ويلجا العامل إلى الحالات المرضية المقَنَّعة للابتعاد عن محيط العمل تهربا من الواقع المعيش أو التقليل من الانعكاسات التي يواجهها أثناء عمله.(**اندرودي سيزلاي، مارك جيوالاس،1991، 432**)

1-5-2-4- الإصابات: هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد، وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعليه يفترض الباحثون وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل، وتفسر هذه الظواهر بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا نجده أقرب إلى الإصابة، وهذا ما يسبب الابتعاد عن جوّ العمل الذي لا يحبه. غير أن هذا التفسير غير مقبول من طرف بعض الباحثين. حيث يرى "فروم (vroom)"بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا وليس العكس. (**سلطان محمد سعيد أنور ، 2003، 205**)

1-5-2-5- الشكاوى: أظهرت دراسات "هاريس"و"فليش مان1962 (fleish man.harris)"م، أن ارتفاع الشكاوى والتظلمات يظهر كثيرا في منظمات يغلب عليها عدم الرضا من نمط الإشراف، فالعامل يستعمل وسيلة التظلم والشكوى كآخر إجراء للتعبير عن تذمره تجاه الأسباب التي جعلته في حالة عدم رضا عن عمله، وهذا بهدف جلب اهتمام المشرفين والإداريين لدراسة وضعيته بغض النظر عن موضوعية هذه الشكاوى من عدم موضوعيتها، فإن الإدارة مطالبة بالاهتمام بها ودراستها وتحليلها بدقة من أجل تفادي الاضطرابات والتوترات التي تظهر وتؤثر سلبا على أدائها.

1-5-2-6- الإضراب: يعتبر الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا حدة حيث يعبر عن التذمر وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المؤسسة، ويلجا العمال إلى هذا الشكل سواء كانوا في جماعة صغيرة العدد أو كبيرة، ردا على الوضعية التي يعيشونها (الأجر المنخفض، أساليب الإشراف، الترقية..) عاكسا لطموحهم وتطلعهم إلى زيادة الأجر، وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بالتغير... الخ.(**اندرودي سيزلاي، مارك جيوالاس ،1991، 433**)

1-5-2-7- التغريب واللامبالاة: المسؤولون عادة يحافظون صيانة الآلات من الأعطال كي لا تؤثر على سلامة المنتجات والتجهيزات، غير أنهم لا يدركون أن حجر الزاوية في المؤسسة هو العامل، وأن انخفاض درجة الرضا ينعكس على مدى اهتمامه وانضباطه، أثناء تأديته لواجباته مما ينجر على ذلك وقوعه، في حالات من الإهمال واللامبالاة. وهو ما يجعل العامل يسعى إلى تخريب أدوات الإنتاج أو حتى إلحاق الضرر بالمنتوج ذاته.(**اندرودي سيزلاي، مارك جيوالاس ،1991، 443**)

1-6- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من العلوم التي ذات اهتماما مشتركا ما بين علوم الإدارة والعلوم الإنسانية في سعي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، ولذا تباينت نتائج الدراسات في تحديد ذلك العوامل، لكنها تدور حول محاور أساسية ولكنها تختلف من بحث لآخر ومن دراسة لأخرى من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا، حيث يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على رضاء الأفراد عن مهنتهم إلى خمس مجموعات وهي كالتالي:

1-6-1- عوامل ذاتية (متعلقة بالفرد نفسه):

وهي العوامل الشخصية المتعلقة بالفرد نفسه، وقد صنف عبد الخالق العوامل الذاتية إلى مجموعتين، تتعلق عوامل المجموعة الأولى بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم (capacity to work) ويمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات المميزة للعاملين مثل الفئات العمرية والحالة التعليمية ومدة الخبرة وغيرها بينما تتعلق المجموعة الثانية بمستوى الدافعية لدى العاملين وقوة تأثير دوافع العمل لديهم (will to work) وأشار إلى أن عوامل المجموعتين تتفاعل مع بعضها البعض وهي ليست تراكمية.(**عبد الخالق، 1982، 81**)

ويمكن تفصيل هذه العوامل الذاتية على النحو التالي:

أ- الجنس: تباينت نتائج الدراسات التي قامت بدراسة الفروق بين الجنسين في الرضا عن العمل، فلقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هنالك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل، حيث توصلت الافتراضات بعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل، ومن بين القضايا التي يظهر أنها تؤدي للاختلافات بين الجنسين بشكل خاص حينما يكون لدى العامل أطفال في السن الدخول للمدرسة، وهي تفضيلات العمل، حيث تفضل الأمهات العاملات العمل الجزئي وجداول العمل المرنة وذلك للقيام بواجباتهن العائلية. (**العطية، 2003، 44**)

بينما تشير بعض الدراسات إلى أن النساء يكن أكثر استياء من أعمالهم عن الرجال في المنظمات المختلفة حيث تكون فرصهم في التقدم والترقي محدودة. (**سلطان، 2004، 193**)

ب- العمر: عادة ما يكون كبار السن أكثر رضا من صغار السن، فقد أظهرت بعض الدراسات على وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين السن وبين درجة الرضا الوظيفي، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما زادت درجة رضاه عن العمل، وقد يكون السبب في ذلك أن طموحات العامل في بداية عمره الوظيفي أو العملي تكون مرتفعة وبالتالي لا تقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل، إذ أن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية، مما يتسبب في عدم رضائه الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضي بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي. (**عبد الباقي، 2003، 232**)

ت- الحالة الاجتماعية: بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي، فقد أكدت بعضها أن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل بالمقارنة مع زملائهم غير المتزوجين،

كما أشارت بعض الدراسات إلى أنه كلما زاد عدد الأبناء كلما زادت المسؤوليات الأسرية مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم، ويجب الإشارة هنا إلى أن هذه الدراسات لم تتناول الحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج مثل المطلقين والأرامل. (العطية، 2003، 44)

ث- المستوى التعليمي: توصلت عدة أبحاث إلى أن العامل الأكثر تعلما يكون أقل رضاء عن العمل من العامل الأقل تعلما، وقد يرجع السبب في ذلك إلى طموحات الفرد الأكثر تعلما تكون مرتفعة، والأفراد الذين يقارن نفسه بهم يحتلون وظائف مختلفة وهي في العادة مرتفعة إداريا، وهذا قد لا يجده في عمله وبالتالي تقل درجة رضائه مقارنة بالعامل الأقل تعلما. (شاويش، 2000، 113)

ج- المستوى الوظيفي: دلت الأبحاث التي على أن أصحاب الياقة البيضاء كالمديرين والمتخصصين يكونوا أكثر رضا من أصحاب الكولة الزرقاء مثل عمال المصانع، (سلطان، 2004، 193).

وبالنسبة للمركز أو الوظيفة التي يشغلها الفرد فإن لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، فأصحاب المراكز الإدارية المرتفعة غالبا ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري. (عبد الباقي، 2003، 233)

وقد أشارت نتائج الدراسات التجريبية التي قام بها بورتر ولاور (Porter & Lawer, 1955) وإنجلاند وستاين (England & Stein, 1961) وفروم (Vroom,1964) بأن مستوى الرضا يرتبط طرديا مع المستوى الوظيفي للأفراد، ويمكن تفسير ذلك لما تتيحه الوظائف العليا من أجور وحوافز مرتفعة و إشراف أكثر ديمقراطية ومركز اجتماعي أعلى وظروف عمل أفضل ومحتوى عمل أكثر إثارة وتحدي.(عاشور، 1982، 170)

ح- مدة الخدمة: يقصد بمدة الخدمة بأنها الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين، وتشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتا في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر. (العطية، 2003، 45)

وأظهرت الدراسات أنه كلما زادت أقدمية العامل كلما زاد رضاه عن عمله وكلما قلت الأقدمية في العمل قل رضاء الفرد عن عمله. (ماهر، 2003، 231)

خ- شخصية الفرد: أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء، فكلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه واحترام ذاته كلما كان أقرب للرضا عن العمل، كما أنه كلما زادت قدرة الفرد على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة ويحبطون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونوا غير راضين عن العمل، كما أن الأشخاص الذين يقنعون بما يتاح لهم من إشباعات يميلون إلى يكونوا أكثر رضا عن الجوانب المختلفة للعمل من أولئك الذين يحتفظون بطموح وأهداف عالية، ويميل الأشخاص السعداء في حياتهم إلى أن يكونوا سعداء في عملهم أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم. (ماهر، 2003، 231)

ويمكن فهم الشخصية الإنسانية على أنها مجموعة الخصائص التي يتميز بها الشخص عن غيره، وهي التي تحدد علاقة الفرد بكافة الأفراد المتعاملين معه وتحدد استجابته في المواقف التي تواجهه، فكلما كانت استجابته لهذه المواقف عالية كلما أعطى ذلك دلالة على أن درجة رضاه الوظيفي كبيرة. (عبد الباقي، 2004، 80)

وتعتبر الشخصية من المتغيرات الذاتية المتعلقة بالفرد نفسه والتي تؤثر في سلوكه وتصرفاته، ويرى العلماء السلوكيين بأن فهم الشخصية الآدمية أمر ضروري وحيوي لتفسير سلوك الفرد والمساعدة على التنبؤ بهذا السلوك، ومن هنا لابد أن يتوافر لدى المدير تفهم واضح لشخصية الأفراد الذين يعملون معه ليتمكن من توجهيهم وتحفيزهم والاستفادة منهم بكفاءة وفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة. (حريم، 2004، 49)

د- أهمية العمل للفرد: تبين من نتائج الأبحاث المختلفة أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العمل حتى يؤديه، فلابد من توفر عنصر القدرة، ويقصد بها " الاستعدادات والقدرات الذهنية والبدنية لأداء مهام متعددة "، وتشمل هذه الاستعدادات المعرفة والمعلومات والمهارات اللازمة لأداء العمل على الوجه المرغوب، أما القدرات الذهنية فهي مرتبطة بالقدرة على أداء المهام الذهنية، وتتفاوت الحاجة إلى هذه القدرات باختلاف الوظائف خاصة بالنسبة لمستويات الإدارة العليا التي تتطلب اتخاذ قرارات تستند على تحليل المعلومات والتفكير بعناية، ومن أهم هذه القدرات (الذكاء – السرعة الإدراكية – قابلية الحساب – التصور المكاني – الذاكرة)، وتعتبر الذاكرة من أهم القدرات الذهنية أو المعرفية، أما فيما يتعلق بالقدرات البدنية فهي مرتبطة بالقدرة على أداء المهام البدنية المختلفة، ومن أهم تلك القدرات في مجال الأداء في العمل ما يرتبط (بالقوة) أي القدرة على بذل قوة عضلية لأداء المهام المختلفة، وما يرتبط (بالمرونة) وهي القدرة على الانهماك في المهام البدنية. وتلعب هذه القدرات دورا رئيسيا في العديد من الوظائف خصوصا تلك التي تحتاج لمجهود بدني، لذا فإنها تؤخذ بالاعتبار عند اختيار شاغلي هذه الوظائف، ويمكن القول بأن امتلاك العامل لقدرات متنوعة تعزز الرغبة وتزيد من درجة الرضا الداخلي عند الفرد إذا توفرت بالقدر المطلوب للأداء الجيد. (سلطان، 2004، 193)

ر- قيم الفرد: تلعب القيم دورا مهما في توجبه وتحديد السلوك الإنساني، ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها، ويرجع ذلك للعديد من المتغيرات، فمن الناس من يعتقد بقيم المال، ومنهم من يعتقد بقيم المكانة الاجتماعية والبعض الآخر يعتقد بقيم خدمة المجتمع، وهذا بدوره يؤثر إلى حد كبير على رضا الفرد عن العمل. (حمود، 2002، 85)

ز- الدافعية: إن قوة دافعية الفرد للأداء (المجهود الفردي) تعتمد على مدى اعتقاده بأنه يستطيع تحقيق أو إنجاز ما يحاول عمله أو أدائه، وإذا ما استطاع ذلك (الأداء الفردي) من تقديم مكافأة ملائمة أو مناسبة والتي تؤدي إلى الرضا نتيجة لإشباع الفرد لحاجاته عن طريق تحقيق هدفه، (سلطان، 2004، 155) فهكذا تعتبر الدافعية نقطة الانطلاق في الشعور بنقص أو حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية، وهذا يسبب حالة من التوتر والقلق وعدم الارتياح لدى الفرد مما يحثه على الإقدام على سلوك معين لتخفيف حالة التوتر هذه، فإذا ما نجح في ذلك زالت حالة التوتر، وإذا ما وقف عائق أمام تحقيق ذلك يصاب الفرد بالإحباط وخيبة الأمل وبالتالي لا يتحقق الرضا الوظيفي لذلك تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثير على مستوى الرضا الوظيفي للفرد . (حريم، 2004، 110)

1-6-2- عوامل مرتبطة بالوظيفة: وهي العوامل التي تؤثر على الفرد لكونه يعمل في وظيفة معينة وليست مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة نفسها وهذه العوامل تشمل:

أ- الأجر النقدي: يتوقف رضا العامل ومدى شعوره بالتقدير وكذلك إنتاجيته المقبلة على مدى ملائمة العوائد بشقيها المادي والمعنوي للمجهود الذي يبذله في وظيفته، وعلى مدى فورية العائد وملائمة توقيته، ولعل من أهم هذه العوائد المادية الأجور النقدية. وتعتبر الأجور من العوامل الوقائية وليست من العوامل الدافعة، ولذلك فهي تقدم لكافة العاملين وغير مرهونة بمستوى أداء متميز، ومع ذلك فإنه يتوجب الاهتمام بها لأن اختلال نظام الأجور والتعويضات سيؤدي إلى استياء العاملين، ومهما كان نظام الأجر المتبع فإن المهم هو مراعاة العدالة في تحديد الأجور، فيجب أن يتناسب الأجر مع ما يقدمه من عمل، لأن من شأن ذلك أن لا يشعر العامل بالإجحاف والظلم، كما أن تفاوت الأجور بين العاملين يجب أن يكون لأسباب موضوعية وواضحة للعاملين، حتى لا يترتب على ذلك مشاعر الاستياء التي قد تؤدي إلى نتائج سيئة كالتغيب وتدني الإنتاجية مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل الغير، وقد ينتهي الأمر إلى ترك العمل مما يعني خسارة المؤسسة لكفاءات استثمرت فيها كثيرا من الموارد.(القريوتي،**1990**)

ب- الحوافز المادية: ويطلق عليها أيضا اسم التعويضات أو الحوافز غير المباشرة كون الأفراد يحصلون عليها عن طريق غير العمل أي أن تقديمها غير مرتبط بمستوى أداء معين، وهي تقدم لجميع العاملين بغض النظر عن مقدار نشاطهم أو إنجازهم، و تشبع هذه الحوافز حاجات ذاتية لدى العاملين، وتشعرهم بأن الإدارة ترعى مصالحهم الشخصية، وتساعدهم على حل مشاكلهم الخاصة، وتشمل هذه الحوافز توفير مستلزمات المعيشة عن طريق جمعية تعاونية استهلاكية، والمساعدة في إيجاد مسكن ملائم، وإنشاء صندوق ادخار، وتقديم خدمات طبية عن طريق انشاء مركز صحي، وتقديم خدمات ثقافية للعاملين، أو إنشاء نادى للعاملين أو أفراد أسرهم، أو إنشاء كافتريا تقدم المأكولات الخفيفة، وكذلك القيام بنقل العاملين من المؤسسة وإلى أماكن سكناهم وذلك في وسائل نقل تملكها الشركة.(شاويش، **2000**)

ت- الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفية دون أسباب شرعية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، مما يكفل استقرار العاملين في أعمالهم ورفع معنوياتهم ومن ثم زيادة إنتاجهم وتوثيق ولائهم، وذلك لأن العامل عادة ما يكون المصدر الوحيد لدخل الأسرة، واستمرار العمل يعني استمرار للمورد الاقتصادي للعامل، الأمر الذي يؤمنه على حاضره ومستقبله، ومن ثم يركز على جهوده في العمل ويصبح أكثر تعاونا، فاطمئنان العامل على أوضاعه الوظيفية يبعده عن القلق وبالتالي يرفع مستوى رضا عن العمل، ويسعى معظم الأفراد إلى الأمان والاستقرار في العمل، فهم في حاجة إلى الاحساس دوما بأنهم مؤمنون من مخاطر فقدان العمل والدخول المتولدة عن ذلك بسبب الحوادث والإصابات التي تقع بسبب ممارسة العمل. (**المغربي، 1995**)

ث- فرص الترقية: تشير نتائج الدراسات لوجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل، ويرى فروم (Vroom, 1964) أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل. وعليه فإن أثر الترقية الفعلية على رضا الفرد تتوقف على مدى توقعه. وبالعكس، فعدم حصول الفرد على

ترقية وكان توقعه للترقية كبيرا فإن ذلك سيسبب له استياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة.(عاشور،1982، 176) وتجدر الاشارة إلى أن أهمية الترقية تكمن في ربطها بالكفاءة الإنتاجية، حتى تكون حافزا ومشجعا للعاملين على العمل كي يظفروا بالترقية، أما إذا ربطت الترقية بالأقدمية فإنها ستفقد أثرها في التحفيز وأيضا على درجة رضا العامل، فعندما يحصل العامل على ترقية تقديرا لمجهوداته واعترافا بإنجازاته سيكون أثارها كبيرا على رضاه عن عمله، بينما حصول العامل على ترقية بسبب الأقدمية سيكون بالنسبة له بمثابة أمر مستحق وليس أكثر.

ج- العلاقات مع الآخرين: لا شك أن علاقات العامل بزملائه في وحدة العمل تلعب دورا هاما في مدى تعلقه بوظيفته، واندماجه في العمل، فالمؤسسات تسعى دائما لتوفير أجواء تسود فيها علاقات طيبة بين العاملين وتوفير فرص الصداقة والتعاون فيما بينهم، وكذلك توافر علاقات طيبة بينهم وبين الإدارة وذلك لبناء جسور الثقة بالإدارة، إلى جانب احترام العاملين لقدرات بعضهم البعض وتوافقهم الاجتماعي المتبادل، وتعمل على بناء وحدة اجتماعية مترابطة ومتكاملة. (العلاق،1999)

وتشير الدراسات إلى أن تأثير جماعة العمل على رضا الفرد الذي ينتمي لها يكون بقدر ما تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له، فإذا كان تفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينة وبينهم فإنها ستكون مصدرا لرضا الفرد عن عمله، أما إذا كان التفاعل مع جماعة العمل يخلق توترا لديه أو يعوق إشباعه لحاجاته أو وصوله لأهدافه فإن جماعة العمل تعتبر مسببا لاستيائه من عمله، بالإضافة إلى ذلك فإن أثر جماعة العمل على الرضا الوظيفي يتوقف على مدى قوة الحاجة إلى الانتماء لدى الفرد، فكلما ازدادت قوة هذه الحاجة عند الفرد كلما كان التفاعل مع جماعة العمل أثر كبير على درجة رضاه، ويمكن القول بأنه كلما كانت مجموعة العمل متعاونة ومتحابة كلما عملت على رضاه أكثر من جانب العاملين عن أعمالهم. (عاشور،1982)

1-6-3- عوامل مرتبطة بتصميم العمل وطبيعة تصميم الوظيفة ودرجة إثرائها: تشير الدراسات إلى أن التصميم الآلي (نموذج التنظيم الآلي/ البيروقراطي) يحقق أدنى درجة من الرضا والحافز، وتعتبر العلاقة بين تصميم العمل والرضا عن العمل معقدة حيث يتوقف الرضا عن العمل على عوامل مختلفة من أهمها مستويات النتائج المترتبة على أداء العمل وكيف ينظر الفرد لهذه النتائج الخاصة تلك الناتجة عن جهد الفرد ذاته، واستخدام قدراته ومهاراته الذاتية في العمل.(حريم،2004) وحيث أن تقسيم العمل إلى جزئيات صغيرة يؤدي إلى هبوط الروح المعنوية للفردة انخفاض إنتاجية بسبب شعور العامل بصغر شأن وظيفته وإحساسه بالملل نتيجة تكرار أعبائها لذا كان من الضروري الاهتمام بتنويع الوظيفة باستخدام عدة أساليب كتدوير العمل والذي يعني تنقل العامل من عمل لآخر لفترة محددة، أو الامتداد والتوسيع الوظيفي (المحور الأفقي) واللذان يتضمنان إضافة أعباء جديدة وزيادة التنويع في مهام وواجبات الوظيفة وزيادة مستوى صعوباتها، وقد أظهرت الدراسات أن مثل هذه الأساليب قد حققت بعض الإيجابيات في الرضا عن العمل إلا أنها لم تحقق الكثير في مجال الحوافز الرئيسية مثل الشعور بالمسؤولية والإنجاز والاستقلالية، فتم اللجوء لاستراتيجية الإثراء الوظيفي (المحور الرأسي) والتي تهتم بمجال الوظيفة، وعمقها، وعلاقتها، فهي تجري تغييرات هامة في الوظيفة مثل زيادة تنوع الواجبات وزيادة عمق العمل في آن واحد وذلك

بمنح العامل مزيدا من حرية العمل والتصرف والاستقلالية وتفويض السلطة، وإعطاء الفرد مسؤوليات أكبر، بالإضافة إلى توفير درجة من التحدي والصعوبة في واجبات الوظيفة، وإمداد العامل بمعلومات عن إنجازاته، ومنحه فرصة للنمو والتطوير.(**عبد الوهاب، 1994**)

1-6-4- عوامل تنظيمية: ولا ترتبط هذه العوامل بإشغال الفرد لوظيفة معينة كما أنها غير مرتبطة بطبيعة الوظيفة نفسها، كون هذه العوامل مرتبطة بطبيعة الوظيفة نفسها، كون هذه العوامل مرتبطة بسياسات المنظمة ولها تأثير على الرضاء الوظيفي للعامل بغض النظر عن الوظيفة التي يقوم بها داخل المنظمة وهذه العوامل تشمل:

أ- ساعات العمل: لا شك أن عدد ساعات العمل وفترات الراحة تعتبر من أهم العوامل المؤثرة على رضا الفرد، ويمكننا أن نفترض أنه كلما أتاحت ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت كلما أدى ذلك لزيادة الرضا عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وحرية الفرد في استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل، وتجب الإشارة هنا إلى أن العلاقة السابقة تتوقف على الأهمية النسبية التي يعطيها الفرد لوقت الراحة أو الفراغ، فكلما زادت هذه الأهمية لوقت الراحة ومنافعه كلما كان أثر ساعات العمل على الرضا عن العمل كبيرا سواء بالزيادة أو النقصان، وكلما قلت الأهمية كلما كان تأثير ساعات العمل على الرضا محدودا، كما يجب التنويه إلى أثر ساعات العمل على الإجهاد، فكلما طال وقت العمل كلما زاد الإجهاد الذهني والبدني وبالتالي قل الرضا عن العمل.(**عاشور،1982**)

ب- ظروف العمل: تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، فكلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة فإن ذلك سيساعد على زيادة رضا العاملين عن عملهم، ومن أهم هذه الظروف التي ينبغي الاهتمام بها ما يمس الإضاءة، والحرارة، والتهوية، والرطوبة، والضوضاء، والنظافة، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل، بالإضافة إلى حجم الحجرة وحجم المكتب وترتيب المكاتب وأجهزة الاتصال. (**سلطان، 2004**)

وتشير نتائج الدراسات إلى أن جدوة أو سوء ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله وتعلقه به، فمعدل دوران العمل (ترك الخدمة) ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة ويقلان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية جيدة. (**عاشور 1982**).

ت- سياسات وأساليب وإجراءات العمل: تعتبر السياسات التي تنتهجها الإدارة من العوامل المهمة التي تؤثر على الأفراد الذين يقومون بتنفيذها أو يتأثرون بتطبيقها، وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل، ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل ييسر العمل ولا يعقه. وتؤثر السياسات التي تتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات بما يتلاءم مع التغيرات والظروف البيئية الداخلية والخارجية تأثيرا إيجابيا في الأفراد الذين يتأثرون بتطبيقها، وكلما اتسمت هذه السياسات بالثبات والاستقرار والوضوح أدى ذلك لشعور العاملين بالثقة والارتياح في نفوسهم، وذلك بعكس السياسات المتقلبة والغامضة التي تثير مخاوف العاملين وتدفعهم إلى إظهار سخطهم واستيائهم، ومن أهمهما سياسات الأجور والتوظيف والتدريب والترقية وقياس الكفاءة والنقل وإنهاء الخدمة، كما يجب أن تتاح الفرصة للعاملين لرفع تظلماتهم من القرارات الإدارية وفحصها بعناية وبعدالة. (**المغربي،1995**)

وحيث أن الأعمال تتفاوت في درجة السيطرة الذاتية التي تتحها للفرد في أدائه للعمل، فإنه يمكن الافتراض بأنه كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي تؤدي بها العمل كلما زاد رضاه عن العمل (Veroom1964) وتدل الشواهد على أن زيادة حرية الفرد في هذا المجال تتيح له تكييف الأداء بما يتناسب مع قدراته ومهاراته.(عاشور، 1982، 174)

ث- نمط القيادة والإشراف: يعتبر الإشراف الجيد على المرؤوسين وحسن معاملتهم من العوامل الهامة التي تؤثر على رضا العاملين، ويتمثل ذلك في إيجاد علاقات طيبة وخلق جو من الثقة والاحترام والتعاون بين الرئيس ومرؤوسيه، والعدالة في معاملتهم وبث روح الفريق فيما بينهم، بالإضافة إلى تعهدهم بالرعاية والتوجيه السليم، ومراعاة اختلاف تكوينهم السيكولوجي واطلاعهم على مدى تقدمهم ووسائل دعم هذا التقدم واستمراره وإعطائهم حقهم من التقدير في حينه، ولا شك أن المعاملة الإنسانية سوف تؤدي إلى تشجيعهم على التعبير عن مشارعهم وأحاسيسهم بدلا من كبتها أو تجاهلها مما يجعلهم يشعرون بالحرمان والإحباط، كما أن إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم سيشعرهم بالأهمية والاحترام وتأكيد الذات، إلى جانب ثقتهم المتزايدة في رؤسائهم، وهذا بحد ذاته يعطيهم كثيرا من الأمن والاطمئنان النفسي.(هاشم،1978)

واتضح من إحدى الدراسات التي شملت العاملين بالمكاتب في عدد من الشركات أن انخفاض الإنتاجية والإنجاز يصاحبه إشراف عن قرب، بينما الإنتاجية المرتفعة يصاحبها نوع من الاشراف العام، حيث يتم فيه تحديد الأهداف العامة المطلوب إنجازها ويعطى للمرؤوسين بعض الحرية في التصرف وفي إنجاز العمل.(الصحن وآخرون، 1997، 248)

1-6-5- عوامل بيئية: وهي العوامل المرتبطة بالبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها وكذلك تأثير ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل تشمل:

أ- الانتماء الاجتماعي: أثبتت دراسات مختلفة أن قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته واندماجه فيها كان أحد العوامل المحددة لرضائه الوظيفي وأن الانتماءات الديموغرافية (إلى الريف أو المدينة) كان لها أثر واضح على درجة تكيفهم واندماجهم في العمل وبالتالي أثر على رضاهم الوظيفي، ويرجع ذلك لاختلاف التوقعات التي يمكن للوظيفة أن تحققها، كما أن الإطار البيئي والثقافي للموظف وظروف نشأته وأسلوب تربيته في الصغر له أثر على التجاوب السلوكي والعاطفي للموظف تجاه وظيفته. (عبد الخالق، 1982، 84)

ب- نظرة المجتمع: تتأثر قيمة العمل بالقيم السائدة في المجتمع وبتغير نظرة المجتمع للوظيفة أو المعنى الاجتماعي للوظيفة، فبعض الوظائف تحتل مكانة ممتازة، بينما هناك وظائف لا يعطيها المجتمع حقها رغم أهميتها، وقد تتغير نظرة المجتمع لبعض المهن مع مرور الزمن كما هو الحال مع بعض الوظائف الحرفية التي ازدادت أهميتها حديثا نظرا لما تحققه من عائد كبير. (عبد الوهاب، 1994، 39)

1-7- قياس الرضا الوظيفي: يقسم الأخصائيون مقياس الرضا الوظيفي إلى: رسمية وغير رسمية، موضوعية وذاتية، ويعد التقسيم الأخير الأكثر اعتمادا لدي الباحثين. وفيما يلى نذكر أهم طرق قياس الرضا الوظيفي المتعارف عليها.

1-7-1- المقاييس الموضوعية للرضا: يقصد بها كل المقاييس التي تفيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب ودوران العمل، ويغلب على هذا النوع الطابع الموضوعي كونه عبارة عن رصد مضبوط لسلوك العمال من خلال السجلات. ومن أهم الأساليب:

1-7-1-1- معدل الغياب: يعكس معدل الغياب مدى انتظام الفرد في عمله وهو مؤشر يمكن استخدامه للدلالة على درجة الرضا الوظيفي للعامل، فالفرد الراضي يكون أكثر ارتباطا بالعمل وأشد حرصا على الحضور مقارنة بمن يشعر بالاستياء من عمله، لذا فإن احتفاظ الإدارة بسجلات الحضور والغياب لكل عامل وكل مجموعة وكل قسم في المؤسسة، يتيح لها تتبع معدلات الحضور والغياب.

ويحسب معدل الغياب وفق الطريقة التالية:(**أحمد صقر عاشور، 1986، 404، 405**)

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب للعامل}}{\text{متوسط عدد الأفراد العاملين} \times \text{عدد الأيام}} \times 100$$

1-7-1-2- دوران العمل (ترك العمل): يكون ترد الفرد للخدمة باختياره (استقالته) ويمكن استخدام معدل دوران العمل أو ترك العمل كمؤشر لدرجة الرضا الوظيفي،ويحسب بالطريقة التالية:(**أحمد صقر عاشور، 1986، 406**)

$$\text{معدل ترك الخدمة من خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال فترة}}{\text{إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}} \times 100$$

ويُنتقد المقياسين السابقين من خلال:

- معدليْ الغياب والترك يشيران إلى وجود مشكل دون تحديد أسبابه.
- لا يعتبران معيارا حقيقيا للرضا في كل المجتمعات، فالمجتمعات الفقيرة لا تتغيب ولا تترك العمل مع أنها

قد لا تكون راضية.

- تختلف ظروف الغياب والترك بين العاملين، إلا أن المقياس يطبق على الكل دون تبيان الظروف.
- مصداقية المعدَّليْن غير دالة إن لم تدعم باستجواب العمال.

1-7-2- المقاييس الذاتية للرضا: يقصد بهذه المقاييس الحصول على تقارير من جانب العمال أنفسهم عن درجة رضاهم سواء كتابية أو شفهية.

1-7-2-1- الاستمارة : "هي نموذج يظم مجموعة من الأسئلة توجه للأفراد من أجل الحصول على بيانات تكشف وجود الظاهرة ".(**رشيد زرواتي، 2002، 123**)

ومن الاستمارات الأكثر شيوعا ما يلي : (**سعيد محمد عثمان، بدون سنة، 90**)

✍ دليل وصف العمال: صمم هذا النموذج كل من"هيلن "(hulin) "سميث(smith) "كندال" (kendall)ويحتوي على خمسة مجالات: العمل، الأجر، فرص الترقية، الإشراف، الزملاء. أما الإجابات فهي: نعم، لا، لا أعرف.

✍ استبيان جامعة "منسوتا" للرضا سنة 1962م: يحدد درجة الرضا من عدمه لدى العاملين في جوانب العمل المختلفة (الأجر، الترقية، التقدم في العمل، النقل...الخ) والإجابة المقترحة هي: متدرجة من أوافق بشدة، ثم أوافق، محايد ثم معارض ثم معارض بشدة. صَمَّم هذا الاستبيان كل من"ويس دافيس" (weiss davis) "ليفكيسات" (lefquist)

✍ استبيان الرضا عن الأجر: وهو استبيان حول أنظمة الأجور ويتضمن أسئلة حول الرضا عن العوائد النقدية: مثل: الرضا عن مستوى الأجر، العلاوات، الزيادة في الأجر، المزايا الإضافية، وإدارة نظام الأجور.

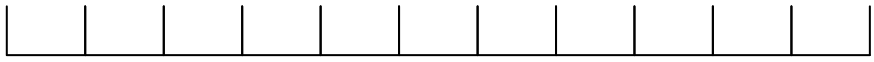
ما يلاحظ على جميع الاستبيانات أنها تحتوي محورين أساسيين هما الحاجات والحوافز، فتصمم مجالات الاستبيان وبنوده حسب حاجات العمال، وحسب الحوافز التي تقدمها المؤسسة، وهل ذلك يحقق الرضا للعمال؟(**أحمد صقر عاشور، 1986، 407، 408**)

1-7-2-2- المقابلات الشخصية: هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء أفراد العينة من أجل استجوابهم بهدف التعرف بعمق على الظاهرة محل الدراسة لدى المستجوبين. (**موريس انجرس،2004، 464**) وللمقابلة أنواع: فقد تكون منظمة(اجتماع رسمي) أو غير منظمة (لقاء عفوي) فتسمح بوصف وكشف جوانب العمل التي لا يمكن تقديرها عن طريق المقاييس الأخرى، بالإضافة إلى أنها مفيدة في استجواب الأميين أو الذين يتعذر عليهم الإجابة عن الاستمارة الكتابية، كما أنها تزيل الغموض والبس الحقائق عن صحة الحقائق لدى العاملين . (**رشيد زرواتي، 2002، 148**)

1-7-3- طرق شهيرة لقياس الرضا:

1-7-3-1- طريقة "ثيرستون": يبنى هذا المقياس باستعمال عبارات عادة تفوق مئة عبارة لوصف مختلف عناصر الرضا، ثم يقيم الحكام درجة الرضا الذي تعبر عنه هذه العبارات، وبعد ذلك يتم استبعاد القيم ذات التباين العالي، وبذلك يتكون المقياس النهائي للرضا من العبارات ذات التباين المنخفض، ويكون متوسط تقييم هذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة له التي تشير إليها وفق تقييم الحكام، غير أنه في تطبيق هذا المقياس لا يتم إعطاء الأفراد معلومات عن الدرجة أو القيمة المقابلة لكل عبارة وإنما يطلب من كل فرد أن يقرّر ما إذا كان

يوافق أو لا يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة، ويكون مجموع القيم المقابلة للعبارات التي وافق عليها هي الدرجة الممثلة لمشاعر الرضا العام. كما يمكن تجميع العبارات التي تتعلق بمجال معين أو خاصية معينة (الآجر، محتوى العمل، الإشراف...) وحساب درجة الرضا في هذا المجال على حدة.(**أحمد صقر عاشور، 1986، 408 – 410**) وفيا يلي عرض لنموذج " ثيرستون" الذي وضعه لأول مرة لقياس الرضا :



a b c d e f g h i j K

معارض محايد موافق

شكل رقم : (03) يوضح نموذج "ثيرستون" لقياس الرضا .

كل عبارة تحمل مجموعة حروف، ثم تحوّل الحروف إلى درجات :a= 1 ,2=b, ...,11=k. وعلى المبحوث أن يجيب على العبارة المعروضة عليه بتحديد حرف، أي درجة من : 1 .11، ثم تجمع نتائج كل العبارات في البعد الواحد من أجل الحصول على رأيه في ذلك البعد، ويطلق على هذه الطريقة اسم طريقة الفواصل المتساوية ظاهريا. (**محمد عبد الرحمن عيسوي، 1994، 236**)

1-7-3-2- طريقة " ليكرت": كشف "ليكرت" عن طريقته هذه في مقال نشره في مجلة "أرشيف علم النفس" تحت عنوان: تقنية لقياس الاتجاهات، حيث تعتبر هذه الطريقة أسهل من طريقة "ثيرستون" إذ لا يُبذل فيها جهد كبير في حساب قيم درجات العبارات، وتتضمن المراحل التالية :

✍ بناء مقياس يحتوي على عبارات مختارة صُمم بعضها بصيغة الإيجاب والبعض الآخر بصيغة السلب، وتتمتع كل عبارة بخمسة آراء متراوحة بين الموافقة القوية والمعارضة الشديدة (موافق بشدة- موافق – لا أدري- غير موافق – غير موافق بشدة) حيث تتراوح بين 1 و5، إذ يأخذ موافق بشدة الرجة 5، وغير موافق بشدة يأخذ الدرجة 1.

✍ اختيارا العينة لإجراء البحث وجمع الإجابات المختلفة.

✍ فحص نسق الإجابة لكل عبارة ومقارنة ذلك بمجموع النقاط المتحصل عليها.

✍ استبعاد العبارات غير المنسجمة مع مجموع العبارات الأخرى.

وبالإضافة إلى سهولة هذه الطريقة فهي لا تحتاج إلى محكمين، ويطلق على هذه الطريقة طريقة " التدرج التجميعي"(**أحمد صقر عاشور، 1986 ، 410 – 413**)

1-8- التوافق :

1-8-1- نبذة تاريخية حول مصطلح التوافق :

التوافق مصطلح يعني التآلف والتقارب، فهو نقيض التخالف والتنافر ومفهوم التوافق مستمد من مصطلح التكيف الذي استخدم في علم الأحياء والذي زادت أهميته بعد ظهور نظرية دارون C.Darwin للتطور سنة 1859، إذ يعتبر هذا المصطلح حجر الزاوية في نظريته ويشير مصطلح التكيف في علم الأحياء إلى البناء البيولوجي والعمليات التي تساهم في بقاء الأجناس . فالخواص البيولوجية التي تتوافر في الكائن الحي لا يمكن أن تساعد الكائن الحي على البقاء والاستمرار إلا إذا توفر ما يساعد على بقائها واستمرارها. (**مياسة أحمد النيال، 2002، 138**)

يتضح مما سبق أن التكيف من وجه نظر علم الأحياء يركز على قدرة الكائن الحي على التلاؤم مع الظروف البيئية وهذا يتطلب منه مواجهة أي تغير في البيئة بتغيرات ذاتية وأخرى بيئية ، واستفاد علماء النفس من المفهوم البيولوجي للتكيف واستخدموه في المجال النفسي بمصطلح التوافق حيث أنه من الطبيعي أن ينصب اهتمام علماء النفس على البقاء الاجتماعي والنفسي للفرد إذ يفسر السلوك الإنساني بواصفه توافقان مع مطالب الحياة وضغوطها، وهذه المطالب هي نفسية اجتماعية بحد ذاتها ويتضح في صورة علاقات متبادلة بين الفرد والآخرين، وتؤثر بدورها في التكوين السيكولوجي للفرد. (**صبره محمد علي، 2003، 132**)

لقد اهتم الباحثين بهذا الموضوع بغية التمييز بين مصطلحي التكيف والتوافق وأشاروا إلى أن التكيف يعني السلوك الذي يجعل الكائن الحي في نشاط لممارسة الحياة في محيطه الفيزيقي والاجتماعي، بينما يشير مصطلح التوافق إلى الجانب النفسي من نشاط الإنسان وسعيه للتعامل المرن مع مطالب الحياة. من هنا فالتوافق مفهوم إنساني بحث أما مفهوم التكيف فيشمل تكيف الكائن الحي عامة (الإنسان، الحيوان، النبات) إزاء البيئة التي يعيش فيها ولابد للكائن الحي أن يتكيف مع البيئة لكي يتمكن من العيش فيها. (**أديب الخالدي ، 2002 ، 26**)

1-8-2- تعريف التوافق:

لغة: يرجع غموض مصطلح التوافق إلى الخلط بين المفاهيم، ففي الإنجليزية نجد كلمات Adaptation، Adjustement، Conformity، وفي العربية نجد التوافق، التكيف التلائم والمسايرة.(**عبد الحميد الشاذلي، 2002، 76**)

- ❖ Adaptation : وترجمتها العربية " التكيف" ويفضل أن يقتصر استخدام هذا المصطلح كما قصد به "داروين" على اعتباره مصطلح بيولوجي يعني قدرة الكائن الحي أن يعدل من نفسه أو يغير من بيئته إذا كان له أن يستمر في البقاء.
- ❖ Adjustement : و الترجمة العربية لهذا المصطلح هي" التوافق"
- ❖ Conformity : و ترجمتها العربية "المسايرة".

إصطلاحا: إن التوافق حالة وقتية تتزن فيها قوى المجال بما فيه الشخص ذاته فكل مجال إنساني يتضمن عدد من القوى المتنافرة والمتنازعة ويتضمن الإنسان الذي سلوكه منها خاصا حسب نظام هذه القوى حيث ينعكس عليه تأثيرا الانتهاء فعندما يوجد إنسان في مجال جديد كالدراسة الجامعية فإن القوى التي تنازعه في هذا المجال لا تستقر

بسرعة ولا توجد على استقرار، فمن جانب سيجد أن الدراسة الجامعية من طبيعة مختلفة يزيد فيها قدر الابتكار عن الحفظ بعكس ما كانت عليه الدراسة الثانوية. (**سهير أحمد كامل، 1999 ،31**)

1-8-3- المصطلحات المرتبطة بالتوافق:

1-8-3-1- التكيف: استخدام الكثير من الباحثين في علم النفس كلمة تكيف مرادفة لكلمة توافق "Ajustement/adapration" وكانوا في كل مرة يقصدون به نفس الشيء مع أن الفرق وأضح بينهما، والاستخدام مازال إلى يوميا. فالتكيف كما هو معروف في علم البيولوجيا وعلم الحياة هو تغيير في الكائن الحي سواء في الشكل أو في الوظيفة مما يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته والمحافظة على جنسه.(**عبد الرحمن العيسوي ، 1992، 19**)

وهو العملية النشطة التي يتعرض لها الفرد في ظروف مختلفة من الأشياء المختلفة تحت ضغوط مختلفة.

ويمكن تعريف التكيف بأنه العملية التي من خلالها يعدل الفرد بناءه النفسي أو سلوكه ليستجيب لشروط المحيط الطبيعي والاجتماعي ويحقق لنفسه الشعور بالتوازن والرضا. وتبدأ عملية التكيف حين يشعر الشخص بضغط ينجم عن وضع معين وتنتهي حين ينجز الشخص السلوك الذي يستطيع فيه مواجهة ذلك الضغط.

بينما التوافق هي الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من توتر الحاجة، والشعور بالارتياح بعد تحقيق الهدف، فالشخص عندما يشعر بالجوع يتناول الطعام فيخف دافعه ويشعر بالارتياح، وهكذا تمضي حياة الإنسان في سلسلة من التوافقات بعضها بسيطة تتحقق أهدافه فيها بسهولة، وبعضها الأخر توافقات صعبة تواجهه فيها العوائق، ويتعرض للإحباط والصراع والقلق ويلجأ إلى الحيل النفسية الدفاعية، الطبيعي منها والمنحرف كإحدى وسائل التكيف، ليخفف حالة التوتر التي تسبب عدم الاتزان.(**عطا الله فؤاد خالدي و دلال سعد الدين العلمي، 2009،15**)

والتوافق كما وردت التعاريف حوله فهو تكيف الشخص مع بيئته الاجتماعية فيما يخص مشكلات حياته مع نفسه ومع الآخرين ، أفراد أسرته و المجتمع الذي يحيط به و المعايير البيئية والثقافية والسياسية والاقتصادية والأيدلوجية وغيرها وبهذا المعني يندرج كل تعريف للتوافق على كلمة تكيف التي تشمل السلوك الحسي الحركي ويقصد به النواحي العضوية للكائن البشري والذي يخص كذلك الحيوانات، فالتعلم التكيف للحيوان بيئة يجعله يحافظ على بقائه، أي ملائمة نفسه للموقف وتغيير خصائص سلوكه بما يلائم والتغير البيئة غير أن التوافق يتميز به الإنسان وبالتالي فهو ليس مجرد تكيف نفسه مع التغيرات البيئية إنما يعمل كذلك على تغيير البيئة لتلائم توافقه. (**رياش سعيد، 2009 ،99**)

مما سبق نستنتج أن التوافق يخص علم النفس بحيث يرتبط بالخصائص التي يتميز بها الإنسان فقط، التي يسعى من خلالها للاتزان والاستقرار والتفاعل مع المحيط الذي يعيش فيه وذلك من أجل تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال التوفيق بين ذاته وبين محيطه، أما التكيف يخص أكتر الكائنات الحية من بينها الإنسان، فهو يشترك بين الإنسان والحيوان.

1-8-3-2- الصحة النفسية: هناك ارتباط كبير قد يصل إلى حدا الترادف بين مصطلح التوافق والصحة النفسية ولعل السبب في ذلك يرجع الى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا لمواقف البيئة والعلاقات الشخصية

يعد دليلا لتمتعه بصحة نفسية جيدة، وأن القدرة على التشكيل والتعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات وإشباع الحاجات، هذا ما جعل بعض الباحثين يلجئون إلى استخدام مقياس الصحة النفسية لقياس التوافق، وأحيانا مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية. (**مدحت عبد الحميد عبد اللطيف،1990، 83**)

1-8-4- الفرق بين التكيف والتوافق: يعتبر التوافق من المفاهيم التي نالت اهتمام علماء النفس والاجتماع وكثير ما يطلق عليه عدة مرادفات مثل التكيف، التوازن، التماسك وذلك لدلالة على مفهوم التوافق:

وتوجد في اللغة العربية كلمات أخرى للتوافق مثل: "التكيف، التلاؤم، المسايرة المجاراة"، وكل المفاهيم السابقة تختلف عن بعضها البعض، وذلك حسب المعنى أو المجال الذي تستخدم فيه، وقد فرق محمد عبد الحميد، (1978) بين هذه المفاهيم:

التلاؤم accommodation :وهو مصطلح اجتماعي يستخدم باعتباره عملية اجتماعية التلاؤم وظيفتها تقليل الصراع بين الجماعات.

التكيف Adaptation : وكما قصد دارون "Darwen" باعتباره مصطلحا بيولوجيا يعني قدرة الكائن الحي على أن يعدل من نفسه أو يغير من بيئته.

المسايرة Conformity: وهو مصطلح اجتماعي، يعني الامتثال للمعايير والتوقعات المسايرة الشائعة في الجماعة.

التوافق Ajustement : وهو المفهوم النفسي و الاجتماعي، وبصفة عامة فهو مفهوم نسبي.

(**قرومي عبد الحق ، 2010، 81**)

وهناك فرق بين مفهوم التوافق ومفهوم التكيف(Adaptation)حيث هو أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفيسيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله الى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم، كنتيجة لآثار معينة تعـــرض لها. كما يستخدمه علماء البيولوجيا (علم الحياة) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات البنائية أو السلوكية التي تصدر عن الكائن الحي، وتجعله أي السلوك أكثر مواءمة للشروط البيئية التي يعيش في ظلها الكائن. ولهذه التغيرات قيمتها في تحقيق بقـــــاء الكائن الحي. وعندما انتقل مفهوم التكيف إلى علم النفس عني بالتعديلات والتغيرات الأكثر عمومية والأكثر فائدة في مواجهة المطالب البيئية. والتكيف عادة مفهوم يستخدم لوصف عملية الاستبعاد التي يقوم بها الكائن الحي للسلوك الفاشل الذي لا يحقق الهدف أثناء تعلم الاستجابة الصحيحة أو الناجحة.

ويستخدم هذا المصطلح الآن في علم النفس للإشارة إلى أي تغير في نمط سلوك الفرد، يصدر عنه في محاولته تحقيق التوافق مع الموقف الجديد وعلى هذا يرتبط مفهوم التكيف (Adaptation) بالجوانب الحسية والجسمية عند الكائن الحي بصورة أكبر، بينما يرتبط مفهوم التوافق بالجوانب الاجتماعية، أي ما يخـــــص الإنسان دون الحيوان.

(

علاء الدين كفافي، 1990، 37)

يبدو أن استخدام لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم لظروف البيئـــة الطبيعية والظروف الاجتماعية، فالإنسان لديه القدرة على أن يغير ويعدل من سلوكه عندما يواجه مشكلة في بيئته الاجتماعية، أو يغير من سلوك أفراد الجماعـــــة، وذلك حتى يحقق الانسجام والتواؤم مع أفراد جماعته، وما استخدام الاختراعـــــات العلمية الحديثة إلا نوع من التوافق مع الظروف الطبيعية. (**دخان نبيل ، 1997، 21**)

ونتيجة لذلـــــك أصبح مفهوم التوافق عند استخدامه لتفسير السلوك الاجتماعي أكثر اتساعا وصارت له تصنيفات شتى، حيث تعبر عن مستوى من مستويات حياة الفرد، فيقال: التوافق الشخصي، والتوافق الاجتماعي، والتوافق المهني، والتوافق الدراسي... وقد يعرف المفهوم بالإضافة الى نمط الاستجابة التي يقوم بها الفرد في المواقف التي تواجهه فيقال التوافق السوي، والتوافق المرضي. (**قرومي عبد الحق ، 2010، 82**)

1-8-5- المظاهر السلوكية للتوافق: كما يتخذ التوافق عدة مظاهر سلوكية منها:

- تقبل الفرد ذاته والأخر وإدراك جوانب القوة والضعف في كل منها.
- القدرة على تنمية العلاقات الاجتماعية مع المحيطين به ومحاولة تنميتها.
- أن تكون المسافة بين الطموح والإمكانات الداعية ملائمة وذلك بمحاولة تعديل ذاته والآخر.
- قدرة الأفراد على الاستقرار والتوازن الانفعالي ومن ثم القدرة على اتخاذ قرارات مدروسة.

(**عبد الحميد إبراهيم شوقي ، 1998، 127**)

ويشير طه، (2001) إلى أن هناك مظهرين أساسين للتوافق وهما: التوافق الذاتي، والتوافق الاجتماعي، فالأول يهتم بالتنظيم النفسي للفرد والثاني يهتم بالعلاقات بين الفرد من حوله. (**طه فرج عبد القادر، 2001، 72**)

1-8-6- النظريات المفسرة للتوافق: يعتبر البعد النظري لتفسير أي ظاهر عملية الأساس في كل البحوث والموضوع التوافق ولأهمية الكبيرة يعد من المواضيع الحديثة في البحوث النفسية وذلك لما له من علاقة مباشرة بحياة الفرد، ومن أهم النظريات التي فسرت التوافق نجد :

1-8-6-1- النظرية البيولوجية Theory Biological: من مؤسسيها الباحثين " **داروين، مندل، كالمان وجالتون** "، تركز هذه النظرية على النواحي البيولوجية للتوافق حيث ترى أن كل أشكال سوء التوافق تعود إلى أمراض تصيب أنسجة الجسم والمخ وتحدث هذه الأمراض في أشكال منها المورثة ومنها المكتسبة خلال مراحل حياة الفرد من إصابات واضطرابات جسمية ناتجة عن مؤثرات من المحيط أو تعود إلي اضطرابات نفسية التي تؤثر علي التوازن الهرموني للفرد نتيجة تعرضه للضغوطات. يرى أصحاب هذه النظرية أن عملية التوافق يعتمد على الصحة النفسية وبالتالي التوافق التام للفرد (التوافق الجسمي) أي سلامة الجسم المختلفة ويقصد بالتوافق في ظل هذه النظرية انسجام نشاط ووظائف الجسم فيما بينها، التوافق فهو اختلال التوازن الهرموني أو نشاط أو وظيفة من وظائف الجسم. (**رياش سعيد، 2009، 111**)

1-8-6-2- نظرية التحليل النفسي Psyco-analyses theory : من أبرز روادها هذه النظرية نجد الباحث " فرويد " Freud " يرى أن عملية التوافق لدي الفرد غالبا ما تكون لا شعورية بحكم أن الأفراد لا

يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم فالشخص المتوافق هو الشخص الذي يستطيع إتباع المتطلبات الضرورية بوسائل مقبولة اجتماعيا. (**عبد الحميد محمد الشاذلي، 2002، 70**)

أما الباحث " يونج " Yong " في دراسته فقد اعتمد أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة وأن الصحة النفسية والتوافق يتطلبان الموازنة بين ميولاتنا الانطوائية والانبساطية. (**مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 1990، 87**)

من خلال عرض هذه الآراء لرواد التحليل النفسي نجد أنهم يركزون على أن التوافق يكون في الشخصية، حيث يري الباحث " Freud " أن التوافق عملية لا شعورية تحدث للفرد دون أن يدرك ذلك.

بالنسبة الباحث "يونج " فقد اهتم بنمو الشخصية وأكد على أهمية معرفة الذات على حقيقتها وضرورة الموازنة بين الميولات الانطوائية لتحقيق التوافق والتمتع بالصحة النفسية.

أما الباحث " أريكسون " " Erikson " فالشخص المتوافق لا بد أن يتسم بالثقة الإحساس الواضح بالهوية والقدرة على لألفة والحب، الشعور بالاستقلالية، التوجه نحو الهدف والتنافس والقدرة على ملائمة الظروف المتغيرة دليل على النضج وسهولة التوافق .

1-8-6-3- النظرية السلوكية Theory Behaviorisme : يتمثل التوافق لدى السلوكيين في استجابات مكتسبة من خلال الخبرة التي يتعرض لها الفرد والتي تؤهله للحصول على توقعات منطقية وعلى الإثابة سلوك ما من شأنه أن يتحول إلى عادة، عملية توافق الشخص لدى " **واطسون** " " watson" و"**سكينر** " " Skinner "، لا يمكن أن تنمو ما يبذله الجهد الشعوري للفرد ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات أو إثابات البيئة. أما السلوكيين المعرفين أمثال الباحث " **البرت بندور** " " A.Bandura " والباحث "**مايكل ماهوني** " "Mahoney"استبعدوا تفسير توافق الفرد أنه يحدث بطريقة آلية تبعده عن الطبيعة البشرية واعتبروا أن كثير من الوظائف البشرية تتم والفرد على درجة عالية من الوعي والإدراك مزاملة للأفكار والمفاهيم الأساسية. أي أن "بندورا "و"ماهوني" رفضوا تفسير طبيعة الإنسان بطريقة آلية ميكانيكية.(**مايسة أحمد النيال، 2002، 142**)

1-8-6-4- نظرية علم النفس الإنساني Humanistic psychology: يتمثل مدخل علم النفس الإنساني في مساعدة الأفراد على التوافق وذلك عن طريق تقبل الآخرين لهم وشعورهم بأنهم أفراد لهم قيمتهم ومنها البدء في البحث عن ذاتهم والتداول مع الأفكار ومشاعر كانت مدفونة محاولين الحصول على القبول من الآخرين وبالتالي تحقيق السليم.

وفي هذا الصدد يشير "كارل روجرز " "Caral ROGERS"(1951) إلى أن الأفراد سيئ التوافق كثيرا ما يتميزون بعد الاتساق في سلوكاتهم حيث يعرف كارل روجرز بأن سوء التوافق: "تلك الحالة التي يحاول الفرد فيها الاحتفاظ ببعض الخبرات بعيدا عن الإدراك أو الوعي وفي الواقع إن عدم قبول الفرد لذاته دليل على سوء توافقه وهذا ما يولد فيه التوتر والأسى" (**مياسة أحمد النيال ، 2002، 142**)

إذا حسب الباحث "روجرز" التوافق عبارة من مجموعة من المعايير تكمن في قدرة الفرد على الثقة بمشاعر، الإحساس بالحرية والانفتاح على الخبرة.

أما الباحث "**ماسلو**" "Maslow" قام بوضع معايير للتوافق تتمثل فيما يلي:

الإدراك الفعال للواقع، قبول الذات التلقائية، الصحيح للذات وهي كلها تؤدي بالفرد إلى التوافق بصفة ايجابية مع نفسه ومع الآخرين . (**عباس محمود عوض، 1990، 91**)

1-8-7- تعريف التوافق النفسي: بطرح علماء النفس بمفهوم التوافق النفسي على أنه توافق الفرد مع ذاته وتوافقه مع الوسط المحيط به، وكل المستويين لا ينفصل عن الأخر وإنما يؤثر فيه ويتأثر به، فالفرد المتوافق ذاتيا هو المتوافق اجتماعيا ويضيف علماء النفس بقولهم أن "التوافق الذاتي هي قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه وبين أدواره الاجتماعية المتصارعة مع هذه الدوافع بحيث لا يكون هناك صراع داخلي. (**جمال أبود لو، 2009، 288**)

كما يقصد بالتوافق النفسي رضي الفرد عن نفسه وتتسم حياته بالخلو من التوترات والصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب، القلق والنقص فيتمكن من إشباع دوافعه بصورة ترضيه ولا تغضب الجميع. (**مصطفى فهمي،1979، 34**)

ويشير الباحث "**حامد زهران**" إلي التوافق النفسي هو مرادف للتوافق الشخصي ويعني السعادة عن النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع الفطرية الأولية (الداخلية) والدوافع الثانوية المكتسبة (الخارجية) وبالتالي يعبر عن السلام داخلي كما يتضمن التوافق مطالب النمو في مختلف مراحل المتتابعة. (**عبد السلام حامد زهران، 1994، 08**)

1-8-8- التوافق من المنظور الإسلامي: إن التوافق النفسي يهدف إلى تنمية الفرد وجعله قادرا على العطاء المثمر وربطه بعلاقات سوية مع الغير مع التمتع بإرادة ثابتة وعقيدة مثلى ليعيش في سلام وسعادة مع نفسه وذويه والمجتمع بصفة عامة، وإن الصراعات الباطنية التي يخوضها المرء طيلة حياته من شأنها أن تتسبب في اضطرابات نفسية شديدة إن لم يقع فيها بصفة مرضية وأخطر الصراعات تتمثل في الأنانية المفرطة والرغبات الملحة لتحقيق الشهوات مهما كانت الطرق والحيل المستعملة لهذا الغرض وقد أجمع الكثير من العلماء المسلمون على أن الخطأ هو في الذنب والألم الذي يقع فيه الإنسان نتيجة ما ارتكبه من أعمال سيئة وغير محمودة. وتعتبر هذه العقدة كعنصر أساسي لتكوين الأمراض العصبية باعتبار أن مظاهر سوء التوافق النفسي تمثل أمراض الضمير بل هي حيلة دفاعية للهروب من تأنيب الضمير. ومن أهم الأعراض النفسية المرضية مشاعر القلق والتوتر والشعور بالذنب والخطأ أو العكس العدوان والظلم والسلوك المضطرب والمنحرف الخارج عن العادات والتقاليد الاجتماعية.

ومن هنا نفهم الروابط والفوارق التي تقوم بين القيم الدينية ومدرسة التحليل النفسي، فمدرسة التحليل النفسي تشير إلى الطريق للتوافق النفسي من خلال سيطرة الغرائز الجنسية في كل الحالات، ولربما تشجع على ذلك في مفهومها السطحي الشائع، بينما تحث القيم الإسلامية على التحكم في الدوافع والتغلب عليها بسيطرة النفس الفاضلة الضمير وهو الأنا الأعلى.

ونفهم إذن كيف الدين الإسلامي كثيرا ما يكون وسيلة لتحقيق الإيمان والتوافق النفسي وهو إيمان وأخلاق وعمل صالح وهو الطريق إلى سيطرة العقل وإلى المحبة والسبيل القويم إلى القناعة والارتياح والطمأنينة والسعادة والسلام.

وقد كتب وحلل وألف الكثير من الأطباء والعلماء المسلمين في مجال السعادة النفسية، وإن كل المذاهب الفلسفية الإسلامية التي تعرضت إلى فهم الروح وتحليل جوهرها وماهيتها قد أتت كما هو معلوم بتعاليم قيمة لتحقيق الاطمئنان للأفراد والجماعات، عبر الزمان والمكان. ولنذكر إجمالا هنا تعاليم الخلفاء الراشدين ورجال التصوف وأعلام الفلسفة والفقه والمنطق الإسلامي الذين أصبحت تحاليلهم قدوة للنهضة الفكرية بالغرب أمثال الكندي والفارابي والرازي وابن سينا والغزالي وابن النفيس وإسماعيل الجرجاني وابن رشد وابن العربي وابن الجزار ومحمد الصقلي وغيرهم. **(عبد الله يوسف أبو سكران،2009 ،53)**

ا .**طريقة العلاج الديني:** يضع البعض " العلاج الديني " الذي يقوم على مبادئ روحية سماوية مقابل " العلاج النفسي" الدنيوي الذي يرتكز على السعادة في دار الدنيا بكل جوانبها المادية ويقصد بذلك طرق العلاج التي تقوم على أساليب ومفاهيم وضعها البشر ولو كانت نفسية المصدر والأهداف.

لكن ديننا الإسلامي يوفر الأمن الذي قد لا تستطيع أساليب علم النفس المعاصر أن توفره، ومع ذلك ففي طرق العلاج النفسي الدنيوي نجد بعض أعلامه يؤمنون بأن الدين عامل هام في إعادة الطمأنينة إلى النفس. فقد أكد "كارل يونج "أهمية الدين وضرورة إعادة فرص الإيمان والرجاء لدى المريض، وأكد" ستكيل " أهمية تدعيم الذات الأخلاقية على هذا الأساس. ومن ذلك يصبح التوافق النفسي الديني أسلوب توجيه وإرشاد وتربية وتعليم. ويقوم على معرفة الفرد لنفسه حسب المبادئ الروحية والأخلاقية العقائدية.

ذلك لأن العلاج النفسي الديني ككل العلاجات النفسية بمثابة عملية يشترك فيها المعالج والمريض معا ويسير العلاج الديني على أساس:

أ .**الاعتراف:** وهو يتضمن شكوى النفس طلبا للغفران، لذا اعتراف المريض يزيل مشاعر الخطيئة والإثم ويخفف من عذاب الضمير فيطهر النفس المضطربة ويعيد إليها طمأنينتها.

ب .**التوبة:** وهي تناشد المغفرة وتمثل أمل المخطئ الذي تحرر من ذنوبه فيشعر الفرد بعدها بالتفريغ النفسي والانفراج.

والتوبة كما يقول الغزالي(في إحياء علوم الدين) لها أركان ثلاثة :علم وحال وفعل.

فالعلم هو معرفة ضرر الذنب المخالف لأمر الله، والحال هو الشعور بالذنب، والفعل هو ترك الذنب والنزوع نحو فعل الخير. ويقول الله عز وجل {قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَى أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعاً إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ } الزمر53 " ويقول رسول الله " التائب حبيب الرحمان والتائب من الذنب كمن لا ذنب له".

ج .**الاستبصار**: ومعناه الوصول بالمريض إلى فهم أسباب شقائه ومشكلاته النفسية وإدراك الدوافع التي أدت به إلى حالته المضطربة وفهم ما بنفسه من خير وشر، وتقبل المفاهيم الجديدة مستقبلا بصدر رحب، ويعني هذا نمو الذات البصيرة.

د .**اكتساب اتجاهات وقيم جديدة**: ومن خلال ذلك يتم تقبل الذات وتقبل الآخرين والقدرة على تحمل المسئولية وعلى تكوين علاقات اجتماعية مبنية على الثقة المتبادلة والقدرة على التضحية وخدمة الآخرين، وكذلك اتخاذ أهداف واقعية وإيجابية والحياة مثل القدرة على الصمود والعمل المثمر والإنتاج. (**عبد الله يوسف أبو سكران، 54،2009**)

1-8-9- مظاهر التوافق في الإسلام:

1.الإيمان بالقدر قال تعالى: {قُل لَّن يُصِيبَنَا إِلاَّ مَا كَتَبَ اللّهُ لَنَا هُوَ مَوْلاَنَا وَعَلَى اللّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ }التوبة51 وهنا ينبغي أن يفسر هذا القول دوما بصفة إيجابية كحث على قبول المصائب بصدر رحب دون الالتجاء إلى مظاهر اليأس والوهن والانهيار أو دون الالتجاء إلى السلوك العدواني المعاكس أو التهجمات المفرطة التي لا يحمد عقباها.

2.مسئولية الاختيار: قال تعالى: {بَلِ الْإِنسَانُ عَلَى نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ }القيامة14، وهنا تتجلى حرية الفرد في اختيار مواقفه وسلوكه بكل دراية وهو هدف عديد من العلاجات النفسية المعاصرة.

3.طلب العلم : قال الله تعالى: {فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِن قَبْلِ أَن يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْماً }طه114، ويتضمن ذلك قابلية المؤمن للتوعية والإرشاد.

4.الصدق: قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ اتَّقُواْ اللّهَ وَكُونُواْ مَعَ الصَّادِقِينَ }التوبة119 والصدق فضيلة هامة جدا يرتكز عليها لتوافق النفس إلى حد بعيد.

5. التسامح : قال الله تعالى: {وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ }فصلت34، والتسامح من الفضائل الهامة لتوافق النفس ونيل الارتياح.

6 .الأمانة : قال تعالى: {إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ إِنَّ اللّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً }النساء58.

7.الرحمة : قال رسول الله " : الراحمون يرحمهم الرحمان ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء " وهذه الخصال الحميدة لها وزن كبير في سلوك الأفراد الأسوياء والمرضى في آن واحد، ولنذكر هنا بطاعة الوالدين والعناية بهما وبضرورة حسن معاملة الأولياء لأبنائهم ولذويهم على أسس المحبة والرحمة.

8.التعاون: قال الله تعالى :{ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى }المائدة2 وقال أيضا :{إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ }الحجرات10، وفي ذلك أعظم العبر وأسمى التعاليم للتوافق الأسري والاجتماعي الذي ترتكز عليه قواعد الصحة النفسية.

9.القناعة: وهي من أفضل الخصال البشرية التي تنهى عن التناطح العنيف نحو تحقيق السعادة المادية التي لا حد لها، والتشبع بقيم التنافس القاسي الذي لا رحمة فيه لأحد أما القناعة فهي تعالج الاضطرابات النفسية الناجمة عن الحقد والغيرة وكراهية الغير، بصفة عامة.

10. الصبر: قال تعالى :{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ اسْتَعِينُواْ بِالصَّبْرِ وَالصَّلاَةِ إِنَّ اللّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ }البقرة153. {... وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ }البقرة155، ويا لها من عبرة فائقة في هذا الصدد حيث تتكاثر الأمثلة في مجال التوافق النفسي التي تبرهن على أهمية الصبر والتحكم في النفس على هذا الأساس.

11. العفة : قال تعالى:{وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَى فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَى}النازعات40، 41 ومن هنا يتجنب الفرد الشر والرذائل على مختلف أنواعها.

12. القوة والصحة : قال رسول الله " المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف " وقال " :إن الله لم يضع داء إلا وضع له دواء." (**عبد الله يوسف أبو سكران، 2009، 55– 57**)

1–8–10– مظاهر التوافق النفسي لدى المسلم:

وكم يتضح عمق التوافق النفسي الذي يغرس في نفس المسلم كأثر من آثار ارتباطه بالدين الإسلامي فكراً وعقيدة وسلوكاً في ما يميز الفرد المسلم الحق من سمات ومظاهر تطفي صبغة فريدة على شخصيته (سواء في علاقته مع ذاته أو بيئته)، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1–القدرة على فهم الذات وتقديرها والتحكم بها والرضا عنها.

2–الشعور بالسعادة والارتياح فيما يقوم به من تصرفات تستند إلى قيم ومثل سامية منبعها القرآن الكريم، يمكن أن يفني حياته في سبيل الالتزام والتمسك بها.

3–الصبر والثبات عند الشدائد، واحتساب الأجر والمثوبة من الله عز وجل.

4– قدرة الإنسان على توجيه حياته توجيهاً ناجحاً، فيشبع حاجاته بطريقة سوية، وذلك من خلال:

أ –الاستجابة للمؤثرات الجديدة استجابة ملائمة يتوافق بها الفرد مع البيئة الجديدة دون أن يغير من طبيعته الأصلية.

ب –إقبال المسلم على عمله في همة واطمئنان مما يزيد في كفايته وقدرته على مواجهة المشكلات بطريقة موضوعية.

ت –العمل المستمر من أجل الخير العام لكل من في الكون وما فيه، دون انتظار الجزاء إلا من الخالق سبحانه وتعالى، قال (صلى الله عليه وسلم) : ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه إنسان أو طير أو بهيمة إلا كان له به صدقة " متفق عليه.

ث –القناعة وعدم الاتجاه إلى الحياة العصرية المتمثلة في الاستهلاك والمزيد من الاستهلاك، فغنى النفس هو الغنى الحقيقي، يقول الرسول عليه السلام ": ليس الغنى عن كثرة العرض ولكن الغنى غنى النفس" البخاري (**القاضي،علي،1994 ،54،55**)

1-8-11- أهمية التوافق:

يؤدي التوافق النفسي دورا أساسيا في حياة الأفراد و الجماعات، فهو يحقق شعورا بالرضا و الارتياح و الأمن وعدم الخوف في كل ما يمارسه الفرد من نواحي الأنشطة. وإن لدى مجتمعاتنا الإسلامية نبعا لا ينضب من التوافق بين أبنائها، ومرجع ذلك تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف بما يحمله من وضوح لغايات ما يتمناه البشر من توافق و طمأنينة نفسية تقيم الجسور بين النفس الإنسانية وبين مخلوقات الكون جميعا في إطار من الإيمان بالله.

فالتوافق النفسي هو الفطرة التي فطر الله الناس عليها، والإنسان إذا أراد لنفسه أن يكون متوافقاً نفسيا وبالتالي يتمتع بالصحة النفسية، فإن عليه أن يستمد قيمته من إرادة الله، فالإنسان عندما يلتزم في سلوكه مع ما أمر الله به عباده، فهو يسير وفق الصراط المستقيم الذي يؤدي به إلى الخير.. ومن ينشد الخير فإنه لن يضل التوافق في تعامله مع ذاته و مع الآخرين من بني البشر.. فغاية الله تتجلى من خلال ما يتم من أعمال من قبل الإنسان بشرط أن تكون هذه الأعمال ابتغاء وجه الله تعالى. ويوائم الإسلام طبيعة الإنسان وفطرته، ولا يغمطها حقها، وتتمثل هذه المواءمة في توجيه يتم من خلاله تحقيق غايات الطبيعة الإنسانية وأهدافها، وما زالت شرائع الإسلام تلائم وتحقق رغبات الإنسان، في اتزان واضح ومتميز.

وعلى هذا فإن الإنسان المتوافق أو السوي، هو ذلك الذي تتوازن قواه البدنية والروحية، ويشبع حجاتهما، وهو الذي يعني بصحته البدنية، ويشبع حاجاتها في الحدود المرسومة من قبل الشرع، وفي نفس الوقت يتمسك بالإيمان بالله، ويؤدي طائعا ملتزما العبادات ويتمسك بالشرائع في أقواله وأفعاله، ويقوم بعمل ما يرضى الله، ويتجنب كل ما يسخطه.

أما الشخص الذي ينساق وراء أهوائه ونزواته وشهواته، فهو شخص غير سوي. كما أن الشخص الذي يكبت حاجاته الجسدية، وينزع إلى إشباع حاجاته الروحية فقط هو أيضا شخص غير سوي. إذ إن التوسط هو منهج إسلامي ينادي بالاعتدال في إشباع حاجات الإنسان بمذهب قويم، وبمعنى آخر فإن التوسط و الاعتدال يحققان التوافق النفسي.

وتبدو أهمية التوافق النفسي من خلال الاتجاهات الفكرية و النظريات الفلسفية التي تناولت سلوك الإنسان في مواقف الحياة المتعددة، والنظر إلى القيمة الوظيفية للسلوك الإنساني "الإطار الأخلاقي المنظم للسلوك الإنساني"، و الذي في ضوئه يتفاعل الإنسان و يتعايش و يحقق التوافق النفسي، أو يقع نهبا للصراع النفسي إذا ابتعد عن هذا الإطار وجانبه الصواب في التصرف. (**نايف محمد عايد المرواني،2009 ،90،91**)

كما أن الشخصية المتوافقة المتمتعة بالصحة النفسية، تتجلى في أعظم معانيها متمثلة في حساسية القلب وحيوية العاطفة والرغبة في عمل الخير ابتغاء وجه الله والتجرد من كل المحسوسات والابتعاد عن سلوك المصلحة الذي يجعل

الإنسان في وضع أناني يفقده إنسانيته، ومعنى هذا أن الحكم على الشخصية بأنها متوافقة أو غير متوافقة يحتاج إلى معايير يمكن من خلالها الاستدلال على التوافق والصحة النفسية، ومن تلك المعايير ما يأتي:

أ- تمحيص النفس وتطهيرها.

ب- وضع النفس في موضعها الصحيح دون مبالغة في مدحها أو إنقاص من وزنها، فلا يجوز التطرف في مدح النفس كما لا ينبغي احتقارها.

ج- التطلع إلى المثل الأعلى من القيم والعادات، فذلك هو الهدف الأسمى الذي يرتكز في إصلاح النفس والسمو بها لكي يتم لها التعامل السليم مع غيرها من النفوس.

د- تعليم النفس الطاعة من خلال الترغيب وردها عن المعصية بالترهيب.

هـ- تحقيق الاتصال بين النفس وخالقها عن طريق تمجيده وتسبيحه وتقديسه، وتحميده، فذلك هو الطريق السليم الذي يأخذ بيد الإنسان ويجنبه كل سوء ويحقق له التوافق والصحة النفسية.

هذا بالإضافة إلى أن الصحة النفسية في مراتبها السوية تمثل القدرة على التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الفرد، ومع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية، كما هي قدرة الفرد على التوفيق بين رغباته وأهدافه وبين الحقائق المادية والاجتماعية التي يعيش في وسطها من جهة أخرى.

وشخصية الفرد هو نتاج ذلك التفاعل القائم بين الفرد بتكوينه البيولوجي واستعداداته ودوافعه وبين بيئته الاجتماعية بما فيها من علاقات معقدة يتأثر بها ويؤثر فيها.

فالصحة النفسية حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية وسلوكه عاديا ويعيش في سلام وأمان. (**نايف محمد عايد المرواني، 2009، 92، 93**)

1-8-12- أبعاد التوافق:

أولا: التوافق الشخصي: نظرا لتعدد مفاهيم هذا المصطلح فقد تم حصر أهمها ونبذؤها بالمفهوم الذي أورده مصطفى فهمي في كتاب الإنسان وصحته النفسية فالتوافق الشخصي في رأيه أن يكون الفرد راضيا عن نفسه غير كاره لها أو نافر منها أو ساخط عليها أو غير واثق فيها، تتسم حياته النفسية بالخلو من التوترات والصراعات النفسية التي نفدت بشعور الذنب والقلق والضيق والنقص والرثاء للذات.

إذن فالتوافق الشخصي ما هو إلا مجموعة الاستجابات التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمن الذاتي وهو السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع الداخلية الأولية الفسيولوجية والثانوية المكتسبة ويعبر عن سلم داخلي حيث لا صراع داخلي ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحله المتتابعة.

ومن ذلك نرى أن التوافق الشخصي هو القدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنا. وفي ضوء هذه المفاهيم نستخلص المفهوم التالي عن التوافق الشخصي كبعد من أبعاد التوافق النفسي حيث

يقصد به في مجال الرياضي "مدى استجابة الرياضي بإيجابية وثقته بنفسه واعتمادها عليها في مواجهة أمور الحياة وميلها إلى الواقعية وتحررها من العزلة والانطواء ويتحقق التوافق الشخصي بمراعاة الأمور التالية:

1-الإنسان المتوافق هو ذلك الشخص الصحيح عقليا هذا وتتطلب الصحة العقلية توافقا داخليا تماما مثل التوافق الخارجي فالناس ومنهم الرياضيون عرضة للضغوط والصراعات الداخلية مثل الضغوط والصراعات الخارجية وعليهم التوافق بين الدوافع والرغبات الشخصية المتصارعة وعلى وذلك أصبح الشخص المتمتع بالصحة النفسية.

2-أن يتقبل الإنسان ذاته وأن تكون لديه ثقته بنفسه واحتراما لذاته ولديه رغبة في تقبل النقد والاستفادة منه وذلك حتى يتعرف على نقاط الضعف ونقاط القوة منه وأن يقوم بنفسه بطريقة واقعية، ومن ثم فهو يستطيع أن ينمي قدراته بطريقة أكثر فاعلية، سواء أكانت هذه القدرات قليلة أو كثيرة.

3-أن يؤمن الفرد بقدرته على التعامل مع مشاكل الحياة وشعوره بقبوله الآخرين له كما يشجعه ذلك أيضا الاعتماد على مبادئه الخاصة ويتجه في توجيه سلوكه وتصرفاته بدلا من الاعتماد على معتقداته وأفكاره الآخرين

4-إشباع الفرد لدوافعه المختلفة بصورة ترضى الفرد والمجتمع في أن واحد أو على الأقل بصورة لا تضر بالغير ولا تتنافر مع معايير المجتمع.

5-تعتبر قدرة الفرد على المواجهة الشجاعة الواضحة للواقع ومواجهة لظروف قدراته المجودة صفة مبدئية للتوافق الشخصي للكفء ولذلك يجب أن نضع في اعتبارنا مواجهة الحقيقة كهدف أولى أو أن نتعامل مع الفرد ومشاكله الشخصية مباشرة وذلك لتحقيق توافقه الشخصي الكفء. **(حسين أحمد حشمت ومصطفى حسين باهي، 2006، 52- 54)**

ثانيا: التوافق الاجتماعي: هناك مفاهيم وتعاريف عديدة للتوافق الاجتماعي ولذا سوف نستعرض أهم هذه المفاهيم والتعاريف حيث يرى أن التوافق الاجتماعي يعني "التكيف مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الكائن الحي، فالشخص اجتماعيا هو الذي يستطيع أن يشكل اتجاهاته وسلوكه لمواجهة المواقف الجديدة "، ويعرف أحمد زكى بدوى التوافق الاجتماعي بأنه " قدرة الإنسان على أن يواجه مشكلة خلقية أو يعاني صراعا نفسيا فيغير من عاداته واتجاهاته ليلائم الجماعة التي يعيش في كنفها".

ويعرف مصطفى فهمي التوافق الاجتماعي بأنه هو قدرة الفرد على أن يعقد صلات لا يخشاها الاحتكاك والشعور والاضطهاد.

ويعرفها وولمان بأنه التغييرات الضرورية لمقابلة متطلبات المجتمع ومواقف الشخصية.

ولتحقيق التوافق الاجتماعي يجب أن نأخذ في الاعتبار الأمور التالية:

1-أن يتقبل الفرد الآخرين كما يتقبل ذاته وأن يضع نفسه في مكان الآخرين بمعنى أن يكون قادرا على التفكير والشعور والتصريف بنفس الطريقة التي يعقلها الآخرين.

2-أن يكون الفرد متسامحا مع الآخرين متغاضيا عن نقاط ضعفهم ومساوئهم وأن يمد يد المساعدة إلى أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة.

كما فسر هيرلوك عن براندیت بأن الأشخاص القابلين لذاتهم أحرار في أن يكونوا هم أنفسهم مدركين لإمكانياتهم وقدراتهم على التطور ومساعدة الآخرين على تحقيق ذاتهم.

3-الشخصية المتكاملة المتوافقة تؤدي وظيفتها كجهاز يتمتع بمرونة كافية للتفاعل مع متطلبات الواقع المتجددة دائما ومن وجهة نظر شاملة لحياة فرد ما ولثقافته فإن الحياة ككل تعيش وتستمر حيث تتكامل الحقيقة والقيم بطريقة مرضية ولهذا يمكن القول بأن القدرة على التغيير والمرونة في السلوك تتفق مع متطلبات الواقع والتكامل الشخصي.

4-نجاح الفرد في إقامة علاقة اجتماعية سوية مع الآخرين يتيح له أن يشارك بحرية في أنشطة الجماعة كما يتطلب منه أن يسخر مهاراته وإمكاناته لصالح الجماعة كما يتطلب منه أن يحط من قدرة نفسه في مواقف معينة وفي المقابل فإن سيحظى بقبول الجماعة واحترامها كما أنه سيستفيد من نتائج مهارات وأنشطة الأفراد والآخرين.

5-أن تكون أهداف متمشية مع أهداف الجماعة فإذا كانت أهداف الجماعة تقوم أساسا على احترام حقوق الآخرين بمعنى أن أهداف الشخصية يجب ألا تتعارض مع هذا الهدف الإنساني الكبير وإلا حدث التناقض والتضارب بين الفرد والجماعة من هنا ينشأ الصراع والتضارب بين الفرد والجماعة فتضطرب عملية التوافق الاجتماعي بينه وبين الجماعة.

6-شعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية بين أفراد الجماعة الآخرين ويقصد بذلك الفرد في التعاون مع أفراد الجماعة والتشاور معهم في حل أو مناقشة ما يواجههم من مشكلات الاجتماعية ضرورة احترام الفرد لآراء الآخرين والمحافظة على مشاعرهم.

7-تتضح قدرة الفرد على التوافق الاجتماعي بالإضافة إلى ما سبق ميله إلى مسايرة الجماعة والإحساس بالألفة والمودة والميل إلى تفادي في كل أمر يهم الجماعة وكذلك التضحية بمصالحه العامة للجماعة. (**حسين أحمد حشمت ومصطفى حسين باهي، 2006، 55-57**)

1-8-13-معايير التوافق النفسي: لقد أشار "لازاروس"LAZARUS "و"شافر " "SHAFFER" قد تم تحديد معايير التوافق النفسي في الآتي :

1 – الراحة النفسية: يقصدون بها أن الشخص المتمتع بالتوافق النفسي هو الذي يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه ويقرها المجتمع.

2- **الكفاية في العمل**: تعتبر قدرة الفرد على العمل والإنتاج والكفاية فيها وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا، تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وتحقيق أهدافه الحيوية وكل ذلك يحقق له الرضا والسعادة النفسية.

3- مدى استمتاع الفرد بعلاقات اجتماعية: إن بعض الأفراد أقدر من غيرهم على إنشاء علاقات اجتماعية وعلى الاحتفاظ بالصداقات والروابط.

4- الأعراض الجسمية: في بعض الأحيان يكون الدليل الوحيد على سوء التوافق هو ما يظهر في شكل أعراض جسمية مرضية.

5- الشعور بالسعادة : الشخصية السوية هي التي تعيش في سعادة دائمة وهي شخصية خالية من الصراع أو المشاكل.

6- القدرة على ضبط الذات و تحمل المسؤولية: أن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، و يكون قادرا على إرجاء إشباع بعض حاجاته وأن يتنازل لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد، أكثر دواما فهو لديه قدرة على ضبط ذاته وعلى إدراك عواقب الأمور.

7- ثبات اتجاهات الفرد: إن ثبات اتجاهات الفرد يعتمد على التكامل في الشخصية، وكذلك على الاستقرار الانفعالي إلى حد كبير.

8- اتخاذ أهداف واقعية: أن الشخص الممتع بالصحة النفسية هو الذي يضع أمام نفسه أهدافا ومستويات للطموح ويسعى للوصول إليها حتى ولو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال فالتوافق المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال، بل بذل الجهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف.

9- تنوع نشاط الفرد: إن استمتاع بالحياة واتساع مجال التجاوب معها، يتطلب العناية بعدة أنواع من المهارات والمعارف، وهذا يقتضي الحرص على النمو المتكامل المتوازن، الذي يهتم بكافة الجوانب. (**حسين احمد حشمت ومصطفي حسين باهي، 2006، 62،63**)

من خلال ما سبق يمكن القول معايير التوافق النفسي هي سلوكات وتصرفات يسلكها الفرد من أجل الاستقرار النفسي .

1-8-14- العوامل الأساسية لإحداث التوافق: حدد فهمي (1976) العوامل الأساسية في أحداث التوافق إلى النقاط التالية:

- إشباع الحاجات الأولية والحاجات الشخصية .
- توفر العادات والمهارات التي توفر له إشباع حاجاته.
- أن يتقبل الإنسان ذاته.
- المرونة ويقصد بها الاستجابة للمؤثرات الجديدة والتلاؤم لها.
- التوافق أي تجنب الصراع وتلافيه. (**السواط وصل الله عبد الله ، 1999، 52**)

1-8-15- سوء التوافق: فإنه ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها، أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع. وكثير من الجوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعا بالكلية وعلى أي حال، فإن خفض التوتر غير مرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق". إذن فسوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا مناسبا لمشاكله وإرضاء موفقا لحاجاته، ومن تم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية. (**طه فرج عبد القادر، 1992، 31**)

1-8-16- مؤشرات التوافق النفسي: يمكن أن نحدد بعض المؤشرات التي تشير إلى التوافق، وكالآتي:

1-أن تكون نظرة الإنسان إلى الحياة نظرة واقعية.

2-أن تكون طموحات الشخص بمستوى إمكاناته.

3-الإحساس بإشباع الحاجات النفسية للشخص.

4-أن تتوافر لدى الشخص مجموعة من السمات الشخصية من أهمها: الثبات الانفعالي واتساق الأفق والتفكير العلمي والمسؤولية الاجتماعية والمرونة، وأن يكون مفهومه عن ذاته متطابقا مع واقعه أو كما يدركه الآخرون عنه.

5-أن تتوافر لدى الشخص مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الايجابية التي تبني المجتمع كاحترام العلم وأداء، الواجب واحترام الزمن وتقديرات التراث .. الخ . (**صالح حسين داهري،2008، 16،17**)

1-9- الأستاذ الجامعي:

1-9-1- مفهوم الأستاذ الجامعي: إذا كانت الجامعة تحتاج في أداء وظيفتها إلى خلفية تربوية تنظيمية تتصف بالمرونة والقابلية للتجديد لمواكبة التطورات الحاصلة. مع مراعاة الجانب الإنساني في العلاقات الاجتماعية، هذا وتعتبر هيئة التدريس دون شك الجانب الأكثر أهمية في بناء هذه الخلفية وتجسيدها لتصير واقعا.

فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهياكل الإدارية والتشريعات فحسب، بل لابد أن تجمع في مخابرها ومدرجاته أعدادا من المدرسين والباحثين. والمدرس الحقيقي كما يرى"جون ديوي" "هو الذي يدرب طلابه على استخدام الآلة العملية، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة، (**محمد مصطفى أسعد، 2000، 137**)

كما يجب أن يكون هو الذي ينفذ سياسة جامعته، وربطها بالمجتمع، وهو الذي يقترح البرامج وينفذها ويقوّمها ويصحح مسارها، وهو الشخص الذي يربط بين البرامج والأهداف ويعمل على تجسيد الأهداف والمهارات السلوكية، وعليه فلابد للأستاذ أن يكون في المستوى المطلوب الذي تقوم عليه العملية التعليمية في المؤسسة الجامعية.

وللأستاذ الجامعي عدة مهام يقوم بها كالتدريس والإشراف على مذكرات التخرج والبحوث والتربصات الميدانية والاجتماعية البيداغوجية والإدارية، بالإضافة إلى تحضير الامتحانات وتصحيحها .... الخ.

ويشير الدكتور"عبد الفتاح أحمد جلال" في مقال له حول إعداد هيئة التدريس أنه يجب تحديد وظائف عضو التدريس في الجامعة ومسؤولياته وواجباته، ويؤكد بعد ذلك على أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بوظيفتين هما (**فضيل دليو وآخرون ،2001، 89**)

- التدريس والتوجيه العلمي للطلاب.
- إجراء البحوث العلمية والإشراف عليها.

كما أن هناك مسؤوليات تضاف إلى عضو هيئة التدريس أثناء حياته الوظيفية من أهمها: المشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم العلمي .

وبالإضافة إلى المهام السابقة نجد أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بمهام أخرى منها الإرشاد الأكاديمي في نظام الساعات المعتمد بالنسبة للبرنامج وتطوير المناهج الدراسية وتأليف الكتب أو المشاركة فيها.

وخلاصة القول أن الأستاذ الجامعي هو الأساس الأهم ضمن القواعد التي تقوم عليها الجامعة، لذا فلا بد من الاهتمام به من جميع النواحي علمية كانت أو اجتماعية أو اقتصادية، حتى يتمكن من تأدية مهامه على الوجه الأكمل.

1-9-2- الوضعية العامة للأستاذ الجامعي: تزخر الدول النامية بشتى الخيرات من بترول ومعادن وغيرها، مما يفترض أن توجهها إلى صناعة متطورة تغزو بها العالم فضلا عن الاكتفاء. لكن ما نراه اليوم هو العكس لأن هذه الدول لا تستغل بشكل أمثل مواردها، وتتميز بضلالة الاستثمار وقلة المدخرات وانخفاض الدخل القومي، مما جعلها لا توفر لسكانها إلا القدر القليل من احتياجاتهم. وتعد الجزائر واحدة من هذه البلدان التي تتخبط في مشاكل عديدة وتعاني من التبعية بأبعادها الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية خاصة في ظل العولمة واقتصاد السوق.

إن مجموع المشاكل التي يعيشها الفرد ينصب تأثيرها على جميع المجتمع بمختلف تفرعاته، وكان من نتائجها التأثير السلبي لهذه المشاكل على نظام من أهم الأنظمة المكونة للمجتمع وهو النظام التعليمي، الذي تشكل الجامعة أحد أهم لبناته، فما يقال عن الكل يقال عن الجزء، لذا يحق لنا أن نتساءل عن الوضع الذي يعيشه الأفراد المكونون لهذا النسق في ظل هذه الظروف والمعطيات التي لها تأثير على الأستاذ الجامعي، لأنه إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى. فله حاجاته واتجاهاته وميوله وقدراته وآماله وطموحاته، وله حياته بشقيها الشخصي والاجتماعي، وليس تابعا لصورة مثالية مجردة من الزمان والمكان. (**جلال محمد صبري، 1992، 167**)

ولكنه محصلة لعوامل كثيرة اقتصادية واجتماعية وثقافية يتأثر بها، وفي بعض الأحيان يصبح أسيرا لها .

إن هذه العوامل والظروف والتحديات التي يعيشها الأستاذ الجامعي تؤدي في غالبيتها إلى هجرة الأدمغة والكفاءات إلى الخارج – في حين أن البلد في أمس الحاجة إليها – أو إلى هدرها، فأصبحنا نرى قلة الكفاءات برغم تواجدها في المجتمع ،وهذا انعكاس للواقع العام الذي يعيشه الأستاذ خارج الجامعة وللمناخ العام الداخلي في جانبيه المادي والمعنوي، ويبدو هذا جليا من خلال نقص المكافآت المادية والعدالة الاجتماعية والفرص المتكافئة، بالإضافة إلى الأمر المتعلق بتقدير شخصية الأستاذ واحترام رأيه، وإتاحة فرص المشاركة الايجابية في الرأي واتخاذ القرارات .

إن مكانة الأستاذ في المجتمع تحدد وفقا للعلاقة بين الأستاذ والواقع الاجتماعي تلك المكانة التي يحددها لنفسه وفقا لقناعته، أو يرسمه له الآخرون بشكل أو بآخر، فالأستاذ حين يدخل في علاقة مع الواقع الاقتصادي والسياسي يصبح في أزمة مع السلطة السياسية، وحين يأخذ موقفا انسحابينا من مجتمعه وجامعته، يصبح في أزمة انعزال وتغريب عن الواقع، وحين يتخلى عن التحديث وينكص إلى تراثه يصبح في أزمة عصرية، وحين يشكل أيديولوجية على حساب التراث يزداد تغربا واغترابا. (**أحمد مجدي حجازي ، 1985، 7**)

هي ملامح الوضعية التي يعيشها الأستاذ الجامعي أو يضطر لعيشها بسبب الضغوطات والمشاكل المفروضة عليه والتي تقيده في سياج وتعيق حريته.

إن التطرق لمختلف الظروف التي يعيشها الأفراد – والأستاذ باعتباره فردا منهم – جاء من باب التعرف على الوضعية العامة للأستاذ الجامعي، والتعرض لأهم المشاكل التي تقف حجر عثرة في طريق تحقيق هذا الأخير للمهام المنوطة به، فهي تتفاعل مع مجموع الظروف والوضعية التي يحياها الأستاذ ويعيشها على جميع النطاقات.

هذا ورغم كل ما سبق وأكثر، فإن الأستاذ الجامعي تنتظره أدوارا يلعبها ومسؤوليات على عاتقه من خلال الوظائف والمهام التي يقوم بها– والتي سنعرضها لاحقا– وسط هذه الظروف والتحديات.

1–9–3– وظائف الأستاذ الجامعي: يتفق الباحثون في مختلف العلوم أن الإنسان هو جوهر الدراسات، وأنه محور الاهتمام في أيِّ مؤسسة، كون التطور يحدث في مخرجات أفكاره وجهوده وإبداعاته، مما جعل العلم الحديث يقرّ بذلك، حيث يقع على مفهوم التنمية البشرية عبء تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المجتمعات الإنسانية، وفي هذا السياق كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أهم مدخلات التعليم الجامعي، باعتبار أن نوعية أساتذته أهم عناصر الكفاءة والجودة، وذلك من خلال القيام بمهام ووظائف لأجل تحقيق الأهداف المرجوة والمطلوبة من الجامعة. وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الرئيسية للجامعة ومسؤولياتها نحو عالم المعرفة ومجتمعها، إلا أنه يمكن التأكيد على وجود اتفاق على الوظائف الثلاث التالية :

- إعداد الإطارات ونقل المعرفة والمحافظة عليها.
- البحث العملي.
- خدمة المجتمع .

وبديهي أن تشتق مهام أو وظائف الأستاذ الجامعي من هذه الوظائف. (ضياء الدين زاهر، **1995**، **42**)

لذا تتعدد وظائف الأستاذ الجامعي ما بين الوظائف الأكاديمية التي يقوم بها، لأن هناك مسؤوليات تضاف إليه أثناء حياته الوظيفية، وهي عبارة عن الوظيفة الإدارية التي يقوم بها أهمها المشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم، بالإضافة إلى الدور القومي والعالمي.

1–9–3–1– الوظيفة الأكاديمية للأستاذ الجامعي: إن مهمته المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته، وذلك بالتحضير الدائم للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه والمحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي ينتمي إليه. هذا وقد تطغى أيُّ من هذه المهام على بقية المهام الأخرى، تبعا لميول الأستاذ حسب أولويات اهتمامه وظروف الجامعة والمجتمع الذي يعيش فيه. فقد أوضحت بعض الدراسات أن الأستاذ الجامعي يقضي حوالي64 % من وقته في التدريس، و14 % في الأبحاث، و4 % في خدمة المجتمع، و18 % في خدمة الجامعة، إلا أن الوقت المخصص للتدريس لا يزيد عن55 %، والبحث العلمي لا يزيد عن 25%. لذا يعتبر التدريس العمل الرئيس للأستاذ الجامعي، وذلك حتى في الجامعات التي تُعير البحث العملي جانبا كبيرا من اهتمامها.

(فاروق عبده قلية ،1997، 56، 57)

وقد يؤثر سلبا على أداء مهام الأستاذ الجامعي على أكمل وجه، فإذا ازدادت الأعباء التدريسية، إما بزيادة عدد الطلبة المسجلين، أو زيادة عدد المقررات، فسيكون ذلك على حساب الأبحاث وخدمة المجتمع والجامعة.

1-9-3-2- الأستاذ الجامعي ومهام البحث العلمي: تنفرد الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى (مدارس، ثانويات، مراكز تكوين) بميزة قيامها بالبحث العلمي، وباعتبار أن وظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة، فإنه يمكن القول أن انصراف الأستاذ للتدريس تُضعِف فيه النزعة الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره، وبذلك يساهم في خدمة مجتمعه. فالوظيفة البحثية هي السبيل الوحيد للنمو والتطور على مختلف الأصعدة التربوية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وتنقسم الأبحاث إلى أبحاث أساسية تهدف إلى الكشف عن مكونات الكون، وأبحاث تطبيقية تهدف إلى الوصول لاستخدامات محددة. وإذا كان معظم أساتذة جامعاتنا يركزون على النوع الأول من الأبحاث والذي يسميه بالبحث الخاص، ولو أن فيه إنفاق كبير للوقت والجهد والمال والفكر. (**فاروق عبده قلية ،1997، 58**)

فإن الدول المتقدمة ركزت على الأبحاث التطبيقية التي تتم في شكل فِرق بحثية من أجل علاج مشكلات التنمية وخدمة المجتمع، مما جعلها تقطع خطوات هائلة في طريق التقدم. وعموما فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي :

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث العملي والنشر العملي في ميدان تخصصه.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
- قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها (**بشير معمرية2001، 5**)

كون حضور هذه الملتقيات والمؤتمرات والندوات يخلق جوا من النقاش العلمي والتعرف على أفكار العلماء والباحثين وتجاربهم على كل المستويات الإقليمية والعالمية، خدمة لرفع المستوى العلمي والمهني للأستاذ، فالأساتذة والباحثون المنعزلون في مجتمعاتهم وجامعاتهم يكون تقدمهم في مجال تخصصهم ضئيلا، وأبحاثهم بعيدة عن مستجدات العلم.

إن تحقيق هذه المهام المتعلقة بالبحث العلمي مرهون بمجموعة من الإمكانيات والدوافع التي تضمن السير السليم للبحث العلمي، فإذا ما كانت هناك عوائق تعترض الأستاذ الجامعي في القيام بوظيفته البحثية – وهو ما نراه اليوم في واقعنا – فإنها ستؤثر سلبا على الإنتاج والبحث العلمي، ومنها :

- لا توجد نصوص واضحة في لوائح الجامعات ومعاهد التعليم العالي تنص على تخصيص وقت للبحث العلمي ضمن واجبات أعضاء هيئة التدريس.
- قيام أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية في المجال الجامعي، مما يؤثر سلبا على الوقت والجهد الذي يمكن أن يخصص للبحث العلمي.

✍ ضآلة تسهيلات البحث العلمي(مكتبات، سكرتارية ....) فبعض الجامعات الجزائرية لا تتوفر على مكاتب للأساتذة للبقاء بها واستقبال الطلبة والقيام بمهامهم.

✍ عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية التي تساعد على القيام بمجهودات البحث العلمي وإنجازه، لذا يحاول كثير من الأساتذة الارتباط بأعمال إضافية خارجية تحول بينه وبين رسالته البحثية. (**كمال بوناح، 1999، 59**)

هذا ولابد من الإشارة إلى النسبة الضئيلة جدا التي تخصصها الحكومة من ميزانية الدولة للبحث العلمي والتي لا تبتعد عن الصفر بكثير، وهو شأن بعيد عن طموحات الدول المتحضرة.

1-9-3-3- وظيفة التدريس: تطلق اللوائح لفظ (عضو هيئة التدريس) على أستاذ الجامعة، أي أن من مهامه الأساسية القيام بتدريس الطلاب في مرحلة الليسانس أو في الدراسات العليا. وقد أوشكت مهنة التدريس أن تكون علما قائما بذاته، وهو " علم التعليم الجامعي " فقد أصبح لها أصولها وعلومها ومهاراتها وتقنياتها، إذ هي – أي مهنة التدريس – تتناول: علم التعليم الجامعي، إدارة الجامعة واقتصادياتها ومناهجها وطرق التدريس بها، وخصائص طلابها وأساليب الاختبارات الجامعية، وتقويم الجامعة بكافة عناصرها. وتعتبر هذه الوظيفة التقليدية أكثر التصاقا بالأستاذ الجامعي وبالجامعة منذ نشأتها، وتشمل إلقاء المحاضرات والدروس التطبيقية، ووضع الامتحانات وتصحيحها وتدريب الطلاب....الخ. وهي بذلك تؤدي إلى انتشار المعرفة والحفاظ على الثقافة كما أنها تتضمن مجموعة من النقاط نوجزها فيما يلي:

☯ التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج من حيث :

✍ تحديد الأهداف إجرائيا.

✍ تحديد مضمون الدروس (مفاهيم، حقائق، معلومات...) .

✍ تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائله، أساليبه...) ما يقوم به الأستاذ، وما يقوم به الطالب.

✍ تحديد أساليب التقويم (مدى تحقق الأهداف).

☯ تأليف الكتب في التخصص الذي يدرِّسه الأستاذ .

☯ تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرِّسه الأستاذ .

☯ العمل ضمن اللجان البيداغوجية .

☯ إتقان اللغة التي يدرس بها . (**بشير معمرية، 2001، 6**)

ورغم أهمية التدريس فإن الجامعة الجزائرية إذا افترضنا بأنها تحرص على توفير المؤهلات الأكاديمية لدى الأستاذ، إلا أنها تفتقر للآليات القانونية لتقويم الأستاذ أثناء حياته التدريسية، ولا تهتم بسلوكه داخل قاعة الدرس وخارجها ومقدرته على القيادة وأدائه من خلال إيصال المعلومات.

1-9-3-4- وظيفة خدمة المجتمع: إن الخدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية للأستاذ لا يقل شأنها عن وظيفتيْ التدريس والبحث العلمي، حيث أن كليات وأقسام الجامعة المختلفة الزراعية منها والتجارية والصناعية والطبية والاجتماعية والأدبية... من أفضل الأماكن التي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره في تقديم العلم وتطبيقه في سائر ميادين التنمية الاجتماعية، خاصة منها في مجال الزراعة والصناعة، وقطاع الخدمات الذي يقوم

بوظائف سائر الخدمات المالية والإدارية والصحية والإسكان والمياه والكهرباء والمواصلات، وحتى خدمات التعليم نفسه، وكل ما يدخل في الخدمة الخاصة والعامة. وعموما فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع وتنميته تتم في جانبين :

- داخل الجامعة : وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة، كإلقاء المحاضرات في موضوعات علمية في تخصصه العلمي، والمشاركة في الندوات الطلابية والثقافية.
- خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي :
  - القيام بالبحوث التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
  - تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
  - المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
  - الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
  - تأليف الكتب في ميدان تخصصه وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة .
  - الترجمة ونقل المعارف في ميدان تخصصه من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
  - إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه . (**بشير معمرية،2001، 6**)

إلا أن واقع الأستاذ في خدمة المجتمع خاصة ما تعلق بالتنمية، فهي لا تزال واهية ضعيفة جدا، فمعظم مشروعات التنمية تعتمد على الخبرات الأجنبية، والبحث العلمي الذي ينجز في الخارج بواسطة الشركات العالمية ودُور الخبرة. كما أن المشروعات الإنمائية نفسها تعتمد على الإنتاج الأجنبي في كل شيء تقريبا وتنتهج أسلوب" تسليم المفتاح".

وهذا نتيجة ضعف إشراك الجامعة والمعاهد العليا ومراكز البحث العلمي في مشروعات التنمية التي تؤدي إلى عدم ظهور النشاطات الإبداعية , وحتى إن وجدت فإنها تتعرض لعدة عراقيل, كما أن بحوث بعض الأساتذة في هذا الجانب عادة ما تكون مُعدَّة لغرض النشر في الخارج والالتحاق بجامعاته أو لغرض متطلبات الترقية في الجامعة.

1-9-3-5- الوظيفة الإدارية: تضاف مسؤوليات إلى الأستاذ الجامعي أثناء تواجده في الجامعة – فضلا عن الوظائف السابقة – فهو يعتلي مناصب إدارية منها رئيس الجامعة، نائب رئيس الجامعة، عميد الكلية، رئيس قسم، نائب رئيس قسم، إلى جانب الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس بالجامعة، من اشتراك في الأنشطة والخدمات الطلابية واللجان الفنية النوعية، وأعمال الامتحانات. وتختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري تبعا لاختلاف المناصب الإدارية التي التحق بها هؤلاء الأستاذة، فيما يخص تصريف الشؤون المالية ومجال شؤون الطلاب والدراسة والامتحانات وما إلى ذلك من الشؤون العلمية والإدارية المختلفة. ولكن رغم أهمية هذا الدور لدى الأستاذ الجامعي إلا أن ذلك يؤثر سلبا على عدد الساعات التدريسية التي يقوم بها، وهذا التأثير يختلف من أستاذ لآخر حسب درجته العلمية، حيث تقل كلما ارتفعت الدرجة العلمية للأستاذ، وهو ما يؤدي إلى التقليل من الكفاءة العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات، لاعتمادهم على خبرات

أقل في العملية التدريسية، مما ينتج عنها خريجين ذوي مستوى متواضع لعدم الاستفادة من خبرات الأساتذة في تدريس الطلاب. (فاروق عبده قلية،1997، 123)

وما يقال عن التدريس يقال عن البحوث، فعدد البحوث يزيد كلما قلت الدرجة العلمية للأساتذة، وذلك راجع لنظام الترقيات، الذي ينصّ على أن يتقدم عضو هيئة التدريس بعدد معين من الأبحاث والدراسات للترقية لدرجة علمية أعلى، وبعد الترقية تصبح مهمة الأبحاث والدراسات لها دور في حياة أغلب الأساتذة، وكذلك عندما يعتلي الأستاذ منصبا إداريا فإنه يشغله عن وظيفته الأساسية وهي البحث العلمي، ولو أن بعض الدوريات العربية تقوم بنشر أبحاث غير مكتملة لمن احتل مركزا إداريا من باب المجاملة. (لافي ماجد العربي، 1999، 50)

وما يقال عن التدريس والبحث، يقال عن حضور المؤتمرات العلمية والمحلية والعالمية وعن الإشراف على الرسائل الجامعية ،وكذلك خدمة المجتمع حيث تنقص الاستشارات العلمية التي يقوم عضو هيئة التدريس المرقَّى لكثير من الهيئات الحكومية وبعض مشاريع القطاع الخاص.

إن المناصب الإدارية كثيرا ما تضع الأستاذ الجامعي في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري.

1-9-3-6- الوظيفة القومية والعالمية للأستاذ الجامعي: زيادة على الوظائف السابقة للأستاذ الجامعي، نجد الوظيفة القومية والعالمية، وذلك من خلال القيام بعدة أدوار والتي ترتكز في خدمة الوطن في الحقل السياسي داخليا أو خارجيا، لأنه لا يوجد من هو أكثر تأهيلا وإعدادا منه، وهذا كي يضطلع بالدور السياسي الهام. (فاروق عبده قلية،1997 ، 105)

لذا فإنه من المفروض أن يقوم بعضوية أو رئاسة مختلف المجالس السياسية، كما يفترض أن يحتل المناصب التنفيذية العليا كرئاسة الحكومة أو رئيس وزراء لما لهذه المسؤوليات من صعوبات وتعقيدات لا ينو بحملها إلا أولو العلم من أساتذة الجامعات.

كما أن الأستاذ الجامعي بإمكانه في مجال السياسة الخارجة شغل أكثر المناصب حساسة في العمل الدبلوماسي كسفير أو مستشار أو شغل منصب هام في المنظمات الدولية المختلفة. (فاروق عبده قلية ،1997، 111)

ويتضح دوره كذلك في مجال زيادة الإنتاج والدخل القومي من خلال تطوير البحث العلمي والتربوي وتكوين إطارات قادرة على خدمة الوطن ورفع الإنتاج، بل إن دوره يتعدى إلى رفع وزيادة الدخل القومي عن طريق جلب العملة الصعبة ورؤوس الأموال من الخارج بشغله مناصب عديدة في الجامعات الخارجية العربية والأجنبية.

ويمتد دوره إلى الحقل الإعلامي لتعبئة الرأي العام للقضايا الهامة وتبصيره حول كل ما يحيط به من وقائع ومستجدات، بالتحليل والمناقشة وإعطاء تفسيرات لمختلف الظواهر بهدف السعي المستمر نحو التجديد والتنمية الشاملة ومواكبة رهانات العصر.

إن الوظيفة القومية والعالمية للأستاذ الجامعي تعتبر من الوظائف الثانوية أو المستبعدة تقريبا نتيجة للظروف والضغوط المختلفة التي يعاني منها بدءا بالضغوط السياسية لأن معظم المناصب السياسية الحساسة في مختلف الهيئات التشريعية أو التنفيذية لا يعتليها الأساتذة الجامعية، بل أصحاب النفوذ السياسي والمالي، كما أنه لا يزال

يتخبط في المشاكل والمعوقات الاجتماعية كتدني الراتب وغياب السكن وغيرها، بل وحتى حرية الرأي للتعبير عن آرائه ووجهات نظره.

1-9-4- القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي: بما أن الجامعة مؤسسة عمومية فإنها تخضع لمجوعة القوانين والتشريعات التي تضبط العمل وتوجيه مختلف الأنشطة الموجودة بها، سواء أكانت إدارية أو تربوية أو علمية، وكذلك لضبط وتوجيه مختلف العاملين بها، بما فيهم الأساتذة الجامعيين الذي ينتمون إليها بموجب قوانين وأنظمة تحدد أدوارهم، والتعرض لهذه القوانين جاء من باب وجوبية التعرف على القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي.

فكما هو معلوم أن مهنة الأستاذية في الجامعة هي مهنة تخضع لمستوى تدرجي محدد فيما يخص الرتب الوظيفية والدرجات العلمية، ومن ثم معرفة مختلف العوائق التي تعرقل السير الحسن للعملية التعليمية والبحثية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، والتي تؤثر على أهداف المؤسسة الجامعية، وباعتبار أن هذه القوانين هي الأسس الأولية التي ترتكز عليها مختلف الأوضاع التي يعيشها الأستاذ الجامعي، هذا الأخير حينما يقوم بعمله في الجامعة فإنه يخضع لمجموعة من القوانين العامة التي تعتبره كأي عامل، ولا يتم التفريق بينه وبين العامل المنتج بجهده العضلي.

كما يخضع كذلك لمجموعة من القوانين والمراسيم الخاصة التي تميزه عن العمال المنتجين، باعتبار أن شروط العامل الذي يعتمد على الجهد الفكري تختلف عن شروط العامل المنتج عن طريق الاستخدام العضلي. ومن هنا نجد أن الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية تحدِّد مهامه وأوضاعه نوعان من القوانين :

1-9-4-1- القوانين العامة: هي عبارة عن مجموع القوانين التي تمس العمال بصفة عامة، والأستاذ الجامعي واحد منهم، وهذه القوانين هي:

- **القانون الأساسي العام للعامل:** صدر المرسوم التنفيذي رقم 83-544 المؤرخ في :24سبتمبر1983 م والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، والذي يعتبر الجامعة بأنها "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في نشر المعرف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد" (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1983**)

إن المشرِّع الجزائري وضع الجامعة تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها من خلال القيام بعدة وظائف وربطها حسب التعريف بالجانب الإداري، وقد حدد هذا القانون ثلاثة أجهزة مركزية للجامعة وهي:

- مجلس التوجيه للجامعة .
- المجلس العلمي للجامعة .
- إدارة الجامعة .

ويتم تسيير الجامعة عن طريق مجالسها، من خلال ما تضم من أساتذة جامعيين، يكونون عموما من ذوي المراتب العلمية العليا، وهذا التسيير يعتبر من الوظائف أو المهام الموكلة للأساتذة إضافة إلى مهامهم الأكاديمية.

وعلى هذا نستطيع القول أن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، يمس الأستاذ الجامعي بطريقة غير مباشرة، وذلك من خلال المهام الموكلة إليه في التسيير دون التطرق لمختلف المشاكل والمعوقات التي تعترضه أثناء تأدية مهامه.

✍ **القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:** لقد بقي الأساتذة الجامعيون يعاملون مثلهم مثل العمال المنتجين عن طريق الجهد العضلي طبقا لقانون الأساسي العام للعمال، وحتى النصوص الشارحة التي تبعته بدورها لا تمس العاملين في التدريس، حتى سنة 1985م عندما ظهر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي بدا العمل به طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 58-60 والمؤرخ في 23 مارس 1985، حيث تم طبقا لهذا القانون إلغاء مختلف المراسيم السابقة، وقد تم عن طريق هذا القانون تحديد الكيفيات والشروط التي تم بها توظيف عمال المؤسسات والإدارات العمومية ويحدد كذلك حقوقهم وواجباتهم، وهي نفس الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل. (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1985**)

وقد جاء القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ليكمل ما كان ناقصا في القانون رقم 78-12الخاص بالعامل، لكن نفس المشكل بقي مطروحا لأن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي تختلف عن طبيعة العمال الإداريين، أي فالقانون هذا عامٌّ أيضا إلى حد ما، ويتعلق بعمال لا ينتمون إلى سلك العاملين بالتدريس، وبذلك بقي الأستاذ الجامعي في حاجة إلى إطار قانوني يوضح مهامه وطبيعة عمله.

1-9-4-2- القوانين الخاصة: لقد خضع الأستاذ الجامعي لعد من القوانين بعد الاستقلال، وقد جاءت كلها وفي مجملها مفصلة تخص كل فئة على حدى، ولم تأتي موحدة بالرغم من أن أهم هذه القوانين الخاصة تتعلق بذات واحدة وهي الأستاذ، ومهنة واحدة وهي مهنة التعليم الجامعي. وهذه القوانين هي :

✍ القانون الخاص بأساتذة التعليم العالي الاختصاص الصادر بمقتضى المرسوم رقم68-333 والمؤرخ في30ماي 1968.

✍ القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المحاضرين الصادر بمقتضى المرسوم رقم68-294 المؤرخ في30ماي1968

✍ القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المساعدين الصادر بمقتضى المرسوم رقم68-295المؤرخ في30ماي1968 ولقد استمر تطبيق هذه القوانين حتى صدر المرسوم التنفيذي رقم 77-114، وقد جاء هذا المرسوم متضمنا تحديد الشروط المتعلقة بممارسة مهام التعليم والمهام الإدارية للأساتذة المحاضرين في المعاهد الطبية والأساتذة المساعدين في الجامعات والمؤسسات التابعة للتعليم العالي. وهذه المهام تتمثل في ممارسة التعليم والبحث العلمي وجميع المهام التي تعهد إليهم في الجامعات والمؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي الهيئات الوطنية للبحث العلمي وهياكلها الخاصة.

لا يسمح لفئة الأساتذة الواردة في هذا القانون بممارسة أي نشاط مربح بصفة شخصية أو مؤقتة خارج إطار الهياكل المذكورة آنفا، كما حدد هذا القانون الحجم الساعي للأساتذة المساعدين بعشر ساعات أسبوعيا يقومون خلالها بالأعمال التوجيهية والتطبيقية، كما يمكن تكليفهم بالتدريس العالي (ما بعد التدرج) ، أما الحجم الساعي للأساتذة والأساتذة المحاضرين فقد تم تحديده بتسع ساعات أين يقوم الأساتذة المحاضرون بالتدريس ويتولون

الإشراف على الملتقيات والأبحاث بالتعاون مع الأساتذة المساعدين والإشراف على الأطروحات والمذكرات، كما يقوم العاملون بالتدريس في التعليم العالي بعدة مهام حددها هذا القانون بدقة من بينها ما يلي:

- إعداد الدروس التي يكلفون بها والأشغال التوجيهية والتطبيقية.
- يشاركون في الامتحانات وتصحيحها ووضع العلامات لها وإعداد نتيجة عمل الطلاب وإحالتها على مسؤول الوحدة البيداغوجية.
- على الأساتذة تخصيص أربع ساعات خارج نطلق مهامهم البيداغوجية العادية لاستقبال الطلبة أسبوعيا لتوجيههم وتزويدهم بالنصائح والإرشادات.
- على الأساتذة حضور جلسات الجان التربوية والقيام بالمهام الإدارية المتعلقة بتسيير الجامعة ولا يسمح بالتخلي عن هذه المهام. وفي حالة حدوث ذلك فإنهم يفقدون التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

وقد بقي الأستاذ الجامعي يفتقر إلى قانون أساسي يوضح الصور النموذجية للمهام التي يقوم بها والحقوق التي يحصل عليها مقابل ذلك، ويجعلها مستقرة لفترة من الزمن على الأقل، حتى سنة1989م عندما صدر المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ 18 يوليو 1989م والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين. (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1989**)

ويحتوي هذا المرسوم على 50 مادة، تخص سلك الأساتذة المدرسين في التعليم العالي، وقد حدد مهام والتزامات وحقوق أساتذة التعليم العالي، كما نص على منصبين هامين هما: أستاذ رئيس وحدة تربوية، وأستاذ التعليم العالي.

وقد تم خلال هذا القانون تقنين الرتب الوظيفية والمهام المنوطة بكل أستاذ جامعي كما يلي:

1-9-4-2-1- سلك الأساتذة: وقد تم تحديد المهام وفقا للمادة (27) من المرسوم التنفيذي. (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1989**)

يتولى الأساتذة ما يأتي فضلا عن الوقت المخصص للتعليم الذي تقدر مدته الأسبوعية بتسع ساعات تشمل حتما درسين غير مكررين:

- المشاركة في أشغال الجنة التربوية.
- مراقبة الامتحانات والتأكيد على حسن سيرها.
- تصحيح نسخ الامتحانات وتحضير الدروس وتحديثها.
- المشاركة في أشغال لجنة المداولات.
- تأطير الرسالات والأطروحات في الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا.
- المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية في إطار التنظيم الساري العمل به.
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفلون بها.
- إثراء أشغال بحوثهم وتنويعها.
- إنجاز كل دراسة وخبرة مرتبطة باختصاصهم والتي تسندها إليهم مؤسستهم في إطار العلاقات بين التعليم والقطاعات الأخرى.

- استقبال الطلبة مدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح إليهم وتوجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجنة الوطنية أو كل مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يربط موضوعها بمجال تخصصهم.
- المساهمة في إطار الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية والتي لها علاقة بمجال اختصاصهم.
- تأطير الوحدات التربوية عند الاقتضاء.
- المشاركة في أشغال اللجنة التربوية الوطنية.

1-9-4-2-2- سلك الأساتذة المحاضرين: تحديد المهام من (المادة 132): يتولى الأساتذة المحاضرون ما يأتي فضلا عن الوقت المخصص للتعليم الذي يبلغ مدته الأسبوعية تسع ساعات تشمل حتما درسين غير مكررين:

- إعداد الدروس وتحديثها.
- الإشراف على الأطروحات والرسائل من الدرجة الأولى والثانية في الدراسات العليا.
- تنشيط أشغال الأفواج التربوية التي يتكفلون بها.
- مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها وتصحيح النسخ.
- إنجاز كل دراسة وخبرة لها صلة باختصاصهم تسندها إليهم المؤسسات التي ينتمون إليها في إطار العلاقات بين التعليم وقطاعات الأنشطة الأخرى.
- تأطير الأفواج التربوية.
- استقبال الطلبة مدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح إليهم وتوجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجنة التربوية الوطنية. (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1989، 9،10**)

1-9-4-2-3- سلك الأساتذة المساعدين: تحديد المهام وفقا (للمادة 36): يتولى الأساتذة المساعدون الإشراف على أطروحات الدراسات العليا والاستشارات التربوية، وتأطير الأشغال التطبيقية أو الموجهة ومتابعتها والمشاركة في الحراسة في الامتحانات وفي التصحيح، والمساهمة في أشغال اللجان والأفواج التربوية. فضلا على الوقت المخصص للتعليم الذي تحدد مدته الأسبوعية بعشر ساعات من الأعمال الموجهة، واثني عشر ساعة إذا تطلب الأمر بأشغال تطبيقية. ويمكن أن يكلفوا بناء على طلب مؤسستهم بإعطاء محاضرات تبلغ مدتها الأسبوعية تسع ساعات، تشمل حتما درسين غير مكررين، ويعفون في هذه الحالة من الأشغال التطبيقية الموجهة. ويمكن فضلا عن ذلك أن يتولوا أشغال الدراسة والخبرات وضبط المناهج في إطار اتفاقيات تربط بين هيئاتهم المستخدمة بقطاعات النشاطات الوطنية الأخرى. (**الجريدة الرسمية الجزائرية، 1989 ،11**)

1-9-4-2-3- المناصب العليا (المادة 44) تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لأسلاك التعليم والتكوين العاليين،

كما يأتي، تطبيقا للمادتين 9 و10 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور سابقا.

☯ الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية: تحدد من (المادة45) يتولى الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية، ما يأتي:

- السهر على حسن سير التعليم الملقن والذي يتكفلون به في إطار الوحدة التربوية.

✍ اقتراح مشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية التي يسلمونها للمجلس العلمي بالاشتراك مع جميع الأساتذة التابعين للوحدة التربوية.

✍ إعداد تقارير عن عمل الوحدة التربوية كل ستة أشهر لاسيما توزيع المهام قصد تنفيذ برنامج العمل مثلما وافق عليه المجلس العلمي.

☯ الأساتذة المحاضرون ورؤساء اللجان التربوية المتخصصة: تحديد المهام من (المادة 46) يتولى الأساتذة المحاضرون رؤساء اللجان التربوية المتخصصة ما يأتي – فضلا عن مهام الأساتذة المحاضرين–

✍ السهر على حسن سير أعمال اللجان التربوية المتخصصة المسندة إليهم وتنسيقها.

✍ السهر على حسن سير التعليم الملقن والذي يتكفلون به في إطار اللجنة التربوية المتخصصة.

✍ اقتراح مشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية التي يسلمونها للمجلس العلمي بالاشتراك مع جميع الأساتذة وأساتذة اللجان المتخصصة.

✍ إعداد تقرير عن عمل اللجنة التربوية المتخصصة كل ستة أشهر لاسيما توزيع المهام قصد تنفيذ برنامج العمل الذي وافق عليه المجلس العلمي.

✍ تصحيح نسخ امتحانات الدخول ومسابقاته.

☯ الأساتذة المساعدون المكلفون بالدرس: تحديد المهام وفقا (للمادة 47)، يتولى الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس مهام التعليم التي مدتها الأسبوعية محددة بتسع ساعات، وتشمل حتما درسين غير مكررين، ويتولون – فضلا عن ذلك– تحضير الدروس وتحديثها، والقيام بتصحيح نسخ الامتحانات والمسابقات، واستقبال الطلبة أربع ساعات في الأسبوع قصد تقديم النصائح لهم وتوجيههم، وإنجاز الأشغال التي لها صلة بميدان اختصاصهم في مختلف القوانين السالفة الذكر، سواء كانت عامة أو خاصة والتي يخضع لها الأستاذ الجامعي.

لم تحدد الإطار القانوني الخاص بالأستاذ الجامعي تحديدا دقيقا شاملا، كما أن معظم هذه القوانين جاءت لتحديد المهام الموكلة إلى الأستاذ، متغافلة في معظمها حقوق هذا الأستاذ والأوضاع والعراقيل التي يتلقاها داخل وخارج الجامعة. زد على ذلك فإن كثيرا من الأساتذة يعترضون على بعض المواد التي جاءت في بعض هذه القوانين، مثلا: ارتفاع الحجم الساعي للتدريس، الذي سيؤثر حتما على المهمة الأساسية للأستاذ وهي البحث العلمي. وباختصار ثمة حاجة ماسة إلى قانون خاص للأستاذ الجامعي، دقيق يوحد العاملين في التعليم الجامعي ويحدد مالهم وما عليهم. (الجريدة الرسمية الجزائرية، **1989**، **12،11**)

1-9-5- خصائص الأستاذ الجامعي: يعتبر الأستاذ الجامعي فرد من المجتمع، وعضو في هيئة التدريس التي تشكل مجموعة متجانسة من المثقفين الذين تربطهم علاقة الزمالة الأكاديمية ووحدة الأهداف، فإنه يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة تمكنه من القيام بوظائفه على أكمل وجه:(**حسن البشير الطيب، 1984، 59**) . وتتمثل الخصائص في:

1-9-5-1- الخصائص الشخصية:

☯ الاتزان والدفء والمودة: تشير دراسات عديدة إلى أن خصائص شخصية المعلم تؤثر في سلوك الطلاب التحصيلي، وغير التحصيلي فقد أشارت دراسة "ريانز"(ryans) 1960م إلى ارتباط فعالية التعليم بخصائص المعلم الانفعالية، أقوى من ارتباطاهم بخصائصهم المعرفية، حيث تبين أن المعلمين الأكثر فعالية، يمتازون بالتسامح تجاه سلوك طلبتهم ودوافعهم ويعبرون عن مشاعر ودية حيالهم كما ينصتون لطلابهم ويتقبلون أفكارهم ويشجعونهم على المساهمة في النشاطات المختلفة. (**عبد المجيد نشواتي1998، 237**)

☯ المظهر العام المناسب: فالأستاذ يقضي مع طلابه ساعات طويلة يوميا، وهذا يقتضي منه الحرص والالتزام في مظهره العام والشخصي، فهو قدوة لطلابه، وعليه أن يكون مقبولا في لباسه ورائحته دون مغالاة، بحيث لا يكون مجال انتقاد طلابه ولا ملفتا للاهتمام في غير موضوع التعليم. (**السيد سلامة الخميسي ،2003م، 267**)

☯ أن يكون على درجة كبيرة من المرونة: بحيث يستطيع الاستمرار في التعليم ويكسب المعارف والمهارات المختلفة، التي يحتاجها في ممارسته لعملية التدريس وأن يتوافر لديه استقرار لتجريب كل فكر جديدة مع طلابه. (**أحمد حسن اللقاني، ،1995، 12**)

☯ يتسم بسمات المؤمن بالله وأن يلتزم في سلوكه مع الآخرين بالمنهج الإيماني ويكون قدوة صالحة لطلابه حيث أنهم يتأثرون بالسلوك المقصود وغير المقصود لأستاذهم. (**على راشد، 1996، 55**)

☯ الحماس: بينت بعض الدراسات وجود ارتباط ايجابي بين حماس الأستاذ ومستوى تحصيل طلابه كما بينت الدراسات أن الطلاب أكثر استجابة نحو الأستاذة المتحمسين ونحو المواد التي تقدم بأسلوب حماسي. (**عبد المجيد نشواتي ،1998، 239**)

☯ يتقبل اقتراحات الطلبة: حيث أكدت دراسة "يوسف معاش" 1993م وجود ارتباط ايجابي بين تقبل الأستاذ لاقتراحات الطلبة ونتائجهم الدراسية. (**يوسف معاش، 1993، 13**)

☯ العدل: على الأستاذ أن يكون عادلا في معاملته بين الطلبة سواء في علاقاته معهم أو أثناء اختبارهم وتقويمهم.

☯ الدقة في المواعيد: وبذلك يعطي لطلابه نموذجا حيا لهذه الدقة.

☯ الثقة بالنفس: فلأستاذ يجب أن يكون واثقا من نفسه جدير بالثقة ذو ضمير حي، لذا فأحاديثه تتسم بالصدق وهو دائم الحرص على الوفاء بالعهد والوعد. (**على راشد، 1996، 56**)

☯ القدرة على مواجهة الآخرين سواء كانوا طلابا أو زملاء الجامعة أو الرؤساء.

☯ المثابرة والإصرار: وذلك للبحث عن المزيد من المعلومات والحقائق والتفسيرات، كما أنه ذو نظرة متفائلة إلى المستقبل.

☯ الأمانة الفكرية: حيث يقوم بالبحث عن الحقائق والوصول إلى القوانين والنظريات دون تعصب فكري. (**السيد سلامة الخميسي ،2003، 269**)

☯ الصبر: إن تعرض الأستاذ لمستويات عقلية ومستويات أخلاقية واجتماعية متنوعة من الإداريين والأساتذة والزملاء والطلبة يستدعي منه أن يتحلى بالصبر والتسامح وطول البال حتى يتحمل القيام بدوره ومهامه. (**صالح المهدي الحويج 2005، 5**)

واختصارا لكل ما سبق نورد أهم خصائص الشخصية التي ينبغي أن يتوفر عليها الأستاذ الجامعي في الجدول التالي:

خصائص الشخصية للأستاذ الجامعي		
– الالتزام بسمات المؤمن – الثقة بالنفس – علاقة الود والاحترام مع الآخرين – التوازن العاطفي – الرضا – احترام رأي الطالب وأفكاره – التواضع والقدرة على الإرشاد – المرونة – الشعور بالبهجة الممزوجة بالتفاؤل – تحقيق الذات	– التحكم في الانفعالات – القبول والحب من الآخر – تكوين فلسفة اجتماعية سليمة – الحماس للمهنة – النظرة الإيجابية للحياة – حسن المظهر – التواضع – التعاون – التسامح – الشكر – مهارات التواضع الإيجابي	– التحرر من الغضب عند التعامل مع الآخرين – الضمير الحي – السمو الخلقي – الذكاء – روح الدعابة – التمتع بالحيوية واللياقة الجسمية والنفسية – دقة المواعيد – العدالة سعة الثقافة – الاستمتاع بالعمل – الوفاء والعرفان

جدول رقم (01) يوضح الصفات والخصائص الشخصية للأستاذ الجامعي. (**صالح المهدي الحويج، 2005، 5**)

1-9-5-2- الخصائص المهنية: يمكن أن نجملها في التالي:

☯ حب التعاون مع الزملاء وإدراك أهميته، فبتعاون الأستاذ مع زملائه في المهنة تحصل بينهم علاقة تأثير وتأثر، حيث يستفيد الأساتذة من خبرات ومعرفة بعضهم البعض، كون مصادر المعرفة تختلف من أستاذ لآخر.

☯ تنمية علاقته بطلابه بحيث يجعلها تتميز بالود والأبوة والاحترام، ولكنها علاقات في الحدود المهنية للأستاذ.

- يسهم في تقدم قسمه وكليته وجامعته بالعمل الفعال وبتقديم المقترحات لحل المشكلات التي تواجه العمل الجامعي.
- يعمل دائما على نموه الذاتي وتطوير مستواه الأكاديمي والفني والمهني بالبحث والاطلاع والابتكار والإبداع.
- أن يكون قادرا على الجمع بين وظيفة البحث العلمي والتأليف، ووظيفة التدريس في وقت واحد.

(رابح تركي، 1989، 30)

- التمكن من مجال تخصصه فهو واسع الاطلاع في هذا المجال ويشعر طلابه دائما بعلمه الغزير.
- التخطيط العالي لمحاضراته: وهو تخطيط مرن قابل للتغيير وفق ظروف المواقف المختلفة.
- العلم بالأهداف التعليمية والتربوية: فهو على علم بهذه الأهداف ويسعى إلى تحقيقها، وهو بذلك متكيف مع حاجات طلابه واهتماماتهم وكفاءاتهم، ويستخدم خبرات طلابه لإثراء محاضراته.
- يمتلك مهارات الاستحواذ على انتباه طلابه خلال محاضرته وذلك بتنويع المثيرات التي يستخدمها. (علي راشد، 2007، 38)
- تحفيز الطلبة على التعلم الذاتي وتوجيههم لذلك والاعتماد على أنفسهم، كما يتابع طلابه ويهتم بمشاعرهم وبتقدمهم العلمي ويحرص على تنمية الاتجاهات العلمية عندهم كالموضوعية والأمانة العلمية والتفتح الذهني وحب المعرفة والسعي في طلبها، والتروي في اصدرا الأحكام وغيرها.
- القدرة التعبيرية العالية، حيث أظهرت دراسة "أبرامي وزملائه"(abrami et al) 1982م التي اهتمت بأثر القدرة التعبيرية للأستاذ على تقويم الطلاب له، وقد اتضح من خلال هذه الدراسة أن الأستاذ الجامعي ذو القدرة التعبيرية الجيدة يحظى بتقدير طلابه له، على أنه أعلى كفاءة على بقية الأستاذة، أي الذين لا يستطيعون التعبير عن أفكارهم ومعلوماتهم بشكل يجعل الطلاب أكثر فهما واستيعابا. (يوسف عبد الفتاح محمد، 1994، 37)
- مراعاة الفروق الفردية بين طلابه بشكل يجعلهم أثناء العملية التدريسية، فهو ينوع أساليب الفرص، ويضرب الأمثال المختلفة ويستخدم وسائل تعليمية مناسبة حتى يحقق أهداف محاضرته مع جميع الطلبة. (علي راشد، 2007، 35)
- الذكاء المناسب، فالعمل التعليمي يتطلب ذكاء مناسبا، فالذكاء المناسب يساعد الأستاذ على اتخاذ الإجراءات الملائمة لمعالجة المشاكل التي تعترضه وتوجيه الطلبة نحو الأفضل. (السيد سلامة الخميس،2003، 266)

1-9-5-3- الخصائص الاجتماعية والثقافية:

- يكون على علم بما يدور حوله من أمور ومشكلات سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو العالمي.
- يشترك مع طلابه في بعض الأنشطة الاجتماعية المناسبة، وهو بذلك يحاول أن يعطي للطلاب قولا وعملا نموذجيا للسلوك الاجتماعي الصحيح وكيفية التكيف مع الجماعة.
- يساهم بفعالية في الأنشطة الاجتماعية بالمجتمع المحلي في المناسبات الخاصة، وتكون هذه المساهمة منه إما بالحضور في الاجتماعات، أو البحوث وبالمقالات، وتوعية الطلاب بأهداف مثل هذه المناسبات. (السيد سلامة الخميس، 2003 ، 39)
- أن يكون ملتزما يقيم وعادات وتقاليد المجتمع، لأن الأستاذ هو قدوة الطالب. (تيسير مفلح كوالحة ،2004، 65)

☯ شعوره بالمسؤولية الاجتماعية وهي ذات عناصر ثلاث، الاهتمام (الارتباط العاطفي بالمجتمع الذي ينتمي إليه)، الفهم (فهم تاريخه العربي والإسلامي، فهم المغزى الاجتماعي لأفعاله)، المشاركة (اشتراك الأستاذ مع أفراد المجتمع في إنجاز الأعمال). (**علي أحمد مذكور، 2000، 73**)

2- الدراسات السابقة:

2-1- الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

2-1-1- دراسة سيد محمد عبد السميع 2016:" بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين كلية طب قصر العيني" بمعهد الدراسات والبحوث الاحصائية جامعة القاهرة. تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء التدريس ومعاونيهم والعاملين بكلية طب قصر العيني. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 198 عضو من هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية طبقا لاستبانة الرضا الوظيفي المكونة من 9 فقرات تشمل الكلية بوجه عام الوظيفة التي تشغلها، نظام الترقية الدخل والحوافز، الرؤساء، الزملاء، النواحي الاجتماعية، اتخاذ القرارات، والقسم التي تعمل بها. ومن ثم إدخال البيانات ومعالجتها بطريقة SPSS. وأظهرت نتائج الدراسة – أن درجة الرضا الوظيفي بالكلية جيدة وأن أكثر المحاور من حيث الرضا الوظيفي فكان للزملاء يليه في المرتبة الثانية الإدارة التي تعمل بها بنسبة 91.41% وقد جاء في المرتبة الثالثة الوظيفة التي تشغلها بنسبة 87.88% يلي ذلك في المرتبة الرابعة الرؤساء بالنسبة 85.86% وصولا إلى المرتبة الأخيرة الدخل والحوافز بنسبة 52.53%. وكانت أهم التوصيات – مراعاة الموضوعية في تقييم عمل عضو هيئة التدريس والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة. وضع نظام عادل للأجور والمكافآت بالكلية قائم على ربط العائد المادي بالأداء الخدمة المقدمة وإدراك الفرد أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء. التركيز على العلاقات الإنسانية في العمل والاهتمام بمشاعر العاملين وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية إيمانا منهم بأن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع نسبة الرضا وزيادة الانتاجية.

2-1-2- دراسة عبد الحميد العباسي 2015:" الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بمعهد الدراسات والبحوث الإحصائية جامعة القاهرة. وهدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين. وقد ضم مجتمع الدراسة 199 مفرد منهم 45 عضو هيئة تدريس والهيئة المعاونة و154 موظف وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: إعادة النظر في نظام الحوافز والترقيات والعمل على تطويره. الحرص عل تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في الترقيات. على الإدارة العليا أن تقف على العوامل التي تسبب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين وتحاول جاهدة تلافي أثرها.

2-1-3- دراسة الطاهر أحمد محمد علي2012 :"بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. بكلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا. حيث تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية من خلال المتغيرات التالية:(الجانب الإداري، الأجور والحوافز، الجانب النفسي، الجانب التدريبي)؟ - هل لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الحكومية من خلال المتغيرات المذكورة أعلاه؟ وكانت العينة مشكلة من100 عضو هيئة تدريس من الأساتذة في الجامعات الحكومية الثلاث (الجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- جامعة القرآن الكريم- جامعة كرري). حيث تم استخدام الوصفي المناسب للدراسة. وتم استخدام استبيان يقيس مشكلة الدراسة التي بصدد معالجتها. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: - إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية. - إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل إلى الحد الذي يعطى عضو هيئة التدريس انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر. - إن العوامل النفسية التي تهيئ أعضاء هيئة أعضاء التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلا على عمله ومتمسكا به. - إن تأهيل عضو هيئة التدريس من النواحي التدريبية لم يعد اهتمام كافي في الجامعات الحكومية ولعل ذلك أدى إلى عدم ثبات العضو في وظيفته.

2-1-4- دراسة أحمد كمال عبد الحميد 2010: "بعنوان الرضا الوظيفي لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وعلاقته بدافعية الانجاز " بمعهد الدراسات التربوية بقسم علم النفس التربوي جامعة القاهرة. تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعة الانجاز لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا. تتكون عينة الدراسة من 219 من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية بجامعة المنيا تشمل أدوات الدراسة إعداد مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ومقياس دافعية الانجاز لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، من إعداد الباحث. وقد أوضحت نتائج الدراسة: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الجوانب الرضا الوظيفي (الجانب البحثي- الجانب الاجتماعي – ظروف العمل – الاتجاه نحو المهنة – الدرجة الكلية للمقياس) والدرجة الكلية لمقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث. توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0،01) بين معاوني أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكليات النظرية والكليات العملية في درجة الكلية للمقياس الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة البحث. توجد فروق غير دالة إحصائيا بين المعيدون والمدرسون المساعدون في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، كما توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0،05) بين المعيدون والمدرسون المساعدون في الدرجة الكلية للمقياس دافعية الانجاز ولصالح المدرسون المساعدون. توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين معاوني أعضاء التدريس الذكور

والإناث في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ولصالح معاوني أعضاء هيئة التدريس الإناث، كما توجد فروق غير دالة إحصائيا بين معاوني أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس دافعية الانجاز.

2-1-5- دراسة محمد أحمد محمد سلامه 2010: " بعنوان تقييم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية " يهدف الى التعرف على الاستجابات الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية على محاور ودرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفقا للمتغيرات الديمو جرافيه. واختار الباحث عينة البحث بالطريقة العمدية حيث اشتملت على جميع الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية وعددهم 94، واستخدم الباحث المنهج الوصفي نظرا لملاءمته لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدف البحث، وقام الباحث بجمع البيانات حول موضوع البحث باستخدام الاستبيان الخاص ب أحمد نجاح عبد العليم وقام الباحث بالتعديل فيه ليتناسب مع الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب، وكان من أهم النتائج كلما زادت الدرجة العلمية لدى الأخصائي الرياضي بمركز الشباب بمحافظة المنوفية قلت معه درجة رضاه عن وظيفته وزادت طموحاته وأحلامه نحوى الحصول على وظيفية أفضل تتناسب مع مؤهله أو الترقية لدرجة أعلى. كلما زادت سنوات الخبرة لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لديهم. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين عينة البحث (متزوج / أعزب) لصالح المتزوج نظرا للأعباء الملقاة على كاهل المتزوج والمسئوليات العالية مما يجعله أكثر تماسكا بالوظيفة مما ينعكس على درجة رضاه الوظيفي.

2-1-6- دراسة نور الدين عسلي2009:"بعنوان إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين" بكلية علوم الاقتصادية وعلوم السير جامعة الجزائر. حيث تهدف الدراسة الى تحديد الأثر المتبادل بين إدارة الصراع، والرضا الوظيفي للأفراد، وجماعات المنظمة. وكانت تساؤلات الدراسة:

- ما مدى وجود الصراع في المنظمة؟ وما أسباب نشأتها؟- ماهي أهم أساليب إدارة الصراع؟ وماهي أثارها؟- كيف تؤثر إدارة الصراع في الرضا الوظيفي؟- ما هو دور العوامل التنظيمية المتمثلة في القيادة، والاتصال، والرقابة في إدارة الصراع وتحقيق الرضا الوظيفي؟- ما مدى تطابق هذه الأسس النظرية مع الواقع من خلال دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة؟

حيث تم استخدام الوصفي المناسب للدراسة. وكانت العينة مشكلة من117من المجتمع الأصلي الموزعين حسب المستوى التنظيمي(إطارات، عمال مهرة، عمال تنفيذيون). وتم استخدام استبيان، مقابلة والملاحظة، سجلات ووثائق المؤسسة لجمع المعلومات. وكانت أهم النتائج متوصل اليها: - وجود صراع بين عمال المؤسسة بمختلف انتماءاتهم وقد لاحظنا وجود صراع رئيسي، والمتمثل في صراع العمال التقنيين مع عمال الإدارة، وسبب الانتماء العرقي والجغرافي، التنظيم غير الرسمي، نقص الموارد والامكانيات، التداخل في المهام والوظائف، عدم التكافؤ الجهد المبذول مع الأجر.

- أن إدارة الصراع لها آثار على اتجاه وسلوك الأفراد ورضاهم الوظيفي، سلبا كان أو إيجابا وذلك حسب أسلوب إدارة هذا الصراع.

2-1-7- دراسة العرباوي سحنون2009: "بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية" بمعهد التربية البدنية والرياضية جامعة حسيب بن بوعلي بالشلف. حيث تهدف الدراسة إلى تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. وكانت تساؤلات الدراسة: - ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرض الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟ - ماهي الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية؟- هل أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون وظيفيا في ظل هذه الضغوط المهنية؟- هل هناك علاقة بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي؟ وتم اختيار العينة من الثانويات بطريقة عشوائية وبلغت 40 ثانوية أما المدرسين فكان اختيارهم مقصودا وبلغ 100 أستاذ التربية البدنية والرياضية. حيث اعتماد على المنهج المسحي الذي يعتبر إحدى الوسائل لجمع المعلومات.
وتم استخدام اختبار الضغوط المهنية واستبيان الرضا الوظيفي لجمع المعلومات. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: أن مدرس التربية البدنية والرياضية علاقته حسنة تربطه بالتلاميذ وبمدرس المواد الأخرى.

2-1-8- دراسة محمد أحمد صوالحة 2009:" بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات: الراتب والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من85 معلمة. واستخدمت الدراسة استبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي. وتبين من النتائج أن الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات الراتب والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي. حيث أظهرت أن المعلمات الأكثر خبرة وذوات المؤهل الأعلى أكثر رضا عن أعمالهن.

2-1-9- دراسة العبودي فاتح2008:" بعنوان الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي " كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة. حيث هدفت الدراسة الى محاولة تشخيص عوامل الرضا الوظيفي بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية وتحديد مدى تأثير الضغط النفسي عليها. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي و الأجر؟- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي محتوى العمل؟- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي ونمط الاشراف؟ حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مناسب للدراسة. وكانت العينة مشكلة من 90 فردا من مصلحة الإنتاج موزعين على 6 ورشات. وتم استخدام المقابلة والاستبيان (استبيان قياس الرضا الوظيفي واختبار هولمز لقياس الضغط النفسي) لجمع المعلومات. وكانت أهم النتائج متوصل اليها:- لا توجد علاقة بين الضغط النفسي والأجر ($r=0.14-$).- لا توجد علاقة بين الضغط النفسي ومحتوى العمل ($r=0.02-$).- لا توجد علاقة بين الضغط النفسي ونمط الاشراف ($r=0.06-$).

2-1-10- دراسة مسعود بورغدة محمد2008:" بعنوان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم" كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم التربية البدنية والرياضية جامعة منتوري قسنطينة.
حيث هدفت الدراسة الى العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية. وكانت تساؤلات الدراسة:- هل أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن عوامل ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء

والترقية والأجر والاشراف والتلاميذ؟- هل أساتذة التربية البدنية والرياضية يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء نشاطهم التدريسي وفق المحاور التي بنيت عليها استبانة البحث: التخطيط والتنفيذ والتقويم، وتنظيم وإدارة الفصل؟ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي وللأداء تعزى لخصائص الشخصية: الجنس والخبرة وعلاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية؟- هل توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من الرضا الوظيفي والأداء؟

- هل توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي والأداء؟- هل هناك تأثير لمتغيرات الدراسة (الخصائص الشخصية ومحاور الأداء والأداء الكلي) على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية؟ حيث تم استخدام الوصفي المناسب للدراسة. وكانت العينة مشكلة من 115 أستاذا للتربية البدنية والرياضية، موزعين على أربع ولايات (قسنطينة، باتنة، سطيف والجزائر).وقد استعمل الباحث استبيانين لقياس الرضا الوظيفي والأداء. وكانت أهم النتائج متوصل اليها:- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم التدريسي.- الفروق في الرضا الوظيفي والأداء حسب الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم وعلاقة العمل) ولاحظنا أن الالتحاق بالقسم (مباشر، تحويل) وعلاقة العمل (مثبت، مستخلف) لهما أثر في المتغيرين

(الرضا الوظيفي، الأداء).- العلاقة الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم وعلاقة العمل) بكل من الرضا الوظيفي والأداء ، مما يؤكد أن للأدوار الواضحة والتوظيف بعقود غير محددة المدى وتحقيق الذات لهم أثر واضح في الرضا الوظيفي والأداء.

2-1-11- دراسة محمد الزيودي وعماد زغلول 2008: " بعنوان الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة بالأردن " حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة وعلاقته بمتغيرات قطاع العمل والجنس، والمؤهل الأكاديمي. حيث قام بتطوير استبانة مكونة من جزأين الجزء الأول يتضمن معلومات عامة تتعلق بالمتغيرات الديمغرافية والجزء الثاني يتضمن استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التربية الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من 167معلم من المدارس الحكومية والخاصة. حيث توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للجنس ولصالح الإناث. كما توصلت الى ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين حملة درجة الماجستير مقارنة بغيرهم من حملة البكالوريوس والدبلوم. وأكدت على أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة متوسطة نوعا ما وأن مثل هذه الدرجة تتباين تبعا لمتغيرات الجنس والمؤهل الأكاديمي.

2-1-12- دراسة كاشف زايد 2008:"بعنوان الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات " وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. حيث قام الباحث بتصميم مقياس للرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية وتألفت العينة من 131 معلم ومعلمة. ودلت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة من ذوي سنوات الخبرة الطويلة ليسوا راضين عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي.

2-1-13- دراسة أحمد ناجح محمد عبد الجليل 2008: " بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء إدارات النشاط الرياضي بالجامعات في جمهورية مصر العربية" والتي كانت تهدف إلى قياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالارتقاء بالأداء للإدارات المختلفة للنشاط الرياضي بالجامعات في جمهورية مصر العربية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العمدية على مديري إدارات النشاط الرياضي والأخصائيين الرياضين بجامعات مختلفة في جمهورية مصر العربية وقد قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لقياس الرضا الوظيفي واستمارة استبيان لتقويم الأداء لقياس الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة المختلفة للنشاط الرياضي. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: - وجود فروق دالة إحصائيا بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بالمجموع الكلي لمقياس الرضا الوظيفي في اتجاه الجامعات الخاصة. - وجود فروق دالة احصائيا للرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي وفرص الرضا عن العلاقات العمل. - وجود فروق دالة احصائيا عن الرضا المالي والرضا عن فرص الترقي المتاحة وعن نمط القيادة السائدة في العمل والرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة. - وجود ارتباط دال احصائيا بين قياس الرضا الوظيفي والأداء بصورة موجبة.

2-1-14- دراسة المالكي 2007: " بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة "، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، ومعرفة الفروق بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات سنوات الخبرة، والراتب، والمرحلة الدراسية، والمؤهل. وتكونت عينة الدراسة من 145 مرشداً من المرشدين المدرسيين الذي يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث الابتدائي، والمتوسط، والثانوي للبنيين بمدينة مكة المكرمة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الشابحي 1998، ومقياس الصحة النفسية من اعداد مرسي وعبد السلام، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون، اختبار(ت)، وتحليل التابين أحادي الاتجاه، واختبار شيفيه. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية موجب ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين المرشدين المدرسيين بمدينة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الراتب الأكثر. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المرحلة الدراسية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهل.

2-1-15- دراسة اسعاد البنا 2007: "بعنوان الرضا عن العمل وعلاقته بزملة التعب المزمن لدي معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية " حيث هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين الرضا عن العمل وزملة التعب المزمن، إضافة إلى معرفة الفروق في المتغيرات الدراسة وفقا للعوامل الديمغرافية المختلفة للعينة، وقد تكونت عينة الدراسة من 342 معلم ومعلمة بمرحلة التعليم الأساسي. حيث طبقت عليهم مقياس " الرضا

عن العمل " ومقياس " زملة التعب المزمن". وأظهرت النتائج عن وجود علاقة بين الرضا عن العمل وبعديه الداخلي والخارجي وزملة التعب المزمن. كما أوضحت النتائج أن الرضا عن العمل لا يختلف باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ومدة الخبرة التدريسية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثيرات للتفاعل بين الرضا عن العمل والمتغيرات الديموجرافية على زملة التعب.

2-1-16- دراسة محمد فاروق عطية خميس 2006: "بعنوان بناء مقياس الإثراء الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي وعلاقته بالرضا الوظيفي " حيث يهدف الى تعرف على العلاقة بين كل من الإثراء والرضا الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي في الأندية الرياضية، وتم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة واختيار عينة البحث بالطريقة العمدية لعشرة أندية من المستوى الأولى والثاني طبقا للتصنيف الذي أصدرته وزارة الشباب عام 2004، والحصر الشامل للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بالأندية الرياضية مجتمع وقد قام الباحث بجمع البيانات حول موضوع البحث وذلك باستخدام المقابلة الشخصية ومقياس الرضا الوظيفي لنانسي.سي.مورس والاستبيان (المقياس). ومن أهم النتائج درجة الإثراء الوظيفي الكلية الفعلية المجودة في وظائف العاملين بإدارات النشاط الرياضي في الأندية الرياضية قيد البحث تمثلت في نسبة مئوية قدرها 51% حيث توضح هذه النسبة أن الوظائف هؤلاء العاملين لا تتمتع بإثراء وظيفي عال بل تعبر عن درجة إثراء فوق متوسطة. درجة الرضا الوظيفي الكلية التي يشعر بها هؤلاء العاملين تمثلت في نسبة مئوية قدرها 66.1% وهذه النسبة لا تعبر عن مستوى رضا وظيفي مرتفع حيث تبين هذه النسبة أن شعور العاملين هنا بالرضا الوظيفي شعور فوق متوسط، وذلك يبين أن وظائفهم الحالية لا تعكس إثراء وظيفي بدرجة عالية.

2-1-17- دراسة سناء أحمد كمال عبد السلام2005 :"بعنوان العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة" بكلية التربية جامعة عين الشمس. حيث تهدف الدراسة إلى البحث في العلاقة بين العوامل الأكاديمية الممثلة في كل من التدريس والانتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة التربوي. وكانت تساؤلات الدراسة: - ما المقصود بمفهوم الرضا الوظيفي في الفكر الإنساني؟ - ما مدى ارتباط عملية التدريس التي يقوم بها أستاذ الجامعة التربوي ومستوى رضاه الوظيفي؟- ما واقع العلاقة بين الإنتاج العلمي لأستاذ الجامعة التربوي ومستوى رضاه الوظيفي؟ - ما مدى ارتباط النشاط العلمي الذي يقوم به أستاذ الجامعة التربوي ومستوى رضاه الوظيفي؟ - ما واقع العلاقة بين ممارسة أستاذ الجامعة التربوي لحريته الأكاديمية ومستوى رضاه الوظيفي؟ - ما مدى اختلاف العلاقة بين العوامل الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة التربوي باختلاف كل من النوع والدرجة العلمية؟ - ما التصور المقترح لتحسين الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة؟ وكانت عينة البحث مشكلة من 190 عضو هيئة التدريس تربوي بكليات التربية التابعة لثلاث عشرة جامعة مصرية. حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. وتم بناء مقياس العوامل الأكاديمية المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة التربوي. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئات التدريس التربويين، يليه محور الإنتاج العلمي ثم محور النشاط العلمي، وأخيرا الحرية الأكاديمية. أن العلاقة بين هذه المحاور الأربعة

ومستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الإناث منها بين الذكور، وبين الأساتذة عنها بين الأساتذة المساعدين والمدرسين. أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام في حدود المتوسط بالنسبة للعينة ككل.

2-1-18- دراسة تافو Tafao 2001: " بعنوان استخدام مؤشرات الرضا الوظيفي لتحسين أداء العمل – دراسة حالة بكلية ساموا الأمريكية الاشتراكية " بهدف استخدام استمارة الاستبيان والمقابلة الشخصية واشتملت عينة البحث على 100 من العاملين بكلية ساموا وكان من أهم النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء العمل، وأن العاملون يرتقون بالأداء عندما يشتركون في تخطيط واتخاذ القرار وعندما يقومون بأعمال تتفق مع خبراتهم ورغباتهم وأوصت الدراسة بقيام ادراك الموارد البشرية بتنمية مهارات العاملين والتخطيط للارتقاء بمستوى أداء العمل.

2-1-19- دراسة فتحي إبراهيم محمد 1995: " بعنوان محددات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة أسيوط" بهدف قياس ومقارنة مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة لكل من أعضاء هيئة التدريس والعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد اشتملت عينة الدراسة على 330 من أعضاء هيئة التدريس، مقابل 400 من العاملين غير الأكاديميين بالجامعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة، وقام بإعداد قائمتي استقصاء لهذه الدراسة أحداهما خاصة بأعضاء هيئة التدريس والأخرى خاصة بالعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وكان من أهم النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد تبين أن لكل من جهة العمل والجنس أثرا ملموسا على مستوى الرضا الوظيفي.

2-1-20- دراسة السيسي 1992:" الرضا الوظيفي وعلاقته بإشباع الحاجات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ". واستهدفت الدراسة عدت بنود منها: معرفة الحاجات الأكثر تأثيرا في زيادة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية. معرفة الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لاختلاف كل من الجنس، المستوى الوظيفي، مستوى اشباع الحاجات الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية. وقد توصل الباحث الى النتائج التالية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من حيث نوع الجنس لصالح الإناث، المستوى الوظيفة لصالح المستوى الوظيفي الأعلى (الأساتذة)، مستوى إشباع الحاجات الأساسية لصالح المجموعة ذات الإشباع المرتفع.

2-1-21- دراسة السعافين عبد الله 1992: " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة ". الغرض من الدراسة هو تحديد جدوى وفعالية الواقع الوظيفي الذي يعيشه معلمو ومعلمات معاهد المعلمين التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة. وهدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين: ماهي مستويات الرضا الوظيفي التي يشعر بها معلمو ومعلمات غزة في معهد معلمات خان يونس ومعهد معلمي غزة؟ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية على مستويا الدلالة (0.05) و/ أو (0.01) بين رضا المعلمين وبين كل من العوامل التالية:(العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب والجنس). وتكونت عينة الدراسة من 63 معلما ومعلمة، واستخدم الباحث مقياس منسوتا للرضا الوظيفي. وبينت نتائج

تحليل الفرضيات إلى عدم وجود تأثير للعمر والراتب على مستوى الرضا الوظيفي بينما تبين أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثيرا على مستوى الرضا لدى المعلمين والمعلمات.

2-2- الدراسات التي تناولت التوافق النفسي:

2-2-1- دراسة مومن بكوش الجموعي2013: " بعنوان القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي" قسم علوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة. حيث تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين القيم الاجتماعية والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الشخصي الانفعالي لدى الطالب الجامعي؟ - هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الاجتماعي لدى الطالب الجامعي؟ - هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الأسري لدى الطالب الجامعي؟ - هل ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الصحي لدى الطالب الجامعي؟

- هل ترتبط القيم الاجتماعية بجنس الطالب الجامعي (ذكر ، أنثى)؟ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي لإثبات فرضيات البحث. حيث أجرى بحثه على عينة تتكون من 205 طالبا من طلبة السنة الثانية والسنة الثالثة بمعهد العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي وتم اختيارها بطريقة عشوائية.

واعتمد الباحث في دراسته لقياس متغيري الدراسة على مقياسين، الأول مقياس القيم الاجتماعية، والثاني مقياس التوافق النفسي الاجتماعي. وكانت أهم النتائج متوصل اليها:

- أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي ترتبط بتوافق النفسي الاجتماعي (r=0. 4). - أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي ترتبط بتوافق الأسري (r=0. 24) . - أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي ترتبط بتوافق الذاتي الانفعالي (r=0. 4) . - أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي لا ترتبط بتوافق الصحي (r=0) .

- أن القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي لا ترتبط بجنس الطلبة (r=0.002).

2-2-2- دراسة بلحاج فروجة2011: "بعنوان التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي" كلية الآداب والعلوم الانسانية قسم علم النفس وعلوم الأرطوفونيا جامعة مولود معمري تزي وزو. حيث تهدف الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية التعلم لدى المراهقين المتمدرسين في التعليم الثانوي. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والدافعية للتعلم لدى المراهقين المتمدرسين في التعليم الثانوي؟- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق الاجتماعي والدافعية للتعلم لدى المراهقين المتمدرسين في التعليم الثانوي؟- هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الإناث والذكور في توافقهم النفسي والاجتماعي؟ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من320 مراهق متمدرس بالتعليم الثانوي وتحصلنا على هذه العينة بالمسح 6 ثانويات وتم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة. وتم استخدام اختبار الشخصية للمرحلة الإعدادية والثانوية، ومقياس الدافعية للتعلم لجمع معلومات. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: توجد علاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي

والدافعية للتعلم لدى المراهقين المتمدرسين في التعليم الثانوي. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق النفسي والدافعية للتعلم لدى أفراد العينة. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق الاجتماعي والدافعية للتعلم لدى أفراد العينة.

2-2-3- دراسة علي الحسن حسين وحسين الزهرة اليمة 2011: "بعنوان التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء". حيث تهدف الدراسة الى التعرف على التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة كلية التربية الرياضية وتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية. العلاقة بين التوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة كلية التربية الرياضية بالتوافق النفسي والاجتماعي؟ - هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات لعينة البحث؟ وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. واشتمل مجتمع البحث على طلبة كلية التربية الرياضية للمراحل الدراسية الأربعة في محافظة كربلاء المقدسة البالغ عددهم (295) طالباً في حين جاء اختيار عينة البحث بالأسلوب العشوائي من ضمن الطلبة وبواقع (120) طالباً وبنسبة مئوية قدرها(40.67) من مجتمع الأصلي. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: هنالك فروق معنوية في واقع التوافق النفسي والاجتماعي لطلبة كلية التربية الرياضية مما يدل على اختلاف مستوياتهم وقدراتهم وإمكانياتهم. هنالك فروق معنوية في واقع تقدير الذات لطلبة كلية التربية الرياضية مما يدل على اختلاف مستوياتهم وقدراتهم وإمكانياتهم. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري البحث المتمثلة بالتوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية.

2-2-4- دراسة أيت حمودة حكيمة وآخرون2011: "بعنوان أهمية المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب البطال". حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على المصادر المختلفة للمساندة الاجتماعية (الأسرة والأصدقاء) في تعامل الشباب مع ضغوط البطالة مما يساهم في تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل تؤدي البطالة إلى انخفاض مستوى التوافق النفسي لدى الشباب؟

- هل تؤدي البطالة إلى انخفاض مستوى أبعاد التوافق النفسي لدى الشباب من التوافق الشخصي-الانفعالي، والصحي، والأسري والاجتماعي ؟ - هل هناك ارتباط بين المساندة الاجتماعية والتوافق النفسي للفرد بأبعاده الشخصية -الانفعالية، والصحية، والأسرية والاجتماعية؟ - هل هناك ارتباط بين المساندة من قبل الأسرة وكل من التوافق النفسي للفرد بأبعاده الشخصية -الانفعالية، والصحية، والأسرية والاجتماعية؟ - هل هناك ارتباط بين المساندة من قبل الأصدقاء وكل من التوافق النفسي للفرد بأبعاده الشخصية -الانفعالية، والصحية، والأسرية والاجتماعية؟

وقد استخدم الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي. واعتمدنا في اختيار أفراد عينة هذه الدراسة على طريقة العينة المقصودة، وهي عينة يتم اختيارها بأسلوب غير عشوائي حيث تكونت عينة الدراسة الحالية من 40 شاب عاطل عن العمل من الذكور .واستخدم مقياس الإمداد بالعلاقات الاجتماعية ومقياس التوافق النفسي لجمع معلومات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أسفرت مختلف نتائج هذه الدراسة وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين المساندة الاجتماعية ببعديها الأسري والأصدقاء والتوافق النفسي للفرد بأبعاده الشخصية –الانفعالية، الصحية، الأسرية والاجتماعية. مما يبين تأثير السلوك الاجتماعي على الصحة من خلال السند الاجتماعي.

وكانت أهم التوصيات: تؤكد نتائج الدراسة الحالية على دور المساندة الاجتماعية في المحافظة على مستويات الصحة النفسية والجسدية، خاصة فيما يتعلق بفئة العاطلين عن العمل، ولذلك لابد من: محاولة الالتفات لهذه الفئة عن طريق البحث والدراسة، ومحاولة وضع خطط استراتيجية للحد من تفاقم الظاهرة. تعزيز الدراسات النفسية والاجتماعية والنفسواجتماعية للتعرف على الآثار المختلفة الناتجة عن هذه الظاهرة وهذا بهدف إبطالها والحد منها. الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية وخاصة الأسرية للحفاظ على التوازن النفسي. تدريب الأفراد على تفعيل الشبكات الاجتماعية.

2-2-5- دراسة أماني حمدي شحادة الكحلوت2011: "بعنوان مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة التوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات ومقارنتها عند أبناء غير العاملات حيث حاولت الدراسة الإجابة على أسئلة الدراسة التالية: ما مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من أبناء الأمهات العاملات في المؤسسات غير الحكومية في مدينة غزة وأبناء الأمهات غير العاملات وان كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء الأمهات العاملات في المؤسسات غير الحكومية وغير العاملات تعزى لمتغير(الجنس، حجم الأسرة، نوع الأسرة)؟ وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروضها استخدمت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي، كما تكونت عينة الدراسة من (330) من أبناء وبنات الأمهات العاملات وغير العاملات (165) أبناء عاملات و (165) أبناء غير العاملات، ولجمع المعلومات تم استخدام استبانة التوافق النفسي الاجتماعي من إعداد الباحثة. وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج كان من أهمها:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي بين أبناء العاملات في المؤسسات غير الحكومية وغير العاملات .لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء الأمهات العاملات في المؤسسات غير الحكومية في مدينة غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكور /إناث)، نوع الأسرة، حجم الأسرة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات في مدينة غزة في الجانب الصحي لصالح أبناء العاملات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات في المجال الاجتماعي لصالح أبناء غير العاملات.

2-2-6- دراسة سلطان عائض مفرح العصيمي2010: "بعنوان إدمان الإنترنت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية" كلية الدراسات العليا قسم علوم الاجتماعية جامعة نايف. حيث تهدف الى الدراسة الكشف عن العلاقة بين إدمان الإنترنت والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب المرحلة الثانوية ومعرفة الفروق بين مدمني الإنترنت وغير مدمني الإنترنت من طلاب المرحلة الثانوي في التوافق النفسي الاجتماعي. وكانت تساؤلات الدراسة: - هل توجد علاقة ارتباطية بين الإدمان الانترنت والتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب مرحلة الثانوي ؟

- هل توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات مدمني الإنترنت وغير مدمني الإنترنت من طلاب المرحلة الثانوية في مقياس التوافق النفسي والاجتماعي ؟ واعتمد الباحث على المنهج الوصفي. وكان اختيار العينة بطريقة مقصودة.

وتم استخدام مقياس إدمان الإنترنت لطلاب المرحلة الثانوية ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي لجمع المعلومات. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة عند مستوى0.01 بين الدرجة الكلية لمقياس إدمان الانترنت، ودرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي الاجتماعي. وجود فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى 0.01 بين متوسطات درجات الطلاب مدمني الإنترنت وغير مدمني الإنترنت من طلاب المرحلة الثانوية في كل من التوافق النفسي، والتوافق الأسري، التوافق المدرسي، التوافق الاجتماعي لصالح غير مدمني الإنترنت.

2-2-7- دراسة فواز بن محمد الصويط 2008:"بعنوان الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية" بكلية التربية قسم علم النفس جامعة أم القرى. تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة الكشف عن محددات الاختيار المهني لد ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ومدى علاقة ذلك بالتوافق النفسي. وكانت فروض الدراسة: - لا يختلف ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضابط قاعدة الملك فهد الجوية باختلاف تخصصاتهم طيار، فني، إداري. - لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات الاختيار المهني والتوافق لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى متغير التخصص(طيار – فني – إداري). - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (15 ألف ريال فأقل – أكثر من 15 ألف ريال). - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية (رائد فأقل – مقدم فأعلى). - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير التخصص(طيار – فني – إداري). - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (15 ألف ريال فأقل – أكثر من 15 ألف ريال).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق النفسي بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الرتبة العسكرية(رائد فأقل – مقدم فأعلى). واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن باعتبار مناسبة هذا المنهج لأغراض الدراسة الحالية، وقد عرفه العساف (1995) بأنه" :نوع من أساليب البحث يمكن بواسطتها معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم تحديد درجة تلك العلاقة ." والدراسة الوصفية تتطلب جمع البيانات لكي تختبر الفروض أو تتم الإجابة عن الأسئلة التي تتعلق بالحالة الراهنة للموضوع قيد البحث، والطريقة الوصفية تحدد ما عليه الأشياء وتثبت أوصافها.وتعتبر عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة حيث قام الباحث بتوزيع أداتي الدراسة على جميع الضباط المعينين بقاعدة الملك فهد الجوية والذين ينتمون للتخصصات الثلاثة (طيار، فني، إداري) وقد تكون عينة الدراسة الحالية في صورتها النهائية من عينة قوامها (140) ضابطا من قاعدة الملك فهد الجوية، وذلك بعد استبعاد الاستبيانات التي لم تستكمل أو التي لم ترجع للباحث من الضباط بعد التطبيق وفيما يلي توصيف عينة الدراسة حسب المتغيرات المختلف. حيث استخدم الباحث الحالي في دراسته الأدوات التالية: مقياس محددات الاختيار المهني(إعداد الباحث) يهدف هذا المقياس

إلى الحصول على تقدير كمي لما يقرره الفرد عندما يقوم باختياره المهني، اختبار التوافق النفسي إعداد نجاتي (د.ت) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وأخذت الترتيب التالي(طيار، فني، إداري) وذلك في جميع أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني، أما من حيث الأبعاد فيتمثل بعد محددات الذات الترتيب الأول لدى عينة الدراسة الكلية، يليه بعد محددات الشخصية، ثم بعد المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وأخير جاء بعد محددات اللذة والواقع واحتل الترتيب الأخير لدى أفراد عينة الدراسة الكلية. وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى (0.01) بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في أبعاد المقياس الأربعة (محددات الذات، محددات الشخصية، المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومحددات اللذة والواقع) والدرجة الكلية. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(0.01) بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب الذي يحصل عليه الضابط وذلك لصالح الراتب الأعلى(أكثر من 15 ألف ريال) حيث بلغت قيمة(ت) 816.5 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى(0.01)

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني ترجع لمتغير الرتبة العسكرية. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير التخصص(طيار – فني – إداري) وذلك على بعد التوافق الاجتماعي وكذلك التوافق العام. وكانت أهم التوصيات: من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يوصي الباحث الحالي بما يلي : تقديم المساندة والدعم الاجتماعي لمساعدة الملتحقين الجدد بالحياة العسكرية على التوافق النفسي. تنظيم دورات تدريبية وبرامج إرشادية تستهدف مساعدة العسكريين على تحقيق التوافق النفسي مع ظروف ومتطلبات العمل العسكري. الاهتمام بمزيد من العناية والرعاية المادية والمعنوية للعسكريين وأسرهم. إتاحة الفرص أمام العسكريين للالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية التي تعقدها الجامعات خارج وداخل المملكة والتي تكسبهم الطرق والأساليب النفسية والتربوية التي تدعم وتحسن جوانب التوافق النفسي لديهم.

2-2-8- دراسة ليلى أحمد مصطفى وافي 2006:"بعنوان الاضطرابات السلوكية وعلاقتها بمستوى التوافق النفسي لدى الأطفال الصم والمكفوفين". حيث تهدف الدراسة الى التعرف على علاقة الاضطرابات السلوكية بمستوى التوافق النفسي للأطفال الصم والمكفوفين. وكانت تساؤلات الدراسة:- ما أبرز الاضطرابات السلوكية لدى الأطفال الصم والمكفوفين ؟ – ما مدى الاختلاف في مستوى التوافق النفسي بأبعاده (شخصي، مدرسي، أسري، جسدي) للأطفال الصم والمكفوفين بين المضطربين سلوكياً وغير المضطربين ؟ – هل توجد فروق دالة في مستوى التوافق النفسي بين الأطفال الصم والمكفوفين تعزى لنوع الإعاقة ؟ – هل توجد فروق دالة في مستوى التوافق النفسي وأبعاده (شخصي، مدرسي، أسري، جسدي) للأطفال الصم تعزى للتفاعل بين متغيرات الجنس (ذكور، إناث) ومنطقة السكن (جنوب قطاع غزة وشماله) ومرحلة التعليم(ابتدائي وما بعد الابتدائي) ؟ –

هل توجد فروق دالة في مستوى التوافق النفسي وأبعاده (شخصي، مدرسي، أسري، جسدي) للأطفال المكفوفين تبعاً للتفاعل بين المتغيرات الجنس (ذكور، إناث) ومنطقة السكن(جنوب قطاع غزة وشماله) ومرحلة التعليم (ابتدائي وما بعد الابتدائي) ودرجة الإعاقة(كلي، جزئي) ؟

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي. وتم اختيار عينة الدراسة من عينتين إحداها للصم 135(طالب وطالبة من مؤسسات الصم التعليمية الخاصة في قطاع غزة) وأخرى للمكفوفين 86 (طالب وطالبة من مركز النور ومدرسة النور والأمل بمحافظة غزة) وتراوحت أعمار أفرادهما ما بين (9-16)سنة، طبق عليهم مقياسي الاضطرابات السلوكية من إعداد دكتورة أمال عبد السميع باظه وتعديل الباحثة (الذي اعتمد على تقديرات الملاحظين) ومقياس التوافق النفسي من إعداد الباحثة، وذلك بعد التأكد من أنهما يتمتعان بمستوى جيد من الصدق والثبات.

وقد أسفرت المعالجات الإحصائية المتمثلة في حساب الدرجة الزائية واختبار ت وتحليلي التباين الثلاثي والرباعي عن جملة من النتائج التي أكدت على : أن اللازمات العصبية والنشاط الزائد هي أبرز الاضطرابات السلوكية لدى المكفوفين بينما كانت اللازمات العصبية والنشاط الزائد واضطراب المسلك هي أبرز تلك الاضطرابات لدى الصم .توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي وجميع أبعاده (الشخصي، المدرسي، الأسري، الجسدي) لدى الأطفال الصم المضطربين سلوكياً منهم وغير المضطربين، هذا في الوقت الذي لم تكون فيه تلك الفروق ذات دلالة إحصائية عند الأطفال المكفوفين بين المضطربين سلوكياً منهم وغير المضطربين. وتبين أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى الأطفال تعزى لنوع الإعاقة (صم، مكفوفين).لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي وأبعاده لدى الأطفال الصم تعزى للتفاعل بين متغيرات الجنس ومنطقة السكن والمرحلة التعليمية، باستثناء الفروق في مستوى التوافق النفسي ترجع للتفاعل بين الجنس والمرحلة التعليمية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي للأطفال المكفوفين ترجع للتفاعل بين متغيرات الجنس ومنطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة، سوى الفروق التي تميزت بكونها دالة في مستوى التوافق النفسي لديهم تبعاً للتفاعل بين منطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق الشخصي للأطفال المكفوفين ترجع للتفاعل بين متغيرات الجنس ومنطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة، سوى ما عليه الحال في الفروق في مستواه لديهم تبعاً لمتغير درجة الإعاقة والتفاعل بين متغيرات منطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة.

لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق الأسري لدى الأطفال المكفوفين ترجع للتفاعل متغيرات الجنس ومنطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة، باستثناء التفاعل بين متغيرات الجنس ومنطقة السكن وكذلك التفاعل بين منطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من التوافق المدرسي والجسدي لدى الأطفال المكفوفين تعزى لأي نمط من أنماط التفاعل بين متغيرات الجنس ومنطقة السكن والمرحلة التعليمية ودرجة الإعاقة. وفي ضوء تلك النتائج خرجت الباحثة بجملة من التوصيات

والمقترحات التي ارتأت بأنه من الممكن أن تخدم بشكل واضح كل من الأطفال الصم والمكفوفين من جهة، والباحثين والدارسين والمختصين في ميداني التأهيل(التربية الخاصة) وعلم النفس (الصحة النفسية) من جهة أخرى.

2-2-9- دراسة عسلية 2005:" بعنوان معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظه الشمال". حيث تهدف هذه الدراسة إلى محاوله التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظه الشمال وعلى أهم المعوقات التي تحول دون توافقهم النفسي بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث من المعلمين في مستوى التوافق النفسي وفي المعوقات التي تحول دون هذا التوافق وتكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة منهم 75 معلم و 75 معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية واستخدم الباحث عدة أساليب إحصائية : تحليل التباين الأحادي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اختبار (ت) واستخدم الباحث مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي من إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى عده نتائج أهمها إن أكثر مستويات التوافق انتشارا كانت في مستوى التوافق المنخفض ثم المتوسط وأخيرا المرتفع بمعنى أن نصف حجم عينة الدراسة يصدرون سلوكا يعبر عن حالة من عدم التوافق ، إن الإناث من المعلمين أكثر توافقا من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل، إن أكثر معوقات التوافق انتشار بين المعلمين هي معوقات ماديه واقتصادية.

2-2-10- دراسة أبو رجيلة 2004 : "بعنوان التوافق النفسي والاجتماعي للمكفوفين اليمنيين في محافظة صنعاء" دراسة ميدانية". حيث تهدف للكشف عن التوافق النفسي والاجتماعي لدى المكفوفين اليمنيين والمبصرين في أمانة العاصمة وعلاقته ببعض المتغيرات، وضمت العينة (300) كفيف وكفيفة من الذين تراوحت أعمارهم ما بين(15-30) سنة، وقد تمثلت أدواتها في مقياس التوافق النفسي والاجتماعي للمكفوفين(إعداد : الباحث)، ليتوصل من خلالها

لمجموعة من النتائج والتي برز من بينها أن المكفوفين يتمتعون بالتوافق النفسي والاجتماعي أكثر من المبصرين، ولكنه لا توجد فروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المكفوفين تعزى لكل من النوع أو العمر.

2-2-11- دراسة عبد الحميد 2002 :" بعنوان فاعلية برنامج إرشادي في تحسين التوافق النفسي لدى المعاقين سمعياً ".

تهدف الدراسة للتعرف على أثر نوع الإقامة على التوافق النفسي للأبناء المعاقين سمعياً والكشف عن مدى فاعلية البرنامج الإرشادي للصم على توافقهم النفسي، وتكونت عينتها من (80) تلميذاً من تلاميذ الصفين الرابع والخامس بمدرسة الأمل للصم وضعاف السمع بإدارة حلوان التعليمية ممن يقيمون إقامة داخلية ومن يقيمون مع الأسرة، وكان من بين أدواتها مقياس التوافق النفسي للمعاقين سمعياً (إعداد: عرقوب1996) وبرنامج لتحسين التوافق النفسي للأطفال الصم وبرنامج إرشاد أسري لآباء المعاقين سمعياً واستمارة ملاحظة سلوك الأطفال الصم موجهة للأخصائيين والآباء(إعداد الباحثة)، وأظهرت نتائجها وجود فروق دالة بين التلاميذ المقيمين داخلياً والتلاميذ المقيمين مع الأسرة في مستوى التوافق النفسي لصالح المقيمين مع أسرهم وفاعلية البرامج التي استخدمتها الباحثة في هذه الدراسة.

2-2-12- دراسة أبو زايد2002 :"بعنوان التوافق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لأبناء شهداء وأسرى الانتفاضة".

حيث تهدف الدراسة لإلقاء الضوء على التوافق وعلاقته بمفهوم الذات لدى عينة من الأطفال الذين فقدوا عائلتهم بسبب الاستشهاد أو الأسر في الانتفاضة والتعرف على الفروق بين مجموعة من أطفال الشهداء والأسرى في التوافق النفسي ومفهوم الذات وبين مرتفعي ومنخفضي مفهوم الذات لدى كل من أبناء الشهداء والأسرى وكذا الفروق في التوافق النفسي ومفهوم الذات، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وضمت عينتها (300)طفل من أطفال الشهداء والأسرى وحاضري الأب تتراوح أعمارهم مابين (11-12)سنة، طبق عليهم مقياس التوافق النفسي و دليل مستوى الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة الفلسطينية (وهما إعداد الباحث)ومقياس مفهوم الذات (إعداد : الأشول، وتعديل الباحث) واختبار الذكاء المصور (إعداد : صالح)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق دالة بين أبناء الشهداء وأبناء الأسرى في التوافق النفسي (شخصي، اجتماعي) ومفهوم الذات لصالح أبناء الشهداء وعند مقارنتهم بحاضري الأب كانت لصالح الأخيرة، كما وأن هناك فروق بين مرتفعي ومنخفضي التوافق النفسي بين أبناء الشهداء وأبناء الأسرى في مفهوم الذات لصالح مرتفعي التوافق، في حين لم تكن هناك فروق بين أبناء الشهداء والأسرى (الذكور، الإناث) في التوافق الشخصي بأبعاده عدا مجال الخلو من الأعراض العصابية لصالح الذكور من أبناء الشهداء، هذا وكانت هناك فروق بين أبناء الشهداء والأسرى الذكور منهم في التوافق الشخصي بأبعاده لصالح أبناء الشهداء عدا بعدي الشعور بالانتماء والحرية الذاتية.

2-2-13- دراسة محمد محمد عودة سلامة 2001:بعنوان صورة السلطة و علاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين بالدولة. حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على ديناميات صورة السلطة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى عينة من موظفي الجهاز الحكومي في الدولة. وكانت تساؤلات الدراسة: هل تختلف صورة السلطة لدى الموظف باختلاف كل من النوع –التعليم- مستوى الوظيفة- الحالة الاجتماعية؟ - هل يختلف التوافق النفسي بمتغيراته الفرعية لدى الموظف باختلاف كل من النوع –التعليم- مستوى الوظيفة- الحالة الاجتماعية؟ - هل يوجد ارتباط بين صورة السلطة والتوافق النفسي بمتغيراته الفرعية لدى الموظف؟ - ما هي ديناميات صورة السلطة لدى الموظف؟ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي. وتم اختيار العينة من أربع جهات حكومية هي – وزارة التربية والتعليم- وزارة الكهرباء-وزارة الصحة- مصلحة الضرائب وذلك من مقر هذه الوزارات بمحافظة القاهرة بالطريقة العمدية. حيث استخدم الباحث مقياس المواقف من السلطة، اختبار بل للتوافق، المقابلة الاكلينيكية، اختبار الثبات لجمع المعلومات. وكانت أهم النتائج متوصل إليها: توجد فروق في صورة السلطة لدى الموظف في حالة اختلاف النوع – التعليم –الدرجة الوظيفية-الحالة الاجتماعية. توجد فروق جوهرية في التوافق النفسي بمتغيراته الفردية لدى الموظف في حالة اختلاف النوع –التعليم-الدرجة الوظيفية-الحالة الاجتماعية. توجد فرق في ديناميات صورة السلطة لدى الموظف المتمرد والموظف الخاضع.

2-2-14- دراسة الطويل2000 : "بعنوان التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة". حيث تهدف للتعرف على أكثر مستويات التوافق النفسي المدرسي والسلوك العدواني انتشاراً بين طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة والكشف عن العلاقة الارتباطية بين بعضهما البعض من جهة وبينهما وبين بعض المتغيرات(الجنس، التخصص، مستوى دخل الأسرة، عدد أفراد الأسرة) من جهة أخرى،

وتألفت العينة من (800) طالب وطالبة من التخصصات العلمية والأدبية الذين تراوحت أعمارهم ما بين (15.3-19.9) سنة طبق عليهم مقياسي التوافق المدرسي والسلوك العدواني (إعداد الباحث)، فبرز من بين النتائج أنه لا توجد فروق دالة في مستوى التوافق النفسي بين طلاب وطالبات المرحلة الثانوية وتفوق الطلاب في مستوى السلوك العدواني على الطالبات ويعد طلبة القسم الأدبي أكثر توافقاً وعدوانية من العلمي ولم توجد فروق دالة في مستوى التوافق المدرسي والسلوك العدواني تعزى لمستوى الدخل وحجم الأسرة وقد وجدت ارتباطيه غير تامة عكسية بين التوافق النفسي المدرسي والسلوك العدواني لدى الطلاب.

2-2-15- دراسة اصليح 2000:" بعنوان التوافق النفسي لدى المحرومين من الأب، دراسة ميدانية لأبناء الشهداء في محافظات غزة". حيث تهدف لتسليط الضوء على موضوع الحرمان الأبوي وأثره على التوافق النفسي لأبناء الشهداء في مجتمعنا الفلسطيني، ومعرفة أثر مستوى تعليم الأم والمدة الزمنية لوفاة الأب ومستوى الدخل والسن وعدد أفراد الأسرة على درجة التوافق النفسي لديهم، وبلغت عينتها(104) طفل وطفلة من أبناء الشهداء استخدم الباحث اختبار التوافق النفسي (إعداد : الديب)، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج عن وجود فروق جوهرية دالة في كل من أبعاد التوافق النفسي والاجتماعي بين أبناء الشهداء والعاديين لصالح أبناء العاديين وفي بعد التوافق الاجتماعي لصالح أبناء المخيم والإناث وأيضاً في بعد التوافق النفسي لصالح الأمهات ذات التعليم الثانوي فأعلى.

2-2-16- دراسة دخان 1999: "بعنوان التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين العائدين من الخارج في المرحلة الإعدادية وعلاقته بالتحصيل الدراسي". حيث تهدف لدراسة التوافق النفسي المدرسي لدى عينة من طلبة مدارس وكالة الغوث الإعدادية بقطاع غزة وأثر ذلك على التحصيل الدراسي وبعض المتغيرات وتكونت عينتها من(643) طالباً وطالبة من العائدين إلى قطاع غزة، وشملت أدواتها مقياس التوافق النفسي المدرسي(إعداد الباحث) ودرجات تحصيل الطلبة(من سجلات المعلمين)، وأوضحت النتائج أن نسبة التوافق الكلي كانت مرضية، هذا ولا توجد فروق دالة في مستوى التوافق النفسي المدرسي تبعاً لبلد الغربة وعدد سنوات الإقامة داخل الوطن ووجدت فروق دالة في مستوى التوافق النفسي المدرسي تبعاً للجنس على مجال الخلو من الأمراض العصابية لصالح الذكور.

2-2-17- دراسة ايثار عبد الكريم1997:" بعنوان علاقة التوافق النفسي بالتحصيل العلمي لدرس الجمناستك على طلبة كلية التربية الرياضية جامعة الموصل". حيث تهدف إلى التعرف على العلاقة بين التوافق النفسي والتحصيل العلمي لدرس الجمناستك لدى طلبة كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل. وكانت فرضيات البحث: - توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التوافق النفسي والتحصيل العلمي لدرس الجمناستك لدى طلبة كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل. - لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في التوافق النفسي بين طلاب وطالبات كلية التربية الرياضية جامعة الموصل. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة. واشتملت عينة الباحث (102) طالبا وطالبة من السنة الرابعة في كلية التربية الرياضية جامعة الموصل، حيث ضمت (14) طالبة و (88) طالب. اعتمد الباحث في تحقيق أهداف البحث على الوسائل آلاتية: مقياس

التوافق النفسي الذي أعده واثق عمر التكريتي وقام بتطبيقه على طلبة كلية الآداب في جامعة بغداد سنة1988 والتحصيل العلمي لدرس الجمناستك: تم الاعتماد على درجات درس الجمناستك العلمي والبالغة (70درجة). وكانت أهم النتائج متوصل إليها: تم التعرف على التوافق النفسي لدى طلبة كلية التربية الرياضية جامعة الموصل . عدم وجود علاقة دالة معنوية بين الاستجابات الطالبات والطلاب في مجالات التوافق النفسي .

وجود علاقة دالة معنوية بين مجالات التوافق النفسي (الصحي – الانفعالي– الدراسي) والتحصيل العلمي لدرس الجمناستك لطلبة كلية التربية الرياضية. وأهم التوصيات والمقترحات: اعتماد المقياس في قياس التوافق النفسي بمجالات متعددة لطلبة كليات واقسام التربية الرياضية في القطر .ضرورة اهتمام المسؤولين بالاختبارات النفسية وبالاتجاهات التربوية والإرشادية لدورها الكبير في الارتقاء بمستوى الأداء الفني للمتدربين والمتعلمين.

2-2-18- دراسة الخريبي 1993 : "بعنوان التوافق النفسي والاجتماعي للطالبات المتفوقات دراسياً في المرحلة الثانوية". حيث تهدف لإلقاء الضوء على مدى ما تتمتع به الطالبات المتفوقات دراسياً في المرحلة الثانوية من توافق نفسي واجتماعي ودراسي، وكانت عينتها عبارة عن (269) طالبة من طالبات القسم العلمي تتراوح أعمارهم بين(15-16)سنة، وأظهرت النتائج أن هناك فروق في درجة التوافق النفسي والاجتماعي لدى الطالبات المتفوقات دراسياً لصالح طالبات الصفوف العليا (الثاني، والثالث) ولصالح طالبات القسم الأدبي، ووجدت فروقاً دالة في درجة التوافق النفسي لدى الطالبات المتفوقات دراسياً لصالح طالبات الصف الثالث، كما أن متغيري الترتيب الميلادي والعمر الزمني لهما تأثير على التوافق النفسي لديهن لصالح الأكبر عمراً.

2-2-19- دراسة دانيال 1993:" بعنوان أنماط الرعاية الأسرية لأطفال المرحلة الابتدائية بعد الطلاق وعلاقتها بتوافقهم النفسي والاجتماعي وتصور لدور الخدمة الاجتماعية في هذا المجال". حيث تهدف للتعرف على أنماط الرعاية الأسرية لأطفال المرحلة الابتدائية وعلاقتها بتوافقهم النفسي والاجتماعي وتصور لدور الخدمة الاجتماعية في هذا المجال وتكونت عينتها من (500) طفل وطفلة ممن ينتمون لأنماط الرعاية الأسرية المختلفة بعد الطلاق وممن تحت رعاية والديهما بشكل طبيعي، واستخدم فيها مقياس الشخصية (إعداد: هنا) واستمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي (إعداد :عبد العزيز) واستمارة التعرف على أنماط الرعاية الأسرية التي يعيش فيها الأطفال (إعداد: الباحثة)، وأوضحت النتائج أن هناك فروقاً دالة بين الأطفال الذين ينتمون لأسر طبيعية في التوافق الشخصي والاجتماعي والتوافق العام لصالح الأطفال الذين يرعاهم كلا الوالدين، بينما لا توجد فروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة.

2-2-20- دراسة هناء عبد الوهاب حسن 1990 :"بعنوان التوافق النفسي وعلاقته بمستوى الأداء لمسابقات الميدان والمضمار ". وقد هدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين التوافق النفسي ومستوى أداء مسابقات الميدان والمضمار كذلك وضع مقياس للتوافق النفسي للطالبات فضلا عن دراسة التباين بين مجموعات التوافق المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة في مستوى الأداء مسابقات الميدان والمضمار وقد بلغت عينة البحث 169) (طالبة في المرحلة الرابعة وتم استخدام مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي وتم قياس مستوى لأداء الفعاليات

100م حواجز وعدو 200 م، وثب طويل، وثب عالي، دفع الثقل، رمي الرمح، وكانت من أهم النتائج: وجود علاقة بين التوافق النفسي ومستوى الأداء في المسابقات وكان هناك تباين بين مجموعات التوافق الثلاثة.

2-2-21- دراسة كوثر محمود محمد 1990 :"بعنوان التوافق النفسي وعلاقته بالأداء الحركي في التمرينات لطالبات كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة". وقد هدف البحث الى دراسة العلاقة بين التوافق النفسي ومستوى الأداء الحركي في مادة التمرينات لعينة طالبات المرحلة الثالثة كلية التربية الرياضية والبالغ عددهم (100) طالبة وكانت أدوات البحث والاختبار العلمي للعام الدراسي 1980-1981 في تحديد مستوى الأداء الحركي للطالبات أما التوافق النفسي فقد تم تحديد درجته عن طريق اختبار(هيوم بل) للتوافق وبعد تحليل بيانات الدراسة تحليلا إحصائيا ظهر وجود علاقة ايجابية بين مستوى الأداء الحركي للطالبات أما التوافق النفسي فقد تم تحديد درجته عن طريق اختبار (هيومبل) للتوافق وبعد تحليل بيانات الدراسة تحليلا إحصائيا ظهر وجود علاقة ايجابية بين مستوى الأداء الحركي للطالبات في مادة التمرينات والتوافق النفسي لهن وكان التوافق المنزلي والتوافق الاجتماعي هو أقوى المجالات التي ترتبط ارتباطا ايجابيا بمستوى الأداء.

2-2-22- دراسة عفاف احمد توفيق 1990: "بعنوان التوافق النفسي وعلاقته بالأداء في الكرة الطائرة لطالبات كلية التربية الرياضية بالإسكندرية".

حيث تهدف هذه الدراسة الى تعرف على العلاقة بين التوافق النفسي ومستوى الأداء المهارى في الكرة الطائرة وكذلك التعرف على الفروق بين الطالبات ذوات المستوى العالي في الأداء وذوات المستوى المنخفض في التوافق وقد بلغت عينة البحث (152) طالبة من المرحلة الرابعة وقد تم استخدام اختيار(هيوم بل) للتوافق النفسي والاجتماعي والانفعالي والمنزلي والصحي وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود الارتباط ايجابي بين مستوى أداء مهارات الكرة الطائرة(التمرير، الإرسال، الضربة الساحقة) ومجالات التوافق النفسي الأربعة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين مجموعتي المستوى العالي والمنخفض في الأداء المهارى في مجالات التوافق النفسي الأربعة(المنزلي- الصحي-الاجتماعي- الانفعالي)

2-2-23- دراسة شند 1983 : "بعنوان مفهوم الذات والتوافق النفسي لدى الأطفال اللقطاء". وتهدف لمعرفة مدى نمو مفهوم الذات والتوافق النفسي لدى الأطفال اللقطاء الذين يعيشون في مؤسسة للرعاية الاجتماعية و قرية الأطفال ومقارنتهم بالأطفال الذين يعيشون بين أسرهم الطبيعية، وضمت العينة (101) لقيط ولقيطة من مؤسسات الرعاية وقرية الأطفال و(101) طفل وطفلة من أبناء الأسر الطبيعية تراوحت أعمارهم بين 9 - 12سنة، وكان بين أدواتها مقياس التوافق النفسي (إعداد الباحثة) ومقياس مفهوم الذات" لهاربس(" من تعديلها) ودليل تقدير الوضع الاجتماعي والاقتصادي (إعداد :عبد الغفار وقشقوش)، وأظهرت النتائج أن هناك فروقاً دالة في مفهوم الذات والتوافق الشخصي والاجتماعي بين الأطفال اللقطاء من في المؤسسات وقرية الأطفال وبين أطفال الأسر العادية لصالح أطفال الأسر العادية

2-2-24- دراسة صبحي 1979 :"بعنوان التوافق النفسي للكفيف المراهق وعلاقته ببعض المناشط داخل المدرسة ".

ويهدف هذا البحث إلى دراسة المناشط المتنوعة التي يمارسها الكفيف المراهق وعلاقتها بتوافقه النفسي والاجتماعي، فتكونت عينته من (50) طالباً من المدرسة الإعدادية المهنية للنور ومدرسة المركز النموذجي لرعاية وتوجيه المكفوفين بالزيتون ممن قلت قوة الإبصار لديهم بعد التصحيح عن60/3 في أحسن العينين، وشملت أدواته اختبار الشخصية للمرحلة الإعدادية والثانوية ومقياس تقدير ممارسة النشاط، واعتمد الأسلوب التجريبي منهجاً له، فأوضحت نتائجه وجود فروق دالة بين التلاميذ الذين يمارسون المناشط في أوقات الفراغ و الذين لا يمارسونها في كل من جوانب التوافق النفسي المتمثلة في اعتماد المراهق على نفسه وشعوره بحريته والانتماء وتحرره من الميل إلى الانفراد والميول المضادة للمجتمع وخلوه من الأعراض العصابية واعترافه بالمستويات الاجتماعية، واكتسابه للمهارات الاجتماعية وعلاقته بأسرته ومدرسته وبيئته المحلية.

2-2-25- دراسة عفيفي 1979 : "بعنوان مدى التوافق النفسي لضعاف البصر". وتهدف هذه الدراسة للكشف عن مدى التوافق النفسي لفئة ضعاف البصر بالقياس إلى المبصرين والعميان، لفهم ما يميز سيكولوجية هذه الفئة، وتستند لدراستين إمبريقية وإكلينيكية، فتألفت عينتها من (90) طالباً في المرحلة الثانوية من العميان وضعاف البصر والمبصرين، وكان من بين أدوات الدراسة الإمبريقية اختبار الشخصية للمرحلة الإعدادية والثانوية (إعداد: هنا) واختبار وكسلر لذكاء المراهقين والراشدين (تعريب : مليكه وإسماعيل)، أما الإكلينيكية فقد اختار لها حالتين من ضعاف البصر أحدهما أقل توافقاً والثاني أكثر توافقاً وطبق عليهما استمارة المقابلة الشخصية واختبار الحاجات الكامنة (إعداد: مخيمر) والمقابلات الإكلينيكية الطليقة واختبار تفهم الموضوع (إعداد : موري) ودراسة الأحلام والهفوات وقد أسفرت الدراسة الإمبريقية عن وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي لصالح المبصرين فالعميان وأخيراً ضعاف البصر، في حين بينت نتائج الدراسة الإكلينيكية أن الاختلاف بين الحالتين هو اختلاف في درجة سوء التوافق فقد كان هناك بعض الخصائص المشتركة بين الحالتين كالغريزة العدوانية وقد اتضح لديهما ارتفاع شديد في السادية العدوانية وارتفاع نسبي في الناظرية، والغريزة الجنسية فكلاهما لا اتصال جنسي ولا علاقة عاطفية حقيقية، أما عن القلق ومدى التوافق مع ضعف الإبصار فاتضح بصورة بارزة وذلك بفعل شدة الخوف من تطور الحالة إلى العمى الكامل، وكان التبرم بالحياة والنظر إليها على أنها صراع غير متكافئ يخفي إحساسا عميقا بالظلم والاضطهاد من دلالات عدم توافقهما، وبالتالي فإن ضعف الإبصار كمتجه صادر عن الفرد يستثير بشكل واضح دوافع العدوانية والناظرية والاستعراضية، لتلقي جميعاً الإحباط مصيراً لا مفر منه.

2-2-26 – دراسة (Lily Brunschwig,1978 &Pinter):

"بعنوان **دراسة** التوافق الاجتماعي والنفسي للطفل الأصم " دراسة ميدانية" وتهدف للكشف عن مدى التوافق الاجتماعي والنفسي للطفل الأصم وأثر الوراثة وطرق التعلم والاتصال التي يستخدمها على شخصيته، وضمت العينة (770) أصم و (560)صماء تراوحت أعمارهم ما بين15-17 سنة، وطبق عليهم مقياس الشخصية للأطفال الصم، فأظهرت النتائج أن التعلم عن طريق الشفاه له أثره في مساعدة الأطفال على حسن التكيف،

فالأطفال الذين تعلموا عن طريق الشفاه كانوا أكثر توافقاً ممن تعلموا باستخدام لغة الإشارة، هذا وأثبتت أن الأطفال الصم الذين لا يوجد في أسرهم أطفال صم كانوا أقل توافقاً وتكيفاً ممن في أسرهم أشخاص صم .

2-2-27- دراسة (Wulf, 1977) :

"بعنوان التوافق النفسي اللاحق للأطفال الذين فقدوا أحد الوالدين لوفاته". وتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر وفاة أحد الوالدين في مرحلة الطفولة على التوافق النفسي اللاحق للأبناء، وفيها طبقت اختبارات القلق والاكتئاب ومركز التحكم والثقة البين شخصية على عينة أطفال من عائلات مكتملة وعائلات توفي فيها أحد الوالدين وعائلات انفصل فيها الوالدين وعائلات فقدت كلا الوالدين، فأظهرت النتائج أن وفاة أحد الوالدين في الطفولة لا يشكل في حد ذاته عاملاً مؤدياً إلى سوء التوافق فيما بعد وأن إمداد الأسر بالمفاهيم التي تشرح وتفسر فكرة الموت يساعد في التغلب على مشاعر الأسى، ويقلل إلى الحد الأدنى من إمكانية حدوث خلل وظيفي نفسي مستقبلاً لدى الأطفال المحرومين من أحد الوالدين أو كلاهما.

2-3- التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استقراء الباحث للدراسات السابقة يمكن له الخروج بما يلي:

اعتمد الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، 21 دراسة أجريت على الرضا الوظيفي و27 دراسة أجريت على التوافق النفسي.

- **بالنسبة إلى للأهداف الدراسات السابقة:**

يلاحظ أنها تنوعت كما يلي:

أ- هدفت بعض الدراسات الى تعرف على مستوى الرضا الوظيفي كدراسة سيد محمد عبد السميع 2016 ودراسة الطاهر أحمد محمد علي2012 ودراسة محمد الزيودي وعماد زغلول2008 ودراسة كاشف زايد2008 ودراسة فتحي إبراهيم محمد 1995.

ب- هدفت بعض الدراسات الى تعرف على تأثير الرضا الوظيفي كدراسة نور الدين عسلي2009 ودراسة العبودي فاتح 2008 ودراسة فتحي إبراهيم محمد 1995 ودراسة السيسي 1992.

ج- هدفت بعض الدراسات الى تعرف على فروق في الرضا الوظيفي كدراسة محمد أحمد صوالحة 2009 ودراسة السيسي 1992.

د- هدفت بعض الدراسات الى تعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى كدراسة أحمد كمال عبد الحميد 2010 ودراسة العرباوي سحنون2009 ودراسة مسعود بورغدة محمد2008 ودراسة محمد الزيودي وعماد زغلول 2008 ودراسة كاشف زايد2008 ودراسة أحمد ناجح محمد عبد الجليل 2008 ودراسة المالكي 2007 ودراسة اسعاد البنا 2007 ودراسة محمد فاروق عطية خميس 2006 ودراسة سناء أحمد كمال عبد السلام2005.أما بالنسبة للدراسات التي تناولات التوافق النفسي فقد هدفت الى:

هـ- وهدفت بعض دراسات إلى معرفة مستويات التوافق النفسي كدراسة أماني حمدي شحاة الكحلوت2011 ودراسة عسيلة 2005 ودراسة طويل2000 ودراسة الخريبي1993

و- وهدفت بعض الدراسات إلى معرفة العلاقة بين التوافق النفسي كدراسة علي الحسن وحسين الزهرة اليمة2011 ودراسة صفا عيسى صيام 2010 ودراسة عائض مفرح العصيمي2010 ودراسة فواز بن محمد الصويط2008 ودراسة ليلى أحمد مصطفى الوافي 2006 و دراسة أبو رجلية2004 ودارسة أبو زايد 2002 ومحمد محمد عودة سلامة 2001 ودراسة دانيال1993 ودراسة هناء عبد الوهاب حسن1990 ودراسة كوثر محمود محمد1990.

- **بالنسبة إلى المنهج الذي اتبعته الدراسات السابقة:**

اتفقت معظم الدراسات على استخدام المنهج الوصفي.

- **بالنسبة العينة التي استخدمته الدراسات السابقة:**

حيث اختلفت عينة الدراسة من دراسة الى أخرى والتي كانت تتراوح ما بين هيئة تدريس بالجامعة والأساتذة التربية البدنية ومعلمي تعليم الأساسي ومعلمي رياض الأطفال والعمال بالمؤسسات بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي.

أما بالنسبة للتوافق النفسي فكانت عينة دراسة معظمها على تلاميذ وأطفال، والفئات الخاصة. وهذا ما دفع باحث للتعرف على جانب التوافق النفسي للأستاذ الجامعي (هيئة تدريس بالجامعة).

واختلفت الدراسات في طريقة اختيار العينات ولكن عموما كانت ما بين الطريقة العشوائية البسيطة والطريقة القصدية وهذا ما يلائم كل دراسة بالنسبة للباحث.

- **بالنسبة إلى النتائج التي خلصت منها الدراسات السابقة:**

توصلت بعض الدراسات أنها توجد علاقة بين الرضا الوظيفي كدراسة الطاهر أحمد محمد علي 2012 إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدته دراسة أحمد كمال عبد الحميد 2010 توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الجوانب الرضا الوظيفي (الجانب البحثي-الجانب الاجتماعي- ظروف العمل- الاتجاه نحو المهنة- الدرجة الكلية للمقياس) والدرجة الكلية لمقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث. كما بينة دراسة سيد محمد عبد السميع 2016 درجة الرضا الوظيفي بالكلية جيد. وكذلك توصلت بعض الدراسات أن العوامل المادية تؤثر في درجة الرضا الوظيفي وهذا ما جاء في دراسة الطاهر محمد أحمد علي 2012 إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل إلى الحد الذي يعطى عضو هيئة التدريس انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر، وهذا ما أكدته دراسة محمد أحمد صوالحة 2009 أن الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات الراتب والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي. وجاءت في الدراسة محمد أحمد محمد سلامة 2010 أنه كلما زاد درجة العلمية لدى الأخصائي الرياضي قلة معه درجة رضاه عن وظيفته، وكذلك كلما زادت سنوات الخبرة لدى الأخصائي الرياضي زادت درجة رضاه عن الوظيفة وهذا ما أكدته دراسة محمد أحمد صوالحة 2009 أن المعلمات الأكثر خبرة وذوات المؤهل الأعلى أكثر رضا عن أعمالهن، ودراسة السعافين عبد الله 1992 أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثير على مستوى الرضا لدى المعلمين والمعلمات. كما أتبتث دراسة محمد أحمد محمد سلامه

2010 انه توجد فروق دالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين لعينة البحث (متزوج / أعزب) لصالح المتزوج نظرا للأعباء الملقاة على كاهن المتزوج.

أما بالنسبة للتوافق النفسي توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة كدارسة بالحاج فروجة 2011 بينت أنه توجد علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي والدافعية التعلم لدى أفراد العينة ، وكذلك دراسة علي الحسن حسين و حسن الزهيرة اليمة 2011 أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري البحث المتمثلة بالتوافق النفسي الاجتماعي وتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية. وكذلك توصلت إليه دراسة سلطان عائض مفرح العصيمي 2010 وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى 0.01 بين درجة الكلية لمقياس إدمان الأنترنت، ودرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي الاجتماعي، وكذلك ما أكدته دراسة فواز بن محمد الصويط 2008 وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا عند مستوى 0.01 بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة، وكذلك دراسة هناء عبد الوهاب حسن 1990 وجود علاقة بين التوافق النفسي ومستوى الأداء في مسابقات، وكذلك دراسة كوثر محمود محمد 1990 وجود علاقة إيجابية بين مستوى الأداء الحركي للطالبات في مادة التمرينات التوافق النفسي.

- **أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة :**

- ركزت بعض الدراسات السابقة على قياس رضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في عدة تخصصات لكن في دراستنا الحالية فركزت على قياس رضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

– اكتفت معظم الدراسات السابقة على قياس التوافق النفسي عند التلاميذ خاصة لدى تلاميذ الطور الثانوي والفئات الخاصة لكن في دراستنا الحالية فركزت قياس التوافق النفسي لدى الأستاذ الجامعي.

– قلة البحوث التي ربطة متغير الرضا الوظيفي مع متغير التوافق النفسي إلا في دراستنا الحالية.

- **أوجه الاستفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :**

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بعدة أوجه، أعطت مردود لها يمكن انجازه فيما يلي :

- أن الدراسات السابقة تشكل أهمية كبيرة في البحوث العلمية حيث استفادت الباحث من هذه الدراسات في الكثير من المجالات، ومن خلالها استطاعت الباحث أن يحدد منهج البحث المناسب لهذه الدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة وكيفية اختيار عينة الدراسة وأدواتها، كما استفادت منها في تفسير النتائج وتحليلها.

- تشكيل جزء من الإطار النظري للدراسة الحالية، حيث تم الاستفادة من الأدبيات والخلفيات النظرية للدراسات والبحوث السابقة.

- لفت النظر إلى المختلفة المقاييس التي تقيس الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.

- ربط الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي للأستاذ الجامعي بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وهذا ما لم تتعرض له أي من الدراسات السابقة، فقد حرص الباحث ألا تكون هذه الدراسة تكراراً أليا وصورة معادة تماما من الدراسات التي تم عرضها فيما سبق.

الفصل الثاني:

الإطار العام للدراسة

1- الكلمات الدالة في الدراسة :

1-1- الرضا الوظيفي:

لغويا:

رضى عن الشيء :اختاره وقنع به، الغرض هو السرور واللغة الناتجة عن إكمال كنا ننتظره و نرغب فيه و رضي عنه و عليه، رضا و رضوانا و مرضاه ضد سخط و هناك من يكتب الكلمة بالشكل" رضي "لأنه من فعل رضي التي منها رضا. (**المنجد في اللغة والإعلام،1997،265**)

اصطلاحا: هو مجموعة المشاعر الايجابية والسلبية اتجاه ما تقدمه الوظيفة للعامل فيها، من مزايا مادية ونفسية واجتماعية مقارنة بما يتوقعه هذا العامل منها، مما يترك أثرا ملموسا على مستوى أداء العامل وإنتاجية العمل، كما أن الرضا الوظيفي هو محصلة الاتجاهات الخاصة نحو مختلف عناصر العمل أو الوظيفة. (**العمري، 1995**)

إجرائيا: هو شعور الأستاذ بالراحة حول المنصب الذي يشغله أو تقبله له.

1-2- التوافق:

لغة:

تَوَافَق، تَوَافُقًا: [وفق]القوم في الأمر: ضد تخالفوا تقاربوا، تساعدوا. (**بلحاج فروجة ،2011،11**)

ورد في لسان العرب التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي لاءمه، وقد وافقه موافقة، اتفق معه توافقاً.

وجاء في معجم الوسيط أن التوافق يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب الشذوذ في الخلق والسلوك.

(**مريفت عبدربه عايش مقبل ،2010، 8**)

وأشار الشاذلي إلى معنى اللغوي للتوافق: "بمعنى الانسجام والمؤازرة والمشاركة والتضامن، وهو مصطلح (Adjustment) يعني التوافق وهو مفهوم الشخصي والاجتماعي وهو غير (Accommodation) الذي تعني التلاؤم، وهو غير (Conformity) الذي يعني المسايرة وكذلك هو مصطلح اجتماعي، وهو غير (Adaption) الذي يعني التكيف وهو مصطلح بيولوجي". (

محمد يوسف أحمد راشد،2011، 706)

اصطلاحا:

يعرفه عويضة 1996: التوافق قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم ببيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئة الأسرية والدراسية والثقافية والدينية. (**كمال محمد عويضة ، 1996،165**)

التوافق عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل، حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة. (**مريفت عبدربه عايش مقبل ،2010،5**)

وأشار "فراج" إلى أن التوافق هو عملية ديناميكية مستمرة يحاول بها الإنسان عن طريق تغيير سلوكه أن يحقق التوافق بينه وبين نفسه، وبين البيئة التي تشكل كل يحيك بالفرد من مؤثرات وإمكانيات، للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والبدني والتكيف الاجتماعي، ويقاس التوافق السليم بمدى قدرة الفرد على مواجهة هذه المشكلات وحلها أو تقبلها والحياة معها. (**سلطان عائض مفرح العصيمي، 2010، 49**)

1-3- التوافق النفسي:

يعرفه عطية محمود هنا: بأنه عملية تشير إلى الأحداث النفسية التي تعمل على استبعاد حالات التوتر وإعادة الفرد إلى مستوى معينة، هو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها، فالفرد بهذا يتصرف مدفوعا بدافع الهدف الذي يشبع هذا الدافع وعندما تعترضه عواقب فإنه يقوم بأفعال وتصرفات واستجابات مختلفة حتى يجد بأنه باستجابته قد تغلب على العقبة ووصل إلى هدفه وأشبع حاجاته ودوافعه. (**بلحاج فروجة ،12،2011**)

التوافق النفسي: هو إشباع الفرد لحاجاته النفسية، وتقبله لذاته، واستمتاعه بحياة تقل فيها التوترات والصراعات النفسية، واستمتاعه بعلاقات اجتماعية حميمة، ومشاركته في الأنشطة الاجتماعية، وتقبله لعادات وتقاليد وقيم مجتمعه. (**صفا عيسى صيام،2010، 8**)

التوافق النفسي: هو حالة من الاتزان الداخلي للفرد، بحيث يكون الفرد راضياً عن نفسه متقبلاً لها، مع التحرر النسبي من التوترات والصراعات التي ترتبط بمشاعر سلبية عن الذات وحالة الاتزان الداخلي يمكن أن يصاحبها التعامل الايجابي مع الواقع والبيئة. (**عبد الله يوسف أبو سكران ،2009 ،10**)

كذلك: التغيرات التكيفية التي تحدث في سلوك الفرد كاستجابة لمواقف جديدة، نعني ذلك على وجه الخصوص المظاهر الذاتية للتوافق – الخاصة بالفرد– كدرجة رضا الفرد وثقته بنفسه والشعور بالأمن والقيمة الذاتية وإشباع الحاجات. (**مبروك عزت عبد الكريم ،26،1994**)

إجرائيا: بأنه عملية دينامية مستمرة يقوم خلالها الفرد بالتفاعل مع البيئة لإشباع حاجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية، ليحقق بذلك الرضا عن نفسه والآخرين.

1-4- الأستاذ الجامعي:

يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه مختص يستجيب لطلب اجتماعي، يتحكم إلى حد ما في المعرفة وكذلك المعرفة العلمية.(**سناني عبد الناصر،2012، 20**)

بأنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة. (**زيتون، عايش محمود، 1995، 68**)

إجرائيا:

هو كل فرد متحصل على شهادة ماجيستر أو دكتوراه ويقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية.

ابتداء من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي.

2- إشكالية الدراسة:

يعتبر العمل أحد صور النشاط الطبيعي للإنسان، وهذا فليس لنا أن ننظر إليه على أساس أن فيه تهديدا للاتزان النفسي للإنسان أو أن يضر بصحته النفسية. إن الفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته، وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية. (**مصطفى فهمي ، 1995، 282**)

وهناك علاقة واضحة بين قدرة الفرد على التكيف، وما يتركه العمل من آثار، فلا شك أن الفشل أو الإحباط في العمل، قد يؤدي إلى اضطراب الاتزان النفسي لدى العمال الذين يكونون أسوياء راضين عن أنفسهم.

إن الاختيار غير الموفق لمهنة له أثر كبير على التكيف للفرد، فقد يختار الإنسان عملا أو مهنة لا تثير حماسه أو اهتمامه، وتشبع رغباته وميوله، ولا تتفق مع قدراته واستعداداته، فيؤدى كل ذلك إلى ضعف إنتاجه من جهة، وإلى شعوره بالضيق والاضطراب من جهة أخرى. وقد يحدث نتيجة لذلك أن يتعرض الفرد لأخطاء، أو يرتكب الأخطاء.

وهكذا فإن عمل الإنسان ينبغي أن يتمشى مع استعداداته وقدرته واتجاهاته النفسية، حتى يكون عاملا فعالا في تكيفه النفسي ويحدث سوء التكيف كذلك عندما يكون العمل أعلى من المستوى الذي يستطيع أن يحققه الفرد ولا يمكنه أن يتوافق معه، فيصبح تحت ضغط وتوتر دائمين.

ومنه فإن العمل يعتبر أساسا قويا من أسس التكيف النفسي. ويعبر عن ذلك (أندريه موروا) في كتابه "فن الحياة": "إن العمل نشاط ينقد الرجل من نفسه، وكسل يجعله فريسة للأسف الذي لا ينفع، وللخيالات المنطوية على المخاطر، والحسد والبغضاء. إن العمل وقاية من الملل، والرذيلة، والفقر. فالشعب المشغول بعمل يؤمن بقيمته ويؤديه بمحض رغبته، هو شعب سعيد حقا ! ". (**مصطفى فهمي،1978، 185-187**)

ولقد أصبح تحقيق الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها، وتنمية السلوك الإبداعي لدى منسوبيها وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من الجهد، فمن خلال تحقيق الرضا الوظيفي يصبح بإمكان المنظمة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وطموحات عالية راغبة في أداء العمل مقبلة عليه. ولقد تبين من الدراسات أن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبًا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد. (**حسن بن حسين بن عطاس الخيري ، 3،2008**)

إضافة لذلك أشار عبد الله (2008) في دراسته إلى أن الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من الإنتاج، والرضا عن العمل في الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابيًا على أداء الفرد.(**مجيد مصطفى منصور،2،2010**)

وتعتبر الجامعة من أبرز المؤسسات التي تكون لنا أجيال المستقبل وفي مختلف التخصصات فحاول الباحث دراسة الفئة القائمة على هذا التكوين ألا وهو الأستاذ الجامعي، ومن هذا المنطلق أب الباحث إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة.

2-1 التساؤل العام: هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة ؟

2-2- التساؤلات الجزئية:

-ما درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة؟

-ما درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة؟

- هل يختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن – الخبرة- المؤهل العلمي- الحالة الاجتماعية) ؟

- هل يختلف درجة التوافق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن – الخبرة- المؤهل العلمي- الحالة الاجتماعية) ؟

3- أهداف الدراسة:

- معرفة علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- معرفة علاقة بين عناصر الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- قياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- قياس التوافق النفسي لدى أساتذة جامعة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- معرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حسب متغيرات الدراسة.

- معرفة الفروق في التوافق النفسي لدى أساتذة جامعة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حسب متغيرات الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- تعتبر الدراسة الحالية في ضوء علم البحث من أولى الدراسات التي ربطت الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي لدى أستاذ الجامعة.

- كشف عن درجة الرضا الوظيفي لأستاذ جامعي بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

-كشف عن مستوى التوافق النفسي لأستاذ جامعي بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

5- فرضيات الدراسة:

5-1- الفرضية العامة:

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

5-2- الفرضيات الجزئية:

- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع.

-درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع.

- يختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة(السن – الخبرة- المؤهل العلمي – الحالة الاجتماعية).

- يختلف درجة التوافق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة(السن– الخبرة- المؤهل العلمي – الحالة الاجتماعية).

الفصل الثالث:

الإجراءات الميدانية للدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، حيث يقوم الباحث بتنظيم زيارات لميدان الدراسة للاطلاع على ميدان دراسته أو الاطلاع على بعض محاور دراسته الميدانية . (رشيد زرواتي، 2008، 23)

يحسن قبل البدء في إجراءات البحث وبصفة خاصة في البحوث الميدانية القيام بدراسة استطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجه الباحث في تطبيق أدوات بحثه مثلا أو إجراء مقابلة شخصية أو نحو ذلك للتعرف على الظروف الأفراد الذين ستطبق عليهم هذه الأدوات أو تتم معهم مقابلة أو يتم جمع البيانات عنهم ومدى استعدادهم ورضاهم عن الإجراءات الخاصة التي ستتبع معهم. وأيضا للتعرف على مدى استعداد المسئولين عن أفراد العينة للتعاون مع الباحث وغير ذلك من الظروف التي تمهد لنجاح إجراء البحث ولذلك ينبغي أن يبدأ الباحث بإجرائه للدراسة الاستطلاعية ويبين أهدافها والتحقق من صحة إجرائها. ثم الإجراءات الخاصة بالدراسة الأصلية. (محمود عبد الحليم المنسي ،2011،60،59)

كما تهدف الدراسة الاستطلاعية أيضا إلى التأكد من مدى ملائمة دراسة البحث، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

وبما أنا موضوع دراسة موجه الى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة، يمكن إعطاء بطاقة فنية عن انشاء هذا معهد.

- **بطاقة فنية عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف المسيلة:**

أنشئ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة بموجب المرسوم رقم 38/10 المؤرخ في:2001/01/25 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/274 المؤرخ في 2001/09/18 المتضمن انشاء جامعة المسيلة به عدة أقسام وهي كالتالي:

- قسم التكوين القاعدي.
- قسم الإدارة والتسيير الرياضي.
- قسم النشاط الرياضي المكيف.
- قسم التدريب الرياضي.
- قسم التربية البدنية والرياضية.
- قسم الاعلام والاتصال الرياضي.(معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 2016، 04)

وقد قام الباحث بإجراء دراستين استطلاعيتين عل مستوى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وتمت هذه العملية على نحو التالي:

- **الدراسة الاستطلاعية الأولى:**

وباعتباري أني أستاذ من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وبصدد إجراء الدراسة الميدانية توجهت الى مكتب الهيئة المستخدمة بمعهد من أجل جمع معلومات الخاصة بحجم مجتمع الدراسة والمتمثل في أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة والذين يعملون بشكل دائم في معهد، بالإضافة الى محاولة بحث عن مقايس التي تقيس متغيرات الدراسة، وكذلك الاطلاع على المراجع والمصادر المتعلقة بهذا الموضوع، إضافة الى تفحص مختلف الدراسات السابقة والمشابهة.

- **الدراسة الاستطلاعية الثانية:**

توجهنا من خلالها الى أساتذة معهد، حيث تم توزيع مقايس الدراسة على عينة من المبحثين قدرها ب 10 أساتذة من مجتمع الدراسة، وكان الهدف من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية الثانية معرفة مدى ملائمة عبارات مقياسين لموضوع الدراسة، وكذلك من أجل حساب الخصائص السيكو مترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة.

2- المنهج المتبع في الدراسة:

إن مناهج البحث عديدة ومتنوعة ومتباينة تباين الموضوعات والإشكاليات ولا يمكن أن تنجز هذا البحث دون الاعتماد على منهج واضح يساعد على دراسة وتشخيص الإشكالية التي يتناولها بحثنا، إذ يعتمد على اتصال الباحث للميدان ودراسة ما هو قائم فيه بالفعل لذا استخدم المنهج الوصفي الذي يعرف " بأنه مجموعة إجراءات البحثية التي تتكامل لوصف ظاهرة محل الدراسة " **(بشير صالح الراشد، بدون سنة، 59)**

ويمكن تعريفه بأنه ذلك العامل الذي من خلاله نقوم بتحديد طبيعة وخصائص بعض الظواهر المعينة من أجل تحليل العلاقات بين مختلف المتغيرات محاولين بذلك قياسها بطريقة كمية في قالبه وأسلوبه الأخصائي هادفين من خلال ذلك إلى استخلاص نتائج الموضوع وتنبؤاته عن تطور مختلف الظواهر. **(علي عبد الواحد الوافي 1997، 592)**

ويعرف في مجال التربية والتعليم بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية، كما هي قائمة من الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين الظواهر التعليمية والنفسية أو الاجتماعية . **(الزوابعي والعنام، 1974، 80)**

ويرى "ويتني "أن المنهج يرتبط بالعمليات العقلية نفسها اللازمة من اجل حل مشكلة من المشكلات، وهذه العمليات تتضمن وصف الظاهرة أو الظواهر المتعلقة بحل المشكلة بما يشمله هذا الوصف من المقارنة والتحليل والتفسير للبيانات والمعلومات المتوفرة كما ينبغي التعرف على المراحل التاريخية للظاهرة، والتنبؤ بما يمكن أن تكون هناك تعليمات فلسفية ذات طبيعة كلية ودراسات للخلق الإبداعي للإنسان وذلك حتى تكون دراسة المشكلة بشكل شامل وكامل وتكون النتائج اقرب ما تكون إلى الصحة والثقة. فإن كان منهج البحث بوصفه السابق وبمعناه الاصطلاحي المستعمل اليوم هو انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. **(عبد الرحمان بن عبدا لله الواصل، 1999 ،36،37)**

إن مناهج البحث تختلف في البحوث الاجتماعية باختلاف مشكلة البحث وأهدافها، فالمنهج "هو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه. (رشيد زرواتي، 2002، 191)

ويعرف المنهج الوصفي" بأنه كل استقصاء ينص على ظاهرة من الظواهر كما هي في الوقت الحاضر بقصد تشخيصها، كشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها ويتم هذا عن طريق جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها ثم الاستنتاج، وأهم أدوات هذا المنهج الملاحظة، المقابلة، الاستبيان". (محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي ، 1992، 206)

يرتبط المنهج الوصفي بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية وبدراسة أي ظاهرة من الظواهر الطبيعية المختلفة مثل وصف الظواهر الفلكية والفيزيائية والكيميائية والبيولوجية المختلفة، حيث يقوم الباحث بجمع معلومات دقيقة عن هذه الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا تفسيريا دقيقا بدلالة الحقائق المتوافرة ويعبر عنها تعبيرا كيفيا بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها أو تعبيرا كميا بوصف الظاهرة وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. (وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل ،2007 ، 48)

حيث قام الباحث باستخدام **المنهج الوصفي الارتباطي** لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة البحث لأنه يصف الظاهرة كما هي عليها في الواقع.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

المجتمع: من الناحية الاصطلاحية هو تلك المجموعة الأصلية التي تأخذ من العينة وقد تكون هذه المجموعة: مدارس فرق، تلاميذ، سكان، أو أي وحدات أخرى. (محمد نصر الدين رضوان ، 2003، 14)

إن مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل المهمة للبحث ولا شك إن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه لان طبيعة البحث وفروضه وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته مثل العينة والاستبيانات والاختبارات اللازمة. (كايد عبد الحق ،عبد الرحمان عدس ،2011، 94)

إن أي قرار يتصل بإجراء المعاينة لا بد وأن يستند إلى الأهداف المقررة للبحث، كما يعتمد على وصف دقيق للمجتمع موضع البحث، وعلى تحديد المجتمع الذي تنتقي منه مفردات العينة.

. (جابر عبد الحميد جابر وأحمد خيري كاظم ، بدون سنة،23)

وتم اختيار عينة البحث **بالطريقة العمدية** من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة والبالغ عددهم 100 أستاذ للموسم الدراسي 2017- 2018 وجاء سبب اختيارهم عمديا كونهم يدرسون اطارات مستقبلية في مجال الرياضي، بحيث تم عزل عينة التي طبق عليها خصائص سيكو مترية فأصبح مجتمع الدراسة يتكون من 90 أستاذ فتم توزيع عليهم الاستمارات خلال شهر لملئها حيث تم استرجاع 70 استمارة من مجموع الاستمارات وهي التي تمثل عينة الدراسة والتي تشكل نسبة 77.77 % من مجتمع البحث.

الجدول رقم (02) يوضح مجتمع البحث:

حيث تم تحديد هذا الجدول لمعرفة رتب موجودة وعدد أساتذة في كل رتبة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة للموسم الدراسي 2018/2017.

الرتبة	العدد
أستاذ	**07**
أستاذ محاضر قسم (أ)	**52**
أستاذ محاضر قسم (ب)	**07**
أستاذ مساعد قسم (أ)	**28**
أستاذ مساعد قسم (ب)	**06**
المجموع	**100**

4- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

لقد اعتمدنا في دراستنا على مقياس الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين ومقياس التوافق النفسي العام.

4-1- مقياس الرضا الوظيفي:

من إعداد أحمد كمال عبد الحميد والذي أعده لقياس الرضا الوظيفي لمعاوني هيئة التدريس بجامعة المنيا ويتكون من 55 عبارة تقيس الرضا في ستة أبعاد:

- الجوانب البحثية: اشتمل على عدد 14 عبارة.
- الجوانب الإدارية: اشتمل على عدد 12 عبارة.
- الجوانب الاقتصادية: اشتمل على عدد 06 عبارات.
- الجوانب الاجتماعية: اشتمل على عدد 07 عبارات.

ظروف العمل: اشتمل على عدد 06 عبارات.

الاتجاه نحو المهنة: اشتمل على عدد 10 عبارات.

التصحيح: وتم تصحيح المقياس على النحو التالي:

- يتضمن بعد الجوانب البحثية على 14 عبارة من عبارة (1- 14) أرقام العبارات الايجابية التي في اتجاه البعد هي (1، 2، 3، 4، 5، 7، 8، 11، 12، 13)، وأرقام العبارات السلبية التي في عكس اتجاه البعد هي (6، 9، 10، 14).

- يتضمن بعد الجوانب الادارية على 12 عبارة (15- 26) أرقام العبارات الايجابية التي في اتجاه البعد هي (18، 21، 26)، وأرقام العبارات السلبية التي في عكس اتجاه البعد هي (15، 16، 17، 19، 20، 22، 23، 24، 25).

- يتضمن الجوانب الاقتصادية: اشتمل على 06 عبارات (27-32) أرقام العبارات الايجابية التي في اتجاه البعد هي (29، 30، 31، 32)، وأرقام العبارات السلبية التي في عكس اتجاه البعد هي (27، 28).

- يتضمن الجوانب الاجتماعية: اشتمل على عدد 07 عبارات (33- 39) وجميع عباراته ايجابية في اتجاه بعد.

- يتضمن ظروف العمل: اشتمل على عدد 06 عبارات (40-45) وجميع عباراته ايجابية في اتجاه بعد.

- يتضمن الاتجاه نحو المهنة: اشتمل على عدد 10 عبارات (46- 55) أرقام العبارات الايجابية التي في اتجاه البعد هي (46، 47، 49، 50، 51، 53، 54، 55)، وأرقام العبارات السلبية التي في عكس اتجاه البعد هي (48، 52).

وعند تصحيح عبارات المقياس يتم منح العبارات الايجابية التي في اتجاه البعد الدرجات حسب مقياس التقدير التالي:

أوافق	ويقدر لها (3) درجات.
أوافق إلى حد ما	ويقدر لها (2) درجتان.
لا أوافق	ويقدر لها (1) درجة واحدة.

كما يتم منح العبارات السلبية التي في عكس اتجاه البعد الدرجات حسب مقياس التقدير التالي:

أوافق	ويقدر لها (1) درجة واحدة.
أوافق إلى حد ما	ويقدر لها (2) درجتان.
لا أوافق	ويقدر لها (3) درجات.

ويتم جمع درجات كل بعد من أبعاد المقياس على حدة وكذلك الدرجة الكلية للمقياس والتي تتراوح ما بين (55 درجة كحد أدنى: 165 درجة كحد أقصى).

تم تعديل هذا المقياس حسب ما يخدم مجتمع الدراسة والمتمثل في أعضاء هيئة التدريس بجامعة أو الأساتذة الجامعيين بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة بعد عرضا عل مجموعة من المحكمين تم تطبيق المقياس على دراسة استطلاعية للتأكد من فهم للعبارات وأن صياغة العبارات مناسبة. وكذلك التأكد من الشروط السيكو مترية للمقياس.

- **الخصائص السيكو مترية لمقياس الرضا الوظيفي:**

أ- الصدق: لحساب صدق المقياس استخدم الباحث الطرق التالية:

- صدق المحكمين

- صدق الذاتي

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المحكمين لأداة الدراسة ومدى ملائمتها لتحديد العوامل المؤثرة في الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة للحكم على مدى تمثيل العبارات وشموليتها ووضوح العبارات من حيث الصياغة وقد اتفق أراء السادة المحكمين على معظم العبارات المقياس واختلف في البعض منها، كما أبدوا بعض الآراء والمقترحات كتغير بعض العبارات واعادة صياغة البعض الآخر وقد راعى الباحث ذلك في الصياغة النهائية لعبارات المقياس حيث اعتمدت الفقرات التي أجمع على صحتها ودقتها وملائمتها من السادة المحكمين. وبذلك يعد المقياس صدقا من حيث المحتوى ويتمتع بدرجة عالية من الصدق. وللتأكد أكثر من صدق مقياس المعدل قمنا بحساب الصدق الذاتي.

2- صدق الذاتي: يقصد به صدق نتائج الاختبار وأن هذه النتائج خالية من أخطاء القياس، ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجدر التربيعي لمعامل ارتباط الثبات والجدول الآتي يوضح ذلك، فمعاملات الصدق الذاتي للاختبار كانت عالية ومرتفعة بقدر كاف.

الجدول رقم (03) يوضح الصدق لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرومباخ

المتغيرات	قيمة معامل الصدق الذاتي
بعد الجوانب البحثية	0.900
بعد الجوانب الإدارية	0.914
بعد الجوانب الاقتصادية	0.901
بعد الجوانب الاجتماعية	0.896
بعد ظروف العمل	0.892
بعد الاتجاه نحو المهنة	0.911
الدرجة الكلية للمقياس	0.902

يتضح من خلال جدول أن صدق تم حساب معاملات الصدق الذاتي لأبعد مقياس الرضا الوظيفي بحساب الجدر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار وخلصت النتائج إلى أن معاملات الصدق الذاتي لأبعاد كانت ضمن المجال (0.892 – 0.914)، أما معامل الصدق الذاتي للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغت 0.902 ومنه يعتبر المقياس صدقا لما أعد لقياسه.

ب- الثبات: وللتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ على عينة قوامها 10 أفراد من مجتمع البحث من خارج العينة الأساسية للبحث.

الجدول رقم (04) يوضح الثبات لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرومباخ

المتغيرات	قيمة معامل الثبات الفا كرونباخ
بعد الجوانب البحثية	**0.811**
بعد الجوانب الإدارية	**0.836**
بعد الجوانب الاقتصادية	**0.812**
بعد الجوانب الاجتماعية	**0.804**
بعد ظروف العمل	**0.797**
بعد الاتجاه نحو المهنة	**0.831**
الدرجة الكلية للمقياس	**0.815**

يتضح من خلال جدول أن معامل ثبات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي باستخدام ألفا كرونباخ، قد كان قيمه ضمن مجال (0.797- 0.836) وهي قيم مقبولة إلى حد ما، أما معامل ألفا كرونباخ للدرجة كلية للمقياس فقد بلغت قيمته 0.815 الأمر الذي يشير إلى تمتع المقياس بثبات مقبول.

4-2- مقياس التوافق النفسي العام:

من إعداد الدكتورة إجلال محمد سرى (1986) الذي أعدته لقياس التوافق النفسي العام ويتكون من أربعين (40) عبارة تقيس التوافق في أربعة أبعاد:

- التوافق الشخصي: العبارات 1-9
- التوافق الاجتماعي: العبارات 10-20
- التوافق الأسري: العبارات 21-30
- التوافق الانفعالي: العبارات 31-40

التصحيح:

تكون طريقة تصحيح المقياس من خلال العبارات، حيث يحتوي على عبارات موجبة وهي (20) عبارة إذا أجاب

عليها المفحوص بـ (نعم) تعطي له درجة (1)، أما إذا أجاب (لا) فتعطي له صفر (0). والعبارات السالبة هي (20) عبارة إذا أجاب المفحوص بـ (لا) تعطى له درجة (1) ، أما إذا أجاب بـ (نعم) يعطي له صفر(0) و الجدول التالي يوضح ذلك:

العبارات الإجابة:

1، 3، 6-8، 12، 15، 16، 18، 19، 22، 23، 25، 27، 29، 31، 32، 34، 35 ، 40 نعم

2، 4، 5، 9-11، 13، 14، 17، 20، 21، 24، 26، 28، 30، 33، 36-39 لا

ونظرا أن كل استجابة يمكن أن تقاس من (0) إلى (01) فإن الحد الأدنى للدرجة الكلية للمقياس هي (0) والحد الأعلى هي (40) درجة.

- **الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق النفسي العام:**

أ- الثبات:

الجدول رقم (05) يوضح الثبات لمقياس التوافق النفسي العام باستخدام معامل ألفا كرومباخ

المتغيرات	قيمة معامل الثبات الفا كرونباخ
بعد التوافق الشخصي	**0.892**
بعد التوافق الاجتماعي	**0.858**
بعد التوافق الاسري	**0.819**
بعد التوافق الانفعالي	**0.871**
الدرجة الكلية للمقياس	**0.860**

يتضح من خلال جدول أن معامل ثبات أبعاد المقياس التوافق النفسي العام باستخدام ألفا كرونباخ، قد كان قيمه ضمن مجال (0.819- 0.892) وهي قيم مقبولة إلى حد ما، أما معامل ألفا كرونباخ للدرجة كلية للمقياس فقد بلغت قيمته 0.860 الأمر الذي يشير إلى تمتع المقياس بثبات مقبول.

ب- الصدق:

الجدول رقم (06) يوضح الصدق لمقياس التوافق النفسي العام باستخدام معامل ألفا كرومباخ

المتغيرات	قيمة معامل الصدق الذاتي
بعد التوافق الشخصي	**0.944**
بعد التوافق الاجتماعي	**0.926**
بعد التوافق الاسري	**0.904**
بعد التوافق الانفعالي	**0.933**
الدرجة الكلية للمقياس	**0.927**

يتضح من خلال جدول أن صدق تم حساب معاملات الصدق الذاتي لأبعد مقياس التوافق النفسي العام بحساب الجدر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار وخلصت النتائج إلى أن معاملات الصدق الذاتي لأبعاد كانت ضمن المجال (0.904 – 0.944)، أما معامل الصدق الذاتي للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغت 0.927 ومنه يعتبر المقياس صدقا لما أعد لقياسه.

5- إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

تم تطبيق الدراسة وفق الخطوات التالية:

- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
- اعتماد على المقياس اللازم لجمع البيانات.
- التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.
- تحصل الباحث على قائمة الإسمية لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من طرف رئيسة مكتب هيئة مستخدمة للمعهد من أجل تسهيل الاتصال بالأساتذة الذين يمثلون عينة الدراسة.
- تم إبلاغ الأساتذة المستهدفين بأن نتائج هذه الدراسة إنما لأغراض البحث العلمي فقط.
- قام الباحث بتوزيع مقياس الدراسة، حيث تم استعادة ببعض الزملاء الأساتذة ورأساء الأقسام عند توزيع الاستمارات.
- بلغت حصيلة الاستبيانات (90) استبانة الموزعة على الأساتذة.
- تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسوب.
- عولجت البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS).
- واجه الباحث بعض صعوبات في توزيع الاستمارات ومتمثلة في صعوبة تواجد بعض الأساتذة خاصة الذين يقطنون في أماكن بعيدة عن ولاية مسيلة لأن أثناء مرحلة توزيع استمارات كان يعاني معهد شلل في الدراسة وداما

قرابة خمسة أشهر مما أدى إلى صعوبة جمعهم أو الالتقاء بهم في مكان واحد أو زمان واحد كما أن بعضهم كان يطلب أن تبقى معه الاستمارات ليوم أو اثنين أو أكثر.

- استرجع الباحث (70) استمارة من مجموع الاستمارات موزع وهي التي خضعت للتحليل الإحصائي.

6- الأساليب الإحصائية :

يعتبر برنامج الإحصائي **spss** من البرامج الشائعة الاستخدام في مجال تحليل البيانات الخاصة بالأبحاث والدراسات الإنسانية. (**محمد عبيدات وآخرون ،1999 ،138**)

لذا استخدم الباحث برنامج الإحصائي **spss** في معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال المقياسين (الرضا الوظيفي، التوافق النفسي العام). واعتمدنا في دراستنا على:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل الثبات ' ألفا كرومباخ '.
- مستوى الدلالة sig.
- اختبار أقل فرق معنوي LSD.
- اختبار Levene لتقيم تجانس البيانات.
- اختبار فيشير F.
- اختبار T لدلالة الفروق.

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

1-1- عرض النتائج:

أولا/ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

1.1/المتغيرات الاحصائية الوصفية لنتائج مقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم(07) يمثل الاحصاء الوصفي لمقياس الرضا الوظيفي.

المتغيرات الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
بعد الجوانب البحثية	29.11	4.19	0.069	-0.710
بعد الجوانب الإدارية	23.24	3.21	-0.239	-0.422
بعد الجوانب الاقتصادية	12.54	2.26	-0.138	-0.575
بعد الجوانب الاجتماعية	12.08	2.67	-0.062	-0.418
بعد ظروف العمل	10.47	2.01	0.097	0.808
بعد الاتجاه نحو المهنة	22.08	3.52	0.043	-0.183
الدرجة الكلية للمقياس	109.54	11.49	-0.251	-0.742

يلاحظ من الجدول اعلاه قيم المتغيرات الوصفية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده لتحديد كل الخصائص الوصفية للدرجات الكلية للمقياس بالإضافة إلى ذلك تحديد طبيعة التوزيع الطبيعي للبيانات، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للمقياس ككل 109.54 وبانحراف معياري قدره 11.49± أما بالنسبة لأبعاد المقياس فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي ضمن المجال (10.47 – 29.11) وبانحراف معياري قدر ضمن المجال (2.01± و 4.19±) ، كما نلاحظ في الجدول اعلاه قيم مؤشرات مقاييس التشتت لدرجات المقياس وابعاده ويلاحظ الباحث أنها ضمن المجال النظري المحدد لها وبالتالي البيانات ضمن اعتدالية التوزيع الطبيعي لتحديد جميع الخصائص الاستدلالية لعينة الدراسة حيث كانت قيم معامل الالتواء لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي ضمن المجال (0.043-و 0.239-) بينما قيمته عند الدرجة الكلية للمقياس فقد بلغت 0.251-، أما قيم معامل التفرطح فقد كانت ضمن مجال (0.183-و 0.710-) بينما القيمة الكلية للمقياس فقد بلغت 0.742- ،ويتم حساب هذه الخصائص الوصفية للوقوف على دلالتها الإحصائية لتطبيق الاختبارات المعلمية لاختبار فروض البحث، كما ان الاحصاء الوصفي لمتغير البحث الأول مقياس الرضا الوظيفي يمكننا من معرفة جل الاشتراطات الاحصائية الخاصة لتحديد نوع وشكل الاختبارات اللازمة بالإضافة الى الفرضيات والملاحظ للجدول يرى مدى الاختلافات بين قيم التشتت لكل بعد من أبعاد المقياس لعينة قوامها(ن= 70) للوصول إلى النتائج وتحليلها وفق معطيات احصائية ومنهجية لإصدار الاحكام النهائية.

الجدول رقم(08) يمثل الاحصاء الوصفي لمقياس التوافق النفسي.

المتغيرات الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
بعد التوافق الشخصي	8.04	1.55	-2.382	2.704
بعد التوافق الاجتماعي	9.58	1.64	-1.811	2.803
بعد التوافق الاسري	8.75	1.31	-1.316	1.696
بعد التوافق الانفعالي	7.58	1.86	-0.426	-0.499
الدرجة الكلية للمقياس	33.07	5.17	-1.773	2.199

يلاحظ من الجدول اعلاه قيم المتغيرات الوصفية لمقياس التوافق النفسي وأبعاده لتحديد كل الخصائص الوصفية للدرجات الكلية للمقياس بالإضافة إلى ذلك تحديد طبيعة التوزيع الطبيعي للبيانات، حيث كانت قيم المتوسط الحسابي للمقياس ككل 33.07 وبانحراف معياري قدره 5.17± أما بالنسبة لأبعاد المقياس فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي ضمن المجال (7.58 – 9.58) وبانحراف معياري قدر ضمن المجال(1.31± و 1.64±)، كما نلاحظ في الجدول اعلاه قيم مؤشرات مقاييس التشتت لدرجات المقياس وابعاده ويلاحظ الباحث أنها ضمن المجال النظري المحدد لها وبالتالي البيانات ضمن اعتدالية التوزيع الطبيعي لتحديد جميع الخصائص الاستدلالية لعينة الدراسة حيث كانت قيم معامل الالتواء لأبعاد مقياس التوافق النفسي ضمن المجال(0.426-و 2.382-) بينما قيمته عند الدرجة الكلية للمقياس فقد بلغت 1.773-، أما قيم معامل التفرطح فقد كانت ضمن مجال (0.499-و2.704) بينما القيمة الكلية للمقياس فقد بلغت 2.199،ويتم حساب هذه الخصائص الوصفية للوقوف على دلالتها الإحصائية لتطبيق الاختبارات المعلمية لاختبار فروض البحث، كما ان الاحصاء الوصفي لمتغير البحث الأول مقياس التوافق النفسي يمكننا من معرفة جل الاشتراطات الاحصائية الخاصة لتحديد نوع وشكل الاختبارات اللازمة بالإضافة الى الفرضيات والملاحظ للجدول يرى مدى الاختلافات بين قيم التشتت لكل بعد من أبعاد المقياس لعينة قوامها(ن= 70) للوصول إلى النتائج وتحليلها وفق معطيات احصائية ومنهجية لإصدار الاحكام النهائية.

2/ اختبار التوزيع الطبيعي الاعتدالي لبيانات الدراسة:

1.2/ اختبار اعتدالية التوزيع لمقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم(09) يمثل قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف لاعتدالية توزيع بيانات مقياس الرضا الوظيفي

المتغيرات الاحصائية	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي SIG
بعد الجوانب البحثية	0.102	0.05	0.068
بعد الجوانب الإدارية	0.107		0.059
بعد الجوانب الاقتصادية	0.081		0.094
بعد الجوانب الاجتماعية	0.087		0.091
بعد ظروف العمل	0.083		0.088
بعد الاتجاه نحو المهنة	0.077		0.112
الدرجة الكلية للمقياس	0.099		0.086

يتضح من الجدول اعلاه ان جميع قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف تتراوح ما بين (0.077 – 0.107) حيث كانت هذه القيم غير دالة إحصائيا على اعتبار أن كل قيم درجة الاحتمال المعنوي SIG أكبر من مستوى الدلالة 0.05حيث كانت كل قيمSIG ضمن المجال (0.059 – 0.112) وهي أكبر من α وبالتالي يقر الباحث بأن بيانات الدراسة الخاصة بمقياس الرضا الوظيفي بجميع ابعاده تتبع التوزيع الطبيعي الاعتدالي وبالتالي يمكن للباحث استخدام الاختبارات المعلمية للتوصل إلى النتائج في ضوء قواعد وشروط الاختبارات المعلمية.

2.2/ اختبار اعتدالية التوزيع لمقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم (10) يمثل قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف لاعتدالية توزيع بيانات مقياس التوافق النفسي.

المتغيرات الاحصائية	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي SIG
بعد التوافق الشخصي	0.074	0.05	0.056
بعد التوافق الاجتماعي	0.080		0.062
بعد التوافق الاسري	0.066		0.101
بعد التوافق الانفعالي	0.061		0.200
الدرجة الكلية للمقياس	0.079		0.102

يتضح من الجدول اعلاه ان جميع قيم اختبار كولموجروف_سيمرنوف تتراوح ما بين (0.061 – 0.080) حيث كانت هذه القيم غير دالة إحصائيا على اعتبار أن كل قيم درجة الاحتمال المعنوي SIG أكبر من مستوى الدلالة 0.05حيث كانت كل قيمSIG ضمن المجال (0.056 – 0.200) وهي أكبر من α وبالتالي يقر الباحث بأن بيانات الدراسة الخاصة بمقياس التوافق النفسي بجميع ابعاده تتبع التوزيع الطبيعي الاعتدالي وبالتالي يمكن للباحث استخدام الاختبارات المعلمية للتوصل إلى النتائج في ضوء قواعد وشروط الاختبارات المعلمية.

3/ عرض قيم معاملات الارتباط بين مقياس الرضا الوظيفي و مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

1.3/ عرض قيم معامل الارتباط بين النتائج الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم(11) يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياسي الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى عينة الدراسة.

المتغيرات الإحصائية		قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي /الدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي		0.436**	0.05	0.000
حجم العينة 70	df=68	القرار الاحصائي: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا		

يمثل الجدول أعلاه نتائج "معامل الارتباط بيرسون" بين نتائج مقياس الرضا الوظيفي ودرجات مقياس التوافق النفسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.436** وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المتغيرين، حيث تشير النتائج المتوصل إليها ان درجة الرضا الوظيفي لها علاقة بالتوافق النفسي من ناحية الاستقرار النفسي خاصة أن الرضا الوظيفي يرتبط بالتوافق النفسي لإشباع الرغبات والحاجيات التي تقوم على العلاقة بين المتغيرين من ناحية الاستدلال وهذا ما يفسر بقيم معاملات التحديد كما أن تحقيق الرضا الوظيفي يضمن نسبيا القدرة على التوافق النفسي لدى الفرد بما يحقق الاستراتيجيات النفسية والاجتماعية لدى أفراد الدراسة.

2.3/ عرض قيم معامل الارتباط بين النتائج الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاد مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم(12) يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياس الرضا الوظيفي وأبعاد مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة.

المتغيرات الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	القرار الاحصائي
الرضا الوظيفي/ التوافق الشخصي	0.409**	0.05	0.000	توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا
الرضا الوظيفي/ التوافق الاجتماعي	0.410**		0.000	
الرضا الوظيفي/التوافق الأسري	0.293*		0.014	
الرضا الوظيفي/ التوافق الانفعالي	0.305*		0.010	
حجم العينة 70	df=68		القوة الاحصائية 95%	

يمثل الجدول أعلاه قيم اختبار معامل الارتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاد مقياس التوافق النفسي، حيث كانت قيم معامل الارتباط ضمن المجال (0.305* - 0.410**) وهي قيم دالة إحصائيا عند 0.01 و0.05 (df=68/n=70)حيث كانت القيمة الاحتمالية SIG ضمن المجال (P=(0.014/0.000 وبالتالي توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جميع المتغيرات، حيث أن الرضا الوظيفي له علاقة بالتوافق الشخصي والتوفق الاجتماعي و التوافق الاسري والتوافق الانفعالي من ناحية الاستقرار النفسي خاصة أن الرضا الوظيفي يرتبط بأبعاد التوافق النفسي لإشباع الرغبات والحاجيات التي تقوم على العلاقة بين المتغيرين من ناحية الاستدلال وهذا ما يفسر بقيم معاملات التحديد كما أن تحقيق الرضا الوظيفي يضمن نسبيا القدرة على تحقيق أبعاد التوافق النفسي لدى الفرد بما يحقق الاستراتيجيات النفسية والاجتماعية لدى أفراد الدراسة.

3.3/ عرض قيم معامل الارتباط بين النتائج الكلية لمقياس التوافق النفسي و أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم(13) يمثل قيم معاملات الارتباط بين مقياس التوافق النفسي و أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

المتغيرات الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	القرار الاحصائي
التوافق النفسي/ الجوانب البحثية	0.322**	0.05	0.007	توجد علاقة دالة احصائيا
التوافق النفسي/ الاتجاه نحو المهنة	0.332**		0.005	
التوافق النفسي/ الجوانب الاقتصادية	0.244*		0.042	
التوافق النفسي/ الجوانب الاجتماعية	0.291*		0.015	
التوافق النفسي/ ظروف العمل	0.223		0.064	لا توجد علاقة دالة احصائيا
التوافق النفسي/ الجوانب الادارية	0.219		0.068	
حجم العينة 70	df=68			القوة الاحصائية 95%

يمثل الجدول أعلاه قيم اختبار معامل الارتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي، حيث كانت قيم معامل الارتباط ضمن المجال (0.244* - 0.332**) وهي قيم دالة إحصائيا عند 0.01 و0.05 (df=68/n=70) ما عدا بعدي ظروف العمل و الجوانب الادارية، حيث كانت القيمة الاحتمالية SIG ضمن المجال (0.042/0.005)=P وبالتالي توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جميع المتغيرات عدا البعدين السابقين، حيث أن التوافق النفسي له علاقة بالجوانب البحثية والاتجاه نحو المهنة و بعد الجوانب الاقتصادية وبعد الجوانب الاجتماعية من ناحية الاستقرار النفسي خاصة أن التوافق النفسي يرتبط بأبعاد الرضا الوظيفي لإشباع الرغبات والحاجيات التي تقوم على العلاقة بين المتغيرين من ناحية الاستدلال وهذا ما يفسر بقيم معاملات التحديد كما أن تحقيق الرضا الوظيفي يضمن نسبيا القدرة على تحقيق أبعاد التوافق النفسي لدى الفرد بما يحقق الاستراتيجيات النفسية والاجتماعية لدى أفراد الدراسة، اما فيما يخص بعدي ظروف العمل والجوانب الادارية فقد بلغ معامل الارتباط لديهما 0.223 و 0.219 على التوالي حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.064و 0.068 أكبر من مستوى الدلالة وبالتالي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين المتغيرين وهذا راجع الى عديد المتغيرات التي لها علاقة مباشرة بخصائص المتغيرين.

4/عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن:

يستخدم هذا الاختبار لمقارنة ثلاث مجموعات او اكثر وتكون البيانات فيه من النوع الكمي وموزعة توزيعا طبيعيا، يقوم اختبار تحليل التباين بمقارنة متوسطات جميع المجموعات لمعرفة ما إذا كان الاختلاف بينها هو اختلاف حقيقي ام نتيجة لصدفة وفي حالة توصل الباحث إلى أن هناك فرقاً حقيقيا بين المتوسطات(فرق معنوي دال احصائياً) فإن عملية القيام بإجراء اختبارات اضافية لتعرف على المجموعة أو المجموعات التي تسبت في هذا الفرق، وتسمى هذه الاختبارات الإضافية " الاختبارات اللاحقة"، ولا يتم اجراؤها إلا بعد اجراء اختبار تحليل التباين والاستنتاج بأن هناك فرق معنوي دال احصائياً بين المتوسطات.

الجدول رقم(14) يمثل اختبار Levene لتقيم شرط تساوي التباينات (تجانس التباين) بين المجموعات.

المتغيرات الاحصائية	قيمة اختبار F	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	القيمة الاحتمالية SIG
بعد الجوانب البحثية	1.939	4	65	0.115
بعد الجوانب الإدارية	1.695			0.162
بعد الجوانب الاقتصادية	2.176			0.081
بعد الجوانب الاجتماعية	1.511			0.209
بعد ظروف العمل	0.417			0.796
بعد الاتجاه نحو المهنة	1.545			0.200
مقياس الرضا الوظيفي	0.472			0.756

يمثل الجدول اعلاه نتائج **اختبارLevene** لتقييم اختبار التجانس بيانات الدراسة حسب متغير السن وهو احد اهم الشروط الواجب توفرها لاستكمال اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه حيث تراوحت قيم اختبار **فيشر** ما بين (0.472 – 2.176) و باعتبار ان قيم**SIG** تراوحت ما بين (0.081 – 0.796) وهي أكبر من مستوى الدلالة α= 0.05 وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي يقر بتجانس المجموعات ومنه يمكن استكمال اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه.

الجدول رقم (15) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	419.49	4	104.87	0.784	0.540
داخل المجموعات	8691.88	65	133.72		
المجموع	9111.37	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: لا توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن ،وقد جاءت النتائج بدون دلالة معنوية بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.540 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 0.784 وهي قيمة غير دالة احصائيا دالة ومنه نستنتج بقبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات.

الجدول رقم (16) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
الجوانب البحثية	0.593	0.05	0.669	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
الجوانب الادارية	0.166		0.955	
الجوانب الاقتصادية	0.290		0.883	
الجوانب الاجتماعية	1.746		0.151	
ظروف العمل	1.203		0.318	
الاتجاه نحو المهنة	1.108		0.360	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (0.290 – 1.746) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب المجالات العمرية المحددة

سلفاً، كما أن قيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.151 – 0.955) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير السن في درجات ابعاد المقياس لدى عينة الدراسة (ن= 70)وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات.

5/ عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة:

الجدول رقم (17) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	218.19	3	72.73	0.540	0.657
داخل المجموعات	8893.17	66	134.74		
المجموع	9111.37	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: لا توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة ،وقد جاءت النتائج بدون دلالة معنوية بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.657 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت0.540 وهي قيمة غير دالة احصائيا دالة ومنه نستنتج بقبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير الخبرة.

الجدول رقم (18) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
الجوانب البحثية	0.329	0.05	0.804	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
الجوانب الادارية	1.055		0.374	
الجوانب الاجتماعية	0.157		0.925	
ظروف العمل	0.203		0.894	

الاتجاه نحو المهنة	**0.664**		**0.577**	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (0.157 – 1.055) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب المجالات الخاصة بالخبرة المحددة سلفاً، كما أن قيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.374 – 0.925) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير الخبرة في درجات ابعاد المقياس لدى عينة الدراسة (ن= 70)وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات، إلا النتائج الخاصة ببعد الجوانب الاقتصادية ولتحديد الفروق في نتائج درجات هذا الجانب لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة (Post Hoc) بطريقة LSD بمعنى أقل فرق معنوي.

و لاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال عمري استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنات البعدية.

الجدول رقم (19) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	56.98	3	18.99	4.20	0.009
داخل المجموعات	298.38	66	4.52		
المجموع	355.37	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة ،وقد جاءت النتائج ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.009 sig أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 4.20 دالة احصائياً ومنه نستنتج بقبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة.

و لاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة:

الجدول رقم(20) يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الاقتصادية.

عدد سنوات الخبرة حسب مجالات محددة (i)	عدد سنوات الخبرة حسب مجالات محددة (j)	الفروق بين المتوسطات	قيمة درجة الاحتمال المعنوي sig
من 1 سنة إلى 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	*1.760	0.032
أكثر من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	*1.917	0.012
أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	*3.681	0.001

يلاحظ من الجدول رقم (20) الخاص بالمقارنات المتعددة مجموعة من الفروق هي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة{من1سنة إلى 5سنوات- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة }حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.032 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.760*ولصالح المجال من1سنة إلى أقل من 5سنوات.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة{أكثر من5سنوات إلى 10سنوات- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة }حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.012 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.917*ولصالح المجال أكثر من5سنوات إلى 10سنوات.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة{أكثر من15سنة إلى 20سنة- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة }حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 3.681*ولصالح المجال أكثر من15سنوات إلى 20سنوات.

6/ عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي: الجدول رقم (21) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	295.63	2	147.81	1.123	0.310
داخل المجموعات	8815.74	67	131.57		
المجموع	9111.37	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: لا توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي ،وقد جاءت النتائج بدون دلالة معنوية بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.310 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 1.123 وهي قيمة غير دالة احصائيا دالة ومنه نستنتج بقبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (22) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
الجوانب البحثية	0.152	0.05	0.859	لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا
الجوانب الاقتصادية	0.089		0.915	
الجوانب الاجتماعية	0.510		0.603	
ظروف العمل	0.818		0.446	
الاتجاه نحو المهنة	0.080		0.923	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (0.080 – 0.818) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب المؤهلات العلمية المحددة سلفاً، كما أن القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.446 – 0.923) وهي أكبر من مستوى

الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي في درجات ابعاد المقياس لدى عينة الدراسة (ن= 70)وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات، إلا النتائج الخاصة ببعد الجوانب الادارية ولتحديد الفروق في نتائج درجات هذا الجانب لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة (Post Hoc) بطريقة LSD بمعنى أقل فرق معنوي.

و لاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال عمري استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنات البعدية.

الجدول رقم (23) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	72.70	2	36.35	3.793	0.028
داخل المجموعات	642.17	67	9.58		
المجموع	714.87	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات بعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي ،وقد جاءت النتائج ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.028 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 3.793 دالة احصائياً ومنه نستنتج بقبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات بعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي لصالح أي نوع قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة.

و لاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة:

الجدول رقم(24) يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الإدارية.

متغير المؤهل العلمي (i)	متغير المؤهل العلمي (j)	الفروق بين المتوسطات	قيمة درجة الاحتمال المعنويsig
التأهيل الجامعي	الدكتوراه	*2.769	0.008

يلاحظ من الجدول رقم (24) الخاص بالمقارنات المتعددة مجموعة من الفروق هي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي بين (التأهيل الجامعي / الدكتوراه) حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.008 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 2.769*ولصالح المؤهل العلمي التأهيل الجامعي.

7/عرض نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (25) يمثل نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية.

المتغيرات الاحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية SIG	القرار الاحصائي
الدرجة الكلية	أعزب	112.35	8.91	1.025	0.309	لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا
	متزوج	108.83	12.01			
البعد الأول	أعزب	30.00	3.50	0.882	0.381	
	متزوج	28.89	4.34			
البعد الثاني	أعزب	23.42	2.47	0.240	0.811	
	متزوج	23.19	3.39			
البعد الثالث	أعزب	13.28	2.26	1.378	0.173	
	متزوج	12.35	2.25			
البعد الرابع	أعزب	12.35	1.98	0.422	0.674	
	متزوج	12.01	2.83			
البعد	أعزب	11.00	1.56	1.096	0.277	

الخامس	متزوج	10.33	2.010			
البعد السادس	أعزب	22.28	3.14	0.235	0.815	
	متزوج	20.03	3.64			
حجم العينة 70			مستوى الدلالة 0.05		df=68	

يشير الجدول اعلاه الى نتائج اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده إلى وجود فروقات جوهرية بين قيم متوسطاتها حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت القيمة الاحتمالية P للمقياس ككل حسب متغير الحالة الاجتماعية 0.309 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، كما أن نتائج أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لم تكن دالة احصائيا حيث كانت القيم الاحتمالية ما بين (0.173 – 0.815) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، بمعنى ان هذا المتغير لم يؤثر في الرضا الوظيفي بل الفروقات ترجع الى عامل الصدفة فقط لدى عينة الدراسة (n=70).

8/عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن:

الجدول رقم (26) يمثل اختبار Levene لتقيم شرط تساوي التباينات (تجانس التباين) بين المجموعات حسب متغير السن في درجات التوافق النفسي.

المتغيرات الاحصائية	قيمة اختبار F	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	القيمة الاحتمالية SIG
بعد التوافق الشخصي	1.881	4	65	0.224
بعد التوافق الاجتماعي	0.845			0.684
بعد التوافق الاسري	1.977			0.108
بعد التوافق الانفعالي	0.190			0.943
مقياس التوافق النفسي	1.821			0.097

يمثل الجدول اعلاه نتائج **اختبارLevene** لتقييم اختبار التجانس بيانات الدراسة حسب متغير السن لمقياس التوافق النفسي وهو احد اهم الشروط الواجب توفرها لاستكمال اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه حيث تراوحت قيم اختبار **فيشر** ما بين (0.190 – 1.881) وباعتبار ان قيم**SIG** تراوحت ما بين (0.097 – 0.943) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي يقر بتجانس المجموعات ومنه يمكن استكمال اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه.

الجدول رقم (27) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	294.29	4	73.57	3.085	0.022
داخل المجموعات	150.34	65	23.85		
المجموع	1844.64	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن ،وقد جاءت النتائج ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.022 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 3.085 دالة احصائياً ومنه نستنتج بقبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة (Post Hoc) بطريقة LSD بمعنى أقل فرق معنوي.

ولاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة:

الجدول رقم (28) يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في الدرجات الكلية لمقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.

متغير السن حسب مجالات محددة (i)	متغير السن حسب مجالات محددة (j)	الفروق بين المتوسطات	قيمة درجة الاحتمال المعنوي sig
أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*3.243	0.029
أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*4.385	0.009
أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*5.777	0.005

يلاحظ من الجدول رقم (28) الخاص بالمقارنات المتعددة مجموعة من الفروق هي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من30سنة إلى 35سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.029 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 3.243*ولصالح الفئة العمرية أكثر من30سنة إلى 35 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من40سنة إلى 45سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.009 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 4.385*ولصالح الفئة العمرية أكثر من40سنة إلى 45 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من45سنة إلى 50سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.005 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 5.777*ولصالح الفئة العمرية أكثر من45سنة إلى 50 سنة.

الجدول رقم (29) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
التوافق الشخصي	2.483	0.05	0.052	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
التوافق الاسري	1.949		0.113	
التوافق الانفعالي	1.588		0.118	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (1.588 – 2.483) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب الفئات العمرية المحددة سلفاً، كما أن القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.052 – 0.118) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير السن في درجات ابعاد المقياس لدى عينة الدراسة (ن= 70) وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات، إلا النتائج الخاصة ببعد التوافق الاجتماعي ولتحديد الفروق في نتائج درجات هذا الجانب لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة (Post Hoc) بطريقة LSD بمعنى أقل فرق معنوي.

ولاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال عمري استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنات البعدية.

الجدول رقم (30) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	34.87	4	8.72	3.726	0.009
داخل المجموعات	152.10	65	2.34		
المجموع	186.98	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن ،وقد جاءت النتائج ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 3.726 دالة احصائياً ومنه نستنتج بقبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن لصالح أي فئة عمرية قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة.

و لاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة:

الجدول رقم(31) يمثل نتائج اختبار LSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن.

متغير السن حسب مجالات محددة (i)	متغير السن حسب مجالات محددة (j)	الفروق بين المتوسطات	قيمة درجة الاحتمال المعنويsig
أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*0.988	0.034
أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*1.527	0.004
أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	*1.885	0.004

يلاحظ من الجدول رقم (31) الخاص بالمقارنات المتعددة مجموعة من الفروق هي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من30سنة إلى 35سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.034 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 0.988*ولصالح الفئة العمرية أكثر من30سنة إلى 35 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من40سنة إلى 45سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.004 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.527*ولصالح الفئة العمرية أكثر من40سنة إلى 45 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من45سنة إلى 50سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.004 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.885*ولصالح الفئة العمرية أكثر من45سنة إلى 50 سنة.

9/عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة:

الجدول رقم (32) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه ل مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	51.87	3	17.29	0.637	0.594
داخل المجموعات	1792.77	66	27.16		
المجموع	1844.64	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: لا توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة ،وقد جاءت النتائج بدون دلالة معنوية بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.594 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 0.637 وهي قيمة غير دالة احصائيا دالة ومنه نستنتج بقبول

الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير الخبرة.

الجدول رقم (33) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
التوافق الشخصي	2.034	0.05	0.118	لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا
التوافق الاجتماعي	0.821		0.487	
التوافق الاسري	1.101		0.355	
التوافق الانفعالي	0.318		0.812	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (0.318 – 2.034) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب المجالات الخاصة بالخبرة المحددة سلفاً، كما أن قيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.118 – 0.812) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير الخبرة في درجات ابعاد مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة (ن= 70) وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات.

10/عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (34) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	درجة الاحتمال المعنوي sig
بين المجموعات	12.02	2	6.013	0.220	0.803
داخل المجموعات	1832.61	67	27.352		
المجموع	1844.64	69			
مستوى الدلالة 0.05			القرار الإحصائي: لا توجد فروق		

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي ،وقد جاءت النتائج بدون دلالة معنوية بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطين حسابيين على الأقل حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.803 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما أن قيمة اختبار (F) التي بلغت 0.220 وهي قيمة غير دالة احصائيا دالة ومنه نستنتج بقبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات جوهرية، وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات الخاصة بالتوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (35) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي.

المتغيرات الاحصائية	قيمة F	مستوى الدلالة	درجة الاحتمال المعنوي	القرار الاحصائي
التوافق الشخصي	0.900	0.05	0.411	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
التوافق الاجتماعي	0.322		0.726	
التوافق الاسري	0.224		0.800	
التوافق الانفعالي	1.219		0.302	

يمثل الجدول أعلاه نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (F) لجميع الابعاد تتراوح ما بين (0.224 – 1.219) وهي قيمة غير دالة احصائياً وبالتالي لا توجد فروق بين أكثر من متوسطين حسابين حسب المؤهلات العلمية المحددة سلفاً، كما أن القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.302 – 0.800) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي في درجات ابعاد المقياس لدى عينة الدراسة (ن= 70)وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل الذي يقر بوجود فروقات بين المجموعات.

11/عرض نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (36) يمثل نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الحالة الاجتماعية.

المتغيرات الاحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية SIG	القرار الاحصائي
الدرجة الكلية	أعزب	33.50	4.56	0.345	0.732	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
	متزوج	32.96	5.34			
البعد الأول	أعزب	8.21	1.25	0.458	0.648	
	متزوج	8.00	1.62			
البعد الثاني	أعزب	9.64	1.78	0.144	0.886	
	متزوج	9.57	1.62			
البعد الثالث	أعزب	8.50	1.45	-0.818	0.416	
	متزوج	8.82	1.28			
البعد الرابع	أعزب	8.07	1.73	1.089	0.280	
	متزوج	7.46	1.89			
حجم العينة 70			مستوى الدلالة 0.05		df=68	

يشير الجدول اعلاه الى نتائج اختبارات الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي وأبعاده إلى عدم وجود فروقات جوهرية بين قيم متوسطاتها حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت القيمة الاحتمالية P للمقياس ككل حسب متغير الحالة الاجتماعية 0.732 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، كما أن نتائج أبعاد مقياس التوافق النفسي لم تكن دالة احصائيا حيث كانت القيم الاحتمالية ما بين (0.280 – 0.886) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التوافق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، بمعنى ان هذا المتغير لم يؤثر في التوافق النفسي بل الفروقات ترجع الى عامل الصدفة فقط لدى عينة الدراسة (n=70).

12/ عرض نتائج تحديد مستويات مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم (37) يمثل مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري	القيم المحكية	القرار الإحصائي
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	109.54	1.373	➢ أعلى درجة 165(من 110إلى 165 مرتفع) ➢ الدرجة المحددة 110 ➢ أدنى درجة 55(من 109إلى55 منخفض)	مستوى الرضا لدى أفراد عينة الدراسة منخفض نسبيا (n=70).

إن تحديد المستوى العام لعينة الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي يتطلب عديد الأسس لتحديد الاطار العام الذي ينتمي اليه المتوسط الحسابي الخاص بها، كما تتحدد من خلال الدرجات المحددة لمقياس في حد ذاته، والملاحظ للجدول أعلاه يلاحظ قيم الدرجات المحكية الخاصة بالمقياس لتحديد الاتجاه العام لمتوسطها الحسابي وفق القواعد الاحصائية المتعارف عليها، لذلك فقيمة المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي تساوي 109.54 وبخطأ معياري للمتوسط الحسابي قدره 1.373 وهي تندرج ضمن المجال الأخير "المنخفض" وبمقارنة بسيطة يمكن اتخاذ القرار الاحصائي أن المستوى العام لعينة الدراسة من ناحية المتوسط الحسابي هي ضمن المستوى المنخفض نسبيا.

13/ عرض نتائج تحديد مستويات مقياس التوافق النفسي لدى عينة الدراسة:

الجدول رقم (38) يمثل مستوى التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري	القيم المحكية	القرار الإحصائي
الدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي	33.07	0.617	➢ أعلى درجة 40 (من 21إلى 40 مرتفع) ➢ أدنى درجة 00(من 00إلى20 منخفض)	مستوى الرضا لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا (n=70).

إن تحديد المستوى العام لعينة الدراسة في مقياس التوافق النفسي يتطلب عديد الأسس لتحديد الاطار العام الذي ينتمي اليه المتوسط الحسابي الخاص بها، كما تتحدد من خلال الدرجات المحددة لمقياس في حد ذاته، والملاحظ للجدول أعلاه يلاحظ قيم الدرجات المحكية الخاصة بالمقياس لتحديد الاتجاه العام لمتوسطها الحسابي وفق القواعد الاحصائية المتعارف عليها، لذلك فقيمة المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي تساوي33.07 وبخطأ معياري

للمتوسط الحسابي قدره 0.617 وهي تندرج ضمن المجال الأول "المرتفع" وبمقارنة بسيطة يمكن اتخاذ القرار الاحصائي أن المستوى العام لعينة الدراسة من ناحية المتوسط الحسابي هي ضمن المستوى المرتفع نسبيا.

2- مناقشة النتائج:

2-1- مناقشة الفرضية العامة:

تنص الفرضية على افتراض مرده: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

حيث تشير نتائج الجداول 11 و12 و13 المتعلقة بقيم معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي البالغ قيمته 0.436 إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متغيري الدراسة وذلك ما أثبتته العديد من الدراسات، حيث يرى"ديبراي" بأن الحالة النفسية لها أثر على الصحة العضوية للعامل، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدم الرضا بذلك، سواء بالسلب أو بالإيجاب، وهذا ما أكده بورك1970 (burke) م. حيث وجد ارتباطا بين الرضا وبعض الأعراض العضوية كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس...الخ، ولا شك أن المعاملة الإنسانية سوف تؤدي إلى تشجيعهم على التعبير عن مشارعهم وأحاسيسهم بدلا من كبتها أو تجاهلها مما يجعلهم يشعرون بالحرمان والإحباط، كما أن إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم سيشعرهم بالأهمية والاحترام وتأكيد الذات، إلى جانب ثقتهم المتزايدة في رؤسائهم، وهذا بحد ذاته يعطيهم كثيرا من الأمن والاطمئنان النفسي.(هاشم،1978)، ومن جهة أخرى أثبتت دراسات مختلفة أن قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته واندماجه فيها كان أحد العوامل المحددة لرضائه الوظيفي وأن الانتماءات الديموغرافية (إلى الريف أو المدينة) كان لها أثر واضح على درجة تكيفهم واندماجهم في العمل وبالتالي أثر على رضاهم الوظيفي، ويرجع ذلك لاختلاف التوقعات التي يمكن للوظيفة أن تحققها، كما أن الإطار البيئي والثقافي للموظف وظروف نشأته وأسلوب تربيته في الصغر له أثر على التجاوب السلوكي والعاطفي للموظف تجاه وظيفته. (عبد الخالق، **1982** ،**84**) ويرى الباحث بأن تحقيق الرضا الموظف بشكل عام والرضا الأستاذ الجامعي بشكل خاص يحقق العديد من أهدافه ويحقق له توافق مع أوضاعه الراهنة وتساعده على تحقيق الرفاهة النفسية والتوافق مع محيطه لا سيما أن الرضا يعبر عن علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة وعلاقته بالإدارة وعلاقته بالزملاء وطلبة وبالتالي يتحقق التوافق معهم وهذا ما يتفق مع دراسة المالكي 2007 الذي وجد أنه توجد علاقة ارتباطية موجب ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة. وجاءت نتائج الدراسات التالية متشابهة لنتائج دراستنا: بحيث توصلت دراسة الطاهر أحمد محمد علي2012 إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية. ودراسة أحمد كمال عبد الحميد 2010 أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الجوانب الرضا الوظيفي (الجانب البحثي- الجانب الاجتماعي – ظروف العمل – الاتجاه نحو المهنة – الدرجة الكلية للمقياس) والدرجة الكلية لمقياس

دافعية الانجاز لدى عينة البحث. ودراسة أحمد ناجح محمد عبد الجليل 2008 وجود ارتباط دال احصائيا بين قياس الرضا الوظيفي والأداء بصورة موجبة. ودراسة اسعاد البنا 2007 وجود علاقة بين الرضا عن العمل وبعديه الداخلي والخارجي وزملة التعب المزمن. ودراسة سناء أحمد كمال عبد السلام 2005 محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئات التدريس التربويين، يليه محور الإنتاج العلمي ثم محور النشاط العلمي، وأخيرا الحرية الأكاديمية. أن العلاقة بين هذه المحاور الأربعة ومستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الإناث منها بين الذكور، وبين الأساتذة عنها بين الأساتذة المساعدين والمدرسين. ودراسة تافو Tafao 2001 وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء العمل، وأن العاملون يرتقون بالأداء عندما يشتركون في تخطيط واتخاذ القرار وعندما يقومون بأعمال تتفق مع خبراتهم ورغباتهم. ودراسة بلحاج فروجة2011 وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق النفسي والدافعية للتعلم لدى أفراد العينة. ودراسة علي الحسن حسين وحسين الزهرة اليمة 2011 وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري البحث المتمثلة بالتوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية. ودراسة سلطان عائض مفرح العصيمي2010 وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة عند مستوى0.01 بين الدرجة الكلية لمقياس إدمان الانترنت، ودرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي الاجتماعي. ودراسة فواز بن محمد الصويط 2008 وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى (0.01) بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة. ودراسة ايثار عبد الكريم1997 وجود علاقة دالة معنوية بين مجالات التوافق النفسي (الصحي – الانفعالي– الدراسي) والتحصيل العلمي لدرس الجمناستك لطلبة كلية التربية الرياضية. ودراسة هناء عبد الوهاب حسن 1990 وجود علاقة بين التوافق النفسي ومستوى الأداء في المسابقات وكان هناك تباين بين مجموعات التوافق الثلاثة. ودراسة كوثر محمود محمد 1990 وجود علاقة ايجابية بين مستوى الأداء الحركي للطالبات في مادة التمرينات والتوافق النفسي لهن وكان التوافق المنزلي والتوافق الاجتماعي هو أقوى المجالات التي ترتبط ارتباطا ايجابيا بمستوى الأداء.

الا أنه توجد دراسات تختلف مع نتائج الدراسة الحالية ومنها دراسة العبودي فاتح2008 لا توجد علاقة بين الضغط النفسي والأجر (r=0.14-).- لا توجد علاقة بين الضغط النفسي ومحتوى العمل (r=0.02-).- لا توجد علاقة بين الضغط النفسي ونمط الاشراف (r=0.06-).ودراسة ايثار عبد الكريم1997 عدم وجود علاقة دالة معنوية بين الاستجابات الطالبات والطلاب في مجالات التوافق النفسي .

ويرى الباحث أنه كلما كان الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بشكل عالي كلما كان التوافق النفسي لديه مرتفع وعكس صحيح أي أن رضا الأستاذ جامعي في عمله يؤثر في توافقه.

وفي الأخير واستنادا الى كل النتائج المتوصل اليها يقر الباحث برفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة الارتباطية الدالة احصائيا بين متغيرات الدراسة.

2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على افتراض مرده: درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع.

حيث تشير نتائج الجدول (37) المتعلقة بقيمة المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي تساوي 109.54 وهي تندرج ضمن المجال الأخير " المنخفض " ومنه أن المستوى الرضا لدى أفراد عينة الدراسة منخفض نسبيا.

ويرجع الباحث السبب في ذلك الى عديد الأسباب منها إلى قلة التفاعل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، عدم توفير الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المسكن المناسب، بالإضافة إلا أنه يستغرق حصول على الدرجة العلمية وقتا كبير في مهنة أعضاء التدريس بسبب اللوائح والقوانين التي يتم تغيرها كل سنة.

ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة الطاهر أحمد محمد علي2012 إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية. ودراسة مسعود بورغدة محمد2008 تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم التدريسي. ودراسة محمد الزيودي وعماد زغلول 2008 أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة متوسطة نوعا ما وأن مثل هذه الدرجة تتباين تبعا لمتغيرات الجنس والمؤهل الأكاديمي. ودراسة محمد فاروق عطية خميس 2006 درجة الرضا الوظيفي الكلية التي يشعر بها هؤلاء العاملين تمثلت في نسبة مئوية قدرها 66.1% وهذه النسبة لا تعبر عن مستوى رضا وظيفي مرتفع حيث تبين هذه النسبة أن شعور العاملين هنا بالرضا الوظيفي شعور فوق متوسط. ودراسة سناء أحمد كمال عبد السلام2005 أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام في حدود المتوسط بالنسبة للعينة ككل. ودراسة فتحي إبراهيم محمد 1995 انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين غير الأكاديميين بالجامعة، وقد تبين أن لكل من جهة العمل والجنس أثرا ملموسا على مستوى الرضا الوظيفي.

الا أنه توجد دراسات تختلف مع نتائج الدراسة الحالية منها دراسة سيد محمد عبد السميع 2016 أن درجة الرضا الوظيفي بالكلية جيدة وأن أكثر المحاور من حيث الرضا الوظيفي فكان للزملاء يليه في المرتبة الثانية الإدارة التي تعمل بها بنسبة 91.41% وقد جاء في المرتبة الثالثة الوظيفة التي تشغلها بنسبة 87.88% يلي ذلك في المرتبة الرابعة الرؤساء بالنسبة 85.86% وصولا إلى المرتبة الأخيرة الدخل والحوافز بنسبة 52.53%.

وقد أشار مراد زعيمي أن الحاجة إلى الانتماء لا يستطيع الفرد أن يتخلص من اجتماعية الطبع كونه لا يستطيع العيش منفردا، فهو يرغب أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للمجتمع ومشاركته لهم في الأنماط الاجتماعية وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وأن العمل الذي يعمل فيه الفرد يعد فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات صداقة مع من يشاركونه العمل وقد أوضحت الدراسات أن العامل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة ينخفض مستوى الرضا عنده، ويذكر ماسلو أن حاجة الانتماء تظهر أهمية إشباعها بعد إشباع

الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن، و يعتبر هذه الحاجات الثلاثة الأولى من السلم حاجات دنيا.(مراد زعيمي، **2008، 124**) .

ويشير كذلك عبد الغفار حنفي الحاجة إلى تحقيق الذات يصنف ماسلو هذه الحاجة على رأس سُلَّمِه، إذ يظهر إلحاح إشباعها بعد أن يكون الفرد قد أشبع ما قبلها. وتظهر في حاجة الفرد إلى التطور والنمو والتميز والتفوق في الأداء والعمل من خلال المواقع التي يحتلها، وتتحقق باستعمال وتطوير الفرد لقدراته وطاقته ومهاراته في الأداء والإنجاز، وهذا الذي يجعل العامل أعلى ما يكون عليه في مستوى الرضا الوظيفي، ويعتبر "ماسلو" هذه الحاجة قمة الحاجات العليا والدنيا (عبد الغفار حنفي، **1996، 10**).

بالإضافة إلى ما جاءت به نظرية الإنصاف ل"آدمز (admese)" 1965م أن تفسر هذه النظرية السلوك الإنساني على أساس الإنصاف والعدل حيث أنه يمكن تحفيز الأفراد بشكل أفضل إذا تم معاملتهم بطريقة عادلة، والإنصاف حسب "آدمز" يعني معاملة الكل بشكل واحد ولا تعني المساواة، فعندما يعامل الجميع بشكل متساوي قد يعني عدم الإنصاف عند بعض العاملين الذين قاموا بعمل أفضل من غيرهم، وهم بذلك يستحقون مكافآت ومعاملة أفضل(العديلي ناصر محمد،**1983**) .

ويشير الباحث في هذا الصدد الى عدم تحقق الفرضية البديلة والتي تقر بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري.

2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على افتراض مرده: درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع.

حيث تشير نتائج الجدول (38) المتعلقة بقيمة المتوسط الحسابي لمقياس التوافق النفسي تساوي 33.07 وهي تندرج ضمن المجال الأول " المرتفع " ومنه أن المستوى التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا.

ويرى الباحث أن ارتفاع مستوى التوافق النفسي للأستاذ الجامعي له دور كبير في حياته العملية والاجتماعية حيث يساعده على تقديم مردود جيد في عمله بالإضافة الى جعله متحمس في مجال البحث العلمي، وهذا ينعكس على قدرته في توافق مع الإدارة التي يعمل بها وزملائه وطلابه وكذلك المجتمع المحيط به، وهذا ما يجعله يكتسب شخصية قوية لأنها هي مقياس النجاح التربوي والتعليمي.

ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة دخان 1999بعنوان التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين العائدين من الخارج في المرحلة الإعدادية وعلاقته بالتحصيل الدراسي، وأوضحت النتائج أن نسبة التوافق الكلي كانت مرضية. ودراسة أبو زايد2002 بعنوان التوافق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لأبناء شهداء وأسرى الانتفاضة. وكانت نتيجة أن هناك فروق بين مرتفعي ومنخفضي التوافق النفسي بين أبناء الشهداء وأبناء الأسرى في مفهوم الذات لصالح مرتفعي التوافق. وتختلف مع دراسة عسلية 2005 بعنوان معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظه الشمال. وتوصلت الدراسة إلى عده نتائج أهمها إن أكثر مستويات التوافق انتشارا كانت في

مستوى التوافق المنخفض ثم المتوسط وأخيرا المرتفع بمعنى أن نصف حجم عينة الدراسة يصدرون سلوكا يعبر عن حالة من عدم التوافق، إن الإناث من المعلمين أكثر توافقا من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل، إن أكثر معوقات التوافق انتشار بين المعلمين هي معوقات ماديه واقتصادية.

حيث أشار القاضي وعلي أن من مظاهر التوافق النفسي لدى المسلم قدرة الإنسان على توجيه حياته توجيهاً ناجحاً، فيشبع حاجاته بطريقة سوية، وذلك من خلال: الاستجابة للمؤثرات الجديدة استجابة ملائمة يتوافق بها الفرد مع البيئة الجديدة دون أن يغير من طبيعته الأصلية. إقبال المسلم على عمله في همة واطمئنان مما يزيد في كفايته وقدرته على مواجهة المشكلات بطريقة موضوعية. العمل المستمر من أجل الخير العام لكل من في الكون وما فيه، دون انتظار الجزاء إلا من الخالق سبحانه وتعالى، قال (صلى الله عليه وسلم) : ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه إنسان أو طير أو بهيمة إلا كان له به صدقة " متفق عليه. القناعة وعدم الاتجاه إلى الحياة العصرية المتمثلة في الاستهلاك والمزيد من الاستهلاك، فغنى النفس هو الغنى الحقيقي، يقول الرسول عليه السلام ": ليس الغنى عن كثرة العرض ولكن الغنى غنى النفس " البخاري . (القاضي،علي،**1994**، **55،54**)

وأضاف نايف محمد عايد المرواني أن التوافق النفسي هو الفطرة التي فطر الله الناس عليها، والإنسان إذا أراد لنفسه أن يكون متوافقاً نفسيا وبالتالي يتمتع بالصحة النفسية، فإن عليه أن يستمد قيمته من إرادة الله، فالإنسان عندما يلتزم في سلوكه مع ما أمر الله به عباده، فهو يسير وفق الصراط المستقيم الذي يؤدي به إلى الخير. فالصحة النفسية حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية وسلوكه عاديا ويعيش في سلام وأمان.(**نايف محمد عايد المرواني،2009، 91،90**)

وأشار حسين احمد حشمت ومصطفي حسين باهي أن من معايير التوافق النفسي اتخاذ أهداف واقعية لأن الشخص الممتع بالصحة النفسية هو الذي يضع أمام نفسه أهدافا ومستويات للطموح ويسعى للوصول إليها حتى ولو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال فالتوافق المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال، بل بذل الجهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف. (**حسين احمد حشمت ومصطفي حسين باهي، 2006، 63،62**)

ويرى طه فرج عبد القادر أن سوء التوافق ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها، أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع. وكثير من الجوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعا بالكلية وعلى أي حال، فإن خفض التوتر غير مرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق". إذن فسوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا مناسبا لمشاكله وإرضاء موفقا لحاجاته، ومن تم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية. (طه فرج عبد القادر، **1992،31**)

ويشير الباحث في هذا الصدد الى تحقق الفرضية البديلة والتي تقر بأن مستوى التوافق النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع وبالتالي رفض الفرض الصفري.

2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على افتراض مرده: تختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن – الخبرة – المؤهل العلمي- الحالة الاجتماعية).

1/حسب متغير السن:

حيث تشير نتائج الجدول (15) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن: حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.540 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغيرات السن.

حيث تشير نتائج الجدول (16) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير السن: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.151 – 0.955) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير السن في درجات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي.

ويرى الباحث أنه رغم اختلاف السن بين الأساتذة جامعين إلا أن العينة تعيش نفس ظروف متقاربة في العمل داخل الجامعة بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية فيدرسون نفس الفئة، ويتحقق الرضا الوظيفي عند الفرد مهما بلغ عمره من خلال الشعور بأهميته وعدالة الأنظمة التي يخضع لها والعلاقة بين فريق العمل.

ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة السعافين عبد الله 1992بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة، حيث كانت نتائج تحليل الفرضيات إلى عدم وجود تأثير للعمر والراتب على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. ولكن تختلف الى ما أشارى إليه عبد الباقي أن العمر عادة ما يكون كبار السن أكثر رضا من صغار السن، فقد أظهرت بعض الدراسات على وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين السن وبين درجة الرضا الوظيفي، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما زادت درجة رضاه عن العمل، وقد يكون السبب في ذلك أن طموحات العامل في بداية عمره الوظيفي أو العملي تكون مرتفعة وبالتالي لا تقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل، إذ أن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية، مما يتسبب في عدم رضائه الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضي بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي. (عبد الباقي، **2003**: **232**)

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير السن وبالتالي لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير السن.

2/ حسب متغير الخبرة:

حيث تشير نتائج الجدول (17) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة: حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.657 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير الخبرة.

حيث تشير نتائج الجدول (18) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.374 – 0.925) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير الخبرة في درجات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي.

ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة المالكي 2007 بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر. بالإضافة الى دراسة اسعاد البنا 2007 بعنوان الرضا عن العمل وعلاقته بزملة التعب المزمن لدي معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية. وكانت نتيجة أن الرضا عن العمل لا يختلف باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ومدة الخبرة التدريسية.

الا أنه توجد دراسات تختلف مع نتائج الدراسة الحالية منها دراسة محمد أحمد محمد سلامه 2010 بعنوان تقييم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية وكان من أهم النتائج كلما زادت سنوات الخبرة لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لديهم. ودراسة محمد أحمد صوالحة 2009 بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، حيث أظهرت أن المعلمات الأكثر خبرة وذوات المؤهل الأعلى أكثر رضا عن أعمالهن. ودراسة كاشف زايد 2008 عنوان الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات ودلت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة من ذوي سنوات الخبرة الطويلة ليسوا راضين عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي. بالإضافة الى دراسة السعافين عبد الله 1992 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة، تبين أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثيرا على مستوى الرضا لدى المعلمين والمعلمات.

ويري الباحث أن مدة الخدمة هي الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين، وتشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتا في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر. (العطية، **2003**، **45**)

وأظهرت الدراسات أنه كلما زادت أقدمية العامل كلما زاد رضاه عن عمله وكلما قلت الأقدمية في العمل قل رضاء الفرد عن عمله. (ماهر، **2003**، **231**)

❖ **إلا البعد الجوانب الاقتصادية حيث تشير نتائج الجدول (19) المتعلقة بنتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة.**

حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.009 أقل من مستوى الدلالة 0.05، ومنه يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات بعد الجوانب الاقتصادية حسب متغير الخبرة لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة.

ولاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة **والموجودة في الاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الاقتصادية الى:**

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة {من1سنة إلى 5سنوات- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.032 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.760*ولصالح المجال من1سنة إلى أقل من 5سنوات.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة {أكثر من5سنوات إلى 10سنوات- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.012 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.917*ولصالح المجال أكثر من5سنوات إلى 10سنوات.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الاقتصادية لدى مجال سنوات الخبرة {أكثر من15سنة إلى 20سنة- أكثر من 10 سنوات إلى 15سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 3.681*ولصالح المجال أكثر من15سنوات إلى 20سنوات.

ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة أحمد ناجح محمد عبد الجليل 2008 بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء إدارات النشاط الرياضي بالجامعات في جمهورية مصر العربية، والتي توصلت إلى وجود فروق دالة احصائيا عن الرضا المالي والرضا عن فرص الترقي المتاحة وعن نمط القيادة السائدة في العمل والرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة. ودراسة المالكي 2007 بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، وكانت نتيجتها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر. بالإضافة الى جمل من التوصيات جاءت بها بعض الدراسات كدراسة سيد محمد عبد السميع 2016 بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين كلية طب قصر العيني وكانت أهم التوصيات – مراعاة الموضوعية في تقييم عمل عضو هيئة التدريس والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة. وضع نظام عادل للأجور والمكافآت بالكلية قائم على ربط العائد المادي بالأداء الخدمة المقدمة وإدراك الفرد أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من

الأداء. التركيز على العلاقات الإنسانية في العمل والاهتمام بمشاعر العاملين وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية إيمانا منهم بأن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع نسبة الرضا وزيادة الانتاجية. ودراسة عبد الحميد العباسي 2015 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بمعهد الدراسات والبحوث الإحصائية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: إعادة النظر في نظام الحوافز والترقيات والعمل على تطويره. الحرص عل تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في الترقيات. على الإدارة العليا أن تقف على العوامل التي تسبب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين وتحاول جاهدة تلافي أثرها.

ويرى الباحث أن الأجر النقدي يتوقف رضا العامل ومدى شعوره بالتقدير وكذلك إنتاجيته المقبلة على مدى ملائمة العوائد بشقيها المادي والمعنوي للمجهود الذي يبذله في وظيفته، وعلى مدى فورية العائد وملائمة توقيته، ولعل من أهم هذه العوائد المادية الأجور النقدية. وتعتبر الأجور من العوامل الوقائية وليست من العوامل الدافعة، ولذلك فهي تقدم لكافة العاملين وغير مرهونة بمستوى أداء متميز، ومع ذلك فإنه يتوجب الاهتمام بها لأن اختلال نظام الأجور والتعويضات سيؤدي إلى استياء العاملين، ومهما كان نظام الأجر المتبع فإن المهم هو مراعاة العدالة في تحديد الأجور، فيجب أن يتناسب الأجر مع ما يقدمه من عمل، لأن من شأن ذلك أن لا يشعر العامل بالإجحاف والظلم، كما أن تفاوت الأجور بين العاملين يجب أن يكون لأسباب موضوعية وواضحة للعاملين، حتى لا يترتب على ذلك مشاعر الاستياء التي قد تؤدي إلى نتائج سيئة كالتغيب وتدني الإنتاجية مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل الغير، وقد ينتهي الأمر إلى ترك العمل مما يعني خسارة المؤسسة لكفاءات استثمرت فيها كثيرا من الموارد.(القريوتي،**1990**)

بالإضافة أن الحوافز المادية ويطلق عليها أيضا اسم التعويضات أو الحوافز غير المباشرة كون الأفراد يحصلون عليها عن طريق غير العمل أي أن تقديمها غير مرتبط بمستوى أداء معين، وهي تقدم لجميع العاملين بغض النظر عن مقدار نشاطهم أو إنجازهم، و تشبع هذه الحوافز حاجات ذاتية لدى العاملين، وتشعرهم بأن الإدارة ترعى مصالحهم الشخصية، وتساعدهم على حل مشاكلهم الخاصة، وتشمل هذه الحوافز توفير مستلزمات المعيشة عن طريق جمعية تعاونية استهلاكية، والمساعدة في إيجاد مسكن ملائم، وإنشاد صندوق ادخار، وتقديم خدمات طبية عن طريق انشاء مركز صحي، وتقديم خدمات ثقافية للعاملين، أو إنشاء ناد للعاملين أو أفرد أسرهم، أو إنشاء كافتريا تقدم المأكولات الخفيفة، وكذلك القيام بنقل العاملين من المؤسسة وإلى أماكن سكناهم وذلك في وسائل نقل تملكها الشركة.(شاويش، **2000**)

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة وبالتالي لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير الخبرة (إلا في بعد الجوانب الاقتصادية).

3/ حسب متغير المؤهل العلمي:

حيث تشير نتائج الجدول (21) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي: حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.310 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير المؤهل العلمي.

حيث تشير نتائج الجدول (22) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.446 – 0.923) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي في درجات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي.

ويرى الباحث أن السبب عدم وجود اختلاف في درجة الرضا الوظيفي في متغير المؤهل العلمي الى تقارب في درجات العلمية لدى أساتذة جامعة مسيلة بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضي. ومنه فإن نتائج دراستنا تتفق مع دراسة المالكي 2007 بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهل. وقد توصلت عدة أبحاث إلى أن العامل الأكثر تعلما يكون أقل رضاء عن العمل من العامل الأقل تعلما، وقد يرجع السبب في ذلك إلى طموحات الفرد الأكثر تعلما تكون مرتفعة، والأفراد الذين يقارن نفسه بهم يحتلون وظائف مختلفة وهي في العادة مرتفعة إداريا، وهذا قد لا يجده في عمله وبالتالي تقل درجة رضائه مقارنة بالعامل الأقل تعلما. (شاويش، **2000**، **113**)

الا أنه توجد دراسات تختلف مع نتائج الدراسة الحالية منها دراسة محمد أحمد محمد سلامه 2010 بعنوان تقييم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية. وكان من أهم النتائج كلما زادت الدرجة العلمية لدى الأخصائي الرياضي بمركز الشباب بمحافظة المنوفية قلت معه درجة رضاه عن وظيفته وزادت طموحاته وأحلامه نحوي الحصول على وظيفية أفضل تتناسب مع مؤهله أو الترقية لدرجة أعلى. ودراسة محمد أحمد صوالحة 2009 بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. وتبين من النتائج أن الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات الراتب والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي. حيث أظهرت أن المعلمات الأكثر خبرة وذوات المؤهل الأعلى أكثر رضا عن أعمالهن. ودراسة محمد الزيودي وعماد زغلول 2008 بعنوان الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة بالأردن كما توصلت الى ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين حملة درجة الماجستير مقارنة بغيرهم من حملة البكالوريوس والدبلوم. ودراسة السعافين عبد الله 1992بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة ". تبين أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثيرا على مستوى الرضا لدى المعلمين والمعلمات.

❖ **بعد الجوانب الإدارية الذي أثبت وجود فروق معنوية:**

حيث تشير نتائج الجدول (23) المتعلقة بنتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه في درجات بعد الجوانب الإدارية حسب متغير المؤهل العلمي.

حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.028 أقل من مستوى الدلالة 0.05، ومنه يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات ولتحديد الفروق في نتائج درجات بعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي لصالح أي مجموعة قام الباحث باستخدام ما يسمى بالاختبارات اللاحقة.

ولاختبار دلالة الفروق لصالح أي مجال خبرة استخرج الباحث قيم LSD (اختبار أقل فرق معنوي) من أجل المقارنة الموجودة في الاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في بعد الجوانب الادارية.

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية لبعد الجوانب الادارية حسب متغير المؤهل العلمي بين (التأهيل الجامعي / الدكتوراه) حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.008 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 2.769*ولصالح المؤهل العلمي التأهيل الجامعي.

ويرى الباحث أن اختلاف رضا الوظيفي لدى أساتذة جامعيين بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حسب متغير المؤهل العلمي بين (التأهيل الجامعي / الدكتوراه) في بعد الجوانب الإدارية يرجع الى الصلاحيات واسعة التي يتمتع بها الذي عنده التأهيل الجامعي على حساب الأستاذ الذي لم يقم بالتأهيل، ولهذا فعلى الادرة أن تراعي كل مراتب العلمية خاصة بالأساتذة من أجل مشاركتهم في نشاطات والقرارات المبرمجة في معهد.

وتتفق دراستنا مع دراسة الطاهر أحمد محمد علي2012 بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية. ودراسة تافو Tafao 2001 بعنوان استخدام مؤشرات الرضا الوظيفي لتحسين أداء العمل – دراسة حالة بكلية ساموا الأمريكية الاشتراكية. أن العاملون يرتقون بالأداء عندما يشتركون في تخطيط واتخاذ القرار وعندما يقومون بأعمال تتفق مع خبراتهم ورغباتهم.

بالإضافة الى التوصيات التي جاءت بها دراسة عبد الحميد العباسي 2015 بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بمعهد الدراسات والبحوث الإحصائية. توصلت الدراسة: على الإدارة العليا أن تقف على العوامل التي تسبب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين وتحاول جاهدة تلافي أثرها.

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وبالتالي لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير المؤهل العلمي (إلا في بعد الجوانب الإدارية).

4/حسب متغير حالة الاجتماعية:

تشير نتائج الجدول (25) اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الحالة الاجتماعية:

إن نتائج اختبارات الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده إلى وجود فروقات جوهرية بين قيم متوسطاتها حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت القيمة الاحتمالية P للمقياس ككل حسب متغير الحالة الاجتماعية 0.309 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، كما أن نتائج أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لم تكن دالة احصائيا حيث كانت القيم الاحتمالية ما بين (0.173 – 0.815) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، بمعنى ان هذا المتغير لم يؤثر في الرضا الوظيفي بل الفروقات ترجع الى عامل الصدفة فقط لدى عينة الدراسة (n=70).

ومنه فإن نتائج دراستنا تختلف مع دراسة محمد أحمد محمد سلامه 2010 بعنوان تقييم الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين عينة البحث (متزوج / أعزب) لصالح المتزوج نظرا للأعباء الملقاة على كاهل المتزوج والمسئوليات العالية مما يجعله أكثر تماسكا بالوظيفة مما ينعكس على درجة رضاه الوظيفي. ودراسة محمد أحمد صوالحة 2009 بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات وتبين من النتائج أن الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات الراتب والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

ويرى الباحث بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي، فقد أكدت بعضها أن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل بالمقارنة مع زملائهم غير المتزوجين، كما أشارت بعض الدراسات إلى أنه كلما زاد عدد الأبناء كلما زادت المسؤوليات الأسرية مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم، ويجب الإشارة هنا إلى أن هذه الدراسات لم تتناول الحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج مثل المطلقين والأرامل. (العطية، **2003**، **44**)

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وبالتالي لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير الحالة الاجتماعية.

2-5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على افتراض مرده: يختلف درجة التوافق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن– الخبرة – المؤهل العلمي- الحالة الاجتماعية).

1/ حسب متغير السن:

حيث تشير نتائج الجدول (27) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن: حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.022 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغيرات السن.

حيث تشير نتائج الجدول (28) المتعلقة بقيمة اختبارLSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في درجات الكلية لمقياس التوافق النفسي حسب متغير السن: وهي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من30سنة إلى 35سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.029 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 3.243*ولصالح الفئة العمرية أكثر من30سنة إلى 35 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من40سنة إلى 45سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 4.385*ولصالح الفئة العمرية أكثر من40سنة إلى 45 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في مقياس التوافق النفسي لدى الفئات العمرية {أكثر من45سنة إلى 50سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.005 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 5.777*ولصالح الفئة العمرية أكثر من45سنة إلى 50 سنة.

حيث تشير نتائج الجدول (29) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير السن: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.052 – 0.118) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير السن في درجات أبعاد المقياس التوافق النفسي.

حيث تشير نتائج الجدول (30) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن: حيث كانت القيمة الاحتمالية sig 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بوجود اختلافات جوهرية بين متوسطات المجموعات ترجع إلى متغير السن في درجات بعد التوافق الاجتماعي.

حيث تشير نتائج الجدول (31) المتعلقة بقيمة اختبارLSD الخاص بالاختبارات اللاحقة من أجل المقارنات المتعددة في درجات بعد التوافق الاجتماعي حسب متغير السن: وهي كالتالي:

- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من30سنة إلى 35سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.034 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 0.988*ولصالح الفئة العمرية أكثر من30سنة إلى 35 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من40سنة إلى 45سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.004 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.527*ولصالح الفئة العمرية أكثر من40سنة إلى 45 سنة.
- توجد فروق معنوية بين متوسطي الدرجات الكلية في بعد التوافق الاجتماعي لدى الفئات العمرية {أكثر من45سنة إلى 50سنة- أكثر من 35 سنوات إلى40سنة} حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.004 sig وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما كان الفرق بين المتوسطات 1.885*ولصالح الفئة العمرية أكثر من45سنة إلى 50 سنة.

ويرى الباحث أن اختلاف التوافق النفسي لدى أساتذة جامعيين بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حسب متغير السن يرجع الى تطلعات التي يكتسبها الأساتذة أكبر عمرا عل حساب الأساتذة أصغر عمرا.

ومنه تتفق نتائج دراستنا مع دراسة الخربي1993 بعنوان التوافق النفسي والاجتماعي للطالبات المتفوقات دراسياً في المرحلة الثانوية. والتي توصلت إن متغيري الترتيب الميلادي والعمر الزمني لهما تأثير على التوافق النفسي لديهن لصالح الأكبر عمراً.

وترى نظرية التحليل النفسي Psyco-analyses theory : من أبرز روادها هذه النظرية نجد الباحث " فرويد " Freud " أن عملية التوافق لدي الفرد غالبا ما تكون لا شعورية بحكم أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم فالشخص المتوافق هو الشخص الذي يستطيع إتباع المتطلبات الضرورية بوسائل مقبولة اجتماعيا. **(عبد الحميد محمد الشاذلي، 2002، 70)**

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض البديل الذي يبحث في وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير السن وبالتالي تختلف درجة التوافق النفسي وبعد التوافق الاجتماعي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير السن.

2/ حسب متغير الخبرة:

حيث تشير نتائج الجدول (32) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة: حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.594 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير الخبرة.

حيث تشير نتائج الجدول (33) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير الخبرة: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.118 – 0.812) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير الخبرة في درجات أبعاد المقياس التوافق النفسي.

ويرى الباحث أن التوافق النفسي يتأثر ويتحقق من خلال مطابقة أهداف الفرد مع ظروف الحياة والإمكانات التي يتحملها، وقدراته عل مواجهة التحديات والضغوط، والأستاذ الجامعي بشكل عام يتعرضون لتحديات متعددة، وأن قدرتهم على المواجهة تم اكتسابها من طبيعة الظروف وعدم توقع الجوانب الإيجابية والعمل الجاد لتحسين مستوى الحياة مهما بلغ فرد من عمره أو تمتع بسنوات الخدمة فإن ذلك لايقيه ضغوط الحياة، واختلاف عينة الدراسة من حيث خبرة في العمل إلا أن ظروف العمل لا تتغير، أما ظروف الحياة فهي بطبيعة الحال في تغير مستمر لكن هذا التغير يطال الجميع.

ومن وجهة نظر أخرى ترى النظرية السلوكية Theory Behaviorisme: يتمثل التوافق لدى السلوكيين في استجابات مكتسبة من خلال الخبرة التي يتعرض لها الفرد والتي تؤهله للحصول على توقعات منطقية وعلى الإثابة سلوك ما من شأنه أن يتحول إلى عادة، عملية توافق الشخص لدى " **واطسون** " " watson" و"**سكينر** " " Skinner "، لا يمكن أن تنمو ما يبذله الجهد الشعوري للفرد ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات أو إثابات البيئة. أما السلوكيين المعرفين أمثال الباحث " **البرت بندور** " " A.Bandura " والباحث "**مايكل ماهوني** " "Mahoney"استبعدوا تفسير توافق الفرد أنه يحدث بطريقة آلية تبعده عن الطبيعة البشرية واعتبروا أن كثير من الوظائف البشرية تتم والفرد على درجة عالية من الوعي والإدراك مزاملة للأفكار والمفاهيم الأساسية. أي أن "بندورا "و"ماهوني" رفضوا تفسير طبيعة الإنسان بطريقة آلية ميكانيكية. (مايسة أحمد النيال،**2002**، **142**)

بالإضافة ترى نظرية علم النفس الإنساني Humanistic psychology: أنه يتمثل مدخل علم النفس الإنساني في مساعدة الأفراد على التوافق وذلك عن طريق تقبل الآخرين لهم وشعورهم بأنهم أفراد لهم قيمتهم ومنها البدء في البحث عن ذاتهم والتداول مع الأفكار ومشاعر كانت مدفونة محاولين الحصول على القبول من الآخرين وبالتالي تحقيق السليم. وفي هذا الصدد يشير "كارل روجرز " "Caral ROGERS"(1951) إلى أن الأفراد سيئ التوافق كثيرا ما يتميزون بعد الاتساق في سلوكاتهم حيث يعرف كارل روجرز بأن سوء التوافق: "تلك الحالة التي يحاول الفرد فيها الاحتفاظ ببعض الخبرات بعيدا عن الإدراك أو الوعي وفي الواقع إن عدم قبول الفرد

لذاته دليل على سوء توافقه وهذا ما يولد فيه التوتر والأسى". إذا حسب الباحث "روجرز" التوافق عبارة من مجموعة من المعايير تكمن في قدرة الفرد على الثقة بمشاعر، الإحساس بالحرية والانفتاح على الخبرة. (مياسة أحمد النيال ، 2002، 142)

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة وبالتالي لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير الخبرة.

3/حسب متغير العلمي:

حيث تشير نتائج الجدول (34) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي: حيث كانت القيمة الاحتمالية 0.803 sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات حسب متغير المؤهل العلمي.

حيث تشير نتائج الجدول (35) المتعلقة بقيمة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في اختبارات الفروق في درجات أبعاد مقياس التوافق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي: حيث كانت القيمة الاحتمالية تتراوح ما بين (0.302 – 0.800) sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يقر الباحث بعدم وجود اختلافات جوهرية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي في درجات أبعاد المقياس التوافق النفسي.

ويرى الباحث أنه لا يوجد اختلاف في التوافق النفسي لدى أساتذة جامعيين بمعد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حسب متغير المؤهل العلمي وهذا راجع الى تقارب عينة الدراسة من حيث درجة العلمية للأساتذة بمعهد. ومنه تتفق نتائج دراستنا مع دراسة ناصيف2009 حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق في التوافق النفسي الاجتماعي تبعا لمتغير المؤهل العلمي. ودراسة فاطمة حسين علي أبوزيد2017 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ودراسة هانيا نعيم طاهر عبيد2013 عدم وجود فروق ظاهرة في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وبالتالي لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير المؤهل العلمي.

4/حسب متغير الحالة الاجتماعية:

تشير نتائج الجدول (36) اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي حسب متغيرات الحالة

الاجتماعية:

إن نتائج اختبارات الفروق في درجات مقياس التوافق النفسي وأبعاده إلى عدم وجود فروقات جوهرية بين قيم متوسطاتها حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت القيمة الاحتمالية P للمقياس ككل حسب متغير الحالة الاجتماعية 0.732 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، كما أن نتائج أبعاد مقياس التوافق النفسي لم تكن دالة احصائيا حيث كانت القيم الاحتمالية ما بين (0.280 – 0.886) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التوافق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، بمعنى ان هذا المتغير لم يؤثر في التوافق النفسي بل الفروقات ترجع الى عامل الصدفة فقط لدى عينة الدراسة (n=70).

ومنه تتفق نتائج دراستنا مع نتائج ودراسة فاطمة حسين علي أبوزيد2017 والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. وتختلف مع نتائج دراسة هانيا نعيم طاهر عبيد2013 إلى وجود فروق ظاهرة في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية. ودراسة محمد محمد عودة سلامة 2001 بعنوان صورة السلطة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين بالدولة، أنه توجد فروق جوهرية في التوافق النفسي بمتغيراته الفردية لدى الموظف في حالة اختلاف النوع –التعليم–الدرجة الوظيفية-الحالة الاجتماعية.

وفي الأخير يقر الباحث بقبول الفرض الصفري الذي يبحث في عدم وجود اختلافات جوهرية بين نتائج عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وبالتالي لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى عينة الدراسة حسب مجالات متغير الحالة الاجتماعية.

الفصل الخامس:

استنتاجات واقتراحات

1- استنتاجات عامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة منخفض.
- مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة مرتفع.
- لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير السن.
- لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير الخبرة.
- لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير المؤهل العلمي.
- لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير الحالة الاجتماعية.
- تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير السن.
- لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير الخبرة.
- لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير المؤهل العلمي.
- لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

2- اقتراحات:- زيادة في اهتمام بدراسة مواضيع متعلق بأستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية له أهمية بالغة، والتركيز على هذه الشريحة الهامة التي تكون لنا جيل يمكن الاعتماد عليه في المستقبل.

- مطالبة الباحثين والخبراء بإنجاز مقاييس في التوافق النفسي الخاص بالأساتذة والمربين.

- توفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية وتشجيعها تشجيع الاستقلالية بالعمل والقرارات واحترامها.

- مراعاة الموضوعية في تقييم عمل أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتعامل معه بالعدالة ومساواة.

- تقبل الإدارة لنقد البناء والبعد عن التمركز في اتخاذ القرارات.

- ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في الجامعة.

- دراسة الصعوبات التي تحول دون تحقيق أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لأدواره.

- تحسين مرتبات أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وحل مشكلة السكن، لأن هاتين المشكلتين تتصدران قائمة مطالب الأساتذة، ولها تأثير سلبي على مردودية الأساتذة.

- يجب على أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية التسلح بالجانب الذين الإسلامي المعتدل بعيد عن التطرف والتعصب في التعامل من أجل توافق في الحياة من الجانب النفسي والاجتماعي.

- الحرص على متابعة ومراقبة تنفيد القوانين التي تنظم وتضبط العلاقات بين أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والطالب.

3- الأفاق المستقبلية للدراسة:

- إجراء دراسات عن التوافق النفسي لدى الأستاذ جامعيين في ضوء متغيرات تختلف عن متغيرات الدراسة الحالية.

- إجراء دراسات مماثلة على مستوى عدة معاهد في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية عبر جامعات جزائرية كدراسة مقارنة.

- اجراء دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي لهيئة التدريس وتحصيل الطلاب.

- البحث عن صعوبات ومشاكل المحيط الاجتماعي الجامعي وتأثيرها على الأساتذة.

- البحث في موضوع المشاكل الإدارية التي يعانيها الطلبة والأساتذة.

- البحث عن الصعوبات التي يتلقاها الأساتذة في مجال البحث العلمي وتحديد طبيعتها ومصدرها وأسلوب التعامل معها.

4- المراجع المعتمدة في الدراسة

- **المصادر:**

1- القرآن الكريم برواية حفص.

2- المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط3، 1997.

- **قائمة المراجع باللغة العربية:**

3- أحمد حسن اللقاني، قارعة حسن محمد: التدريس الفعال، ط3، عالم الكتب، مصر،1995.

4- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة- الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي- الدار الجامعية، 1986.

5- أديب الخالدي: مرجع في الصحة النفسية، الدار العربية الكتبة الجامعية، ط2، عربان، ليبيا، 2002.

6- الزوابعي والعنام: منهج البحث في التربية البدنية والرياضية، مطبعة العاني، ط1، بغداد، 1974.

7- السيد سلامة الخميس: دراسة وبحوث عن المعلم العربي- بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، ط 1،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر،2003.

8- السيد سلامة الخميسي: التربية والمدرسة والمعلم، قراءة اجتماعية وثقافية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر،2003.

9- الصحن، محمد فريد، والمصري، سعيد محمد: إدارة الأعمال، الإسكندرية، الدر الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1997.

10- العطية، ماجدة: سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

11- العلاق، بشير: أسس الإدارة الحديثة، دار اليازوري العلمية، عمان، 1999.

12- القريوتي، محمد قاسم، إدارة الأفراد: المرشد العلمي في تطبيق الأساليب العلمية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص، عمان، شركة المطابع النموذجية،1990.

13- المغربي، كامل محمد، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1995.

14- اندرودي سيزلاي، مارك جيوالاس: السلوك التنظيمي، ترجمة أحمد أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية،1991.

15- بشير صالح الراشدي: منهج البحث التربوي- رؤية مبسطة، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت، بدون سنة.

16- تيسير مفلح كوالحة: علم انفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة، ط1، دار الميسرة، الأردن،2004.

17- جابر عبد الحميد جابر وأحمد خيري كاظم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية القاهرة، بدون سنة.

18– جلال محمد صبري: مشكلات التعليم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر، 1992.

19– حريم، حسين، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

20– حسن البشير الطيب: مؤسسات التنمية العربية – أوضاعهم الراهنة وآفاق المستقبل–، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مطابع الدستور التجاري، عمان، الأردن، 1984.

21– حسين أحمد حشمت ومصطفى حسين باهي: التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار العالمية للنشر والتوزيع ط1، 2006.

22– حمود، خضير كاظم: السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ،2002.

23– حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، 2000.

24– دخان نبيل: التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة،1997.

25– رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

26– رشاد علي عيد العزيز موسى: سيكولوجية الفروق الجنسية، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة، بدون السنة.

27– رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر، 2002.

28– رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة، ط2، الجزائر، 2008.

29- زيتون، عايش محمود: أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 1995.

30– سعيد محمد عثمان: دراسات في علم النفس الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، بدون سنة.

34– سلطان محمد سعيد أنور: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2003.

35– سلطان محمد سعيد أنور: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2003.

36– سلطان، محمد سعيد: السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الحديثة، مصر، 2004.

37– سهير أحمد كامل: الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر،1999.

38– سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، بدون سنة.

39– شاويش، مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، عمان: الشروق، 2000.

40– صالح المهدي الحويج: قراءات نفسية في خصائص الشخصية للأستاذ الجامعي، الندوة العلمية حول التوجيهات المستقبلية للتعليم العالي، مجمع ذات العماد، طرابلس، 18 – 19 جوان 2005.

41– صالح حسن الداهري: أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008 .

42– صبره محمد علي: الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.

43– ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الأستاذ الجامعي – الأداء البحثي كنموذج-، ط3، المجلد الأول، 1995 .

44– طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، 1985.

45– طه فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيم، دار قباء، مصر، 2001.

46– طه فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعرف، ط7، مصر، 1992.

47– عاشور، أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية،1982.

48– عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005.

49– عباس محمود عوض، علم النفس العام، دار المعرفة الجامعية، مصر،1990.

50– عبد الباقي، صلاح الدين محمد: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

51– عبد الباقي، صلاح الدين محمد، السوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2003.

52– عبد الحميد إبراهيم شوقي: علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار قباء، مصر، 1998.

53– عبد الحميد الشاذلي: الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية الأزرايطة، ط2، الإسكندرية مصر، 2002.

54– عبد الحميد محمد الشاذلي: الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية الأزرايطة، ط2، الإسكندرية مصر، 2002.

55– عبد الرحمان بن عبدا لله الواصل: البحث العلمي خطواته و مراحله أساليبه و مناهجه أدواته ووسائله أصول كتابته، المملكة العربية السعودية، 1999.

56– عبد الرحمن العيسوي: في الصحة النفسية، دار النهضة العربية بيروت، لبنان، 1992.

57– عبد السلام حامد زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، مطبعة عالم الكتاب، القاهرة، 1994.

58– عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الأسكندرية، 1996.

59– عبد المجيد نشواتي: علم النفس التربوي، ط9، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، لبنان،1998 .

60– عبد الوهاب، علي محمد: العلاقات الإنسانية في الإنتاج والخدمات، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1994.

61– عطا الله فؤاد خالدي، دلال سعد الدين العلمي: الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

62– علاء الدين كفافي: الصحة النفسية، هجر للطباعة والنشر، مصر، 1990.

63– علاقي مدني: الإدارة-دراسة تحليلية للوظائف والقدرات الإدارية-، ط2، دار الزهران، جدة، السعودية،1991

64– على راشد: اختبار المعلم وإعداده ودليل التربية العملية، دار الفكر العربي، مصر، 1996.

65– علي أحمد مذكور: التعليم العلي في الوطن العربي –الطريق إلى المستقبل – ط1، دار الفكر العربي، مصر، 2000.

66– علي راشد : الجامعة و التدريس الجامعي، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر ، لبنان، 2007.

67– علي عبد الواحد الوافي: مناهج البحث، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتابة، القاهرة، 1997.

68– علي عسكر: الدافعية في مجال العمل، منشورات ذات السلاسل، الكويت، بدون سنة.

69– فاروق عبده قلية: أستاذ الجامعة – الدور والممارسة بين الواقع والمأمول– ،دار زهراء الشرق، القاهرة،1997.

70– فرج عبد القادر طه: علم النفس التنظيمي والصناعي، ط 5، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1986

71– فضيل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجزائر، جامعة منتوري، قسنطينة ،2001.

72– كايد عبد الحق، عبد الرحمان عدس:البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه، دار الفكر، ط13، عمان، 2011.

73– كمال محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، مصر، 1996.

74– ماهر، أحمد: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية،2003.

75– مبروك عزت عبد الكريم: الأبعاد النفسية للتوافق النفسي والاجتماعي لدى المسنين، القاهرة، 1994.

76– محمد عبد الرحمن عيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1994.

77– محمد عبيدات و آخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان 1999.

78– محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي:" نظريات وطرق التربية المدنية"، ديوان المطبوعات الجامعية 1992.

79– محمد مصطفى أسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000.

80– محمد نصر الدين رضوان: الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية و الرياضية، دار الفكر العربي القاهرة،2003.

81– محمود بديع مبارك القاسم :علم النفس المهني،ط1، مؤسسة الورّاق، عمان، الأردن،2001.

82– محمود عبد الحليم المنسي: مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر، 2011.

83– مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، الصحة النفسية والتوافق الدراسي، دار النهضة العربي للطباعة والنشر، بيروت،1990 .

84– مراد زعيمي : إدارة الأفراد ، ط 1، دار قرطبة للنشر والتوزيع ، المحمدية، الجزائر ، 2008.

85– مصطفى فهمي :التكيف النفسي، دار مصر،مصر،1978.

86– مصطفى فهمي :الصحة النفسية، مكتبة الخانجى، قاهرة، 1995.

87– مصطفى فهمي: التوافق الشخصي والاجتماعي، مكتبة الخزناجي للنشر، القاهرة، 1979.

88– موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "ترجمة" بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصبة للنشر، الجزائر،2004.

89– مياسة أحمد النيال: سيكولوجية التوافق، القاهرة، 2002.

90– نايف محمد عايد المرواني: التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين، دار الفكر العربي، ط1 القاهرة، 2009.

91– هاشم، زكي محمود: الجوانب السلوكية في الإدارة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1978.

92– وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل :البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن- عمان،2007.

- **قائمة الدوريات والمجلات العلمية:**

93– أحمد شكري سيد : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقتها بالمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، المجلة السنوية لكلية التربية، العدد 08، جامعة قطر، الإمارات العربية 1991.

94– أحمد مجدي حجازي: المثقف العربي والالتزام الأيديولوجي، دراسة في أزمة المجتمع العربي، مجلة المستقبل، عدد81، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1985.

95– الجريدة الرسمية الجزائرية: مرسوم رقم 83-544، المؤرخ في 24 سبتمبر 1983، العدد 40.

96– الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم رقم :85 – 60، المؤرخ في 23 مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

97– الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم رقم 89-122 المؤرخ في 18 يوليو 1989.

98– العديلي ناصر محمد: الرضا الوظيفي- دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الإدارة الحكومية في الرياض- ، مجلة الإدارة العامة، العدد 36 ، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1983.

99– العمري، خالد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية، 22 (5)، 1995.

100– القاضي، علي: التوافق النفسي من منظور إسلامي، مجلة منبر الإسلام، المجلد 21 " العدد 4"، 1994.

101– بشير معمرية: مجالات وأساليب تكوين الأستاذ الجامعي – الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس، سطيف(28و29و30)أفريل2001، الجزائر.

102– سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة :الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر –مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية –العدد30، 1980.

103– عبد الخالق، ناصف: الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل لدولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث،1982.

104– كمال بوناح: هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي، مجلة العلوم الإنسانية العدد12، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1999.

105– لافي ماجد العربي: النشر العلمي في الوطن العربي، مجلة فكر العربي، العدد98، بيروت، لبنان، 1999.

106– معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، مجلة ستابس نيوز، مجلة شهرية، العدد 02 فيفري، جامعة مسيلة، الجزائر، 2016.

107– يوسف عبد الفتاح محمد: بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي، جامعة الإمارات، مجلة علم النفس، العدد 31 الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1994.

108– يوسف معاش: بحوث حول فعالية العلم، مجلة الرواسي، العدد7، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، الجزائر، 1993.

- **قائمة الأطروحات والرسائل العلمية:**

109– السواط وصل الله عبد الله: أثر الأسبوع التمهيدي على التوافق والتحصيل لدى تلاميذ الابتدائي، الطائف رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى، مكة، 1999.

110– بلحاج فروجة: التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، جزائر،2011 .

111– حسن بن حسين بن عطاس الخيري: الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، مذكرة ماجستير غير منشورة، 2008.

112– رياش سعيد: التوافق النفسي للمسنين في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة في علم النفس، جامعة الجزائر، 2009 .

113– زين الدين ضياف : السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي ، رسالة ماجيستير غير منشورة ، قسم علم النفس ، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر، 1999-2000.

114– سلطان عائض مفرح العصيمي: إدمان الإنترنت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية،2010.

115 – سناء أحمد كمال عبد السلام: العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة في التربية، جامعة عين شمس، 2005.

116– سناني عبد الناصر: صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه في العلوم، غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة منتوري محمود قسنطينة،2012.

117– صفا عيسى صيام: سمات الشخصية وعلاقته التوافق النفسي لدى المسنين، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس، جامعة غزة، فلسطين، 2010.

118– عبد الله بن علي أبو عراد الشهري : مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المختصين وغير المختصين، رسالة ماجيستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة أم القرى السعودية، 2000.

119– عبد الله يوسف أبو سكران: التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي – الخارجي) للمعاقين حركياً في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، 2009.

120– قرومي عبد الحق: تقدير الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أستاذ التربية البدنية، مذكرة ماجستير غير منشورة في التربية البدنية، جامعة الجزائر، 2010.

121– محمد يوسف أحمد راشد: التوافق الدراسي والشخصي والاجتماعي بعد توحيد المسارات في مملكة البحرين أطروحة دكتوراه غير منشورة في كلية التربية، جامعة دمشق، 2011.

122– مريفت عبدربه عايش مقبل: التوافق النفسي وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات لدى مرضى السكري في قطاع غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس، الجامعة الإسلامية غزة، 2010.

الملاحق

ملحق رقم (01) مقياس الأصلي

مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس

السادة الأفضل / معاوني أعضاء هيئة التدريس

تحية طيبة وبعد.....

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا المقياس للتعرف على الجوانب الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى سيادتكم.

والرجاء من سيادتكم التعبير عن رأيكم بصدق وموضوعية، والجدير بالذكر أن استجابتكم ستكون موضوع تقدير وسرية تامة ولن تستخدم إلا في غرض البحث العلمي، مع رجاء إتباع ما يلي:

- قراءة جميع العبارات مجملة دون ترك عبارة وإبداء رأيكم فيها.
- وضع علامة (X) أمام ما تجده معبرا عن رأيك.
- عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة.

والباحث يشكر سيادتكم على تعاونكم الصادق.

الباحث

البيانات الأولية:

الاسم: (اختياري) .....

الدرجة العلمية: معيد ( ) مدرس مساعد ( )

التخصص: نظري ( ) علمي ( )

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	توفر الجامعة الأدوات والأجهزة العلمية لإجراء البحوث العلمية			
2	يخصص المشرفون وقتا كافيا لمتابعة معاوني أعضاء هيئة التدريس			
3	توفر الجامعة قوائم ببليوجرافيا بالأقسام العلمية.			
4	تخصص الجامعة مكافآت تشجيعية كافية لتمويل البحوث.			
5	توفر الجامعة بعثات ومنح للنهوض بالبحث العلمي.			
6	تعد اللغة الأجنبية عائقا أمام بعض معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
7	تعقد الندوات والمؤتمرات التي تسهم في تنمية البحث العلمي.			
8	تفرغ الجامعة معاوني أعضاء هيئة التدريس في سبيل قيامهم ببحوثهم العلمية.			
9	تفرض الجامعة أعباء تدريسية على معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
10	يمثل تغيير المشرف أحيانا عائقا أمام الباحثين.			
11	يتلق معاوني أعضاء هيئة التدريس إعداد وتدريبا أكاديميا لتنمية مهارات البحث داخل الجامعية			
12	توفر مكتبات الجامعة المراجع والمصادر اللازمة لإجراء البحوث.			
13	يتاح لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الاطلاع على الجديد في التخصص عن طريق شبكة الانترنت بالجامعة.			
14	تفرض بعض المكتبات رسوما مالية مقابل بعض الخدمات المكتبية.			
15	لا تهتم مجالس الأقسام العلمية بمتابعة تقدم معاوني أعضاء هيئة التدريس في بحوثهم.			
16	بعض مواد قانون تنظيم الجامعات تشكل تهديدا لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.			
17	تتسم الأعباء التي يكلف بها بعض معاوني أعضاء هيئة التدريس بالعبء الزائد وعدم الموضوعية.			
18	المدة المقررة لإنجاز البحث العلمي كافية.			
19	اختلاف لوائح الدراسات العليا بين الكليات يقلل من التكافؤ الفرص بين معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
20	يشكل الروتين الإداري عقبة أمام معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
21	تيسر الجامعة إجراءات حصول معاوني أعضاء هيئة التدريس على إجازة من العمل			

.

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
22	أحيانا يشوب علاقة معاوني أعضاء هيئة التدريس بأساتذتهم شيئا من الخوف والحذر.			
23	لا تشرك الادارة معاوني أعضاء هيئة التدريس فيما تتخذه من قرارات أكاديمية تخصهم			
24	يقل التفاعل بين الادارة ومعاوني أعضاء هيئة التدريس.			
25	تهمل بعض القرارات الصادرة بحق معاوني أعضاء هيئة التدريس مصالحهم.			
26	يذلل الاداريون بالجامعة العقبات التي تعوق معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
27	لا يفي الدخل المادي المعوني أعضاء هيئة التدريس متطلباتهم البحثية والمعيشية.			
28	يقل دخل معاوني أعضاء هيئة التدريس عن دخل نظرائهم في الجهات الأخرى.			
29	العوائد المادية التي يحصل عليها معاون أعضاء هيئة التدريس توازي ما يقومون به من أعمال.			
30	يترك معاوني أعضاء هيئة التدريس عملهم بالجامعة إذا أتيحت له وظيفة أخرى ذات عائد أكبر.			
31	يضطر بعض معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى تمويل بحوثهم بصفة شخصية.			
32	يقوم معاوني أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية دون مقابل مادي.			
33	يقدر المجتمع الدور الذي يلعبه معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
34	تتيح مهنة معاوني أعضاء هيئة التدريس الاتصال بالمجتمع المدني.			
35	ينمي العمل بالجامعة الطموح الاجتماعي لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال المركز الاجتماعي.			
36	يشعر معاوني أعضاء هيئة التدريس أنهم يشاركون في حل المشكلات التي تواجه مجتمعهم.			
37	توفر الجامعة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس المسكن المناسب.			
38	توفر الجامعة الرعاية الصحية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وأسرهم.			
39	يشعر معاونو أعضاء هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي.			
40	يتحمل معاوني أعضاء هيئة التدريس أعباء تفوق ما يتحمله نظرائهم في وظائف أخرى.			
41	توزع المهام الوظيفية بشكل متكافئ على معاوني أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة.			

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
42	يشارك معاوني أعضاء هيئة التدريس في الأمور المتعلقة بأقسامهم العلمية.			
43	تساعد بيئة العمل الجامعي معاوني أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع والابتكار في تخصصاتهم العلمية.			
44	تعمل الجامعة على الاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل الكليات.			
45	تعمل الأقسام العلمية على تخفيف أعباء معاوني أعضاء هيئة التدريس المتعثرين في بحثهم العلمي.			
46	تحقق مهنة معاوني أعضاء هيئة التدريس لصاحبها الوضع الاجتماعي.			
47	يحقق عمل معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة شعورا بالفخر والرضا.			
48	يشعر معاوني أعضاء هيئة التدريس بالإحباط لالتحاقه بهذه المهنة.			
49	يشعر معاوني أعضاء هيئة التدريس بالتميز عندما يقارن مهنته بغيرها من المهن.			
50	يعتقد معاوني أعضاء هيئة التدريس أنه يمكن أن يلعب دورا رائد في مجتمعه من خلال مهنته وبحثه العلمي.			
51	توفر مهنة معاوني أعضاء هيئة التدريس الحرية المهنية مقارنة بالمهن الأخرى.			
52	يشعر بعض معاوني أعضاء هيئة التدريس أن المجتمع يفرق بين تخصص وأخر عند تقييم معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
53	يستغرق الحصول على الدرجة العلمية وقتا كبيرا في مهنة معاوني أعضاء هيئة التدريس.			
54	تحقق مهنة معاوني أعضاء هيئة التدريس لصاحبها الوضع العلمي.			
55	يشعر معاوني أعضاء هيئة التدريس بالإيجابية اتجاه عملهم.			

ملحق رقم (02) المقياس المعدل

مقياس الرضا الوظيفي لهيئة التدريس

السادة الأفضل / لهيئة التدريس بجامعة مسيلة

تحية طيبة وبعد.....

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا المقياس للتعرف على الجوانب الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى سيادتكم.

والرجاء من سيادتكم التعبير عن رأيكم بصدق وموضوعية، والجدير بالذكر أن استجابتكم ستكون موضوع تقدير وسرية تامة ولن تستخدم إلا في غرض البحث العلمي، مع رجاء إتباع ما يلي:

- قراءة جميع العبارات مجملة دون ترك عبارة وإبداء رأيكم فيها.
- وضع علامة (X) أمام ما تجده معبرا عن رأيك.
- عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة.

والباحث يشكر سيادتكم على تعاونكم الصادق.

الباحث

البيانات الأولية:

المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه التأهيل الجامعي

الخبرة: من 1 سنة إلى 5 سنوات أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة

أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة إلى 25 سنة أكثر من 25 سنة إلى 30 سنة

أكثر من 30 سنة

الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج

السن: 25 سنة إلى 30 سنة أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة

أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة إلى 55 سنة

أكثر من 55 سنة

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	توفر الجامعة الأدوات والأجهزة العلمية لإجراء البحوث العلمية			
2	يخصص المشرفون وقتا كافيا لمتابعة هيئة التدريس			
3	توفر الجامعة قوائم ببليوجرافيا بالأقسام العلمية.			
4	تخصص الجامعة مكافآت تشجيعية كافية لتمويل البحوث.			
5	توفر الجامعة بعثات ومنح للنهوض بالبحث العلمي.			
6	تعد اللغة الأجنبية عائقا أمام بعض هيئة التدريس.			
7	تعقد الندوات والمؤتمرات بعدد كاف للمساهمة في تنمية البحث العلمي.			
8	تفرغ الجامعة لهيئة التدريس في سبيل قيامهم ببحوثهم العلمية.			
9	تفرض الجامعة أعباء تدريسية إضافية على لهيئة التدريس.			
10	يمثل تغيير المشرف أحيانا عائقا أمام الباحثين.			
11	يتلق هيئة التدريس إعداد وتدريبا أكاديميا لتنمية مهارات البحث داخل الجامعية			
12	توفر مكتبات الجامعة المراجع والمصادر اللازمة لإجراء البحوث.			
13	يتاح لهيئة التدريس الاطلاع على الجديد في التخصص عن طريق موقع الجامعة.			
14	تفرض بعض المكتبات رسوما مالية مقابل بعض الخدمات المكتبية.			
15	لا تهتم مجالس الأقسام العلمية بمتابعة تقدم هيئة التدريس في بحوثهم.			
16	بعض مواد قانون تنظيم الجامعات ليست في صالح لهيئة التدريس.			
17	هناك بعض التكاليف تعتبر أعباء اضافية وغير موضوعية بالنسبة لهيئة التدريس.			
18	المدة المقررة لإنجاز البحث العلمي كافية.			
19	اختلاف لوائح الدراسات العليا بين الكليات يقلل من التكافؤ الفرص بين هيئة التدريس.			
20	يشكل الروتين الإداري عقبة أمام هيئة التدريس.			
21	تسهل الجامعة إجراءات حصول هيئة التدريس على إجازة من العمل			

.

م	العبارة	أوا فق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
22	العلاقة بين أفراد هيئة التدريس يشوبها في بعض الاحيان الخوف والحذر.			
23	لا تشرك الادارة هيئة التدريس فيما تتخذه من قرارات أكاديمية تخصهم			
24	يقل التفاعل بين الادارة وهيئة التدريس.			
25	تهمل بعض القرارات الصادرة بحق هيئة التدريس مصالحهم.			
26	يذلل الاداريون بالجامعة العقبات التي تعوق هيئة التدريس.			
27	لا يفي الدخل المادي لهيئة التدريس متطلباتهم البحثية والمعيشية.			
28	يقل دخل هيئة التدريس عن دخل نظرائهم في الجهات الأخرى.			
29	العوائد المادية التي يحصل عليها هيئة التدريس توازي ما يقومون به من أعمال.			
30	يترك هيئة التدريس عملهم بالجامعة إذا أتيحت له وظيفة أخرى ذات عائد أكبر.			
31	يضطر بعض هيئة التدريس إلى تمويل بحوثهم بصفة شخصية.			
32	يقوم هيئة التدريس بأعمال إضافية دون مقابل مادي.			
33	يقدر المجتمع الدور الذي يلعبه هيئة التدريس.			
34	مهنة هيئة التدريس تتيح الاتصال بالمجتمع المدني.			
35	ينمي العمل بالجامعة الطموح الاجتماعي لدي هيئة التدريس من خلال المركز الاجتماعي.			
36	يشعر هيئة التدريس أنهم يشاركون في حل المشكلات التي تواجه مجتمعهم.			
37	تعمل الجامعة على توفير المسكن المناسب لهيئة التدريس.			
38	توفر الجامعة الرعاية الصحية لهيئة التدريس وأسرهم.			
39	يشعر هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي.			
40	يتحمل هيئة التدريس أعباء تفوق ما يتحمله نظرائهم في وظائف أخرى.			
41	توزع المهام الوظيفية بشكل متكافئ على هيئة التدريس بالأقسام المختلفة.			

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
42	يشارك هيئة التدريس في الأمور المتعلقة بأقسامهم العلمية.			
43	تساعد بيئة العمل الجامعي هيئة التدريس على الاطلاع والابتكار في تخصصاتهم العلمية.			
44	تعمل الجامعة على الاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل الكليات.			
45	تعمل الأقسام العلمية على تخفيف أعباء هيئة التدريس المتعثرين في بحثهم العلمي.			
46	تحقق مهنة هيئة التدريس لصاحبها المكانة الاجتماعية.			
47	يحقق عمل هيئة التدريس بالجامعة شعورا بالفخر والرضا.			
48	يشعر هيئة التدريس بالإحباط لالتحاقه بهذه المهنة.			
49	يشعر هيئة التدريس بالتميز عندما يقارن مهنته بغيرها من المهن.			
50	يعتقد هيئة التدريس أنه يمكن أن يلعب دورا رائد في مجتمعه من خلال مهنته وبحثه العلمي.			
51	توفر مهنة هيئة التدريس الحرية المهنية مقارنة بالمهن الأخرى.			
52	يشعر بعض هيئة التدريس أن المجتمع يفرق بين تخصص وأخر عند تقييم هيئة التدريس.			
53	يستغرق الحصول على الدرجة العلمية وقتا كبيرا في مهنة هيئة التدريس.			
54	تحقق مهنة هيئة التدريس لصاحبها المكانة العلمية.			
55	يشعر هيئة التدريس بالإيجابية اتجاه عملهم.			

ملحق رقم (03)

مقياس التوافق النفسي العام

التعليمة :

فيما يلي بعض العبارات التي قد توضح سلوكك واستجابتك في بعض المواقف. والمطلوب منك وضع علامة (X) أمام بنعم أو لا بما يتفق مع حالتك وما تعرفه عن نفسك بالنسبة لكل عبارة.

- لا تترك أي عبارة دون إجابة.
- لا توجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة والمهم هو صدق إجابتك بما يتناسب مع حالتك .

شكرا جزيلا

العبارات	نعم	لا
1 – أملأ حياتي اليومية بكل ما يثير اهتمامي.		
2– من المؤكد أنني ينقصني الثقة في نفسي.		
3– إذا فشلت في أي موقف فإنني أحاول من جديد.		
4– أتردد كثيرا في اتخاذ قراراتي في المسائل البسيطة.		
5– أشعر في حياتي بعدم الأمن الشخصي.		
6– أخطط لنفسي أهدافا وأسعى لتحقيقها.		
7– أقدم بثقة كبيرة على مواجهة مشكلاتي الشخصية وحلها.		
8– أتصرف بمرونة في معظم أموري الشخصية.		
9– أشعر بالنقص وبأنني أقل من غيري.		
10– بعض ظروفي البيئية صعبة التغيير وتؤدي إلى سوء حالتي النفسية.		
11 – أشعر بالوحدة رغم وجودي مع الآخرين.		
12 – أتقبل نقد الآخرين بصدر رحب.		
13– أشعر أن معظم زملائي يكرهونني.		
14 – كثيرا ما أجرح شعور الآخرين.		
15– أشارك في نواحي النشاط العديدة.		
16 – علاقتي حسنة وناجحة مع الآخرين.		
17 – تنقصني القدرة على التصرف في المواقف المحرجة.		
18 – أتطوع لعمل الخير ومساعدة المحتاجين.		
19 – يكون سلوكي طبيعيا في تعاملي مع أفراد الجنس الآخر.		
20 – أجد صعوبة في الاختلاط مع الناس.		
21 – أشعر بالغربة وأنا بين أفراد أسرتي.		
22– تسود الثقة والاحترام المتبادل بيني وبين أفراد أسرتي.		
23– أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي الهامة.		
24– أسبب الكثير من المشكلات لأسرتي.		
25 – أبذل كل جهدي لإسعاد أسرتي.		
26– تتدخل أسرتي في شؤون الخاصة بشكل يضايقني.		
27– أحب بعض أفراد أسرتي.		
28– أسرتي مفككة.		

29- أقضي كثيرا من وقت فراغي مع أفراد أسرتي.		
30- ترهقني مطالب أسرتي الكثيرة.		
31- من الصعب أن يتملكني الغضب إذا تعرضت لما يثيرني.		
32- حياتي الانفعالية هادئة ومستقرة.		
33- أعاني من تقلبات في المزاج دون سبب ظاهر.		
34- عادة ما أتماسك عندما أتعرض لصدمات انفعالية.		
35- لم يحدث أن نغصت حياتي مشكلة انفعالية.		
36- تمر علي فترات أكره فيها نفسي وحياتي.		
37- أشعر غالبا بالاكتئاب.		
38- يتسم سلوكي بالاندفاع.		
39- أشكو من القلق معظم الوقت.		
40- من الصعب أن ينجرح شعوري.		

ملحق رقم (04) أسماء المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
01	تيايبية فوزي	أستاذ محاضر " أ "	جامعة سوق أهراس
02	عبدلي فاتح	أستاذ محاضر " أ "	جامعة سوق أهراس
03	جوادي خالد	أستاذ محاضر " أ "	جامعة مسيلة
04	سليماني نور الدين	أستاذ محاضر " ب"	جامعة مسيلة
05	بشيري بن عطية	أستاذ محاضر " أ "	جامعة مسيلة

ملحق رقم (05) نتائج spss

Correlations

		الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	التوافق_الشخصي	التوافق_الاجتماعي	التوافق_الاسري	التوافق_الانفعالي
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	1	.409**	.410**	.293*	.305*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.010
	N	70	70	70	70	70
التوافق_الشخصي	Pearson Correlation	.409**	1	.709**	.552**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
التوافق_الاجتماعي	Pearson Correlation	.410**	.709**	1	.563**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
التوافق_الاسري	Pearson Correlation	.293*	.552**	.563**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
التوافق_الانفعالي	Pearson Correlation	.305*	.420**	.584**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	

N	70	70	70	70	70	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	الجوانب_البحثية	الجوانب_الادارية	الجوانب_االاقتصادية	الجوانب_االاجتماعية	ظروف_العمل	الاتجاه_نحو_المهنة
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Pearson Correlation	1	.322**	.219	.244*	.291*	.223	.332**
	Sig. (2-tailed)		.007	.068	.042	.015	.064	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70
الجوانب_البحثية	Pearson Correlation	.322**	1	.309**	.098	.365**	.468**	.295*
	Sig. (2-tailed)	.007		.009	.417	.002	.000	.013
	N	70	70	70	70	70	70	70
الجوانب_الادارية	Pearson Correlation	.219	.309**	1	.025	.213	.274*	-.002
	Sig. (2-tailed)	.068	.009		.835	.077	.022	.988
	N	70	70	70	70	70	70	70
الجوانب_االاقتصادية	Pearson Correlation	.244*	.098	.025	1	.243*	.168	.407**
	Sig. (2-tailed)	.042	.417	.835		.043	.165	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70
الجوانب_االاجتماعية	Pearson Correlation	.291*	.365**	.213	.243*	1	.650**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.077	.043		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
ظروف_العمل	Pearson Correlation	.223	.468**	.274*	.168	.650**	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.022	.165	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
الاتجاه_نحو_المهنة	Pearson Correlation	.332**	.295*	-.002	.407**	.451**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.988	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	Between Groups	419.491	4	104.873	.784	.540

	Within Groups	8691.881	65	133.721		
	Total	9111.371	69			
الجوانب_البحثية	Between Groups	42.704	4	10.676	.593	.669
	Within Groups	1170.382	65	18.006		
	Total	1213.086	69			
الجوانب_الادارية	Between Groups	7.244	4	1.811	.166	.955
	Within Groups	707.627	65	10.887		
	Total	714.871	69			
الجوانب_االاقتصادية	Between Groups	6.237	4	1.559	.290	.883
	Within Groups	349.134	65	5.371		
	Total	355.371	69			
الجوانب_االاجتماعية	Between Groups	47.870	4	11.967	1.746	.151
	Within Groups	445.616	65	6.856		
	Total	493.486	69			
ظروف_العمل	Between Groups	19.405	4	4.851	1.203	.318
	Within Groups	262.038	65	4.031		
	Total	281.443	69			
الاتجاه_نحو_المهنة	Between Groups	54.856	4	13.714	1.108	.360

	Within Groups	804.630	65	12.379		
	Total	859.486	69			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	Between Groups	218.192	3	72.731	.540	.657
	Within Groups	8893.179	66	134.745		
	Total	9111.371	69			
الجوانب_البحثية	Between Groups	17.871	3	5.957	.329	.804
	Within Groups	1195.215	66	18.109		
	Total	1213.086	69			
الجوانب_الادارية	Between Groups	32.700	3	10.900	1.055	.374
	Within Groups	682.171	66	10.336		
	Total	714.871	69			
الجوانب_االاقتصادية	Between Groups	56.986	3	18.995	4.202	.009
	Within Groups	298.386	66	4.521		

	Total	355.371	69			
الجوانب_االاجتماعية	Between Groups	3.497	3	1.166	.157	.925
	Within Groups	489.989	66	7.424		
	Total	493.486	69			
ظروف_العمل	Between Groups	2.577	3	.859	.203	.894
	Within Groups	278.866	66	4.225		
	Total	281.443	69			
الاتجاه_نحو_المهنة	Between Groups	25.175	3	8.392	.664	.577
	Within Groups	834.310	66	12.641		
	Total	859.486	69			

ANOVA

الجوانب_االاقتصادية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	56.986	3	18.995	4.202	.009
Within Groups	298.386	66	4.521		

Total	355.371	69			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: الجوانب_الاقتصادية

LSD

(I) عدد سنوات الخبرة حسب مجالات محددة	(J) عدد سنوات الخبرة حسب مجالات محددة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
من 1 سنة إلى 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	-.15635	.60903	.798	-1.3723	1.0596
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	1.76077*	.80557	.032	.1524	3.3691
	أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة	-1.92105	.99571	.058	-3.9091	.0670
أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	من 1 سنة إلى 5 سنوات	.15635	.60903	.798	-1.0596	1.3723
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	1.91711*	.73754	.012	.4446	3.3897
	أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة	-1.76471	.94153	.065	-3.6445	.1151
أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	من 1 سنة إلى 5 سنوات	-1.76077*	.80557	.032	-3.3691	-.1524
	أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	-1.91711*	.73754	.012	-3.3897	-.4446
	أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة	-3.68182*	1.07912	.001	-5.8363	-1.5273
أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة	من 1 سنة إلى 5 سنوات	1.92105	.99571	.058	-.0670	3.9091

	أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	1.76471	.94153	.065	-.1151	3.6445
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	3.68182*	1.07912	.001	1.5273	5.8363

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	Between Groups	295.631	2	147.815	1.123	.331
	Within Groups	8815.741	67	131.578		
	Total	9111.371	69			
الجوانب_البحثية	Between Groups	5.482	2	2.741	.152	.859
	Within Groups	1207.603	67	18.024		
	Total	1213.086	69			
الجوانب_الادارية	Between Groups	72.700	2	36.350	3.793	.028
	Within Groups	642.171	67	9.585		
	Total	714.871	69			
الجوانب_االاقتصادية	Between Groups	.940	2	.470	.089	.915

	Within Groups	354.432	67	5.290		
	Total	355.371	69			
الجوانب_االاجتماعية	Between Groups	7.394	2	3.697	.510	.603
	Within Groups	486.092	67	7.255		
	Total	493.486	69			
ظروف_العمل	Between Groups	6.708	2	3.354	.818	.446
	Within Groups	274.735	67	4.101		
	Total	281.443	69			
الاتجاه_نحو_المهنة	Between Groups	2.059	2	1.029	.080	.923
	Within Groups	857.427	67	12.797		
	Total	859.486	69			

ANOVA

الجوانب_الادارية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	72.700	2	36.350	3.793	.028

Within Groups	642.171	67	9.585		
Total	714.871	69			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: الجوانب_الادارية

LSD

(I) متغير المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه، التأهيل العلمي)	(J) متغير المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه، التأهيل العلمي)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ماجستير	دكتوراه	1.99650	1.08303	.070	-.1652	4.1582
	التأهيل الجامعي	-.77273	.84233	.362	-2.4540	.9086
دكتوراه	ماجستير	-1.99650	1.08303	.070	-4.1582	.1652
	التأهيل الجامعي	-2.76923*	1.00555	.008	-4.7763	-.7621
التأهيل الجامعي	ماجستير	.77273	.84233	.362	-.9086	2.4540
	دكتوراه	2.76923*	1.00555	.008	.7621	4.7763

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Group Statistics

	الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	أعزب	14	112.3571	8.91504	2.38265
	متزوج	56	108.8393	12.01480	1.60555
الجوانب_البحثية	أعزب	14	30.0000	3.50823	.93761
	متزوج	56	28.8929	4.34711	.58091
الجوانب_الادارية	أعزب	14	23.4286	2.47182	.66062
	متزوج	56	23.1964	3.39743	.45400
الجوانب_االاقتصادية	أعزب	14	13.2857	2.26779	.60609
	متزوج	56	12.3571	2.25169	.30090
الجوانب_االاجتماعية	أعزب	14	12.3571	1.98483	.53047
	متزوج	56	12.0179	2.83158	.37839
ظروف_العمل	أعزب	14	11.0000	1.56893	.41931
	متزوج	56	10.3393	2.10866	.28178
الاتجاه_نحو_المهنة	أعزب	14	22.2857	3.14835	.84143
	متزوج	56	22.0357	3.64300	.48682

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	2.172	.145	1.025	68	.309	3.51786	3.43241	-3.33142	10.36713
	Equal variances not assumed			1.224	26.209	.232	3.51786	2.87311	-2.38562	9.42133
الجوانب_البحثية	Equal variances assumed	.828	.366	.882	68	.381	1.10714	1.25490	-1.39698	3.61127
	Equal variances not assumed			1.004	24.058	.325	1.10714	1.10298	-1.16902	3.38330
الجوانب_الادارية	Equal variances assumed	1.194	.278	.240	68	.811	.23214	.96843	-1.70032	2.16461
	Equal variances not assumed			.290	26.768	.774	.23214	.80158	-1.41324	1.87753
الجوانب_االاقتصادية	Equal variances assumed	.013	.911	1.378	68	.173	.92857	.67374	-.41586	2.27301
	Equal variances not assumed			1.372	19.912	.185	.92857	.67667	-.48334	2.34049

الجوانب_االاجتماعية	Equal variances assumed	2.680	.106	.422	68	.674	.33929	.80391	-1.26489	1.94346
	Equal variances not assumed			.521	27.888	.607	.33929	.65159	-.99568	1.67425
ظروف_العمل	Equal variances assumed	1.714	.195	1.096	68	.277	.66071	.60260	-.54175	1.86318
	Equal variances not assumed			1.308	26.133	.202	.66071	.50520	-.37748	1.69891
الاتجاه_نحو_المهنة	Equal variances assumed	.376	.542	.235	68	.815	.25000	1.06189	-1.86897	2.36897
	Equal variances not assumed			.257	22.562	.799	.25000	.97211	-1.76312	2.26312

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Between Groups	294.299	4	73.575	3.085	.022
	Within Groups	1550.344	65	23.851		
	Total	1844.643	69			
التوافق_الشخصي	Between Groups	22.121	4	5.530	2.483	.052
	Within Groups	144.751	65	2.227		

	Total	166.871	69			
التوافق_الاجتماعي	Between Groups	34.879	4	8.720	3.726	.009
	Within Groups	152.107	65	2.340		
	Total	186.986	69			
التوافق_الاسري	Between Groups	12.731	4	3.183	1.949	.113
	Within Groups	106.141	65	1.633		
	Total	118.871	69			
التوافق_الانفعالي	Between Groups	21.447	4	5.362	1.588	.188
	Within Groups	219.538	65	3.378		
	Total	240.986	69			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) السن	(J) السن	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	من 25 سنة إلى 30 سنة	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	.40909	3.60692	.910	-6.7944	7.6126

	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	3.65217	3.60038	.314	-3.5383	10.8426
	أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-.73333	3.67639	.843	-8.0756	6.6089
	أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-2.12500	3.86098	.584	-9.8359	5.5859
أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	-.40909	3.60692	.910	-7.6126	6.7944
	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	3.24308*	1.45643	.029	.3344	6.1518
	أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-1.14242	1.63531	.487	-4.4084	2.1235
	أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-2.53409	2.01633	.213	-6.5610	1.4928
أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	-3.65217	3.60038	.314	-10.8426	3.5383
	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	-3.24308*	1.45643	.029	-6.1518	-.3344
	أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-4.38551*	1.62084	.009	-7.6225	-1.1485
	أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-5.77717*	2.00461	.005	-9.7807	-1.7737
أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	.73333	3.67639	.843	-6.6089	8.0756
	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	1.14242	1.63531	.487	-2.1235	4.4084
	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	4.38551*	1.62084	.009	1.1485	7.6225
	أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-1.39167	2.13811	.517	-5.6618	2.8784
أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	2.12500	3.86098	.584	-5.5859	9.8359
	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	2.53409	2.01633	.213	-1.4928	6.5610
	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	5.77717*	2.00461	.005	1.7737	9.7807

		أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	1.39167	2.13811	.517	-2.8784	5.6618
التوافق_الاجتماعي	من 25 سنة إلى 30 سنة	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	-1.22727	1.12979	.281	-3.4836	1.0291
		أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	-.23913	1.12774	.833	-2.4914	2.0131
		أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-1.76667	1.15155	.130	-4.0665	.5331
		أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-2.12500	1.20937	.084	-4.5403	.2903
	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	1.22727	1.12979	.281	-1.0291	3.4836
		أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	.98814*	.45619	.034	.0771	1.8992
		أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-.53939	.51223	.296	-1.5624	.4836
		أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-.89773	.63157	.160	-2.1591	.3636
	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	.23913	1.12774	.833	-2.0131	2.4914
		أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	-.98814*	.45619	.034	-1.8992	-.0771
		أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	-1.52754*	.50769	.004	-2.5415	-.5136
		أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-1.88587*	.62790	.004	-3.1399	-.6319
	أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	1.76667	1.15155	.130	-.5331	4.0665
		أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	.53939	.51223	.296	-.4836	1.5624
		أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	1.52754*	.50769	.004	.5136	2.5415
		أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	-.35833	.66972	.594	-1.6958	.9792
	أكثر من 45 سنة إلى 50 سنة	من 25 سنة إلى 30 سنة	2.12500	1.20937	.084	-.2903	4.5403

	أكثر من 30 سنة إلى 35 سنة	.89773	.63157	.160	-.3636	2.1591
	أكثر من 35 سنة إلى 40 سنة	1.88587*	.62790	.004	.6319	3.1399
	أكثر من 40 سنة إلى 45 سنة	.35833	.66972	.594	-.9792	1.6958

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Between Groups	51.872	3	17.291	.637	.594
	Within Groups	1792.770	66	27.163		
	Total	1844.643	69			
التوافق_الشخصي	Between Groups	14.122	3	4.707	2.034	.118
	Within Groups	152.749	66	2.314		
	Total	166.871	69			
التوافق_الاجتماعي	Between Groups	6.728	3	2.243	.821	.487
	Within Groups	180.258	66	2.731		
	Total	186.986	69			
التوافق_الاسري	Between Groups	5.667	3	1.889	1.101	.355

	Within Groups	113.204	66	1.715		
	Total	118.871	69			
التوافق_الانفعالي	Between Groups	3.435	3	1.145	.318	.812
	Within Groups	237.551	66	3.599		
	Total	240.986	69			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Between Groups	12.026	2	6.013	.220	.803
	Within Groups	1832.616	67	27.352		
	Total	1844.643	69			
التوافق_الشخصي	Between Groups	4.368	2	2.184	.900	.411
	Within Groups	162.503	67	2.425		
	Total	166.871	69			
التوافق_الاجتماعي	Between Groups	1.781	2	.891	.322	.726
	Within Groups	185.204	67	2.764		

	Total	186.986	69			
التوافق_الاسري	Between Groups	.790	2	.395	.224	.800
	Within Groups	118.082	67	1.762		
	Total	118.871	69			
التوافق_الانفعالي	Between Groups	8.460	2	4.230	1.219	.302
	Within Groups	232.526	67	3.471		
	Total	240.986	69			

Group Statistics

	الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean

الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	أعزب	14	33.5000	4.56997	1.22138
	متزوج	56	32.9643	5.34267	.71394
التوافق_الشخصي	أعزب	14	8.2143	1.25137	.33444
	متزوج	56	8.0000	1.62928	.21772
التوافق_الاجتماعي	أعزب	14	9.6429	1.78054	.47587
	متزوج	56	9.5714	1.62768	.21751
التوافق_الاسري	أعزب	14	8.5000	1.45444	.38871
	متزوج	56	8.8214	1.28073	.17114
التوافق_الانفعالي	أعزب	14	8.0714	1.73046	.46249
	متزوج	56	7.4643	1.89702	.25350

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
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Equal variances assumed	.115	.736	.345	68	.732	.53571	1.55494
	Equal variances not assumed			.379	22.773	.708	.53571	1.41474
التوافق_الشخصي	Equal variances assumed	.033	.857	.458	68	.648	.21429	.46737
	Equal variances not assumed			.537	25.280	.596	.21429	.39907
التوافق_الاجتماعي	Equal variances assumed	.083	.774	.144	68	.886	.07143	.49542
	Equal variances not assumed			.137	18.805	.893	.07143	.52322
التوافق_الاسري	Equal variances assumed	.548	.462	-.818	68	.416	-.32143	.39314
	Equal variances not assumed			-.757	18.365	.459	-.32143	.42472
التوافق_الانفعالي	Equal variances assumed	.320	.574	1.089	68	.280	.60714	.55767

	Equal variances not assumed			1.151	21.526	.262	.60714	.52740

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	Equal variances assumed	-2.56712	3.63855
	Equal variances not assumed	-2.39250	3.46393
التوافق_الشخصي	Equal variances assumed	-.71833	1.14690
	Equal variances not assumed	-.60715	1.03572
التوافق_الاجتماعي	Equal variances assumed	-.91717	1.06003
	Equal variances not assumed	-1.02446	1.16731
التوافق_الاسري	Equal variances assumed	-1.10593	.46308
	Equal variances not assumed	-1.21247	.56961
التوافق_الانفعالي	Equal variances assumed	-.50568	1.71996
	Equal variances not assumed	-.48803	1.70231

Descriptive Statistics

	N	Mean
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	70	109.5429
الجوانب_البحثية	70	29.1143
الجوانب_الادارية	70	23.2429
الجوانب_االاقتصادية	70	12.5429
الجوانب_االاجتماعية	70	12.0857
ظروف_العمل	70	10.4714
الاتجاه_نحو_المهنة	70	22.0857
Valid N (listwise)	70	

Descriptive Statistics

	N	Mean
الدرجة الكلية لمقياس االتوافق النفسي	70	33.0714
التوافق_الشخصي	70	8.0429
التوافق_الاجتماعي	70	9.5857
التوافق_الاسري	70	8.7571
التوافق_الانفعالي	70	7.5857
Valid N (listwise)	70	

6- ملخص الدراسة باللغة العربية:

- **عنوان الدراسة:** الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة.

- **هدف الدراسة:** معرفة علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- **إشكالية الدراسة:** هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة؟

- **الفرضية العامة:** توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

- **الفرضيات الجزئية:** -درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع. -درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة ضمن المستوى المرتفع. -يختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن – الخبرة- المؤهل العلمي – الحالة الاجتماعية). - يختلف درجة التوافق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (السن – الخبرة- المؤهل العلمي – الحالة الاجتماعية).

- **عينة الدراسة:** اختيرت بالطريقة مقصودة وتمثلت في 70 أستاذ بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة الموسم الدراسي 2017- 2018.

- **المنهج:** المنهج الوصفي الارتباطي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع.

أدوات الدراسة: مقياس الرضا الوظيفي، مقياس التوافق النفسي.

- **النتائج المتوصل إليها:** - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة.- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة منخفض.- مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة مرتفع.- لا تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير (السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).- تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير السن.- لا تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغير (الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

- **أهم اقتراحات: -** زيادة في اهتمام بدراسة مواضيع متعلق بأستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية له أهمية بالغة، والتركيز على هذه الشريحة الهامة التي تكون لنا جيل يمكن الاعتماد عليه في المستقبل. **-** مطالبة الباحثين والخبراء بإنجاز مقاييس في التوافق النفسي الخاص بالأساتذة والمربين.

- توفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية وتشجيعها تشجيع الاستقلالية بالعمل والقرارات واحترامها.

- مراعاة الموضوعية في تقييم عمل أستاذ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتعامل معه بالعدالة ومساواة.

- تقبل الإدارة لنقد البناء والبعد عن التمركز في اتخاذ القرارات.

- Résumé :
- L'intitulé de l'étude : Satisfaction au travail et sa relation avec la compatibilité psychologique des enseignants de l'Institut de sciences et techniques de l'activité physique et sportive (STAPS), université de Msila.
- Objectif de l'étude : connaître le lien entre la Satisfaction au travail et la compatibilité psychologique des enseignants de l'Institut (STAPS), université de Msila.
- La problématique de l'étude : existe-t-il une corrélation signifiante entre la satisfaction au travail et la compatibilité psychologique pour les enseignants de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila ?
- Hypothèse générale : Il existe une corrélation statistiquement significative entre la Satisfaction au travail et la compatibilité psychologique pour les professeurs de l'Institut (STAPS)à l'université de Msila.
- Hypothèses partielles : - Degré de satisfaction des professeurs de l'Institut de (STAPS) l'université de Msila à l'égard du travail est au haut niveau.
- Degré de compatibilité psychologique des professeurs de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila est au haut niveau.
- Le degré de satisfaction au travail des professeurs de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila variera en fonction des variables de l'étude (âge, expérience, qualification scientifique, statut social).
- Le degré de compatibilité psychologique des professeurs de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila variera en fonction des variables de l'étude (âge, expérience, qualification scientifique, statut social).
- L'échantillon de l'étude a été choisi de manière délibérée et représentait 70 enseignants de l'Institut (STAPS) de l'université de M'sila, pour l'année universitaire 2017-2018.
- Méthodologie : approche descriptive décrivant le phénomène tel qu'il est dans la réalité.
Outils de l'étude : échelle de satisfaction au travail, échelle de compatibilité psychologique.
- Résultats : - Il existe une corrélation significative entre la satisfaction au travail et la compatibilité psychologique pour l'ensemble des enseignants de l'Institut (STAPS), université de Msila.
-Niveau de satisfaction au travail des professeurs de l'Institut (STAPS) est bas.
Le niveau de compatibilité psychologique entre les enseignants de l'Institut (STAPS) est élevé.
Le niveau de satisfaction au travail des enseignants de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila ne dépend pas des variables (âge, expérience, diplômes universitaires, statut social)
Le degré de compatibilité psychologique des professeurs de l'Institut (STAPS) de l'université de Msila ne dépend pas de (âge, expérience, qualification scientifique, statut social).
- Les plus importantes suggestions :
-il est important d'augmenter de l'intérêt pour l'étude des sujets liés au professeur (STAPS), et accorder une attention particulière à cette importante tranche qui va nous procurer une future génération assez compétente.
- solliciter les chercheurs et les experts pour concevoir et construire des tests de compatibilité psychologique des enseignants et des éducateurs.
- Offrir des possibilités de prendre part à des cycles et conférences scientifiques et encourager et promouvoir l'autonomie par les actions et les décisions.
- Prendre en compte l'objectivité lors de l'évaluation du travail du membre du corps professoral(STAPS) et traiter le corps professoral avec justice et égalité.
- L'administration est appelée à accepter la critique constructive et la décentralisation de la prise de décision.

Summary:
- The title of the study: Job satisfaction and its relation with the psychological compatibility for teachers of the Institute of Science and Technics of Physical and Sports activity (STPSA), Msila university.
- Objective of the study: to know the link between job satisfaction and psychological compatibility of teachers at (STPSA) institute, Msila university.
- The problem of the study: is there a significant correlation between job satisfaction and psychological compatibility for teachers at (STPSA) institute, Msila university?
- General hypothesis: There is a significant correlation between job satisfaction and psychological compatibility for teachers of (STPSA) institute, Msila university.
- Partial hypothesis: - Degree of job satisfaction of teachers of (STPSA) institute, Msila university is at the high level.
- Degree of psychological compatibility of the teachers of (STPSA) institute, Msila university is at the highest level.
- The degree of job satisfaction of teachers at (STPSA) institute, Msila university varies according to the variables of the study (age, experience, scientific qualification, social status).
- The degree of psychological compatibility of the teachers of (STPSA) institute, Msila university varies according to the variables of the study (age, experience, scientific qualification, social status).
- The study sample was deliberately selected and represented 70 teachers from (STPSA) institute, Msila university, for the 2017-2018 academic year.
- Methodology: descriptive approach describing the phenomenon as it is in reality.
Study tools: Satisfaction scale at work, psychological compatibility scale.
- Results: - There is a significant correlation between job satisfaction and psychological compatibility for all teachers at (STPSA) institute, Msila university.
- Level of job satisfaction for teachers of (STPSA) institute is low.
-Level of psychological compatibility between for teachers of (STPSA) institute is high.
Level of job satisfaction of teachers at (STPSA) institute, Msila university does not depend on variables (age, experience, academic qualifications, social status)
Degree of psychological compatibility for teachers of (STPSA) institute, Msila university does not depend on (age, experience, scientific qualification, social status).
- The most important suggestions:
-It is important to increase interest in studying topics related to the teacher of (STPSA), and pay particular attention to this important section that will provide us a future generation quite competent.
- solicit researchers and experts to design and build psychological compatibility tests for teachers and educators.
- Provide opportunities to participate in scientific cycles and conferences, encourage and promote self-reliance through actions and decisions.
- Consider objectivity when evaluating teacher's of (STPSA) work and treat theme with justice and equality.
- The administration is called to accept constructive criticism and decentralization of decision-making.