

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين

م.د. عبدالله يوسف عبدالله الطيار

وزارة التربية - مديرية تربية محافظة كركوك - الإشراف الاختصاصي

abdallah67altayar@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية كركوك، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور - إناث) لدى المرشدين التربويين. وشارك في البحث (٥٠) مرشد ومرشدة بواقع (٢٥) مرشد و(٢٥) مرشدة في مدارس محافظة كركوك وذلك للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) وتحقيقاً لأهداف البحث أعد الباحث مقياسين هما:

مقياس الرضا الوظيفي الذي تكون بصورته النهائية من (٣٠) فقرة، ومقياس التوافق النفسي الذي تكون بصورته النهائية من (٣٤) فقرة، وقد قام الباحث بإيجاد الخصائص السيكومترية. وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعادلة بيرسون (Pearson). توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- ١- ان المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي.
 - ٢- لا فرق ذو دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
 - ٣- ان المرشدين التربويين لديهم مستوى عالٍ من التوافق النفسي.
 - ٤- لا فرق ذو دلالة احصائية في مستوى التوافق التقني لدى المرشدين التربويين.
 - ٥- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين.
- الكلمات المفتاحية: (الرضا الوظيفي، التوافق النفسي).

Job satisfaction and its relationship to psychological compatibility among educational counselors

M. Dr. Abdullah Youssef Abdullah Al-Tayyar

Ministry of Education - Kirkuk Governorate Education Directorate -
Specialist Supervision

ABSTRACT:

The current research aims to identify job satisfaction and its relationship to psychological compatibility among educational counselors in Kirkuk Education Directorate, and to reveal the differences in job satisfaction according to gender (males - females) among educational counselors. 50 male and female counselors participated in the research, with (25) male counselors and (25) female counselors in Kirkuk Governorate schools for the academic year (2023-2024). To achieve the research objectives, the researcher prepared two scales: The job satisfaction scale, which in its final form consists of (30) paragraphs, and the psychological compatibility scale, which in its final form consists of (34) paragraphs. The researcher found the psychometric properties. After processing the data statistically using the second test (t-test) for one sample and two independent samples and Pearson's equation.)

The researcher reached the following results:

- 1- Educational counselors have job satisfaction.
- 2- There is no statistically significant difference in the level of job satisfaction according to the gender variable.
- 3- Educational counselors have a high level of psychological compatibility.
- 4- There is no statistically significant difference in the level of technical compatibility among educational counselors.
- 5- There is a statistically significant relationship between job satisfaction and psychological compatibility among educational counselors.

Keywords: (job satisfaction, psychological compatibility).

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث

يعد الشباب ثروة الأمم لما لهم من دور فعال في حركة التنمية الشاملة، لما يحملوه من فكر وطاقة عالية، وان وجود المؤسسات التربوية في أي بلد لا يعني فقط منح الدولة المواطن حق في طلب العلم والمعرفة، وانما هناك هدف آخر هو أعداد الأفراد لكي يسهموا مساهمة فاعلة في حقل العمل ودفح عجلة التنمية للأمم، ونتيجة لزيادة اعداد الطلبة ومجيئهم من مناطق مختلفة والمشكلات التي يعانون

منها في مراحلهم العمرية والضغوط النفسية نتيجة التطورات الحاصلة برز الاهتمام بدور المرشد التربوي والحاجة الى مرشدين تربويين راضين عن عملهم، إذ ان هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي الذي يتمتع به الفرد ومستوى روحه المعنوية المحفزة للأداء الفاعل، (النعيمي، ٢٠٠٠: ١). فالرضا عن العمل للعاملين في اي نظام تربوي، يعد احد ابعاد فاعلية هذا النظام لما له من اهمية بالنسبة للأفراد والمجتمعات. لان رضا الفرد عن عمله هو الاساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي

(القيسي، ١٩٨٦: ١٠).

كما يعد الرضا عن العمل أو المهنة من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين منذ ثلاثينات القرن العشرين عندما نادى حركة العلاقات الانسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين وانعكاساته على توافقهم مع بيئة العمل. (منصور، ١٩٩٦: ٢٥٤).

وقد انتقلت مؤخراً الى الميدان التربوي لدراسة رضا العاملين فيه عن عملهم. فبدأ الاهتمام بتزايد في دراسة موضوع الرضا عن العمل المؤسسات التربوية، نتيجة لزيادة الشعور بأهميتها في رسم المستقبل للمجتمع وتطويره. (شديفات، ١٩٩٩: ٣١).

ان للعمل صلة وثيقة بالاتزان النفسي للفرد، فالأهداف الكامنة في نفسه هي التي تدفعه الى العمل، فاذا كان الفرد غير راض عن عمله يؤدي الى قيامه بواجباته بصورة غير مجدية ويصاحب ذلك ضيق وتوتر، وربما يؤدي به الى الاضطرابات والامراض النفسية المختلفة (صالح، ١٩٨٨: ٧).

ان التوافق النفسي معيار للصحة النفسية للفرد ، فالصحة النفسية يشار اليها بالتوافق النفسي التام بين الوظائف النفسية المختلفة والقدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تواجه الفرد، وقد وضح (فهيمي، ١٩٦٧) الصحة النفسية ، انها ترتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع مجتمع الذي يعيش فيه (علي ، ١٩٧٧ : ١١-١٤). ومن خلال ما تم عرضه تبرز مشكلة البحث من خلال السؤال

التالي: هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي؟

ثانياً: أهمية البحث:

تتضح أهمية التربية في أعداد الأفراد اعداداً شاملاً للحياة بالشكل الذي يساعد على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي مع المساهمة الفاعلة بالمجتمع خاصة، وأن التنمية الشاملة ترتكز أساساً على رأس

المال البشري الذي يتمثل بامتلاك الفرد للعلم المتخصص والثقافة العامة والشخصية المتزنة بمجمل جوانبها العقلية والنفسية، والإجتماعية والجسمية. (باقر واخرون، ١٩٨٤ : ١١ - ١٥).

فالتربية أداة لبناء المواطن المنجز، ومن جهة أخرى فإن من سمات العصر الحديث إن المجتمعات تمر بمتغيرات مستمرة وسريعة ألفت بضلالها على المجتمع بشكل عام وعلى التلاميذ والطلبة بشكل خاص نتيجة، ولضغوط عديدة الأمر الذي يتطلب الاهتمام الجاد بالجانبين العلمي والتربوي، ان الطلبة والذين هم بحاجة الى من يستمع إلى مشاكلهم ويقاسمهم أحزانهم وافراحهم ويساعدتهم في حل مشكلاتهم لذا بدأ الاهتمام بمشكلات الطلبة وبالمشكلات الارشادية في المدارس (هرمز، ويوسف، ١٩٨٨ : ٨٢١).

نتيجة التغيرات التي طرأت على المجتمع والأسرة والعمل باعتبار المدرسة مقوماً أساسياً من مقومات الحياة، أصبحت لها أهمية كبيرة في العصر الحديث، وتؤمن بأن الثقافة والعلم والمعرفة هدف عام واستثمار له عائد، لذا فإن مسؤوليتها أصبحت أكبر وخطر من أي وقت مضى الا ان انشغال المعلمين والمدرسين بأمور الحياة وكثرة المسؤوليات التربوية الملقاة على عاتقهم أدى إلى تحديد العلاقة بينهم وبين طلبتهم فأصبحت الحاجة ضرورية الى وجود الارشاد التربوي والنفسي بالمدارس للاهتمام بشخصية الطلبة ومساعدتهم لحل ما يواجههم من مشكلات شخصية وانفعالية (باقر واخرون، ١٩٨٤ : ١١).

من خلال تلك التغيرات التي طرأت ظهرت الحاجة الى انشاء وحدات ومراكز توجيهية تهتم بالإرشاد النفسي والتربوي وادخال تلك البرامج في المدارس المتوسطة والثانوية ضمن برامجها التعليمية والتربوية واعتبارها عملية تربوية متممة للجوانب المعرفية والتعليمية من خلال اهتمامها بشخصية الطالب وما يواجهه من مشكلات وانفعالات وما يعين حياته في البيت والمدرسة ورصدت لتلك العملية الامكانات المادية والبشرية

(وزارة التربية، ١٩٨٦ : ٢٤).

فقد حددت اهم صفات المرشدين التربويين في المدرسة، من بينها الصحة النفسية والجسمية والثبات الانفعالي والاهتمام بالآخرين والمرونة والتوافق والرضا عن العمل (السالم، ١٩٨٦ : ٣٧).

ان المرشد التربوي يجب أن يتمتع بخصائص محددة، كحبه المساعدة الآخرين، وتمتعته بالاستقرار الانفعالي، وان يكون موضع ثقة وذا قوة لغوية ويحترم الحقائق العلمية (الصمادي، ١٩٩٥ : ٣٣).

مما سبق يتضح أن التوافق النفسي يعد من الأمور البالغة الأهمية في حياة الفرد، فإذا كان الفرد سيء التوافق مع نفسه أو مع مجتمعه سوف يكون عنصراً سلبياً في ذلك المجتمع ويكون عاجزاً عن القيام بمهامه المطلوبة مما يحدث خللاً مع نفسه ومع مجتمعه، ففي المجال المهني مثلاً، ربما يؤثر التوافق على إنتاجه وعلى علاقته بالآخرين في العمل وهكذا مع جوانب الحياة الأخرى (الموسوي، ١٩٩٩: ١١).

ان هذه الأهمية للتوافق تجعل من الضروري التعرف على علاقته بعمل الفرد، لان الفشل في العمل قد يؤدي إلى اضطرابات الاتزان النفسي لدى بعض الافراد الذين يكونون اصلاً طبيعيين راضين عن انفسهم. فتكليف بعض الأفراد بأعمال يكرهونها أو غير ملائمة لقدراتهم وامكانياتهم واستعداداتهم، قد يؤدي الى الشعور بالنفور من العمل وعدم الرضا عنه (مغاريوس، ١٩٧٤: ٧٥).

وفي ضوء ذلك تتبلور أهمية البحث بالاتي:-

- ١- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المنظمات المختلفة.
- ٢- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
- ٣- إن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- ٤- قد تساهم هذه الدراسة في فتح آفاق جديد أمام الباحثين لتناول هذا الموضوع بطرق وأساليب علمية مختلفة ومن جوانب متعدد.
- ٥- قد يتيح هذا الجهد فرصة لتصميم وإعداد بعض البرامج الإرشادية والتي يمكن أن تساعد في تحسين جوانب التوافق النفسي والمهني لدى المرشدين التربويين بصفة عامة.

ثالثاً: اهداف البحث:

استهدف البحث الحالي الآتي:

- ١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس (ذكور- اناث).

٣- التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى المرشدين التربويين.

٤- التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس (ذكور- اناث).

٥- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين من كلا الجنسين في المدارس الابتدائية والثانوية المشمولة بخطة الارشاد التربوي في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

خامساً: تحديد المصطلحات

أولاً : الرضا الوظيفي

عرفه كل من:

١- كرانيرج (Grunberg، ١٩٨٤) بأنه عبارة عن مجموعة من ردود الافعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب الفرد من عمله أو يبعده عنه (Grunberg، ١٩٨٤، ٢٤).

٢- مساعدة (١٩٩٩) بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يبديها العامل نحو عمله (مساعدة، ١٩٩٩ : ١٣٦).

٣- عبد الغني (٢٠٠١) بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه، ويعكس هذا الرضا شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال، وتؤدي حالة الرضا الى فريد من الانتاج والأنجاز، أما عدم الرضا فيؤدي الى التوتر السلبي غير السوي وضعف الحافز للأننتاج (عبد الغني، ٢٠٠١ : ٣٣٢).

التعريف النظري للرضا الوظيفي: يعرف بأنه (الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وتقبل الفرد للنواحي المختلفة للظروف البيئية للعمل ، واشباع حاجاته وتحقيق اماله وأهدافه).

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء اجابته على فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

ثانياً: التوافق النفسي. عرفه كل من : -

١- موركان (Morgan، ١٩٦٥) قدرة الفرد على تقدير قدراته وامكانياته تقديراً واقعياً بحيث يكون قادراً على تحقيق الاهداف التي يضعها والتي يجب ان تكون نافعة له وتحقق له الرضا والسعادة (Morgan, 1965: 228).

٢- (أبو النيل وزيور، ١٩٨٤): انه قدرة الفرد على التواءم مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الاسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية (ابو النيل وزيور، ١٩٨٤: ١٥٣).

٣- (السقاف، ١٩٩٨): شعور الفرد بالارتياح والانسجام ورضاه عن نفسه وتمتع الشخص بثقة عالية بالنفس وقدرته على التخلص من التوتر والقلق والخوف والخجل، وقادراً على التوفيق بين دوافعه وامكانياته ومتطلبات البيئية (السقاف، ١٩٩٨: ١٦).

التعريف النظري للتوافق النفسي: يعرف بأنه (عملية ديناميكية مستمرة تتمثل في محاولة مواجهة متطلبات الذات ومتطلبات البيئة في مختلف المجالات الانفعالية والاجتماعية والاسرية، مما يؤدي الى التمتع بحياة خالية من الاضطرابات تسودها الحماسة والحب والإخلاص).

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء اجابته على فقرات مقياس التوافق النفسي.

الفصل الثاني

الإطار النظري

اولاً: الرضا الوظيفي:

من أجل توضيح مفهوم المهنة كان لا بد من تمييزه عن المصطلحات أو المفاهيم الأخرى المتماثلة أو المتقاربة وكالاتي:

١ - الوظيفة :

عندما تتعدد الواجبات بحيث تتطلب استخدام فرد للتفرغ لأدائها حينئذ تنشأ الوظيفة، وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تخصص فرد بالقيام به، وترتبط هذه الواجبات بعضها ببعض لأداء عمل معين كوظيفة الكاتب على الآلة الكاتبة.

٢ - المهنة:

وهي مجموعة من الاعمال المتشابهة التي ينتمي الى عائلة واحدة، كمهنة الاعمال الكتابية التي تضم اعمال السكرتارية والحسابات والمحاسبة.

ثانياً: خصائص العمل

١. **العمل حق:** يعد العمل من حقوق الانسان الاساسية، وهذا ينبثق من حقه في الحياة، فلن يستطيع الانسان بشكل عام أن يعيش دون عمل لأنه مصدر دخله ووسيلة عيشه، ويمكن القول بأن العمل يعني مسؤولية النظام السياسي للدولة في توفير العمل للقادر عليه والراغب فيه.
٢. **العمل واجب:** وفي هذا يعني ان العمل واجب على المواطن، ولا يمكن التخلي عنه، أو عدم الرغبة فيه، وهناك نتيجتان تترتبان على هذا الواجب، هما:

أ- **حظر الاستقالة:** فليس من حق العامل أن يستقيل بالطريقة التي يشاءها، وانما يتدخل النظام السياسي بتنظيمها تنظيمًا يسمح بحظرها في بادئ الأمر، ومن ثم وضع قيود على استخدامها.

ب- **حظر الهجرة من البلد:** وذلك لأن الانجذاب لأغراء الحياة الغربية القائمة بين الانحلال والبرجزة قد يسمح بأن يغري كل ذي ضمير وطني ضعيف بان يهرب من بلده ويخدم الاجنبي تاركاً بلده وشعبه في محنته وتخلفه (النعيمي، ٢٠٠٠: ١٧).

ثالثاً: النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي:

١- نظرية ماسلو (لأبراهام ماسلو، Abraham Maslow)

اقترح (ماسلو) إن الإنسان يولد ولديه خمسة أنظمة من الحاجات تتركب بحسب أهميتها للحياة على شكل تسلسل هرمي حيث يبدأ تأثيرها بشكل تصاعدي ابتداء من قاعدة الهرم التي تمثل الحاجات الفسيولوجية.

- **الحاجات الفسيولوجية:** وهي تتضمن الحاجات التي لا يمكن للإنسان الاستمرار في الحياة بدونها، كما تعد من أكثر الحاجات الإنسانية إلحاحاً وقوة إلى الإشباع أي أنها تحتل المرتبة الأولى في سلم الحاجات، ويمكن حصر أبرز هذه الحاجات بالحاجة إلى الطعام والماء والهواء والنوم الجنس والسكن والملبس، فالذي يحرم من الطعام مدة طويلة يتركز انتباهه على هذه

الحاجة حتى تشغل معظم تفكيره واهتمامه وخيالاته فهو يفكر بالطعام ويحلم بالأكل. ووفق ما ذكره ماسلو فإن الفرد عندما يواجه تهديداً بخطر الحرمان من إشباع حاجاته الفسيولوجية، فإنه يضطر الى قبول أعمال أو وظائف خطيرة، أو ذات مكانة اجتماعية متدنية سعياً لإشباع تلك الحاجات، التي عجز عن إشباعها قبل اشتغاله بتلك الوظيفة أو العمل، إن (ماسلو) يعتقد بأن الانتقال إلى المستوى الثاني من الحاجات يتطلب تحقيق إشباع تصل نسبته الى (٨٥%) من الحاجات الفسيولوجية، إلا أن الطريقة التي يتحقق بها الإشباع يجب أن تخضع الى ما يفرضه المجتمع من قيود وضوابط وبعكسها فان علاقات الفرد تتعرض للاضطرابات ويختل توافقه النفسي والاجتماعي.

- **الحاجة إلى الأمان:** تتضمن شعور الفرد بالطمأنينة والامان وان يكون بمأمن من الاخطار المحيطة به، ولا يقتصر هذا الشعور على الكيان المادي للفرد، وانما يتضمن الامن النفسي والمعنوي ايضاً، فاستقرار الفرد في عمله وانتظام دخله، وتأمين مستقبله كلها تعد عوامل أمن نفسي، وقد أشار (شلتز) بأن الانتقال الى المستوى بنسبة (٧٠%).
- **الحاجة الى الحب والانتماء:** تتمثل في الحصول على الحب والعطف والعناية ويعبر عنها من خلال علاقات الحنان مع الناس بصورة عامة أو من خلال علاقاته مع صديق معين او محب او زوج او جماعة معينة او في المجتمع بشكل عام، إن الفرد سيكون مهياً للانتقال الى المستوى الرابع بعد تحقيق اشباع تصل نسبته (٥٠%) من الحاجة الى الحب والانتماء.
- **الحاجة الى الاحترام والتقدير:** ترتبط هذه الحاجة بإقامة علاقات متطابقة مع الذات ومع الآخرين، كما تتمثل في ان يكون الفرد متمتعاً بالتقبل والتقدير الشخصي، ويحظى باحترام الذات، وان يتجنب الرفض والنبذ.
- **الحاجة الى تحقيق الذات:** ترتبط هذه الحاجة بالتحصيل والانجاز والتعبير عن الذات والقيام بأفعال مفيدة ذات قيمة له وللآخرين والقدرة على العطاء والمبادرة، وهناك شروط ومتطلبات اساسية لتحقيق الذات، منها التحرر من التقيدات التي تفرضها الثقافة او الفرد على نفسه، وان لا يغطي اهتماماً كبيراً للطعام أو الأمن، وان يكون مطمئناً لذاته وعائلته وللمجتمع الذي يعيش فيه وان يحب ويحب من قبل الآخرين، ويجب ان يعرف الفرد نفسه نقاط القوة والضعف فيه عيوبه

ورذائله، مهاراته وقدراته، اعتقد (ماسلو) ان اللذين يدركون هذه الحاجة وينجزون متطلباتها ويحققون ذاتهم يشكلون نسبة (١%) من السكان (النعمي، ٢٠٠٠: ٢٤).

يلاحظ ان هناك انخفاض في نسبة المحققين لذاتهم بين الناس وبصورة عامة، لذلك يطرح سؤال عن أسباب انخفاض هذه النسبة مادامت هذه حاجة فطرية كغيرها من الحاجات لقد فسر (ماسلو) تلك الأسباب بما يأتي:

١. ان فاعلية الحاجة تقل كلما يرتفع مستواها في الترتيب الهرمي.
 ٢. ان انشغال الانسان في اشباع الحاجات الدنيا يحرمه من فرصة التعبير عن ذاته بصورة تامة.
 ٣. هناك عقدة النحس - يونا (Jonah)، التي تثير في الإنسان المخاوف والشكوك حول قدراته وامكانياته، فتجعله يتهيب من قدراته ويخاف من الاخفاق الذي قد ينتظره. لذا تتخض دوافعه ويقل سعيه ويتغلب عليه الخوف، ويقتنع بما في متناول يده.
- وأخيراً يشير (الحناوي) ان (ماسلو) لم يهدف الى تطبيق هذه (الهيراركية) على دوافع العمل، إلا ان بعض علماء الادارة مثل (مكريكر) و(ليكرت) قاموا بتطبيقها على الادارة د حوالي عشرين عاماً من ظهورها، فوضعوا صورة تقريبية عن كيفية تحويل نظرية تدرج الحاجات لـ (ماسلو) إلى أنموذج لدوافع العمل (الحناوي، ١٩٧٤: ١١١).



الشكل (١) يوضح صورة تقريبية عن كيفية تحويل نظرية تدرج الحاجات إلى أنموذج لدوافع العمل (الحناوي، ١٩٧٤: ٢٨٥).

نظرية التوقع:

أكد فروم (Vroom, 1964) على أن استمرارية الأداء وفعالية الدافع تعتمد على قناعة العامل ورضاه عن عمله، أو رضاه عن مهنته، وهما محصلة أدراكه بمدى العلاقة الإيجابية بين المكافآت التي يحصل عليها وبين ما يعتقد أنه يستحق، إن هذه النظرية تقوم على افتراض مفاده أن سلوك الفرد مبنى على عملية التحليل والمفاضلة بين البدائل المتاحة للقيام بسلوك معين يتوقع (Expect) أن يحقق له أكثر الفوائد ويجنبه أكثر الصعوبات، وهنا يتأثر الفرد بالبيئة المرتبطة بالعمل وبالبيئة الخارجية ويختار سلوكاً يتوافق ودرجة رضاه عن عمله (الطراونة، ١٩٩٩: ٣٢).

رابعاً: نتائج الشعور بالرضا وعدم الرضا الوظيفي

• النتائج المترتبة على الشعور بالرضا الوظيفي
يمكن أن يستدل على الرضا الوظيفي للأفراد من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوكهم في العمل والتي تتمثل بالآتي:

١. تحسين الأداء وجودته.

٢. انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوي وندرة الصراعات المنازعات في مجال العمل.

٣. الابداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل (عبد الغني، ٢٠٠١: ٣٣٥).

• النتائج المترتبة على الشعور بعدم الرضا الوظيفي

١. الغياب: بعد الغياب سلوكاً مكلفاً بالنسبة للمنظمة، ويبرز ذلك من خلال فقد الإنتاجية وزيادة تكليف الأفراد الذين يقع عليهم عبء العمل المكلف به الأفراد الغائبون.

٢. ترك العمل اختياري: يشير إلى الاستقالة من المنظمة، مما قد يكلفها تكلفة عالية يتمثل بعضها

في تكلفة التدريب، وتكلفة التعيين، وكلما ارتقينا في السلم أو التدرج التنظيمي حيث تتعدد

الوظائف تكنولوجياً، فإن هذه التكلفة تزداد، بالإضافة إلى تشتيت عمل الجماعة التي كان يعمل

بها الفرد، أو خسارة فرد اكتسب خبرات ومهارات خاصة خلال مدة خدمته، فحدة المشكلة تتفاقم

عندما يكون ترك العمل من قبل الأفراد المتميزين في أدائهم (حسن، ٢٠٠١: ٥٧١-٦٧١).

خامساً: مفهوم التوافق النفسي

بعد مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً واستخداماً خاصة في علم النفس، حتى دفع بعض المختصين الى تعريف علم النفس بأنه العلم الذي يدرس ويهتم بعمليات التوافقات العامة (السقاف، ١٩٩٨: ٢١).

إن مفهوم التوافق مستمد اساساً من علم البيولوجيا وفق ما حددته نظرية النشوء والارتقاء لـ (دارون)، (بأن الكائن الحي يحاول ان يوائم بين نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه، محاولة منه من اجل البقاء)

(محمد، ١٩٨٤: ٣٥٠).

ويذكر (نجاتي) أن أبسط صورة للتوافق ما كشفت عنه ابحاث، ولتر كانون (Walter Cannon) من وجود ميل طبيعي في الجسم للاحتفاظ بحالة ثابتة من التوازن العضوي والكيميائي. فاذا زادت حرارة الجسم عن حد معين، يبدأ العرق يتصبب بطريقة تلقائية، لكي تنخفض تلك الحرارة ويعود الجسم الى حالته السابقة المعتدلة. ولا يقتصر توافق الانسان على التغيرات التي تحدث داخل جسمه فقط، أنه يتوافق للكثير من المؤثرات التي تصادفه في البيئة الخارجية، وعندما ينجح الانسان في توافقه هذا يستطيع أن يحتفظ بوجوده، وعند فشله تصعب عليه الحياة، وقد يؤدي ذلك الى هلاكه (جايد ، ١٩٩٨: ٥٥).

التوافق والمفاهيم الأخرى:

لأجل توضيح مفهوم التوافق رأى الباحث من الضروري تمييزه عن المفاهيم والمصطلحات الأخرى المتماثلة أو المتقاربة وكالاتي:

١- التوازن

يشير التوازن على حالة التكافؤ بين القوى المتقابلة في الطبيعة والاعمال المتعادلة في المجتمع بينما يشير التوافق على العلاقة بين الفرد وبيئته، كما يشير الى التلاؤم والتكيف بحسب متطلبات الحياة. وعندما يختل التوازن أو ينعدم التوافق بين الفرد وبيئته فانه يصاب بالتوتر والقلق والاضطراب، مما يدفعه هذا الى اتخاذ اجراءات سريعة وحاسمة في سبيل استعادة التوازن الى مجراها الطبيعي (ابو حطب، ١٩٥٧: ١٩).

٢ - التكيف:

كثيراً ما يحدث الخلط بين مفهوم التوافق ، ومفهوم التكيف وقد يذكر مصطلح التوافق بمعنى التكيف، كما جاء يأتي ان مصطلح التكيف لغوياً مشتق اصلاً من العلوم البيولوجية وهي كلمة تعني التوافق والتألف والتقارب وهي نقيض التخالف والتنافر والتصادم (الحياني، ١٩٩٠: ٩٢).

٣- أبعاد التوافق:

أ- **التوافق الذاتي (الداخلي):** وهو أن يكون الفرد راضياً عن نفسه، غير كاره لها أو نافر منها او ساخط عليها او غير واثق فيها، كما تتسم حياته النفسية بالخلو من الصراعات والتوترات والاضطرابات النفسية. اما الفرد الذي يفترق لهذا البعد نراه قليل الحيوية، وسريع التعب، وعاجزاً عن مواجهة متطلبات الحياة وعن المثابرة والعمل والانتاج.

ب- **التوافق الاجتماعي (الخارجي):** وهو يتمثل في قدرة الفرد على تكوين علاقات اجتماعية طيبة مرضية مع من يعيشون معه أو من يعمل معهم خالية من الظن أو الشك أو الشعور بالنقص أو التعالي أو السيطرة أو العدوان فالمتوافق اجتماعياً: هو ذلك الفرد الملتزم بقوانين وعرف وتقاليد وقيم المجتمع الدينية والثقافية والحضارية وهو قادر على ضبط نفسه، فلا يثور ولا يغضب، مما يدل على نضجه الانفعالي. هناك صلة وثيقة بين هذين البعدين، وانهما معاً يمثلان التوافق العام (Super, 1975: 296)

(محمد، ١٩٨٤: ٣٥٠-٣٥١).

٤- خصائص الشخصية المتوافقة:

تصدى الكثير من الباحثين إلى تحديد خصائص الشخصية المتوافقة، لأن كل فرد منا يختلف عن الآخر من حيث قدرته على التوافق وأسلوبه في التوافق. فقد حدد (إسماعيل) الشخصية المتوافقة بأنها تتميز بالقدرة على التحكم في الذات وتحمل المسؤولية وتقديرها، والتعاون والتكامل مع المجتمع الإنساني واعتناق الديمقراطية ووضع مستوى طموح مناسب (إسماعيل، ١٩٥٩: ٤٢-٤٩).

ومن خصائص الشخصية المتوافقة هي الثبوت الانفعالي واتساع الافق ومفهوم الذات المتطابق مع واقعه كما يدركه الآخرون، والمسؤولية الاجتماعية والمرونة والاتجاهات الاجتماعية الايجابية التي تمثل

في الشخص المتوافق نسق للقيم منها (حب الناس، التعاطف، الايثار، الرحمة، الشجاعة). (الداهري، وناظم، ١٩٩٤: ٨٤).

٥- التوافق النفسي في منظور علماء النفس

أ- فرويد Freud

تتكون الشخصية من ثلاثة انظمة هو Id ، والانا Ego ، والانا الأعلى The Super Ego ، ومع أن لكل من هذه الانظمة وظيفته ومفاهيمه العملية وديناميكياته، وحيله او ميكانيزميته، الا انها تتفاعل مع بعضها، والسلوك يكون عادة نتيجة للتفاعل بين هذه الأنظمة الثلاثة (باترسون، ١٩٩٠: ١٥٢). فالهو: منبع الطاقة الحيوية والنفسية ومستودع الغرائز والدوافع الفطرية التي تسعى الى اشباعها بأي شكل من الأشكال وبأي ثمن.

أما الانا: فهو مركز الشعور والادراك الحسي الخارجي والداخلي والمشرف عن الحركة والادارة للشخصية وحل الصراع بين مطالب الهو والانا الأعلى والعالم الخارجي. اما الانا الأعلى: فهو عبارة عن مستودع المثاليات والاخلاقيات والضمير والمعايير الاجتماعية وهو بمثابة رقيب نفسي أو سلطة داخلية (المعروف، ١٩٨٦: ٧٢).

ولكي يتحقق التوازن والاستقرار النفسي للفرد، لابد ان تعمل هذه الاجهزة جميعها في تعاون وانسجام فيما بينها فالانا القوية التي نمت نمواً سليماً هي التي تستطيع التوفيق بين هذه الاجهزة النفسية. لما الانا الضعيفة فهي التي اما تخضع لسيطرة (الهو) وعندها يسود مبدأ اللذة ويهمل مبدأ الواقع وما يطلبه (الانا الأعلى) ، فيلجأ الفرد في هذه الحالة الى تحطيم العوائق والقيود وهكذا يصبح السلوك منحرف وقد يأخذ اشكالاً عدوانية. واما ان تخضع لسيطرة (الانا الأعلى) فتصبح مترتبة عاجزة عن اشباع الحاجات الاساسية، وتوازن الشخصية فتقع فريسة للصراع والتوتر والقلق وتأنيب الضمير (عباس، ١٩٨٢: ٦٠).

النوع الثاني: فهو كفاح من أجل التفوق المعبر عنه بالمشاعر الاجتماعية والتعاون، والتمتجه نحو الكمال بطريقة تحقق سعادة الآخرين، وهو نوع من الكفاح يمارسه المتوافقون. (صالح، ١٩٨٨: ٩٥).

ب- ماسلو Maslow

يرى (ماسلو) ان لدى الانسان حاجات اساسية تنظم في تدرج هرمي (١) بحسب اهميتها للصحة الجسمية والنفسية، حيث وضع في قاعدة الهرم الحاجات الفسيولوجية والتي يعد اشباعها اساس حياة الانسان وحفظ نوعه ثم تأتي في قمة الهرم الحاجة إلى تحقيق الذات، وكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي لحاجاته، كلما زادت رغبته وقويت اهتماماته في التعاون والمساعدة (٣٩، ١٩٧٣، Maslow).

وعلى الرغم من ان اشباع الحاجات الفسيولوجية بعد عاملاً ضرورياً لتحقيق الصحة النفسية والتوافق لانه يهيئ الانسان لاشباع حاجاته الأخرى، الا انه لا يعد الشرط الكافي، لان اشباع الحاجة الى الأمن والطمأنينة اساس في الصحة النفسية والتوافق ومهيئ لاشباع حاجاته النفسية الأخرى - الى ان يصل الشخص الى تحقيق ذاته مما يدل على أن مثل هذا الشخص قد حقق غايته وحصل على مراده في الحياة، ولكن لا يعني هذا توقف حياته بعد ان حقق ذاته، لان هذه تنمو بالاشباع وتضعف بالحرمان، ولان الانسان يتعرض الى مواقف متباينة من الاشباع والحرمان فانه سيكون في حالة عمل مستمر من اجل تحقيق ذاته والتي تؤدي بالتالي الى الصحة النفسية والتوافق (محمد، وموسى، ١٩٧٠: ١٠٩-١١١).

سادساً: الدراسات السابقة

دراسات تناولت الرضا الوظيفي:-

١- دراسة شديفات (١٩٩٩) في الأردن: الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

استهدفت الدراسة، قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بالجنس والكلية وسنوات الخبرة والرتبة الاكاديمية. طبق الباحث مقياس الرضا عن العمل على عينة بلغت (٧١٣) عضواً من هيئة التدريس أي بنسبة (٢٤،٢٥) من مجموع مجتمع الدراسة، وتحليل النتائج استخدمت التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وتحليل التباين الاحادي، وطريقة شيفية (Scheffe) للمقارنات البعدية.

اظهرت نتائج الدراسة أن مجال الحوافز المادية والمعنوية اقل مصادر الرضا عن العمل لدى عينة الدراسة، ومجال بيئة العمل كان مصدراً اساسياً للرضا عن العمل، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الجنس والكلية بينما وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية (شديفات، ١٩٩٩).

٢- دراسة النعيمي (٢٠٠٠) في بغداد: رضا المرشد التربوي عن عمله وعلاقته بالتوافق النفسي. استهدفت الدراسة، التعرف على الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، والمقارنة في الرضا عن العمل على وفق متغير الجنس. والكشف عن العلاقة بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين.

تكونت عينة البحث من (٥٠) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظة بغداد بواقع (١١) و(٣٩) مرشدة اختيروا بطريقة عشوائية وبأسلوب المتناسب، وهي تمثل (١٢%) من مجتمع البحث البالغ (٤٠٦) مرشداً ومرشدة موزعين على أربع مديريات عامة للتربية وهي الرصافة الأولى والثانية، الكرخ الأولى والثانية، بواقع (٨٤، ١٠٠، ١٢٨، ٩٢) مرشداً ومرشدة على التوالي: وتحقيقاً لأهداف البحث، قام الباحث ببناء مقياسين هما مقياس الرضا عن العمل الذي تكون بصورته النهائية من (٣٠) فقرة، ومقياس التوافق النفسي الذي تكون بصورته النهائية من (٣٤) فقرة. وبعد إيجاد الخصائص السيكومترية للمقياسين. ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار الثاني (t - test) لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، ومعادلة بيرسون (Pearson).

أظهرت النتائج إن المرشدين التربويين في محافظة بغداد يتصفون برضا مناسب عن عملهم، ولا فرق ذو دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تبعاً لمتغير الجنس. وهناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

٣- دراسة (كلرمان Callarman، ١٩٨٤، في أمريكا): مستوى الرضا بين مدير المدارس المختارة في فلوريدا.

استهدفت الدراسة الى معرفة مستويات الاقتناع والرضا عن العمل بين مديري المدارس استخدم الباحث استبانة لقياس الرضا والاقتناع بين مديري المدارس. وطبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (١٢٥) مديراً في ولاية فلوريدا الأميركية توصلت نتائج الدراسة، الى ان جميع المديرين على مختلف مستوياتهم راضون عن العمل، وعن الاشراف وعن زملاء العمل، وان جميع مديري المدارس عينة الدراسة غير راضين عن الراتب والحوافز المادية، وعن فرص الترقية المتاحة لديهم (Callarman، ١٩٨٤).

دراسات تناولت التوافق النفسي:

١- دراسة (السقاف ، ١٩٩٨) في العراق:

استهدفت هذه الدراسة قياس التوافق الشخصي والاجتماعي للطلبة اليمينيين الدارسين في جامعات العراق وايجاد الفروق في التوافق تبعاً لمتغيرات الجنس، والجامعة والتخصص والمرحلة الدراسية، والحالة الاجتماعية . وتحقيقاً لاهداف الدراسة، تم تطبيق مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي الذي أعده الباحث، على عينة من الطلبة اليمينيين بلغت (٣٠٢) طالباً وطالبة موزعة على ثلاث جامعات بواقع (١٥٩) في جامعة بغداد، و(٨٢) في الجامعة التكنولوجية، و(٦١) في الجامعة المستنصرية، وتكون المقياس من سنة مجالات وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام اختبار (Z) لقياس التوافق بشكل عام، وتحليل التباين البسيط لا يجاد دلالة الفروق في التوافق، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: يتمتع الطلبة اليمينيون عينة الدراسة بتوافق شخصي واجتماعي فوق الوسط الحسابي للمقياس، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجامعة، والتخصص والمرحلة الدراسية، والجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين.

٢- دراسة (سفيان، ١٩٩٨، في اليمن):

كان من بين اهداف هذه الدراسة التعرف على طبيعة الفروق في التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة علم النفس في جامعة تعز . وتحقيقاً لاهداف الدراسة، طبق الباحث مقياس التوافق النفسي والاجتماعي، المكون من المجالات) الشخصي، والانفعالي (لقياس التوافق النفسي) والعلاقات الاجتماعية والانسجام مع المجتمع (لقياس التوافق الاجتماعي)، على عينة بلغت (٧٣٢) طالباً وطالبة وظهرت النتائج، ان طلبة جامعة تعز يتمتعون بتوافق نفسي واجتماعي عاليين، كما اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المراحل الدراسية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

٣- دراسة تايلور واخرون (Taylor & Others)، ١٩٩٣، في أمريكا:

استهدفت هذه الدراسة المعرفة العلاقة بين دعم الاقارب للمراهقين وتوافقهم النفسي والاجتماعي وممارسات والديهم بعد تطبيق استبيانات للدعم والتوافق النفسي على عينة بلغت (١٢٥) مراهقاً أمريكياً. وبعد معالجة البيانات احصائي أ، توصلت الدراسة إلى أن دعم الاقارب للمراهقين قد ارتبط ايجابياً مع

Taylor & Others, وان ممارسة الوالدين قد توسطت في تأثير دعم الأقارب (1993: 382).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث، والإجراءات التي اعتمدها الباحث من حيث تحديد مجتمع البحث، واختيار عينة مماثلة له، وإعداد مقياسين مضافات بالصدق والثبات والموضوعية، ومن ثم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة التحليل البيانات ومعالجتها، وفيما يلي استعراض لهذه الإجراءات على النحو التالي:-

أولاً: مجتمع البحث: Method Population

يمثل مجتمع البحث من المرشدين التربويين من كلا الجنسين، الذين يزاولون عملهم في المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية والثانوية من المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، وقد بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (٢٠٠) مرشداً ومرشدة بواقع (٩٤) مرشداً و(١٦٠) مرشدة تربوية، للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤).

ثانياً: عينة البحث: Research sample

تألفت عينة البحث من (٥٠) مرشداً ومرشدة تربوية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، بواقع (٢٥) مرشداً و(٢٥) مرشدة تربوية من المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١)

يوضح عينة البحث موزعين وفق متغير الجنس

المجموع	عدد المرشحين		عينة البحث
	اناث	ذكور	
٥٠	٢٥	٢٥	المرشدين التربويين في المديرية العامة لمحافظة كركوك

ثالثاً: أدوات البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث يتطلب الأمر بناء أداتين الأولى لقياس الرضا الوظيفي، أما الثانية فقد تبنى الباحث معيار التوافق النفسي.

١- **مقياس الرضا الوظيفي:** من خلال اطلاع الباحث على دراسات وادبيات سابقة ومن بعض المقاييس التي أعدت لقياس الرضا الوظيفي، فيها مقياس (شديفات، ١٩٩٠) و(النعيمي، ٢٠٠٠)، وكذلك خبرة الباحث في العمل الإرشادي، وجد من الأفضل اعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي.

٢- **اعداد فقرات المقياس:** اعد الباحث (٣٠) فقرة لقياس الرضا الوظيفي ولكل فقرة (٥) بدائل هي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً)، وقد راعى في صياغة الفقرات الآتية:-

أ- صياغة الفقرات بمعاني محددة ولغة مفهومة.

ب- احتواء الفقرة الواحدة على فكرة واحدة، وجمل قصيرة.

ت- قصر الفقرة ووضوحها، لكي يفهمها أفراد العينة، وهي شروط اساسية في بناء المقاييس وفق طريقة (ليكرت) (احمد، ب - ت: ٣٣٣).

- **الصدق الظاهري:** للتأكد من صلاحية المقياس، والحكم على صلاحية كل فقرة من فقراته في قياس لما وضعت لقياسه، عرضة الباحث بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية للأخذ بأرائهم وتوجيهاتهم. وقد حصلت الفقرات على نسبة اتفاق أكثر من (٨٦%).

- **موضع المقياس وتعليماته:** ان الغاية من هذا الاجراء هو التعرف على مدى وضوح تعليمات المقياس، وفقراته، ومدى ملائمتها لمجتمع البحث، اضافة لحساب الوقت الذي يحتاجه المختبرين لاكمال اجاباتهم على القياس، وطبق المقياس على عينة تتألف من (١٠٠) مرشد ومرشدة تربوية، ثم اختيارهم بطريقة عشوائية، ونتيجة للتطبيق اتضح ان فقرات المقياس واضحة ومفهومة وكان متوسط الوقت للجاباة ما يقارب (٣٥) دقيقة.

- **تصحيح مقياس الرضا الوظيفي:** يتم تصحيح المقياس وفقاً للبدائل الخمسة هي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة،

تتطبق عليّ بدرجة قليلة جداً)، وقد اعطيت الدرجات (١،٢،٣،٤،٥)، اما الفقرات الايجابية تكون أوزانها عكس الفقرات الإيجابية.

- **التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:** لغرض حساب القوة التمييزية لفقرات الرضا الوظيفي، فقد قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت (٥٠) وبعد تطبيق المقياس على العينة صححت اجاباتهم، وتم ترتيب الدرجات تنازلياً اخذت نسبة (٢٧%) العليا و(٢٧%) الدنيا (كمجموعتين متطرفتين)، يحسب مستوى القوة التمييزية للفقرة، ومعامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

نتائج تمييز فقرات مقياس الرضا الوظيفي (المجموعتين المتطرفتين)

فقرات	مجموعة العليا		مجموعة الدنيا		قيمة تائية محسوبة
	وسط الحسابي	انحراف المعياري	وسط الحسابي	انحراف المعياري	
1 -	4,49	0,61	1,7	0,86	15,25
2 -	4,22	0,81	2,39	1,37	7,19
3 -	4,17	1,48	1,71	0,90	11,53
4 -	3,85	1,02	1,6	1,05	8,7
5 -	3,6	0,96	2,02	1,1	6,87
6 -	4,12	0,7	2,12	1,23	8,23
7 -	4,17	0,96	0,02	0,91	10,24
8 -	4,06	0,7	2,17	1,14	8,12
9 -	4,12	0,91	2,88	1,22	8,41
10 -	4,06	1,15	2,02	0,87	8,94
11 -	4,27	0,7	2,15	1,02	9,95
12 -	4,24	0,6	2,27	1,2	8,5
13 -	4,32	0,83	1,83	0,83	13,17
14 -	4,49	0,65	2,02	1,20	11,26
15 -	3,61	1,27	1,83	1,21	6,33

7,69	0,76	1,66	1,20	3,41	- 16
7,87	1,9	1,7	1,15	3,7	- 17
13,47	0,7	1,86	0,32	4,27	- 18
9,10	0,66	1,76	1,16	3,71	- 19
10,01	0,11	1,93	1,81	4,32	- 20
11,77	1,02	2,10	0,81	4,32	- 21
13,69	0,90	1,6	0,6	4,32	- 22
10,01	0,77	1,61	1,30	4,02	- 23
7,9	1,53	2,51	0,75	4,44	- 24
6,76	1,27	2,19	1,15	4,02	- 25
9,72	1,31	2,29	0,57	4,51	- 26
8,7	1,40	2,37	0,86	4,17	- 27
7,46	1,02	1,93	1,11	3,73	- 28
7,47	1,29	2,61	0,81	4,43	- 29
6,87	1,41	2,6	0,65	4,49	- 30

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

للتعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس اعتمد الباحث معامل ارتباط بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية والاستعانة بالحقيبة الإحصائية (SPSS)، اتضح بأن معاملات الارتباط لل فقرات ككل دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) فكانت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة، ودرجة المقياس بين (٠,٤٨-٠,٠٤). وجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول (٣)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرات	معامل الارتباط	الاختبار التائي	الفقرات	معامل الارتباط	بار التائي
- 1	0,46	6,76	- 16	0,23	7,40

15,92	0,77	- 17	12,45	0,69	- 2
12,31	0,69	- 18	11,90	0,5	- 3
9,66	0,60	- 19	0,95	0,52	- 4
10,16	0,62	- 20	9,51	0,59	- 5
25,54	0,07	- 21	11,93	0,5	- 6
12,60	0,70	- 22	12,82	0,70	- 7
9,15	0,4	- 23	9,49	0,59	- 8
17,02	0,79	- 24	8,03	0,53	- 9
6,74	0,46	- 25	11,45	0,66	- 10
6,74	0,46	- 26	16,37	0,6	- 11
10,75	0,64	- 27	9,05	0,57	- 12
7,27	0,49	- 28	8,82	0,56	- 13
11,35	0,66	- 29	10,75	0,64	- 14
6,1	0,46	- 30	6,76	0,47	- 15

الثبات Reliability :

١- اعادة الاختبار: لغرض حساب الثبات بهذه الطريقة، قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، على عينة بلغت (٣٠) مرشداً ومرشدة اختيروا بطريقة عشوائية، ثم اعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (١٥) يوماً من التطبيق الأول. (الجنابي، ١٩٨٩: ١١٥).

وباستخدام معادلة ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات الاختبار في التطبيقين الأول والثاني كانت النتيجة ان معامل الثبات للمقاس (٠,٨٥) وهو معامل عالٍ مما يدل الى أن المقياس ثابت عبر الزمن. (Lazaras، ١٩٦٣ : ٢٢٨).

٢- **مقياس التوافق النفسي**: - تبنى الباحث مقياس التوافق النفسي المعد من (النعيمي، ٢٠٠٠) المكون من (٣٤) فقرة لمناسبته أهداف البحث بعد استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات متبعاً الاجراءات نفسها في بناء مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين.

- **تصحيح مقياس التوافق النفسي**: وزعت الدرجات على البدائل الخمسة، اذ تم اعطاء البدائل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) والدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على الترتيب في الاتجاه الايجابي والعكس بالاتجاه السلبي.

- **الصدق الظاهري للمقياس**: لكون الباحث تبنى مقياس التوافق النفسي لذا اكنفى بإيجاد الصدق الظاهري للمقياس، وقد تحقق هذا الهدف من خلال تحليل فقرات المقياس بعد عرضها على لجنة من الخبراء والمحكمين، حيث تم الاتفاق على جميع فقرات المقياس كما هو مكون من (٣٤) فقرة بصيغته النهائية.

ثبات المقياس (Reliability): يقصد به دقة المقياس في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه (ابو حطب، ١٩٨٧: ١٠١).

- **طريقة اعادة الاختبار**: لغرض حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار، قام الباحث بتطبيق مقياس التوافق النفسي على عينة بلغت (٣٤) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، ثم أعيد تطبيقه ثانية على العينية نفسها بعد مرور (١٥) يوم من التطبيق الأول، ومن ثم حسب معامل الارتباط بين التطبيقين باستخدام معادلة ارتباط بيرسون (Pearson) فكان (٠.٨٨).

رابعاً - التطبيق النهائي:

بعد ان تم بناء مقياس الرضا الوظيفي، وتبنى مقياس التوافق النفسي وتوافر الخصائص السيكومترية، اصبحا جاهزين للتطبيق على العينة التي تحققت أهداف البحث من خلالها، لذا تم تطبيقهما على عينة البحث الاساسية البالغة (١٠٠) مرشداً ومرشدة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقيّة من مجمع البحث موزعين حسب متغير الجنس (ذكوراً واناثاً) وتم تطبيق المقياسيين لمعرفة العلاقة الارتباطية بينهما.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها على وفق اهداف البحث الحالي:

الهدف الأول: التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين: أظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين التربويين على مقياس الرضا الوظيفي (٢٨ و ١٠٨) وانحراف معياري (٦١٨ و ١٦)، بينما كان الوسط الفرضي (٩٠) وبعد استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٧,٦٤٨) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على ان المرشدين التربويين يتمتعون برضا وظيفي. والجدول (٤) يوضح ذلك:

الجدول (٤)

الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	2,423	7,648	90	16,918	108,28	50

الهدف الثاني: التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس:- اظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لدى الذكور على مقياس الرضا الوظيفي (٢٧٢,١١٠) والانحراف (١٧٥,٠١٨) الوسط الحسابي للاناث (١٠٧,١١٨) والانحراف المعياري (٣٢١,٥٧٦) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٣٩) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل الى ان الذكور لا يختلفون عن الاناث. والجدول (٥) يوضح ذلك:

الجدول (٥)

الفرق بين متوسط درجات الذكور والاناث على مقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	2,704	0,339	175,018	110,272	٢٥	ذكور

			٣٢١,٥٧٦	١٠٧,٧١٧	٢٥	أناث
--	--	--	---------	---------	----	------

الهدف الثالث: التعرف على التوافق النفسي لدى المرشدين التربويين:-

أظهرت النتائج بأن الوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين التربويين على مقياس التوافق النفسي (١٣٩,٢٤) وانحراف معياري (١٤,٢٨٠)، بينما الوسط الفرضي (١٠٢) وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين بأن القيمة التائية المحسوبة (١٨,٤٤٤) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على ان المرشدين التربويين لديهم توافق نفسي عالٍ، والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس التوافق النفسي للمرشدين التربويين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	2,423	18,444	102	14,280	139,24	50

الهدف الرابع: التعرف على التوافق النفسي لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) أظهرت النتائج بأن الوسط الحسابي لدى الذكور على مقياس التوافق النفسي (١٣٩,١٨١) وانحراف معياري (٩٣,١٦٣) بينما الوسط الحسابي لعينة الاناث على المقياس نفسه (١٣٩,٢٥٦)، وانحراف معياري (١,٣٨١)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٠١٥) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة في التوافق النفسي بين الذكور والاناث للمرشدين التربويين. والجدول (٧) يوضح ذلك:

الجدول (٧)

الفرق بين متوسط درجات الذكور والإناث على مقياس التوافق النفسي.

العينة	العدد	الوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
--------	-------	-------	-------------------	----------------	---------------

	الجدولية	المحسوبة		الحسابي		
0,05	1,980	1,381	93,163	139,181	٢٥	ذكور
			٢٣٨,٤٥٨	١٣٩,٢٥٦	٢٥	أناث

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى المرشدين التربويين. بعد ان قام الباحث بمعالجة البيانات احصائياً باستعمال معادلة بيرسون (Pearson) تبين ان معامل الارتباط بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الرضا الوظيفي وبين درجاتهم على مقياس التوافق النفسي بلغ (٠,٣٨٧) والقبة التائية المحسوبة بلغت (٦,٩٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي. والجدول (٨) يوضع ذلك:

جدول (٨)

معامل الارتباط والقيمة التائية بين متغيري الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.

مستوى الدلالة	القيمة التائية		معامل الارتباط	نوع المتغير
	الجدولية	المحسوبة		
0,05	2,704	6,945	0,387	العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

التوصيات:- في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يوصي الباحث الآتي:-

- ١- منح المرشدين التربويين مخصصات مهنية لتحفيزهم وزيادة دافعيتهم في العمل الارشادي.
- ٢- فتح دورات للمرشدين التربويين لتطوير مهاراتهم في العمل الارشادي.
- ٣- التأكيد على قبول الطلبة من كلا الجنسين وبالتساوي في أقسام الارشاد التربوي في كليات التربية في الجامعات العراقية.

المقترحات:- يقترح الباحث في ضوء النتائج والتوصيات بالآتي:-

- ١- اجراء دراسة عن علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات أخرى مثل (الدافعية، تحقيق الذات، القيم الاجتماعية) وغيرها.
- ٢- اجراء دراسة مماثلة على المرشدين التربويين في محافظات أخرى.
- ٣- اجراء دراسة تكشف العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الاداء عند المرشدين التربويين.

المصادر والمراجع:

- ١- ابو النيل، محمود السيد (١٩٨٥). علم النفس الصناعي، بحوث عربية وعالمية، بيروت، دار النهضة العربية.
- ٢- ابو حطب، ضياء الدين (١٩٥٧). علم النفس التربوي، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بغداد، مطبعة الرابطة.
- ٣- اسماعيل محمد عماد الدين (١٩٥٩) الشخصية والعلاج النفسي القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- ٤- باترسون، س. هـ (١٩٩٠) نظريات الارشاد والعلاج النفسي ، ترجمة عبد العزيز الفقي، القسم الثاني الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.
- ٥- باقر، عبد الكريم محسن وحمزة، كريم محمد (١٩٨٤). علم النفس الاداري، بغداد، دار التقني للطباعة والنشر.
- ٦- جايد، زيد عبد الكريم (١٩٩٨) الصحة النفسية والرضا المهني وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، اطروحة دكتوراه (غير منشورة).
- ٧- الحناوي، محمد (١٩٧٤) السلوك التنظيمي القاهرة، دار الجامعات المصرية.
- ٨- الحياي، عاصم محمود ندا (١٩٩٠) الارشاد التربوي والنفسى الموصل، دار الكتب للطباعة.
- ٩- الداهري، صالح حسن والعبيدي، ناظم هاشم (١٩٩٤) الشخصية والصحة النفسية جامعة بابل، كلية التربية.

- ١٠- السالم، مها يوسف (١٩٨٦) دور المرشد والمسترشد في نجاح العملية الارشادية، جامعة البصرة مجلة التربية السنة الثالثة، العدد الرابع.
- ١١- السقاف، محمد لطف علي ضيف الله (١٩٩٨) قياس التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الطلبة اليمنيين الدارسين في جامعات العراق، الجامعة المستنصرية كلية التربية، رسالة ماجستير (غير منشورة).
- ١٢- شديفات، يحيى محمد (١٩٩٩) الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، الأردن، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الخامس والثلاثون.
- ١٣- صالح، قاسم حسين (١٩٨٨) الشخصية بين التنظير والقياس، بغداد، جامعة بغداد.
- ١٤- الصمادي، احمد (١٩٩٥) دراسة بناء مقياس الاتجاه نحو الارشاد، مجلة اباحث اليرموك، المجلد الحادي عشر، العدد الثالث.
- ١٥- الطراونة، سليمان محمد ابراهيم (١٩٩٩) الانماط القيادية لرؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس، جامعة بغداد، كلية التربية - ابن رشد، اطروحة دكتوراه (غير منشورة).
- ١٦- عبد الغني، اشرف (٢٠٠١) علم النفس الصناعي اسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ١٧- علي احمد على (١٩٧٧) الصحة النفسية طريق السلام النفسي والسعادة الايجابية عين شمس دار الكتب.
- ١٨- القيسي، رؤوف محمود (١٩٨٦) مستوى الرضا الوظيفي والإداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات الإعدادية، جامعة بغداد، كلية التربية - ابن رشد، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
- ١٩- محمد محمد عودة، وموسى كمال ابراهيم (١٩٧٠) الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام، الكويت، دار القلم.
- ٢٠- محمد، محمد محمود (١٩٨٩) الموسوعة التربوية والنفسية، الجزء الأول، الجامعة المستنصرية، بغداد، علم النفس المعاصر في ضوء الاسلام، المملكة العربية السعودية، جدة، دار الشروق.

- ٢١- مساعدة، عبد الحميد (١٩٩٩) الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد السادس عشر السنة الثامنة.
- ٢٢- المعروف، صبحي عبد اللطيف (١٩٨٦) نظريات العلاج النفسي والتوجيه التربوي، بغداد، مطبعة دار القادسية.
- ٢٣- مغاريوس، صموئيل (١٩٧٤) الصحة النفسية والعمل المدرسي، الطبعة الثانية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- ٢٤- منصور، تحسين (١٩٩٦) الرضا الوظيفي لدى مديرية العلاقات العامة في الجهاز الحكومي الأردني، مجلة ابحاث اليرموك، المجلد الثاني عشر، العدد الرابع.
- ٢٥- الموسوي، حسن على فاضل (١٩٩٩) الحاجات النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، رسالة ماجستير (غير منشورة).
- ٢٦- النعيمي، هادي صالح رمضان (٢٠٠٠) رضا المرشد التربوي عن عمله وعلاقته بالتوافق النفسي، رسالة ماجستير جامعة المستنصرية، ٢٠٠٠.
- ٢٧- هرمز، صباح حنا وابراهيم يوسف حنا (١٩٨٨) علم النفس التكويني الطفولة والمراهقة، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر.
- ٢٨- وزارة التربية (١٩٨٦) مهام مدير المدرسة والهيئة التدريسية في الارشاد التربوي، بغداد، مديرية مطبعة وزارة التربية.
- 29- Gruneberg,M,P, Wall,T, (١٩٨٤).social psychology and organizational behavior, john and sons, chicheste.
- 30- Maslow.A.H. (١٩٧٣) The further Research of Human Natue- Harmond Worth, Penguen.
- 31- Morgan, G lifford, ١٩٦٥, An introduction to Psychology, ٣ed McGraw-Hill Book Company., New York.
- 32- Callarman, Mary Helen (١٩٨٤) Level of satisfaction Among Principals in Selected Florida School. Distracts, Florida Atlantic University, Baca Ration Florida.

- 33- Taylor, R.D. & others (١٩٩٣) Influence of Kinship Social Support on the Parenting Experience and Psychological Adjustment of African American Adolescents Developmental Psychology, Vol. ٢٩.
- 34- Lazarus, Richards, (١٩٦٣). Personality and Adjustment Engle Wood cliffs, N, S, Perentice Hill.

