



جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة



**المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى
مدرسيّ الأطوار التعليمية**
دراسة ميدانية بمؤسسات ولاية الجلفة وبلدية تاعظمت

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ:

د. حربي سليم

إعداد الطلبة :

• سالمى عزة حسيبة هديل

• أم الريش حبيبة

الموسم الجامعي: 2025/ 2026



الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وأصلي وأسلم على سيدنا محمد خاتم الرسل والأنبياء و على أهله و أصحابه ومن والاه وسار
على خطاه إلى يوم أن نلقاه .أما بعد الحمد لله و الشكر لله على توفيقه لنا في إنجاز هذه
المذكرة .

إليكما يا أعز الأشخاص في حياتي أبي علي وأمي فريحة الأعزاء

لقلوبكما الطيبة وروحكما النبيلة التي الهمتني ودعتموماني طوال رحلتي الدراسية بكما كنت
أجد القوة والالهام، ومن خلالكما تعلمت معنى الصبر والتفاني، ومن خلالكما تعلمت قيم العطاء
والاجتهاد، فشكرا لكما على دعمكما الدائم وتشجيعكما اللا محدود، ولتكون هذه المذكرة هدية
تعبيرية عن امتناني العميق لكما وأيضا لتذكيري بقدرتي على تحقيق النجاح عندما أعمل بجد
وأصر على أهدافي. وأيضا أود أن أشكر كل إخواتي الذين كانوا داعمين لي خلال قيامي بهذا
العمل أختي حورية ورشا وصابرين وريتاج وإخوتي محمد وأنس ويوسف.

الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
(فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ)

إلى كل عثرة علمتني القوة ولم تكن سقوطاً، بل محطة انطلاق. الى كل حلم قادني إلى هذه اللحظة ولم يكن وهماً، بل خريطة طريق الى كل نجاح ذكرني بالتواضع ولم يكن غروراً، بل حافزاً للتقدم.. هدي هذا الإنجاز: إلى قوة "الأمل" الذي لم ينطفئ إلى جمر " الطموح " الذي لم يخدم إلى إصرار " الإرادة " التي حولت المستحيل إلى ذكرى إلى الإنسان المدرك الذي أصبحته بعد هذه الرحلة. هذه الورقة ليست مجرد حبر، بل هي:.

قلب أُمي الذي خفق بالدعاء حتى آخر ساعة امتحان... الى الحنان الذي لا ينضب.
حكاية أبي التي سقاها بالإيمان حتى صارت عقيدة في قلبي.. الى الحكمة التي لا تُقَدَّر بثمن.
إلى خيرة أيامي، إلى إخوتي وأخواتي، إلى الشموع التي تنير طريقي دمت لي سنداً وجزاكم الله عني خير الجزاء. عِرْقُ جيبيني الذي اختلط بأحلام الماضي وآمال المستقبل.
هذا الإنجاز هو نتيجة دفء الأول وعمق الثاني وإلى نفسي ... التي مرت على حافة اليأس ولم تسقط التي رأت في النجاح مسؤولية و لا متعة فقط .و التي آمنت أن وراء الجبل جبلاً آخر و أن التحدي الأكبر يبدأ من حيث ينتهي الآخرون .وأخيراً... أقول لكل من رآني في الصغر وأحالني في الكبر، لكل من مدّ لي يد العون أو كلمة الأمل، لكل من ساهم في صناعة هذه اللحظة - الشكر لكل من كان وقود هذه النار، قدمتم لي ما لا يُقَدَّر بثمن، وأنا أرده حرقاً من نور في سفر نجاحي، ووعدا من القلب بأن تكون الخطوات القادمة أكثر إشراقاً وإنجازاً.
فهذا الإنجاز... هو لكم، ومنكم، وإليكم. وإلى أستاذي المشرف الدكتور حربي سليم الذي كان عوناً لي ولم يبخل طوال فترة إجراء هذه الدراسة بنصائحه وتوجيهاته القيمة..

أم الريش حبيبة



شكر وعرفان

قال الله تعالى

((وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ))

سورة إبراهيم الآية 07

الحمد والشكر لله الذي وفقنا في إعداد وإنجاز هذه المذكرة

نتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور المشرف حربي سليم على إرشاده ودعمه المستمر ، طوال هذه الرحلة الأكاديمية و الذي تابع هذا العمل بنصائحه وتوجيهاته طوال فترة البحث. أرغب في أن أعبر عن شكري العميق وامتناني العميق لجميع الأشخاص الذين ساهموا في إتمام هذه المذكرة الختامية.

كما أريد ان أعبر عن شكري الخاص لعائلتنا على دعمهم اللامتناهي وتفهمهم طوال فترة

دراستنا .وكان دعمهم العاطفي والمعنوي دائما مصدر قوتنا و إلهامنا .

وأیضا لا يمكنني نسيان تقديري لزملائنا الذين شاركوا معنا رحلة البحث والتطوير ,ولكل من

قدم المساعدة والمشورة خلال هذه الرحلة الأكاديمية . وفي النهاية ,أود أن نعبر عن شكرنا

لكل من أسهم بأي شكل من الأشكال في إتمام هذا العمل البحثي .بفضل الله عزو جل تم

توفيقتنا لإتمام هذه المذكرة والحمد لله على سداد خطاني.



ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين المنة النفسية والرضا الوظيفي لدى مدرسي الأطوار التعليمية الثلاثة بالمؤسسات التربوية حيث تكونت عينة الدراسة من (مدرس60) وتم اختيار المؤسسات بطريقة قصدية من ابتدائية جعلاّب الغويني و يحيّاوي البشير ببلدية تاعظميت و ابتدائية بلعطرة قويدر ومتوسطة بن ميلود سليمان بتاعظميت ومتوسطة 18 فبراير بالجلفة وثانوية قرسييس و سي بالشريف بلحرش بالجلفة ،) و تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي نظرا لتلائمه لطبيعة الموضوع ، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق مقياس المنة النفسية "الرحمة تيسير العمري" ومقياس الرضا الوظيفي " لسالم الفهد 2017" وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS ، و توصلنا للنتائج التالية :

1_ يوجد اختلاف في مستويات المنة النفسية لدى مدرسي المؤسسات التربوية تعزى للطور التعليمي .

2_ يوجد اختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لدى مدرسي المؤسسات التربوية تعزى للطور التعليمي .

3_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتواء والرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية.

4_ توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين المواجهة التكيفية والرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية.

5_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الذات والرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية .

الكلمات المفتاحية : المنة النفسية ، الرضا الوظيفي ، الإحتواء ، مواجهة التكيفية ، تنظيم الذات



ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

Abstract:

The aim of the present study was to investigate the relationship between psychological resilience and job satisfaction among teachers at all three educational levels within educational institutions. The study sample consisted of 60 teachers, and the institutions were selected purposefully from the Ja'lab al-Ghawi and Yahya al-Bashir primary schools in the municipality of Ta Azmite, the Bal'atra Guider primary school, the Ben Miloud Slimane secondary school in Ta Azmite, the 18 February secondary school in Djelfa, and the Qarsis and Si secondary schools in El Harrach, Djelfa. The sample was selected randomly, and a descriptive approach was adopted due to its suitability for the nature of the subject. To achieve the study's objectives, we applied the psychological resilience scale 'Al-Rahma Taysir Al-Omari' and the job satisfaction scale 'Al-Salem Al-Fahad 2017'. Statistical analysis was performed using SPSS software, and we arrived at the following results.

Keywords:

Psychological resilience, job satisfaction, containment, coping with adaptation, self-regulation

فهرس المحتويات

الرقم	المحتويات	الصفحة
01	شكر و عرفان	
02	ملخص :	
03	مقدمة :	1
04	إشكالية الدراسة و إعتباراتها	
05	الإشكالية	5
06	الفرضيات :	6
07	أهداف الدراسة	6
08	أهمية الدراسة :	6
09	تحديد مفاهيم الدراسة ومصطلحات الدراسة :	7
10	الدراسات السابقة و المتشابهة :	10
10	الباب الأول : الجانب النظري	
11	الفصل الأول :المناعة النفسية	
12	تمهيد	20
13	تعريف المناعة النفسية	21
14	النظريات المفسرة للمناعة النفسية	21
15	أهمية المناعة النفسية	23
16	أنواع المناعة النفسية	24
17	أعراض فقدان المناعة النفسية	25
18	تفسير عمل نظام المناعة النفسية	26
19	أبعاد المناعة النفسية	28

29	الخلاصة :	20
	الفصل الثاني : الرضا الوظيفي	21
31	تمهيد :	22
32	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	23
34	علاقة الرضا الوظيفي بمفاهيم و مصطلحات أخرى	24
41	أهمية الرضا الوظيفي	25
42	خصائص الرضا الوظيفي	26
46	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	27
51	مقاييس الرضا الوظيفي (التدريب ،التطوير ،الرواتب)	28
53	الخلاصة	29
	الباب الثاني :	30
	الجانب التطبيقي	31
	الفصل الثالث :إجراءات الدراسة الميدانية	32
56	تمهيد	33
57	أولا : الدراسة الاستطلاعية	34
58	ادوات جمع البيانات	35
58	أدوات جمع البيانات	36
58	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة	37
67	مجتمع وعينة الدراسة	38
69	حدود (مجالات)الدراسة	39
69	الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	40
	الفصل الرابع تحليل و مناقشة النتائج	41
74	تمهيد	42
75	عرض و مناقشة البيانات الشخصية	43
79	أولا : عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات	44
79	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.	45
80	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.	46

80	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.	47
81	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة .	48
84	عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة .	49
87	مقارنة نتائج الفرضيات مع نتائج الدراسات السابقة	50
90	ثالثا :النتائج المتوصل إليها في الدراسة	51
90	الاستنتاج العام	52
92	خاتمة	53
	قائمة المراجع و المصادر	54
	الملاحق	55

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	60
02	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا فرص الترقى و النمو الوظيفي و الدرجة الكلية للبعد	61
03	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن الأمن و الاستقرار الوظيفي و الدرجة الكلية للبعد	62
04	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن طبيعة العمل و ملائمته و الدرجة الكلية للبعد	62
05	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و الدرجة الكلية للبعد	63
06	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن علاقات العمل و الدرجة الكلية للبعد	64
07	معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد ف العمل و الدرجة الكلية للبعد	64
08	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للمقياس	65
09	معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي	65
10	المؤسسات المطبقة فيها مؤسسة الدراسة	67
11	يمثل التكرارات و النسب المئوية للبيانات الشخصية للجنس	75
12	يمثل التكرارات و النسب المئوية للبيانات الشخصية للسن	76
13	يمثل التكرارات و النسب المئوية للبيانات الشخصية للحالة الاجتماعية	77

14	يمثل التكرارات و النسب المئوية للبيانات الشخصية للطور	78
15	يمثل الاحصاء الوصفي المتبعة في معالجة الفرضية الأولى	79
16	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الأولى	79
17	يمثل الاحصاء الوصفي المتبعة في معالجة الفرضية الثانية	80
18	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثانية	80
19	يمثل الاحصاء الوصفي المتبعة في معالجة الفرضية الثالثة	81
20	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثالثة	82
21	يمثل الاحصاء الوصفي المتبعة في معالجة الفرضية الرابعة	84
22	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الرابعة	85
23	يمثل الاحصاء الوصفي المتبعة في معالجة الفرضية الخامسة	87
24	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الخامسة	87

قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين الرضا الوظيفي العام	34
02	يبين هرم ماسلو لاحتياجات الإنسانية	35
03	يبين محتوى نظرية هرزبرج (العاملين)	37
04	يبين نظرية Z لوليام أوشي	39
05	يبين نظرية التوقع	40
06	يبين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	50
07	يمثل النسب المئوية للبيانات الشخصية (الجنس)	75
08	يمثل النسب المئوية للبيانات الشخصية (السن)	76
09	يمثل النسب المئوية للبيانات الشخصية (الحالة الاجتماعية)	77
10	يمثل النسب المئوية للبيانات الشخصية (الطور)	78
11	التمثيل البياني للجدول رقم 20	84
12	التمثيل البياني للجدول رقم 22	86
13	التمثيل البياني للجدول رقم 24	89

مقدمة

مقدمة

يعد قطاع التربية والتعليم المنطلق الأساسي الذي تستند إليه المجتمعات الإنسانية المعاصرة في غرس القيم والمبادئ، وبناء الكفاءات البشرية، وتوجيه الأجيال الناشئة نحو المساهمة الفعالة في بناء المستقبل الأفضل. ف التعليم ليس مجرد عملية نقل للمعارف، بل هو ركيزة بناء الاستثمار والتنمية والتطور في إطار مشروع حضاري متكامل يربط بين أصالة الماضي ومعطيات الحاضر وآفاق المستقبل. وفي خضم هذه المنظومة التربوية المعقدة، تبرز "المدرسة" كأهم مؤسسة للتنشئة الاجتماعية بعد الأسرة، والوسيلة الأكثر فاعلية لتزويد الأفراد بالمعايير والمهارات التي تمكنهم من التكيف الإيجابي داخل مجتمعاتهم. ولما كان نجاح هذه المؤسسة مرهوناً بمدى كفاءة وفاعلية عناصرها، فقد حظي "المدرس" بالصدارة في البحوث السيكولوجية والتربوية، باعتباره الركيزة الأساسية والدعامة الحيوية لإنجاح العملية التعليمية برمتها.

يبدو أن مهنة التعليم، وبحكم طبيعتها التفاعلية واليومية المتشابكة، أضحت تصنف في سيكولوجيا العمل كواحدة من أكثر المهن توليداً للضغوط والتوتر النفسي؛ فالأستاذ في الأطوار التعليمية الثلاثة (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) يجد نفسه في مواجهة مستمرة مع جملة من التحديات البيئية، والتنظيمية، والاجتماعية والمهنية. وفي المنظومة التربوية الجزائرية، وبخاصة في مرحلة التعليم الابتدائي التي تشهد نقائص ومشاكل ترتبط غالباً بالظروف المحيطة بالمعلم، قد يتعرض المدرس إلى ضغوط متزايدة تؤدي به إلى الشعور بالعجز والإنهاك، مما يحول دون قيامه بدوره الرسالي بفاعلية. ومن هذا المنطلق، اتجهت البحوث الحديثة في ميدان علم النفس المدرسي من التركيز على المظاهر المرضية إلى التركيز على المتغيرات الحِمائية والكامنة في بنية الشخصية، والتي تمكن الفرد من الحفاظ على توازنه الانفعالي والمهني، وعلى رأسها مفهوم **المناعة النفسية**.

تُمثل المناعة النفسية جهاز الدفاع الداخلي والنظام الوقائي الإرتقائي المتكامل الذي يقي الفرد من الآثار السلبية للأزمات والتهديدات؛ إذ تعمل أبعادها المعرفية والسلوكية والوجدانية والبيئية كمصادر مرنة تدعم حصانة الشخصية وتحملها للإجهاد من أجل تحقيق التوافق والصحة

النفسية. وتتجلى أهمية هذا المتغير الحيوية داخل المؤسسات التربوية من خلال قدرته على التأثير مباشرة في الرضا الوظيفي للمدرس؛ وهو المفهوم السيكولوجي الذي يعكس محصلة المشاعر الوجدانية (الإيجابية أو السلبية) التي يشعر بها الفرد نحو عمله، ومدى الإشباع الذي يحققه له هذا العمل عبر عناصره التنظيمية المختلفة مثل: نظام الإشراف، والترقية، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، وبيئة التدريب والتطوير، والرواتب. فالرضا الوظيفي يمثل أحد أهم أسباب الاستقرار والتوافق المهني للأداء المتميز الذي ينعكس إيجاباً أو سلباً على مردود التعلم لدى التلاميذ.

حيث تتبلور الإشكالية العامة في التساؤل حول مدى وجود علاقة بين هذين المتغيرين، وتتفرع منها تساؤلات تبحث في وجود فروق في مستويات المناعة النفسية والرضا الوظيفي تعزى للطور التعليمي، ومدى ارتباط الرضا الوظيفي بأبعاد المناعة النفسية المتمثلة في: (الاحتواء) كقدرة وجدانية على استيعاب الموقف السلبي، (المواجهة التكيفية) كاستراتيجيات معرفية للتكيف مع الحدث، و (تنظيم الذات) كآلية توازن قائمة على التعويض ومراقبة الطاقة النفسية.

ولتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، نظراً لملائمته لطبيعة الموضوع، وطُبقت الدراسة ميدانياً على عينة مكونة من (60) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وقصدية من مؤسسات تربوية عريقة ببلدية تاعظمت (ابتدائية جعلاب الغويني، ابتدائية يحيى البشير، ابتدائية بلعطرة قويدر، ومتوسطة بن ميلود سليمان)، وبلدية الجلفة (متوسطة 18 فبراير، ثانوية قرسييس، وثانوية سي بالشريف بلحشر). كما تم تفعيل أدوات قياس سيكومترية مقننة، تمثلت في مقياس المناعة النفسية لـ "رحمة تيسير العمري" ومقياس الرضا الوظيفي لـ "سالم الفهد 2017"، معالجة بياناتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

ولتقديم إحاطة علمية ومنهجية رصينة بمتغيرات البحث وأبعاده، تم تقسيم هذه المذكرة إلى بابين رئيسيين على النحو التالي:

الباب الأول (الجانب النظري): وينقسم إلى فصلين؛ خصص **الفصل الأول** لتناول متغير *المناعة النفسية* (لغة واصطلاحاً، أبعادها، أنواعها، أعراض فقدانها، وتفسير نظام عملها والنظريات المفسرة لها). بينما تناول **الفصل الثاني** متغير *(الرضا الوظيفي)* مفهومه، أهميته، خصائصه، أبعاده، العوامل المؤثرة فيه، والنظريات السيكلوجية المفسرة له وعلاقته بالمصطلحات الأخرى.

الباب الثاني (الجانب التطبيقي الميداني): وينقسم بدوره إلى فصلين؛ يشمل **الفصل الأول** *إجراءات الدراسة الميدانية* (المنهج، حدود الدراسة، مجتمع وعينة البحث، أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية من صدق وثبات، والأدوات الإحصائية المستخدمة). في حين **خُصص الفصل الثاني لتحليل ومناقشة النتائج** من خلال عرض نتائج اختبار الفرضيات والبيانات الشخصية ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة (المحلية، العربية، والأجنبية)، صياغةً للتوصيات والاقتراحات والآفاق المستقبلية للدراسة.

إشكالية الدراسة و إعتباراتها

1- الإشكالية:

يحظى التعليم بإهتمام كبير جداً في مختلف المجتمعات لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة وهو المرتكز في بناء المستقبل الأمثل الذي يحقق الإستثمار والتنمية والتطور في إطار مشروع حضاري متكامل يستند بالضرورة إلى عملية التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل من جهة والتفاعل مع معطيات المجتمعات البشرية من جهة أخرى. ومن بين أهم المؤسسات التي أولى بها المجتمع عملية التعليم هي المدرسة فهي أهم مؤسسة للتنشئة الإجتماعية بعد الأسرة وتعتبر من بين أهم الوسائل الفعالة لتزويد الأجيال الناشئة بالمهارات والتدريبات الخاصة والعامة لإحداث الإستمرار والتقدم حيث يستطيع الفرد من خلالها إكتساب المعايير والقيم التي يستطيع من خلالها التكيف داخل مجتمعه . لذلك فإن التعليم من أهم سبل تطور وتقدم المجتمعات حيث أن الناظر لمختلف الدول والمجتمعات المتقدمة يرى الأولوية و الأهمية التي يحظى بها التعليم .

أما في الجزائر فيحظى التعليم بأهمية قصوى وهو يعتبر من الأولويات لذلك فقد سخرت له إمكانيات ضخمة وكبيرة لإنجاحه . لكن ومع ذلك فهناك عدة نقائص ومشاكل تعاني منها المنظومة التعليمية في الجزائر وبخاصة في التعليم الابتدائي حيث أن أغلب هاته المشاكل والنقائص المسجلة في هذه المرحلة المهمة من التعليم دائماً ما تكون مرتبطة بالمعلم.

- حيث أن المعلم و لأسباب متعددة قد يتعرض إلى بعض الظروف التي لا يستطع مقاومتها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال والتي تساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بدور المطلوب منه بشكل فعال. وقد نصت الكثير من الدراسات التربوية على أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب توتر نفسياً للإنسان فالمعلم يتعرض للعديد من الضغوط النفسية المتزايدة بحيث أصبحت المناعة النفسية من المتغيرات الأساسية التي تساعد الفرد على التكيف الإيجابي مع متطلبات العمل والحفاظ على توازنه الإنفعالي والمهني. كما يحدث هذا لعدة عوامل تولد لدى المعلم الشعور بعدم الرضا الوظيفي وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي

يحققه العمل. وهو أيضا يمثل مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله وهذه المشاعر تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعا لحاجاته فيكون راضيا عن عمله أو العكس عندما يكون العمل لا يحقق إشباع لحاجاته فتكون مشاعره سلبية نحو عمله. يعد الرضا الوظيفي للمعلم عنصرا حاسما لنجاح العملية التعليمية حيث يرتبط بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه وميله نحو مهنة التعليم، ومنها ما هو متعلق بالتنظيم و الذي يعتبر العامل الأهم بالاشراف والترقية.

يعتبر دور المعلم من الأدوار الرئيسية في بناء المجتمع ومساعدة الاجيال على شق طريقها في الحياة لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون أولوية وذلك باعتباره أحد الدعائم الأساسية للعملية التعليمية فكلما ارتفعت أو نقصت درجة الرضا الوظيفي انعكس ذلك على أدائه بالايجاب أو بالسلب حيث أن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل . هذا وأشارت العديد من الدراسات التي أجريت للكشف عن العلاقة بين المناعة النفسية و الرضا الوظيفي منها دراسة هدى بنت عبدالله بن حميد جاءت هذه الدراسة في عام 2018م بعنوان المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، وهدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين المناعة النفسية والرضا الوظيفي ، وقد أظهرت النتائج وجود نتائج ايجابية في علاقة الرضا الوظيفي والمناعة النفسية.

* و من هذا المنطلق وجدنا أنفسنا أمام التساؤلات التالية هل توجد علاقة بين المناعة النفسية و الرضا الوظيفي لدى المدرس في الأطوار التعليمية ؟، و أشتقت منها التساؤلات الفرعية التالية

- هل يوجد إختلاف في مستويات المناعة النفسية لدى مدرسي المؤسسات التربوية تُعزى للطور التعليمي ؟

- هل يوجد إختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لدى مدرسي المؤسسات التربوية تُعزى للطور التعليمي ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتواء و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة المواجهة التكيفية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات تنظيم الذات و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية ؟

2/- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المنة النفسية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي الأطوار التعليمية .

2-2- الفرضيات الجزئية:

- يوجد إختلاف في مستويات المنة النفسية لدى مدرسي المؤسسات التربوية تعزى للطور التعليمي .
- يوجد إختلاف في مستويات الرضا الوظيفي لدى مدرسي المؤسسات التربوية تعزى للطور التعليمي .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإحتواء و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة المواجهة التكيفية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات تنظيم الذات و الرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية .

3/- أهداف الدراسة:

تعد المناعة النفسية بمثابة جهاز الدفاع الداخلي الذي يمكن الفرد من مواجهة الضغوط و الأزمات المهنية. بينما الرضا الوظيفي المؤشر الجوهري للاستقرار الموظف وإنتاجيته ، كما تهدف دراستنا الى:

- 1-الكشف عن العلاقة بين مستويات المناعة النفسية و الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.
- 2-فهم كيف تساهم المناعة النفسية في زيادة الرضا الوظيفي و تحقيق التوازن النفسي و المهني.
- 3-الخروج بتوصيات لتنمية المناعة النفسية و توفير بيئة عمل محفزة تزيد الرضا و الإنتاجية.
- 4-تحديد الفروق في الرضا و المناعة النفسية وفقا للمتغيرات (الجنس،العمر،الحالة الاجتماعية).

4/- أهمية الدراسة:

إن أهمية البحث تبرز في:

- أنها تكشف العلاقة بين متغيرين مهمين في المؤسسات التعليمية بنسبة للمعلمين وهما الهناء النفسي والرضا الوظيفي، ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الشريحة التي تستهدفها وهي فئة التدريس في الأطوار التعليمية الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، والتي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف المنظومة التربوية.
- توضيح بعض المظاهر التي لم تدرس خلال تحديد العلاقة بين متغيراتها.
- قد تسهم النتائج التي تتوصل إليها الدراسة الحالية في لفت انتباه لمستوى الهناء النفسي لدى المدرسين وتحسيس العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- تبرز أهمية الدراسة أيضاً في محاولة تقديم مادة علمية للدارسين عن عوامل الرضا الوظيفي مثل الرواتب، الترقية... وغيرها في المؤسسات التعليمية وتبرز أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي لكونه يمثل أحد أسباب الاستقرار والتوافق المهني للأداء المتميز الذي ينعكس على مردود التعلم، فالرضا أو الهناء النفسي أساس التوافق النفسي للمعلم وهو سر نجاحه في العملية التعليمية.

5/- تحديد مصطلحات الدراسة:

5-1- مفهوم المناعة النفسية :

- Olah2005: المناعة النفسية كما يعرفها على أنها نظام موحد متكامل لأبعاد الشخصية المعرفية و السلوكية و الإنفعالية و الإجتماعية و البيئية التي تعمل كمصادر مرنة ومقاومة تتمي قدرة الشخص و مقاومته و حصانته النفسية على تحمل الإجهاد و التهديدات و التوتر و الضغوط النفسية من أجل تحقيق التوافق و الصحة النفسية .
(تيسير العمري ،2020 ،ص77)

5-2- مفهوم الرضا الوظيفي :

- هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله ،و هذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية ، فهي تعبر عن مدى إشباع الذي يتصور الفرد على أنه يحققه في عمله .
(دويدار ،1995،ص45).
- ومعرفة مستوى رضا العامل تجاه عناصر العمل الذي يقوم به و هي نظام الترقية في مؤسسته ، زملائه في العمل و رؤسائه.

5-3 مفهوم الأطوار التعليمية الثلاثة:

- **مرحلة التعليم الابتدائي:** هي مرحلة من التعليم الأساسي الإلزامي و هي حق لكل جزائري أو جزائرية دون تمييز قائمة على الجنس أو الوضع الإجتماعي أو الجغرافي ،ويكون التعليم إجباريا لجميع البالغين من العمر ستة (6)سنوات إلى ستة عشرة(16) سنة كاملة.

(education .gon.dz)

- **مرحلة التعليم المتوسط :** هي المرحلة التعليمية التي تقع بين مرحلة التعليم الابتدائي و الثانوي و مدتها 4سنوات يلتحق بها التلاميذ الذين أنهو مرحلة التعليم الإبتدائي .

- **مرحلة التعليم الثانوي:** يحتل موقعه بين التعليم المتوسط و التكوين المهني من جهة و من جهة أخرى التعليم العالي الذي يشكل مصدر الوحيد للطلبة المقبلين على الدراسة الجامعية و عالم الشغل من بعد ،و تدوم مدتها 3 سنوات و تتزامن مع مرحلة المراهقة. (محمد بن بسبي، ص31)
- **أ- الاحتواء:** يعرف (Yuana et al., (2020 نظام الإحتواء بأنه القدرة الوجدانية على تحييد وجدان الفرد من الانهيار، نتيجة للحدث، وتكمن فعاليته في تسهيل إستيعاب الموقف، وترتيب البيئة على متتالية من الإدارة الإيجابية ذات فائدة يمكن التعامل معها، إلى سلبية فوضوية، ومهددة لا يمكن التعامل معها، وهو العملية التي تركز على التخلص من الاستجابات الأولية للحدث السلبي، والمعتمدة على النزعة الثابتة في المبالغة بتقدير حجم الحدث وشدته.

ويعرف الباحث نظام الإحتواء بناء على مقياس البحث بأنه الطابع الوجداني الذي يقيم المشاعر المتطرفة، ويضبطها، ويحولها بعيداً عن الوعي، والتخلص من الطاقة السلبية التي تشمل الإستهيعاب، والتحويل المضاد للمشاعر السلبية.

- **ب- المواجهة التكيفية:** تعرف المواجهة التكيفية بأنها إستراتيجيات تعتمد على آليات دفاع اللاوعي للتوافق بهدف حماية الفرد من مستويات الضغط التي تتراوح بين القلق، والمعاناة العميقة، وهي مجموعة المصادر الشخصية التي تعتمد على تحقيق التوازن بين متطلبات البيئة وبين أهداف الفرد، من خلال إيجاد حلول بديلة وأفكار، وإحتمالات، والتي تُعدُّ أدوات مناسبة للتعامل مع الصعوبات الإجتماعية التوافقية.

ويعرف الباحث المواجهة التكيفية بناء على مقياس البحث بأنها مجموعة الإستراتيجيات التي تحث الأدوات المعرفية نحو التكيف مع الحدث، والتي تُعدُّ هامة لإنهاء تداعيات الحدث الوجدانية، وهي إستراتيجيات متفاعلة تتشابه بالشكل العام بالحفاظ على كينونة، ووجدان الفرد، وتتباين بصفات صغيرة لتؤدي نحو تكامل الهدف.

- **ج- تنظيم الذات:** يعرف (Yuana et al., (2020 الذات بالتعويض اللاوعي ، غير أن التعويض ينطوي على أكثر بكثير من مجرد السعي إلى التوازن النفسي الذي قد يكون وصفاً ناجحة لعلاج السأم والركود، لكنه ليس بالضرورة مناسباً للنضج والنمو،

وهو يعني أيضاً القدرة على التعامل مع الأحداث البيئية بصفقتها مدخلات معرفية، ومعلومات موجهة لانتقاء الاختيار بالخبرات الجديدة بعد دمجها في البيئة المعرفية للتشجيع على إنتقاء الفرص من السياق.

ويعرف الباحث تنظيم الذات بناء على مقياس البحث بأنه التوازن النفسي للذات الذي يعتمد من ناحية على مبدأ التعويض اللاواعي للفرد، ومن ناحية أخرى على حث الفرد على التعامل مع الأحداث البيئية بصفقتها مدخلات معرفية، ومعلومات موجهة لانتقاء الاختيار بالخبرات الجديدة بعد دمجها في البيئة المعرفية، التي تساعد على استخدام مصادر التكيف بفعالية، وذلك بهدف متابعة عمل النظام الوجداني والنظام المعرفي، وكذلك تعزيز التغذية الراجعة، ومراقبة الطاقة النفسية المستنفذة من التكيف مع الضغط (صلاح محمد ، محمود محمد ص 310/309).

6/- دراسات سابقة:

دراسات محلية :

1. دراسة (دحماني فطيمة الزهرة و محمد) في 16 جوان 2023 ، بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي ودراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة (تلمسان) ، و التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية لأساتذة التعليم الثانوي ، وتمثلت العينة المتكونة من 127 أستاذا من التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة (تلمسان)، و استخدمو مقياس الرضا الوظيفي و الصحة النفسية وفق المنهج الوصفي .كان من أبرز نتائجها :_أنه يوجد مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى هؤلاء الأساتذة .
- _يوجد مستوى متوسط للصحة النفسية لدى هؤلاء الأساتذة .
- _لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و أبعاد الصحة النفسية لدى الأساتذة.
2. دراسة (أسية بوراس و مليكة بن بردي) في 31 ديسمبر 2023، بعنوان درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية في ولاية (برج بوعريرج) ، و هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، و التعرف أيضا عن ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى

الموظفين تعزى لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة المهنية ،الحالة الإجتماعية ،الوضعية الإدارية)،و قد اتبعت المنهج الوصفي ، و طبقت على عينة مكونة من 33موظف إداري باستخدام المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة ، وجمعت بياناتها باستخدام استبيان مكون من 20 بند ، وتم التحقق من صدقه وثباته بعدة طرق ،و بعد تحليل تلك البيانات بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون و معامل ألفا كرونباخ و التكرارات و المتوسط الحسابي و اختبار T .test لحساب دلالة الفروق .

و توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

_درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية منخفضة .
_توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.

_لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة المهنية ،الحالة الإجتماعية ،الوضعية الإدارية) .

3 -دراسة (إكرام صامت و منار بوسايحة) في 2023 2024 بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، دراسة ميدانية في بعض المتوسطات الشريعة بولاية (تبسة)، والتي هدفت لمعرفة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي و الاستقرار النفسي، الاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط وشملت العينة 53، فقد تم توزيع 67 استبيان وتم قبول 53 فقط واستخدموا المنهج الوصفي الارتباطي وهذا استخدموا مقياس تم بناءه من طرف الطالبتين وكان من أبرز نتائجها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي والشعور بالانتماء لدى أساتذة التعليم المتوسط، ووجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب المتغيرات (الجنس، السن، الخبرة في التدريس)

4دراسة اليزيد عبايو سنة 2019:بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف و التي هدفت لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ،و استخدم الباحث كا من المنهج الوصفي و استبيان الرضا الوظيفي 2011، حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (41)أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بولاية الشلف ، بعد التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة أسفرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي

تعزى لكل من متغير الجنس ، متغير الحياة ، و كذا متغير الخبرة و متغير المستوى التعليمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

~ دراسة (بالأكمل إيمان وحليس نوال) (2024 / 2023) بعنوان " الفروق في المناعة النفسية وجودة الحياة لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي، بجامعة زيان عاشور (الجلفة).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في المناعة النفسية وجودة الحياة لدى عينة من اساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط، إضافة الى معرفة مستوى المناعة النفسية ومستوى جودة الحياة لدى افراد عينة الدراسة (متوسط ابتدائي) ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن واستخدام مقياس يعود للسفاسفة والسيد (2020)، والذي طور من خلال بعض المقاييس الأخرى، ومقياس "صالح فؤاد محمد الشعراوي" لجودة الحياة. _ طبقت الدراسة على عينة قصدية مكونة من (68) أساتذة التعليم الابتدائي بمدرسة جواف محمد، ابتدائية لباز السعيد، ابتدائية زناتي مخطط وأساتذة التعليم المتوسط بكل من متوسطة حاشي معمرومتوسطة 18 فبراير بمدينة الجلفة، وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

1 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط في مستوى المناعة النفسية لديهم.

2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط في مستوى جودة الحياة.

3 مستوى المناعة النفسية لدى أفراد العينة منخفض.

4 مستوى جودة الحياة لدى أفراد العينة مرتفع.

~ دراسة (عمورة ليندة) (2024 / 2023)، بعنوان "المناعة النفسية وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي للغة الإنجليزية" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي بجامعة ابن خلدون (تيارت)

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة نوع العلاقة بين المناعة النفسية والمساندة

الاجتماعية لأساتذة التعليم الابتدائي للغة الانجليزية بمؤسسة ساسي عبد القادر تيارت، واعتمدوا على المنهج الوصفي والارتباطي وطبقت على عينة قدرها 30 أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة قصدية وتم استخدام الأدوات التالية: مقياس المناعة النفسية للباحث (أحمد عبد الوهاب

أبو حليلة، والمساندة الاجتماعية لعطاف أبو غالي) (2012) ومن أهم النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة هي:

- _ توجد علاقة ارتباطية بين المنة النفسية والمساندة الاجتماعية
- _ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المنة النفسية والمساندة الاجتماعية لأساتذة التعليم الابتدائي للغة الإنجليزية لمتغير الجنس.
- _ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المنة النفسية والمساندة الاجتماعية لأساتذة التعليم الابتدائي للغة الانجليزية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- _ منة الأساتذة للغة الانجليزية عالية بسبب الدعم الذي يتلقونه في محيطهم المهني والاسري

دراسات عربية :

1_ دراسة مقدمة من (هدى بنت عبدالله بن حميد) جاءت هذه الدراسة في عام 2018م بعنوان المنة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة ب(سلطنة عمان)، وهدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين المنة النفسية والرضا الوظيفي لدى بعض معلمات التربية الخاصة واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (89) معلمة من معلمات التربية الخاصة (بسلطنة عمان) (مدرسة الأمل للصم ومدرسة التربية الفكرية ومعهد ومعهد عمر بن الخطاب للمكفوفين) واستخدمت هذه الدراسة مقياسين المنة النفسية والرضا الوظيفي ، وقد أظهرت النتائج وجود نتائج ايجابية في علاقة الرضا الوظيفي والمنة النفسية، وكما أظهرت نتائج عدم وجود فروق في مستويات المنة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغيرات النوع الإعاقة و سنوات الخبرة.(مجلة البحث العلمي في التربية ، ع 19 ، ج 7 ، 17 ، 2018م).

2_ دراسة (د. محمد أحمد الرفوع وألاء أحمد) جاءت هذه الدراسة في عام 2021 م بعنوان المنة النفسية وعلاقتها بالتكيف الدراسي لدى طلبة كلية الهندسة في جامعة الطفيلة التقنية (بالاردن) ، لدى عينة طلبة كلية الهندسة والتي هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الكفاءة النفسية وعلاقتها بالتكيف الدراسي لدى طلبة كلية الهندسة في جامعة الطفيلة التقنية ، وتمثلت العينة من 359 طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية واستخدم مقياس المنة

النفسية المكون من 39 فقرة ومقياس التكيف الدراسي المكون من 35 فقرة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد كان من أبرز نتائجها ان درجة المناعة النفسية ودرجة التكيف الدراسي كانت متوسطة لدى الطلبة ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين المناعة النفسية والتكيف الدراسي ، وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الكلية للمناعة النفسية تعزى لمتغير الجنس ووجود فروق في الدرجة الكلية للمناعة النفسية تعزى لمتغير السنة الدراسية.

(مجلة الدراسات و البحوث التربوية ، المجلد 1، العدد 2 ، مايو 2021، ISSN2709_31، 52).

3_دراسة (سارة عبد الرحيم أبو لقمة) سنة 2022 بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي بكلية الآداب بجامعة (طرابلس) . أن للصحة النفسية أهمية بالنسبة للفرد فتمكنه من مواجهة مشكلات الحياة ،كما تساعد الصحة النفسية على النجاح المهني،فشخص المتمتع بالصحة النفسية يعمل دائماً على تحقيق ذاته و لذلك فهو يتقن الأداء في مهنته .حيث تمثل عدد العينة بلغ 1048طبيب ، وتم اختيار العينة باتباع اسلوب العينة العرضية، وبالتالي بلغ عدد العينة 91طبيباً ، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام مقياس سميت وزملائه 1969 و مقياس الصحة النفسية من إعداد القريطي 1992، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الصحة النفسية منخفض لدى عينة الدراسة .

~ دراسة(إيمان مختار محمود عامر) (2022) بعنوان (الإسهام النسبي للمناعة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة والاندماج الأكاديمي لدى طالبات الجامعة) مقال منشور في المجلة المصرية للدراسات النفسية (مصر)، المجلد (31)، العدد (113).

هدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين المناعة النفسية وكل من جودة الحياة والاندماج الأكاديمي لدى طالبات الجامعة ، فضلاً عن اختلاف كل من المناعة النفسية وجودة الحياة والاندماج الأكاديمي باختلاف الفرقة الدراسية والتخصص ، كما هدف هذا البحث إلى الكشف عن درجة الإسهام النسبي للمناعة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة والاندماج الأكاديمي ، وطبق هذا البحث على عينة مكونة من (622) طالبة من طلبة الجامعة ، واستخدمت

الباحثة مقياس المنة النفسية (إعداد الباحثة) ، ومقياس جودة الحياة (إعداد الباحثة)، ومقياس الاندماج الأكاديمي (إعداد الباحثة). وفي التحليل الإحصائي للبيانات اعتمدت الباحثة على معامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لدلالة الفروق، وأسلوب الانحدار المتعدد وكشفت نتائج البحث عن: Stepwis التدريجي

_ وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين المنة النفسية وكل من جودة الحياة والاندماج الأكاديمي.

. _ اختلاف المنة النفسية وجودة الحياة والاندماج الأكاديمي باختلاف الفرقة الدراسية والتخصص

. _ وجود إسهام نسبي دال إحصائياً للمنة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة والاندماج الأكاديمي

دراسات أجنبية :

1_دراسة(مصطفى بيرقي و إيرو بالتشين كايا)2024:دراسة مصطفى بيرقي وإيرو

بالتشين كايا عام 2024 بعنوان العلاقة بين مرونة المعلمين النفسية ومستويات الرضا الوظيفي لديهم. ودراسة ميدانية في مناطق مركزية في دولة (تركيا)، هدفت إلى استكشاف الرابط بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت المرونة والرضا تختلف باختلاف (الجنس، العمر، نوع المدرسة، الأقدمية المهنية، ومدة العمل). وخصّت الفرضية الثالثة بأن هناك طردية بين المتغيرين، أي هل تؤدي زيادة المرونة النفسية لدى المعلم إلى زيادة رضاه الوظيفي. وتمثلت العينة في 392 معلماً ومعلمة واستخدموا مقياس المرونة النفسية للبالغين لـ فريد بورغ وأوتو (Otto & Friberg) ومقياس الرضا الوظيفي لـ براي فيلد وروث Brayfield and Rothe 1951. وفق المنهج الكمي (منهج المسح) المسحي (Survey)، كان من أبرز نتائجها: تبين أن مستويات كل من المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين كانت في النطاق المتوسط، وأكدت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية، فكلما ارتفعت مستويات المرونة النفسية لدى المعلمين زادت مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

Mustafa Bayrakci / Ebru Yalçın Kaya

2_دراسة(شين كاو وهنغ تشانغ وينغ لي شياوز هي هوانغ) 2018:

دراسة شين كاو وهينج تانغ وينغ لي سنة 2018 بعنوان تأثير الصحة النفسية على الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي". واستُمدت هذه الدراسة بياناتها المكونة من خمسة 2018 من دراسة الأسر الصينية CFPS التي أطلقتها جامعة (بكين)، وشملت العينة سكاناً صينيين وبدأ المسح الأساسي CFPS في عام 2010، أو ثلاث أو أربع جولات من المسوحات اللاحقة في أعوام 2012، و2014، و2016، و 2018 وشملت العينات 25 مقاطعة وبلدية واقتصرت العينة النهائية على 6741 مشاهدة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف آليات الصحة النفسية على الرضا الوظيفي من منظور داخلي (رأس المال النفسي) ومن منظور خارجي (رأس المال الاجتماعي). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وارتكز التحليل على نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار العلاقات الوسيطة بين رأس المال النفسي والاجتماعي والصحة النفسية والرضا الوظيفي، كما بلغت العينة النهائية 1114 موظفاً.

واستخدمت مقياس الصحة النفسية (GHQ-12)، والرضا الوظيفي MSQ، ورأس المال النفسي (PCQ-24) ورأس المال الاجتماعي عبر أبعاده الثلاثة. وكانت أبرز نتائجها: أن الصحة النفسية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الرضا الوظيفي مع دور وسيط جزئي لرأس المال النفسي والاجتماعي، كما كشفت عن تأثير متسلسل يربط الصحة النفسية برأس المال النفسي والاجتماعي لتعزيز الرضا الوظيفي.

التعقيب عن الدراسات السابقة :

يُعدّ التعقيب العام على الدراسات السابقة خطوة منهجية أساسية في البحث العلمي، يهدف إلى إعطاء نظرة شموليّة وناقدة لما تم استعراضه. بناءً على الدراسات التسع التي قمت بإدراجها (الأجنبية، العربية، والمحلية)، يمكن صياغة التعقيب العام والمنهجي كالتالي:

أولاً: من حيث الهدف والمضمون (الموضوع)

اتفقت جلّ الدراسات المستعرضة على إبراز الأهمية البالغة للعوامل النفسية في بيئة العمل وتأثيرها المباشر على الأداء المهني؛ حيث ركزت المحاور الأساسية للدراسات على استكشاف طبيعة العلاقة الارتباطية والفروق بين الرضا الوظيفي ومتغيرات نفسية هامة مثل: الصحة النفسية، المناعة النفسية، المرونة النفسية، التوافق النفسي، والتكيف الدراسي. (وقد تراوحت مستويات الرضا الوظيفي والصحة النفسية في معظم النتائج بين المتوسط والمنخفض، باستثناء دراسة (إكرام صامت ومنار بوسايحة، 2024) التي أظهرت مستوى مرتفعاً من الرضا الوظيفي، مما يوضح تباين هذه النسبة باختلاف البيئات والمؤسسات التعليمية والصحية.

ثانياً: من حيث المنهجية المتبعة

يُلاحظ وجود وحدة منهجية واضحة في أغلب الدراسات؛ حيث طغى المنهج الوصفي بمختلف تصميماته (الارتباطي، التحليلي، والمسحي)، وهو المنهج الأكثر ملائمة لمثل هذه المواضيع النفسية والتربوية. كما تميزت دراسة (شين كاو وآخرون، 2018) بالعمق المنهجي الإحصائي من خلال استخدامها لأسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) للكشف عن الأدوار الوسيطة (رأس المال النفسي والاجتماعي)، مما يمنح البحث قوة تفسيرية أكبر مقارنة بالاكتماء بالإحصاء الوصفي أو الارتباطي البسيط.

ثالثاً: من حيث أدوات الدراسة

اعتمدت جميع الدراسات على الاستبيانات والمقاييس النفسية المقننة كأدوات رئيسية لجمع البيانات، وتتوعدت بين مقاييس جاهزة ومعروفة عالمياً أو عربياً مثل: (مقياس الصحة النفسية لـ GHQ-12، ومقياس الرضا الوظيفي لـ Brayfield & Rothe، ومقياس القريطي للصحة النفسية)، وبين مقاييس قام الباحثون ببنائها وتطويرها بأنفسهم كدراسة (إكرام صامت ومنار بوسايحة)، وقد خضعت جميعها للشروط السيكمترية من صدق وثبات بما يضمن صلاحيتها للاستخدام العلمي.

رابعاً: من حيث مجتمعات وعينات الدراسة

- **تنوع القطاعات:** شملت الدراسات فئات مهنية وأكاديمية متعددة، إلا أن قطاع التربية والتعليم (أساتذة التعليم الابتدائي، المتوسط، الثانوي، ومعلمات التربية الخاصة، والمعلمين في تركيا) نال النصيب الأكبر من الاهتمام، تلاه القطاع الصحي (الأطباء في دراسة سارة عبد الرحيم)، ثم قطاع الإدارة (الموظفون الإداريون في دراسة أسية بوراس)، وأخيراً القطاع الأكاديمي (الطلاب) (طلبة الهندسة في دراسة محمد الرفوع).
- **حجم العينات:** تتباين حجم العينات بشكل كبير تبعاً لطبيعة مجتمع الدراسة؛ حيث تراوحت بين عينات صغيرة ومحدودة كدراسة أسية بوراس (33 موظفاً بأسلوب المسح الشامل) ودراسة اليزيد عبابو (41 أستاذاً)، وبين عينات ضخمة جداً وممثلة كالدراسة الطولية الصينية (شين كاو وآخرون) التي بلغت عيّنتها النهائية (1114 موظفاً) مستندة إلى مسح وطني شامل.

خامساً: من حيث المتغيرات الديموغرافية (الفروق)

أظهرت النتائج تبايناً واضحاً في دراسة الفروق الإحصائية المنسوبة للمتغيرات الديموغرافية (كالنوع، الخبرة، المؤهل العلمي، والسن):

- بعض الدراسات أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للجنس أو الخبرة في الرضا الوظيفي أو المنة النفسية (مثل دراسة هدى بن حميد، دراسة اليزيد عبابو، ودراسة إكرام صامت).
- في حين أظهرت دراسات أخرى وجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنس (مثل دراسة أسية بوراس في الرضا الوظيفي)، أو فروق تعزى لمتغير السنة الدراسية (مثل دراسة د. محمد الرفوع في المنة النفسية). هذا التباين يعكس خصوصية كل بيئة دراسية وظروف العمل المحيطة بأفراد العينة.

الجانب النظري

الفصل الأول: المناعة النفسية

تمهيد

- 1_تعريف المناعة النفسية .
- 2_النظريات المفسرة للمناعة النفسية
- 3_أهمية المناعة النفسية
- 4-أنواع المناعة النفسية
- 5-أعراض فقدان المناعة النفسية
- 6- تفسير عمل نظام المناعة النفسية
- 7- أبعاد المناعة النفسية وعمليات

تنشيطها

خلاصة

تمهيد

من المعروف أن راحة الإنسان وصحته لا تنحصر في الجانب الجسدي فحسب بل إن جهاز المناعة النفسي لا يقل أهمية من جهاز المناعة الجسدي، بحيث أن هذان الجهازان يشكلان مع بعضهما مجموعة متكاملة، وبالتالي فإن فقدان الصحة الجسدية يضع على النفس عبئاً ثقيلاً، وتضع الإضطرابات الإنفعالية ضغطاً كبيراً على الجسم، فجهازه المناعي مجهز للتعامل معها، لذا فهما جهازان يعملان لذات الهدف وهو الحفاظ على بيئة داخلية مستقرة ومتناغمة في مواجهة التغيرات المستمرة فيصبح لدينا عقل سلام في جسم سليم، ويبقى الجهاز المناعي النفسي خط الدفاع الأول يقي الفرد من التأثيرات البيئية السلبية ويساعده على النمو السليم، وحمايته من الضغوط النفسية الحادة والقلق المزمن ويجعله قادراً على التخلص من الضغوط وتدعيم صحته النفسية والتحصين النفسي باستخدام المكنات الذاتية الكامنة في الشخصية .

تعريف المناعة النفسية :

لغةً: بمعنى الحصانة والوقاية من المرض، ويقال هو في منعةٍ: بمعنى صار منيعاً محمياً، والمنعة: هي العز والقوة، والمنيع: هو ذو المناعة أي القوي الشديد .

إصطلاحاً: إنها نظام وقائي إرتقائي له مكوناته المتكاملة، تساعد الفرد على تقوية وتعزيز عمليات التفاعل بينه وبين الظروف البيئية الضاغطة. وهذا النظام ليس مهمته فقط مساعدة الفرد على التعايش مع الضغوط، ولكنه مسؤول أيضاً عن رعايته وتكامل الشخصية، والنمو الذاتي للفرد بشكل متزامن مع تطورات البيئة .

_ ويقصد بالمناعة النفسية مفهوم إفتراضي، وهو قدرة الفرد على مواجهة الأزمات وتحمل الصعوبات، مما ينتج عنها من أفكار ومشاعر غضب، وإنتقام أو أفكار ومشاعر يأس وتشاؤم .
_ وقد تبين أن المناعة النفسية عبارة عن نظام متكامل وقائي يعمل على حماية الذات ووقايتها، حيث إن مكوناتها تجعل الأفراد قادرين على مواجهة مختلف الضغوطات النفسية والاجتماعية.

_ كما عرف كل من **أحمد عبد المالك، وسعاد كامل** أن المناعة النفسية بأنها نظام متعدد الأبعاد، تتكامل فيه مجموعة من السمات الشخصية التي تزود الفرد بإرادة قوية، وقدرته على التحكم الذاتي، والإصرار على تحقيق الأهداف، مما يمكنه من مواجهة الإحباطات الحياتية، ومقاومة ما ينتج عنها من آثار ومشاعر وإنفعالات سلبية، في إطار من الثقة بالنفس والتفاؤل .
_ كما تعرف المناعة النفسية بأنها هي قدرة الفرد على حماية نفسه من التأثيرات السلبية المحتملة للضغوط، والتهديدات، والمخاطر والإحباطات، والأزمات النفسية والتخلص منها عن طريق التحصين النفسي باستخدام الموارد الذاتية والإمكانات الكامنة في الشخصية مثل التفكير الإيجابي وحل المشكلات وضبط النفس، والالتزان، والتحدي، والمثابرة الفعلية، والتفاؤل، والمرونة، والتكيف مع البيئة.

(فتحية مسعود مفتاح مجيد ص3_4)

النظريات المفسرة للمناعة النفسية:

تناول الباحثون والمنظرون المناعة النفسية من خلال النظريات في علم النفس ومنها :

~النظرية التحليلية :

تعد نظرية التحليل النفسي ركناً أساسياً في الإرشاد والعلاج الحديث، وينطلق بعض العاملين في الإرشاد أو العلاج النفسي من مفاهيم وأساليب نابعة من التحليل النفسي. ويرى فرويد أن الجهاز النفسي يسعى إلى تحقيق حالة من الإتزان ومستوى منخفض من الاستثارة، أي إذا تعرض الفرد إلى مثير داخلي أو خارجي فإن تلك الاستثارة التي يشعر بها الفرد تدفعه إلى القيام بنشاط جسمي أو عقلي معين، ليتخلص من تلك الحالة ويعود إلى حالته الأولى قبل التعرض للمثير، ويرى "فرويد" أن حالة عدم الاتزان الناشئ عن المثير تجعله يشعر بحالة من الضيق والتوتر، وأن نشاط الفرد من أجل تخفيض مستوى الاستثارة في حالة مناسبة.

— ويعتقد "فرويد" أن الفرد الذي يتمتع بالشخصية التوافقية مرهون بقوة الأنا، وأن وظيفتها الدفاع عن الشخصية، والعمل على توافقها مع البيئة وحل الصراعات كافة، والعمل على إحداث التوازن مع الهو التي تتطلب الإشباع، والأنا الأعلى التي تعارض الإشباع إلا في ظل الإطار الاجتماعي.

~ النظرية السلوكية :

وهي تعد التعلم المحور الأساس للسلوك من خلال تكوين الارتباطات بين المثيرات والإستجابات، لذا فإن اكتساب الفرد عادات مناسبة وفعالة تساعده على التعاون مع الآخرين في مواجهة مواقف تحتاج إلى اتخاذ القرار، كما أن الإنسان يحتاج إلى توافقه مع ذاته ومجتمعه، فهو المعيار الدال على أن الفرد يتمتع بصحة نفسية، وترى المدرسة السلوكية أن الفرد هو نتاج لعملية التعلم والتنشئة التي يتعرض لها الفرد، مضافاً للظروف التي تحول دون إحساس الفرد بالأمن المستقبلي أو تضعه باستمرار في مواقف الاختبار ذي البدائل المحدودة، وعليه يؤكد **بافلوف** أن اضطرابات الصحة النفسية تنشأ بسبب أخطاء في تاريخ التعلم الشرطي للفرد، كما يرى أن نمو الشخصية يعتمد على عمليات التمرين و التعود في الصغر، في حين ركز **سكندر على** أن المهارات الاجتماعية وأنماط السلوك تتطور بفعل عمليات التعزيز التي تحدث أثناء عمليات التنشئة الاجتماعية، وعندما لا تنمو تلك المهارات بسبب التعزيز غير الملائم، فإن الفرد يستجيب إلى مواقف اجتماعية بطريقة غير سليمة.

: ~ النظرية الانسانية

يرى ماسلو أن الفرد الذي يتمتع بنمو نفسي سليم هو الذي يحظى بإشباع حاجاته الأساسية

ومحقق ذاته، وأن الشخص المحقق لذاته هو الفرد الذي أنجز مستوى عالٍ من التوافق ويستطيع أن يصدر أحكاماً جديدة، وأن هذا الفرد يحصل على مصدر رئيس للرضا من خلال نموه وتطوره ولا يعاني من القلق. أما **روجرز** فيؤكد على أن الفرد إذا تلقى تقديراً إيجابياً مستمراً وغير مشروط، تكون لديه شخصية سليمة ويشعر بالاستقرار، ويعتقد "**روجرز**" أن السلوك الذي يجلب نتائج إيجابية للفرد لن يكون مشبعاً من الناحية الشخصية فحسب، بل سينال تقديراً إيجابياً أيضاً من المجتمع. فالنظرية الإنسانية ترى أن الإنسان في حالة من النمو والنشاط، ودائماً يسعى إلى الأفضل، ويستطيع أن يحقق ذاته والعطاء والإبداع، وتحقيق الإتزان الانفعالي.

~ النظرية المعرفية:

ترى النظرية المعرفية بأن التوافق يعتمد على الطريقة التي يفسر بها الفرد الحوادث في البيئة وكيف يقيم تلك الحوادث، وأن الفرد الذي يفسر الخبرات بطريقة تمكنه من المحافظة على صحته النفسية من خلال استخدام المهارات المناسبة في حل المشكلات.

_ ويرى **بيك** أن الفرد يستجيب للخبرات بشكل محرف غير واقعي، وإذا كانت الاستجابة وفقاً لتعريفات لا تتوافق مع الواقع الحقيقي فإن الإنفعال سيأتي تبعاً للوهم وليس للحقيقة.

ويؤكد **بيك** في الأسلوب العلاجي على الفرد نفسه من خلال التعزيزات التي يعبر فيها الفرد عن الأحداث، ويجعل من الإضطرابات وعلاجها أكثر إتصالاً بخبرات الحياة اليومية. أما **كلي** فيركز على الطريقة التي يستجيب بها الفرد إلى المواقف والأحداث، حيث أن الإنسان يقوم بالملاحظة وصياغة الفرضيات بالفطرة ، ويحاول الوصول إلى التوافق وتحقيق الصحة النفسية.

(فلسطين ابراهيم مصطفى جبريني ص 23_24_25).

_ أهمية المناعة النفسية:

تكمُن أهمية المناعة النفسية في :

. _ تعزيز مهارات وقدرات الأفراد ومساعدتهم على تخطي أزماتهم النفسية ومشكلاتهم بيسر وهدوء

_ هي وحدة متعددة الأبعاد لموارد الشخصية المرتبطة بالجوانب (المعرفية، والدافعية، والسلوكية) تقدم للفرد تحصيناً يستطيع من خلاله التعامل مع الضغوط ومقاومتها وتدعيم

الصحة النفسية.

_ تقوم المناعة النفسية بحماية الفرد من الأضرار الناتجة عن القلق المستمر والتوتر العصبي الذي يتعرض له في الحياة اليومية .

_ تعد المناعة النفسية أحد المتغيرات الدائمة للحفاظ على حياة الإنسان من آثار الضغوط النفسية والقلق و الاكتئاب .

_ جهاز وقائي يقوي أسباب أو ميول وتوجهات الفرد عن الاستهداف، أو التعرض للإصابة النفسية.

_ ترفع من القدرة على التأقلم لدى الأفراد .

_ هي بمثابة عملية تحصين ضد المؤثرات الخارجية أو الاستثارة، أو المشاعر السلبية المتطرفة.

_ تحمي صحة الأفراد النفسية والجسمية، بينما قصور المناعة النفسية يهيئ الفرد للإصابة بالعديد من الاضطرابات النفسية والسلوكية وسوء التوافق . (سلاف بن زيد_فيروز بن

حنيش ص14_15)

أنواع المناعة النفسية:

تتعدد تصنيفات المناعة النفسية وأبعادها، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أنه يمكن تصنيف أبعاد المناعة النفسية وفقاً لثلاث مجموعات هي كالاتي:

المجموعة الأولى: وتشتمل على التفكير الإيجابي، والشعور بالتحكم والإتساق، ونمو الذات.

المجموعة الثانية: تشتمل على توجه التحدي، والمراقبة الاجتماعية، ومفهوم الذات الابتكارية والتطبيع الاجتماعي، والقدرة على حل المشكلات، والفعالية الذاتية، والقدرة على توجيه

الأهداف.

المجموعة الثالثة: وتتضمن هذه المجموعة القدرة على ضبط الاندفاع، والالتزام والتحكم العاطفي، والتروي وعدم الاندفاع والتسرع.

~ كما تُصنف المناعة النفسية أيضاً إلى ثلاثة أنواع هي كالاتي:

1 مناعة نفسية طبيعية: وهي مناعة ضد القلق والتوتر والتأزم، وهي موجودة لدى الفرد في

طبيعة تكوينه النفسي الذي ينمو نتيجة التفاعل بين العوامل الوراثية والبيئة، فالفرد صاحب التكوين النفسي الصحي يتمتع بمناعة نفسية طبيعية عالية ضد الأزمات والكروب والقدرة على تحمل الضغوط ومواجهة الصعاب وضبط النفس.

2 مناعة نفسية مكتسبة طبيعياً: وهي أيضاً مناعة ضد التأزم والقلق، يكتسبها الفرد من مواقف التعلم والخبرات، والمهارات والمعارف التي يتعلمها في مواجهة الأزمات والضغوط والصعوبات المختلف.

3 مناعة نفسية مكتسبة صناعياً: وهي تشبه المناعة الجسمية التي يكتسبها الفرد في حقن الجسم عمداً بالجرثومة المسببة للمرض وذلك للحد من خطورتها، وتبقى مناعتها مدة طويلة، وتسمى مناعة مكتسبة فاعلة .

~ يتضح مما سبق أن المناعة النفسية سواءً كانت طبيعية أو مكتسبة طبيعياً أو صناعياً، فهي جهاز واقٍ وخط دفاع أول يحمي الفرد من الوقوع فريسة للإحباط واليأس وتساعد على مجابهة الضغوط المختلفة والقلق والتوتر والأزمات ومواجهة المواقف الصعبة، وتثبت فاعليتها في زيادة خبرة الفرد لمواجهة المواقف الجديدة بناءً على ما واجهه من مواقف وخبرات سابقة.

(فاطمة عبد الخالق محمد طه ص 16_17)

أعراض فقدان المناعة النفسية: _

- ~ إرتفاع القابلية للإيحاء.
- ~ فقدان السيطرة الذاتية.
- ~ الاستسلام للفشل.
- ~ الإنعزالية.
- ~ فقدان الاحساس بالسرور والمتعة في الحياة ~
- ~ حدوث خلل في معايير الحكم على الأشياء والمواقف.
- ~ الإنغلاق والجمود الفكري.
- ~ ضعف درجة النضج الإنفعالي
- ~ ظهور ما يشير للكذب الدفاعي.

(سلاف بن زيد_فيروز بن حنيش ص18)

تفسير عمل نظام المناعة النفسية:

1 : المناعة النفسية من منظور اسلامي

في ضوء أن المناعة النفسية تحرر الروح من الغضب وتحرر إرادة الإنسان من الروابط التي طالما ربطها بإرادة الآخرين. كما إنها تحرر من الخوف فما أكثر الأشياء التي تجعل الانسان يخاف في هذه الحياة والايمن القوي يجعل الانسان في مناعة كاملة تحت أي ظرف وفي أي مكان. والقذوة في ذلك رسول الله (صلى الله عليه وسلم) فقد أحاط المشركون بغار ثور وأخذوا يبحثون حتى قال أبو بكر (رضي الله عنه) : "و نظر أحدهم تحت قدميه لرأنا " فقال له رسول الله (صلى الله عليه وسلم) : "ما ظنك باثنين الله ثالثهما ؟"، وهذه الاجابة تبين قمة المناعة النفسية وهو القدوة الحسنة وقد طلب من كل من خاف من شيء أن يدعو ربه قائلاً " اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ . اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكُفْرِ وَالْفَقْرِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ، لَا إِلَهَ إِلَّا أَنْتَ". وبذلك يستعيد الانسان مناعته الكاملة التي تقيه من الحيرة واذا فقد المناعة أصبح جزوعاً مسه الشر يجزع لوقعة ويظن انه دائم.

~ كما يبين الدين الاسلامي أن الحياة في الرضوان تجعل الانسان هادئ النفس مطمئن القلب راضيا عن نفسه وعن ربه وعن الحياة والكون (الذين امنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب) (الرعد آية (28)). وأن المناعة النفسية في المنظور الاسلامي تجعل قدرة الانسان تتحمل ما لا يتحملة غيره (والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين) (آل عمران، آية (134) .

~ ويذكر "كامل" (2002) ان الدين الاسلامي يركز على اكتساب الصفات الطيبة بدل الخبيثة والتي يتوقع أن فقدان الفرد لنظام المناعة النفسية سوف يعرضه لاكتساب الصفات السيئة والخبيثة والتي تتمثل في: فقدان السيطرة الذاتية، والتحكم الذاتي، الاستسلام للفشل، الانعزالية، فقدان الإحساس بالسرور والمتعة في الحياة، حدوث خلل في معايير الحكم على الاشياء والمواقف، الانغلاق والجمود الفكري , ارتفاع درجة النضج الانفعالي لدرجة حرجة، ظهور ما يشير الى الكذب الدفاعي.

2 نظام المناعة النفسية من وجهة نظر "كيجان" (2006):

يعمل نظام المناعة النفسية كفلتر للوسائل العاطفية التي تحملها الأنشطة، العلاقات، الأحداث، والمواجهات اليومية، من خلال رسائل ومشاعر عاطفية يدركها الفرد ويتفاعل معها، ومشاعر لا يدركها ولكنها تنتج ردود أفعال وذلك كأحد عمليات الدماغ الوجداني والتي تظهر مشاعر الخوف والقلق والهيّاج النفسي أثر التعرض لخطر ما أو تهديد. ويمكن توضيح ذلك بأنه أحياناً لا يدرك الفرد الخطر حتى تنبئه مشاعره به، مثل القفز من المكان عند سماع صوت ضجيج عالي أثناء انشغال التفكير بشيء آخر كرد فعل إنعكاسي، وهنا فإن نظام المناعة النفسية يؤدي وظيفته ويجعل الفرد يدرك النتائج ويسمح بتقييم ردود الأفعال وتنتج إستجابات عاطفية إضافية مثل (الحرص - الانزعاج - العجز - أو قبول للذات) وهذه تأتي كتقييم لرد الفعل، بمعنى أن هذا النظام يعطي الفرد رد الفعل والتقييم عليه أيضاً، وهنا يتم إدراك الفعل والتقييم ويصبح محدد لردود مختلفة بالمرات القادمة، وهذا ما يسمى الطبيعة التعزيزية لنظام المناعة النفسية. _ كما أن هناك سمات هامة أخرى لهذا النظام بالإضافة إلى الحماية والوقاية والتعزيز للحياة والكيان الجسدي والإحساس بالذات والهوية والممتلكات. يوجد شبكة حماية للأفراد والجماعات الأخرى ممن نحبهم ونرتبط بهم، وهذا يعطي إحساس تطوري جيد حيث إننا نأخذ فترة طويلة للوصول إلى النضج والإعتماد على الذات ونحتاج هذه الشبكة لتوفير الأمن والحماية لنا مثل (الأسرة - الأصدقاء - المجتمع) في مواجهة الخطر الذي من الممكن أن يتعرض إليه.

3 نظام المناعة النفسية من وجهة نظر باربانيل (2009) :

يعتمد باربانيل على مبدأ فرويد في ميكانيزمات اللاوعي، من خلال أن اللاوعي لديه القدرة على إحتجاز العواطف والمشاعر المؤلمة الناتج عن الأحداث السلبية الجارحة، خاصة التي تظهر ويكون مصدرها مرحلة الطفولة المبكرة، فيمكن للشخص المتألم أن يشفى من هذه التأثيرات عبر ميكانيزمات اللاوعي غير المعروفة أو المدركة، والتي تعمل لفرض الجانب الإيجابي على الجانب السلبي، وبالتالي تحمي الفرد من إدراك الذكريات المؤلمة والمشاعر المرتبطة بها، وبنفس الوقت يفتح بوابة التعلم من الخبرات. فلو تعمق الفرد في المشاعر، فمن المحتمل ألا يستطيع الصمود والبقاء، لذا فإنه يمتلك إتجاه دَفينّ ينقي ويحتجز المشاعر ويخزنها بعيداً عن الإدراك، كما لو أن الفرد ينفي ويبعد عن وعيه بالنبضات غير المقبولة والأفكار والذكريات الأليمة على الأقل مؤقتاً.

_ وهنا نظام المناعة النفسية يشمل على القدرة الطبيعية للجانب الإيجابي من اللاوعي لشمول العواطف نحو التكيف. واللاوعي يساعد على فهم أن الفرد لم يختار العيش بأسلوب الحياة الحالي، لذا فإنه ليس بحاجة إلى لوم الذات والآخرين على ما هو عليه، لأن ذلك ناتج عمل اللاوعي الذي يمنع الفرد من المرور بالمشاعر المرعبة، وعليه فإن لوم الذات أو الآخرين قد يكبح البصيرة ويربك الفهم ويمنع العمل الإيجابي ويبعد الدافعية وينأ بالفرد عن تحديد الذات. (رولا رمضان محمد الشريف ص 19_20_21_22)

_ أبعاد المناعة النفسية:

يوجد تصنيف لأبعاد المناعة النفسية إعتد على تصنيفها إلى ١٦ بعداً فرعياً في ثلاث مجموعات.

أ ~ المجموعة الأولى: تشتمل على: التفكير الإيجابي، والشعور بالتحكم، والشعور بالإتساق، والشعور بنمو الذات.

ب ~ المجموعة الثانية: تشتمل على: توجه التحدي، والمراقبة الإجتماعية، ومفهوم الذات الإبتكارية، والتطبع الإجتماعي، وحل المشكلات، والفعالية الذاتية، وتوجه الأهداف، والإبداع الإجتماعي.

ج ~ المجموعة الثالثة: وتشتمل على: ضبط الإندفاع، والتزام، والتحكم العاطفي، وضبط التسرع.

_ وإعتد "زيدان" على ١٢ بعداً فرعياً للمناعة النفسية وهي: التفكير الإيجابي، الإبداع وحل المشكلة، وضبط النفس والإتزان، والصمود والصلابة النفسية، وفعالية الذات، والثقة بالنفس، التحدي والمثابرة، والمرونة النفسية والتكيف، والتفاؤل.

(الدكتور سعد رياض محمد البيومي ص 6)

خلاصة:

من خلال هذا إتضح لنا أنه يجب إدراك مدى أهمية المناعة النفسية لما لها من دور هام في تقوية الصحة النفسية في ضوء تراكم الضغوط النفسية وإنتشارها بشكل واسع بين الأفراد والزخم الهائل من الأخبار السلبية التي يتلقاها الأفراد بشكل يومي و مستمر وازدياد المهام ومضاعفة الجهود للوصول إلى الأهداف وإرتفاع سقف التحديات التي تجبرنا على خوضها وتربح النجاح والخوف من الفشل، هذا قد يكون سبب ظهور الأمراض النفسية وبالتالي فإن المناعة النفسية تساعد الأفراد على تجاوز الضغوطات وتخفيف الصدمات والوقاية من السقوط والإنهيار النفسي ويخرج من الأزمة بأقل الخسائر.

الرضا الوظيفي

تمهيد

- 1 - تعريف الرضا
 - 2 - تعريف الرضا الوظيفي
 - 3- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
 - 4- علاقة الرضا الوظيفي بمفاهيم ومصطلحات أخرى
 - 5- أهمية الرضا الوظيفي
 - 6- خصائص الرضا الوظيفي
 - 7- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
 - 8-مقاييس الرضا الوظيفي
 - 9-أبعاد الرضا الوظيفي
- خلاصة

تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي أحد المتغيرات السلوكية و التنظيمية ، و الأكثر حيابة على إهتمام الباحثين في علوم الإدارة و علم النفس التنظيمي ، كونه يمثل المحصلة النهائية لمنظومة التفاعلات بين الفرد و بيئته المهنية . و يُعرف إجرائيا بأنه : الحالة الانفعالية الإيجابية الناشئة عن تقييم الفرد لخبراته عمله ، و مدى إشباعها ، لحاجاته المادية و المعنوية . و قد تبلورت الأطر الفلسفية لهذا المفهوم عبر سلسلة من النظريات السوسولوجية و السلوكية ، بدءا بنظرية العاملين لهيرزبرج التي فصلت بين مسببات الرضا و مميزات الإستياء ، وصولا إلى نظرية العدالة لآدمز و نظرية التوقع . و تتبثق الأهمية الإستراتيجية للرضا الوظيفي في كونه محددا رئيسيا لمؤشرات الأداء المستدام و الولاء التنظيمي ، حيث يساهم في كبح ظواهر الإغتراب الوظيفي و الإحترق المهني . و تتسم هذه الظاهرة بتعدد أبعادها الهيكلية ، حيث يتداخل فيها البعد المادي المتمثل في كفاية الأجور و البعد المهني المرتبط بفرص الترقية و النمو المهني ، و البعد الإجتماعي المتعلق بنمط القيادة و تماسك جماعات العمل . و الرضا الوظيفي و ليس رفاهية إدارية بل هو استثمار إستراتيجي ، فالمؤسسة التي تنجح في إرضاء موظفيها هي مؤسسة تضمن بقاءها في دائرة المنافسة و التميز .

1_ تعريف الرضا :

لغة : أنه ضد السخط و منه قول صلى الله عليه وسلم * اللهم إني أعوذ برضاك من سخط و بمعافاتك من عقوبتك * . و قد إرتضاه يعني ما رآه له ، أحبه ، و أقبل عليه .

(بن يوب ، 2018)

وأنه الموافقة و الملائمة فعندما نقول أن فلانا رضي بالشيء ، فمعناه أن هذا الشيء قد وافق طبعه ، أو وافق هواه ، أو لم يجد في نفسه إعتراضا عليه .

إصطلاحا: من الجانب النفسي هو الحالة الشعورية إيجابية تتسم بالقبول و السرور بما يواجه الفرد في حياته ، سواء في العمل أو في الحياة عموما ، نتيجة توافق بين توقعاته و ما يحصل عليه فعليا ، مما يؤدي إلى سكينة و الطمأنينة و التوازن النفسي .

1_ تعريف الرضا الوظيفي :

مفهومه :الرضا الوظيفي واحد من أكثر المواضيع عمقها وأهمية في عالم الإدارة المعاصرة ، وهي ليست مجرد مصطلح عابر ، بل ركز الذي تبنا عليه استمرارية المؤسسات و نجاحها في بيئة العمل التنافسية التي نشهدها اليوم ،و الرضا الوظيفي تعددت مفاهيمه وإختلفت من عالم إلى آخر فكل يعرفه حسب مجاله و دراساته التي قام بها من بين التعريفات نجد :

1953Viteles : و تحت مصطلح *معنوي* الرضا الوظيفي أنه مرتبط في الإستمرارية والكفاح .

و يرى 1976Lock: بأن الرضا حالة عاطفية إيجابية ناجمة عن تقدير العامل لعمله أو للخبرات المتصلة بمجال العمل .

_أما كيبلر 1994 : فيعرفه على أنه ذلك الشعور بالإكتمال و الإنجاز الناتج عن العمل ، و هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإنجازات ، إنما هو ذلك الشعور بالإرتياح النابع من العمل ذاته .

_و يقول أحمد صقر عاشور 1985 : في تعريفه للرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر الوجدانية يشعر بها الفرد نحو عمله ، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي

_أما في تعريف ناصر محمد العديلي الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالارتياح أو السعادة أو القناعة من العمل الذي يؤديه الإنسان وهذا التعريف لا يحمل في معناه الإشارة إلى الوظيفية المحددة وإنما يشير إلى الأداء الذي يعتبر جزءا من الوظيفة ، أو غيرها من الأعمال التي يؤديها الإنسان .

_تعريف هوبك أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الإهتمامات بالظروف النفسية و المادية و البيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راضي بوظيفتي .

_و يرى الشامي ولي أن الرضا الوظيفي هو المواقف العاطفية من قبل الأفراد نحو الوظائف و يتوقف ذلك على الملائمة و الانسجام بين المكافآت التي تقدمها بيئة العمل للفرد و أولويات الفرد لهذه الوظائف .

_في حين يرى أن هيربرت 1990 يعرفه على أنه مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم و تعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه له ،أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى

(عبدالرحمان عزيزو

،2014،ص38)

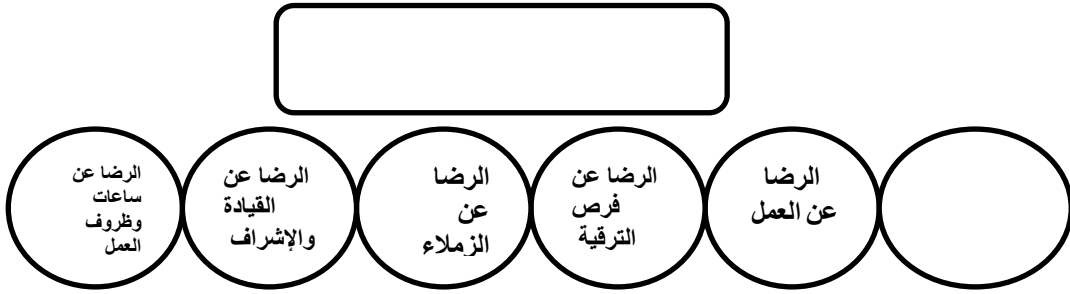
و على هذا الأساس يعتبر هيربرت أن درجة الرضا الوظيفي نتاج معادلة بين عاملين هما :

1_ ما يوفره العمل للعاملين في الواقع .

2_و ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم و تبع لتوافق العاملين تكون درجة الرضا .

ومن خلال كل التعاريف التي تم تقديمها وجدنا اختلاف كبير فيما بينها ،إلا أنها تشترك في كون هذا المصطلح يشمل بصفة عامة مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله ،حيث تؤثر فيه العديد من العوامل ،و لا يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي كقالب جامد ينطبق على جميع العاملين بالتساوي ، بل هو ظاهرة إنسانية شديدة التعقيد تتسم بلاختلاف و التباين ، وهذا الاختلاف ينبع من كون الرضا نتيجة لمعادلة طرفها الأول *شخصية الموظف *بتموحياته و احتياجاته ، و طرفها الثاني *بيئة العمل *بظروفها وحوافزها .

_ويقدم أحمد صقر نموذجا للرضا الوظيفي بالشكل التالي :



الشكل رقم 01 : يمثل الرضا الوظيفي العام

مفهومه حسب الدراسة الحالية :

يتمثل الرضا الوظيفي لدى مدرسيّ الأطوار التعليمية الثلاثة في تلك الإستجابة الوجدانية و التقييمية الشاملة التي يبديها المعلم نحو بيئة عمله ، والتي تتشكل من خلال تفاعل ثلاثة أبعاد أساسية : البعد النفسي (مدى كفاية الرواتب و التعويضات و الترقيات مقابل الجهد المبذول)، البعد المهني (مدى وضوح و تطور الدور الوظيفي و استقلالية الأداء التربوي)، البعد البيئي (طبيعة العلاقات و التنظيمية مع الإدارة والزملاء). ويستدل عليه من خلال الدرجة التي يسجلها المدرس على المقياس المطبق في دراستنا ، بحيث تعبر الدرجة المرتفعة عن حالة التوازن بين احتياجات الذاتية و المكاسب الوظيفية ، بينما تعبر الدرجة المنخفضة عن فجوة تدركها ذات المعلم بين طموحه المهني و الواقع المؤسسي المعاش .

_ أما بنسبة للرضا في ضوء أبعاد المنة النفسية نجد : أنه تلك الحالة من التوازن النفسي و المهني التي تظهر في قدرة المدرس على إستيعاب ضغوط البيئة التعليمية (الإحتواء)، و التعامل مع التحديات الصفية و الإدارية المتجددة (المواجهة التكيفية)، مع الحفاظ على الإلتزان الإنفعالي يضمن توجيه سلوكه نحو تحقيق أهدافه التربوية (التنظيم الذاتي).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

تعددت المداخل النظرية التي تحاولت تفسير ماهية الرضا الوظيفي و العوامل المؤدية إليه وذلك نظرا لإختلاف الطبيعة البشرية و تعدد احتياجات الأفراد، فبينما ركزت بعض النظريات على *المحتوى * أي ماهي العوامل المادية و المعنوية والتي يحتاجها الإنسان ليشعر بالرضا (مثل : الراتب ، التقدير)، و إتجهت نظريات أخرى نحو العمليات ، وهي الطريقة الآلية و الذهنية التي يقارن بها الموظف بين جهده وما يحصل

عليه أو بين توقعاته و الواقع الفعلي و هذه النظريات لا تهدف فقط لفهم مشاعر الموظفين ، بل تهدف بالأساس لتزويد القادة و المديرين بالأدوات اللازمة لتصميم بيئات عمل محفزة ، وترفع من مستوى الولاء التنظيمي ، مما ينعكس في النهاية على الكفاءة الكلية و بشكل عام ، تنطلق هذه النظريات من فرضية أساسية ، وأن الموظف هو كيان نفسي يتأثر ببيئته ، وبمدى إشباع الوظيفة لتطلعاته الشخصية أو المهنية من هذه النظريات نجد:

نظرية الحاجات Needs Theory: تعتبر ماسلو (Maslow) ونظرية ألدفر (Alderfer) و نظرية ماكلياند (Mclelland) من أهم نظريات الحاجات (Needs Theory) التي حاولت تفسير السلوك الإنساني وبصفة عامة و الرضا الوظيفي بصفة خاصة .

تعتبر نظرية أبرهام ماسلو للحاجات من أول النظريات التي فسرت سلوك الإنسان و كيفية إشباع حاجاته ، حيث قام في 1954 بترتيب الحاجات ترتيباً هرمياً ، تتدرج من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا وهذا بعد إجراءه لعدة تجارب في عيادة نفسية توصل من خلالها إلى الحاجات الخمسة التي يوضحها الشكل التالي :



(الشكل رقم 02: يمثل هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية)

و تطويرا لها ،التي قدمها ألدفر Alderfer عام 1972 المعرفة باسم ER *Gtheory .
و انطلاقا من الانتقادات التي قدمت لنظرية ماسلو جاءت نظرية الحاجات لأدفر Alderfer
Needs Theory الحاجات يمكن أن تصنف ضمن ثلاثة مجاميع هي :
_الحاجة للوجود (Existence Need) وهي تماثل الحاجات الفسيولوجية و حاجات الأمان عند ماسلو .

_الحاجة للانتماء (Relatedness Need) وهي تماثل الحاجات الاجتماعية عند ماسلو .
_الحاجة للنمو (Growth Need) وهي تمثل حاجات التقدير و الاحترام و حاجات تحقيق الذات ماسلو .

*حسب ألدفر الحاجات الإنسانية تصنف في ثلاث مجموعات فقط وهي حاجة الوجود ،حاجة الانتماء ، حاجة النمو ،و خلافا لماسلو فإن ألدفر لم يشترط ضرورة التدرج في لإشباع هذه الحاجات الثلاثة ، حيث يمكن أن تنشط الحاجات الثلاثة في نفس الوقت ، كما ذكر ألدفر بأن أي موظف في مؤسسة لا يخرج في نشاطه الإشباعي عن هذه الحاجات الثلاثة .

نظرية الحاجات الثلاثة :أما ماكلياند Mclelland العالم النفساني الأمريكي قدم هذه النظرية Three Need Theory سنة 1973 المعروفة باسم نظرية الإنجاز ، حيث تصف هذه الحاجات إلى ثلاثة مجموعات وفيما يلي شرح لما تتضمنه الحاجات الثلاثة لماكلياند .

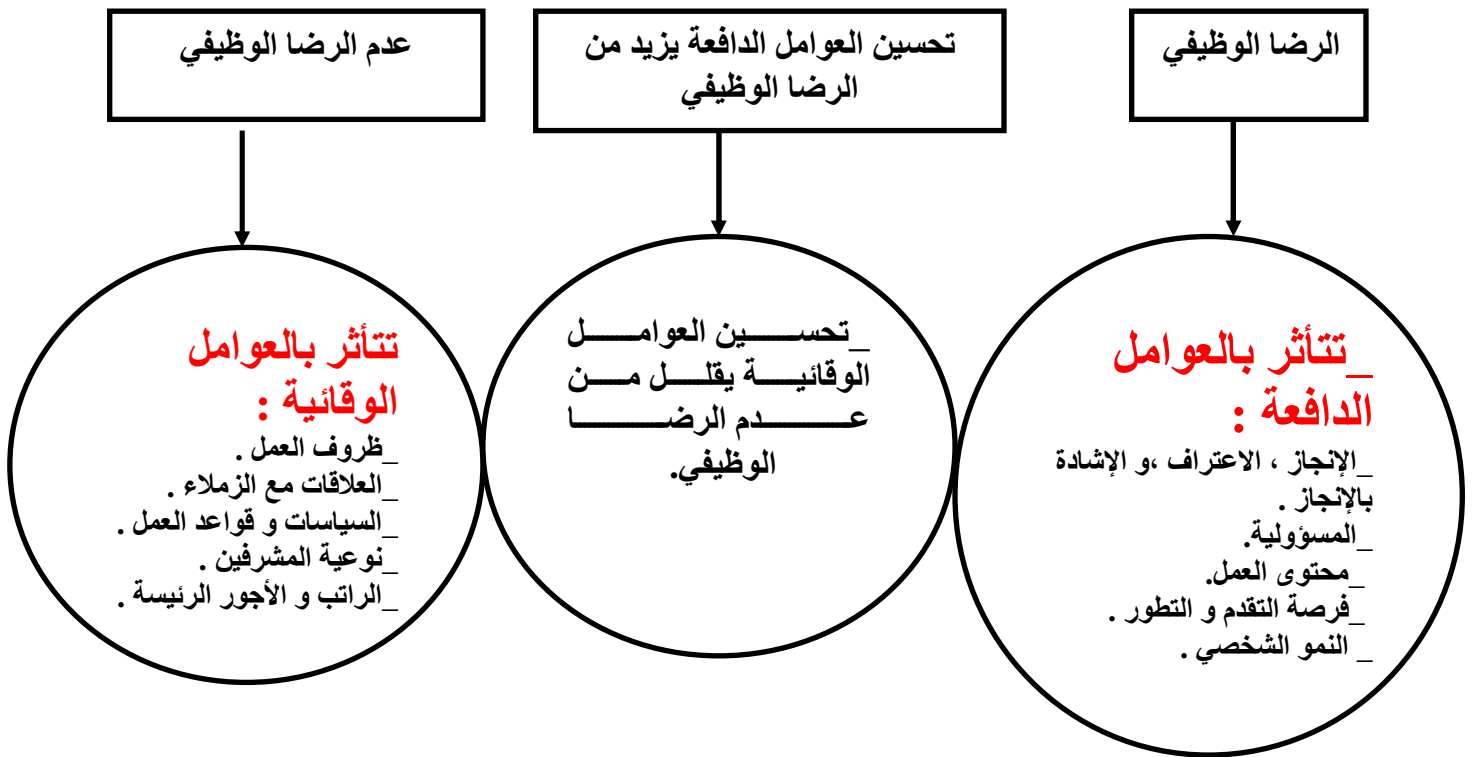
الحاجات للإنجاز (Need for Achievement) :وتعكس رغبة الموظف في إنجاز الأفضل بأكفاً الطرق و كذلك حل المشكلات المعقدة و التعامل مع المهام الصعبة أي هي الرغبة في التميز .
الحاجة للقوة (Need for power) :وهي تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين أي هي الرغبة في ممارسة السلطة عليهم .

الحاجة للانتماء (Need for Affiliation) :وهي تمثل الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين و الاحتفاظ بها .

نظرية ذات العاملين (Two _Factor Theory) :

قدم فريدريك هرزبرج (frederic Herzberg) هذه النظرية عام 1959 و منذ ذلك التاريخ و نظريته موضع اهتمام الكثير الباحثين ،وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعدا واحدا فقط ،أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.

-صاغ هرزبرج نظريته هذه بناءا على دراسة أجراها على 200 محاسب و مهندس ،حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالرضا و الفترات التي كان الشعور فيها بعدم الرضا و ما الأسباب التي أدت إلى هذا الشعور ، ومن خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين ، الأولى سماها (العوامل الدافعة) التي تؤدي إلى الشعور بالرضا ، و تتعلق بمحتوى الوظيفة ، أما الثانية فهي (العوامل الوقائية)وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي تنتج في حالة غيابها عدم الرضا الوظيفي .



الشكل رقم 03 :يمثل محتوى نظرية هرزبرج (العاملين)

نظرية العدالة Equity Theory:

تتسب هذه النظرية للكاتب آدمز (stacy Adams) وذلك عام 1965 وتقوم في تفسيرها للرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها العامل للوظيفته ، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات وحسب آدمز فإن الموظف لا يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط ، بل يقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الآخرين و ما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك ، كلما كانت نتيجة هذه المقارنة العادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي و العكس صحيح .

و ما نستنتج من هذه النظرية أهمية مبدأ العدالة الذي يحدد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف وكذلك يقلل من الصراعات بين الموظفين و خلق جو تنظيمي سليم تسوده الثقة و التعاون بين الموظفين في المؤسسة .

نظرية Z ل *وليام أوشي* :

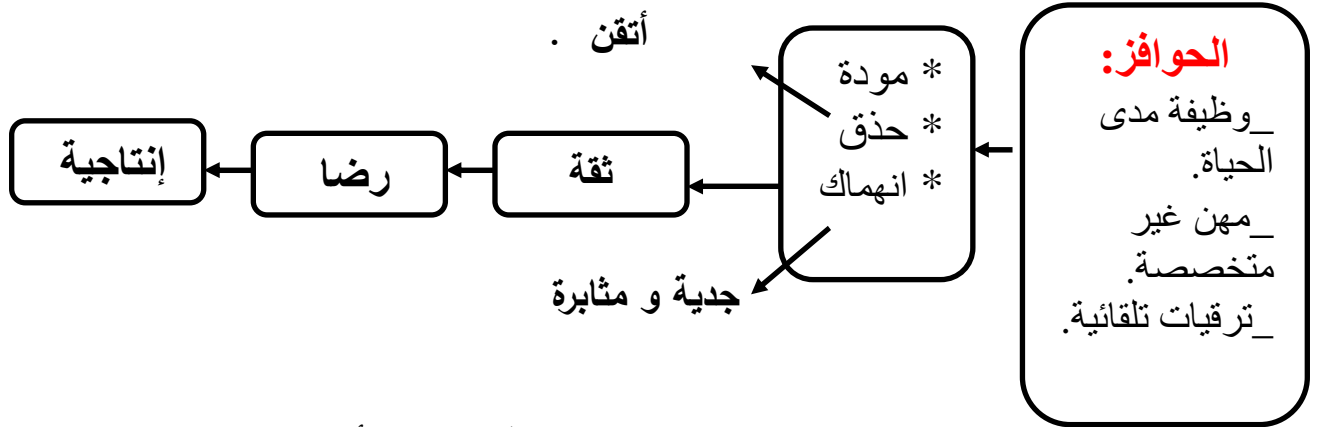
هي نظرية نابعة من الأسلوب الياباني في الإدارة ، يركز فيها على تخطيط الكوئل المدى ، إنجاز قرارات بالإجماع وجود علاقة ولاء متينة شبه أسرية بين أرباب العمل و العمال . فهي تقوم على أساس الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل ، و يعتقد (أوشي) أن مسألة زيادة إنتاجية العامل (تحفيزه) لا ترتبط ببذل المال أو تطوير البحوث فقط بل لابد من تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تبعث فيهم الشعور بروح الجماعة ، لذلك فإن المؤسسة اليابانية في نظره هي المؤسسة تتسم بإقامة علاقات اجتماعية متينة و صداقات حميمية يتقاسمون خلالها مسيرتهم وأحزانهم . فإن تطبيق نظرية *Z* في اعتقاد أوشي يؤدي إلى تحقيق نتائج هامة تكون في صالح العامل ورب العمل وهذا من خلال :

زيادة الثقة والمودة والتفاعل في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية.

زيادة الاستقلالية والحرية وبالتالي زيادة الرضاء لدى العاملين.

ويرى أن تحقيق هذه النتائج لا يأتي إلا من خلال التوظيف الجيد لخطوات هذه النظرية وذلك من خلال فهم نوع المؤسسة ودور المديرين فيها، ومعرفة فلسفة التعامل فيها، تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف وتطوير وتنمية

مهارات وقدرات المدير الشخصي اختيار المدير بشأن تفهم وتطبيق النظام الإداري الذي يعمل على أساسه أهمية توفير الأمن والاستقرار الوظيفي، وذلك لتطوير الولاء والانتماء بين الموظفين والمؤسسة، تطوير العلاقات الإنسانية غير الرسمية بين المدير والعمال. وخلاصة القول أن هذه النظرية تندرج ضمن الاتجاهات الحديثة للإدارة، فهي تحقق الرغبات الإنسانية وتشبع الحاجات وتخلق الولاء لدى العمال تجاه المؤسسة وبالتالي تقانينهم وحبهم للعمل ومحاولة الحفاظ على سلامة المؤسسة والإدارة.



الشكل رقم 04 : تمثل نظرية Z لوليام أوشي

نظرية التوقع: Expectancy theory

لقد وضع هذه النظرية "فكتور فروم (Victor H. Vroom) "في منتصف الستينيات من من القرن العشرين، ومن ذلك الوقت قد لقيت انتشاراً واسعاً وقد تطورت في أواخر الستينيات على يد مفكرين أمثال بورتير وآدوارد. وتقوم هذه النظرية على أساس القيام بجهد معين من الأداء، فدافعية الفرد للعامل لأداء عمل معين تتحكم فيه محصلة العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد أو شعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد.

1_إن التوقع يعد من بين العناصر المهمة لعناصر الدافعية ويقصد به تقدير الفرد لاحتمال حصوله على فوائد نتيجة قيامه بعمل معين، وبطبيعة الحال فإن التوقع يحدده الفرد بناءً على خبراته السابقة ومدى ارتباط هذه الفوائد بقيامه بأداء العمل.

ومن بعده تركز هذه النظرية على ثلاثة ركائز مهمة وهي:

_ الجاذبية للمنفعة: وهي مدى الأهمية التي يعطيها العاملون للنواتج المحتملة أو المكافأة التي يحققها في عمله، وهي تتمثل في الحاجة غير المشبعة.

_ الارتباط بين الأداء والمكافأة: وهي درجة اعتقاد الأفراد العاملين بأن مستوى أدائهم سوف يؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة._

_ الارتباط بين الجهد والأداء: وهي الاحتمال المدرك للعاملين، بأن الجهد المبذول سيؤدي إلى تحقيق الأداء.

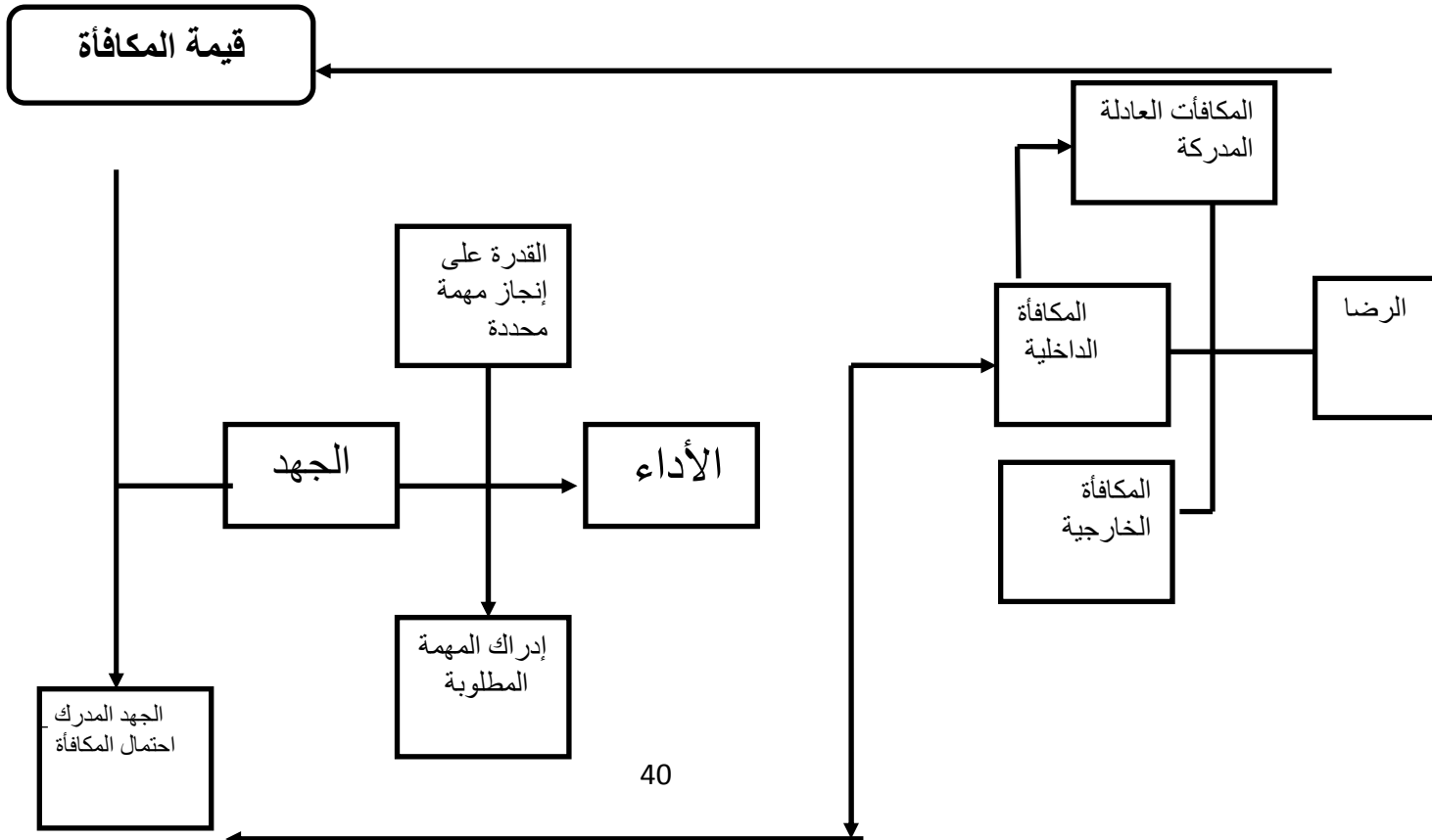
وتفترض هذه النظرية كالاتي:

_ يمتلك الأفراد حاجات مختلفة لذلك فهم يختلفون فيما بينهم في تقييم النتائج

_ يختار الأفراد الخيارات المدركة (الواعية) إذا ما يتعين عليهم الاختيار بين بدائل تصرف مختلفة.

_ يختار الأفراد بين بدائل التصرف على أساس توقعاتهم الخاصة باحتمال تحقيق أي من هذه البدائل للنتيجة المرغوبة.

نظرية التوقع من منظور: Porter & Lawler 1968



الشكل رقم 05: يمثل نظرية التوقع

ونلاحظ من الشكل أن الجوهر في هذه النظرية في الدافعية يقوم على الدور المهم الذي تلعبه عملية "الإدراك الفردي"، أي الطريقة التي يدرك فيها الفرد العمل وما يتوقع أن يحصل عليه من مكافآت نتيجة للعمل سواء كانت هذه المكافآت داخلية (ضمنية أو مستترة) كالشعور بالإنجاز أو تحقيق الذات، أو خارجية (ظاهرة) كالأجر أو ظروف العمل أو المركز الوظيفي، وإذا لم تتحقق توقعات الفرد فإنه سوف يشعر بعدم العدالة ويصبح غير راضٍ.

(بغو هواري ومراد خلاصي، 2017، ص165_191)

علاقة الرضا الوظيفي ببعض مفاهيم ومصطلحات أخرى:

لا يتحرك الرضا الوظيفي في فراغ بل هو محور ارتكاز تدور حوله منظومة متكاملة من المفاهيم، فهو المحرك للأداء والإنتاجية والإبداع، الذي يجعله الموظف من الاحتراق النفسي والوساطة والارتباط بالولاء التنظيمي.

1_الأداء و الرضا الوظيفي : توجد علاقة طردية وثيقة؛ فالرضا يحقق الأداء العالي القبول بعوائد إيجابية(حوافز) مثل الأجر و الترقية و العلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء و عموماً عندما يكون الموظف غير راض عن عمله فإن ذلك ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤديه ويضعف ولاءه للمؤسسة التي يعمل بها ،فينتج عن ذلك انسحاب الموظف من عمله نفسياً من خلال شرود ذهن و ينسحب جسمياً من خلال التأخر عن العمل و الخروج مبكراً .
(مصطفى محمد،2018، 132_133)

2_الولاء التنظيمي :توجد بينهما علاقة تبادلية؛ حيث يشير الباحثون إلى أن الرضا الوظيفي يعد مقدمة للولاء التنظيمي، فالموظف الذي يشعر بالرضا من مهامه يميل لتطوير ارتباط عاطفي قوي بالشركة ككل (بالمؤسسة).

3_دافعية الإنجاز :يعتبر الرضا الوظيفي نتيجة وسبب في آن واحد لدافعية العمل، الموظف الذي يمتلك دافعية عالية يبحث عن الرضا من خلال تحقيق أهداف المؤسسة التي توفر له بدورها هذه الرغبة.

4_جودة حياة العمل :هذا المفهوم أشمل؛ حيث يركز على خلق بيئة عمل متكاملة (أمان، صحة، توازن بين العمل والحياة)، ويعتبر الرضا الوظيفي أحد أهم المؤشرات الدالة على نجاح برامج جودة حياة العمل في أي مؤسسة.

أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي لدى العاملين حجر الزاوية لأي منظمة ناجحة، فالمفهوم الإداري المعاصر ليس مجرد ملف للمعلومات، بل هو محرك الأداء والابتكار، فالمؤسسة التي يشعر أفرادها بالرضا تكون أكثر استعداداً لتطوير وسائلها والتحكم في استمرارية نجاحها، كما أن تعلم المنظمة يبدأ من مستوى الفرد العامل، والرضا الوظيفي يؤدي لتحسين المناخ النفسي داخل العمل، ويقلل من ظاهرة "الاحتراق النفسي (Teacher Burnout)".

1- أهمية بالنسبة للموظف:

للرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للموظف، حيث يعتبر مقياساً في الأداء على فاعلية الإدارة، وهو ما يتضح لديهم في:

1_ القدرة على البقاء والمنافسة: حيث أن السمعة الجيدة التي تتمتع بها الموارد البشرية تمنحها إمكانات أكبر للتقدم في مجالها ومحيطها.

2_ الرغبة في الاستمرار: فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل وشرب وسكن... إلخ، وحاجاته غير المادية من تقدير واحترام وأمان وتحقيق ذات متوفرة بشكل كافٍ تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة متميزة.

3_ مستوى الطموح والرضا: فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير كفاءتها الوظيفية. فالرضا عن الحياة بصفة عامة، حيث أن الأفراد السعداء وغيرهم من الذين تتوفر لديهم الرضا الوظيفي تساعد على مقابلة متطلبات:

_ القدرة على تحقيق التلاؤم والتوافق مع بيئة العمل.

_ الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء.

2- بالنسبة للمؤسسة:

المؤسسة تسعى إلى زيادة شعور عمالها بالرضا بتمتعها بما يلي:

1_ ارتفاع مستوى الكفاءة وفاعلية الأداء العام، فالرضا الوظيفي يجعل الفرد الموظف أكثر تركيزاً على عمله.

2_ ارتفاع في مستوى الروح المعنوية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة لدى الموظف في الاستمرار بالعمل .

3_ ارتفاع شدة الارتباط بالعمل، وكلما زاد الارتباط قل بحث الموظف عن وظائف أخرى.

تشمل حاجاتهم المادية وغير المادية برؤية تنظيمية تظهر من خلال :

_ ارتفاع في مستوى الكفاءة والإنتاجية .

_ الحد من ظواهر ترك العمل والغياب وتأخير موعد العمل الرسمي الدراسي.

_ تقليل الأخطاء المالية والاقتصاد في الوقت.

3- أهمية بالنسبة للمجتمع:

ينعكس نظام شعور الفرد بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الرفاهية الاقتصادية.
- ارتفاع مستوى الطموح وتطور المجتمع. (عربي حكيم ومنقلاني يزيد، 2014، ص7)

فعالية: تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقا

فاعلية: هي الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة ويرتبط بالدرجة الأولى بعنصر التكلفة والعلاقة بين المدخلات و المخرجات.

خصائص الرضا الوظيفي:

1- **تعدد مفاهيم طرائق القياس:** أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد المفاهيم

وتباينها حول الرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف وجهات نظر العلماء الذين اختلفوا في المفاهيم وفي المناهج التي يقفون عليها .

2- **النظر إلى الرضا الوظيفي كأنه موضوع فردي بحث:** غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على

أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومتجددة ومختلفة من وقت لآخر، وهذا كله ينعكس على نوع طرائق القياس المستخدمة.

- 3- الرضا الوظيفي يتصل بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: ينظر للرضا الوظيفي كمتغير تعديدي الأبعاد، وتعتبر داخل جوانب السلوك الإنساني في تشابكها وارتباطها ببعضها البعض، فالرضا الوظيفي لا ينشأ من جانب واحد بل من تفاعل عدة عوامل نفسية واجتماعية ومحيطية بالعمل، إضافة إلى أن استجابة الفرد لهذه العوامل تظهر نتائج متناقضة ومتغيرة بالنسبة للإنسان، الأمر الذي بلور الرضا الوظيفي الذي يتطور للظروف المتباينة التي حدثت في ظل تلك الدراسات.
- 4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة و القبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة من تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات و الرغبات والطموحات ، و يؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل و الولاء و الانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء و الإنتاج لتحقيق أهداف العمل .
- 5- الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل و النظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة العديد من الخبرات المحبوبة و غير المحبوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل و إدارته و يستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية و على الأسلوب الذي يقدمها العمل و إدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات .
- 6- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير و ذلك نتيجة لإختلاف حاجات الأفراد و توقعاتهم .
- 7- إن مسألة الرضا الوظيفي تبقى نسبية إلى حد كبير: و نرجع السبب في ذلك لعدة عوامل منها الظروف التي يعمل فيها الفرد و مختلف المتغيرات التي تؤثر فيها ،درجة طموح الفرد ومدى تكيفه مع العمل بحد ذاته و البيئة المتواجدة فيها حالة ممارسته لنشاطه اليومي ، لذا مان لزاما على المدراء الاهتمام بهذه النقطة و إعطاءها قدرا كبيرا من الاهتمام ،أولا لأن التعامل يتم مع عنصر بشري ذو خصائص متباينة ، وثانيا لأن الوسط متنام يساير التكنولوجيا و التطور في مختلف المجالات و نعني بذلك تعدد الحاجات و تطورها هي الأخرى .

8- إن رضا الفرد العامل على العائد الذي يتحصل عليه من عمله اليومي: قد لا يرضى به مستقبلاً القول أن الرضا ذو طبيعة ديناميكية، فهو بحاجة تنميته و مسايرة كل التغيرات التي قد تطرأ على العوامل المؤثرة فيها ، كالأجر وعلاقته بمستوى المعيشة مثلاً ، وأن البحث عن سبل رفع مستوى رضا العاملين لا يتوقف عند تحقيقه بل يتعدى الأمر عن البحث عن الضمانات التي من شأنها إبقاء المعنويات مرتفعة و العوامل الدافعة للعمل مستمرة وفي تطور دائم، إذ من المحتمل أن ينخفض الإحساس بالرضا بعد أيام و أشهر للمؤسسة إذا لم يكن هناك برنامج عمل واضح و خطة حية في ذهن القيادة الإدارية . (صابر بن عيسى ،2019،ص38)

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

يتأثر الرضا الوظيفي بمزيج معقد من العوامل التي تختلف من فرد لآخر ومن بيئة عمل لأخرى، مما يجعله أحد أكثر المواضيع أهمية وتعقيداً في المؤسسات. من أبرز العوامل نجد:

1- **الأجر:** أن الأجر لا يقتصر على إشباع الحاجات الدنيا ، وإنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن ، وليرمز إلى المكانة الاجتماعية كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته. بل إنه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتحه الفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين.

(سيفي يوسف و مزيان ،2019،ص45)

_فالموظف لا ينظر للأجر كمبلغ مالي فقط، بل كدليل على تقدير المؤسسة لكفاءته وخبرته، فكلما زاد شعور الموظف بالعدالة والرضا، على الرغم من أهمية الأجر إلا أن الدراسات الحديثة تشير إلى أنه يعمل كعامل وقائي، أي أنه توافره يمنع عدم الرضا، لكنه وحده قد لا يكفي لتحقيق سعادة وظيفية طويلة الأمد دون وجود بيئة عمل محفزة وتقدير معنوي . فالأجر يعطي الشعور بالأمن ويرمز إلى المكانة

الاجتماعية كما قد ينظر إليه الفرد كرمز للتقدير والعلا ويكون في حالات وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية، وبصورة مادية.

2- محتوى العمل: تلعب دوراً هاماً في تحديد الرضا الوظيفي من حيث نوعها ومهامها فبعض الأعمال تحتاج إلى دقة وسرعة التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي تمكن العامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة فيها قدراته وإمكانياته، حيث تعتمد بعض المؤسسات في توسيع الواجبات والأنشطة التي يمارسها وتسند لهم مسؤوليات جديدة بهدف رفع معنوياتهم وتوسيع خبراتهم وبالتالي المساهمة في تحقيق رضاهم.

يعتبر محتوى العمل تلك المتغيرات التي تكون المهام التي يؤديها العامل في عمله ومن بين أهم هذه المتغيرات نجد:

طبيعة أنشطة العمل. فرص الإنجاز التي يوفرها العمل. فرص النمو التي يوفرها العمل.

3- فرص الترقية: إن العامل المحدد لأثر الترقية على الرضا الوظيفي هي طموحات أو توقعات الفرد من فرص الترقية كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً كلما زاد رضاه عن العمل ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية على رضا الفرد تتوقف على مدى توقعه لها؛ فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر والعكس.

فترقية الأعمال لا يجب أن تكون على حساب أهداف المؤسسة، بل يجب أن تكون ذات استراتيجية هادفة نحو زيادة الفعالية وتحسين الأداء، والاستفادة من الخبرات بنقلها إلى مستويات أعلى وهذا بفضل الاعتماد على معايير الكفاءة والجدارة وبصفة ديمقراطية.

4- نمط الإشراف:

نمط الإشراف يمثل المحرك الأساسي لبيئة العمل، ويمثل فن التعامل التربوي الذي يشكل وجدان الموظف قبل أدائه.

متى كان المدير حساساً لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، فإنه يكسب ولاءهم له ورضاهم عن العمل، وبالتالي فإن أثر المدير على رضا الأفراد يتوقف على الخصائص الشخصية للمدير، ودرجة سيطرة المدير على الحوافز ووسائل الإشباع أو درجة التفويض للسلطات والحريات وتناسبها مع قدرات المرؤوسين واستعدادهم لتحمل المسؤولية.

وعليه فإن النمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل فهو يوفق بين أهداف المؤسسة وأهداف الفرد.

5- جماعة العمل و الزملاء:

تبدأ رحلة الموظف مع الرضا الوظيفي من اللحظة التي يشعر فيها بأنه جزء من "نسيج اجتماعي متناغم"، وليس مجرد آلة، فجماعة العمل هي الوسط الحيوي الذي يقضي فيه الفرد معظم يومه؛ وتؤثر قوة الروابط داخل الفريق - سواء بالدعم المتبادل أو التفاعل الإيجابي - تأثيراً مباشراً على استقراره النفسي.

إن الانسجام الشخصي بين أعضاء الجماعة وتقارب مستوياتهم الثقافي ودرج تهم العلمية، مع وجود انتماءات مهنية موحدة وتقارب العادات كل هذا من شأنه المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي لكل فرد من أفراد الجامعة ويعزز ولائه للمنظمة .

(سمية عيسى، 2020، ص 189_190)

وإن العلاقة الإيجابية للموظف مع الزملاء يشبع الحاجات الاجتماعية له في بيئة العمل وكلما أتاحت المؤسسة للأفراد العاملين فيها الاتصال والتفاعل مع بعضهم البعض فإن رضاهم عن العمل سيرتفع، وترجع درجة قوة هذه العلاقة إلى درجة تفضيل الفرد للانتماء وقوة الحاجة الاجتماعية لديه.

(محمد، 2012، ص 159)

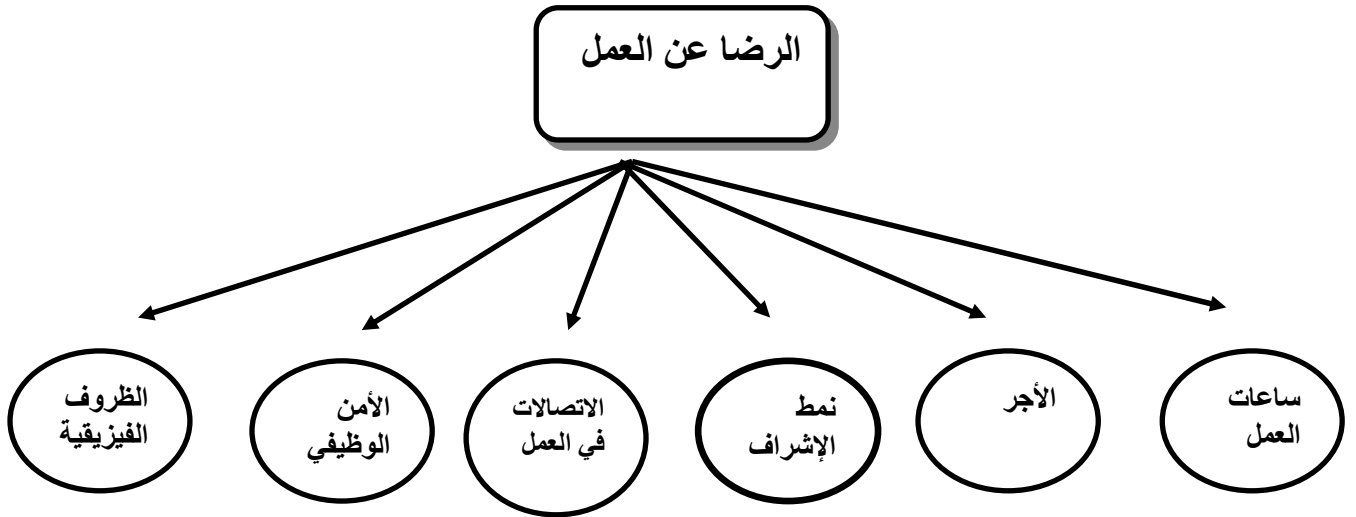
6-الاتصالات في العمل: يعد الاتصال في العمل كالمحرك الأساسي الذي يضمن سلاسة العمليات الإدارية وبناء بيئة عمل إيجابية، حيث يتجاوز مجرد نقل المعلومات ليصبح عاملاً جوهرياً في تحقيق الرضا الوظيفي وله عدة جوانب، منها بناء الثقة والانتماء، المشاركة في اتخاذ القرارات، الدعم الاجتماعي والنفسي.

كما يقصد بها أيضاً تبادل الأفكار والآراء والمعاني بهدف إحداث تصرفات معينة لإتمام العمل، فهو وظيفة إدارية تتصل بطبيعة العمل الإداري من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة.

فكلما كان الاتصال سهلاً كلما دل ذلك على تماسك أعضاء التنظيم وساهم في خلق جو من المودة خاصة الاتصال بين الإدارة والعمال، الذي يساهم في إطلاع العمال بكل ما يحدث داخل المنظمة من مستجدات ومشاركة في اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى ارتفاع درجة رضاهم الوظيفي.

7-الشعور بالأمان الوظيفي: يعتبر كركيزة نفسية التي يستند إليها الموظف للاستقرار في عمله وهو الحالة الذهنية التي تعكس توقعاته حول مدى استمراريته في وظيفته دون تهديد بالفصل، وتتجلى أهميته من خلال: الاستقرار النفسي والتركيز، تعزيز الولاء والانتماء، والدافعية للتطوير. كما أنها هي درجة شعور الموظف بأمان وظيفي وانخفاض احتمالية أن يفصل من عمله في الحاضر أو المستقبل.

8-الظروف الفيزيائية: كلما كان المكان الذي يؤدي فيه العامل عمله والأثاث المكتبي والآلات ووسائل التهوية والإضاءة مناسباً، كلما حقق له هذا قدراً من الرضا الوظيفي، حيث أن درجة جودة أو سوء ظروف العمل الفيزيائية تؤثر على قوة الجذب التي تربط العامل بعمله، أي على درجة رضاه عن العمل كمعدل دورات العمل، ترك الخدمة ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل فيزيائية سيئة، ويقلان في ظروف العمل الفيزيائية الجيدة. ساعات العمل.



الشكل رقم 06: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

(بن يوب دلال والبيض خيرة، 2019، ص32)

أبعاد الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي شئ أساسي في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة حيث يعبر عن الشعور الإيجابي والارتياح الذي يشعر به الموظف تجاه عمله نتيجة تفاعله مع بيئة المؤسسة ولا يتوقف الرضا عند مجرد القبول بالوظيفة يتفرع لعدة أبعاد منها:

الرضا بعناصر ومكونات العمل: ويتمثل في الرضا عن السياسات والأجور والتعويضات والادماج والترقية ونظام الادخار والتقاعد وغيرها.

الرضا بالعلاقات العمل: ويتمثل في العلاقات بالآخرين في محيط العمل وتشمل: علاقات الرؤساء، والمرؤوسين، وزملاء العمل، والفريق كاملاً.

الرضا بالعمل ذاته: ويشمل أهميته وما يحتويه من واجبات ومسؤوليات ومدى ملاءمتها مع مؤهلات الموظف وقدراته البدنية والذهنية وقدرة الوظيفة على اشباع حاجاته ودوافعه. وتجد اختلافاً بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة وهذا الاختلاف في معاملة الرئيس مع فرد لآخر أو للعلاقة بين الزملاء في العمل أو الاختلاف في الأقدمية وقدراتهم على أداء أعمالهم وفي نظرهم لشخصيته.

مقاييس الرضا الوظيفي:

مقاييس الرضا الوظيفي هي ليست مجرد أسئلة روتينية، بل أدوات تكشف لنا هل الموظف يأتي لعمله بشغف أم فقط ليقضي الساعات ويستلم الراتب؟ كما تعتمد هذه المقاييس على تحويل المشاعر والأفكار غير ملموسة إلى أرقام وبيانات، يمكن للمديرين فهمها، فهي تبحث في عدة جوانب متعددة، مثل مدى ارتياح الموظف لمديره، شعوره بأن مجهوده مقدر مادياً ومعنوياً. فيما يلي بعض مقاييس الرضا الوظيفي لدى العاملين من أهمها:

1- التدريب والتطوير: لاشك أن التدريب والتطوير من العوامل الإيجابية التي تجعل الفرد يشعر بالرضا الوظيفي، فمن خلاله يشعر الفرد بتطوره وتقدمه واكتسابه معارف ومهارات جديدة؛ مما يزيد من تقديره الذاتي وثقته بنفسه؛ وتلك الأنشطة التدريبية هي التي يصفها الدكتور أحمد ماهر بقوله (يسعى التدريب إلى زيادة مهارات الأفراد لأداء عمل محدد ومجموعة الأنشطة التي تسعى إلى هذا الغرض تتمثل في مجموعها أنشطة التدريب). وقد قسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمس مجموعات رئيسية هي:

1_الحاجات الفسولوجية: كالحاجة للطعام والماء والنوم.

2_حاجات الأمان: الشعور بالأمان النفسي والمعنوي والمادي كاستقرار الفرد في عمله وانتظام دخله وتأمين مستقبله.

3_الحاجات الاجتماعية: كحاجة الفرد إلى الانتماء إلى جماعة أصدقاء يبادلونه الود والحب.

4_ حاجات التقدير: شعور الفرد بالتقدير والاحترام من قبل الآخرين أو التقدير الذاتي.

5_ حاجات تحقيق الذات: انطلاق الفرد بقدراته ومواهبه ورغباته إلى آفاق تتيح له أن يستفيد بأقصى إمكانياته.

ولذا بقليل من التأمل يدرك الواحد منا أن أي مساعدة تقدم لأي من العاملين إنما تساعد على تحقيق ذاته من خلال تلك المساعدة المتمثلة في التدريب والتطوير لأنك ببساطة تشبع حاجة نفسية أساسية فيه، وبالتالي سيفرز ذلك رضا داخلياً للموظف عن المؤسسة التي يعمل بها. والهدف منها هو بناء جسر من الثقة يضمن بقاء المبدعين داخل المؤسسة لأطول فترة ممكنة.

2- الرواتب والأجور: يقول الدكتور أحمد ماهر (إن تجد شخصاً لا يهتم أجره ووظيفته، فكلنا نستمد من أجرنا قيمة ومعاني كثيرة، فمن الأجر نعيش ونشبع احتياجاتنا الأساسية، ومنه قد نشعر بقيمة اجتماعية، ومنه قد نشعر بتحقيق الذات، فالأجور ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة.

وتتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه، أو شعوره بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته.

كما أن الموظف يرى أن الراتب كمبلغ مادي فقط بل كمرآة تعكس قيمته داخل المؤسسة مقارنة بجهده وزملائه الشعور بالعدالة الأجرية وهي المحرك الحقيقي للرضا أكثر من قيمة الراتب نفسه. كما أن بعض الدراسات أظهرت أن الراتب هو السبب الأول لترك العمل (55% من المستقلين يبحثون عن أجر أعلى).

3- الدور الوظيفي وتطوره:

الترقيات؛ إنها تلك الكلمة التي تحمس كثيراً من العاملين في أي مؤسسة، ومن هذا المنطلق يقول الدكتور أحمد ماهر عنها (تلعب الترقية كوسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي دوراً مهماً لكل من

الفرد والمؤسسة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي، وتحقق المؤسسة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة وتحصل على أداء ورضا عالٍ وما نعنيه بالترقية إنها انتقال العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مسؤوليات ومهام أعلى وبالتالي ذات راتب أعلى حالياً أو مستقبلاً.

(عصام عبد اللطيف عمر، 2015، ص33)

الخلاصة

و في الأخير يتعبر الرضا الوظيفي دليلا على مدى تحقق الإشباع في شتى جوانب الوظيفة كما يعد أحد أهم العوامل الإيجابية و المؤثرة في العاملين بهدف حثهم على مضاعفة الجهد للإرتقاء بمستوى الأداء و تطويرها ،تحقيقا لأهداف المؤسسة بكفاءة و فعالية .وعليه، فإن غالبية المؤسسات تعمل على نيل رضا العاملين لديها وإشباع احتياجاتهم المختلفة من رواتب و أجور وفرص الترقية ، سعيا لرفع مستوى الإنتاجية .ومما لاشك فيه أن رضا الموظف عن عمله يتأثر بعدة عوامل ينبغي إشباعها أيضا ، تتضمن ظروف بيئة العمل ، نمط العلاقات القائمة بين الموظفين ،فضلا عن مدى انسجام طبيعة الوظيفة مع مؤهلاته الأكاديمية و خبراته المهنية .

الجانِب التطبيقي

إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- الدراسة الإستطلاعية
- 2- منهج الدراسة
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 6- حدود (مجالات) الدراسة
- 7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الدراسة الاستطلاعية: يعتبر إجراء الدراسة الاستطلاعية أمراً ضرورياً وهاماً يساعد الباحث على الوصول إلى أهداف بحثه والاتجاه إلى الحقائق العلمية وتحقيق من ثبات بحثه والتقصي أكثر في الموضوع، كما يتم من خلالها تصويب بعض الأخطاء في الاستبيان وتعديل ما يمكن تعديله قبل إجراء الدراسة الميدانية والتحقق من الصدق والثبات.

وبما أننا في أكاديمية التربية في علم النفس المدرسي نتطلب دراسة ميدانية في التشخيص والقياس فقد ارتأينا إجراء الدراسة الاستطلاعية كخطوة استباقية قبل النزول الميداني الميدان الميدان كما قد عرفت على أنها يطلق عليها اسم الدراسة الكشفية أو التمهيدية وتعد الخطوة الأولى في سلسلة البحث، وأنها تعد اللبنة الأولى التي تركز عليها الدراسة الميدانية أو أنها تعرف بالظروف التي سيجري فيها البحث العلمي.

(support@bts-academy.com)

هدف الدراسة الاستطلاعية:

- 1_ تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى جمع المعلومات الأولية حول موضوع معين أو تحقق الهدف الذي نحن بصددنا:
- 2_ مراقبة الظاهرة في بيئتها الطبيعية قبل البدء بالقياس.
- 3 - تحديد الظروف والصعوبات التي ستواجهها في الميدان. 3_ حساب الصدق والثبات للمقاييس عبر إعادة صياغة البنود أو حذف البنود الغير واضحة أو غير ثابتة.
- 4 - تحديد العلاقة بين المتغيرات التي يمكن دراستها في البحث الأساسي.

إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تقوم إجراءات الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من الخطوات المنهجية التي تسبق التطبيق الفعلي للبحث، كما أنها تهدف إلى فحص صلاحية الأدوات والظروف المحيطة بالدراسة. تبدأ هذه الإجراءات باختيار عينة مصغرة ممثلة للمجتمع الأصلي، ثم الانتقال إلى التجريب الأولي للمقاييس لرصد أي غموض في الصياغة أو صعوبات في الاستجابة، كما أنها تشمل التواصل مع مجتمع البحث وسد الفجوات، لأن شبكة علاقات ميدانية تسهل عملية جمع البيانات لاحقاً. والتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأدوات البحث.

- **المنهج المستخدم:** المنهج هو الطريقة أو الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة معينة والوصول إلى نتائج دقيقة أو قوانين عامة (جابر عبد الحميد، 1996، ص 51).

المنهج الوصفي :

- إن اختيار المنهج العلمي ليس خطوة عشوائية بل هو القرار الاستراتيجي الأهم الذي يحدد مسار الدراسة بأكملها، فمنهج البحث هو القالب الفكري الذي يصب فيه الباحث تساؤلاته لضمان الوصول إلى نتائج وإجابات موضوعية.
- ويعرف أيضاً أنه هو المنهج الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع لمعرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود ظاهرة أي الهدف تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي . (ثابت محمود، 2021، ص 03).

حيث اعتمدنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي كما عرفه شروخ 2003: أنه يهتم بذكر الخصائص و المميزات للشئ الموصوف معبرا عنها بصورة كمية وكيفية ،ويكثر استخدامه في الدراسات الاجتماعية والإنسانية التي يسعى فيها تطبيق المنهج التجريبي (بوراس منير، 2023، ص 185).

مجتمع (العينة) الدراسة: يعد تحديد مجتمع الدراسة خطوة جوهرية لضمان تعميم النتائج بدقة علمية، لذا فقد اشتمل مجتمع هذه الدراسة على جميع الأفراد التي تتوفر فيهم الخصائص المرتبطة بالظاهرة المدروسة ويعرف مجتمع الدراسة على أنه "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد والأشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث والذين يمكن تعميم نتائج الدراسة عليهم لاحقاً (مرجع سابق، 2020، ص 161).

- تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسات تعليمية في بلدية تعظييت ولاية الجلفة حيث تم التوجه إلى كل الأطوار التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، تتراوح أعمارهم بين 23 سنة و 59 سنة وانطلقت هذه الدراسة من 5 2 جانفي إلى 5 فيفري 2026.
- **عينة الدراسة:** هي نموذج يمثل جزءاً من مجتمع الدراسة الأصلي ، يختارها الباحث بطريقة معينة لتشمل خصائص المجتمع، وبدراستها يمكن تعميم النتائج على المجتمع ككل (مرجع سابق، 2020، ص 109). تكونت عينة الدراسة الحالية من 60 معلماً ومعلمة وأستاذاً وأستاذة في المؤسسات التعليمية ، حيث تم إختيار المؤسسات بطريقة عشوائية كما يعرفها عبيدات أنه في أسلوب العينة العشوائية يختار الباحث أفراداً ممثلين للمجتمع الأصلي لكي يستطيع تعميم النتائج على المجتمع الأصلي كله وفي هذه الحالة يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي للبحث معروفين ومحددتين، فالتمثيل يكون هنا دقيقاً (مرجع سابق، 2020، ص 113).

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعد الخصائص السيكومترية حجر الزاوية في بناء أي أداة بحثية رصينة، إذ تضمن للباحث جودة البيانات المستخلصة وقابليتها للتعميم. كما يقصد بها مدى صلاحية الأداة (الاستبيان) من الناحية العلمية لجمع البيانات وتتمثل في مؤشرين (الصدق والثبات)؛ يعرف الصدق الأداة: بأنه قدرة الأداة على قياس السمة أو الظاهرة التي وضعت لقياسها أو عدم قياسها لظواهر أخرى غيرها .

(عبيدات و اخرون، 2021، ص 184)

ثبات الأداة: يعني الثبات أن تعطي الأداة نفس النتائج تقريباً إذا ما أعيد تطبيقها على نفس الأفراد العينة وفي نفس الظروف .
(أبو علام، 2011، ص 165).

الدراسة الأساسية : تمثل الدراسة الأساسية المرحلة الجوهرية في البحث العلمي، حيث يتم الانطلاق فيها بعد التأكد من كفاءة الدراسة الاستطلاعية وسلامة الأدوات المستخدمة. تهدف هذه الدراسة إلى تطبيق الإطار المنهجي على العينة المستهدفة بشكل واسع، وذلك لاستخراج النتائج النهائية التي تجيب على تساؤلات البحث وتختبر فرضياته؛ وتعتمد الدراسة الأساسية على الدقة في اختيار العينة والالتزام بالمعايير العلمية لضمان موضوعية التعميم.

أدوات جمع البيانات : تعد مرحلة اختيار الأدوات أدق مراحل البحث، حيث يجب أن تتسق الأداة مع المتغيرات المراد قياسها في ضوء أهداف الدراسة الحالية؛ تم الاعتماد على الأدوات التالية:

1 - مقياس المناعة النفسية لرحمة تيسير العمري، 2021 يتكون المقياس من 94 بنداً تم تصحيحه وأصبح 52 بنداً فيها إيجابية والسلبية موزعة على 8 أبعاد ولكل فقرة ثلاثة بدائل، وتصحح الإجابات وفق مقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي:

نعم 3 درجات، أحياناً 1 درجة، لا 1 درجة للعبارة الإيجابية. نعم 1 درجة، أحياناً 2 درجة، لا 3 درجات للعبارة السلبية. أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي 156 درجة.

_من 0 إلى 52 درجة: مناعة نفسية منخفضة.

_من 53 إلى 104: مناعة نفسية متوسطة.

_من 105 إلى 156: مناعة نفسية مرتفعة.

يحتوي المقياس 3 أبعاد: الاحتواء ، المواجهة التكيفية ، تنظيم الذات

مقياس الرضا الوظيفي:

هو مقياس أعده سالم الفهد 2017، يتكون من 34 عبارة موزعة على 6 محاور، المحاور الوظيفي: 1. النمو الوظيفي المتاح 2. الاستقرار الوظيفي 3. رضا عن العمل وطبيعته 4. رضا عن ظروف العمل 5. الرضا عن علاقات العمل 6 الرضا عن الرئيس .ويعمل المقياس طبقاً لطريقة ليكرت Likert 3موافق 2إلى حد ما 1لا أوافق.

الجدول:

العدد	البعد	أرقام الفقرات التي تقيس البعد
5	1.الرضا والنمو الوظيفي متاح	1 - 2 - 3 - 4 - 5
4	2.الاستقرار الوظيفي	6 - 7 - 8 - 9
7	3.رضا عن العمل وطبيعته	10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16
6	4.رضا عن ظروف العمل	17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22

العدد	البعد	أرقام الفقرات التي تقيس البعد
6	5. الرضا عن علاقات العمل	23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28
4	6. الرضا عن الرئيس في العمل	29 - 30 - 31 - 32

الجدول رقم 01: أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الخصائص السيكومترية:

أ. الصدق الظاهري:

يعتبر أدنى مستويات الصدق لأنه يقيس مدى صدق الاختبار ظاهرياً من مصمم الاختبار، حيث يقوم الباحث بمراجعة الشكل الأولي للاختبار لتأكيد الوثوق بضرورة الفقرات ودرجة وضوحها وكيفية الإجابة عنها .

(الجادري ، ، 2015، ص 174)

بعد استقراء الباحث لعبارات وبنود المقياس تبين لنا بأن المقياس يقيس السمة المراد قياسها.

ب. صدق المحكمين:

ويشير ايبل (EBEL) إلى أن حكم أو رأي المحكمين على الصدق الظاهري للمقياس ذو وزن جدير بالاهتمام وبخاصة إذا كان هؤلاء المحكمين من ذوي الدراية والخبرة .

(الهاشم ، 2010، ص 127)

وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة كما هو موضح في الملحق رقم (02)، وبعد تقييم المقياس وافق جميع الخبراء على أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها، بدون تغيير في العبارات أو الأبعاد.

ج. صدق الاتساق الداخلي: العبارات مع البعد:

الجدول (02) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
1	تمنحك وظيفتك الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات	** 0.642	دال
2	تفضل ان تكون الترقية على أساس الاقدمية في العمل	** 0.530	دال
3	تفضل ان تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل	0.530	دال
4	تحرص الإدارة على اتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بعقد برنامج لتدريبهم بصفة دورية	0.506 **	دال
5	تحقق الترقية من درجة الى أخرى مكانة اجتماعية أفضل بالمدارس	** 0.544	دال

الجدول (03) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
1	تشعر بالخوف من فقد وظيفتك نتيجة نشوب خلاف بينك وبين رؤسائك في العمل	* 0,336	دال
2	توفر لك وظيفتك الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الاستقرار المادي بعد بلوغ المعاش	** 0,550	دال
3	توفر المدرسة نظام خاص للرعاية الطبية و العلاجية للعاملين	** 0,654	دال
4	تكفل وظيفتك استمرار دخلك من العمل في حالة	** 0,545	دال

		الإصابة أو المرض	
--	--	------------------	--

الجدول (04) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن طبيعة العمل وملائمته للقدرات الشخصية و الدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتناسب عملك مع مؤهلاتك واستعداداتك الشخصية	** 0.591	دال
2	يحقق لك عملك اثراءً وظيفياً من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملك من مسؤوليات	0.660 **	دال
3	عدد ساعات العمل مناسب مما يتوفر لك الفرصة للقيام بأنشطتك وواجباتك الأخرى	0.472 **	دال
4	يساعدك عملك على إبراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد والابتكار	** 0.643	دال
5	تمنحك وظيفتك بالمدرسة تقدير واحترام الآخرين	** 0.412	دال
6	تمنحك وظيفتك الشعور بالانتماء للمدرسة والمسؤولية تجاهها	** 0.438	دال
7	تشعر بان عملك هام ونافع لنفسك وللمجتمع	* 0.358	دال

الجدول (05) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
-------	----------	---------------	---------------

1	تتميز إجراءات وخطوات العمل بالوضوح بالنسبة لك	0.321 *	دال
2	تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك	0.668 **	دال
3	تتاح لك الوقت الكافي والامكانيات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة	0.567 **	دال
4	تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية، نظافة، إضاءة... الخ)	0.719 **	دال
5	يتعذر تحديد مسؤولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسؤوليات العاملين بالإدارة	0.245	دال

الجدول (06) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن علاقات العمل والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
1	تسود روح التعاون بينك وبين زملائك في انجاز الاعمال	0.623 **	دال
2	يتسم تعاونك مع رئيسك بالثقة والتفاهم المتبادل	0.555 **	دال
3	تتسم علاقتك بإدارة المدرسة بالتعاون والتقدير المتبادل	0.719 **	دال
4	تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على اختلاف مسؤولياتها	0.848 **	دال

5	تسود روح التعاون بينك وبين مرؤوسيك في انجاز الاعمال	0,769**	دال
---	---	---------	-----

الجدول (07) يوضح معامل الارتباط بين بنود بعد الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	العبارات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتاح لك الفرصة لإبداء الراي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل	0.468**	دال
2	تتاح لك الصلاحيات عندما تفوض اليك سلطة الاشراف على اعمال الآخرين	0.670**	دال
3	يتميز رئيسك بالقدرة على اكتشاف المشكلات والاطفاء واتخاذ القرارات المناسبة لعلاجها	0.687**	دال
4	يهتم رئيسك في العمل بتدريب مرؤوسيه ومتابعتهم والاستماع لمقترحاتهم	0.781**	دال
5	يسيء رئيسك استخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته	- 0.174	غير دال
6	يتعامل رئيسك مع جميع العاملين تحت رئاسته بحيادية وموضوعية	0.737**	دال

الجدول (08) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس:

الرقم	الابعاد	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
-------	---------	---------------	---------------

1	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي	0.385**	دال
2	الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي	0.507**	دال
3	الرضا عن طبيعة العمل وملائمته للقدرات الشخصية	0.656**	دال
4	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	0.674**	دال
5	الرضا عن علاقات العمل	0.673**	دال
6	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل	0.731**	دال

د. الثبات:

الجدول (09) يوضح معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الثبات	القيمة	الدلالة
بطريقة الفا كرونباخ (Cronbach)	0.70	عالي
بطريقة سبيرمان - براون (Spearman- Brown)	0.57	متوسط
بطريقة جوتمان (Guttman)	0.55	متوسط

من خلال نتائج الجدول أعلاه والمتعلق بقيم معاملات الثبات يتبين لنا المقياس يتمتع بثبات مرتفع، حيث تراوحت القيم بين (0.57- 0.70) وبالتالي المقياس يصلح لقياس الخاصية التي صمم لقياسها الا وهي الرضا الوظيفي لدى المعلمين و الأساتذة .

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعد الخصائص السيكومترية حجر الزاوية في بناء أي أداة بحثية رصينة، إذ تضمن للباحث جودة البيانات المستخلصة وقابليتها للتعميم. كما يقصد بها مدى صلاحية الأداة (الاستبيان) من الناحية العلمية لجمع البيانات وتتمثل في مؤشرين (الصدق والثبات)؛ يعرف الصدق الأداة: بأنه قدرة الأداة على قياس السمة أو الظاهرة التي وضعت لقياسها أو عدم قياسها لظواهر أخرى غيرها .

(عبيدات و اخرون، 2021، ص 184)

ثبات الأداة: يعني الثبات أن تعطي الأداة نفس النتائج تقريباً إذا ما أعيد تطبيقها على نفس الأفراد العينة وفي نفس الظروف .
(أبو علام، 2011، ص 165).

الدراسة الأساسية : تمثل الدراسة الأساسية المرحلة الجوهرية في البحث العلمي، حيث يتم الانطلاق فيها بعد التأكد من كفاءة الدراسة الاستطلاعية وسلامة الأدوات المستخدمة. تهدف هذه الدراسة إلى تطبيق الإطار المنهجي على العينة المستهدفة بشكل واسع، وذلك لاستخراج النتائج النهائية التي تجيب على تساؤلات البحث وتختبر فرضياته؛ وتعتمد الدراسة الأساسية على الدقة في اختيار العينة والالتزام بالمعايير العلمية لضمان موضوعية التعميم.

حدود (مجالات) الدراسة : يقصد بمجالات الدراسة (Scope/Delimitations) النطاق الذي يضعه الباحث لبحثه بمحض إرادته؛ لضمان التركيز والعمق، وتشمل هذه الحدود عادة أربعة جوانب رئيسية:

الحدود الموضوعية: الموضوعات أو المتغيرات المحددة التي سيتناولها البحث .

الحدود البشرية (المجال البشري): خصائص العينة المختارة (الجنس، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية) .

الحدود المكانية: (المجال الجغرافي) مكان إجراء الدراسة (مستشفى، مدرسة، مصنع) .

الحدود الزمنية: الفترة التي جمعت فيها بيانات البحث.

(عبيدات وآخرون، 2020، ص 72)

فيما يلي سنحدد الحدود البشرية، المكانية والزمانية للدراسة الحالية:

1- **المجال المكاني (الجغرافي):** للتأكد من الحقائق النظرية تم إجراء هذه الدراسة ضمن نطاق مكاني محدد، روعي فيه ملاءمته لطبيعة العينة المختارة، وتوفر البيئة المناسبة لتطبيق أدوات البحث وقد اقتصر النطاق الجغرافي على 6 مؤسسات تعليمية في الأطوار التعليمية الثلاثة ابتدائية جعلاّب الغويني ومتوسطة بن ميلود سليمان وابتدائية يحيّاوي البشير وثانوية قرسيّس بالحاج ببلدية تاّعظميت ولاية الجلفة ،و ابتدائية بلعطرة قويدر ومتوسطة 18 فبراير وثانوية سي الشريف بلحرش (المتشعبة) ببلدية الجلفة.

-2

الإبتدائيات	المتوسّطات	الثانويات
1_جعلاّب الغويني ب_ تاّعظميت _	1_ بن ميلود سليمان ب_ تاّعظميت _	1_ قرسيّس بالحاج ب_ تاّعظميت _
2_ يحيّاوي البشير ب_ تاّعظميت _	2_ متوسطة 18 فبراير ب_ الجلفة _	2_ سي الشريف بلحرش (المتشعبة)_ الجلفة _
3_ بلعطرة قويدر _ الجلفة _		

الجدول رقم (10): المؤسسات المطبقة فيها أداة الدراسة

2_ **المجال البشري:** سعياً للحصول على نتائج دقيقة تعكس خصائص فئة معينة وتماشياً مع طبيعة المشكلة البحثية، فقد تحدد المجال البشري للدراسة بمجموعة من المشاركين التي تنطبق عليهم معايير محددة وشملت عينة الدراسة الأساسية أفراداً من مجتمع الكلي للدراسة من مدرسين الأطوار التعليمية الثلاثة.

3_ **المجال الزمني:** يمثل النتائج المستخلصة من هذه الدراسة استجابات عينة الدراسة وتفاعلها مع أدوات القياس خلال فترة زمنية محددة والتي شهدت جمع البيانات الميدانية، وقد امتدت هذه الفترة من 25 جانفي إلى 5 فيفري 2026 (10 أيام).

الأدوات الإحصائية المستخدمة :

قبل تحديد الأساليب الإحصائية التي سنعتمدها في الدراسة لإختبار الفرضيات و تحليل بيانات المستجوبين فإننا نقوم بخطوة أولى و هي كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة حيث يعتبر إستكشاف نوع توزيع البيانات من أهم الخطوات الأساسية التي يجب القيام بها ،وهذا من أجل تحديد نوع الأساليب الإحصائية ، إذ هنا أساليب إحصائية معلمية ،وأخرى لامعلمية ، فاختبارات المعلمية تشترط اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي أما اللامعلمية لا تشترط اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي .و بالاستعانة قمنا باستكشاف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من spss ببرنامج sig مجموع المربعات هذا الاخير تقابله احتمالية يرمز لها بالرمز Ttest خلال اختبار من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05) حيث أقل من (0.05) فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي أما إذا كانت sig إذ كانت قيمة أكبر من (0.05) فإن بيانات العينة نحو متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي . حيث تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية التالية :

_ اختبار الصدق و الثبات : بالاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لقياس الثبات و معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة .

_ الانحراف المعياري : يعتبر من أهم مقاييس التشتت و أكثرها استخداما حيث يقيس تشتت القيم عن وسطها الحسابي مقاسا بوحدات المتغير نفسه و كذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات افراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد و التأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الاجابات وعدم تشتتها .و بالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة ، كما انه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي بينها .

المتوسط الحسابي: يقصد بيه القيمة التي تخضع لها مجموعة قيم المتغير المدروس (مركزها)، و الذي ينتج عن قسمة مجموعة القيم على عددها وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول آرائهم نحو عبارات أداة الدراسة .

- اختبار (T-test): تم استخدامه لاستكشاف نوع توزيع بيانات المستجوبين، وكذلك في معالجة واختبار الفرضيتين الأولى والثانية (الفرق بين المتوسطات).

- معامل ألفا كرونباخ: استخدم لقياس ثبات أداة الدراسة (مقياس الرضا الوظيفي).

- طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان - براون (Spearman-Brown) استخدمت كأداة إضافية للتحقق من معامل ثبات المقياس.

- طريقة جوتمان (Guttman) استخدمت أيضاً في حساب معامل ثبات أداة الدراسة.

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) استخدم لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (حساب ارتباط بنود الأبعاد بالدرجة الكلية للبعد، وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس).

- معامل الارتباط (R) استخدم في الجداول الخاصة باختبار الفرضيات (الثالثة، الرابعة، الخامسة) لمعرفة دلالة العلاقة الارتباطية.

- القيمة المعنوية (sig): لمقارنتها بمستوى الدلالة (0.05) واتخاذ القرار الإحصائي بقبول أو رفض الفرضيات وتحديد طبيعة توزيع البيانات.

خلاصة

و في هذا الفصل قمنا بتوضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة الميدانية ، بالإضافة إلى وصف الأدوات المنهجية المستخدمة في جمع و تحليل البيانات .تم وصف أدوات جمع البيانات ،(مقياس المنة النفسية و مقياس الرضا الوظيفي)،بناءً على هذه الخطوات المنهجية المتكاملة، وتأسيساً على المؤشرات الرقمية الناتجة عن المعالجة الإحصائية لبيانات العينة، يتأهل البحث للانتقال نحو **الفصل الموالي**، والمخصص لعرض النتائج وجداول الفرضيات ومناقشتها بشكل مفصل في ضوء الطرح النظري والدراسات السابقة.

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً : عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات

عرض و مناقشة البيانات الشخصية

عرض ومناقشة و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

عرض ومناقشة و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

عرض ومناقشة و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

عرض ومناقشة و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة .

عرض ومناقشة و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة

.

مقارنة نتائج الفرضيات مع نتائج الدراسات السابقة

ثالثاً :النتائج المتوصل إليها في الدراسة

الاستنتاج العام للدراسة

التوصيات و الاقتراحات :

آفاق الدراسة

تمهيد

بعد ضبط الخلفية النظرية للموضوع وتحديد المقاربة المنهجية والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية، يأتي هذا الفصل ليتوج الجهد البحثي باعتباره جوهر الدراسة وعصبها الحي. إن مرحلة عرض، تفسير، ومناقشة النتائج هي المحطة العلمية التي تتحول فيها المعطيات الخام والبيانات الميدانية إلى حقائق علمية ومؤشرات ذات دلالة، تساهم مباشرة في فك اللبس عن إشكالية الدراسة وتجيب عن تساؤلاتها المطروحة.

وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة المنة بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المراحل التعليمية ، وفي هذا الفصل نقوم بعرض النتائج من خلال تقديم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية بشكل مفصل و منظم .

وتحليل هذه النتائج و مناقضتها في ضوء الإشكالية الرئيسية و فرضيات لدراسة ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة في نفس المجال .

و في النهاية سيتم تلخيص النتائج و إعطاء إستنتاجات عامة التي تعكس مدى تحقيق أهداف الدراسة ، وأيضاً تقديم التوصيات المستقبلية المستندة إلى التحليلات و النتائج المتوصل إليها .

عرض ومناقشة البيانات الشخصية :

1. الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	27	45	1.5500	0.50169
انثى	33	55		
المجموع	60	100		

الجدول رقم 11 : يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الجنس) .

من خلال الجدول رقم 01 و الذي يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الجنس) ، نلاحظ ان التكرار بالنسبة للاختيار الأول " ذكر " بلغت 27 بنسبة مئوية قدرت ب 45 ، وبلغت التكرار بالنسبة للاختيار الثاني " انثى " 33 بنسبة مئوية قدرت ب 55 ، فيما بلغ المتوسط الحسابي 1.5500 وبلغ الانحراف المعياري 0.50169 .



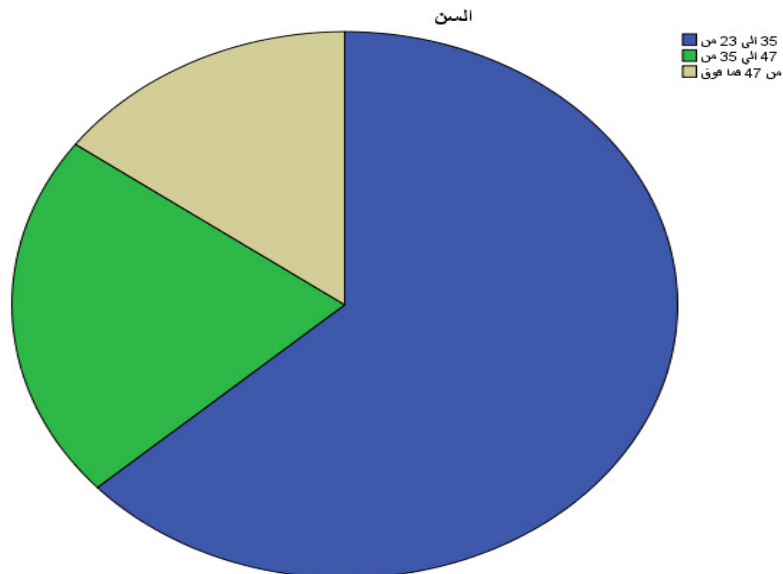
الشكل رقم 07 : يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 11 .

2_السن :

السن	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 23 الى 35 سنة	38	63.3	1.5167	0.74769
من 35 الى 47 سنة	13	21.7		
47سنة فما فوق	9	15		
المجموع	60	100		

الجدول رقم 12 : يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (السن) .

من خلال الجدول رقم 02و الذي يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (السن) ، نلاحظ ان التكرار بالنسبة للاختيار الأول " من 23 إلى 35سنة " بلغت 38 بنسبة مئوية قدرت ب 63،3، وبلغت التكرار بالنسبة للاختيار الثاني " من 35 إلى 47 " 13 بنسبة مئوية قدرت ب 21،7، وبلغ التكرار بالنسبة للاختيار الثالث " من 47 فما فوق " 9 بنسبة مئوية قدرت ب 15 فيما بلغ المتوسط الحسابي 1.5167 وبلغ الانحراف المعياري 0.74769 .

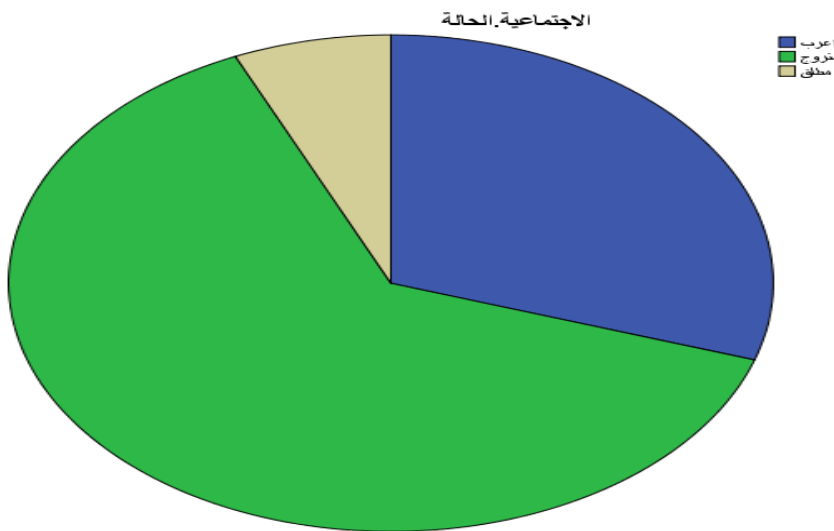


الشكل رقم 08 : يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 12 .

3_الحالة الاجتماعية :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
0.56348	1.7667	30	18	أعزب
		63.3	38	متزوج
		6.7	4	مطلق
		100	60	المجموع

الجدول رقم 13 : يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الحالة الاجتماعية) . من خلال الجدول رقم 01 و الذي يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الحالة الاجتماعية) ، نلاحظ ان التكرار بالنسبة للاختيار الأول " أعزب " بلغت 18 بنسبة مئوية قدرت ب 30، وبلغت التكرار بالنسبة للاختيار الثاني " متزوج " بنسبة مئوية قدرت ب 63.3، وبلغت التكرار بالنسبة للاختيار الثالث "مطلق " 4 بنسبة مئوية قدرت ب 6.7 فيما بلغ المتوسط الحسابي 1.7667 وبلغ الانحراف المعياري 0.56348 .



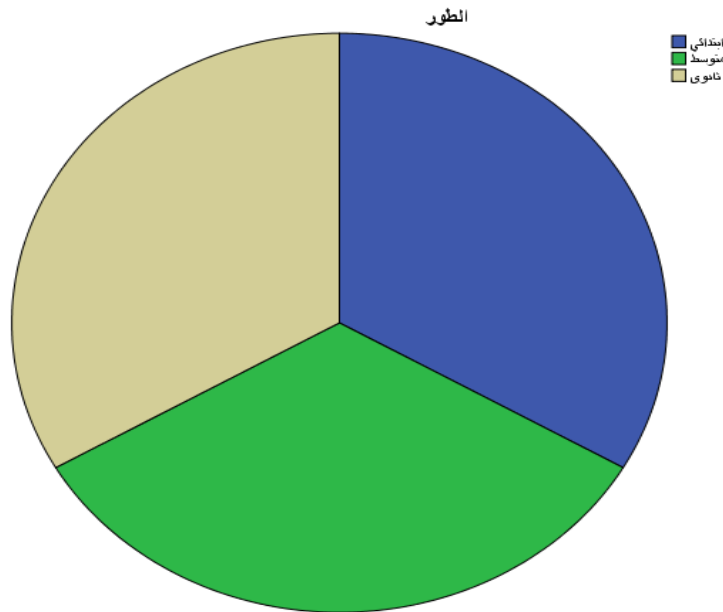
الشكل رقم 09 : يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 13.

1. الطور :

الطور	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ابتدائي	20	33.3	2.0000	0.82339
متوسط	20	33.3		
ثانوي	20	33.33		
المجموع	60	100		

الجدول رقم 14: يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الطور) .

من خلال الجدول رقم 01 و الذي يمثل التكرارات والنسب للبيانات الشخصية (الطور) ، نلاحظ ان التكرار بالنسبة للاختيار الأول " ابتدائي " بلغت 20 بنسبة مئوية قدرت ب 33.3 ، وبلغت التكرار بالنسبة للاختيار الثاني " متوسط " 20 بنسبة مئوية قدرت ب 33.3، و بلغت التكرار بنسبة للاختيار الثالث "ثانوي " 20 بنسبة مئوية قدرت ب 33.33 فيما بلغ المتوسط الحسابي 2.0000 وبلغ الانحراف المعياري 0.82339.



الشكل رقم 10 : يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 14 .

عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة :

1. عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

نص الفرضية الأولى :

الفرضية الاولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المناعة النفسية	80.0000	10.55414	1.362253

الجدول رقم 15 : يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الأولى .

من خلال الجدول رقم 05 و الذي يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة

الفرضية الأولى ، نلاحظ ان المتوسط الحسابي بلغ 80.0000 ، فيما بلغ

الانحراف المعياري 10.55414 ، وقدّر الخطأ المعياري ب 1.362253 .

الفرضية الأولى	الفرق بين المتوسطات	الاختبار الاحصائي T test	درجة الحرية	فاصل الثقة 95 % الحاصل بين الفروق	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
نص الفرضية الأولى	80.00000	58.714	59	اقل 77.2736 اعلى 82.7264	0.000	0.05	دال احصائيا

الجدول رقم 16 : يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الأولى .

من خلال الجدول رقم 06 و الذي يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة

الفرضية الأولى ، نلاحظ ان الفرق بين المتوسطات بلغ 80.00000 ، و كانت

58.714 ، فيما قدرت قيمة درجة الحرية 59 ، T test قيمة الاختبار الاحصائي

الحاصل بين الفروق بدرجة اقل 77.2736 ، فيما قدر %وقدر فاصل الثقة 95

0.00 ، بينما قدر sig بدرجة اعلى 82.7264 ، وقدّرت القيمة المعنوية

مستوى الدلالة 0.05 .

sig بمستوى الدلالة ، نلاحظ ان القيمة المعنوية sig وعند مقارنة القيمة المعنوية

اكبر من مستوى الدلالة ، اذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

والفرضية الأولى تحققت .

- تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة "هدى بنت عبد الله بن حميد" (2018) التي أظهرت وجود نتائج إيجابية ومستويات مناعة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة .
- تختلف هذه النتيجة مع دراسة "محمد أحمد الرفوع وآلاء أحمد" (2021) والتي أظهرت أن درجة المناعة النفسية جاءت بمستوى متوسط فقط، كما تختلف مع دراسة الأجنبية لـ "مصطفى بيرقجي وإيبرو يالتشين" (2024) التي وضعت المناعة النفسية في النطاق المتوسط.
- التفسير : يمكن إرجاع الارتفاع الملحوظ في المناعة النفسية لدى عينة دراستك إلى امتلاكهم لآليات دفاعية نفسية قوية وخبرة في التعامل مع ضغوط البيئة المهنية.

2. عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية الثانية :

الفرضية الثانية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الرضا الوظيفي	42.8500	07.95714	1.02726

الجدول رقم 17 : يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الثانية .
 من خلال الجدول رقم 05 و الذي يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الثانية ، نلاحظ ان المتوسط الحسابي بلغ 42.8500، فيما بلغ الانحراف المعياري 07.95714 ، وقدر الخطأ المعياري ب 1.02726 .

الفرضية الثانية	الفرق بين المتوسطات	الاختبار الاحصائي T test	درجة الحرية	فاصل الثقة 95 % الحاصل بين الفروق	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
نص الفرضية الثانية	42.85000	41.713	59	أقل	أعلى	0.000	0.05 دال احصائيا
				40.7945	44.9055		

الجدول رقم 18 : يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثانية .
من خلال الجدول رقم 08 والذي يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة
الفرضية الثانية ، نلاحظ ان الفرق بين المتوسطات بلغ 42.85000 ، و كانت
41.713 ، فيما قدرت قيمة درجة الحرية 59 ، $T \text{ test}$ قيمة الاختبار الاحصائي
الحاصل بين الفروق بدرجة أقل 40.7945 ، فيما قدرة %وقدر فاصل الثقة 95
0.00 ، بينما قدر مستوى sig بدرجة أعلى 44.9055، وقدرت القيمة المعنوية
الدلالة 0.05 .

sig بمستوى الدلالة ، نلاحظ ان القيمة المعنوية sig وعند مقارنة القيمة المعنوية
أكبر من مستوى الدلالة ، اذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية .
والفرضية الثانية تحققت . .

"(2024) إكرام صامت ومنار بوسايحة تتفق نتائج هذه الدراسة تماماً مع دراسة -
والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط
التي وجدت مستوى "(2023) دحماني فطيمة الزهرة ومحمد" - تختلف نتيجتك مع دراسة
"(2023) أسية بوراس ومليكة بن بردي" رضا وظيفي "متوسط" ، وتختلف تماماً مع دراسة
اللتين أظهرتا أن الرضا الوظيفي كان "(2022) سارة عبد الرحيم أبو لقمة" ودراسة
منخفضاً .

يُعزى تحقق الرضا الوظيفي في دراستك إلى ملائمة الظروف المهنية الحالية _ التفسير :
أو وجود نظام تحفيزي معنوي ومادي يدعم الاستقرار المهني لأفراد العينة

عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

نص الفرضية الثالثة :

الفرضية الثالثة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الرضا الوظيفي	42.8500	07.95714	7.947396

الاحتواء	25.2000	4.92589
----------	---------	---------

الجدول رقم 19 : يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الثالثة .
 من خلال الجدول رقم 09 و الذي يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة
 الفرضية الثالثة ، نلاحظ ان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي بلغ 42.8500 ،
 فيما بلغ الانحراف المعياري 07.95714 ، وبلغ المتوسط الحسابي للاحتواء
 25.2000 ، فيما بلغ الانحراف المعياري 04.92589 ، فيما قدر الخطأ المعياري
 7.947396 .

الفرضية الثالثة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة R	R square	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الرضا الوظيفي * الاحتواء	3663.315	63.161	0.139	0.019	58	0.029	0.05	دال إحصائيا

الجدول رقم 20 : يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثالثة .
 من خلال الجدول رقم 10 و الذي يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة
 الفرضية الثالثة ، نلاحظ ان مجموع المربعات بلغ 3663.315 ، فيما بلغ مجموع
 R square 0.139 ، فيما بلغت قيمة R المربعات 63.161 ، وبلغت قيمة
 sig 0.019 ، عند درجة حرية بلغت 58 ، عند قيمة معنوية
 0.029 ، ب 0.05 مستوى دلالة قدر ب 0.05 .

sig بمستوى الدلالة ، نلاحظ ان القيمة المعنوية sig وعند مقارنة القيمة المعنوية
 اكبر من مستوى الدلالة ، اذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية .
 والفرضية الثالثة تحققت .

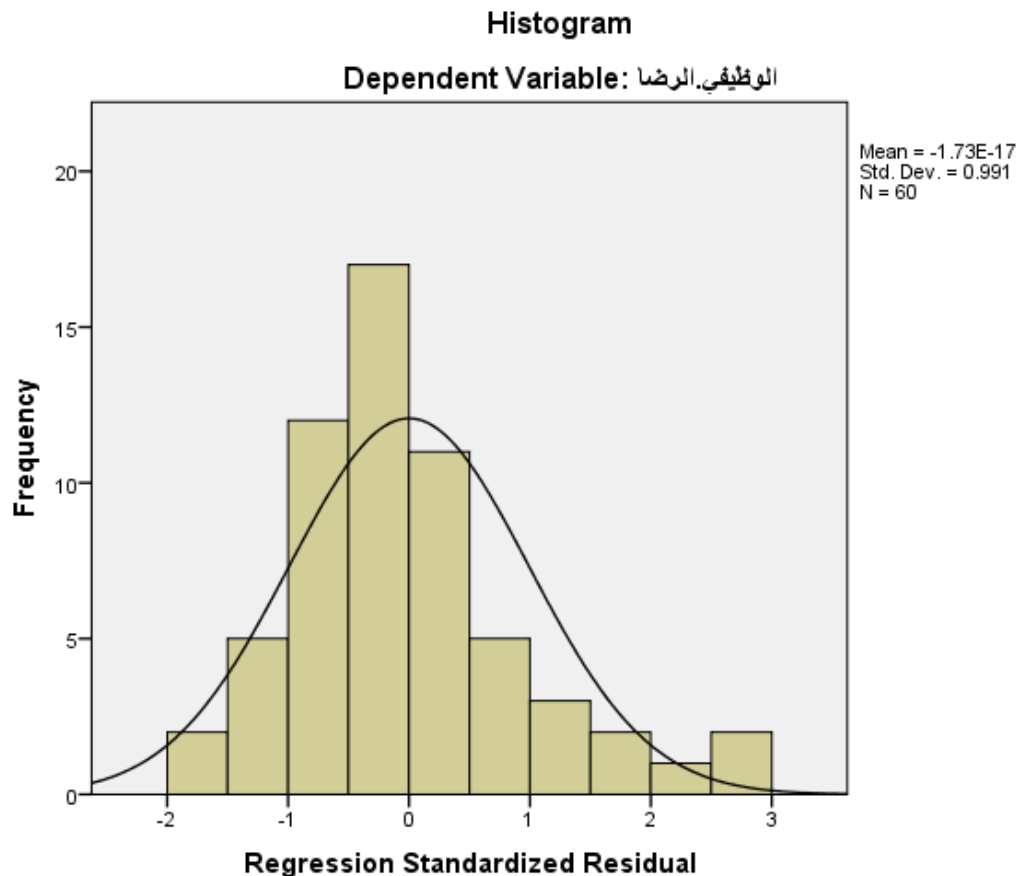
التي أكدت "(2024) إكرام صامت و منار بوسايدة" تتفق هذه النتيجة مع دراسة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء (والذي يصب في مفهوم الاحتواء).

التي بينت أن "(2018) شين كاو وهنغ تشانغ" تتفق أيضاً مع دراسة الصينية الرضا الوظيفي يتأثر بالبيئة الخارجية ورأس المال الاجتماعي (الاحتواء والدعم)

التي أكدت وجود علاقة "(2024) عمورة ليندة" تتفق هذه النتيجة بقوة مع دراسة ارتباطية وثيقة بين المنة النفسية والمساندة الاجتماعية (التي تتقاطع مع مفهوم الاحتواء والدعم)، حيث تبين أن الدعم الأسري والمهني يرفع من المؤشرات النفسية الإيجابية.

التي نفت وجود علاقة "(2023) دحماني فطيمة الزهرة" تختلف مع دراسة ارتباطية موجبة بين الرضا وأبعاد الصحة النفسية

يدل ذلك على أنه كلما شعر الموظف أو الأستاذ بأنه محتوئ داخل :_ التفسير مؤسسته ومقبول اجتماعياً، زاد ذلك تلقائياً من معدلات رضاه عن وظيفته



الشكل رقم 11: يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 20.

1. عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

نص الفرضية الرابعة :

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفرضية الرابعة
8.01441	07.95714	42.8500	الرضا الوظيفي
	03.83336	27.8167	المواجهة

الجدول رقم 21 : يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الرابعة .

من خلال الجدول رقم 11 و الذي يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الرابعة ، نلاحظ ان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي بلغ 42.8500 ،

فيما بلغ الانحراف المعياري 07.95714 ، وبلغ المتوسط الحسابي للمواجهة
27.8167، فيما بلغ الانحراف المعياري 03.83336 ، فيما قدر الخطأ المعياري
8.01441 .

الفرضية الرابعة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة R	R square	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
الرضا الوظيفي * المواجهة	3725.382	64.231	0.052	0.003	58	0.007	0.05	دال احصائيا

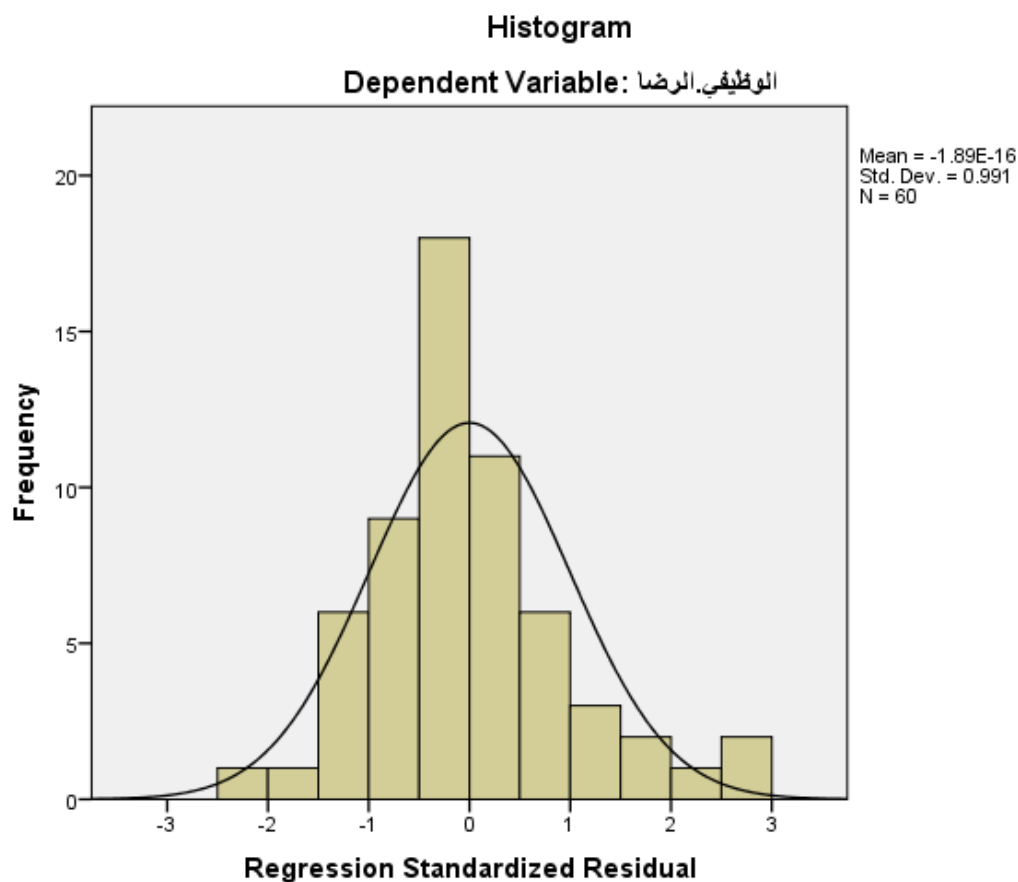
الجدول رقم 22 : يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الرابعة .
من خلال الجدول رقم 10 و الذي يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة
الفرضية الثالثة ، نلاحظ ان مجموع المربعات بلغ 3725.382 ، فيما بلغ متوسط
R square المربعات 64.231 ، وبلغت قيمة 0.052، فيما بلغت قيمة
0.007، ب 0.003sig ، عند درجة حرية بلغت 58 ، عند قيمة معنوية
مستوى دلالة قدر ب 0.05 .

Sig بمستوى الدلالة ، نلاحظ ان القيمة المعنوية Sigوعند مقارنة القيمة المعنوية
أكبر من مستوى الدلالة ، إذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية .
والفرضية الرابعة تحققت .

تتفق هذه النتيجة بشكل مباشر مع دراسة التركية لـ "مصطفى بيرقجي وإيبرو يالتشين
(2024) والتي أكدت وجود علاقة طردية إيجابية؛ فكلما زادت قدرة المعلم على المرونة
ومواجهة المشكلات، زاد رضاه الوظيفي.

تتفق مع المنطلق العام لدراسة "سارة عبد الرحيم أبو لقمة" (2022) التي ربطت بين الصحة النفسية (القدرة على مواجهة مشكلات الحياة) والنجاح والرضا المهني.

التفسير: يعكس هذا أن الأفراد الذين يملكون أساليب مواجهة إيجابية وفعالة لحل المشكلات داخل العمل، يكونون أكثر قدرة على التكيف وبالتالي يرتفع لديهم الرضا الوظيفي.



الشكل رقم 12: يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 22.

1. عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

نص الفرضية الخامسة :

الفرضية الخامسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الرضا الوظيفي	42.8500	07.95714	7.80574
الذات	26.9833	03.49087	

الجدول رقم 23 : يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الخامسة .

من خلال الجدول رقم 13 و الذي يمثل الإحصاء الوصفي المتبع في معالجة الفرضية الخامسة ، نلاحظ ان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي بلغ 42.8500 ، فيما بلغ الانحراف المعياري 07.95714 ، وبلغ المتوسط الحسابي للذات 26.9833 ، فيما بلغ الانحراف المعياري 03.49087، فيما قدر الخطأ المعياري 7.80574.

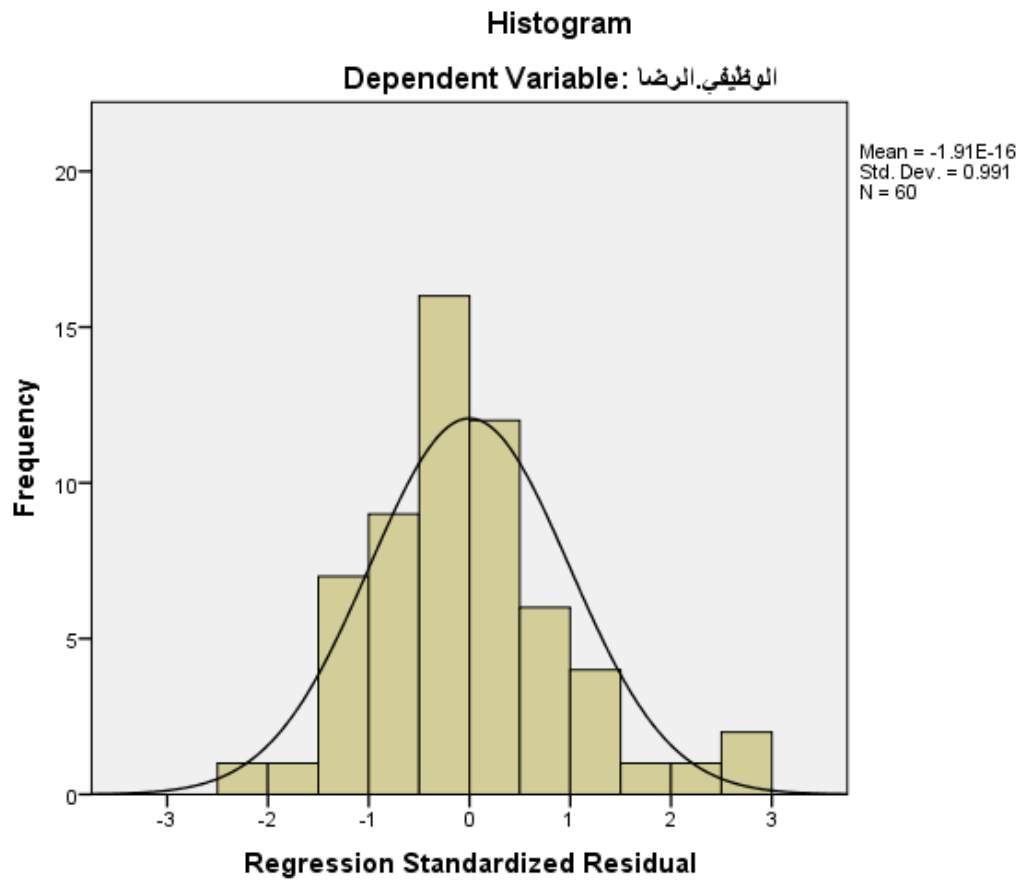
الفرضية الخامسة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة R	R square	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
الرضا الوظيفي * الذات	3533.911	60.930	0.232	0.954	58	0.0774	0.05	دال احصائيا

الجدول رقم 24 : يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الخامسة .

من خلال الجدول رقم 14 و الذي يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الخامسة ، نلاحظ أن مجموع المربعات بلغ 3533.911 ، فيما بلغ متوسط المربعات 60.930 ، وبلغت قيمة R 0.232، فيما بلغت قيمة R square 0.954، عند درجة حرية بلغت 58 ، عند قيمة معنوية sig 0.0774، ب مستوى دلالة قدر ب 0.05 .

وعند مقارنة القيمة المعنوية sig بمستوى الدلالة ، نلاحظ أن القيمة المعنوية sig أكبر من مستوى الدلالة ، إذن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية . والفرضية الخامسة لم تحققت .

- تتفق هذه النتيجة مع دراسة "اليزيد عبابو" (2019) ودراسة "أسية بوراس" (2023) اللتين أثبتتا أن المتغيرات الذاتية والشخصية (كالحالة الاجتماعية أو المستوى التعليمي) لا تصنع فارقاً حقيقياً في درجات الرضا الوظيفي.
- تختلف نتيجتك مع فرضيات دراسة "شين كاو" (2018) التي رأت أن رأس المال النفسي الداخلي (المرتبط بالذات) يؤثر وسيطاً في الرضا الوظيفي.
- التفسير: يفسر عدم تحقق هذه الفرضية بأن الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة محكوم بالدرجة الأولى بالعوامل الخارجية التنظيمية (مثل الرواتب، ظروف العمل، الاحتواء) وليس بالمتغيرات المرتبطة بالذات فقط.



الشكل رقم 07 : يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 24

الاستنتاج العام

- تأسيساً على ما تم تناوله بالبحث والتحليل في هذه الدراسة، وفي ضوء الرؤية المنهجية التي استهدفت الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية والفروق بين **المناعة النفسية والرضا الوظيفي** لدى مدرسي الأطوار التعليمية الثلاثة (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بالمؤسسات التربوية لبلديتي تاعظميت والجلفة، يمكن الخروج بخلاصة علمية واستنتاج عام يتوج مسار هذا البحث.
- إن التحليل السيكمومتري والإحصائي المطبق على عينة الدراسة (البالغ قوامها 60 مدرساً ومدرسة) باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، ومن خلال تفعيل مقياس المناعة النفسية لـ "رحمة تيسير العمري" ومقياس الرضا الوظيفي لـ "سالم الفهد 2017"، قدّم قراءة موضوعية وعميقة لأبعاد الشخصية المهنية للمعلم الجزائري؛ حيث تبين بشكل قاطع ما يلي:
- أولاً: توجد فروق واختلافات ذات دلالة إحصائية في مستويات كل من المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى مدرسي المؤسسات التربوية تعزى لمتغير الطور التعليمي (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، وهو ما يشير إلى تأثير الخصوصية المهنية، وحجم الضغوط، وطبيعة الفئات العمرية للمتعلمين في كل طور على التوازن النفسي والمهني للأستاذ.
- ثانياً: تأكدت الفرضيات الجوهرية للدراسة بوجود علاقة ارتباطية وثيقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناعة النفسية الثلاثة المنبثقة من الإطار النظري المقنن وهي: **(الاحتواء، المواجهة التكيفية، وتنظيم الذات)** وبين الرضا الوظيفي لدى المدرسين).
- إن هذا الارتباط يفسر علمياً بأن قدرة المدرس الوجدانية على تحييد مشاعره السلبية واستيعاب المواقف الضاغطة **(الاحتواء)**، واعتماده على استراتيجيات معرفية واعية والدفاع اللاشعوري للتوافق مع متطلبات بيئته المهنية **(المواجهة التكيفية)**، إلى جانب تفعيل التوازن النفسي عبر مبدأ التعويض ومراقبة طاقته النفسية المستنزفة **(تنظيم الذات)**، كلها تشكل بمثابة "الدرع الواقي" أو جهاز الدفاع الداخلي الذي يتنبأ مباشرة بمدى رضاه الوجداني والمهني عن عمله (سواء من حيث الترقية، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، أو الرواتب).

- وبذلك، تخلص هذه الدراسة في سياق تخصص علم النفس المدرسي إلى أن "المناعة النفسية" ليست مجرد ترف فكري، بل هي ركيزة حاسمة وبنية نفسية أساسية لتحقيق الهناء النفسي والاستقرار المهني للمدرس؛ حيث إن تدعيم آليات التحصين النفسي الذاتي ينعكس طردياً على رفع معدلات الرضا الوظيفي، الأمر الذي يتعدى أثره الفردي ليتحكم مباشرة في جودة ومردودية العملية التعليمية برمتها داخل المنظومة التربوية الجزائرية.

خاتمة

تمثل هذه المحطة العلمية الحصاد الختامي للمسار البحثي الذي استهدف تقصي وتفكيك طبيعة العلاقة الارتباطية والفروق بين متغيري **المناعة النفسية** و**الرضا الوظيفي** لدى مدرسي الأطوار التعليمية الثلاثة (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بالمؤسسات التربوية لبلديتي تاغلميت والحلفة. إن مقارنة هذا الموضوع انطلقت من خلفية علمية مستندة إلى تخصص علم النفس المدرسي، باعتبار المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، والضامن الأساسي لجودتها ومخرجاتها، مما يجعل من استقراره النفسي والمهني حتمية تنظيمية وتربوية.

لقد سمحت المقاربة المنهجية المتبعة، والقائمة على المنهج الوصفي، باستنتاج الواقع الميداني لعينة الدراسة البالغ قوامها (60 مدرسا ومدرسة). ومن خلال إخضاع البيانات الخام المجمعة بواسطة مقياس المناعة النفسية لـ "رحمة تيسير العمري" ومقياس الرضا الوظيفي لـ "سالم الفهد 2017" للمعالجة الإحصائية المتقدمة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصل البحث إلى صياغة حقائق علمية دقيقة توجت بالتأكيد الإحصائي على تحقق الفرضيات الجوهرية للدراسة؛ حيث أثبتت النتائج وجود ارتباط وثيق ودال إحصائياً بين أبعاد المناعة النفسية (الاحتواء، المواجهة التكيفية، وتنظيم الذات) وبين معدلات الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة (الترقية، الرواتب، العلاقة مع الزملاء والرؤساء)

إن القراءة السيكولوجية المعمقة لهذه المخرجات تفيد بأن أبعاد المناعة النفسية تعمل كمنظومة دفاعية داخلية متكاملة؛ فقدرة المدرس على استيعاب الضغوط المهنية وتسيير مشاعره السلبية (الاحتواء)، واعتماده على استراتيجيات معرفية واعية لمواجهة التحديات اليومية (المواجهة التكيفية)، إلى جانب تفعيل آليات التوازن الداخلي ومراقبة طاقته النفسية (المستنزفة) تنظيم الذات، كلها تشكل بمثابة "الدرع الواقي" الذي يرفع مباشرة من منسوب هنائه الوجداني ورضاه المهني. كما تبين أن مستويات هذا التوافق تتباين بتباين **الطور التعليمي**، مما يعكس تأثير الخصوصية المهنية وبيئة العمل وحجم الضغوط المصاحبة لكل

طور تعليمي على البنية النفسية للأستاذ ، وفي إطار الامتداد العلمي للدراسة، نضع مجموعة من التوصيات والمقترحات والآفاق المستقبلية :

تصميم برامج إرشادية وتدريبية : تنمية وبناء مهارات المناعة النفسية وآليات المواجهة التكيفية لدى المدرسين لمساعدتهم على تسيير ضغوط البيئة المهنية، وخاصة المدرسين الجدد.

الاهتمام بالدعم التنظيمي والاجتماعي : تفعيل دور وحدات الطب المدرسي والإرشاد النفسي داخل المؤسسات التربوية لتقديم الدعم النفسي المستمر، وتعزيز مفهوم "الاحتواء" المؤسسي للأستاذ.

تحسين البيئة التنظيمية والتحفيزية : إعادة النظر في نظام الحوافز المادية والمعنوية (كالرواتب، فرص الترقية، وتطوير العلاقات المهنية) بما يضمن رفع معدلات الرضا الوظيفي لدى أساتذة الأطوار الثلاثة.

مراعاة الخصوصية المهنية للأطوار : إيجاد آليات لتخفيف العبء البيداغوجي والإداري عن المدرسين، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الناتجة عن طبيعة الطور التعليمي وحجم الضغوط المرتبطة به.

-إجراء دراسة تتبعية لبحث أثر برامج تدريبية مقترحة لتنمية المناعة النفسية في رفع الرضا الوظيفي لدى عينات أوسع من المدرسين.

-دراسة المناعة النفسية وعلاقتها بمتغيرات سيكولوجية وتنظيمية أخرى مثل: (الاحتراق النفسي المهني، التمكين الشغفي، أو جودة الحياة الوظيفية).

-إجراء دراسات مقارنة حول المناعة النفسية والرضا الوظيفي بين مدرسي قطاع التربية الوطنية ومدرسي القطاعات التعليمية الأخرى (كالتعليم العالي والبحث العلمي أو التكوين المهني).

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1 _ العربية :

الكتب :

1. أبو علام رجاء محمود (2011) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات القاهرة، ط7.
2. عبيدات ذوقان ، وعدس وعبد الرحمن وعبد الحق كايد، 2020 البحث العلمي: مفهومه، أدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان ط 20، دار للنشر والتوزيع
3. محمد مصطفى ، 2018، الرضا الوظيفي و أثره على تطوير الأداء، دار ابن نفيس للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1
4. عدنان حسين الجادري (2015) الأسس المنهجية والاستخدامات الإحصائية- في بحوث العلوم التربوية والإنسانية، ط 2، اثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. الهاشم، عبد اللطيف عبد الحسين .(2010) .القياس والتقويم: منظور تطبيقي . دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. دويدار الفتاح 1995 أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
7. جابر عبد الحميد جابر و د/ أحمد خيرى كاظم، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 51.

الرسائل و المذكرات :

- 1- عصام عبد اللطيف عمر، الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، ط1، دار نيو لينك للنشر والتدريب ، 2015م، القاهرة، ص 33.
- 2-2- أسية بوراس مليكة بن بردي ، درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريرج ، 31_12_2023، ص 150-171
- 3-- عربي حكيم، منقلاتي يزيد، أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المنظمة، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية، البويرة 2013/2014م، جامعة أكلي محند أولحاج .
- 4- صابرين عيسى، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، أطروحة دكتوراه تخصص النشاط البدني والرياضي التربوي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018/2019، ص 38
- 5- بن يوب دلال و لبيض خيرة ، الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018/2019م، ص 24 .
- 6- عبد الرحمان عزيزو، الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص تخصص علم النفس تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة ثانية، 2014-2015م، ص 38.
- 7- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1983م، ص 52 .
- 8- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، مطابع الإدارة العامة، العربية السعودية، 1995م، ص 189
- 9- رحمة تيسير العمري 2020 المناعة النفسية لدى الراشدين في المجتمع الجزائري مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي أم البواقي، قسم العلوم الاجتماعية الجزائر جامعة العربي بن مهيدي.
- 10- مسعود فتحية مفتاح مجيد، المناعة النفسية وعلاقتها بالتكيف الدراسي لدى عينة من طلاب الفصل الدراسي الأول بكلية التربية جامعة بني وليد، المجلة الإفريقية للدراسات

- 11- المتقدمة في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 4، العدد 1، يناير _ مارس 2025،
قسم التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة بني وليد، ليبيا.
- 12- جبريني فلسطين ،إبراهيم مصطفى ، المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الضغوط
النفسية والإلتزان الإنفعالي. لدى العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ، رسالة مكملة
لمتطلبات درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة القدس المفتوحة
(فلسطين)، 10 أوت 2020م
- 13- بن زيد سلاف، بن حنيش فيروز ، المناعة النفسية لدى طلبة الماستر علم النفس وعلوم
التربية، مذكرة تخرج مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي LMD ، شعبة
علوم التربية . تخصص إرشاد وتوجيه. الموسم الجامعي 2022/ 2023.
- 14- عبد الخالق فاطمة محمد طه ، المناعة النفسية وعلاقتها بالتحديد الذاتي لدى تلاميذ
الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه
الفلسفية في التربية تخصص الصحة النفسية). مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية
التربية - بجامعة حلوان - مصر، المجلد 18 ، العدد يوليو 2022.
- 15- رمضان رولا محمد الشريف ، فعالية برنامج إرشادي لتدعيم نظام المناعة النفسية
وخفض إضطرابات ما بعد الصدمة لدى مراهقي الأسر المتضررة بالعدوان الأخير على
غزة (2014)،(قدم هذا البحث إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
الصحة النفسية والمجتمعية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة. أبريل 2016م ،
جمادي الثاني 1437هـ.
- 16- بالأكل إيمان وحليس نوال ، الفروق في المناعة النفسية وجودة الحياة لدي عينة من
أساتذة التعليم الإبتدائي و المتوسطة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
المدرسي بجامعة زيان عاشور الجلفة . قسم علم النفس والفلسفة، 2023/2024.
- 17- عمورة ليندة ، المناعة النفسية وعلاقتها بالمساندة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم
الإبتدائي للغة الإنجليزية . مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني LMD تخصص
علم النفس المدرسي . كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم النفس والفلسفة
والأورطوفونيا، جامعة ابن خلدون تيارت 2023/2024.
- 18- علا جريز ، 2018/2019 الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

19-

20- هبة محسن محمود ، 2021، المنهج الوصفي بجامعة موصل دمشق كلية التربية ،ص

3

المجلات :

1-البیومی سعد ریاض محمد، فعالية برنامج إرشادي لدعم المناعة النفسية وخفض الأفكار

اللاعقلانية لدى عينة من طلاب جامعة الطائف ، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة

المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)، العدد 16 أوت 2019.

2-محمود محمد صلاح محمد، إسهامات المناعة النفسية المنبئة بالتغلب على اضطراب ما

بعد الصدمة لدى المتعافين من فيروس كورونا ((COVID (19) ، مجلة العلوم التربوية

والدراسات الإنسانية، المجلد 8 ، العدد (19) نوفمبر 2021.

3-سيفي يوسف و مزيان محمد ،عوامل الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ

الجامعي ،مجلة التنمية البشرية ، العدد 11 ، 28_03_2019، 4118_2007،

40_61.

4-سمية عيسى مزغيش ، الأداء الوظيفي من خلال بعدي الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

_مقاربة نظرية _جامعة الحدود الشمالية السعودية ، 01_06_2020،مجلة العلوم النفسية

و التربوية ،ص 185_198.

5-بغو هواري ،مراد خلاصي ، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز في الوظيفة العمومية

بالجزائر ، جوان 2018، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم علم النفس، مجلة

أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 9، عدد 3 ، ص 165 - 191.

6- بوراس منير المنهج الوصفي في الدراسات الإنسانية والاجتماعية. 2023 1,2,5 المجلد

6، العدد 4، 1 أبريل 2023، ص184 - 193.

المقالات :

1. مختار إيمان محمد عامر، الإسهام النسبي للمناعة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة والإندماج الأكاديمي لدى طالبات الجامعة ، مقال منشور في المجلة المصرية للدراسات النفسية (مصر)، المجلة (31) العدد (113) .

2. المعمرية هدى بنت عبد الله بن حميد ، المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان ، مقال منشور في مجلة البحث العلمي في التربية العدد 19 لسنة 2018.

3. اليزيد عبابو 2019 ، الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف ،جامعة حسيبة بن بو على ،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 12،العدد 02القسم (ب)العلوم الاجتماعية ،ص 213_220.

2_الأجنبية :

1. **Alaa Hashim Abdullah sales** ,Job Satisfaction in contemporary Organizations theoretical study, Social Empowerment journal University Amar Telidiji of Laghouat – Algeria, Vol 7 Issue 02 / June 2025 / pp 162 – 185. ISSN: 2676-234x / EISSN: 2716-9006

2. **Frontiers in Public Health, ORIGINAL RESEARCH** , doi 10.3389/fpubh Published: 08 February 2022.: 2022.797274

3. Magnano P. et al. (2016). Resilience and Emotional Achievement Motivation. Intelligence: which Role International Journal of Psychological Research, 1 (9): 9–20.

.4

.5 -Fayoumbo, G. (2010), the Relationship between
Personality Traits and Psychological Resilience amonge the
caribbean A dolescents International Journal of
2(2):105-116. Psychological Studies,

3_ المواقع :

a. support@bts-academy.com

الملاحق

1. ملحق رقم 01 .
2. ملحق رقم 02 .
3. ملحق رقم 03.
4. ملحق رقم 04
5. ملحق رقم 05
6. ملحق رقم 06
7. ملحق رقم 07
- . ملحق رقم 08

1_مقياس المناعة النفسية

الرقم	العبارات	نعم	أحيانا	لا
1	أشعر بالرضا عما حققته من إنجازات			
2	أحافظ على هدوئي في مختلف المواقف			
3	أحاول حل المشكلة التي تواجهني بكل الطرق			
4	أحدد الأشياء التي لا بد لي من إنجازها			
5	تعلمت من تجاربي السابقة كيف أتقبل فشلي			
6	أنا حريص على تزويد جسمي بالغذاء الصحي			
7	أثبت على المبدأ الذي أؤمن به مهما كانت الصعوبات			
8	أشكو بقدرتي على مواجهة الصعوبات			
9	يصعب علي التعامل مع المشكلات التي تواجهني			
10	أهين نفسي لمواجهة أي نوع من المشكلات			
11	ألجأ الى قراءة القرآن لأستعيد توازني			
12	أعتبر كل موقف جديد هو تجربة جديدة			
13	تشغلني فكرة الانتقام			
14	أتحمل مسؤولية أقوالي و أفعالي			
15	أجد الحل المناسب لكل المشكلات التي تواجهني			
16	أصر على المحاولة مجددا عند الفشل			
17	أحاول أن لا أكون مندفعاً			
18	أثق بقدراتي			
19	أتقبل مشاعري السلبية وأحتويها			
20	أنا مستعد لحماية نفسي من الصدمات			
21	أنا حريص على أن أبعث رسائل إيجابية لعقلي			
22	أدافع عن رأيي في أغلب المواقف			
23	أحاول فهم مشاعري المؤلمة وأتعايش معها			

24	أبذر قصارى جهدي في البحث عن الحلول البديلة		
25	أشعر أن لدي مشكلة مع نفسي		
26	لا أتردد في حل أي مشكلة تواجهني		
27	أصاب بالإحباط بسرعة		
28	لا أتبع الخطط التي أصممها		
29	أعرف أن حالتي النفسية تؤثر على جسدي		
30	أتجنب القيام بأفعال متهورة عند التعرض لموقف صعب		
31	أقبل النصائح عند وقوعي في مشكلة ما		
32	أنا سريع التأقلم و التكيف مع التغيرات المفاجئة		
33	أشعر بالخيبة و الإحباط عند الإخفاق		
34	أستطيع الاعتماد على نفسي		
35	أصبح سريع الغضب عندما أرتكب خطأ ما		
36	أستطيع التعرف على احتياجات جسدي بسهولة		
37	أستفيد من المواقف و الأحداث المؤلمة		
38	عند حدوث مشكلة أختار الانعزال و الانسحاب بدل المواجهة		
39	أؤمن بأنني على تواصل مع جسدي		
40	أتحلى بالصبر عندما تواجهني المصاعب		
41	أحبط و أتوقف عن كل مشكل و أفقد الرغبة في المواصله		
42	أسيطر على غضبي في المواقف الصعبة		
43	أثق بقدراتي و إمكانياتي في خوض التجارب		
44	يمكنني التمييز بين ما يضرني وما يفيدني في كل موقف		
45	يغلب علي الشعور بالإطمئنان		

46	أثق بقدراتي على مواجهة المواقف المؤلمة		
47	الحلول التي أختارها غير موفقة في حل مشاكلي		
48	ألتزم بالمهام اليومية التي أخطط لها		
49	يسيطر علي الشعور بالعجز عند المواقف الصعبة		
50	أكتشف نقاط قوتي و ضعفي عند كل مشكلة		
51	أشعر بأنني متناغم مع جسدي		
52	عادة ما أعتمد على الآخرين في مواجهة الصعاب		

_مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق	الى حد ما	لا أوافق
1	تمنحك وظيفتك الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات			
2	تفضل أن تكون الترقية على أساس الأقدمية في العمل			
3	تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل			
4	تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين لعقد برنامج لتدريبهم بصفة دورية			
5	تحقق الترقية من درجة إلى أخرى مكانة اجتماعية أفضل بالمدارس			
6	تشعر بالخوف من فقد وظيفتك نتيجة نشوب خلاف بينك وبين رؤسائك في العمل			
7	توفر لك وظيفتك الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الاستقرار المادي بعد بلوغ المعاش			
8	توفر المدرسة نظام خاص للرعاية الطبية والعلاجية للعاملين			
9	تكفل وظيفتك استمرار دخلك في العمل في حالة الإصابة أو المرض			
10	يتناسب عملك مع مؤهلاتك واستعداداتك الشخصية			

11	يحقق لك عملك اثراء وظيفيا من خلال تنوع المهام وما يضمنه عملك من مسؤوليات		
12	عدد ساعات العمل مناسب مما يتوفر لك فرصة للقيام بأنشطتك وواجباتك الأخرى		
13	يساعدك عملك على إبراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد و الابتكار		
14	تمنحك وظيفتك بالمدرسة تقدير و احترام الآخرين		
15	تمنحوظيفتك الشعور بالانتماء للمدرسة و المسؤولية تجاهها		
16	تشعر بأن عملك هام ونافع لنفسك وللمجتمع		
17	تتميز إجراءات وخطوات العمل بوضوح بنسبة لك		
18	تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك		
19	يتاح لك الوقت الكافي و الإمكانيات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة		
20	تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية ، نظافة ، إضاءة)		
21	يتعذر تحديد مسؤولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسؤوليات العاملين بالإدارة		
22	تسود روح التعاون بينك وبين زملائك في إنجاز الأعمال		
23	يتسم تعاونك مع رئيسك في العمل بالثقة و التفاهم المتبادل		
24	تتسم علاقتك بإدارة المدرسة بالتعاون والتقدير المتبادل		
25	تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تساهم في دعم وتوطيد علاقات العمل		
26	تسود روح التعاون بينك وبين مرؤوسيك في إنجاز الأعمال		
27	تتاح لك الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل		
28	تتاح لك الصلاحيات عندما تفوض إليك سلطة الإشراف على الأعمال الآخرين		
29	يتميز رئيسك بالقدرة على اكتشاف المشكلات و الأخطاء واتخاذ		

			القرارت المناسبة لعلاجها	
			يهتم رئيسك في العمل بتدريب الآخرين ومتابعتهم و الاستماع لمقترحاتهم	30
			يسيء رئيسك استخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته	31
			يتعامل رئيسك مع جميع العاملين تحت رئاسته بحيادية و موضوعية	32

FILE='C:\Users\t470\Desktop\ محتويات المطبوعة\قاعدة بيانات المذكرة.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES= 1 عن 2 عن 3 عن 4 عن 5 عن 6 عن 7 عن 8 عن 9 عن 10 عن 11
عن 12 عن 13 عن 14 عن 15 عن 16 عن 17 عن 18 عن 19 عن 20 عن 21 عن 22 عن 23
عن 24 عن 25 عن 26 عن 27 عن 28 عن 29 عن 30 عن 31 عن 32 عن 33 عن 34 عن 35
عن 36 عن 37 عن 38 عن 39 عن 40 عن 41 عن 42 عن 43 عن 44 عن 45 عن 46 عن 47
عن 48 عن 49 عن 50
عن 51 عن 52

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Notes

Output Created		16-APR-2026 21:36:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة اقاعدة بيانات المذكرة.sav
Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data		60
File		
Matrix Input		C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة اقاعدة بيانات المذكرة.sav
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		عن 1 /VARIABLES=
		عن 2 عن 3 عن 4 عن 5 عن 6
		عن 7 عن 8 عن 9 عن 10
		عن 11 عن 12 عن 13 عن 14
		عن 15 عن 16 عن 17 عن 18
		عن 19 عن 20 عن 21 عن 22
		عن 23 عن 24 عن 25 عن 26
		عن 27 عن 28 عن 29 عن 30
		عن 31 عن 32 عن 33 عن 34
		عن 35 عن 36 عن 37 عن 38
		عن 39 عن 40 عن 41 عن 42
		عن 43 عن 44 عن 45 عن 46
		عن 47 عن 48 عن 49 عن 50
		عن 51 عن 52
		/SCALE('ALL
		VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

C:\Users\t470\Desktop\[DataSet1] محتويات المطبوعة قاعدة بيانات المذكرة.sav.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Case	Valid	60	100.0
s	Exclude		
	d ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	52

RELIABILITY

11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 /VARIABLES=
23 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23
32 24 25 26 27 28 29 30 31 32

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created	16-APR-2026 21:37:15
Comments	
Input Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة قاعدة بيانات المذكرة.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	60
File	
Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES= عر 1 عر 2 عر 3 عر 4 عر 5 عر 6 عر 7 عر 8 عر 9 عر 10 عر 11 عر 12 عر 13 عر 14 عر 15 عر 16 عر 17 عر 18 عر 19 عر 20 عر 21 عر 22 عر 23 عر 24 عر 25 عر 26 عر 27 عر 28 عر 29 عر 30 عر 31 عر 32 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Case	Valid	60	100.0
s	Exclude	0	.0
	d ^a		
	Total	60	100.0

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

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	32

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن الحالة.الاجتماعية الطور
/STATISTICS=VARIANCE MEAN
/PIECHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		16-APR-2026 21:37:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة قاعدة بيانات المذكرة.sav
Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES
		VARIABLES=الجنس السن الحالة.الاجتماعية الطور
		/STATISTICS=VARIAN CE MEAN
		/PIECHART FREQ
		/ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:02.37
	Elapsed Time	00:00:01.46

Statistics

	الجنس	السن	الحالة.الاج تماعية	الطور
N Valid	60	60	60	60
Missin g	0	0	0	0
Mean	1.550	1.516	1.7667	2.000
	0	7		0
Variance	.252	.559	.318	.678

Frequency Table

الجنس

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid ذكر	27	45.0	45.0	45.0
انثي	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

السن

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid من 23 الى 35	38	63.3	63.3	63.3
من 35 الى 47	13	21.7	21.7	85.0
من 47 فما فوق	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Vali اعزب	18	30.0	30.0	30.0
d متزوج	38	63.3	63.3	93.3
مطلق	4	6.7	6.7	100.0
Tota ا	60	100.0	100.0	

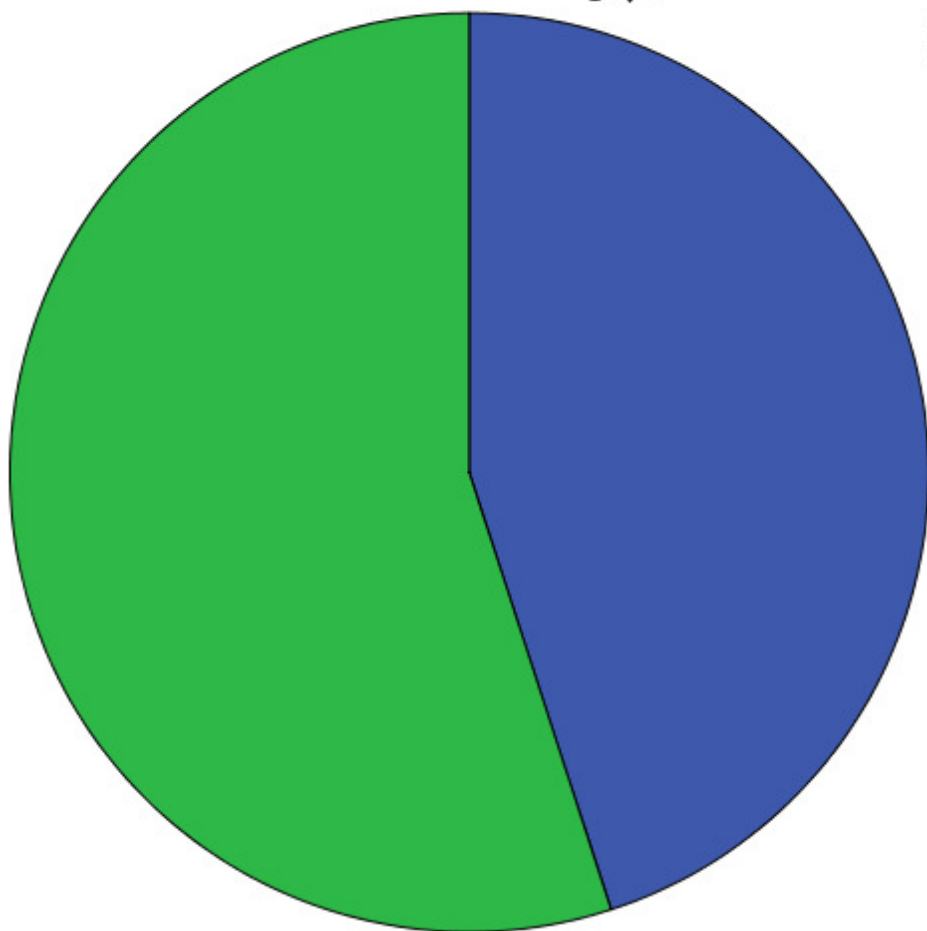
الطور

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Vali ابتداء	20	33.3	33.3	33.3
d ي				
متوس	20	33.3	33.3	66.7
ط				
ثانوي	20	33.3	33.3	100.0
Tota ا	60	100.0	100.0	

Pie Chart

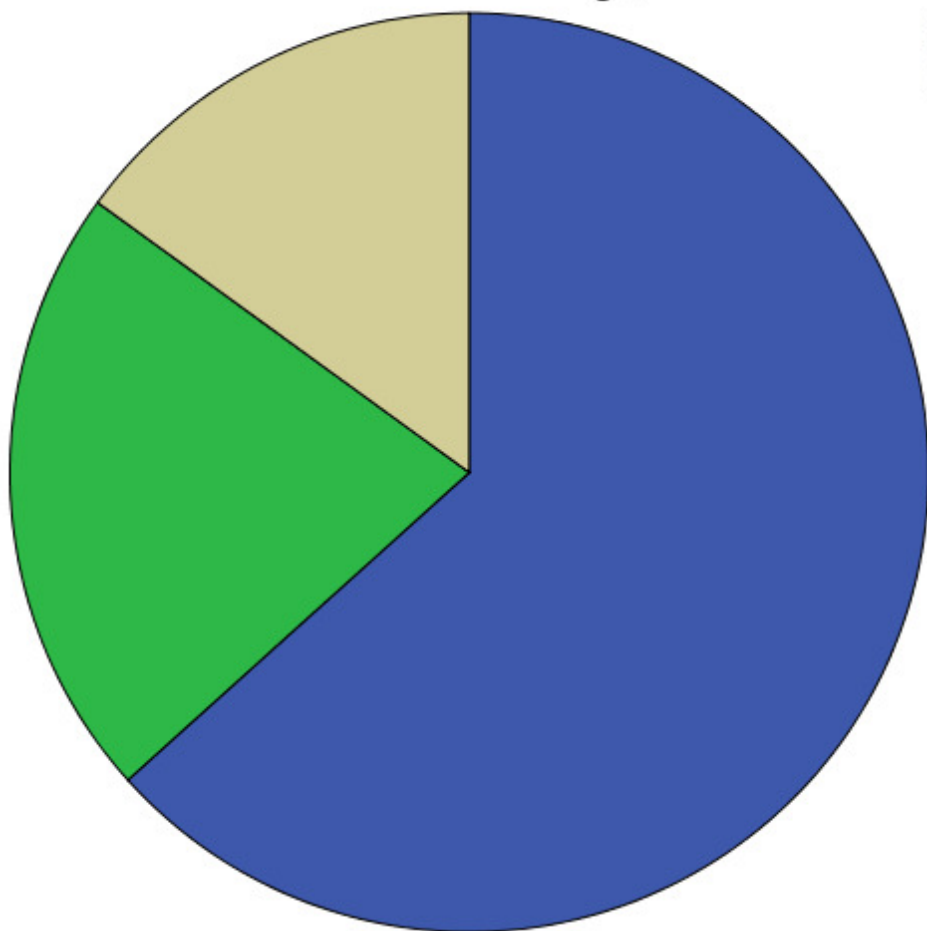
الجنس

ذكر
انثى

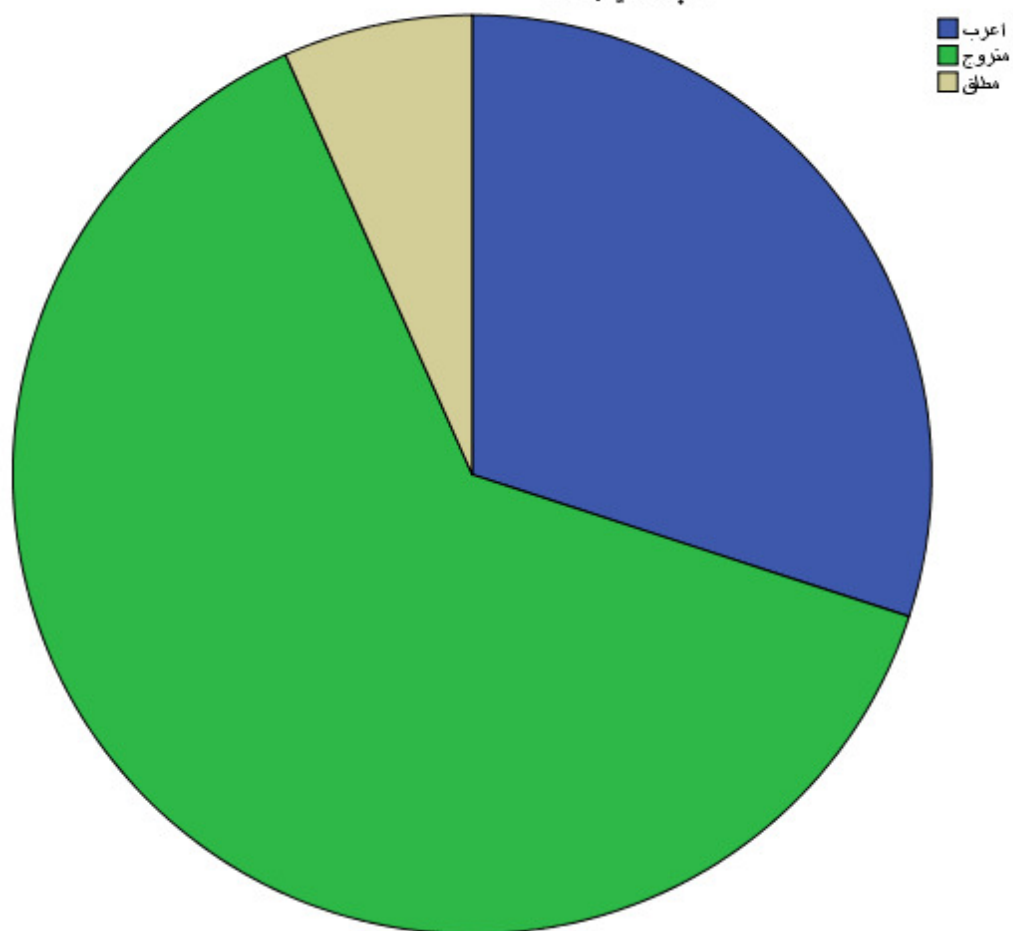


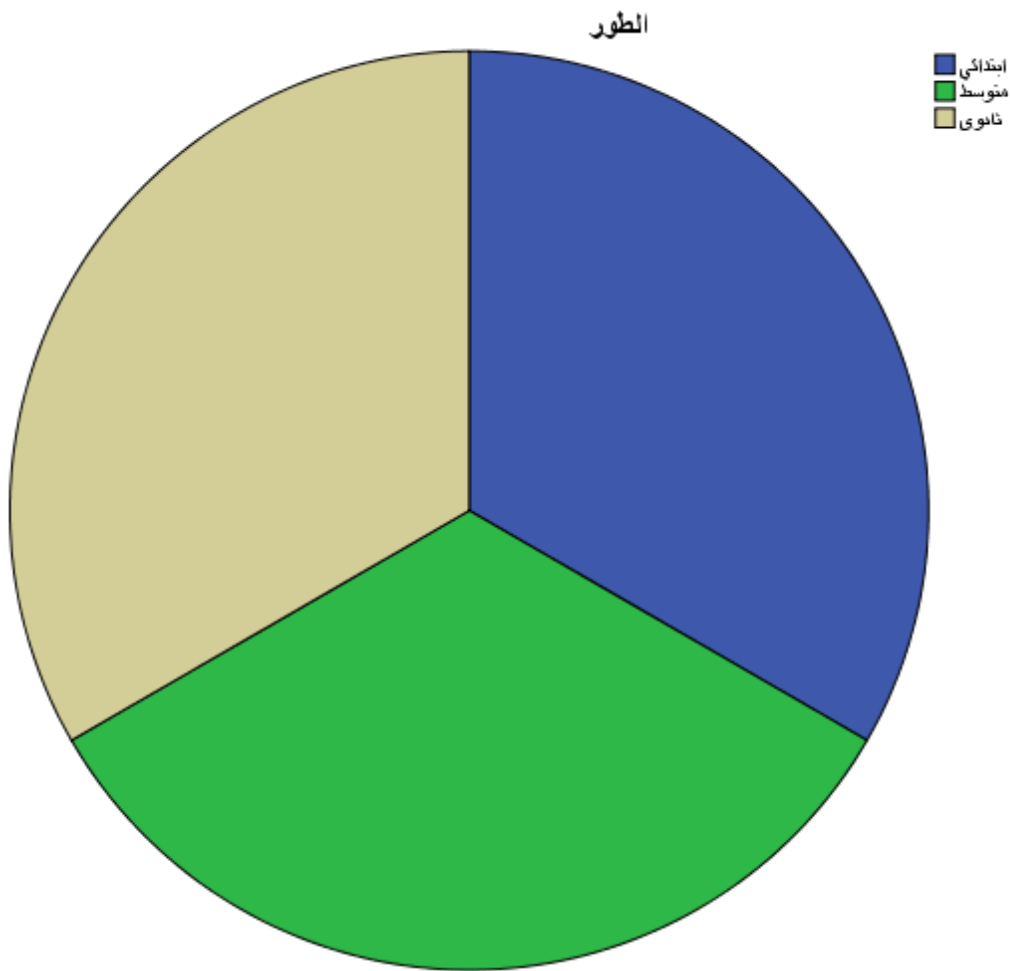
السن

- 35 إلى 23 من
- 47 إلى 35 من
- من 47 فما فوق



الاجتماعية.الحالة





FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن الحالة.الاجتماعية الطور
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN
 /PIECHART FREQ
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		16-APR-2026
		21:38:16
Comments		
Input	Data	C:\Users\t470\Desktop\ محتويات المطبوعة قاعدة بيانات المذكورة.sav
Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data		60
File		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES
		VARIABLES=الجنس السن الحالة.الاجتماعية الطور
		/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.81
	Elapsed Time	00:00:00.77

Statistics

	الجنس	السن	الحالة.الاج تماعية	الطور
N Valid	60	60	60	60
Missin g	0	0	0	0
Mean	1.550	1.516	1.7667	2.000
	0	7		0
Std. Deviation	.5016	.7476	.56348	.8233
Variance	.252	.559	.318	.678

Frequency Table

الجنس

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid ذكر	27	45.0	45.0	45.0
انثي	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

السن

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid من 23 الى 35	38	63.3	63.3	63.3
من 35 الى 47	13	21.7	21.7	85.0
من 47 فما فوق	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali اعزب	18	30.0	30.0	30.0
d متزوج	38	63.3	63.3	93.3
مطلق	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

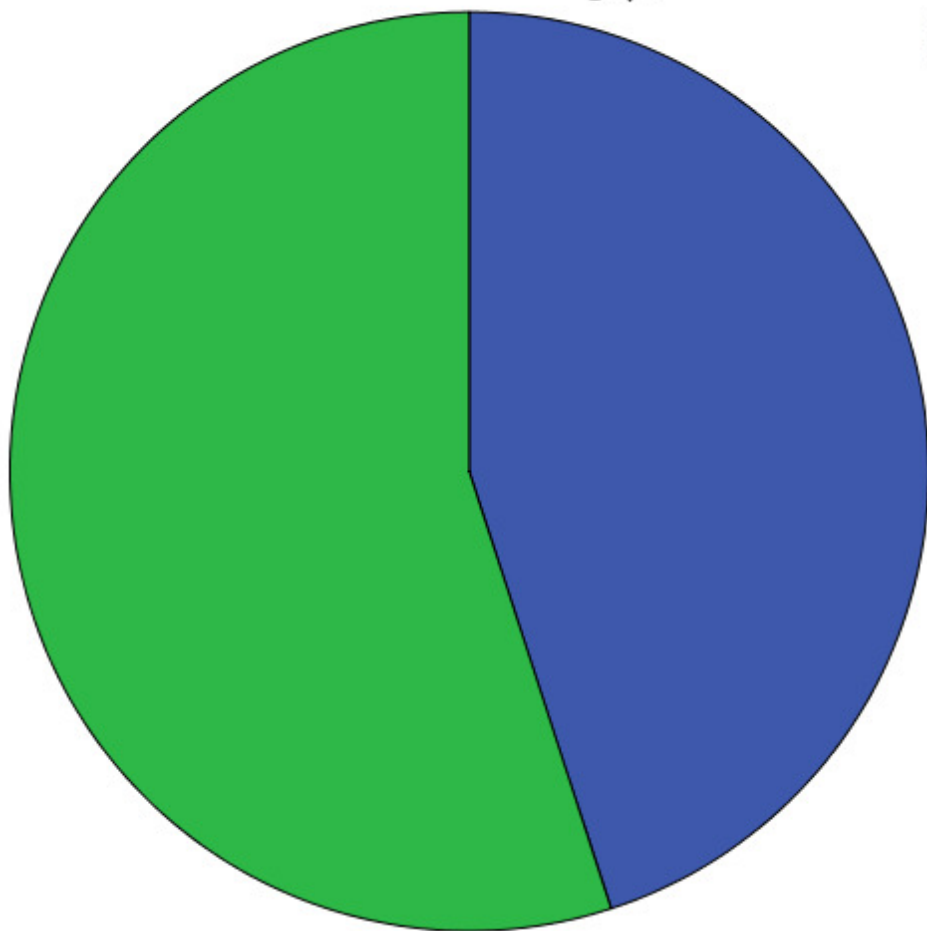
الطور

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali ابتداء	20	33.3	33.3	33.3
d ي	20	33.3	33.3	66.7
متوسط	20	33.3	33.3	100.0
ط				
ثانوي				
Total	60	100.0	100.0	

Pie Chart

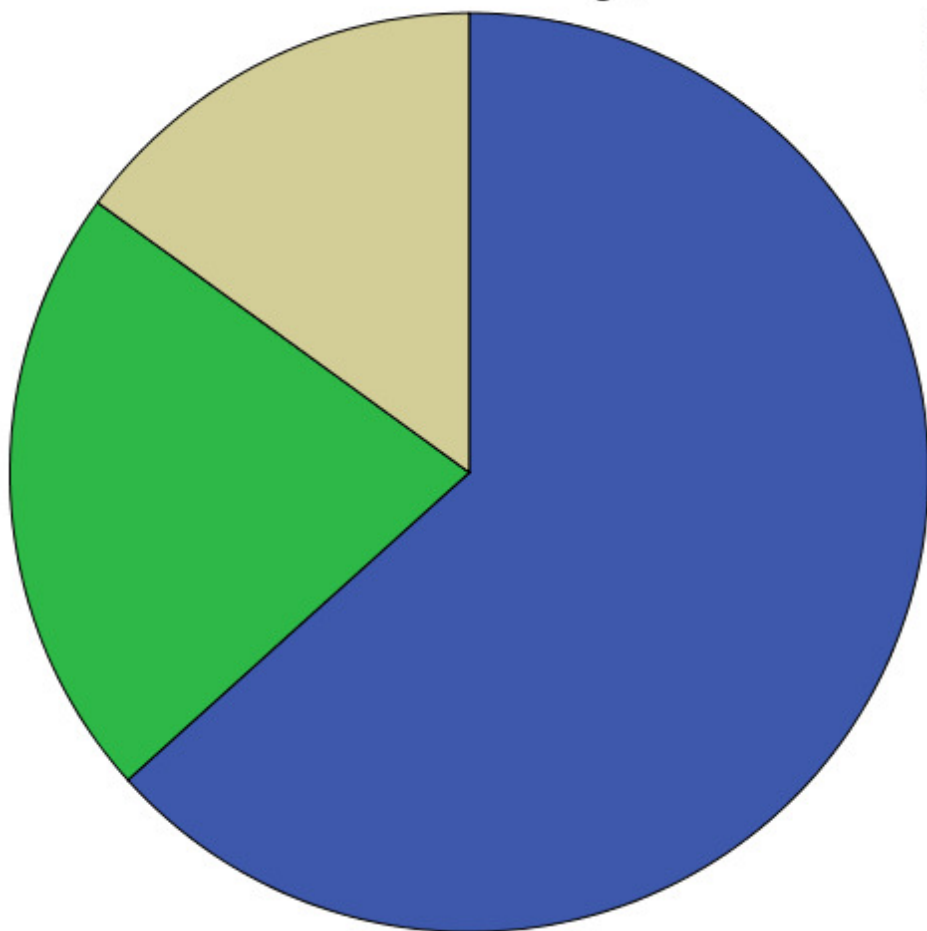
الجنس

ذكر
انثى

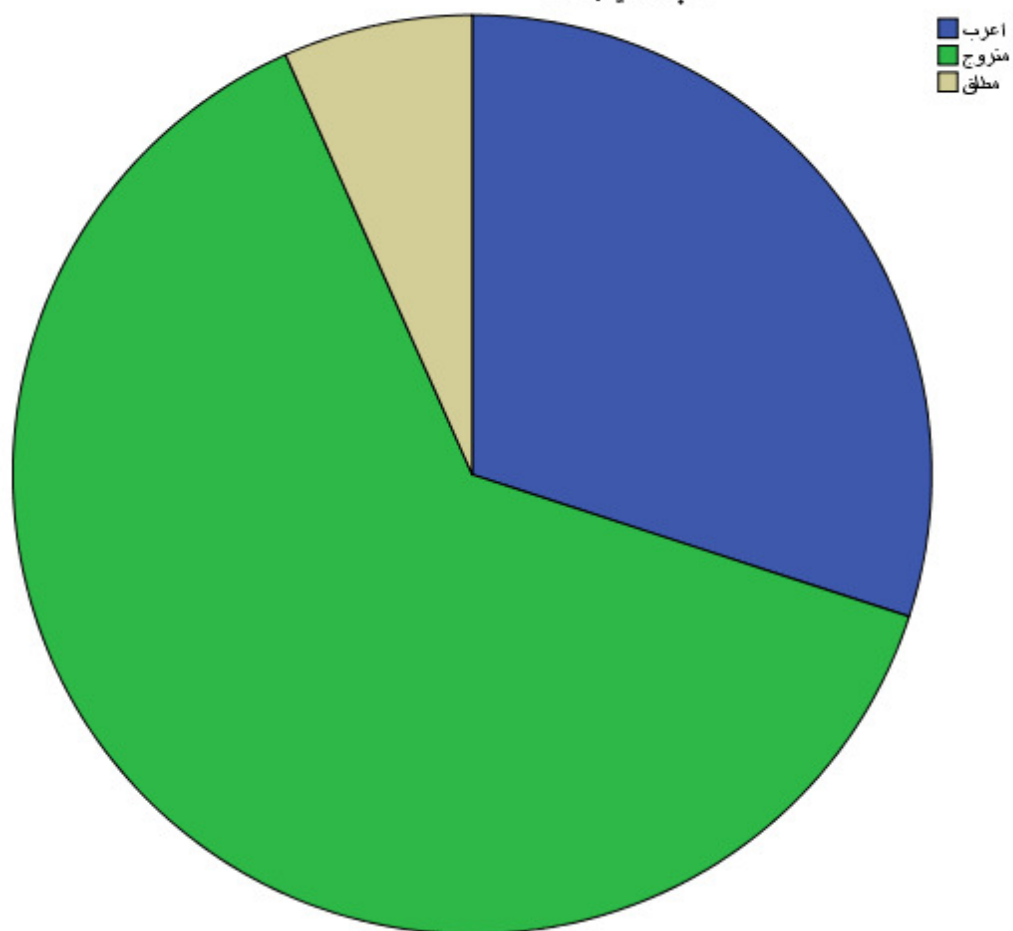


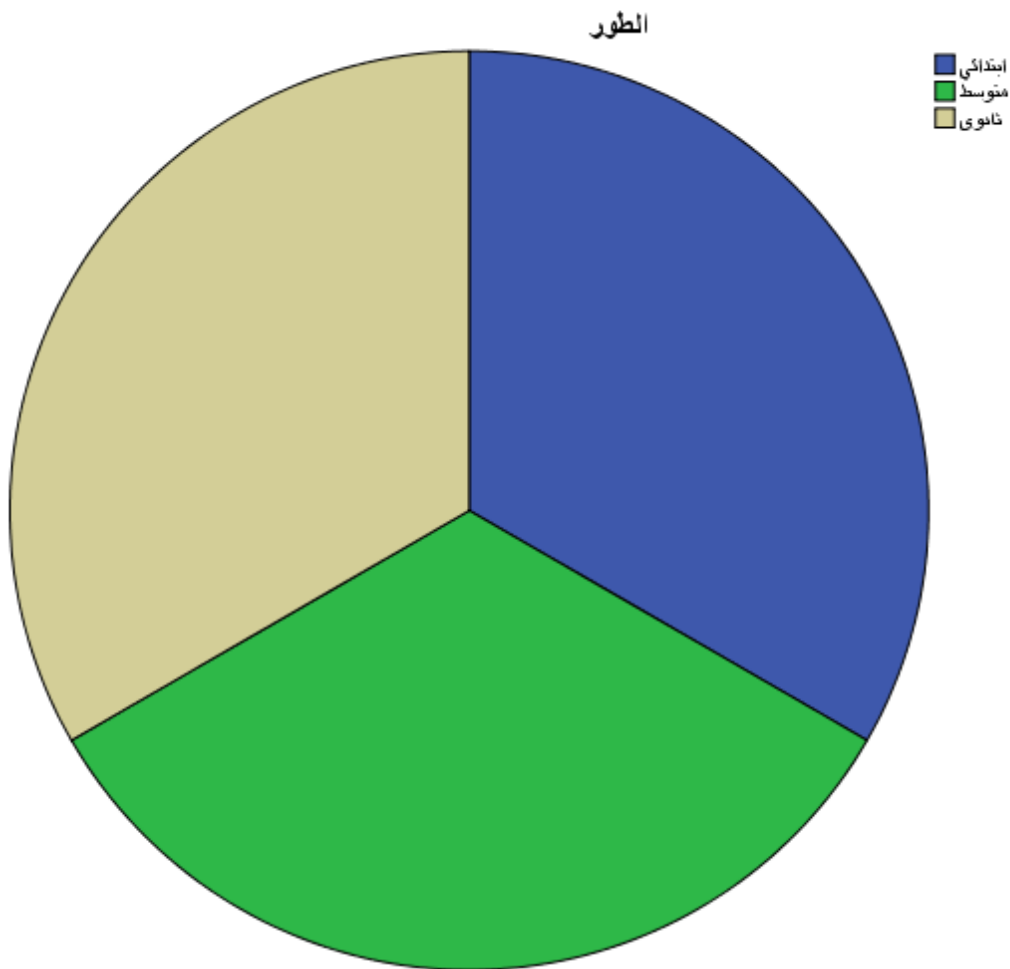
السن

- 35 إلى 23 من
- 47 إلى 35 من
- من 47 فما فوق



الاجتماعية.الحالة





REGRESSION
 /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT الرضا.الوظيفي
 /METHOD=ENTER الاحتواء
 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)
 /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID)
 /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

Regression

Notes

Output Created		16-APR-2026
		22:03:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة قاعدة بيانات المذكرة.sav
Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data		60
File		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES
		MEAN STDDEV CORR
		SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF
		OUTS R ANOVA
		CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.05)
		POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT
		الرضا.الوظيفي
		/METHOD=ENTER
		الاحتواء
		/SCATTERPLOT=(*ZP
		RED ,*ZRESID)
		/RESIDUALS DURBIN
		HISTOGRAM(ZRESID)
		/CASEWISE
		PLOT(ZRESID)
		OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:00.44
	Elapsed Time	00:00:00.41
	Memory Required	3180 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	584 bytes
---	-----------

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الرضا.الو ظيفي	42.85 00	7.95714	60
الاحتواء	25.20 00	4.92589	60

Correlations

	الرضا.الو ظيفي	الاحتواء
Pearson Correlation	الرضا.الو ظيفي 1.000	الرضا.الو ظيفي .139
	الاحتواء .139	الاحتواء 1.000
Sig. (1-tailed)	الرضا.الو ظيفي .	الرضا.الو ظيفي .144
	الاحتواء .144	الاحتواء .
N	الرضا.الو ظيفي 60	الرضا.الو ظيفي 60
	الاحتواء 60	الاحتواء 60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الاحتواء ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.139 ^a	.019	.002	7.94736	.019	1.145	1

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	
1	58	.029	1.912

a. Predictors: (Constant), الاحتواء

b. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.335	1	72.335	1.145	.289 ^b
Residual	3663.315	58	63.161		
Total	3735.650	59			

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الاحتواء

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.185	5.392		6.897	.000
الاحتواء	.225	.210	.139	1.070	.289

الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Residuals Statistics^a

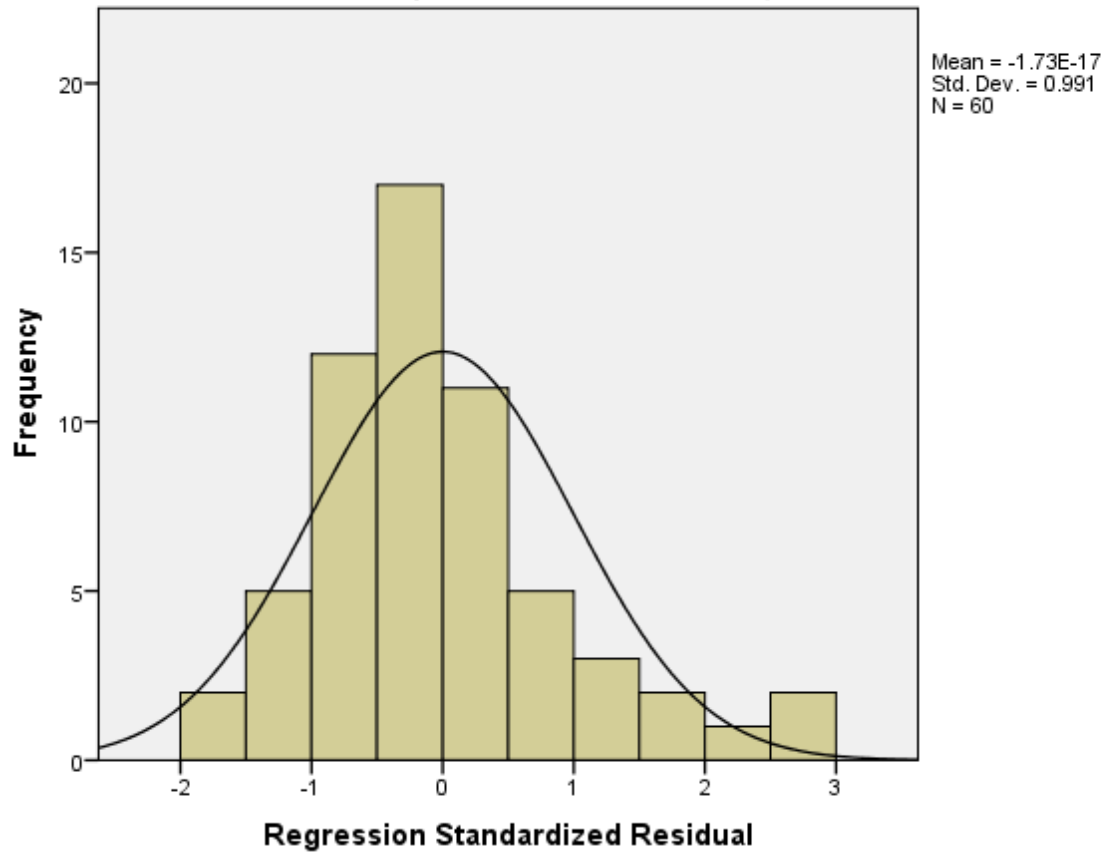
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.2316	46.1768	42.8500	1.10726	60
Residual	-15.70418	20.64452	.00000	7.87973	60
Std. Predicted Value	-1.462	3.005	.000	1.000	60
Std. Residual	-1.976	2.598	.000	.991	60

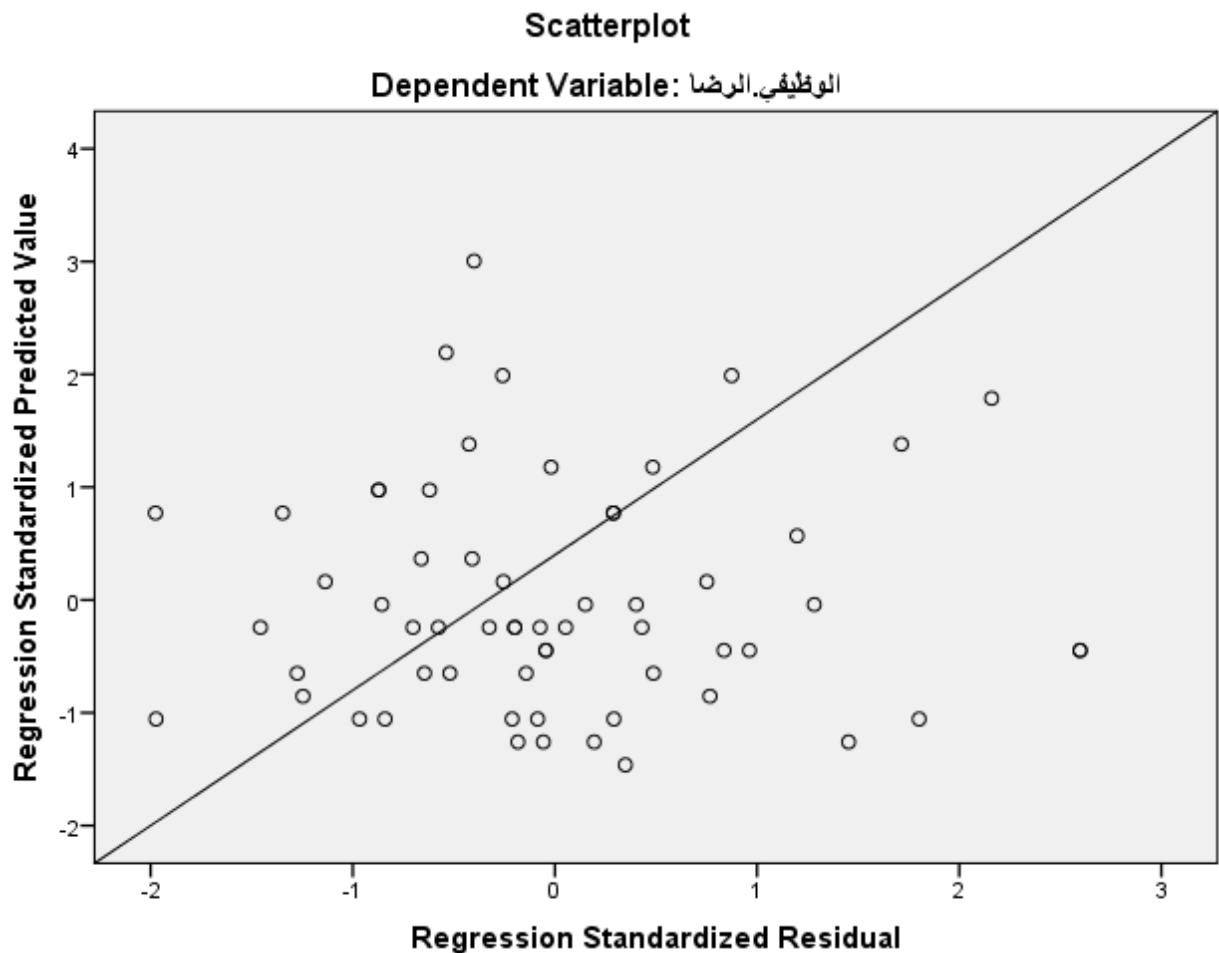
الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Charts

Histogram

Dependent Variable: الوظيفي. الرضا





```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
        الرضا.الوظيفي /DEPENDENT
        المواجهة /METHOD=ENTER
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID)

```

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

Regression

Notes

Input	Output Created	16-APR-2026 22:04:31
	Comments	
	Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة اقاعدة بيانات المذكرة.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
N of Rows in Working Data File		60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on
cases with no missing
values for any variable
used.

Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES
		MEAN STDDEV CORR
		SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF
		OUTS R ANOVA
		CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.05)
		POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT
		الرضا.الوظيفي
		/METHOD=ENTER
		المواجهة
		/SCATTERPLOT=(*ZP
		RED ,*ZRESID)
		/RESIDUALS DURBIN
		HISTOGRAM(ZRESID)
		/CASEWISE
		PLOT(ZRESID)
		OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:00.42
	Elapsed Time	00:00:00.41
	Memory Required	3180 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	584 bytes
---	-----------

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الرضا.الو ظيفي	42.85 00	7.95714	60
المواجهة	27.81 67	3.83336	60

Correlations

	الرضا.الو ظيفي	المواجهة
Pearson Correlation	الرضا.الو ظيفي المواجهة	الرضا.الو ظيفي المواجهة
	1.000	.052
	.052	1.000
Sig. (1-tailed)	الرضا.الو ظيفي	الرضا.الو ظيفي
	.	.345
	المواجهة	المواجهة
	.345	.
N	الرضا.الو ظيفي	الرضا.الو ظيفي
	60	60
	المواجهة	المواجهة
	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المواجهة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.052 ^a	.003	-.014	8.01441	.003	.160	1

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	
1	58	.007	1.973

a. Predictors: (Constant), المواجهة

b. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.268	1	10.268	.160	.691 ^b
Residual	3725.382	58	64.231		
Total	3735.650	59			

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المواجهة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.823	7.642		5.211	.000
المواجهة	.109	.272	.052	.400	.691

الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Residuals Statistics^a

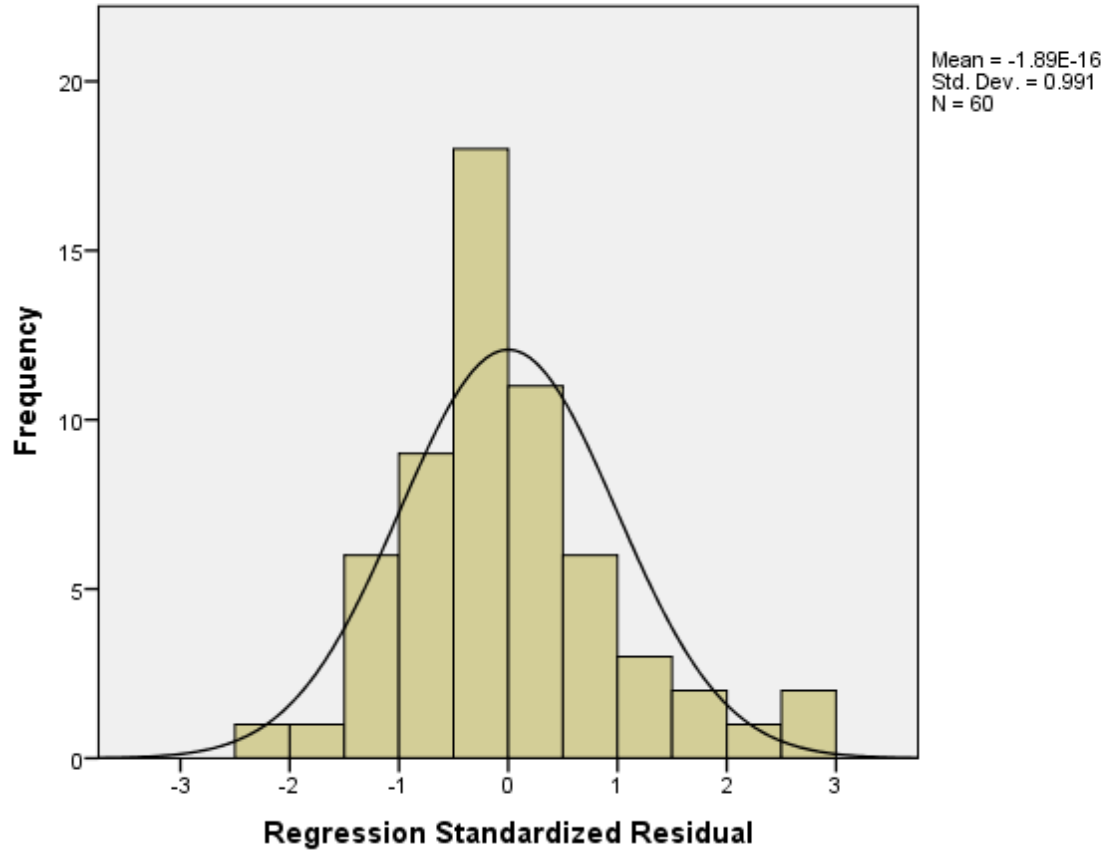
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.2170	44.0670	42.8500	.41717	60
Residual	-16.43465	20.45653	.00000	7.94620	60
Std. Predicted Value	-1.517	2.917	.000	1.000	60
Std. Residual	-2.051	2.552	.000	.991	60

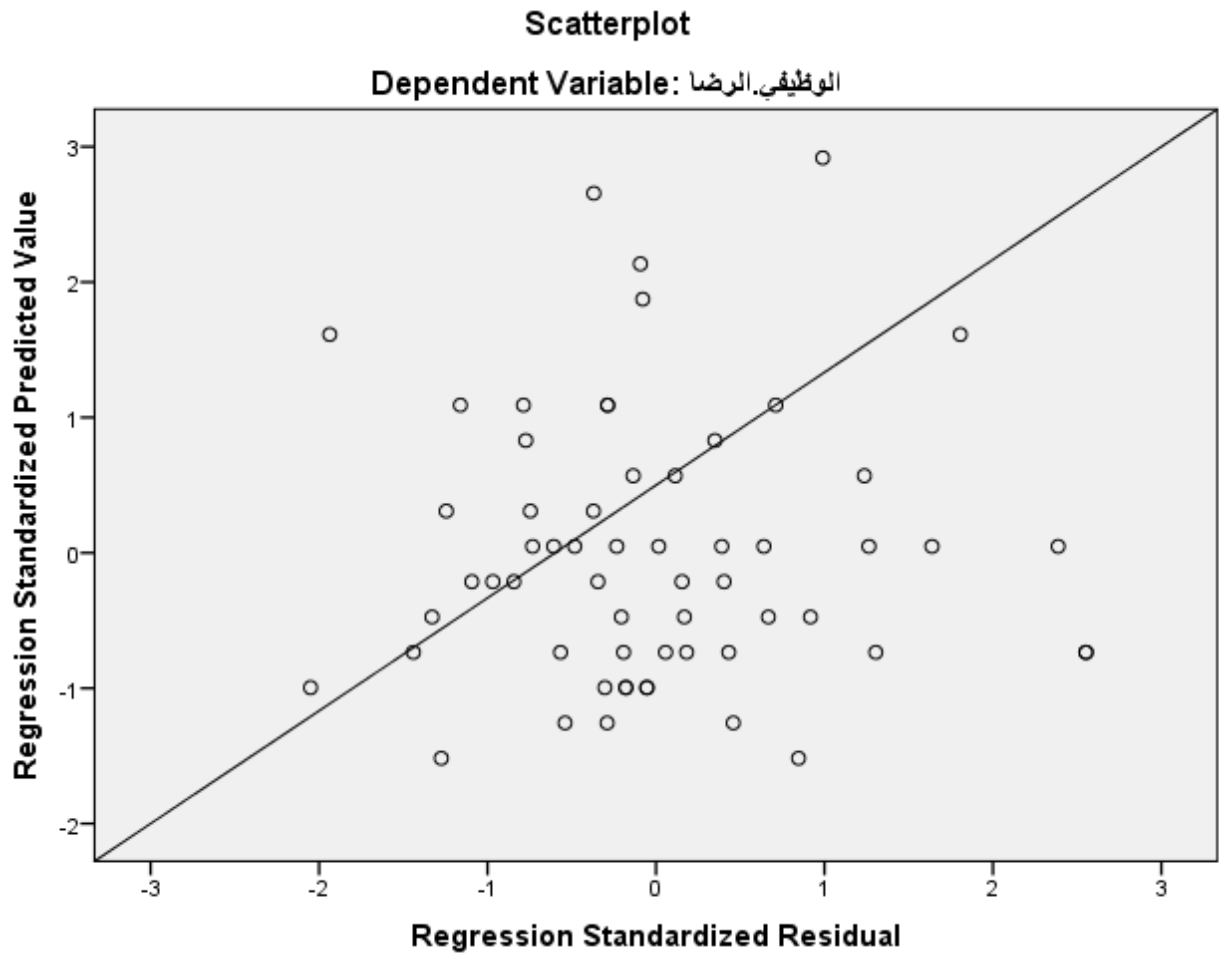
الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Charts

Histogram

Dependent Variable: الوظيفي. الرضا





```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT الوظيفة. الرضا
/METHOD=ENTER الذات
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID)

```

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

Regression

Notes

Input	Output Created	16-APR-2026 22:07:06
	Comments	
	Data	C:\Users\t470\Desktop\ حتويات المطبوعة اقاعدة بيانات المذكرة.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
N of Rows in Working Data File		60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on
cases with no missing
values for any variable
used.

Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES
		MEAN STDDEV CORR
		SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF
		OUTS R ANOVA
		CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.05)
		POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT
		الرضا.الوظيفي
		/METHOD=ENTER
		الذات
		/SCATTERPLOT=(*ZP
		RED ,*ZRESID)
		/RESIDUALS DURBIN
		HISTOGRAM(ZRESID)
		/CASEWISE
		PLOT(ZRESID)
		OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:00.41
	Elapsed Time	00:00:00.39
	Memory Required	3180 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	584 bytes
---	-----------

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الرضا.الو ظيفي	42.85 00	7.95714	60
الذات	26.98 33	3.49087	60

Correlations

	الرضا.الو ظيفي	الذات
Pearson Correlation	الرضا.الو ظيفي الذات	الرضا.الو ظيفي الذات
	1.000 .232	.232 1.000
Sig. (1-tailed)	الرضا.الو ظيفي الذات	الرضا.الو ظيفي الذات
	. .037	.037 .
N	الرضا.الو ظيفي الذات	الرضا.الو ظيفي الذات
	60 60	60 60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الذات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.232 ^a	.054	.038	7.80574	.054	3.311	1

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	
1	58	.007	1.736

a. Predictors: (Constant), الذات

b. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.739	1	201.739	3.311	.074 ^b
Residual	3533.911	58	60.930		
Total	3735.650	59			

a. Dependent Variable: الرضا. الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الذات

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.557	7.919		3.606	.001
الذات	.530	.291	.232	1.820	.074

الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Residuals Statistics^a

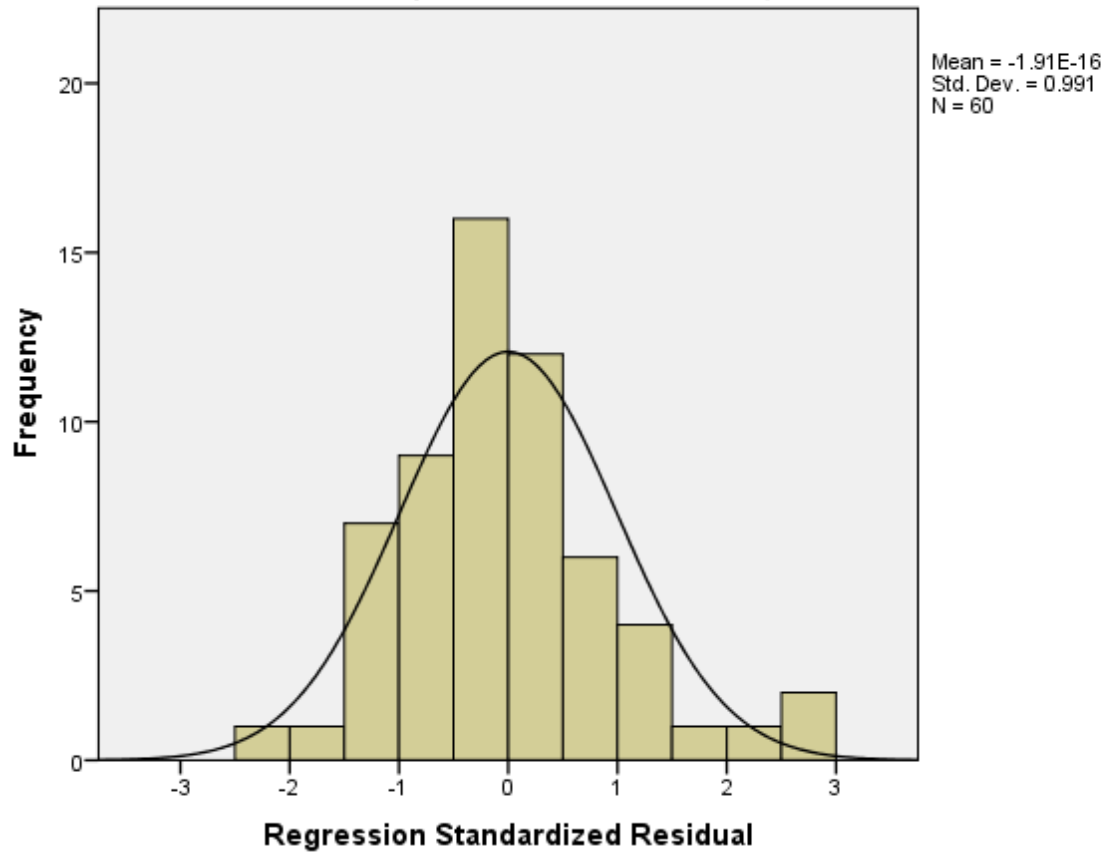
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.2103	48.6856	42.8500	1.84913	60
Residual	-16.97765	20.14117	.00000	7.73930	60
Std. Predicted Value	-1.428	3.156	.000	1.000	60
Std. Residual	-2.175	2.580	.000	.991	60

الرضا.الوظيفي. Dependent Variable:

Charts

Histogram

Dependent Variable: الوظيفي. الرضا



Scatterplot

Dependent Variable: الوظيفي. الرضا

