



جامعة زيان عاشور - الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي:

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة)

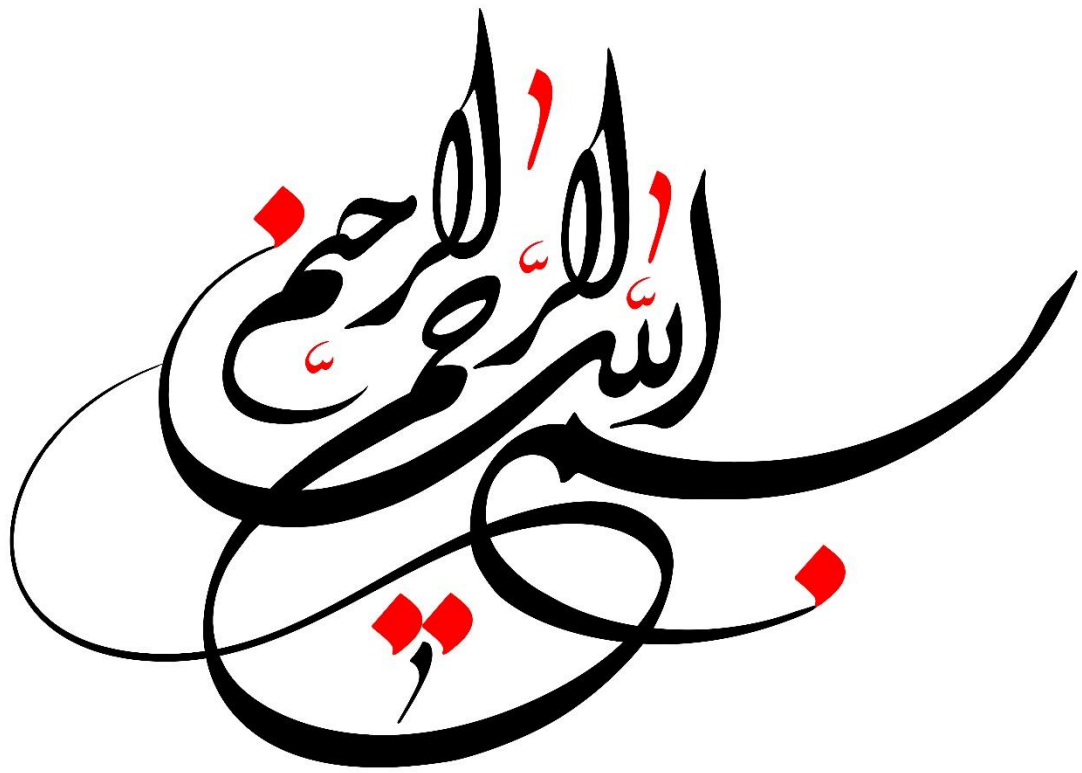
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إعداد:

عبد الحميد شعشان

لجنة المناقشة:

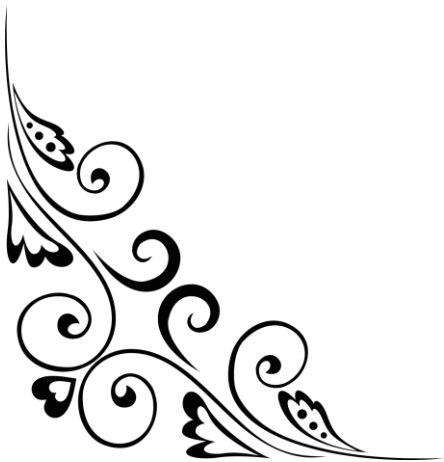
- أ. مختار عروي رئيساً
- أ. فتحي قيرع مشرفاً ومقرراً
- أ. رشيد حساني مناقشاً

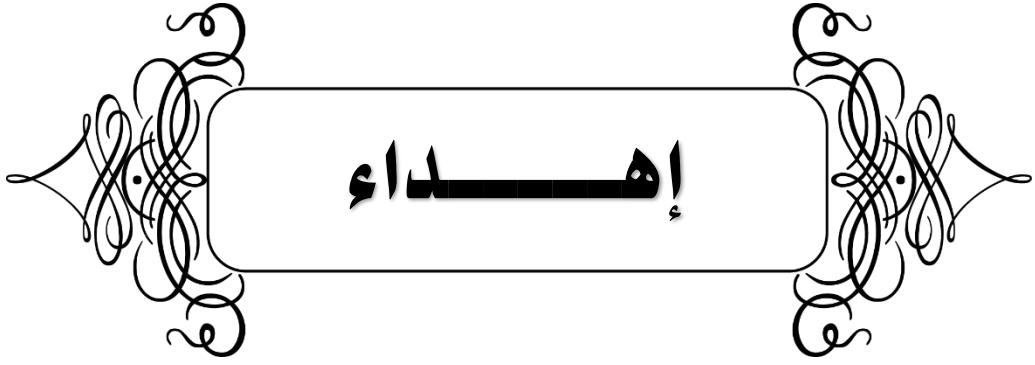


شكر وتقدير

تدم بكر زيل نى نل ساتذة اين سونافي
سم نوم ماعية، ما جه بكر اص ستاذ: تحي
رع رافه لى ذه نكرة ملاء الدراسة اجيا
ن —ولى زيز ديرن نعل نذا نمل نى زان
ناتنا صالح أمة ربية ملامية نعاء.

مين.





أهدى ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

زوجتي الكريمة وإلى ابني إسلام .. حبا ووفاءً وعظفاً.

نبح المودة والحنان وسيدة هذا الزمان، والدتي رحمها الله وأسكنها فسيح
جنانه.. عرفانا بفضلها الذي لا ينقضي.

الذي أدبني ورباني، والذي حفظه الله ورعاه وأطال في عمره .. إجلالا
واحتراما له على واسع كرمه.

إلى إخواني وأخواتي وكل من عرفته وأحببته في الله.

العلم مغرس كل فخر فافتخر

واحذر يفوتك فخر ذاك المغرس



ملخص الدراسة

أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وبعض المتغيرات المهنية (الجنس، السن، الخبرة، الصنف، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي) والمتغيرات الشخصية (العوامل الخمس الكبرى للشخصية والتي تتمحور حول العوامل: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير)، حيث بلغ حجم العينة الكلية للدراسة (150) أستاذ تعليم ابتدائي، منها (42) أستاذًا و(108) أستاذة، موزعين على خمسة عشرة مدرسة ابتدائية ببلدية الجلفة، واعتمد الطالب على المنهج الوصفي كونه يتلاءم وموضوع الدراسة، بينما استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وذلك من خلال مقياسين: الأول لقياس الرضا الوظيفي ويتكون من 20 حاجة من إعداد بن زروق (2008) ومقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية من إعداد كوستا وماكريه (1992)، وقام بتعريبه الأنصاري (1997)، ويتكون من 60 بند مقسمة على خمسة محاور، ويتم الإجابة على المقياسين وفق تدرج خماسي البدائل على طريقة ليكرت، واعتمد في المعالجة الإحصائية برنامج الحزم الإحصائي Spss، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- مستوى الرضا الوظيفي ومستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي فوق المتوسط، وتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعوامل الشخصية الكبرى.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الجنس والخبرة المهنية والتخصص الجامعي
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير السن لصالح الأكبر سناً، وفي الرتبة الوظيفية لصالح رتبة أستاذ مكون، كما توجد فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح خريجي المعهد التكنولوجي وحملة شهادات الليسانس، أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً للمحاور الخمسة لقائمة عوامل الشخصية.

ثانيا: ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

Cette étude a porté sur la connaissance de la relation entre la satisfaction professionnelle chez les enseignants de l'enseignement primaire (sexe, âge, expérience, diplômes, spécialité universitaire) et les changements personnels (les cinq grands facteurs s'articulent autour des facteurs: de nervosité, ouverture d'esprit, l'expérience, la bienveillance, l'éveil de la conscience), l'étude a été faite sur un nombre de 150 enseignants au primaire, dont (42) hommes et (108) femmes distribués sur 15 établissements scolaires dans la commune de Djelfa. L'étudiant a adopté sur une approche descriptive car elle s'adapte avec le thème abordé. Un questionnaire a été fait pour collecter les informations s'articulant sur deux axes majeurs ; le premier pour mesurer la satisfaction professionnelle qui se constitue de 20 questions fait par Benzerrouk(2008) et le deuxième concernant les cinq grands facteurs de la personnalité fait par Costa et Makreh (1992) et qui a été traduit en arabe par El Ansari (1997). Celui-ci se compose de 60 traits distribué sur 5 axes, et auxquels les réponses se font la méthode adopté par Likert qui a utilisé la consultation statistique sur le logiciel SPSS, et les résultats étaient comme suit :

- Le niveau de la satisfaction professionnels et celui des facteurs de la personnalité chez les enseignants au primaire plus que moyen. Et il existe une relation liant la satisfaction professionnelle et les facteurs majeurs de la personnalité.
- Aucunes différences statistiques entre la satisfaction professionnelle chez les enseignants au primaire en ce qui concerne le changement du sexe, l'expérience professionnels et la spécialité universitaire.
- Des points de convergence statistique existants dans la satisfaction professionnelle chez les enseignants au primaire suite au changement de l'âge pour celui qui est plus âgé, et dans le cadre professionnels pour celui qui enseignant encadreur, comme il existe des différences concernant le changement de la qualité du diplôme pour celui issus des instituts technologiques et ceux ayant des Licences. Il existe également des différences concernant la satisfaction professionnelle dépendamment aux cinq grands facteurs de la personnalité.

فهرس المحتويات

الصفحة

العنوان

.....	ملخص الدراسة
.....	فهرس المحتويات
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال
.....	مقدمة

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

06	1. إشكالية الدراسة
08	2. تساؤلات الدراسة
09	3. فرضيات الدراسة
09	4. أهداف الدراسة
10	5. أهمية الدراسة
11	6. المفاهيم الأساسية للدراسة
13	7. دراسات سابقة

الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

27	تمهيد
28	1. ماهية الرضا الوظيفي
31	2. المصطلحات المرتبطة بالرضا بالوظيفي
32	3. أهمية الرضا الوظيفي
34	4. أنواع الرضا الوظيفي
34	5. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
41	6. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
44	7. عوامل ومؤشرات الرضا الوظيفي
46	8. أساليب قياس الرضا الوظيفي
49	8. برامج تحسين الرضا الوظيفي

52 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الشخصية

54 تمهيد

55 1. تعريف الشخصية

56 2. مكونات الشخصية

57 3. محددات الشخصية

60 4. نظريات الشخصية

66 5. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

78 خلاصة الفصل

الباب الثاني: الجانب النظري

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

80 1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية

85 2. إجراءات الدراسة الأساسية

92 3. حدود الدراسة

93 4. أدوات الدراسة

97 5. أساليب المعالجة الإحصائية

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

99 1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات

99 1.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

103 2.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

107 3.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

114 4.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

115 5.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

122 2. استنتاج عام

123 خاتمة

124 قائمة المراجع

..... الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين نتائج معاملات صدق مقياس الرضا الوظيفي	81
02	يبين نتائج معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي	82
03	يبين نتائج معاملات صدق قائمة العوامل الخمسة للشخصية	83
04	يبين نتائج معاملات ثبات قائمة العوامل الخمسة للشخصية	84
05	يبين توزع العينة وفقا لمتغير السن	86
06	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الجنس	87
07	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	88
08	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية	89
09	يبين توزع العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي	90
10	يبين توزع العينة وفقا لمتغير التخصص الجامعي	91
11	يبين توزع المدارس الابتدائية على أحياء بلدية الجلفة	92
12	يبين توزيع الفقرات والفقرات المعكوسة على أبعاد مقياس العوامل الشخصية	94
13	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وقيمة T Test والمعنوية لكل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي	99
14	يبين حساب مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي	100
15	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وقيمة T Test والمعنوية لكل عبارة من عبارات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.	103
16	يبين حساب مستوى عوامل الشخصية لأساتذة التعليم الابتدائي	106
17	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للجنس	107
18	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للسن	108

110	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للخبرة المهنية	19
111	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للرتبة الوظيفية	20
112	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للمؤهل العلمي	21
113	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للتخصص الجامعي	22
114	يبين نتائج اختبار العلاقة بين مقياس الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية	23
116	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور العصابية	24
117	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانبساط	25
118	يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانفتاح على الخبرة	26
120	يبين نتائج اختبار الفروق في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمحور الطيبة	27
121	يبين نتائج اختبار الفروق في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمحور يقظة الضمير	28

فهرس الأشكال

الصفحة	عنـوان الشكل	رقم الشكل
86	يبين توزع العينة وفقا لمتغير السن	01
87	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الجنس	02
88	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	03
89	يبين توزع العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية	04
90	يبين توزع العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي	05
91	يبين توزع العينة وفقا لمتغير التخصص الجامعي	06

مقدمة:

تعد الإدارة التعليمية العمود الفقري في العملية التعليمية والتي يعود لها عمليات تطوير وتحسين العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية من خلال توفير الظروف والإمكانات المادية والمعنوية وتحسين الرضا الوظيفي لجميع العاملين بالعملية التعليمية وخاصة المعلمين الذين يعدون مرتكز أساسي لتطوير عملية التعليم والتعلم.

ولقد شهدت المنظومة التربوية الجزائرية، في السنوات الأخيرة اصلاحات كبرى تمثلت في بناء مناهج جديدة، وفق منهجية التدريس الحديثة " المقاربة بالكفاءات " وتوفير الوسائل التعليمية المساعدة على تحقيق الكفاءات المنشودة، من كتب وغيرها.. لكن الملاحظ، أن المعلم أو الأستاذ، لم يحظ في ظل هذه الاصلاحات الرامية إلى الرفع من مستوى المردود التربوي، بالعناية اللازمة به، وخاصة من حيث: التكوين، المكانة الاجتماعية، الأجر الذي يتقاضاه مقابل الجهد الذي يبذله، الظروف التي يعمل فيها، فرص الترقية المتاحة أمامه (بن زروق، 2008، ص2)

وتعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن إثقالا بضغط العمل نظرا لما تتطلبها عليها من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلم، حيث أن المعلم كغيره يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة، يمكن أن تعوقه في أدائه ودوره المنشود والمتوقع.

وينظر للمعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب، وقد تسبب تلك الظروف شعورا بالعجز لدى المعلم ومن ثم

الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة
لحاجات الفرد المادية والمعنوية (خليل وشيرير، 2007، ص 683)

وقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي،
لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع
مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ويعرف
الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا
عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته

(الثبيني والعنزي، 2014، ص 100)

ويعد الرضا الوظيفي أكثر المتغيرات النفسية استهدافا بالدراسة في علم النفس
التنظيمي وعلم الإدارة والسلوك الإنساني، ذلك لما لهذا المتغير من أثر على الرغبة في
ترك العمل أو على الالتزام بأهداف المنظمة وقوانينها (إبراهيم، 1998، ص 375)

وقد أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس
بطبيعتهم وشخصياتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء. ومن أهم هذه المسببات كما ذكرها
ماهر (2003) ما يأتي:

1. احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو
بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون
ببخس في قدرهم، أو عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن
العمل.

2. تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل
والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون
فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين

3. المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الاقدمية زاد استياء الفرد.

4. الرضا العام عن الحياة: يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم.

كما احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية. وبما أن الرضا الوظيفي للمعلم يعكس اتجاهاته وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها، فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي له، وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما قد تسهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة باختيار المهنة والاستمرار بها. (عبد بقيقي، 2015، ص427)

حيث يعتبر نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكريه من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، كما أنه من أكثرها اتساقاً ورضانة لما يحاول بلوغه من اقتصاد ودقة وتكامل، والعوامل الخمس للشخصية هي: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير، وهذه العوامل الخمس توصل إليها أغلب الباحثين في جميع أنحاء العالم برغم تعدد طرق القياس واختلاف العينات.

ومن هنا، فقد اهتمت الدراسة الحالية بدراسة علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ولدراسة هذا الموضوع دراسة منظمة، تم تقسيمه إلى ستة فصول:

1. **الفصل الأول:** الإطار العام للدراسة، حيث تناول إشكالية الدراسة المتمثلة في علاقة العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة، كما تناول هذا الفصل أهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى التعريف بالمفاهيم الأساسية للدراسة، وبعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث.

2. **الفصل الثاني:** خصص للوقوف على طبيعة الرضا الوظيفي والنظريات المفسرة له مع تحديد أهم العوامل المؤثرة عليه ومؤثراته

3. **الفصل الثالث:** خصص لمفهوم الشخصية ومحددتها والنظريات الخاصة بها، مع التركيز على نظرية العوامل الخمس الكبرى للشخصية، وعملية قياسها.

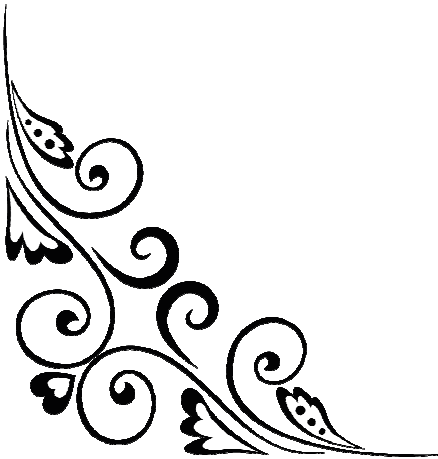
4. **الفصل الرابع:** خصص للجانب التطبيقي من الدراسة، حيث تم فيه التطرق لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، ونوع المنهج المعتمد في الدراسة والأداة، خصائص العينة وحدود الدراسة بالإضافة إلى طريق التحليل الاحصائي

5. **الفصل الخامس:** خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، الاستنتاج العام، التوصيات الخاصة بالدراسة على ضوء النتائج، وخاتمة الدراسة



الإطار العام لِلدِّرَاسَةِ

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المفاهيم الأساسية للدراسة
7. دراسات سابقة



1. الإشكالية:

يعتبر العنصر البشري المتغير المحوري في كل تنظيم، والذي بدوره تفقد الأصول المادية قيمتها فكل منظمة تتكون من بشر، وبالتالي فإن استقدامهم وإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطا ضروريا لكي تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها وهذا ما يجعل المنظمة ملزمة بأن تخطط وتنظم وتقود وتقيم مواردها البشرية

(مفلاح، 2009، ص7)

والإدارة التربوية مثلها مثل باقي المنظمات أصبحت تولي عناية كبيرة للعامل البشري حيث تزايد الاهتمام بالمعلم نظرا للدور الهام الذي يقوم به من خلال مهنة التدريس وأثر ذلك على تنمية المجتمع، وازداد أيضا الاهتمام بدراسة وضعه والعوامل التي تؤثر في فاعليته إما نقصا أو زيادة، فالمعلم ركن أساسي في العملية التربوية، ونجاح أو فشل هذه العملية يعتمد عليه بشكل أساسي.

إن من أهم عوامل نجاح وفعالية الأستاذ هو الرضا الوظيفي عن مهنته وظروف عمله، كما يعد الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة الاتجاهات الايجابية التي يبديها أساتذة التعليم الابتدائي نحو العمل بالمدرسة. وهناك مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. كما هناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل والاندماج مع الزملاء في العمل.

ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق من كفاية العامل وتجعله

يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (الثبتي والعنزي، 2014، ص100)

ولا يمكن اغفال الجانب النفسي في معادلة الرضا الوظيفي للأستاذ إذ قد تلعب سمات الشخصية دورا هاما في أداء الأستاذ، فمن المتعارف عليه أن لكل إنسان سمات فريدة تميزه عن غيره من الناس، فلكل شخصية سماتها أو معالمها الرئيسية مما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها وجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات. وذلك سواء من حيث طريقة التفكير، الكلام، التصرف أو السلوك أو من حيث الاستجابة لأحداث الحياة أو ضغوط المواقف الاجتماعية، أو من حيث تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين ومدى قبولهم لها. (الأنصاري، 2009، ص 31)

ومع أننا لا نستطيع قياس الفرد ككل نظرا لتعدد هذه السمات وصعوبة حصرها، فإننا نهتم بقياس بعض سمات الشخصية التي تسهم في اتخاذ قرار معين يتعلق بالانتقاء أو التصنيف أو التشخيص مثلا. وفي هذه الدراسة اخترت العوامل الخمس الكبرى للشخصية كأحد المتغيرات محاولا الوصول إلى العلاقة بينها وبين الرضا الوظيفي بالتالي ظهرت مشكلة الدراسة لتكشف العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وبعض المتغيرات المهنية (الجنس، السن، الخبرة، الصنف، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي) والمتغيرات الشخصية (العوامل الخمس الكبرى للشخصية والتي تتمحور حول العوامل: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير).

2. تساؤلا الدراسة:

من خلال ما تناولناه في الإشكالية فإن التساؤل الرئيسي يكون كالآتي:

- ما علاقة العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 2- ما مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، والتخصص الجامعي)؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمحور: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة (المقبولية)، ويقظة الضمير؟

3. فرضيات الدراسة:

على ضوء التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية فإن فرضيات الدراسة الرئيسية تكون كالتالي:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العوامل الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي:

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض
- 2- مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، والتخصص الجامعي).
- 4- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمحور: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة (المقبولية)، ويقظة الضمير

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

- التعرف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية.
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تبعا لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، والتخصص الجامعي)
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تبعا لمحور: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة (المقبولية)، وأخيرا يقظة الضمير.

5. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الحالية من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين، حيث إن الرضا الوظيفي أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر لمختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية.

وتظهر أهمية هذه الدراسة في:

- ما يمكن أن تضيفه الدراسة إلى الأدب النظري حول الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تحاول اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية الجلفة
- مازالت الدراسات التي تناولت مجال البحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية قليلة وحديثة

6. المفاهيم الأساسية للدراسة:

- الرضا الوظيفي للأساتذة: اتجاهات المعلم ومشاعره نحو مهنته، بحيث يشير الموقف الإيجابي نحو المهنة إلى الرضا الوظيفي، والموقف السلبي إلى عدم الرضا الوظيفي (عبد بقيعي، 2015، ص432)

ويُقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي على مقياس الرضا الوظيفي الذي تم اعتماده من دراسة بن رزوق (2008) والمستخدم في هذه الدراسة.

- أساتذة التعليم الابتدائي: كل أستاذ يدرّس في مدارس التعليم الابتدائي، وفي دراستنا الأساتذة الذين يدرسون ببعض مدارس بلدية الجلفة

- العوامل الخمس الكبرى للشخصية: هي خمسة عوامل أساسية لوصف الشخصية الإنسانية، يُمثل كل منها تجزئاً لمجموعة من السمات المتناغمة، توصل إليها العلماء والباحثون في ميدان الشخصية من خلال الأدلة العلمية للبحوث التجريبية، وهي: العصابية، والانبساطية، والمقبولية (الطيبة)، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة

(عبد بقيعي، 2015، ص432)

ويُقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكريه المستعمل في هذه الدراسة.

- العصابية: يتصف أصحاب النمط العصابي بالسمات الانفعالية السلوكية السلبية كالقلق، والاكتئاب، والعدوانية، والغضب، والخجل، والارتباك، والاندفاعية، وتكون استجاباتهم الانفعالية مبالغاً فيها، ولديهم صعوبة في العودة إلى الحالة السوية التي كانوا عليها قبل مرورهم بالخبرات الانفعالية السلبية، كما يتسمون بعدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن الذات، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، وضعف الثقة بالنفس، والشعور بعدم القدرة على مساعدة الآخرين.

- **الانبساط:** ميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتحدث كثيراً، والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، كما أنهم أشخاص حيويون وسعداء ونشطون، ويبحثون عن الإثارة، ويتمتعون بالحزم والتقاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية.

- **الانفتاح على الخبرة:** ويتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات، والخيال الواسع، وحب الاستطلاع والاكتشاف، والابتكار والاستنتاج، والقدرة على ربط الأمور بعضها ببعض، كما يحترمون أفكار الآخرين وآراءهم، ويتطلعون إلى تجارب وخبرات حياتية جديدة، وينظرون إلى العالم كمكان للتعلم، ويقدرّون الفنون، ويحبون الأشياء الجميلة، ويتمتعون بمشاعر عاطفية تجعلهم يقترّبون من الأشخاص الآخرين.

- **الطيبة (المقبولية):** يمتاز أصحاب هذا النمط بالكفاءة الذاتية، والثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، كما يتصفون بالاستقامة، والتسامح، والإيثار، والقبول، والتروي، والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين

- **يقظة الضمير:** يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسؤولية، والقدرة على التحكم والضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة، ويلتزمون بالواجبات وفقاً لما تمليه عليه ضمائرهم، والقيم الأخلاقية التي يؤمنون بها، كما يمتازون بتجنب المخاطر، وتأخير الإشباع، والدافعية العالية للإنجاز

- **المتغيرات المهنية:** يقصد بها كل العوامل الديمغرافية، وفي دراستنا حددنا بعض المتغيرات فقط: الجنس، السن، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، التخصص الجامعي.

7. دراسات سابقة:

7.1. دراسات عربية متعلقة بالرضا الوظيفي:

7.1.1- دراسة بن زروق العياشي (1996):

أجريت هذه الدراسة لهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأساسية (الطور الأول والثاني والثالث)، واشتملت العينة على (200 مدرسا)، استخدم الباحث في جمع البيانات مقياسا مؤلفا من (24 حاجة) ذات علاقة مباشرة برضا المدرس، ومدعما بمقياس ثان يقيس مدى أهمية كل (حاجة) بالنسبة إليه. وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- الأغلبية من المدرسين (أفراد العينة) غير راضين عن وظيفتهم 93.5%
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بين مدرسي (الطورين الأول والثاني) و (الطور الثالث). (بن زروق، 2008، ص45)

7.1.2- دراسة نادية عبده علي عثمان (2003):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل والسمات الشخصية للعاملين في مصنع الأدوية في مدينة صنعاء باليمن، تم اختيار عينة البحث من المجتمع الأصلي للبحث بطريقه عشوائية طبقية حيث بلغ العدد الإجمالي للعينة 200 فردا تمثل نسبة الإناث 31% ونسبة الذكور 69%، قامت الباحثة ببناء مقياسين للبحث ويتمثل الأول بمقياس الرضا عن العمل ويشمل أربعة مجالات هي: عدالة التوزيع، الإدارة، علاقات العمل، ظروف العمل. والمقياس الثاني مقياس السمات الشخصية ويحتوي على أربعة مجالات هي: التعاون، الانبساط أو الانطواء، تحمل المسؤولية، المبادرة والابتكار. وقد ربطت هذه المجالات بمتغيرات اجتماعية: كالنوع، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، نوع العمل، الحالة الاجتماعية) وكانت نتائج دراستها كآتي:

- وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مقياس الرضا ومجالاته الفرعية وكانت النتائج لصالح الإناث، أي أن الإناث أكثر رضا عن العمل من الذكور، ويستثنى من ذلك عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مجال عدالة التوزيع ومجال العلاقات في العمل.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية (متزوج، عازب) وبين الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل ودرجات مجالاته الفرعية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مقياس الرضا ومجالاته الفرعية باستثناء مجال ظروف العمل حيث بينت النتائج أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً لصالح فئة الفنيين في هذا المجال.
- وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين مقياس الرضا والخبرة المهنية لصالح الأقدمية
- وجود علاقة دالة إحصائياً بين مقياس الرضا ومتغير السن، كلما زاد السن زاد الرضا
- وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مقياس الرضا والمستوى التعليمي.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مقياس السمات النفسية ومجالاته الفرعية، باستثناء وجود فرق دالة إحصائياً في مجال الانبساط لصالح الذكور وذلك لأن الذكور أوسع في علاقاتهم الاجتماعية بالنسبة للمجتمع اليمني
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً حسب الحالة الاجتماعية في مقياس السمات الشخصية ومجالاته الفرعية باستثناء مجال تحمل المسؤولية حيث بينت النتائج وجود فرق دال إحصائياً لصالح المتزوجين.
- وجود فروق دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس السمات الشخصية ودرجة كل مجال وفقاً لمتغير نوع العمل (إداري، فني، عامل) حيث وجدت فروق دالة

إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس السمات الشخصية لدى الفني أعلى من الإداري والعامل، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً على مستوى مجالات المقياس وذلك في مجال الانبساط حيث كانت الفروق مرتفعة لصالح الفنيين ومتدنية لدى الإداريين والعمال، وفي مجال المبادرة والابتكار كانت الفروق مرتفعة لصالح الإداريين والفنيين وكانت متدنية لدى العمال.

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للمقياسين. في حين وجدت علاقة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس السمات ومجال العلاقات في العمل ومجال ظروف العمل في مقياس الرضا

3.1.7- دراسة فؤاد العاجز و جميل نشوان (2005):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكال الغوث الدولية بغزة، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة مكونة من خمسة مجالات: نمط القيادة، الحوافز، المناخ التنظيمي المدرسي، التأهيل والتدريب، وأساليب الإشراف التربوي، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ومعلمة، اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرف وتحليل مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والعوامل المؤثر به وعلاقته بتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت: سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي.
- وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

- وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي تبعا لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية
- وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي تبعا لمتغير الخبرة المهنية

4.1.7- دراسة محمد سليم الزبون وزملاؤه (2006):

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة رضا معلمي المدارس الثانوية في الأردن عن مهنتهم وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات وهي: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، والعبء التدريسي.

تكونت عينة الدراسة من 620 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديريات التربية والتعليم لمحافظة الزرقاء، واستخدم الباحثون استبانة لقياس الرضا تكونت من ثلاثة وستون فقرة موزعة على ستة مجالات.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء كانت متوسطة في مجالات: تقييم المعلم لمهنته، والبعد الاجتماعي، والبيئة المدرسية والإشراف التربوي بمتوسط حسابي بلغ 3.61، 3.20، 3.16، 3.09 درجة على التوالي من أصل خمس درجات كحد أقصى، في حين كانت ضعيفة في مجالي: المعلم والإدارة، والحوافز والرواتب بمتوسط حسابي بلغ 2.82، و2.56 على التوالي. وأوضحت النتائج:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والعبء التدريسي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي والخبرة المهنية

5.1.7- دراسة بن زروق العياشي (2008):

أجريت حول موضوع الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي على عينة مكونة من (400 أستاذ وأستاذة) بهدف الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لديهم ومدى تأثيره على مستوى دافعتهم للإنجاز، استخدم الباحث في جمع البيانات نفس المقياس الذي استعمله في دراسته الخاصة بمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الأساسي حيث قام بخفض الحاجات إلى عشرين حاجة بعد أن كانت أربع وعشرين للتتناسب ودراسته الحالية، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج المسحي الوصفي المقارن، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي ظهر منخفض جدا، حيث عبر 95.75% عن عدم رضاهم تجاه الحاجات العشرين الموجودة في المقياس.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية عالية في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة (المرحلة الثانوية) و(أساتذة المرحلة الجامعية)، بحيث ظهر مستوى الرضا لدى أساتذة المرحلة الثانوية بنسبة مئوية عالية (98.50%) وهو بهذا أشد انخفاضا، بمقارنته بمستوى الرضا لدى أساتذة المرحلة الجامعية الذي ظهر هو الآخر منخفضا ولكن بنسبة مئوية أقل حدة (92%).
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين من الاساتذة (الذكور/ الاناث) ، حيث ظهر مستوى الرضا لدى الأساتذة (الذكور) بنسبة مئوية قدرت ب (98%) وهو بهذا أشد انخفاضا، بمقارنته بمستوى الرضا لدى الإناث الذي ظهر هو الآخر منخفضا جدا ولكن بنسبة مئوية أقل حدة (92.5%)
- وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا ومستوى الدافعية للإنجاز.

6.1.7- دراسة جواد محمد الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شيرير (2008):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من ثمانية عشرة مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة. اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

- وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الإناث
- وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم المتوسط.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة.
- وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمرحلة الدراسية لصالح المرحلة الأساسية الدنيا.

7.1.7- دراسة حسين السكران (2011):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية، ومعرفة مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة

تكونت عينة الدراسة من 155 معلم من المدارس الابتدائية في منطقة نجران، اختيروا بطريقة قصدية، واستعمل الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لقياس الرضا الوظيفي مقسما إلى خمسة محاور: محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين، محور

الرضا عن الجوانب المادية، محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات، محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته، نتائج الدراسة كانت كالاتي:

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية.
- دلت النتائج على ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا الوظيفي (3.1) من (5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي
- دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة.

8.1.7- دراسة محمد بن عبدالله الثبيتي و خالد بن عويد الغنزي (2014):

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي. استخدم الباحثان المنهج الوصفي وقد تكونت عينة الدراسة من 303 معلمًا، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد قام الباحثان باستخدام استبانة كأداة للدراسة تكونت من سبع وثلاثين فقرة، تغطي خمسة أبعاد: القيادة المدرسية، وبيئة العمل، والجوانب المادية والحوافز، وأساليب الزيارة الإشرافية، والتأهيل والتدريب

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، بعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة. كما أظهرت نتائج الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

9.1.7- دراسة نافز أحمد عبد بقيقي (2015):

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، كما هدفت إلى معرفة أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، وذلك في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودونا هو وكينتل (John, Donahue & Kentle, 1991) كما تم بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من قبل الباحث لأغراض هذه الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. أظهرت النتائج:

- أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الانبساطية ويقظة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس لصالح الإناث
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانبساطية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.
- وجود فروق في المقبولية تبعاً إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً إلى جميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي

7. 2. دراسات أجنبية متعلقة بالرضا الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية: (عبد بقيعي، 2015، ص430)

بالنظر إلى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي فإن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة ما زالت حديثة وقليلة، ومن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة أجرى زيبارجاديان وزاده (Zebargadian & Zadeh, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في إيران. تكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت النتائج أن عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير تعد متنبئاً جيداً بالرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

وأجرى زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ (Zahi, Willis, Oshen, Zahi & Yang) (2013) دراسة هدفت إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية. وتكونت عينة الدراسة من (818) موظفاً تم اختيارهم من خمس مدن صينية. أظهرت النتائج أثر الانبساطية فقط في الرضا الوظيفي، وأثر كل من الانبساطية والعصابية ويقظة الضمير في الرفاهية الذاتية، وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن

الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية هي أكثر العوامل قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية.

وهدفت دراسة شاهاميري ونامدري (Shahamiri & Namdrai, 2013) إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (الانطواء، الانبساطية)، والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة بوشهر في إيران. وتكونت عينة الدراسة من (795) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والانبساطية، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والانطواء، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في السمات الشخصية بين الذكور والإناث.

وهدفت دراسة آيان وكوكيك (Ayan & Kocacik, 2010) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (482) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من (25) مدرسة عليا. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن 62% من المعلمين لديهم شخصية منبسطة و 32% منهم انطوائيين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية: الكفاءة، والطموح الاجتماعي، والغضب بسهولة.

وقام فورنهام وآخرون (Furnham, et al, 2002) بدراستين هدفنا إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في نيوزلندا. تكونت عينة الدراسة الأولى من (250) موظفاً. أظهرت النتائج أن ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من التباين الكلي في الرضا الوظيفي. وفي الدراسة الثانية التي تكونت عينتها من (82) موظفاً أظهرت النتائج أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من التباين الكلي في الرضا الوظيفي. واستنتج من ذلك أن السمات الشخصية لا يوجد لها تأثير كبير في الرضا الوظيفي للأفراد.

7.3. دراسات متعلقة بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية:

1.3.7- دراسة عبد الله الرويتع (2007):

هدفت الدراسة إلى الوصول إلى العوامل الخمس الكبرى في الشخصية من خلال الشخصية الإنسانية، وخصوصية الثقافة، والتأكد من عالمية الأبعاد الخمس، وتكونت عينة الدراسة من 43 طالبة كعينة استطلاعية أولى، و (20) طالبة كعينة استطلاعية ثانية، و (851) كعينة نهائية من طالبات جامعة الملك سعود تتراوح أعمارهن بين 18 سنة و 34 سنة، قد تم اختبارها بطريقة عرضية، وقد اقتصرت العينة على الإناث كعينة مستقلة بسبب خصوصية المجتمع المتكون من مجتمعين منفصلين تقريبا، واستخدم الباحث الأدوات الآتية: مقياس العوامل الخمس لأنصاري، وتم تقنيه من قبل الباحث على البيئة السعودية، وأشارت النتائج إلى: التباين بين الذكور والإناث في التكوين العملي للشخصية، أي اختلاف في التشعبات العملية في عملي العصابية والانبساط مع عدم الخروج عمليا بعامل الذهان لدى عينة من الإناث، التوصل إلى العوامل الخمس الكبرى من خلال أداة محلية، وعينة في مرحلة الرشد المبكر، وفي مجتمع أقرب للجمعية منه للفردية.

2.3.7- دراسة منار سميح القيق (2011):

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التفكير التأملي وعلاقته بسمات الشخصية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظات قطاع غزة، وقد بلغت العينة الكلية (688 طالبا وطالبة) منهم (323) ذكور، و (365) إناث، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياسين: مقياس إيزنك للتفكير التأملي، ومقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكريه، والذي يتكون من ستين فقرة، وكانت نتائج دراستها كالتالي:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا بين العصابية والانبساطية والتفكير التأملي عند مستوى الدلالة 0.01
- وجود علاقة طردية بين الانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير وبين التفكير التأملي عند مستوى الدلالة 0.01

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة الطيبة والتفكير التأملي
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير التأملي تعزى للجنس
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير التأملي تعزى للمعدل الدراسي
- وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير التأملي تعزى للتخصص لصالح التخصص العلمي من الطلبة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير التأملي تعزى للدخل
- توجد فروق دالة إحصائية بين متغير الجنس وسمة العصابية لصالح الإناث
- توجد فروق دالة إحصائية بين متغير الجنس وسمة الانبساط لصالح الذكور
- توجد فروق دالة إحصائية بين متغير الجنس وسمة الانفتاح على الخبرة لصالح الذكور

- توجد فروق دالة إحصائية بين متغير الجنس وسمة يقظة الضمير لصالح الذكور
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متغير الجنس وسمة الطيبة
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في سمات الشخصية تبعا للمعدل الدراسي لدى أفراد العينة

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في سمات الشخصية تبعا للتخصص الدراسي لدى أفراد العينة

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في سمات الشخصية تبعا للدخل لدى أفراد العينة

3.3.7- دراسة عطا شقفة (2011):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاهات السياسية لكل من الانتماء السياسي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى الشباب في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة من طلبة الجامعات الفلسطينية الرئيسية (جامعة الأزهر، الأقصى، الإسلامية، القدس المفتوحة) حسب النوع والمستوى التعليمي والفئة العمرية والانتماء السياسي والتنظيمي، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأدوات التالية: مقياس الاتجاهات السياسية، مقياس الانتماء السياسي من إعداد الباحث، وقائمة العوامل الشخصية الخمس الكبرى من إعداد كوستا وماكريه، تعريب الأنصاري، وأشارت النتائج إلى أنه: لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الاتجاهات الشخصية والعوامل الخمس

الكبرى للشخصية لدى أفراد العينة الكبرى الكلية، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الطلاب والطالبات في العوامل الخمس الكبرى للشخصية (العصابية والانبساط) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل الانفتاح وكانت الفروق لصالح الإناث، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل الطيبة، وكانت الفروق لصالح الإناث، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل يقظة الضمير، وكانت الفروق لصالح الإناث، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية تبعا للمستوى الدراسي لدى أفراد العينة.

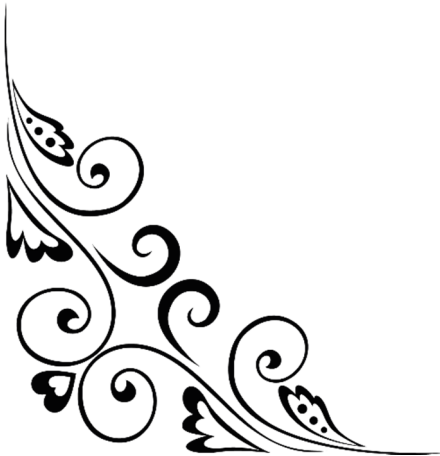


الرضا الوظيفي

تمهيد

1. ماهية الرضا الوظيفي
2. بعض المفاهيم المتعلقة بالرضا بالوظيفي
3. أهمية الرضا الوظيفي
4. أنواع الرضا الوظيفي
5. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
6. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
7. عوامل ومؤشرات الرضا الوظيفي
8. طرق قياس الرضا الوظيفي
9. برامج تحسين الرضا الوظيفي

خلاصة الفصل



تمهيد:

إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

في هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

(سالم الشيخ، 1997، ص 265)

الرضا الوظيفي لدى العاملين يتفاوت إلى مستويات جزئية أو كلية، حيث يعبر عن الشعور الكلي بمجموع نواتج الرضا عن كل الجوانب المحيطة بظروف العمل، بينما المستوى الجزئي يعبر عن جانب واحد أو جانبين كالرضا عن الأجر مثلا، حيث يعبر هذا الأخير عن مدى الإشباع الذي يحققه من مقتنيات السلع والخدمات المختلفة وهذا حسب نوع وقوة الحاجة التي تتطلب الإشباع.

1. ماهية الرضا الوظيفي:

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في الإدارة والاجتماع وعلم النفس والعلوم الأخرى، فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث الإجابة على الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف عن عمله أو عدم رضاه ومع ضخامة تلك الدراسات المتعلقة به، استخدم علماء النفس الرضا الوظيفي ولا يزال هناك اختلاف في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي فقد استخدم للإشارة على اتجاهات التي يحملها الموظف نحو عمله والتي يعبر عنها بصور سلوكية.

1.1 مفهوم الرضا الوظيفي:

لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي، وسبب ذلك راجع إلى اختلاف الأبحاث والدراسات وتعدد المجالات العلمية التي تناولته بالدراسة والرضا الوظيفي. هو موضوع فردي بحت ويمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر. (سلطان، 2004، ص194)

قبل التحدث عن الرضا الوظيفي وجب علينا الإشارة إلى نظرة عامة حول الرضا.

2.1 تعريف الرضا:

الرضا لغة: هو ضد السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلا ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور، 2005، ص168)

أما اصطلاحا:

- فعرف ممفورد (mumford) "الرضا هو أن الفرد يجب عدة مظاهر أو جوانب من عمله أكثر من تلك التي لا يحبها" (سلطان، 2004، ص196)

نلاحظ أن هذا التعريف قد ربط بين الرضا والعمل الذي يمارسه الموظف ولكنه أهمل جانبا من العوامل الشخصية للرضا ومكوناته.

- يتجه أمبل (hample) إلى تعريف الرضا "بأنه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه". (المنايوي، 1998، ص122)

من خلال تعريف أمبل يلاحظ أنه أدخل مبدأ التوقع على الرضا أي أن حدوث الرضا يتوقف على مدى إدراك الموظف بأن ما يتقاضاه من عوائد حقيقية تتناسب مع ما يتوقعه مسبقا.

- عرفه أوارد وشيت (Haward And Sheth) بأنه " الحالة العقلية للموظف (الإنسان) التي يشعر بها عندما يحصل على مكافئة (ثواب) كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود" (المنايوي، 1998، ص122)

الملاحظ هنا إدخال مبدأ التقييم على الرضا فهو يرى أن حالة الرضا للفرد تتحقق عندما يكون نتيجة التقييم ايجابية مقابل التضحيات التي يقدمها الفرد.

ينظر إلى ما سبق أنه يمكن تعريف الرضا بأنه حالة نفسية يتسم بها الموظف لما تتطابق العوائد التي يتحصل عليها مع التضحيات التي يقدمها.

3.1. تعريف الرضا الوظيفي:

سنتناول في هذا العنصر تعريف الرضا الوظيفي، المفاهيم المرتبطة به وأهميته بالنسبة للموظف والمؤسسة والمجتمع.

إذا نظرنا إلى تعريف الرضا الوظيفي نجده غامضا ومعقدا، لكونه ظاهرة نفسية سلوكية تكمن في وجدان الفرد الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات

ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر للرضا الوظيفي، وذلك لتعدد الدراسات دليل على اجتهاد الباحثين في وضع تعاريف متنوعة وكثيرة.

- يعرف إدوين لوك (Edwin Locke) الرضا الوظيفي بأنه "الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة"

(الباحسين، 2007، ص 243)

نلاحظ من خلال تعريف إدوين أنه يرى أن الرضا الوظيفي يتحقق في حالة تقييم الفرد لوظيفته ايجابيا وأهمل الإشارة إلى الشيء الذي يتم تقييمه.

- أما ستون (Stone) فيعرفه "بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". (سلطان، 2004، ص 195)

من الملاحظ أن هذا التعريف قد أهمل الإشارة إلى العوامل المحيطة بالعمل ذاته وتأثيرها على الرضا الوظيفي واهتم هنا بالإثراء الوظيفي.

- ولقد عرف فروم فكتور (Vroom Victor) الرضا الوظيفي بأنه "اتجاه ايجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه" (شاطر شفيق، 2010، ص 5)

نفهم من هذا التعريف أنه نظر فروم إلى الرضا الوظيفي بأنه شعور ايجابي يتصف به الفرد لعمله، إلا أنه يعاب عليه أنه لم يحدد شيئاً عن مكونات الرضا الوظيفي.

- أما بلجن (Blegen) فيعرف الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد اتجاه وظيفته، وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة"

(الأحمدي، 2006، ص 308)

يلاحظ هنا أن الرضا الوظيفي ناتج عن التفاعل ما بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة، ولم يشر لنا طبيعة الشعور ايجابي أو سلبي.

ومما تقدمنا به نصل إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي إيجابي الذي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن الوظيفة) ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله.

من خلال هذا التعريف نستنتج ثلاث خصائص رئيسية للرضا الوظيفي هي:

أ. الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي، يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

ب. الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقية المتحصل عليها الموظف والمتوقعة من طرفه.

ج. الرضا الوظيفي هو حالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف هدفه إشباع جميع احتياجاته وتنبؤاته في بيئة عمله.

2. المصطلحات المرتبطة بالرضا الوظيفي:

يقدم الباحثون عدد من المفاهيم ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي والتي تتضمنها تعريفاتهم، نذكر منها مايلي: (عكاشة، 1999، ص114)

أ. الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة: فالرضا يعبر عن شعور الموظف بالسعادة عندما يتحقق هدفه.

ب. الرضا ومستوى الطموح: فالرضا يتحقق عندما تلي الوظيفة طموحات الموظف.

ج. الرضا والتوقع: فالرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الموظف نحو ما يحصل عليه من عوائد.

د. الرضا وإشباع الحاجات: فالرضا يتحقق لما يشعر الموظف بأن حاجاته قد أشبعت.

3. أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة والمجتمع نوضحها كما يلي: (حسن، 2000، ص147)

1.3. أهمية الرضا الوظيفي للموظف: ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل: حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

- الرغبة في الإبداع والابتكار: فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب، سكن.... إلخ وغير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي.... إلخ مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

- زيادة مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- الرضا عن الحياة: حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

2.3. أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية: فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على عملهم.

- ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.

- تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوى....إلخ.

- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فلما يشعر الموظفون بأن وظائفها أشبعت حاجاتها المادية وغير المادية يزيد تعلقها بمؤسستها.

3.3. أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

من خلال ما تقدمنا بذكره في هذا المطالب نستخلص أن الرضا الوظيفي هو أحد الأساليب أو الأدوات الإدارية، التي تحقق رضا وتعاون الموظفين مع الإدارة المتعلق بانطباعات الموظفين عن الوظائف، والتي تختلف باختلاف شخصياتهم وحاجاتهم ورغباتهم....إلخ.

4. أنواع الرضا الوظيفي:

يوجد نوعان من الرضا الوظيفي هما:

1.4. الرضا العام:

يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به، فيكون إما راضي أو غير راضي فالمؤشر الأولي بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها أصلا الفرد، وهذا بسبب أنه يفيد إلقاء نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله. (نسفاري، 2007، ص 19)

2.4. الرضا النوعي:

يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله، وتتضمن هذه الجوانب مثلا سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرصة الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، ويمكن أن تكون أسباب حدوث إصابات هو تعبير غير مباشر من عدم الرغبة في العمل ذاته. (نسفاري، 2007، ص 19)

5. النظريات المفسرة الرضا الوظيفي:

مع تطور الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذا الموضوع، وأكدت على أهميته لدى الأفراد العاملين في المنظمات، فالأشخاص الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكون إقبالهم على العمل أكثر، ويشعرون بالسعادة والسرور، وهم أكثر إنتاجية، بعكس الذين لا يشعرون بالرضا الوظيفي فكلما كان الفرد راضيا عن عمله كان لديه اتجاه ايجابي نحو العمل.

وفي ما يلي نستعرض النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

1.5. نظرية سلم الحاجات (ابراهيم ماسلو):

إن فهم الحاجات والأدوار التي تلعبها تمثل جانباً مهماً في وضع نظام فعال للحوافز باعتبار أن هذه الحاجات تشكل دافعاً قوياً للنشاط الإنساني، فالحاجات تولد نوعاً من التوتر يدفع الفرد إلى إحداث سلوك معين للتخفيف من حدة هذا التوتر، وتهدف التصرفات السلوكية إلى إشباع الحاجات الإنسانية.

والحاجات (Needs) متجددة، فعند إشباع حاجة تظهر حاجات ورغبات جديدة لدى الإنسان ويتعين عليه إشباعها. ومن واجب الإدارة أن تلم بطبيعة حاجات ودوافع سلوك الأفراد العاملين، فالمدير الناجح يلزمه معلومات عن الطبيعة البشرية وعن أسباب تصرفات الأفراد ودوافعهم، حتى يتمكن من أن يتخذ القرارات بشأن تحفيز العاملين. (الموسوي، 2004، ص98)

فالحافز مؤثر خارجي يحرك شعور الإنسان ويجعله يسلك سلوكاً معيناً لتحقيق الهدف المطلوب، أو هو مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل ويشبع رغبات الأفراد الذين يسعون إلى إشباعها عن طريق العمل، والحوافز قد تكون إيجابية أو سلبية وقد تكون مادية أو معنوية. (ربابعة، 2003، ص113)

أما الدوافع فهي أشياء كامنة في النفس البشرية، أو قوة داخلية محرّكة تتبع من داخل الفرد وتؤدي إلى تصرف أو سلوك يتجه نحو تحقيق هدف أو أهداف تمثل حاجات يطمح الإنسان إلى إشباعها. (الموسوي، 2004، ص99)

مما سبق يلاحظ أن الدوافع هي تعبير عن حاجات داخلية لدى الفرد، فهي شخصية، بينما الحوافز خارجة عن الفرد ذاته فهي عبارة عن شيء يدركه الفرد في بيئته تساعده لتحقيق أهدافه، والحاجات هي مصدر القوة الدافعة والمحرّكات للإنسان.

تعتبر نظرية الحاجات التي وضعت من قبل أبراهام ماسلو (Abraham Maslow) من أكثر نظريات التحفيز شيوعاً وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة. وتقوم هذه النظرية على مبدئين أساسيين: (الموسوي، 2004، ص102)

- 1- إن حاجات الفرد مرتبة ترتيباً تصاعدياً على شكل سلم بحسب أولويتها للفرد.
 - 2- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وتحفيزه، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفيز.
- لقد صنف ماسلو الحاجات الإنسانية في خمس فئات بحسب أولويتها من الأسفل كما يلي:

1- الحاجات الجسمية (الфизиولوجية): هذه تمثل الحاجات الأساسية اللازمة لبقاء الإنسان واستمراره على قيد الحياة كالطعام والماء والجنس والهواء. والحاجات الفسيولوجية تسيطر على بقية الحاجات إذا لم تكن مشبعة. (الموسوي، 2004، ص103)

2- حاجات الأمن والسلامة: تتضمن هذه حاجات الفرد للحماية من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية كذلك الحماية من الأخطار الاقتصادية والمتعلقة بضمان استمرارية العمل للفرد لضمان استمرار الدعم المادي الضروري للفرد للمحافظة على مستوى معين من الحياة المعيشية. (الموسوي، 2004، ص103)

3- الحاجات الاجتماعية (الحاجة إلى الانتماء): تتبع هذه الحاجات من كون الإنسان اجتماعياً بطبيعته ويعيش ضمن جماعة ويتفاعل معها. وتشمل حاجات تكوين العلاقات والحب والارتباط مع الآخرين وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات الأولية. (الموسوي، 2004، ص104)

4- حاجات التقدير واحترام الذات: هذه الحاجات تتضمن الحاجة إلى الشعور بالأهمية من قبل الآخرين واحترام الذات الذي يمكن الحصول عليه من خلال الكفاءة والمنافسة

والاستقلالية والمركز واعتراف الآخرين بقيمة الفرد وقدرته على الوصول إلى مراكز عليا.
(الموسوي، 2004، ص105)

5- حاجات تحقيق الذات: يشير ماسلو إلى مفهوم هذه الحاجة بأنها حاجة الفرد إلى أن يكون ماهراً قادراً على الوصول إليها بناء على القدرات والكفاءات التي يمتلكها. فإذا كان الفرد يظن بأنه يستطيع أن يكون مديراً ناجحاً فإنه يجب أن يعطى مثل هذه الفرصة، وإشباع هذه الحاجات برأي ماسلو يعتبر أقصى ما يصبو إليه الفرد، ويأتي ذلك بعد إشباع الحاجات السابقة كلها. (الموسوي، 2004، ص106)

إن نظرية ماسلو تعتمد على ترتيب الحاجات بحسب أولويتها لدى الفرد، والأفراد يختلفون في وسائل إشباع الحاجات ولذلك فإن سلوكهم يختلف تبعاً لذلك، كما أن حاجات الفرد متداخلة مترابطة ومن الصعوبة فصل كل حاجة عن الأخرى كما حددها ماسلو، لذلك. ورغم بعض الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية، إلا أنها تصلح إلى حد كبير لتفسير ظاهرة الدافعية التي تحرك السلوك الإنساني وتبقى مقبولة لدى الكثير من علماء النفس والمدراء.

2.5. نظرية العاملين لهيرزبيرغ (Frederick Herzberg):

لقد قام فريدريك هيرزبيرغ بدراسة ميدانية على مجموعة من المديرين من المهندسين والمحاسبين وذلك عن الرضا الوظيفي كمحرك لسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائجها في كتابه (The Motivation to work). (الشماخ وحمود، 2000، ص51)

هذه النظرية بينت بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي تؤدي إلى القناعة والرضا عن العمل هي ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وقد تمخضت النظرية في بنائها الفكري عن وجود عاملين يحددان مصدر الرضا لدى الفرد هما:

1.2.5. العوامل الوقائية:

هي العوامل التي ترتبط ببيئة الوظيفة، والتي تحول دون تحقق عدم الرضا لدى الأفراد، فهي تحجب مشاعر عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاتها. وتتمثل هذه العوامل بظروف العمل، والرواتب والأجور، وسياسات المنظمة، والعلاقة بالمشرفين والرؤساء، والأمن الوظيفي، والمكانة الاجتماعية. وهي تعد ذات أثر في منع الدوافع السلبية في العمل، ويمكن اعتبارها بمثابة صمام أمان في هذا الخصوص. (الشماع وحمود، 2000 ، ص51)

2.2.5. العوامل الدافعة:

هي العوامل التي يشعر الفرد من خلالها إشباعها بدرجة كبيرة من الرضا، لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل. وهي تتمثل بعوامل التقدم، والترقية، والمسؤولية، والتقدير، والشعور بالإنجاز والاحترام، أي أنها تعبر عن محتوى وطبيعة الوظيفة نفسها. ومن شأن هذه العوامل أن تسهم في تحقيق الرضا لدى الأفراد. (الشماع وحمود، 2000 ، ص55)

لقد كانت الإدارة، قبل ظهور هذه النظرية، تصب جل اهتمامها على معالجة حالة انخفاض الروح المعنوية لدى الأفراد من خلال زيادة أجورهم أو تحسين ظروف العمل. غير أن ما حصلت عليه الإدارة من نتائج من ذلك لم يحقق الأهداف التي تبتغيها، وبعد ظهور هذه النظرية، استطاعت الإدارة أن تلعب دوراً أوسع في تحقيق أهدافها من خلال التركيز على العوامل الدافعة.

مما سبق يتضح أن هذه النظرية لا تختلف كثيراً عن نظرية ماسلو للحاجات، غير أنها لا ترى هذه العوامل ضمن فئة واحدة، فمثلاً عند توافر عوامل في فئة قد لا تؤدي بالضرورة إلى الرضا والقبول في فئة أخرى بل يمنع حالة الاستياء، في حين أن وجود العوامل الدافعة في التنظيم يعني هناك شعور بالرضا وغيابها يعني عدم الرضا، ورغم ذلك كان لهذه النظرية أثراً كبيراً في مفهوم إثراء الوظيفة، وتعني إعطاء الموظف مسؤولية أكبر

في ممارسة عمله، وتزويده بفرص أكبر للشعور بالإنجاز والتقدم، كما أوضحت للإداريين أن عليهم الاهتمام بتتمية العوامل الداخلية إذا أرادوا تحقيق أهداف مؤسساتهم.

(ربابعة علي محمد، 2003، ص132)

3.5. نظرية التوقع ل فروم (Vroom):

تعد نظرية فروم (Vroom,1964) وتعديلاتها لاحقاً من قبل هاوس ووهبة (House and Wahba,1972) من النظريات الحديثة في الدوافع، والفكرة الأساسية في هذه النظرية هي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج (العوائد) التي يرغبون فيها. فهي مدخل عقلائي إلى التحفيز (الشماخ وحمود، 2000، ص68)

فالرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف سيتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، حيث يشير إلى أن قوة التحفيز عند الفرد لبذل الجهد اللازم لإنجاز عمل ما، يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز وهذا هو التوقع الأول في نظرية فروم، وأضاف فروم بأنه إذا حقق الفرد إنجازة فهل سيكافأ أم لا وهذا هو التوقع الثاني عنده.

فهناك نوعان من التوقع:

1- التوقع الأول ويرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة كالموظف الذي يعتقد أنه عامل جيد وقادر على الإنجاز.

2- التوقع الثاني وهو حساب النتائج المتوقعة لذلك السلوك وهي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الإنجاز. فالموظف يسأل إذا حققت إنتاجا معيناً فهل سأعطى مكافأة أم لا؟

(الموسوي، 2004، ص136)

وبموجب هذه النظرية فإن الفرد غالباً ما يتجه لأداء عمل معين عندما يتوقع أنه يؤدي به للحصول على عائد أفضل من غيره من الأعمال.

ويمكن القول إن نظرية فروم وتعديلاتها أشارت بشكل واضح إلى متغيرات السلوك ودوافع الفرد نحوه، كما أكدت على وجود اختلافات فردية في تحديد دوافع العمل. (الشماع وحمود، 2000، ص 69)

4.5. نظرية بورتر - ولولر (Porter & Lawler, 1968):

تعد هذه النظرية إكمالاً لنظرية التوقع فقد بين (بورتر ولولر) بأن أداء الأفراد أو إنجازهم ينتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد تقود إلى الرضا بالفوائد الداخلية أو الذاتية، وينجم عنها شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة، والعوائد الخارجية هي التي تمنحها المنظمة لإشباع حاجاته الأساسية كالأجر والأمان وغيرها.

كما تضمنت النظرية نموذجاً آخر يؤثر على رضا الأفراد ودوافعهم نحو العمل وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يستلمها. فالنظرية أوضحت بأن هناك فرقاً بين ما يجب أن يكون وما هو كائن فعلاً. ومن العوامل التي تكون مدخلات للعمل، المهارات، الخبرات، الجهود، مستوى التعليم، الأداء، فهذه العوامل تؤثر على توقعات الفرد حول العوائد المتحققة فزيادتها يتوقع الفرد أن العوائد ستزداد. (ربابعة، 2003، ص 149)

لذلك حسب هذه النظرية فإن الأداء يؤدي إلى تحقيق نوعين من المكافآت هما: المكافآت المستترة (أو الضمنية)، مثل الشعور بالإنجاز، وتحقيق الذات، والمكافآت الظاهرة مثل المركز وظروف العمل. (الشماع وحمود، 2000، ص 76)

5.5. نظرية مكلياند في الحاجات وهي نظرية الدافع للإنجاز:

إن مساهمة مكلياند في عملية فهم التحفيز الإنساني تتلخص في تحديده لثلاثة أنواع من الحاجات الأساسية التي تؤثر على التحفيز وهي: الحاجة إلى السلطة، الحاجة للانتماء والحاجة للإنجاز.

- **الحاجة إلى السلطة:** لقد وجد الباحث هنا بأن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للسلطة يميلون دائماً لممارسة التأثير والرقابة القوية وعادة يسعى هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية.

- **الحاجة للانتماء:** إن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور بالبهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من قبل أشخاص آخرين، ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من قبل الجماعة التي ينتمون إليها، ويميل هؤلاء الأشخاص إلى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين. أي لديهم الحاجة إلى الصداقة وبناء علاقات مع الأفراد والآخرين في العمل.

- **الحاجة للإنجاز:** وهذا يعني أن الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح وخوفاً من الفشل، وهم يحبون التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافاً كبيرة ليس من المستحيل الوصول إليها. (الموسوي، 2004، ص 143)

كما أنهم ينظرون إلى تحمل المخاطرة بواقعية، وهم يفضلون تحمل المسؤولية في إنجاز المهمات والحصول على المعلومات عن الإنجاز المتحقق.

(الشماع وحمود، 2000، ص 82)

قد وجد ماكلياند بأن الأفراد ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الآخرين بعمل أشياء أفضل ويبحثون عن مسؤوليات فردية ويحاولون حل مشاكلهم.

(ربابعة، 2003، ص 157)

6. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في مجموعتين رئيسيتين كما يلي:

1.6. العوامل المرتبطة بالموارد البشري وأثرها على الرضا الوظيفي:

تشير الأبحاث العلمية إلى أن الرضا الوظيفي تؤثر فيه العديد من العوامل المرتبطة

بشخصية المورد البشري نذكر منها ما يلي: (عكاشة، 1999، ص 115-117)

1.1.6. احترام الذات والرضا الوظيفي:

من المتوقع أنه كلما كان المورد البشري يمتلك شخصية تميل إلى الاعتزاز بالنفس وتقدير الذات، كلما كان أكثر رضا، والعكس صحيح بالنسبة للمورد البشري الذي لا يملك خاصية الاعتزاز بالنفس وتقدير الذات .

2.1.6. تحمل ضغوط العمل والرضا الوظيفي:

من المتوقع أن الموارد البشرية التي تتميز بأن لديها قدرة عالية على تحمل ضغوط العمل والتكيف معها، تكون أكثر رضا من تلك التي تتميز بأن لديها قدرة ضعيفة على تحمل الضغوط حيث تنهار بسرعة فور وجود عقبات أمامها.

3.1.6. المكانة الاجتماعية والرضا الوظيفي:

من المتوقع أن الموارد البشرية التي ترتفع لديها المكانة الاجتماعية تكون أقل رضا من تلك التي تحضا بمكانة اجتماعية متواضعة. فعندما نكون أمام موارد بشرية من مكانة اجتماعية عالية فإن ذلك يخلق لديها ثقافة ومكانة قد تصبح معها أكثر مشروطية ومطالبة بظروف عمل جيدة، فرص ترقية أكبر... الخ، وهو ما يعني انخفاض رضاها الوظيفي.

4.1.6. الرضا عن الحياة و الرضا الوظيفي:

من المتوقع أن الموارد البشرية الراضية عن حياتها الاجتماعية عموما وحياتها العائلية والزوجية خصوصا عادة ما تتقل هذا الشعور إلى عملها، والعكس صحيح بالنسبة للموارد البشرية غير الراضية عن حياتها الاجتماعية حيث تنتقل مشاعر الاستياء إلى عملها.

2.6. العوامل المرتبطة بالتنظيم وتأثيرها على الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل المرتبطة بالتنظيم والتي لها تأثير على شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي نذكر منها ما يلي: (عكاشة، 1999، ص202-203)

1.2.6. العوائد والرضا الوظيفي:

تشير العوائد إلى مختلف القيم المادية (الأجر، العلاوات... الخ) وغير المادية (التقدير والاحترام، التكريمات... الخ) التي يتحصل عليها المورد البشري من خلال تأديته لمهام وظيفته.

ويزداد شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي كلما أدرك بأن هذه العوائد تلبى تطلعاته ويراع فيها مبدأ العدالة.

2.2.6. نمط الإشراف والرضا الوظيفي:

كلما كان المشرف مهتماً بحاجات ومشاعر مرؤوسيه ويتيح لهم فرصة التعبير عن آراءهم ومقترحاتهم بكل حرية، كلما ارتفع لديهم مستوى الشعور بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود مشرف استبدادي.

3.2.6. سياسات المؤسسة والرضا الوظيفي:

تشير سياسات المؤسسة إلى تلك الإجراءات التي تنظم العمل. فكلما كانت هذه الإجراءات واضحة وبسيطة ومرنة، كلما ازدادت قدرة الموارد البشرية على التحكم في عملها وهو ما يؤدي إلى زيادة مستوى رضاها الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود إجراءات جامدة ومعقدة.

4.2.6. تصميم العمل والرضا الوظيفي:

كلما كان العمل مصمم بالشكل الذي يعطي للمورد البشري فرصة وحرية أكبر للإبداع في العمل والاستقلالية في تخطيطه وتنفيذه ومراقبته، كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح في حالة وجود تصميم سيء للعمل.

5.2.6. ظروف العمل المادية والرضا الوظيفي:

كلما كانت الظروف المادية للعمل من تهوية، إضاءة، ترتيب المكاتب... الخ ظروف مناسبة كلما ازدادت درجة تقبل المورد البشري لبيئة عمله، وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح في حالة وجود ظروف مادية سيئة للعمل.

(عاشور، 1983، ص146)

6.2.6. فرص الترقية والرضا الوظيفي:

تشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية وبين الرضا الوظيفي. حيث يرى فكتور فروم (Victor Vroom) أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو توقعات المورد البشري عن هذه الفرص. فكلما كان توقع أو طموح المورد البشري للترقية أكبر من ما هو متاح فعلا، كلما قل مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحي. (عاشور، 1983، ص147)

7.2.6. جماعات العمل والرضا الوظيفي:

تشير الدراسات إلى أنه في الحالة التي يكون فيها هناك تماسك وتضامن ما بين أعضاء الجماعة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستوى شعور أعضاءها بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود صراع وعدم ثقة وتعاون بين أعضاء الجماعة. (عاشور، 1983، ص148)

من خلال ما تقدم ذكره في هذا المطلب نستنتج أن الرضا الوظيفي هو عامل عام تؤثر فيه العديد من العوامل المرتبطة بالمورد البشري والتنظيم، وكلما كانت هذه العوامل مصدر إشباع لحاجات وتوقعات المورد البشري المادية وغير المادية، كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح.

7. عوامل ومؤشرات الرضا الوظيفي:

ينظر الباحثون إلى الرضا الوظيفي كمتغير عام يمثل محصلة لعناصر فرعية تتكون من الأجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل وظروف العمل المادية.

1.7. الأجر:

يعرف الأجر بأنه ذلك المقابل المادي الذي يدفع للمورد البشري مقابل الجهد البدني و/أو الفكري الذي يبذله لإنتاج السلع والخدمات، وتكتسي الأجور أهمية بالغة سواء بالنسبة

للمورد البشري أو بالنسبة للمؤسسة. فبالنسبة للمورد البشري تعتبر الأجور بمثابة الوسيلة الفعالة لإشباع الحاجات المختلفة كالأكل والشرب والسكن... الخ. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الأجور تساعد على جذب الكفاءات للعمل فيها وعلى المحافظة على الكفاءات العاملة حالياً، وهو وسيلة مهمة لنشر العدالة بين الموارد البشرية. (لبصير 2002، ص 67)

2.7. محتوى العمل:

يعبر محتوى العمل عن تلك المتغيرات التي تكون المهام التي يؤديها المورد البشري في عمله ومن بين أهم هذه المتغيرات نجد: (ماهر، ص 187)

- 1- السلطة والمسؤولية المرتبطة بالعمل.
- 2- طبيعة أنشطة العمل.
- 3- فرص الإنجاز التي يوفرها العمل.
- 4- فرص النمو التي يوفرها العمل.

3.7. نمط الإشراف:

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه " علاقة عمل رسمية بين شخص موجه (المشرف) وعدد من الأشخاص (المشرف عليهم) يعملون مع جماعات. وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة. (هاشم وعدلي، 1991، ص 236)

4.7. الترقية:

يقصد بالترقية نقل المورد البشري إلى مركز أو وظيفة أعلى، وغالبا ما تتم الترقية نتيجة لتقييم الوظائف و/أو تصنيف المهام:

ولكي تعطي برامج وخطط الترقية الفوائد المرجوة منها ينبغي أن تبنى على معايير أو أسس موضوعية تفهمها الموارد البشرية وتتقبلها. تنحصر هذه المعايير أو الأسس في:

- الأقدمية: حيث يتم ترقية المورد البشري على أساس مدة خدمته في المؤسسة (الخبرة).

- **الكفاءة:** حيث يتم ترقية المورد البشري الذي يملك قدرات عالية على إنجاز العمل مقارنة مع غيره. (حنفي 1997، ص 397)

5.7. جماعات العمل:

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف جماعات العمل بأنها " وحدة تتكون من فردين أو أكثر تجمعهم علاقة عمل صريحة على نحو يسمح بأن يدرك كل عضو في الجماعة العضو الآخر وأن يؤثر فيه ويتأثر به". من خلال هذا التعريف تتضح لنا أهمية جماعات العمل في المؤسسة، إذ تؤدي الجماعة المتضامنة والتي يسود بين أعضائها التعاون والثقة المتبادلة إلى شعور المورد البشري بالحب والانتماء، وهو ما ينعكس بالإيجاب على أداءه في العمل ومن تم على أداء المؤسسة. (البصير، 2002، ص 79)

6.7. ظروف العمل المادية:

وهي تمثل مختلف الظروف المادية التي تتميز بها البيئة الداخلية للمؤسسة مثل الضوضاء الحرارة، الإضاءة، ترتيب المكاتب... الخ. وكلما كانت هذه الظروف مساعدة للمورد البشري كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداءه.

مما سبق ذكره في هذا المطلب نستنتج أن الرضا الوظيفي هو محصلة تفاعل العديد من العناصر المكونة للوظيفة من أجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل، ظروف العمل.

8. أساليب قياس الرضا الوظيفي:

تتدرج أهمية قياس الرضا الوظيفي من أهمية المقاس كأحد أهم أهداف وبرامج الإدارات في العصر الحالي، ولقد كان سائداً في ما سبق أنه من الصعب قياس الرضا الوظيفي بدقة، وهو ما يعتبر خطأ في حق التقدم الهائل الذي حدث في العقود الستة الماضية في قياس المتغيرات المتعلقة بخصائص الأفراد مثل: الشخصية، الإتجاهات النفسية، الدافعية، الرضا وغيرها.

كان ثيرستون أول من نبه إلى عدم استحالة قياس أية ظاهرة طالما أن الظواهر توجد بمقادير رغم وجود صعوبات في عملية القياس. (شمسان، 2004، ص70)

وقد قسم الأخصائيون مقاييس الرضا إلى مقاييس موضوعية وأخرى ذاتية كالاتي:

1.8. المقاييس الموضوعية: يقصد بها كل المقاييس التي تقيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له مثل: الغياب ودوران العمل، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي لأنه يستخدم الأساليب الموضوعية إذ هو عبارة عن رصد مضبوط لسلوك العمال كمسك سجلات الغيابات ودوران العمل.

1.1.8 معدل الغياب: إن معدل الغياب يعكس مدى انتظام الفرد في عمله، وهو مؤشر يمكن استخدامه للدلالة على درجة الرضا الوظيفي للعامل، فالفرد الراضي يكون أكثر ارتباطاً بالعمل وأشد حرصاً على الحضور مقارنة بمن يشعر بالاستياء من عمله لذلك فإن احتفاظ الإدارة بسجلات الحضور والغياب لكل عامل وكل مجموعة عمل أو قسم في المنظمة يتيح لها تتبع معدلات الحضور والغياب واكتشاف أي ظاهرة اختلال تستدعي الدراسة والعلاج. ويحسب معدل الغياب عادة بطريقة وزارة العمل الأمريكي كالتالي: " معدل الغياب خلال فترة معينة يساوي مجموع عدد أيام الغياب للأفراد مقسوم على متوسط عدد الأفراد العاملين مضروب في مئة". (رابح، 2000، ص155)

2.1.8 دوران العمل: يمكن استخدام معدل دوران العمل أو ترك الخدمة الذي يتم باختيار الفرد (استقالته) كمؤشر لدرجة الرضا الوظيفي، وعليه فإن البيانات الخاصة بترك الخدمة الاختياري يمكن استخدامه لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثيرها على الرضا الوظيفي.

ويحسب معدل دوران العمل كما يلي: "معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة يساوي عدد حالات ترك الخدمة خلال فترة مقسوم على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة مضروب في مئة". (رابح، 2000، ص155)

2.8. المقاييس الذاتية: ويقصد بالمقاييس الذاتية الحصول على تقارير من جانب الأفراد أنفسهم عن درجة رضاهم الوظيفي سواء كتابية (استمارة) أو شفوية (مقابلة شخصية). (بوحوش والذنيبات، 1999، ص141)

1.2.8 الاستمارة: وهي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ما وهناك عدة أنواع وأصناف يمكن أن تتبلور على أساسها الاستمارة، سنذكر الأكثر شيوعاً، وهي:

- **دليل وصف العمل:** وتحتوي على خمسة أسئلة حول العمل نفسه، الأجر، فرص الترقية، الإشراف، الزملاء أما الإجابات فهي: نعم، لا، لا أعرف.

- **استبيان جامعة منسوتا للرضا:** وهو يستخدم طرق مختلفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا، إلى الحد الذي يكونون ما راضين عن جوانب مختلفة من وظائفهم (الأجر، فرص الترقية، التقدم، النقل...) أما الإجابات المقترحة فهي متدرجة من راضي إلى غير راضي.

- **استبيان بيان الرضا الوظيفي:** وهو يشمل أسئلة متنوعة حول كل جوانب الوظيفة التي يشغلها العامل.

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

كما تتضمن الاستمارة عامة على محورين أساسيين هما:

تقسيم الحاجات: في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيماً عاماً للحاجات الإنسانية، مما يمكن من الحصول على معلومات من الفرد عن مدى إشباع العمل لمجموعات الحاجات المختلفة لديه.

تقسيم الحوافز: في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيما عاما للحوافز المقدمة من طرف المنظمة والتي تعتبر من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

2.2.8 المقابلة الشخصية: تعرف على أنها: "تفاعل لفظي يتم عن طريق مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات."

وللمقابلة أنواع فقد تكون منظمة (اجتماع رسمي) أو غير منظمة (لقاء عفوي)، فتسمح المقابلة بوصف وكشف جوانب العمل التي لا يمكن تقديرها عن طريق المقاييس الأخرى، بالإضافة إلى أنها مفيدة في استجواب الأميين أو الذين يتعذر عليهم الإجابة عن الاستمارة كتابة، كما أنها تزيل اللبس والغموض في الأسئلة وتساعد على التحقق من صحة الإجابات.

9. برامج تحسين الرضا الوظيفي:

يقصد بها مجموعة البرامج التي تهدف إلى المحافظة على المستوى المطلوب من الرضا الوظيفي بغرض تحقيق أهداف تلك المؤسسات، ومن أهم البرامج:

1.9. برامج صيانة القوى العاملة:

تتمثل تلك البرامج في مجموعة الإجراءات التي تستهدف عدم تآكل مهارات وخبرات العاملين بالإضافة إلى تطوير قابليتهم لأغراض الإبداع والابتكار، من أمثلة تلك البرامج: البرامج الخاصة بالتدريب وتنمية المهارات الإبداعية وكذا البرامج الخاصة بإعادة النظر في سياسات الأجور والحوافز. (الهيبي، 1999، ص 259)

2.9. برامج تحسين بيئة وظروف العمل:

* تهيئة مكان عمل نظيف ومرتب من حيث الإضاءة والتهوية والرطوبة والأثاث.

* معالجة حالات التعب والإرهاق وذلك عن طريق إعادة النظر في ساعات العمل من خلال الابتعاد عن الأنماط التقليدية واللجوء إلى الاعتماد على مبدأ حاجة العاملين إلى الراحة وتحديد النشاط فقد تلجأ المؤسسة مثلاً إلى استخدام ساعات العمل المرنة أو أسبوع العمل المضغوط.

* تقليل مصادر الضوضاء عن طريق عزل الآلات والمعدات التي تصدر عنها الأصوات وتزويد السقوف والجدران بمواد عازلة.

* التقليل من رتبة الأعمال وذلك من خلال اللجوء إلى برامج الإثراء أو التوسع الوظيفي.

3.9. برامج الرفاهية الاجتماعية:

يتم ذلك من خلال زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية ذات الطابع الاجتماعي كالنوادي والأسواق ودور الحضانة وتوفير وسائل مريحة للمواصلات وأبنية سكنية مميزة للعاملين، فهذه الإجراءات وغيرها سوف تدفع العاملين نحو الأداء الأفضل خاصة عندما تكون مطلوبة من قبل العاملين أنفسهم، كما يشترط في هذه الحوافز أن تكون مستمر وشاملة لأكثر عدد من العاملين.

4.9. برامج الأمن والسلامة المهنية:

يقصد بالسلامة المهنية ممارسة عدد من الأنظمة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وهو يختلف عن الصحة المهنية والتي تعنى بردود أفعال الأفراد تجاه بيئة الأعمال الخاصة بهم في حين تعنى السلامة المهنية بتنظيم العمل أكثر مما تعنى بيئة العمل.

5.9. برامج الرعاية الصحية:

وهنا يلاحظ أن التشريعات في الكثير من الدول تفرض التزام صحي على المؤسسة لتلتزم من خلاله بتقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالناحية المعنوي والعقلية للعاملين، كما أن الاعتبارات الإنسانية تقتضي بالضرورة وقوف المؤسسة إلى جانب الفرد العامل المريض.

6.9. برامج فرق العمل المدارة ذاتيا:

وهي جماعات يتم تشكيلها من العمل في قاعدة الهرم التنظيمي وهم مسؤولون عن إنتاج سلعة أو تقديم خدمة، وتسعى هذه الجماعات إلى تحديد المشاكل التي تعاني منها عدة أعمال وتضع الحلول المناسبة لها وتركز عملها فقط على الجوانب الفنية وليس لها أي علاقة بالجوانب الإدارية، كما أن طبيعة عملها متحرکا وليس ثابت ومثل هذه الجماعات تسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين النوعية وتقليل التكاليف. (محمد الصيرفي، 2005، ص276)

7.9. برامج حلقات الجودة:

يقصد بحلقات الجودة فرق عمل تتشكل بشكل نوعي من جميع المستويات التنظيمية داخل المؤسسة حيث يمكن لأي عضو في المؤسسة أن ينظم إليها بغض النظر عن وظيفته ومنصبه الإداري.

تسعى تلك الحلقات إلى دراسة العمليات الإدارية وتحسينها ودراسة بعض مشاكل العمل واقتراح الحلول لها. وهناك العديد من اهداف التي يمكن لبرامج الجودة أن تحققها ومن بين تلك الأهداف ما يلي:

- أ. تطوير شخصية العاملين المنتسبين للحلقة.
- ب. تحسين الروح المعنوية للعاملين.
- ج. تشجيع القدرات الإبداعية لدى العاملين.
- د. رفع درجة الوعي لدى العاملين بأهمية الجودة.
- هـ. تطبيق ومتابعة الأفكار الجديدة التي سبق أن اعتمدها الإدارة. (الصيرفي، 2005، ص277)

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته وللعناصر المتعلقة بها، هذه الأخيرة تضم كل من الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية، نمط الإشراف، جماعات العمل وظروف العمل. ورأينا أيضا في هذا الفصل أن الرضا الوظيفي يمكن قياسه باستخدام طريقتين رئيسيتين، الأولى هي الطريقة المباشرة التي تعتمد على قوائم الاستقصاء، وهي الأكثر قبولا واستعمالا بين الباحثين لموضوعيتها ودقة نتائجها، والثانية هي الطريقة غير المباشرة والتي تعتمد على حساب معدلات نواتج العمل.

وتوصلنا أيضا في هذا الفصل إلى أن الرضا الوظيفي تؤثر فيه مجموعتين أساسيتين من العوامل الأولى مرتبطة بالمورد البشري والثانية مرتبطة بالتنظيم.

وأخيرا توصلنا إلى أن المؤسسة بإمكانها الرفع من مستوى شعور مواردها البشرية بالرضا الوظيفي بإتباعها للعديد من المداخل الإدارية الحديثة كمدخل الإدارة بالأهداف، إدارة الجودة الشاملة، حلقات الجودة والتمكين.

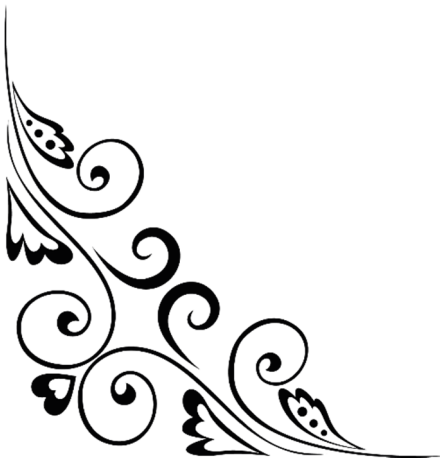


الشخصية

تمهيد

1. تعريف الشخصية
2. مكونات الشخصية
3. محددات الشخصية
4. نظريات الشخصية
5. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

خلاصة الفصل



تمهيد:

احتلت دراسة الشخصية مكانة هامة في فروع علم النفس، فعلم النفس التربوي تناولها من حيث نموها وتغيرها أثناء مراحل حياة الفرد بالإضافة إلى متابعة خصائص كل مرحلة، أما علم النفس الاجتماعي فقد درس تفاعلها مع الآخرين والمجتمع واندرجت تحت موضوع دراسة ديناميكية الفرد والجماعة فهو " يهتم بدراسة سلوك الفرد في المواقف الاجتماعية وسلوك الفرد هو انعكاس لشخصيته، وعلى هذا الأساس يتمثل الموقف الاجتماعي في مجموعة من العوامل والمحددات الخارجية لسلوك الفرد وما يحمله من تصورات داخلية تنعكس على سلوكه وتتفاوت درجات تعامل الشخص بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في التعامل أو من حيث درجة البساطة أو التعقيد في طريقة التعامل".

(شاكرا مجيد، 2008، ص 15)

1. تعريف الشخصية:

الشخصية مفهوم شائع الاستخدام في الاصطلاح اليومي، فيقال عادة أن فلاناً له شخصية وفلاناً ليس له شخصية، وقد يتصف شخص ما بالمراوغة أو الدهاء أو الطيبة، ويقصد بذلك فاعلية الشخص، ومدى قدرته على إحداث انطباع معين لدى الآخرين، وما يتميز به من سمات، وهناك تباين بين الاستخدام الاصطلاحي للشخصية لدى غير المختصين، وبين المختصين في مجال علم النفس.

1.1. المعنى اللغوي للشخصية:

كلمة شخصية في اللغة العربية مشتقة من كلمة شخص (ش. خ. ص) والشخص كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد به إثبات الذات، فاستعير لها لفظ الشخص (ابن منظور، 1956، مج7 ص45)

1.2. المعنى الاصطلاحي للشخصية:

يعتبر مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيداً وتركيباً فهو يشمل كافة الصفات الجسمية والعقلية والخلقية والوجدانية في تفاعلها بعضها البعض وفي تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة. ولهذا تعددت وتباينت الآراء التي تعالج مفهوم الشخصية واختلفت تعريفاتها اختلافاً كبيراً.

فيعرفها واطسون "Watson" بأنها: "جميع أنواع النشاط التي نلاحظها عند الفرد، عن طريق ملاحظته ملاحظة فعلية خارجية لفترة كافية من الزمن، تسمح لنا بالتعرف الكامل عليه" (السرخي، 2002، ص12)

أما مورتن برنس "Morton Prince" فيعرفها بأنها: "كل الاستعدادات والنزعات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة وهي كذلك كل استعدادات والميول المكتسبة من الخبرة. (الرفاعي، 1969، ص146)

ويشير جوردن ألپورت "Gordon Allport" إلى أن الشخصية "هي ذلك التنظيم الدينامي الكامن في الفرد الذي يتضمن مختلف النظم النفسية التي تحدد خصائصه

السلوكية وتفكيره"، بينما يعرفها أيزنك "Eysenck" الشخصية بأنها ذلك "التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وتكوينه العقلي والجسمي والذي يحدد أساليب توافقه مع بيئته بشكل مميز"، ويشير ليكي "Lecky" إلى أن الشخصية هي: "نظام موحد للخبرة وتنظيم للقيم المتوافقة بعضها مع بعض"، بينما يذهب تشيلد إلى أن الشخصية: "هي ذلك التنظيم الذي يتميز بدرجة من الثبات والاستمرار لخلق الفرد ومزاجه وعقله وجسمه، والذي تحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها". (غضبان، 2006، 126)

أما "مشوين": فيعرف الشخصية على "أنها جهاز متكامل أو كلي أو وحدة وظيفية للعادات والاستعدادات والعواطف التي تميز فردا عن الجماعة باعتباره مختلفا عن أي فرد آخر في نفس المجموعة . (العبيدي، 2011، ص29)

2. مكونات الشخصية:

يولد الإنسان كوحدة بيولوجية تتفاعل مع وحدة أكبر هي وحدة البيئة المادية والاجتماعية، ويستمر هذا التفاعل ما دام الإنسان على قيد الحياة، حيث تتشكل الشخصية وتنمو وتتحدد معالمها وبصماتها وتصبح تنظيم دينامي داخل الفرد، ينظم الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعا خاصا في السلوك والتفكير، أي أنها جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية الموروثة والمكتسبة والتي تميز كل شخص عن غيره. وإن صح التعبير فهي تركيبة من عدة مكونات، يمكن تحليلها إلى:

1.2. المكونات الجسمية : تتعلق بالشكل العام للفرد وصحته من الناحية الجسمية، مثل اللون، الطول، الوزن، الصحة العامة، الأداء الحركي، الأمراض الجسمية، والإعاقات ووظائف الحواس وأجهزة الجسم المختلفة، العصبي، الدوري، الغدد ... الخ

2.2. المكونات العقلية المعرفية: ونقصد بها وظائف العقل العليا كالذكاء العام والقدرة الخاصة كالقدرة العددية واللغوية والميكانيكية والفنية وكذلك العمليات النفسية كالانتباه والتذكر والإدراك.

3.2. المكونات الاجتماعية: ويقصد بها قدرة الفرد على تكوين علاقات مع كثير من الأفراد أو تكوين علاقات مع جماعات.

4.2. المكونات الانفعالية: وتتعلق بالنشاط الانفعالي والنزوعي كالميل إلى الانطواء أو الانبساط والميل للسيطرة أو الميل للخضوع.

5.2. المكونات البيئية: تتعلق بالعواطف والاتجاهات والقيم التي تكتسب من البيئة التي يعيش بها الفرد كالأُسرة والمدرسة والتمتع.

هذه المكونات تتحدد بتفاعل العوامل الفسيولوجية والبيئية ولا شك أن التغير الذي يحدث لأحد هذه المكونات نتيجة التفاعل بين العوامل الفسيولوجية والاجتماعية يؤثر بدوره في تكوين الشخصية مما يؤكد عملية تفاعل تلك المكونات وتأثيرها ببعضها مما يؤكد بدوره فكرة التكافل الديناميكي بينها (عبود، 2010، ص4)

3. محددات الشخصية:

لقد تعدد الآراء والمفاهيم والأفكار حول محددات الشخصية الإنسانية إذ تناولها البعض من المفكرين والباحثين من خلال الآثار التي يتركها العامل الوراثي على الفرد وقد عزاها البعض الآخر للآثار الناجمة عن البيئة التي يعيش في أكنافها الفرد وقد تناولها آخرون من خلال المزج بين هذين العاملين أي أن كلا العاملين الوراثي والبيئي يتفاعلان فيما بينهما ويحققان أثرا فعالا في بناء الشخصية الذاتية للفرد، وقد أضاف لهما آخرون من خلال المزج بين هذين العاملين أي أن كلا العاملين الوراثي والبيئي يتفاعلان فيما بينهما ويحققان أثرا فعالا في بناء الشخصية الذاتية للفرد، وقد أضاف لهما آخرون من

خلال الآثار الموقفية التي يمر بها الفرد بمعنى أكثر وضوحاً أن طبيعة الموقف الذي يتخذه الفرد إزاء القرار يشكل الحالة المؤثرة في بناء الشخصية.

(الفرجات، 2009، ص 132)

ومن أهم العوامل التي تؤثر في تطور شخصية الفرد ما يلي:

1.3. المحددات الوراثية:

وهي السمات التي يكتسبها الفرد عن طريق العملية الجينية وتتمثل في التكوين الجسماني مثل الطول والقصر والبدانة والنحالة والنمو الجسمي الطبيعي والعايات الجسمية كما تشمل الأمور المعرفية مثل الذكاء والتذكر والقدرات العقلية وكذلك الأمور المزاجية من عواطف وانفعالات وميول. (العميان، 2008، ص 128)

2.3. المحددات البيولوجية:

تلعب المحددات البيولوجية دوراً مهماً في بناء الشخصية ويظهر هذا الدور بشكل مباشر كما هو الحال في تأثير إفرازات الغدد في السلوك أو بشكل غير مباشر عندما يتأثر موقف الناس من الفرد بصفاته الجسمية. (أبو سعد، 2010، ص 21)

والمقصود بالجانب البيولوجي:

1.2.3. الجهاز العصبي: يؤثر الجهاز العصبي في سلوك الفرد إذ تعتبر التوصيلات

العصبية الحاكمة في تصرفات الإنسان وهي التي تحدد بنيته الشخصية، إن الجهاز العصبي يصدر الأوامر لكل عضلات الجسم، هذه الأوامر صادرة من الكتلة المركزية للجهاز حيث تربطه علاقة بالجهاز العصبي الطرفي الذي يتلقى الأوامر وبذلك يستطيع أن يسيطر على كل أنحاء الجسم.

2.2.3. الغدد الصماء: تؤثر الغدد الصماء بإفرازاتها على سلوك الشخص وتتمثل هذه

الغدد في:

1.2.2.3. الغدة النخامية: تؤثر إفرازات هذه الغدة في عملية النمو فزيادة

السوماتوتروبين أو نقصه يؤدي إلى زيادة النمو أو بطئه.

2.2.2.3. الغدة الدرقية: تتحكم هذه الغدة بنشاط الشخص فكلما زادت إفرازاتها زاد نشاط الشخص وإثارته وكلما نقصت إفرازاتها أدى ذلك إلى الخمول ونقص في القدرة على الاستجابة.

3.2.2.3. الغدة الكظرية: وهي غدة تتحكم بنشاط الشخص الانفعالي، إذ تقوم بفرز مادتي الأدرينالين و النورادرينالين إذ يعملان بصورة متوازنة فزيادة إفراز أحدهما يؤدي إلى خلل إما انفعال أو إثارة زائدة وعدوان وإما العكس. (أبو سعد، 2010، ص21)

3.3. المحددات البيئية:

تؤثر العوامل البيئية تأثيراً قوياً في بناء شخصية الفرد وفي كيفية تحديد سلوكه، إذ يكتسب الفرد سمات عديدة نتيجة لاحتكاكه وتفاعله مع المجتمع، إن سمات شخصية الفرد وتكوينه ونموه وسلوكه واتجاهاته وميوله وأفكاره هي وليدة التفاعل بين البيئة والوراثة ففضلاً عن السمات البيولوجية التي يرثها الفرد عن طريق الجينات هناك بعض السمات الشخصية التي تتكون لديه جراء المؤثرات البيئية وعن طريق ما يتلقاه من تربية وتعامل وتنشئة اجتماعية وسياسية وأخلاقية ودينية وفكرية. (عيسوي، 1988، ص17)

والمقصود بالبيئة الوسط الاجتماعي الذي يعيش الفرد في إطاره كالأُسرة والمدرسة والجامعة والمجتمع وطبيعة العلاقات برفاق العمل وغيرها وهذا يدل دلالة واضحة على أن العلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والحضرية وغيرها من العلاقات التي تسود الوسط البيئي الذي يعيش فيه الفرد تلعب الأثر الكبير في مدركات الفرد واتجاهاته المختلفة. (الفريجات، 2009، ص134)

4.3. المحددات الموقفية:

تتمثل الظروف الموقفية بطبيعة الموقف الذي يمر به الفرد في مختلف أدوار حياته فالنمط السلوكي الذي يمارسه أثناء العبادة، وأثناء المقابلات وعند الظهور في الأماكن العامة وعند مواجهة المواقف العامة نلاحظ أن طبيعة السلوك الإنساني لا تتسم بالثبات المطلق وإنما بالنسبة الواضحة حيث أنه إزاء الموقف يتخذ القرار الذي ينسجم مع طبيعة

الموقف الذي يمر به وهذا ما يجعل الآثار الموقفية تلعب دوراً أساسياً في تكوين النمط السلوكي للفرد في مختلف مجالات العلاقات السائدة في أدوار حياته المختلفة. (الفريجات، 2009، ص134)

فشخصية الفرد رغم ما تتصف به من استقرار وثبات نسبي، إلا أنها مرنة وقابلة للتكيف في تعاملها مع مواقف الحياة المختلفة، فالله وهب للإنسان عقلاً ميزه به عن بقية مخلوقاته ومن المفروض أن يستخدم الإنسان عقله ليوحد نوعاً من التفاعل بين عوامل الوراثة والبيئة والموقف ليأتي سلوكه محصلة شد القوى الثلاث. (حمادات، 2008، ص61)

4. نظريات الشخصية:

هناك العديد من التصورات النظرية لوصف الشخصية، وتحتوي النظرية كما يرى علماء النفس على مجموعة من الافتراضات المناسبة تترايط مع بعضها البعض بطريقة منظمة لتصف البنيان العام للشخصية التي تدل على فردية الشخص وتميزه في السلوك، ومن هذه النظريات:

1.4. نظرية الأنماط:

يصنف الفرد باعتباره ينتمي إلى نمط ما حسب مجموعة السمات التي يكشف عنها، فإذا شارك جماعة كبيرة من الأفراد الآخرين في مجموعة سمات تشكل (نمطاً) ، فإنه ينتمي هو وأفراد هذه الجماعة إلى نمط ما . وتصنف الشخصية على حسب الأنماط إلى الأنماط: الجسدية، والفسولوجية والسلوك (طافش، 2006، ص33)

1.1.4. الأنماط الفسيولوجية :

ويعود عهد هذه النظرية إلى عهد أبقراط (400ق.م) حيث أكد أن مزاج الإنسان يعود إلى أربعة أنماط (النمط الدموي، النمط السوداوي، النمط الصفراوي والنمط البلغمي) وتقوم هذه الأنماط على أساس سيطرة لأحد سوائل الجسم الأربعة على الأخرى وقد ربط بعض الصفات النفسية المزاجية بنوع السائل السائد. (حمادات، 2008 ص 64)

2.1.4. الأنماط الجسمية :

وهذا التصنيف تعرض له العديد من العلماء ويمكن استعراضهم كما يلي:

نظرية كرتشمير (1920،1930) التي درست العلاقة بين أجسام المرضى النفسيين

وبين أنماط الاضطرابات العقلية.

نظرية شيلدون (1898،1977) التي أكد فيها ويليام شيلدون الطبيب والعالم النفسي

الأمريكي أن الناس ذوي الأنماط الجسمية المعنية يميلون أن ينمو أنماطاً معينة من

السلوك وربط بين النمط الجسمي والنمط المزاجي (صالح، 2008 ص 57)

3.1.4. الأنماط النفسية :

لعل أكثر العلماء تمسكاً بهذا الاتجاه " كارل يونج " وهو أحد تلامذة " فرويد " إلا

أنه اختلف معه في أن الدافع الوحيد للسلوك هو الغريزة الجنسية، إذ كان يرى أن الدافع

الرئيسي لسلوك الإنسان هو الصراع الداخلي، ومحصلة هذا الاتجاه أنه يمكن تصنيف

الناس من حيث أسلوبهم العام في الحياة ومن حيث الاهتمامات الأساسية التي تطبع

سلوكهم إلى نوعين انبساطيين وانطوائيين (صالح، 2008 ص 57)

4.1.4. الأنماط الاجتماعية :

نظرية سبرانجر: وزع سبرانجر عالم النفس الألماني الناس في كتابه (أنماط الرجال) إلى

سنة أنماط : (الديني، الاجتماعي، السياسي، الجمالي، الاقتصادي، العلمي) يتوزعون

حسب القيم الست (القيم الدينية، الاجتماعية، السياسية، الجمالية، الاقتصادية، النظرية)

هذه القيم موجودة لدى جميع أفراد الجنس البشري والفرق بين الناس تكون حسب القيمة

التي تحتل المرتبة الأولى من سلمهم القيمي (صالح، 2008، ص57)

5.1.4. الأنماط الهرمونية :

قسم " برمان " الشخصية على أساس الإفرازات الهرمونية في الجسم (نمط درقي)

ويتميز بالقلق والنشاط والعدوانية، و(نمط أدرياليني) ويتميز بالقوة والمثابرة والنشاط،

و(نمط نخامي) ويتميز بالتحكم في الإنفعالات أما (النمط الجنسي) فهو خجول ويغلب العاطفة على العقل، و(النمط التيموسي) وميزته عدم الشعور بالمسؤوليات الأخلاقية. (صالح، 2008، ص57)

ويعلق العميان على نظرية الأنماط" لكن يمكن القول بأن نظرية الأنماط لا يمكن الاعتداد بها بدرجة كبيرة حيث أنها تبسط الشخصية الإنسانية إلى درجة غير مقبولة والواقع أنه من المشكوك فيه أنه يمكن التوصل إلى نظرية منطقية ومعقولة باستخدام فكرة الأنماط لأنها تحاول أن تضع الشخصيات المختلفة في قوالب جامدة ومستقلة عن بعضها البعض، وهذا أمر يستحيل تحقيقه من الناحية العملية. (العميان، 2008، ص 134)

2.4. نظرية التعلم: النظرية السلوكية :

وتقوم هذه النظرية على ملاحظة سلوك الفرد في عملية التفاعل الاجتماعي وتؤكد على دور التدعيم في اكتساب وتعديل الأنماط السلوكية. وتؤكد على دور الثواب والعقاب كأسلوب من أساليب التعلم الاجتماعي في تنمية الشخصية. (كرميان، 2007، ص 19)

بدأت المدرسة السلوكية مسيرتها ابتداء من تجارب العالم الفسيولوجي الروسي "إيفان بافلوف" 1936 ، ثم انتقلت إلى أمريكا بواسطة واطسون الذي أسس المدرسة السلوكية الأمريكية- 1949 و تبعه ثورندايك و جثري و سكنر و غيرهم.

واعتمدت في دراستها للشخصية و السلوك الإنساني المنهج التجريبي مخضعة الحيوان في الأغلب للتجربة المعملية ثم عممت النتائج على الإنسان، و اهتمت بدراسة السلوك الظاهري للكائن الحي أي القابل للقياس و الملاحظة.

و السلوك من وجهة نظرهم عبارة عن استجابة لمثيرات ، و الشخصية لديهم عبارة عن أساليب سلوكية متعلمة (مكتسبة) ثابتة نسبيا تميز الفرد عن غيره ، و التعلم لديهم بصورة عامة عبارة عن ارتباط بين مثير شرطي و استجابة شرطية ، و وضعوا شروط وقوانين للتعلم.(كرميان، 2007، ص 19)

3.4. نظرية السمات :

فقد اهتم علماء النفس بدراسة السمات الشخصية وتحديد السمات التي يتميز بها فرد عن الآخر ومن هؤلاء العلماء (البورت ، وايزنل ، وكاتل) وغيرهم، حيث أكد كاتل ان بناء السمة أساس في بناء الشخصية، ويمكن أن تكون السمة استعداداً فطرياً أو "Catal" مكتسباً كما في السمات الاجتماعية (الإخلاص والأمانة، والصدق) وغيرها. وتعتمد هذه النظرية على فكرة ثبات الشخصية، فالشخص الواحد يسلك سلوكاً متشابهاً في المواقف المتشابهة، كذلك تعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات. فنحن جميعاً نغضب في المواقف التي تثير الغضب، ولكن كل منا يختلف عن الآخر في درجة الغضب، وفي طريقة التعبير عنه .

(أحمد 2002 ص149-166).

1.3.4. تعريف السمات:

المقصود بلفظ " سمة " أي خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد لآخر، مثال ذلك نقول أن فلانا مسيطر وآخر مستكين، وقد تكون السمة استعداداً فطرياً كالسمات المزاجية، مثل شدة الانفعال أضعفه، وقد تكون السمة مكتسبة كالسمات الاجتماعية مثل الأمانة أو الخداع.

فالسمة إذن هي صفة فطرية أو مكتسبة يمكن أن تفرق على أساسها بين فرد وآخر، والسمات الشخصية لدى الفرد ثابتة رغم أنها تتباين من فرد لآخر، ولكن هذه الفروق توجد في مستويات مختلفة ويمثل الطرفين أو القطبين المتطرفين لها ما يلي:

2.3.4. المظاهر الموضوعية للسلوك: فهناك الخصائص الجسمية مثل سمات الطول

والوزن، أحداث سيكولوجية ذاتية وهي أحداث داخلية لا تلاحظ مباشرة من خارج الفرد كالمشاعر والرغبات.

فالسمة إذن إطار مرجعي ومبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به، وينظر ستاجنر كذلك إلى السمات على أنها عمليات تنظيمية للذات من خلال وظائف ثلاث هي الإدراك الانتقائي والنسيان والتعلم الانتقائي. (غنام 2005 ، ص 23)

أما سفيان (2004) كما ورد في غنام فيعرفها "بالصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية، الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص، وهي استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك".

والسمات إما أن تتوقف على عوامل وراثية، مثل حالة الجهاز العصبي، وجهاز الغدد، وعملية التمثيل الغذائي، ولا تحتاج إلى تعليم أو تدريب، وإما أن تكون مكتسبة متعلمة عن طريق الارتباط الشرطي، والتعميم والتدعيم، والتقليد وغيره. والسمات وحدات أساسية في تنظيم الشخصية لا نستطيع رؤيتها ولكن نستنتج وجودها من خلال السلوك . (غنام 2005 ، ص 25)

وتعد السمة لدى كاتل من أكثر المفاهيم أهمية عند دراسته للشخصية، حيث يعرف السمات بأنها "مجموعة ردود الأفعال والاستجابات يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لها أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بالطريقة نفسها في معظم الأحوال .

(الميلوي 2006، ص 35)

أما ألبرت فيعرف السمة بأنها استعداد أو نزعة عامة من المكونات السيكوفيزيائية تدفع سلوك الفرد وتحدده . (رشوان 2006 ، ص 56)

4.4. نظرية التحليل النفسي :

1.4.4. نظرية فرويد: يعد ما جاء به فرويد من آراء نقطة انطلاق وتحول في الدراسات النفسية فقد استطاع أن يكتشف عالماً جديداً في النفس الإنسانية هو عالم اللاشعور الذي كان له أهميه في تفسير الأمراض النفسية.

من مفاهيم نظرية فرويد(الغرائز - بناء الشخصية - ديناميكية الشخص - النمو النفسي)

2.4.4. نظرية يونج : تطرق للمفاهيم التالية (بناء الشخصية-أنماط الشخصية-ديناميكية الشخصية - نمو الشخصية) . (أحمد 2002 ص165).

5.4. نظرية إيزنك:

يشير ليندزي (1978 ص 499) أن مفهوم السمة Trait والطرار Type احتلا مكاناً مركزياً في نظرية إيزنك Eysenck وهو يعرف السمة ببساطة شديدة على أنها تجمع ملحوظ في عادات الفرد أو ، أفعاله المتكررة، أما الطراز فيعرفه بأنه تجمع من السمات، وهكذا فإن الطراز نوع من التنظيم أكثر عمومية وشمولية، ويضم السمة بوصفها جزءاً مكوناً (القيق، 2011 ص 46)

وقد حاول إيزنك الربط بين نظرية (الأنماط، والسمات، والسلوك) ويرى أن الشخصية تأخذ شكلاً هرمياً، فكل فرد يملك عددًا أكبر أو أصغر من سمات محددة، وهكذا تميل هذه السمات إلى التجمع في أنماط نسقية وتحدد هذه التجمعات درجة أعلى في وصف الشخصية أو أنماط الشخصية (يونس، 2005 ص 62)

ويرى إيزنك أن هناك ثلاث عوامل أو أبعاد أساسية للشخصية: (عبد الله، 1990 ص 10)

- العامل الممتد من العصابية إلى قوة الأنا.

- والعامل الممتد من الانطواء للانبساط.

- العامل الممتد من الذهانية للسواء

وتتقرر سمات الشخصية بشكل رئيسي كما يرى إيزنك، في ضوء موقع الشخص على هذه الأبعاد الثلاثة، وقد عزا إيزنك التنوع في الشخصية لدى الأفراد إلى الفروق الموروثة في الدماغ الوقفي، وافترض إيزنك أن هذه الأبعاد مستقلة عن بعضها البعض، بمعنى أن وضع الفرد على بعد الانبساط- الانطواء لا يحدد وضعه على بعد العصابية- الاتزان الوجداني، أو بعد الذهانية- الواقعية، والعكس صحيح

(السيد وآخرون، 1990 ص 518)

ويدافع أيزنك عن هذه العوامل لدرجة أنه يعتبرها عالمية، بمعنى تواجدتها في أي مجتمع وثقافة مما دفع أيزنك إلى اقتراح أن تكون نموذجاً في علم النفس وبحوث الشخصية (الروتينع والشريفي، 2007 ص 417)

5.4. نظرية المجال (1890-1926): نارت على النظريات السلوكية التي نظرت للشخصية أنها مجرد مجموعة من الاستجابات الناتجة تعرضها لبعض المثيرات كذلك تجزئة الشخصية إلى سلوكيات بسيطة.

وكان أن طرح كارت ليفين نظريته المعروفة باسم نظرية المجال التي طرح فيها العديد من المفاهيم: (الشخص،المجال،موضوعي،ونفسي،الوقائع،المناطق،الحدث،ديناميكية،الشخص،نمو، الشخصية)

6.4. نظرية الذات: صاحب هذه النظرية هو عالم النفس الأمريكي كارل روجرز وتطرت النظرية إلى مفهوم الذات نمو الشخصية ديناميكية الشخصية الشخصية المتكاملة يلاحظ أن نظرية روجرز تناقش الطريقة الظاهرية في الشخصية الخاصة بالإضافة إلى آرائه الشخصية بالعالم والذات ويرى روجرز أن السلوك يعتمد تماماً على كيفية إدراك الفرد للعالم وهذا يعني أن السلوك ناتج عن الخبرة المباشرة.

5. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

1.5. تاريخ العوامل الخمسة الكبرى:

مرت نظرية العوامل الخمسة بتاريخ طويل من الجهود في سبيل الوصول إلى العوامل الأساسية في الشخصية وبدأت بطريقة تحليل السمات عن طريق المعاجم اللغوية -على يد ألبورت و أودبرت في الثلاثينات من القرن الماضي

(الروتينع، 2007، ص 101)

حيث قاما بجمع قائمتهم الأولية بما يقارب (18,000) مصطلح معجمي من قاموس وبستر الدولي غير المختصر " الطبعة الثانية"، ثم قاموا بتقسيم هذه الصفات إلى

أربع قوائم حيث اشتملت القائمة الأولى على (4504) سمات الشخصية الأساسية، القائمة الثانية شملت (4541) مصطلح يختص بالحالات والأمزجة المؤقتة، وتشتمل القائمة الثالثة على (5226) مصطلح تختص بالتقييمات الاجتماعية، بينما يتكون القسم الرابع من (3682) مصطلح من الأوصاف التي يصعب فرزها ضمن الأقسام الثلاثة الأولى، ويعتقد ألبورت وأدوبرت أن القائمة الأولى هي فقط التي تمثل السمات الشخصية الحقيقية (Simms, 2007, p66) ثم قام كاتل (1943) باستخدام قائمة ألبورت وأدوبرت كنقطة بداية لنموذجه ، المتعدد الأبعاد للشخصية، ويرى كاتل أن حجم قائمة ألبورت كان كبيراً جداً لا يصلح لأغراض البحث، بدأ بتركيبه من (4500) مصطلح، وباستخدام كل من الإجراءات التجريبية والدلالية "معاني الكلمات" إضافة إلى استعراضاته الخاصة لأدب الشخصية اختصر كاتل (4500) مصطلح إلى (35) متغيراً وبذا ألغى كاتل 99 % من المصطلحات، وباستخدام التحليل العاملي تمكن كاتل من تشخيص 12 عاملاً في الشخصية التي أصبحت جزءاً من (16) عاملاً التي خلص إليها (John & Srivastava, 1999, p5) إلا أن البدايات الأولى لظهور العوامل الخمسة الكبرى ، للشخصية فكانت على يد فيسك (Fiske) 1949 حيث قام باستخراج خمسة عوامل من (22 سمة للشخصية، والتي ضمنها قائمة كاتل، وهذه العوامل التي استخرجها فيسك تشبه إلى حد كبير ما سوف يعرف فيما بعد بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

(Goldberg, 1993, p27)

ثم قام كل من تيوبس وكريستال (Tupes & Christal 1961)، بإعادة تحليل علاقة المصفوفات من ثماني عينات مختلفة تراوحت ما بين طيارين أقل من تعليم ثانوي وطلبة من سنة أولى دراسات عليا، وقد شملت تقييمات من قبل الأساتذة والمشرفين والأطباء ذوي الخبرة في الإعدادات كالدورات العسكرية (John & Srivastava, 1999, p6) وباستخدام التحليل العاملي توصل كل من تيوبس وكريستال إلى خمسة عوامل هي

الانبساط والاستبشار والطيبة الاتكالية والاتزان الانفعالي والتهديب، وأطلق عليها جولدينبرج فيما بعد العوامل الخمسة للشخصية (أبو هاشم 2010، ص 285).

كما قام نورمان (1967) بمراجعة قائمة ألبرت وأدبرت على أساس الفحص الدقيق لكل محتويات " قاموس وبستر الدولي الثالث الجديد غير المختصر " والصادر عام (1961) وأضاف إليها المصطلحات الجديدة التي ظهرت في حوالي ربع القرن الذي يفصل بين هذا المعجم والمعجم الذي اعتمد عليه ألبرت وأدبرت، وأصبح المجموع الكلي لقائمة ألبرت وأدبرت الكاملة وكل الإضافات الممكنة من قاموس " وبستر " في طبعته المشار إليها بقدر ما يقارب أربعين ألفاً من الصفات (عبد الخالق، 1998، ص 87). وبإجراء التحليل العاملي لقائمة الصفات التي وضعها أخيراً توصل إلى عزل خمسة أبعاد أساسية للشخصية هي " الانبساط، الطيبة، يقظة الضمير، العصابية، والانفتاح على الخبرة (عبد الخالق والأنصاري، 1996، ص 88)

ثم قام ديجمان وثيكوموتو (Digman & Takemoto 1981) بدراسة حللوا من خلالها معطيات كاتل (1947) ، فيسك (1949) وثيوبس وكريستال (1961) ، وقد كشفت الدراسة عن وجود خمسة عوامل، كما قاما بتطبيق استبيان نورمان، والذي يشتمل على عشرين متغيراً على عينة من الفلبين، وقد توصل الباحثان إلى وجود خمسة عوامل (De Raad, 2000, p88) إلا أن العوامل الخمسة لم تلق اهتماماً كبيراً حتى عقد الثمانينات إلا بعد استخدامها على يد عدد من الباحثين من أهمهم جولدينبرج و كوستا وماكري (الرويتع" ب"، 4:2007) (Goldberg: 1981) حيث أجرى جولدينبرج بعد ذلك دراسة استخدم فيها قائمة نورمان المنقحة ، والتي تضم (1710) صفة لاختبار مدى استقرارها وعموميتها، وباستخدام طرق مختلفة من التحليل العاملي، توصل جولدينبرج إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بقيت ثابتة عملياً بعد تدويرها أكثر من خمس مرات (John & Srivastva, 1999, p 7) وأكد جولدينبرج على أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماماً بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية

المميزة، فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية، والتحكم في الدوافع، في حين العامل الرابع يتكون من سمات الاتزان الانفعالي كالهدهوء والثقة مقابل العصبية والتوتر في المزاج المتقلب والحزن والقلق، وليصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية (الأنصاري 1997 ص 279)

وقام كل من كوستا وماكري بتطوير النموذج السابق حيث أضافها عام (1985) بعداً جديداً أسماه الانفتاح على الخبرة، كما طوروا عام (1989) مقياسين لكل من المقبولية ويقظة الضمير ،كما استبدلا بعد العصابية ببعث الثبات الانفعالي المنخفض . (McCrae, John, 1992, p180)

2.5. تعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمثابة هيكل هرمي من سمات الشخصية، تمثل العوامل الخمسة قمة الترتيب، وتمثل الشخصية على مستوى أعلى من التجريد، كما أن كل عامل ثنائي القطب مثل " الانبساط مقابل الانطواء " ، ويندرج تحت كل عامل مجموعة من السمات الأكثر تحديداً (Gosling, et al., 2003, p506) وفيما يلي تعريف هذه العوامل:

1.2.5. العصابية:

هو عكس الاستقرار العاطفي، ويعكس هذا العامل إلى أن الأفراد يميلون بصورة كبيرة إلى عدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن النفس، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، كما يرتبط هذا العامل بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات وترتبط العصابية سلباً بالرضا عن الحياة. (Zang 2006, p1179) وإيجابياً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد؛ كما أن الأشخاص العصبيين أقل قدرة على التعامل مع الضغوط المرهقة في البيت والعمل، كما أنهم أقل تحكماً في اندفاعاتهم

(Howard, 1995) ويصف هوارد (Bruk & Alleen, 2003, p461) ، ومستويات عامل العصابية كالتالي : على أحد طرفي البعد يوجد الشخص المنفعل الذي يشعر بقدر أكبر من الانفعال السلبي بالمقارنة مع معظم الناس، ويظهر القليل من الرضا عن الحياة، وعلى البعد الآخر يوجد الأشخاص المرنون على التكيف، والذين يميلون إلى معايشة الحياة وفق مستوى أكثر عقلانية مقارنة مع معظم الناس، والذين يبدون غير متأثرين بما يدور حولهم، فمثل هذا الطرف يمثل الأساس للعديد من الأدوار الاجتماعية مثل " طياري الخطوط الجوية والمهندسين "بينما يحتوي هذا العامل بين طرفيه مدى واسعاً من المستجيبين الذين يمثلون خليطاً من سمات الانفعالية والمرونة، ولديهم القدرة على تغيير سلوكهم حسب متطلبات الحياة (السليم، 2006، ص 76).

2.2.5. الانبساط:

يعد هذا العامل ثنائي القطب حيث يمكن تسميتها (الانبساط - الانطواء) يتسم الشخص الانبساطي بأنه شخص اجتماعي محب للاختلاط، يتوافق مع المعايير الخارجية، يوجه اهتماماته إلى خارج الذات، ويحب العمل مع الآخرين ويحترم التقاليد والسلطة، وعلى مستوى التفكير يميل الشخص الانبساطي إلى تفسير جوانب العالم الخارجي باستخدام المنطق، والميل إلى العيش وفق قواعد ثابتة، قد تكون عملية أو موضوعية أو عقائدية، بينما يتسم الشخص الانطوائي بأنه يوجه اهتماماته من أفكار ومشاعر إلى داخل الذات، وليس تجاه العالم الخارجي، شديد الحساسية مع أن يكتم أحاسيسه، وعلى مستوى التفكير يميل الشخص الانطوائي إلى تفسير أفكار خاصة تستند إلى قواعد تخصه، كما أن لديه حاجة كبيرة للسرية " الخصوصية "يميل لأن يكون نظري فكري (De Read, 2000, p89) ويميل الانبساطي كما يشير هوارد

(1995) إلى ممارسة مزيد من القيادة والتمتع بمزيد من النشاط البدني واللفظي والألفة والرغبة في المشاركة الاجتماعية، وهذه الصورة الاجتماعية تمثل الأساس للأدوار الاجتماعية، المتمثلة في المبيعات، السياسة، الفنون، العلوم الاجتماعية، وعلى الطرف

الآخر يميل الشخص الانطوائي إلى الاستقلالية والتحفظ، ويشعر بالراحة مع الوحدة، وذلك مقارنة مع معظم الأشخاص الآخرين.

وهذه الشخصية الانطوائية تمثل الأساس لبعض الأدوار مثل "الكتاب، علماء الطبيعة"، وبين هذين الطرفين (الانبساط - الانطواء) يوجد عدد كبير من متكافئي (الانبساط والانطواء) القادرين على التحرك بسهولة بين حالات الانفتاح الاجتماعي (السليم، 2006، ص78)

3.2.5. الانفتاح على الخبرة:

يعكس هذا العامل مدى تقبل الفرد لقيم ومعتقدات الآخرين والاهتمام بالأفكار الجديدة غير التقليدية، ويتضمن هذا العامل العديد من السمات كالخيال والتفتح الذهني وقوة البصيرة وكثرة الاهتمامات والتسامح (Zang,2006: 118) والأشخاص ذوي الدرجات العليا على هذا البعد يظهرون فضولاً للعالم الخارجي والداخلي، وهم على استعداد للنظر في أفكار وقيم أصيلة مبتكرة (Bruk & Allen, 2003, p462)

كما يشير (Howard هوارد 1995) أنه يتميز بعدد أكبر من الاهتمامات، ويمكن القول بأنه متحرر قادر على التفكير والانتقاد، كما أنه يتمتع بمبادئ، ولكنه يميل إلى دراسة الأساليب الجديدة وأخذها في الاعتبار، وفي الطرف الآخر يتميز المتحفظ بعدد أقل من الاهتمامات، ويعد أكثر تمسكاً بالتقاليد، ويكون أكثر راحة مع الأشياء المألوفة وليس بالضرورة أن يكون المتحفظ متسلطاً، وتمثل صورة المتحفظ الأساس لعدد من الأدوار المهمة، مثل المدراء الماليين ومدراء المشروعات، وعلماء العلوم التطبيقية، ويوجد بين طرفي هذا البعد عدد كبير من المعتدلين القادرين على استكشاف الاهتمامات عند الضرورة، لكن الإفراط في ذلك يرهقهم كما أنهم قادرون على التركيز على الأشياء المألوفة لفترة طويلة، ولكنهم في نهاية المطاف يميلون للابتكار والتجديد.

(السليم، 2006، ص85)

4.2.5. الطيبة" المقبولية" :

يعد هذا العامل الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الشخصية وبحسب هوجان (Hogan 1983) فإن المقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل وضغوط الحياة العامة، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الوئام الاجتماعي، ويتسم الذين يتصفون بهذه السمات بالتسامح والثقة، وحسن الطباع، والتعاون والقبول بحيث يحترمون ويقدرّون الآخرين . (Zang, 2006, p1179) .

وعلي ما يبدو فإن الأفراد ذوي الدرجات العليا على هذا العامل لديهم ميل لإجهاد أنفسهم في محاولة لمساعدة وإرضاء الآخرين مثل زملاء العمل، الأصدقاء والأسرة ، (Bruk & Allen, 2000, p461)

وينقسم عامل المقبولية كما يذكر هوارد (Howard 1995) إلى المستويات التالية، يأتي في أحد طرفي بعد الوداعة الشخصية المتكيفة، الذي يميل إلى إخضاع حاجاته الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول النماذج المعيارية للجماعة أكثر من الإصرار على نماذج المعيارية الشخصية، ويصبح في المستويات العليا من هذا العامل شخص تابع وفاقداً للإحساس بالذات، وتعد صورة الشخص الأكثر وداعة الأساس لأدوار اجتماعية مهمة قبل التدريس والخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وعلى الطرف الآخر من البعد يوجد الشخص المتحدي، الذي يكون أكثر تركيزاً على معايير واحتياجاته الخاصة، على حساب معايير الجماعة ويصبح في الحالات القصوى نرجسياً، أنانياً، كثير الشك (السليم 2006 ص 80)

5.2.5. يقظة الضمير:

يتضمن هذا العامل الفروق الفردية في التخطيط والتنظيم وتنفيذ المهام وثبات الأداء (Bruk & Alleen, 2000: 460) وهي عبارة عن ملامح مشتركة تشمل مستويات عالية من التفكير، مع التحكم في الانفعالات؛ وتشير هذه السمة إلى تميز الفرد بقوة الإرادة

والكفاح والسعي نحو الإنجاز وضبط الذات، والالتزام بالواجبات والإحساس بالمسؤولية، كما يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف (Zang, 2006, p1179)

ويشير (Howard 1995) إلى أن التفاني العالي "يقظة الضمير" يعني التركيز، وفي المقابل يشير التفاني المنخفض إلى الشخص الذي يتابع عدداً كبيراً من الأهداف، ويظهر قدراً من التلقائية والسمو وعدم التركيز، والتأني من الإنتاج إلى البحث، وصورة الشخص المتوازن قادر على خلق أشخاص ذوي اهتمامات مركزة، دون أن يؤدي ذلك إلى تنفيذهم ومساعدتهم على الاسترخاء بين الفينة والأخرى للتمتع بالحياة أحياناً .
(السليم، 2006، ص 82)

3.5. مميزات نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من أوسع نماذج الشخصية انتشاراً حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم نفس الشخصية وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي التنظيمي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق الفردية (Rossellini & Brown, 2011, p28)

ويبدو أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرتقي إلى مرتبة النظرية النفسية، حيث تتوفر للنموذج معظم معايير وشروط النظرية الجيدة، فالنموذج يتصف بالملائمة ولا يتعارض مع نظريات مقبولة في الوقت الراهن، يتضمن نوعاً من التصنيف العلمي قابلاً للتطبيق العملي (الموافي وراضي، 2006، ص3)

ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى نموذجاً شاملاً، يوفر قواعد واسعة لوصف سمات الشخصية، وكذلك تنظيم وتشخيص أمراض الشخصية، حيث أشارت العديد من الدراسات أنه يحتوي تقريباً على كل أبنية الشخصية التي تم تحديدها في نماذج أخرى للشخصية، خصوصاً تلك التي أخذت من مضامين خاصة تعرف كل عامل على حدة
(McCrae et al, 2005, p270)

وقد استنتج بوتوين (Botwin 1995) أن مقاييس العوامل الخمسة تمثل أداة موضوعية ومفيدة لتقييم الشخصية، وقد نُقِّدُ جسراً مفيداً بين البحث الأساسي في سيكولوجية الشخصية وعلم النفس التطبيقي. (محيسن، 2005، ص 120)

هذا وقد برهنت العديد من الدراسات صدق وثبات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جميع الفئات العمرية ولكلا الجنسين وفي العديد من المجتمعات مثل دراسة (Guenole & Chernyshenko 2005) و (McCrae & Terracciano et 2005) و (Yik et al 2002) و (Gülgöz. 2002) و (كاظم. 2002) و (الرويتع. 2007) وبناءً على ما سبق فإن العديد من الباحثين يرون أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى أداة مفيدة في تقييم الشخصية وقابلة للتطبيق على مختلف الثقافات.

4.5. نقد نموذج العوامل الخمسة الكبرى :

يرى بعض علماء الشخصية أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ليست نظرية متكاملة للشخصية (McCrae & John, 1992, p189) ويعد كل من كاتل وأيزنك من أكبر المعارضين لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، حيث يصر كاتل على وجود أبعاد أساسية للشخصية أكثر بكثير من الأبعاد الخمسة الكبرى، في حين يؤكد "أيزنك على أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد (عبد الخالق والأنصاري، 1996، ص 18)

كما أشارت بعض الدراسات أن هناك العديد من السمات مستقلة تماماً عن العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، ولم يتضمنها هذا النموذج، وقد أثبتت دراسة (Paunonen & Ashton, 2001, p524) بعد تحليل نتائج جولدينبرج (Goldberg) وجود نتائج معاكسة لما أشار إليه جولدينبرج، وأثبتت دراستهما وجود عوامل سلوكية لم يشار إليها ضمن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

يضاف إلى ذلك ما يشير إليه النقاد من خطر الإقلال من تنوع وتعقد طبيعة الشخصية، حيث لا يمكن لقائمة من خمسة عوامل أو خلاف ذلك أن تستوعب تعقدية

هذه الشخصية، وتحيط بالمسالك التي يمكن أن تسلكها في المواقف المختلفة، بحيث تجسد بالتالي شخصيات الأفراد بديناميتها وتعقدتها (الوقفي، 1998، ص 595).

5.5. قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

تعتمد طرق القياس الكمي لسمات الشخصية وعواملها على التجديد الكيفي لهذه العوامل والسمات بادئ ذي بدء ذلك أن الاكتشاف يسبق القياس الكمي، قبل أن نقيس لابد أن نحدد ما الذي يتعين علينا قياسه، وقد تعددت أسماء السمات والعوامل التي يرى علماء نفس الشخصية ضرورة الركون إليها ثم قياسها (عبد الخالق 2011، ص 259) وعلى الرغم من تعدد نظريات الشخصية وتباينها من حيث تناول إلا أنها اعتمدت التحليل العاملي كأسلوب إحصائي في اختزال السمات المتعددة، وأبرز هذه النظريات نظرية "كاتل" التي اعتمدت العوامل الأولية التي تخرج من التحليل العاملي، فقد صب اهتمامه على خفض السمات بطريقة منظمة إلى عدد أقل يمكن معالجته، معتمدا في بداية الأمر على قائمة "ألبرت و" "أدوبرت" "لأسماء السمات والتا رث السيكلوجي والسيكاتري حيث قلصها إلى ستة عشر عاملا أوليا وذلك باستخدام التحليل العاملي، وفي الاتجاه المخالف نجد نظرية "أيزنك" التي أخذت العوامل الراقية، وذلك أنه كان يعتقد بأن أغلب نظريات الشخصية متعلقة بمتغيرات متشابهة وغير محددة فاستخدامه للتحليل العاملي جعله يضع نظاما للشخصى يتميز بعدد محدود جدا من العوامل وقد افترض في وصف الشخصية أبعاد أساسية ثنائية القطب هي الانبساط - الانطواء، العصابية- الاتزان الانفعالي.

وقد قام "كوستا وماكري (Costa and McCrae) بتحليل اختبار أيزنك (Epa) ومقياس "كاتل" لعوامل الشخصية الستة عشر (16PF) واستخرجا ثلاثة عوامل كبرى الانبساط و العصابية والانفتاح مقابل الانغلاق على الخبرة.

كما قام "كوستا وماكري" بتطوير قائمة من الأسماء التي تقيس السمات للعوامل الخمسة الكبرى التي استمداها من قائمة "جولديبرج" للصفات ثنائية القطب والمكونة من

أربعين صفة وأضافا إليها أربعين صفة إضافية، لتصبح القائمة المعدلة تتكون من ثمانين صفة، ثم قاما باستخراج العوامل الخمسة من هذه القائمة وذلك عن طريق "التقدير الذاتي" و"تقدير الملاحظين".

وفي سنة 1989 أظهر "كوستا وماكري" قائمة تتكون من (180) بندا أجريت عليها دراسات كثيرة واستخرجت عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتق من العديد من اختبارات الشخصية ثم أدخلت عليها بعض التعديلات بغية اختزال عدد البنود إلى أن أصدرت الصيغة الثانية للقائمة سنة (1992) لـ (Costa and McCrae) والتي تتكون من (60 بندا) تشمل على خمسة مقاييس فرعية هي: العصابية والانبساط و الصفاوة والطيبة ويقظة الضمير ويضم كل مقياس فرعي (12) عبارة يجاب عن كل منها باختيار بديل من خمسة. (الأنصاري، 2008 ، ص352)

وتعتبر قائمة العوامل الخمسة أول أداة موضوعية لقياس الشخصية في أصلها الانجليزي ومن ثم ترجمت إلى عدة لغات عالمية من بينها اللغة العربية حيث قام بدر الأنصاري بترجمتها سنة (1997) ، وأعدّها في المجمع الكويتي وذلك بتطبيقها على ثلاث عينات مستقلة الأولى قوامها (200) من الشباب الجامعي، والثانية قوامها (1005) من الشباب الجامعي والثالثة قوامها (2584) من الشباب الجامعي أيضا وقد تراوحت معاملات البنات بين (0,70 و 0,77) لمقياس العصابية وبين (0,59 و 0,70) لمقياس الانبساط وبين (0,20 و 0,44) كمقياس الصفاوة و بين (0,53 و 0,82) لمقياس الطيبة وبين (0,75 و 0,85) لمقياس يقظة الضمير بطريقتي ألفا والقسمة النصفية لدى العينات الثلاث (الأنصاري 2008 ، ص 353).

وقد أجرى "جوزلنج" وآخرون (2003) دراستين لمقارنة الخصائص السيكومترية الاستببانات الطويلة والقصيرة في قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الدراسة الأولى قارن فيها بين قائمة الشخصية ذات الخمس مفردات لقياس (الانبساط، المقبولية، الضمير الحي، الاتزان الانفعالي، الانفتاح على الخبرة) وقائمة العوامل الخمسة الكبرى

متكونة من 44 مفردة طبقت على عينة مكونة من (1691) طالبا وطالبة منهم (1058) إناث و(633) ذكور وباستخدام معاملات الارتباط أظهرت النتائج تمتع القائمة ذات الخمس مفردات بصدق تقاربي مرتفع اتضح في وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين العوامل الخمسة الكبرى في القائمتين حيث كان أعلى ارتباط بين السمة ونفسها فكان (0,80) للانبساط و (0,58) للمقبولية، و (0,65) للضمير الحي و (0,69) للاتزان الانفعالي و (0,48) للانفتاح على الخبرة و بإعداد تطبيق القائمة على الخبرة جميعها دالة إحصائيا، وانحصرت بين (0,53) للانفتاح على الخبرة و (0,74) للانبساط وكانت معاملات الارتباط بين تقدير الملاحظتين للخصائص الشخصية لـ (59) طالبا وطالبة وتقريرهم لأنفسهم دالة إحصائيا ومحصورة بين (0,58) للاتزان الانفعالي و(0,74) للانبساط. كما طبقت مقارنة للخصائص السيكومترية من قبل ماكري و آخرون لقائمة العوامل الخمسة الكبرى والقائمة المعدلة على عينة مكونة من (500 فرد) أعمارهم من (14 إلى 20 سنة) (شقيقة، 2011، ص99)

ومن ثم نستنتج من خلال هذه الدراسات أنها قدمت دليلا حول صدق البنود في قياس ما وضعت لقياسه فكلما كانت البنود الممثلة للخاصية موضع القياس أعطت مؤشرات سيكومترية جيدة.

خلاصة الفصل :

يعتبر نموذج العوامل الخمسة التصنيف العلمي لسمات الشخصية فهو يهدف البحث عن أبعاد تتحكم في سلوك الفرد وتصف مكونات شخصيته، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحد إلى خمسة اتفاق الباحثين على ظهور العوامل الخمسة في دراساتهم فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع وكان العاملان الأخيران أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المندرجة تحتها، فقد تكون العامل الرابع من السمات المرتبطة بالاتزان الانفعالي كالهدهوء والثقة مقابل العصبية والتوتر والمزاج المتقلب والنزعة إلى القلق والحزن، ويصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية. (أبو سعد 2010 ، ص6) .

و يعد نموذج العوامل الخمسة الأكثر ملائمة والأكثر انتشارا في علم النفس المعاصر كونه مؤلف من خمسة متغيرات مختلفة تصف الشخصية وصفا دقيقا وهي حسب "ديجمان" "أنها الأكثر عاملية وقابلية للتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم النفس الشخصية". ويستند نموذج العوامل الخمسة إلى فكرة أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية للأشخاص أحدهم مع الآخر ستصبح ذات شكل مسجل في اللغات التي يتحدث بها هؤلاء الأشخاص وعلى هذه الفكرة تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على سمات الشخصية الإنسانية (شقفة 2011 ، ص93) .



إجراءات

الدراسة الميدانية

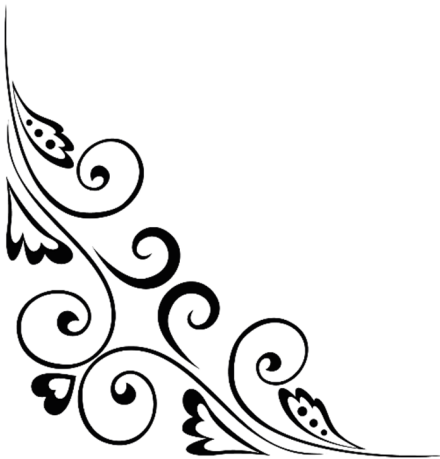
1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية

2. إجراءات الدراسة الأساسية

3. حدود الدراسة

4. أدوات الدراسة

5. أساليب المعالجة الإحصائية



1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائياً على الخطة الدراسية، ويفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد (أبو علام، 2004، ص 87)

فالدراسة الاستطلاعية تعتبر أساساً جوهرياً لبناء البحث كله، وإهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية في البحث ينقصه أحد العناصر الأساسية فيه، ويسقط الباحث جهداً كبيراً كان قد بذله فعلاً في المرحلة التمهيديّة للبحث. (مختار، 1995، ص 47)

تم تحديد ميدان الدراسة من خلال الدراسة الاستطلاعية وقد شمل مجتمع الدراسة جميع أساتذة التعليم الابتدائي لبلدية الجلفة

1.1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم أخذ العينة بطريقة عشوائية من المدارس الابتدائية لبلدية الجلفة مكونة من 30 أستاذ وأستاذة

2.1. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تمّ الاعتماد في الدراسة الاستطلاعية على أداة الاستبيان من خلال المقياسين التاليين:

1.2.1 مقياس الرضا الوظيفي: تمّ اعتماد مقياس الرضا الوظيفي من مذكرة دكتوراه في علوم التربية الموسومة بـ: "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي" من إعداد العياشي بن زروق (2008/2007)، حيث يتضمن هذا المقياس 20 حاجة، ومكون من شقين (أ) و (ب)

(أ): يراد منه معرفة مدى رضا الأستاذ بتلك الحاجة.

(ب): يراد منه معرفة مدى أهمية تلك الحاجة بالنسبة إليه.

قمت بتعديل بسيط على المقياس وذلك من خلال الاعتماد فقط على الشق (أ) والاستغناء عن الشق (ب) الذي يعبر عن أهمية الحاجات بالنسبة للأستاذ، نظرا لعدم أهميته في الدراسة الحالية، واعتمدت نفس المقياس التقديري المكون من (5 درجات):

- راض جدا: تعطى لها العلامة 5

- راض: تعطى لها العلامة 4

- لا أدري: تعطى لها العلامة 3

- غير راض: تعطى لها العلامة 2

- غير راض تماما: تعطى لها العلامة 1

2.2.1 مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: لكوستا وماكريه، تعريب الأنصاري (1997) مستمد من مذكرة ماجستير تحت عنوان: "سمات الشخصية وعلاقتها بالتفكير التأملية لدى طلبة الثانوية العامة في محافظة غزة" من إعداد منار سميح القيق (2011)

3.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن أجري الاختبار على عينة عشوائية مكونة من (ثلاثين) أستاذ تعليم ابتدائي (13 ذكرا و 17 أنثى) من بلدية الجلفة تم حساب معامل صدق وثبات المقياسين بطرق مختلفة وفي ما يلي النتائج موضحة في الجداول:

1.3.1. معاملات صدق مقياس الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (01): يبين نتائج معاملات صدق مقياس الرضا الوظيفي

المقياس	الصدق الذاتي	صدق المقارنة الطرفية
الرضا الوظيفي	0.901**	-6.781** t.t=

من خلال نتائج الجدول رقم (01) المبين أعلاه يتبين لنا أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بصدق عالٍ، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{ألفا كرونباخ}} = \sqrt{0.812} = 0.901$$

وقد قدر صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بـ: 6.781^{**} التي تعبر عن قيمة T للفروق بين المتوسطات (Paired-Samples T-Test) للفئة العليا التي تحصلت على أعلى درجات في المقياس، والدنيا التي تحصلت على أدنى درجات في المقياس، مما يدل على أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2.3.1. معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي

الجدول رقم (02): يبين نتائج معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي

معامل	معامل التصحيح الذاتي	معامل التجزئة	معامل ألفا	المقياس
جتمان	لسبرمان براون	النصفية	كرونباخ	الرضا الوظيفي
0.698**	0.868**	0.767**	0.812**	

من خلال الجدول رقم (02) يتبين لنا مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات عالٍ، حيث قدرت قيمة معامل ألفا كرونباخ بـ: 0.812^{**} ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.767^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.868^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.698^{**}

3.3.1. معاملات صدق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الجدول رقم (03): يبين نتائج معاملات صدق قائمة العوامل الخمسة للشخصية

المقياس	صدق الاتساق الداخلي	صدق المقارنة الطرفية
مجموع عوامل الشخصية	0.654**	
العصابية	0.595**	
الانبساط	0.396*	
الانفتاح على الخبرة	0.721**	t.t= -25.789**
الطيبة	0.811**	
يقظة الضمير	0.749**	

من خلال نتائج الجدول رقم (01) المبين أعلاه يتبين لنا أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بصدق عالٍ، حيث قدر معامل صدق الاتساق الداخلي (بيرسون) لعوامل الشخصية ككل المحسوب من مجموع محاور المقياس على عددها:

$$\frac{\text{العصابية} + \text{الانبساط} + \text{الانفتاح على الخبر} + \text{الطيبة} + \text{يقظة الضمير}}{5} = \frac{0.749 + 0.811 + 0.721 + 0.396 + 0.595}{5} = 0.654$$

كما نلاحظ أن معاملات صدق الاتساق الداخلي للمحاور الثلاثة: الانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير جاءت مرتفعة وهي على التوالي: 0.721 ، 0.811 ، 0.749 ، بينما جاءت قيمة معامل الاتساق الداخلي لمحور العصابية 0.595 وهي قيمة مقبولة، وقيمة معامل الاتساق الداخلي لمحور الانبساط دون الوسط: 0.396 وقد قدر صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بـ: -25.789** التي تعبر عن قيمة T للفروق بين المتوسطات (Paired-Samples T-Test) للفئة العليا التي

تحصلت على أعلى درجات في المقياس، والدنيا التي تحصلت على أدنى درجات في المقياس، مما يدل على أن مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية يتمتع بصدق تمييزي عالٍ. وعلى العموم من خلال نتائج الجدول يمكن المراهنة على صدق مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

4.3.1. معاملات ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الجدول رقم (04): يبين نتائج معاملات ثبات قائمة العوامل الخمسة للشخصية

المقياس	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
عوامل الشخصية	0.798**	0.806**	0.893**	0.891**
العصابية	0.661**	0.726**	0.841**	0.685**
الانبساط	0.656**	0.773**	0.872**	0.677**
الانفتاح على الخبرة	0.699**	0.782**	0.878**	0.733**
الطيبة	0.718**	0.713**	0.832**	0.642**
يقظة الضمير	0.664**	0.761**	0.865**	0.571**

من خلال الجدول رقم (02) يتبين لنا أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية قدر بـ: 0.798^{**} وهي قيمة مرتفعة أي أن المقياس ثابت بقوة، ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.806^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.893^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.891^{**}

كما نلاحظ أن هناك ثبات في المحاور الخمسة للمقياس حيث قدر معامل ألفا كرونباخ من 0.656^{**} إلى 0.718^{**} وهي قيم مرتفعة ومعامل التجزئة النصفية من 0.712^{**} إلى 0.782^{**} ومعامل التصحيح الذاتي من 0.832^{**} إلى 0.878^{**} بينما جاءت قيم جتمان تتراوح من 0.571^{**} إلى 0.733^{**}

2. إجراءات الدراسة الأساسية:

1.2. منهج البحث:

المنهج العلمي المعتمد في الدراسة هو **المنهج الوصفي**، لكونه يتلاءم مع الإشكالية المطروحة، ولأن هذا المنهج غالباً ما يرتبط بدراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى أو المضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات وآخرون، 1997، ص 47)

من خلال وصف هذا المنهج يتم وصف ظاهرة الرضا الوظيفي وتصويرها كميًا بواسطة تلك المعلومات التي جمعها من خلال الدراسة الميدانية والإحصاءات المحصل عليها، ثم الانتقال إلى الوصف الكيفي وتحليل نتائج البحث.

2.2. العينة:

لقد أصبحت العينات أساساً في كثير من الدراسات النظرية والعملية، إذ يعتمد عليها الباحثون كثيراً، لكونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال. ولكي يتم الحكم على الكل باستخدام الجزء، يجب الاهتمام بالطريقة التي يختار على أساسها هذا الجزء، للحصول على أدق النتائج. أما طريقة الاختيار "المعينة" يجب أن تكون قادرة على أن تمدنا بعينة ممثلة للمجتمع الكلي أصدق تمثيل، بمعنى: أن تحتوي العينة المختارة على جميع مميزات وخواص المجتمع الأصلي. (بن زروق، 2008، ص 170)

بلغ حجم العينة الكلية للدراسة (150) أستاذ تعليم ابتدائي، منها (42) أستاذاً و(108) أستاذة، موزعين على خمسة عشرة مدرسة ابتدائية ببلدية الجلفة.

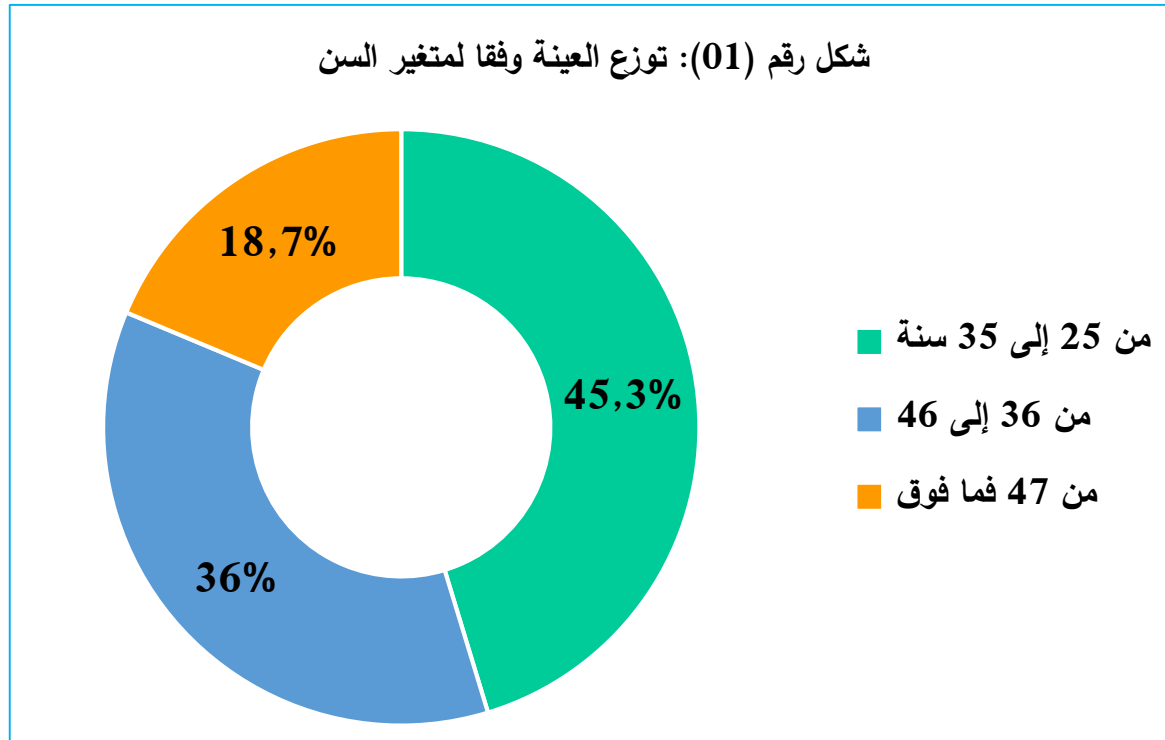
1.2.2. خصائص العينة:

الجدول التالية تبين الوصف الدقيق لعينة الدراسة وفق المتغيرات المهنية

جدول (05): يبين توزع العينة وفقا لمتغير السن

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئات العمرية
45,3	68	من 25 إلى 35 سنة
36	54	من 36 إلى 46
18,7	28	من 47 فما فوق
100	150	المجموع

من خلال الجدول (05) نلاحظ أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 25 سنة إلى 35 سنة جاؤوا في المرتبة الأولى بنسبة قدرها 45.3%، يليها في المرتبة الثانية الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 47 سنة بنسبة 36%، ليأتي الأساتذة الأكبر من 47 سنة في المرتبة الأخيرة، أي أن أغلبية الأساتذة من مرحلة الشباب وقد يفسر هذا إلى التقاعد المبكر للأساتذة بسبب التقاعد النسبي أو إلى الترقية إلى مناصب إدارية.

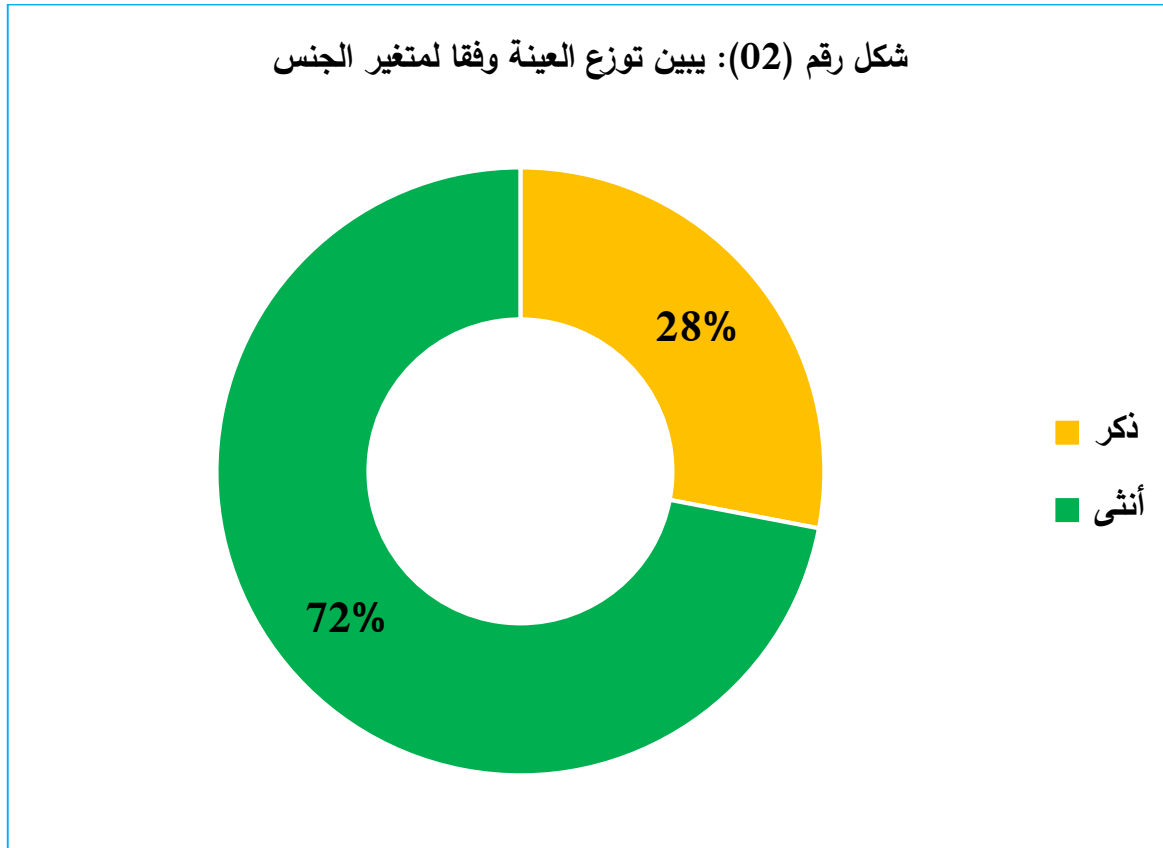


جدول (06): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
28	42	نكر
72	108	أنثى
100	150	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور بلغت 28% أما نسبة الإناث فقد بلغت 72% وهذا التباين في النسبة يمكن تفسيره إلى ميل المرأة إلى مهنة التعليم أكثر منها إلى المهن الأخرى نظرا لطبيعة المجتمع، أو لما تحققت لها مهنة التعليم من إشباع نفسي لحاجة العمل كونها تتلاءم وقدراتها النفسية والجسمية حيث لا تتطلب مهنة التعليم مجهود بدني كبير.

شكل رقم (02): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس

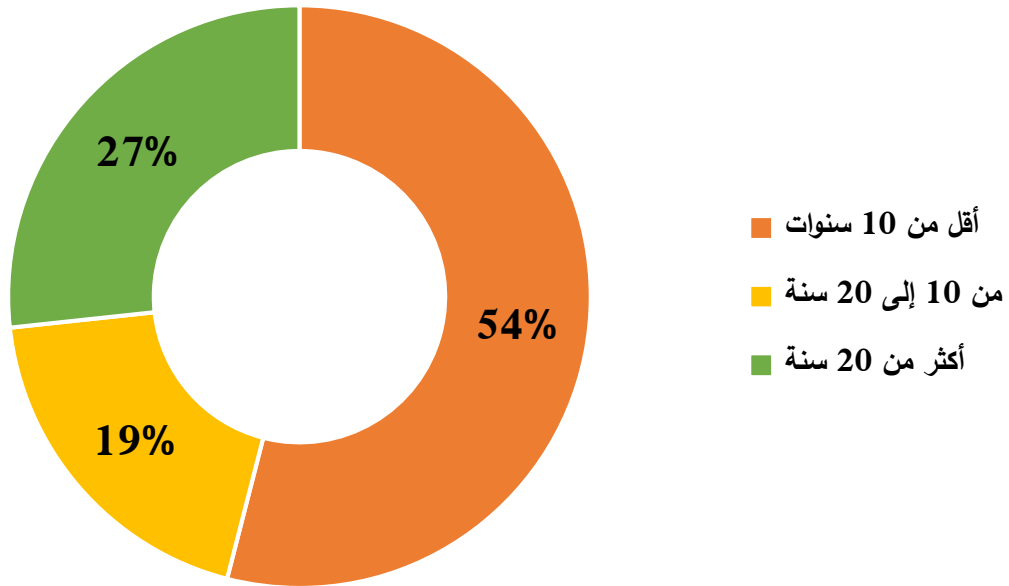


جدول (07): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرارات	الخبرة المهنية
54	81	أقل من 10 سنوات
19,3	29	من 10 إلى 20 سنة
26,7	40	أكثر من 20 سنة
100	150	المجموع

من خلال الجدول (07) نلاحظ أن الأساتذة الذين لهم خبرة مهنية أقل من 10 سنوات بلغ عددهم 81 أستاذا وأستاذا ما نسبته 54%، ويأتي في المرتبة الثانية الأساتذة الذين لهم أكثر من 20 سنة بنسبة تقدر بـ: 26.7%، بينما الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 10 إلى 20 سنة فقد وصلت نسبتهم إلى 19.3%، وهذا ما يدعم تفسيرنا لمتغير السن حيث أن عامل حداثة الخبرة المهنية مرتبط بشكل مباشر بمتغير السن في هذه الدراسة والذي يميل لصالح الشباب حديثي العهد بمهنة التعليم

شكل رقم (03): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

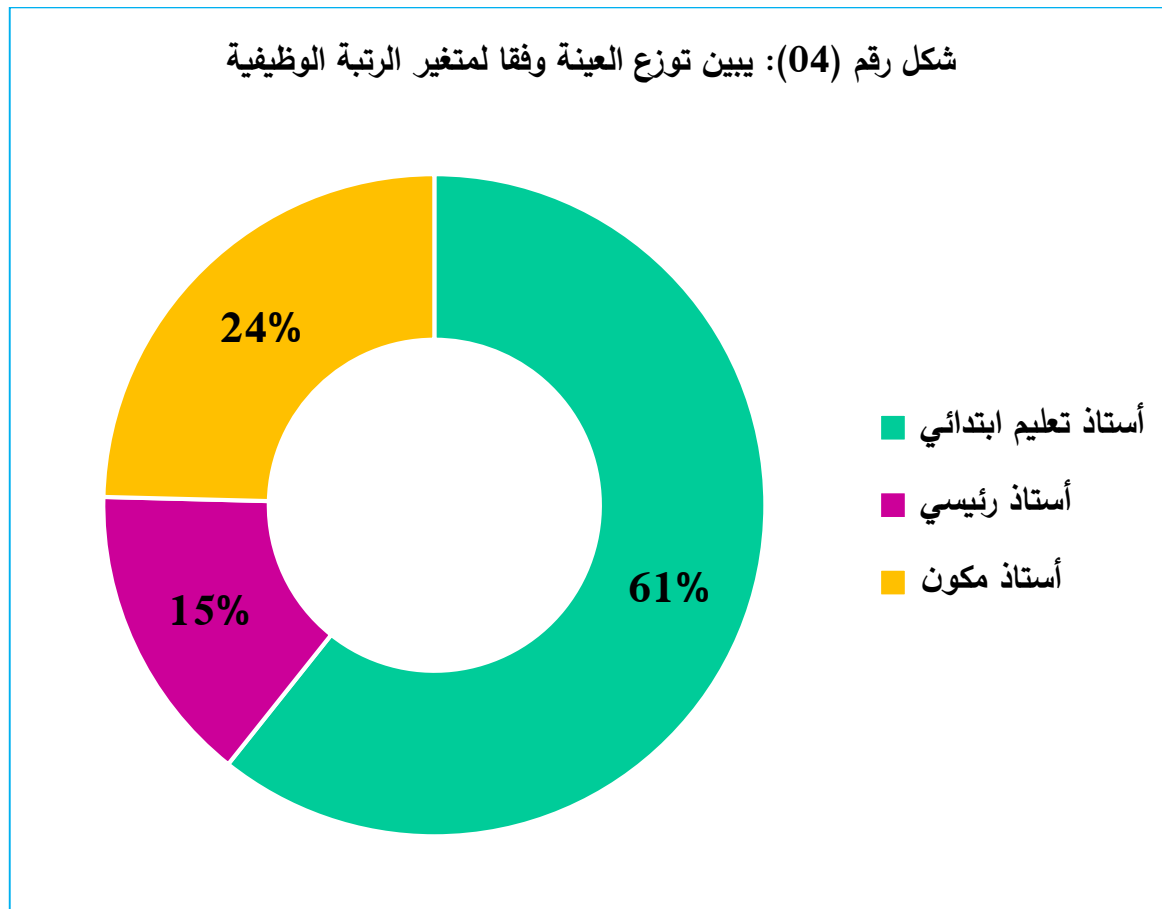


الجدول (08): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية

النسبة المئوية %	التكرارات	الخبرة المهنية
60,7	91	أستاذ تعليم ابتدائي
14,7	22	أستاذ رئيسي
24,6	37	أستاذ مكون
100	150	المجموع

جاءت نتائج الجدول (08) الخاصة بتوزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية موافقة لكل من متغيري السن والخبرة المهنية، حيث بلغ عدد الأساتذة في رتبة أستاذ تعليم ابتدائي 91 أستاذا وأستاذاة بنسبة قدرها 60.7% وهي نسبة كبيرة مقارنة بالرتب الأخرى، حيث وصلت رتبة أستاذ مكون إلى 24.6%، وأستاذ رئيسي إلى 14.7% فقط.

شكل رقم (04): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية

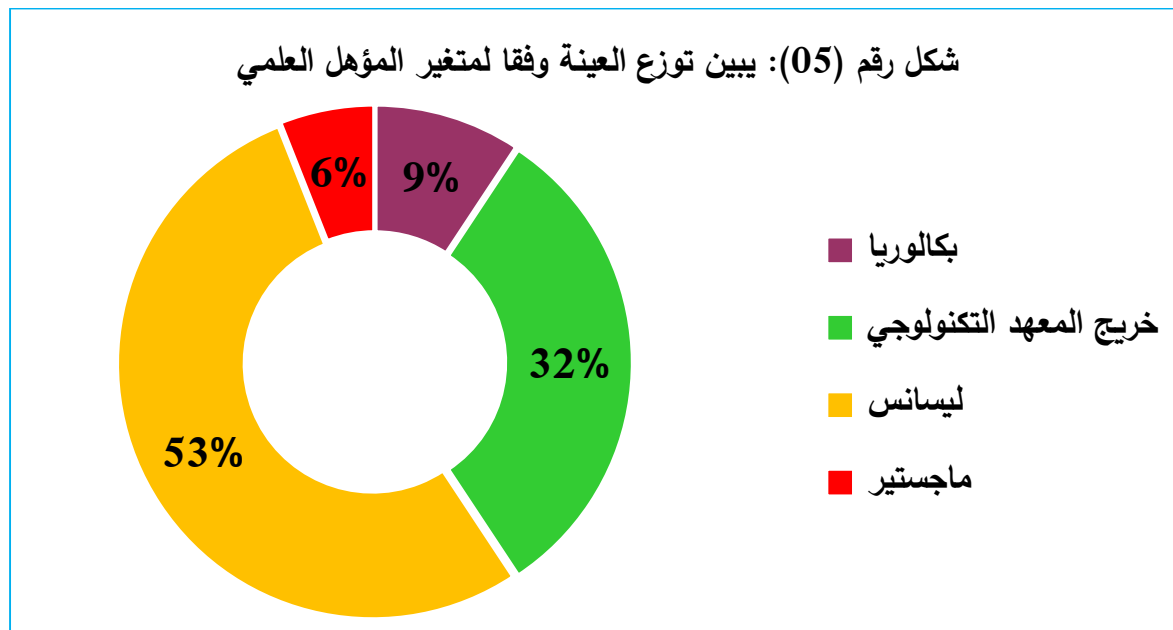


جدول (09): يبين توزع العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرارات	المؤهل العلمي
9,3	14	بكالوريا
31,4	47	خريج المعهد التكنولوجي
53,3	80	ليسانس
6	9	ماجستير
100	150	المجموع

من خلال الجدول (09) نلاحظ أن الأساتذة أصحاب شهادة الليسانس يحتلون المرتبة الأولى بنسبة 53.3%، ليأتي بعدها الأساتذة خريجي المعهد التكنولوجي بنسبة قدرها 31.4%، ثم نسبة الأساتذة أصحاب البكالوريا بـ: 9.3%، وأخيرا الأساتذة أصحاب الدراسات العليا (ماجستير) بـ: 6%، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى نمط التوظيف في قطاع التربية حيث كان التوظيف في الفترات القديمة لأصحاب المستوى الثانوي، ثم انتقل للتوظيف عن طريق التكوين في المعهد التكنولوجي للأساتذة، ثم إلى حملة الشهادات الجامعية، وقد يفسر أيضا إلى علاقة الشهادة أو المؤهل بحدثة السن والخبرة أي أن أغلبهم وظّف حديثا وهذا الراجح، وقد يفسر أيضا إلى أن الأساتذة قاموا بالرفع من مستواهم الدراسي من خلال مواصلة الدراسة بالجامعة.

شكل رقم (05): يبين توزع العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

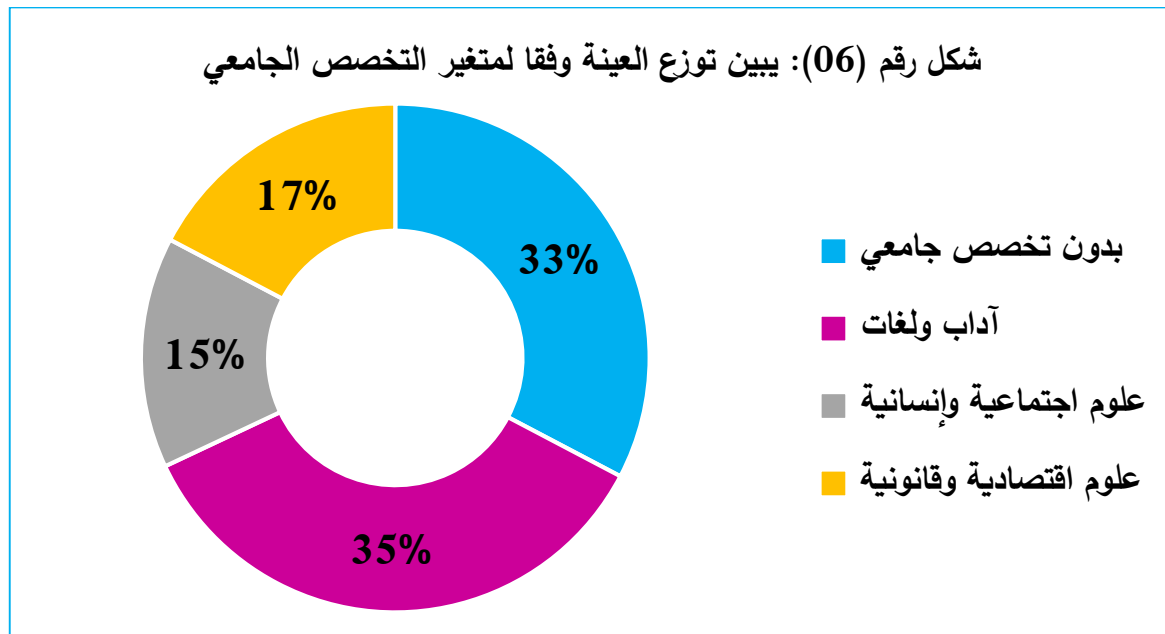


جدول (10): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير التخصص الجامعي

النسبة المئوية %	التكرارات	التخصص الجامعي
32,7	49	بدون تخصص جامعي
35,3	53	آداب ولغات
14,7	22	علوم اجتماعية وإنسانية
17,3	26	علوم اقتصادية وقانونية
100	150	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول (10) الخاصة بتوزيع أفراد العينة وفقا لمتغير التخصص الجامعي أن الأساتذة أصحاب تخصص الآداب واللغات في المرتبة الأولى بنسبة 35.3% مقارنة بالأساتذة أصحاب تخصص العلوم الاقتصادية والقانونية، وتخصص العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسب تقدر بـ: 17.3% و 14.7% على التوالي، وقد يفسر هذا إلى الفرص المتاحة لأصحاب تخصص الآداب واللغات في أولوية التوظيف في قطاع التربية، بينما جاء الأساتذة الذين لا يملكون أي تخصص جامعي في المرتبة الثانية بنسبة قدرها 32.7% وهم الأساتذة أصحاب المستوى الثانوي وخريجي المعهد التكنولوجي.

شكل رقم (06): يبين توزيع العينة وفقا لمتغير التخصص الجامعي



3. حدود الدراسة:

1.3. الحدود الزمانية: السداسي الثاني للموسم الجامعي: 2016/2015

2.3. الحدود المكانية: أجريت الدراسة ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة،

والجدول التالي يبين توزيع المدارس الابتدائية على الأحياء:

الجدول (11): توزيع المدارس الابتدائية على أحياء بلدية الجلفة

الحي	المدرسة	الرقم
العمراوي	الهدى	01
العمراوي	الهاني محمد بن الهادي	02
بلغزال	بن عمران ثامر	03
بلغزال	ونوقي أحمد	04
بوتريفيس طريق بحارة	محفوظي عمر	05
بوتريفيس طريق بحارة	الشهيد العقون مصطفى	06
بوتريفيس (فوج 01)	20 أوت 56	07
بوتريفيس (فوج 01)	بلعطرة مختار	08
بوتريفيس (فوج 02)	ميلود القايد	09
بوتريفيس (فوج 02)	بورقدة أحمد	10
بوتريفيس (فوج 03)	المجمع الجديد رقم 03 حسان عبد القادر	11
بوتريفيس (فوج 04)	الشهيد عبيدي ربيع	12
سليمان عميرات	الشهيد بلعطرة قويدر	13
سليمان عميرات	الشهيد بوزكري محمد	14
100 دار	دروازي الشامخ (01) الشمالية	15
100 دار	دروازي الشامخ (02) الجنوبية	16

4. أدوات الدراسة:

تمّ الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان، التي يعرفها عبيدات وزملاؤه بأنها: مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين. (عبيدات وآخرون، 1997، ص66)

حيث تمّ الاعتماد على مقياسين لغرض اجراء الدراسة ومعرفة علاقة عوامل الشخصية الكبرى وبعض المتغيرات المهنية بعوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل تطبيق المقاربة بالكفاءات، الأول مقياس الرضا الوظيفي، والثاني قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكريه،

1.4. مقياس الرضا الوظيفي:

هو مقياس أعدّ خصيصا لقياس الرضا الوظيفي من خلال (عشرين) حاجة أعدها بن زروق العياشي (2008)،

1.1.4 الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي في دراسة بن زروق (2008):

جاءت قيمة معامل الارتباط " لبيرسون " = 0.65 وهي نتيجة تشير إلى وجود تناسق داخلي بين بنود المقياس، وتدل على أن التعديلات الطفيفة التي طرأت على المقياس المستعمل لجمع البيانات والتي سبقت الإشارة إليها، لم يكن لها تأثير سلبي كبير على درجة ثباته، أي أن المقياس المستخدم في جمع البيانات لم يفقد خصائصه الأولية

2.1.4. الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:

تم حساب معاملات الصدق والثبات للمقياس في الدراسة الاستطلاعية للعينة المكونة من 30 أستاذ، حيث تم حساب الصدق الذاتي والصدق التمييزي للمقياس فكان هذا الأخير يتمتع بصدق عال حيث قدر الصدق التمييزي للمقياس بـ: 0.901^{**} والصدق التمييزي بـ: -6.781^{**}

كما ظهر أن المقياس يتمتع بمعامل بثبات عال، حيث كانت نتيجة معامل الثبات ألفا كرونباخ بـ: 0.812^{**} ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.767^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.868^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.698^{**}

2.4. مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

أعد المقياس في الأصل كل من كوستا وماكريه (Costa & MccrCae 1992). وقام بإعادة صياغته ليناسب البيئة العربية الأنصاري (1997) ويتم الإجابة عليه وفق تدرج خماسي البدائل على طريقة ليكرت، وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) ويتدرج من أعلى درجة إلى أقل درجة، ويتكون المقياس من خمسة مقاييس فرعية تقيس كل منها عاملاً من عوامل الشخصية الخمس، وكل مقياس فرعي يعطي درجة تتراوح (من 1 إلى 5) وذلك في جميع بنود المقياس ماعدا البنود المعكوسة في كل مقياس فرعي والتي تصحح بالاتجاه العكسي (من 1 إلى 5).

الجدول (12): يبين توزيع الفقرات والفقرات المعكوسة على أبعاد مقياس العوامل الشخصية

المحور	البنود	البنود المعكوسة
العصابية	56-51-41-36-26-21-11-6	46-31-16-1
الانبساط	52-47-37-32-22-17-7-2	57-42-27-12
الانفتاح على الخبرة	58-53-43-28-13	48-38-33-23-18-8-3
الطيبة	49-34-19-4	59-54-44-39-29-24-14-9
يقظة الضمير	60-50-40-35-25-20-10-5	55-45-30-15

1.2.4 الصدق والثبات لقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية في دراسة القيق (2011):

1.1.2.4 صدق المقياس:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تتبع له هذه العبارة وكانت النتائج كالتالي:

- معاملات الارتباط بين عبارات بعد العصابية والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت بين 0.584 و 0.877 وجميعها دالة عند مستوى 0.01
- معاملات الارتباط بين عبارات بعد الانبساط والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت بين 0.680 و 0.847 وجميعها دالة عند مستوى 0.01
- معاملات الارتباط بين عبارات بعد الانفتاح على الخبرة والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت بين 0.619 و 0.849 وجميعها دالة عند مستوى 0.01
- معاملات الارتباط بين عبارات بعد الطيبة والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت بين 0.628 و 0.864 وجميعها دالة عند مستوى 0.01
- معاملات الارتباط بين عبارات بعد الانبساط والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت بين 0.646 و 0.843 وجميعها دالة عند مستوى 0.01

2.1.2.4. ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين:

1. طريقة التجزئة النصفية: حيث تم تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين، يضم الأول العبارات الفردية، والثاني العبارات الزوجية، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجتين حيث بلغ 0.736 كما تم استخدام معادلة سبيرمان براون لتعديل

معامل الثبات، حيث بلغ معامل الثبات بعد التعديل 0.847 مما يشير إلى تمتع المقياس بقدر كاف من الثبات.

2. طريقة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس، حيث بلغ معامل ألفا 0.782

يتبين من معاملات الثبات التي تم حسابها أن المقياس يتمتع بالقدر الكافي من الثبات. (القيق، 2011، ص87)

2.2.4. الصدق والثبات لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية في الدراسة الحالية:

تم أيضا حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس عوامل الشخصية في الدراسة الاستطلاعية للعينة المكونة من 30 أستاذ، حيث تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس ككل فوجد يساوي: 0.645^{**} وبين المقياس والمحور الخمسة فوجد أن الاتساق الداخلي للمحاور الثلاثة: الانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير جاءت مرتفعة وهي على التوالي: 0.721 ، 0.811 ، 0.749 ، بينما جاءت قيمة معامل الاتساق الداخلي لمحور العصابية 0.595 وهي قيمة مقبولة، وقيمة معامل الاتساق الداخلي لمحور الانبساط دون الوسط: 0.396

وقد قدر صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) ب: 25.789^{**} - مما يدل أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

أما بالنسبة للثبات فقد جاء مقياس العوامل الكبرى للشخصية ثابتا من خلال حساب كل من معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل التجزئة النصفية، معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون، ومعادلة جتمان لحساب الثبات للمقياس ككل وللمحاور الخمسة (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير)

5. أساليب المعالجة الإحصائية:

لغرض المعالجة الإحصائية تم تفريغ الاستمارات في برنامج الإحصاء Spss وطبقت

مجموعة من الأساليب الإحصائية حسب التدرج في الدراسة من خلال:

1- لحساب الصدق والثبات: تم استخدام

- معامل الاتساق الداخلي بيرسون
- اختبار الفروق بين المتوسطات Paired-Samples T-Test للمقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)
- معامل ألفا كرونباخ
- التجزئة النصفية
- معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون
- معادلة جتمان لحساب الثبات

2- لخصائص العينة: التكرارات والنسب المئوية

3- للفرضية الأولى والثانية:

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- المتوسط الفرضي ($T-V$)
- الانحراف المعياري (δ^2)
- اختبار (T -test)
- معامل ارتباط بيرسون (R)

4- للفرضية الرابعة:

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- الانحراف المعياري (δ^2)
- اختبار (T -test) للفروق بين عينتين Independent-Samples T-Test

5- لباقي الفرضيات: One Way ANOVA

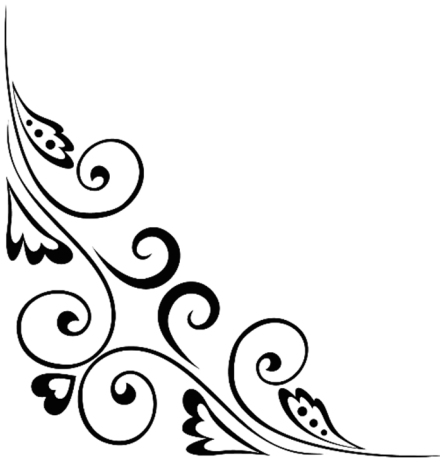


عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

1. مناقشة الفرضيات

2. الاستنتاج العام

خاتمة



مناقشة الفرضيات:

1. عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

الفرضية: مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب كل من: المتوسط الحسابي (\bar{X})، الانحراف

المعياري (δ^2)، معامل ارتباط بيرسون (R)، قيمة (T Test) والمعنوية (α)، لكل عبارة

من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والنتائج موضحة في الجدول (12)

الجدول (13): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وقيمة T Test

والمعنوية لكل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الانحراف المعياري (δ^2)	معامل ارتباط بيرسون (R)	قيمة (T)test	المعنوية (α)
1	4,25	,904	0,388**	16,882	0,000
2	4,25	,926	0,291**	16,482	0,000
3	3,57	1,184	0,363**	5,862	0,000
4	3,33	1,219	0,340**	3,350	0,001
5	2,95	1,186	0,483**	-0,551	0,583
6	2,95	1,219	0,364**	-0,536	0,593
7	2,91	1,113	0,354**	-1,027	0,306
8	3,14	1,117	0,607**	1,534	0,127
9	2,87	1,283	0,636**	-1,273	0,205
10	3,15	1,318	0,492**	1,363	0,175
11	3,53	1,151	0,567**	5,676	0,000
12	3,37	1,224	0,598**	3,737	0,000
13	3,27	1,135	0,399**	2,951	0,004
14	2,58	1,107	0,365**	-4,647	0,000
15	2,99	1,126	0,409**	-0,072	0,942
16	3,55	1,084	0,570**	6,175	0,000
17	3,43	0,929	0,360**	5,623	0,000
18	2,85	1,137	0,537**	-1,579	0,116
19	3,24	1,251	0,503**	2,349	0,020
20	3,30	1,079	0,621**	3,405	0,001

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن المتوسطات الحسابية تراوحت من 2.58 إلى 4.25 بانحراف معياري مقدر من 0.904 إلى 1.318، وقد تميزت هذه العبارات بمعامل تشبع عال حيث قدر الارتباط لهذه العبارات من 0.291^{**} إلى 0.636^{**} وهو ما يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي.

وفي ما يخص الفروق بين المتوسطات ودلالاتها فقد كانت معظم العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 عدا العبارات: 5-6-7-8-9-10-15-18

وبغرض الإجابة على الفرضية الأولى القائلة بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض قمت باختبار النتائج المحصلة من أفراد العينة من خلال استجاباتهم على مقياس الرضا الوظيفي باستخدام اختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (14): يبين حساب مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي

المقياس	عدد العينة N	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المتوسط الفرضي (T-V)	الانحراف المعياري (δ^2)	قيمة (T-test)	المعنوية (α)	درجة الحرية (df)
الرضا الوظيفي	150	65,47	60	10,57	6,338	0,000	149

من خلال الجدول (14) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم ب(150) فرد والذي قدر بـ: 65.47 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (60) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد البنود (20)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 56.47 والفرضي 60 بـ: 6.338^* بانحراف معياري قدره 10.576 عند درجة الحرية 149 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

حيث قدرت قيمة (α) بـ: 0.000 ، ومنه نتائج الاختبار جاءت غير متوافقة مع فرضيتنا التي تقول أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فوق المتوسط، ووجود فروق دالة إحصائية يعني أن إجابات الأفراد على بنود الاختبار مختلفة ونلاحظ ذلك من خلال التباين في متوسطات الإجابة على البنود، حيث أن العبارتين الأولى والثانية جاءت متوسطاتها مرتفعة 4,25 لكلى البندين مما يدل على أن الأساتذة راضين جدا عليها، وكان سؤال البند الأول عن (ما مدى رضاك بمكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى في المجتمع؟) حيث أن مهنة التعليم تحظى بتقدير عال من قبل أغلبية الأساتذة، وأنهم مؤمنون بها ومدركون لقدسيتها، كونها مهمة سامية ونبيلة ولأن مردودها ونتائجها لا تعود على المتعلم فقط بل تتعداها إلى كل المجتمع، وتعبير الأساتذة عن الرضا نابع من قرار نفسي مفاده أن هذه المهنة هي مهنة رقي المجتمعات وتطورها ولا يمكن أن تقارن بالمهن الأخرى، إلا أن المكانة التي تحتلها حاليا مهنة التعليم في المجتمع غير لائقة بمقامها، بالنظر للوضعية الاجتماعية والاقتصادية المتدنية لها، وقياسها بوضعية العمال الذين هم أفضل حالا منهم في المهن الأخرى.

ونظرا لأهمية هذه المهنة، فقد عبر عنها **شاندلر Chandler** في كتابه التربية والمعلم الجديد: بأنها المهنة الأم لكل المهن الأخرى كما أنها لازمة لها، وتعتبر المصدر الأساسي الذي يمهد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علميا واجتماعيا وفنيا وأخلاقيا، لأنها تتعدى مجرد المهنة العادية فكل المهن ماعدا مهنة التعليم تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق مهنة معينة، بينما سبقت مهنة التعليم كل المهن جميعها بالتدخل في تكوين شخصيات هؤلاء الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أية مهنة. (دشاش، 2011، ص221)

وكان سؤال البند الثاني في المقياس حول الرضا عن اختيار مهنة التعليم، وجاء في مثل اهتمام وتقدير الأساتذة لمكانة المهنة بالنسبة للمهن الأخرى، حيث عبر الأساتذة

عن اختيار مهنة التعليم برضاً مرتفعاً وذلك قد يكون انطلاقاً من قناعات مرتبطة بمكانة المهنة المعنوية، أو من خلال ما توفره هذه المهنة من راحة وعطل مقارنة بالمهن الأخرى.

والملاحظ أيضاً في متوسطات إجابات الأفراد عن المقياس أن البند المتعلق بالرضا عن البرامج التربوية التي ينفذونها (بند 14) جاء منخفضاً جداً 2.58 وهو ما يعبر عن عدم رضا الأساتذة بالبرامج التي يقدمونها إما لعدم إتاحة الفرصة لهم لإعدادها وتقييمها أو كون هذه البرامج لا تتناسب مع تكوينهم ومؤهلاته.

هذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة النجران (2011) ودراسة آيان وكويك (2010) ودراسة الشيخ خليل وشيرير (2008) حيث جاء مستوى الرضا للأساتذة متوسط، وكان عكس دراسات بن زروق (1996 و 2008) حيث كان مستوى الرضا للأساتذة منخفض.

2. عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

الفرضية: مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض.

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب كل من: المتوسط الحسابي (\bar{X})، الانحراف المعياري (δ^2)، معامل ارتباط بيرسون (R)، قيمة (T Test) والمعنوية (α)، لكل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والنتائج موضحة في الجدول (14)

الجدول (15): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وقيمة T Test والمعنوية لكل عبارة من عبارات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

العبارات	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الانحراف المعياري (δ^2)	معامل ارتباط بيرسون (R)	قيمة (T)test	المعنوية (α)
1	4,25	0,904	0,304**	16,882	0,000
2	4,25	0,926	0,296**	16,482	0,000
3	3,57	1,184	0,370**	5,862	0,000
4	3,26	1,261	0,241**	2,526	0,013
5	3,01	1,229	0,390**	0,066	0,947
6	2,78	1,274	0,317**	-2,115	0,036
7	2,91	1,149	0,314**	-0,995	0,321
8	3,37	1,121	0,465**	4,080	0,000
9	2,91	1,307	0,547**	-0,874	0,383
10	3,32	1,323	0,363**	2,963	0,004
11	3,33	1,288	0,412**	3,169	0,002
12	3,45	1,218	0,469**	4,557	0,000
13	3,20	1,221	0,264**	2,007	0,047
14	2,72	1,216	0,334**	-2,821	0,005
15	2,89	1,251	0,233**	-1,110	0,269
16	3,31	1,254	0,385**	3,060	0,003
17	3,57	0,923	0,225**	7,522	0,000
18	3,02	1,207	0,416**	0,203	0,839
19	3,24	1,251	0,446**	2,349	0,020
20	3,30	1,079	0,612**	3,405	0,001

0,000	4,090	0,021	1,297	3,43	21
0,000	17,057	0,219**	0,857	4,19	22
0,000	8,210	0,118	1,154	3,77	23
0,000	17,718	0,154	0,894	4,29	24
0,000	7,849	0,168*	1,175	3,75	25
0,000	-4,789	0,040	1,398	2,45	26
0,010	-2,606	0,134	1,284	2,73	27
0,000	4,231	0,232**	1,293	3,45	28
0,000	-5,124	0,178*	1,339	2,44	29
0,000	4,127	0,289**	1,187	3,40	30
0,029	-2,211	0,194*	0,997	2,82	31
0,000	9,387	0,399**	0,879	3,67	32
0,001	-3,377	0,180*	0,967	2,73	33
0,000	12,834	0,307**	0,853	3,89	34
0,000	16,858	0,437**	0,915	4,26	35
0,684	0,408	-0,150	0,999	3,03	36
0,000	13,411	0,227**	0,791	3,87	37
0,000	-5,926	0,062	1,433	2,31	38
0,000	4,201	0,323**	1,205	3,41	39
0,000	14,006	-0,010	0,997	4,14	40
0,000	12,815	0,239**	1,045	4,09	41
0,000	14,444	0,327**	0,984	4,16	42
0,001	3,249	0,312**	1,332	3,35	43
0,001	3,291	0,360**	1,241	3,33	44
0,050	1,980	0,184*	1,237	3,20	45
0,309	-1,020	0,292**	1,280	2,89	46
0,156	1,426	0,229**	1,145	3,13	47
0,753	0,316	0,327**	1,292	3,03	48
0,904	0,121	0,563**	1,346	3,01	49
0,451	0,756	0,339**	1,404	3,09	50
0,000	5,607	0,343**	1,223	3,56	51
0,154	1,434	0,216**	1,366	3,16	52
0,000	5,408	0,229**	1,208	3,53	53

0,033	-2,151	0,151	1,404	2,75	54
0,002	3,114	0,112	1,232	3,31	55
0,000	3,996	0,301**	1,349	3,44	56
0,000	7,414	0,263**	1,057	3,64	57
0,076	1,789	0,195*	1,232	3,18	58
0,000	4,709	0,438**	1,196	3,46	59
0,001	3,405	0,612**	1,079	3,30	60

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن المتوسطات الحسابية تراوحت من 2.31 إلى 4.29 بانحراف معياري مقدر من 0.791 إلى 1.433، وقد تميزت هذه العبارات بمعامل تشبع عال حيث قدر الارتباط لهذه العبارات من 0.168^* إلى 0.612^{**} عدا العبارات: 21 - 23 - 24 - 26 - 27 - 36 - 38 - 40 - 54 - 55 التي جاء الارتباط بها غير دال، وهو ما يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي

وفي ما يخص الفروق بين المتوسطات ودلالاتها فقد كانت معظم العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 عد 17 عبارة لم تكن دالة.

وبغرض الإجابة على الفرضية الثانية القائلة بأن مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض قمت باختبار النتائج المحصلة من أفراد العينة من خلال استجابتهم على مقياس الرضا الوظيفي باستخدام اختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (16): يبين حساب مستوى عوامل الشخصية لأساتذة التعليم الابتدائي

القياس	عدد العينة N	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المتوسط الفرضي (T-V)	الانحراف المعياري (δ^2)	قيمة (T-test)	المعنوية (α)	درجة الحرية (df)
عوامل الشخصية	150	200.34	180	19.86	12.541	0,000	149

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم ب(150) فرد والذي قرّر بـ: 200.34 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (180) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد البنود (60)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 200.34 والفرضي 180 بـ: * 12.541 بانحراف معياري قدره 19.863 عند درجة الحرية 149 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 حيث قدرت قيمة (α) بـ: 0.000 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً، وعليه جاءت نتائج الاختبار غير متوافقة مع فرضيتنا الثانية التي تقول أن مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض حيث جاء مستوى عوامل الشخصية فوق المتوسط أيضاً.

كما جاءت متوسطات إجابات أفراد العينة على بنود مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية متباينة حيث جاءت أعلى قيمة للمتوسط بـ: 4.29 وأقل قيمة للمتوسط بـ: 2.31 وهذا التباين يفسر الفروق الموجودة في مستوى عوامل الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

3. عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، والتخصص الجامعي).

1.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس:

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار الفروق بين عينتين Independent-Samples T-Test

الجدول (17): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً للجنس

نوع الجنس	العدد	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الانحراف المعياري (δ^2)	قيمة (T-test)	المعنوية (α)
ذكر	42	64,71	12,363	-0,542*	0,589
أنثى	108	65,76	9,853		

يتضح من الجدول (17) أن متوسط الرضا الوظيفي لدى الذكور بلغ 64.71 بانحراف معياري 12.363 مقابل الإناث بمتوسط 65.76 بانحراف معياري 9.853، أما قيمة اختبار T-Test فقد بلغت * -0.542 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 حيث قدرت (α) بـ: 0.589 مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الجنس، عكس فرضيتنا القائلة بوجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من الزبون وزملاؤه (2006)، ودراسة زيبارجاديان وزاده (2014)، التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى للجنس، ودراسة عبد بقيعي (2015) التي أظهرت وجود فروق في بعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، وعدم وجود فروق في باقي أبعاد الرضا الوظيفي، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع

كل من دراسة بن زروق (1996)، ودراسة علي عثمان (2003)، ودراسة خليل وشريير (2008) والتي أظهرت وجود فروق لصالح الإناث، بينما أشارت دراسة العاجز ونشوان (2005)، ودراسة بن زروق (2008) لوجود فروق لصالح الذكور، وفي الدراسة الحالية يفسر عدم وجود فروق بين الجنسين في عوامل الرضا الوظيفي إلى طبيعة مهنة المعلم وتطابق متطلبات العمل مع المهنة، كون كلا من الأساتذة والأساتذات يتعرضون لنفس البيئة المهنية، ونفس الظروف المرتبطة بها. كما أن طبيعة مهنة التدريس تتطلب نفس الأدوار والواجبات والجهد ونفس المسؤوليات المهنية كإعداد الدروس وتصحيح الامتحانات، ولقد كان من المتوقع في الفرضية وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لأن المرأة تنظر لمهنة التعليم محققة للذات وللاستقرار المهني وأنها تحقق لها مستوى اجتماعياً متميزاً، عكس الرجل الذي يبحث باستمرار عن فرص عمل داخلية أو عقود خارجية من أجل تحسين الوضع المادي لأسرهم.

2.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA

الجدول (18): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للسن

الفئات	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الانحراف المعياري (δ^2)	درجة الحرية (df)	اختبار F	المعنوية (α)
من 25 إلى 35 سنة	65,53	9,609			
من 36 إلى 46 سنة	63,24	11,014	2	3,448*	,034
من 47 فما فوق	69,61	11,093			

يتضح من الجدول (18) وجود فرق دال إحصائياً في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن عند درجة المعنوية 0.05 حيث بلغت قيمة اختبار (F) *3,448 عند درجة الحرية 2 وجاء في المرتبة الأولى متوسط الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم (من 47 سنة فما فوق) بـ: 96.61 بانحراف معياري قدره: 11.093 وفي المرتبة الثانية متوسط الأساتذة

الذين تتراوح أعمارهم (من 25 إلى 35) بـ: 65.53 بانحراف معياري قدره: 9.609 وفي المرتبة الأخيرة متوسط أعمار الأساتذة (من 36 سنة إلى 46 سنة) بـ: 63.24 وانحراف معياري قدره: 11.014 وهو ما يؤكد صحة فرضيتنا القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير السن.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة علي عثمان (2003) التي أظهرت وجود فروق بين مقياس الرضا الوظيفي ومتغير السن، كلما زاد السن زاد الرضا، وفي نتائج دارستنا لم نتحصل على هذا التناسب الطردي حيث كان أعلى لمستوى الرضا لفئة الكبار في السن، ثم لفئة من 25 سنة إلى 35 سنة، وقد يفسر هذا التباين إلى أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 47 سنة فما فوق لهم مستوى مرتفع مع غيرهم من الفئات الأخرى نظرا إلى الخبرة الطويلة في العمل التي مهدت لهم الاستفادة من فرص الحوافز المختلفة وزيادة الراتب، وأيضا تفهم أفضل لظروف العمل بشكل أكثر من أقرانهم واكتساب خبرات ومهارات جديدة في العمل ومعرفة أكثر بطرق التدريس وكيفية التعامل مع الطلبة وبالتالي قد يرفع ذلك من درجة رضاه الوظيفي، كما أن اقتراب التقاعد سواء كان كاملا أم نسبيا من شأنه أن يرفع من درجة الرضا، حيث إن مجرد التفكير في التخلص من أعباء التدريس والحضور إلى المدرسة كل يوم وضمان راتب شهري محترم لباقي الحياة يبعث رابط إيجابي بالسعادة والرضا.

أما بالنسبة للأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة فيفسر مستوى رضاهم المرتفع قليلا عن الأساتذة من 36 سنة إلى 46 سنة، كونهم حديثي عهد بالمهنة على الأرجح وما يصاحب هذا من حيوية ونشاط وتقبل لظروف العمل، بالإضافة إلى قلة الارتباط بالمسؤولية الأسرية باعتبار أن غالبيتهم في بداية حياته المهنية والزوجية الأمر الذي ينعكس إيجابا على أداءه ورضاه المهني.

بينما الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 47 سنة كان مستوى رضاهم عن العمل منخفضا قليلا مقارنة بالفئات الأخرى وقد يفسر ذلك أن هاته الفئة تكون في مرحلة لا يمكنها أن تنسحب من الوظيفة بسهولة نظرا للسنوات التي قضوها في مهنة التدريس، بالإضافة إلى الأعباء المادية الناتجة عن كبر الأسرة ومتطلباتها المختلفة الأمر الذي يخلق له نوع من عدم الرضا عن المهنة.

3.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA

الجدول (19): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للخبرة المهنية

المعنوية (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري (δ^2)	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الفئات
			9,779	65,23	أقل من 10 سنوات
0,180	1,735*	2	10,714	63,00	من 10 إلى 20 سنة
			11,808	67,73	أكثر من 20 سنة

يتضح من الجدول (19) عدم وجود فرق دال إحصائيا في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية حيث بلغت قيمة اختبار (F) * 1,735 عند درجة الحرية 2 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.180، ومن خلال الجدول يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائيا نظرا لتقارب متوسطات الخبرة المهنية وهو ما ينفي صحة فرضيتنا القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع دراسة الشيخ خليل وشيرير (2008) ودراسة عبد بقيقي (2015)، ويفسر عدم وجود الفروق في عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الخبرة المهنية في دراستنا كون أن جميع المعلمين والمعلمات سواء أكانوا ممن لهم خبرة طويلة أم قصيرة يخضعون لبرامج تكوين مشتركة ومؤهلة على حد

سواء، فهذه البرامج قد تعدل من خبرة الجدد فتجعلهم يتساوون مع من لهم خبرة طويلة، وجاءت نتائج الدراسة مختلفة عن الدراسات السابقة التي وجدت فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

4.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA

الجدول (20): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للرتبة الوظيفية

المعنوية (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري (δ^2)	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الفئات
			9,698	64,67	أستاذ تعليم ابتدائي
0,000	8,918*	2	9,369	59,82	أستاذ رئيسي
			11,272	70,78	أستاذ مكون

يتضح من الجدول (20) وجود فرق دال إحصائيا في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية حيث بلغت قيمة اختبار (F) * 8,918 عند درجة الحرية 2 وهي قيمة دالة إحصائيا عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، حيث جاء في المرتبة الأولى متوسط الأساتذة الذين يحوزون على رتبة أستاذ مكون بـ: 70,78 بانحراف معياري قدره: 11,272 وفي المرتبة الثانية متوسط الأساتذة الذين يحوزون على رتبة أستاذ تعليم ابتدائي بـ: 64,67 وانحراف معياري قدره: 9,698 وفي المرتبة الأخيرة الأساتذة الذين يحوزون على رتبة أستاذ رئيسي متوسط بـ: 59,82 وانحراف معياري قدره: 9,369 وهو ما يؤكد صحة فرضيتنا القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية.

جاءت نتائج هذه الفرضية لتثبت ما قيل عن الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن، حيث إن الرتبة الوظيفية في التعليم الابتدائي في نظر الأساتذة لا تعدو أن

تكون عبارة عن قيمة مادية أكثر منها قيمة مهنية لأنها لا تمنح للأستاذ قيمة معنوية بل هي عبارة عن المزايا الممنوحة فيما يخص الأجور والرواتب فقط.

5.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA

الجدول (21): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهل العلمي

المعنوية (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري (δ^2)	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الفئات
			9,296	60,43	بكالوريا
0,021	3,357*	3	10,750	68,57	خريج المعهد التكنولوجي
			10,576	65,13	ليسانس
			6,470	60,11	ماجستير

يتضح من الجدول (21) وجود فرق دال إحصائياً في عوامل الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة اختبار (F) * 3.357 عند درجة الحرية 3 وهي قيمة دالة إحصائياً عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.021، حيث جاء في المرتبة الأولى متوسط الأساتذة خريجي المعهد التكنولوجي بـ: 68,57 بانحراف معياري قدره: 10,750 وفي المرتبة الثانية متوسط الأساتذة الذين يحوزون على شهادة الليسانس بـ: 65,13 وانحراف معياري قدره: 10,576 وفي المرتبة الأخيرة متوسط الأساتذة الذين يحوزون على مستوى الثالثة ثانوي، والأساتذة الذين يحوزون على شهادة الماجستير بـ: 60,43 و 60,11 وانحراف معياري قدره: 9,296 و 6,470 على التوالي وهو ما يؤكد صحة فرضيتنا القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جاءت نتائج هذه الدراسة متوافقة مع دراسة كل من: الزبون زملاؤه (2006) ودراسة خليل وشيرير (2008) ودراسة السكران (2011) ودراسة الثبتي والعنزي (2014)

والتي تقول بوجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتفسر نتائج هذه الدراسة كون أغلب خريجي المعهد التكنولوجي هم من الأساتذة الذين يفوق عمرهم 47 سنة وأغلبهم يحوز على رتبة أستاذ مكون وهي أعلى رتبة في سلم الترقية الوظيفية لأساتذة التعليم الابتدائي، وأيضاً المؤهل العلمي ليست له علاقة بالترقية ولا يشكل عامل مثبط لرضاهم الوظيفي، كما أشارت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي، إذ كلما كان المؤهل العلمي للمعلم أعلى كان لديه رضا وظيفي أقل، وهو ما يجعل غالباً أصحاب الشهادات العليا يحاولون ترك مهنة التدريس.

6.3. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص الجامعي:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA (F) الجدول (22): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً للتخصص الجامعي

المعنوية (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري (δ^2)	المتوسط الحسابي (\bar{x})	الفئات
			11,065	67,31	بدون تخصص جامعي
			9,222	64,40	آداب ولغات
0,526	0,746*	3	11,864	65,00	علوم اجتماعية وإنسانية
			11,279	64,58	علوم اقتصادية وقانونية

يتضح من الجدول (22) عدم وجود فرق دال إحصائي في عوامل الرضا الوظيفي تبعاً للتخصص الجامعي حيث بلغت قيمة اختبار (F) * 0,746 عند درجة الحرية 3 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.526، ومن خلال الجدول يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية نظراً لتقارب متوسطات التخصص الجامعي وهو ما ينفي صحة فرضيتنا القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً للتخصص الجامعي.

يمكن تفسير عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير التخصص الجامعي كون أن هذه الوظيفة مرتبطة بطريقة الأداء المحددة من طرف الوزارة الوصية، وهناك برنامج تربوي على الجميع الالتزام به وبالطريقة المطلوب أدائه بها دون أن يراعى في هذا نوع التخصص الذي يحمله الأستاذ مادام أن قانون الوظيفة العمومي سمح له بالتوظيف على أساسه.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى أيضا لو لاحظنا لوجدنا أن من لا يملكون تخصص جامعي هم أكثر رضا مّن يملكون تخصصات جامعية، ويرجع هذا كما أشرنا سابقا إلى عامل السن وأثره الإيجابي على الرضا عموما.

4. عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

الفرضية: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والعوامل الشخصية الكبرى.

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون (R) بين مقياس الرضا الوظيفي ومقياس العوامل الشخصية الكبرى ككل وبين محاور العوامل الشخصية والجدول (16) يوضح النتيجة

الجدول(23): يبين نتائج اختبار العلاقة بين مقياس الرضا الوظيفي وعوامل الشخصية

مقياس عوامل الشخصية		الانفتاح	الانسياب	العصابية	الضمير	الطيبة	بيرسون (R)	الرضا الوظيفي (α)
0,573**	0,529**	0,577**	0,697**	0,598**	0,870**	0,000	0,000	

من خلال الجدول (23) نلاحظ أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الرضا الوظيفي ومقياس عوامل الشخصية ككل، حيث قدرت قيمة معامل ارتباط

بيرسون (R) بـ: 0.870^{**} وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة المعنوية 0.01 حيث قدرت قيمة (α) بـ: 0.000 وأيضا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الرضا الوظيفي وبين كل محور من محاور مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية، حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (R) للمحاور جميعها دالة عند درجة المعنوية 0.01

وتفسر نتائج هذه الدراسة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين مقياس الرضا الوظيفي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية ككل، وبين مقياس الرضا والمحاور حيث أن العلاقة جاءت طردية أي كلما كانت مستوى العوامل مرتفعا ارتفع معها مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي والعكس.

ويشير نافز عبد بقيقي إلى أن أصحاب نمط الانبساطية يميلون نحو المشاركة الاجتماعية والنشاط والاهتمام القوي بالآخرين، والثقة تجاه الأشياء غير المعروفة، كما أنهم أشخاص حيويون وسعداء ونشيطون وباحثون عن الإثارة، ويتمتعون بالتفاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية، وبإمكانهم النجاح بمهام عديدة في وقت واحد (عبد بقيقي، 2012، ص111)

5. عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمحور: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة (المقبولية)، وبقظة الضمير.

1.5. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور العصابية:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA واختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول(24): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور العصابية

المعنى (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	قيمة (T-test)	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المحور
0,000	3.924*	25	7,786	36	39,40	العصابية

من خلال الجدول (24) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائياً في الرضا الوظيفي تبعا لمحور العصابية حيث بلغت قيمة معامل تحليل التباين (F) 3.924^* عند درجة الحرية 25 وهي قيمة دالة إحصائياً عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، ووجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم بـ (150) فرد والذي قُدر بـ: 39.40 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (36) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد بنود محور العصابية (12)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 39.40 والفرضي 36 بـ: 7.786^* أي أن أفراد العينة غير عصابيين

ويفسر الجدول (23) ارتباط العصابية بالرضا الوظيفي بشكل إيجابي من خلال أن عدم اتصاف الأستاذ بالقلق، والاكتئاب، والعدوانية، ووجود نوع من الاستقرار العاطفي، والقدرة على التكيف مع الآخرين ومساعدتهم، كلها سمات تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، أي كلما قلت العصابية لدى الأساتذة كلما زاد الرضا لديهم.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة زيبارجاردان وزاده (2014) حيث أظهرت النتائج أن عوامل العصابية تعد متنبأً جيداً بالرضا الوظيفي، وجاءت مختلفة مع دراسة عبد بقيقي (2015) حيث جاءت العلاقة بين العصابية والرضا الوظيفي.

2.5. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانبساط:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA واختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (25): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانبساط

المحور	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المتوسط الفرضي (T-V)	قيمة (T-test)	درجة الحرية (df)	اختبار F	المعنوية (α)
الانبساط	42,73	36	15.276*	26	3.424*	0,000

من خلال الجدول (25) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا لمحور العصابية حيث بلغت قيمة معامل تحليل التباين (F) *3.424 عند درجة الحرية 26 وهي قيمة دالة إحصائيا عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، ووجود فرق دال إحصائيا بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم بـ (150) فرد والذي قدر بـ: 42.37 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (36) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد بنود محور الانبساط (12)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 42.37 والفرضي 36 بـ: *15.276 وهو ما يشير إلى أن أفراد العينة يمتازون بقدر مرتفع من الانبساط حيث جاء في المرتبة الأولى.

ويفسر الجدول (23) ارتباط الانبساط بالرضا الوظيفي بشكل إيجابي من خلال أن الأساتذة الذين يتصفون بهذا العامل من عوامل الشخصية يتمتعون بالنشاط والحيوية، والقدرة على بناء علاقات اجتماعية تمكنهم من أداء أدوارهم بصورة أفضل، وامتلاك مهارات التواصل والحوار والنقاش مع الآخرين، والتصرف في المواقف المختلفة بسهولة ويسر، حيث أن توفر هذه الصفات في الأساتذة من شأنه أن يعزز الرضا الوظيفي لديهم،

فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الانبساطية يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانطواء، والهدوء والتحفظ

(أحمد قمر، 2015، ص10)

ويدعم هذه النتيجة العلاقة الموجبة لعامل العصابية بالرضا الوظيفي، كما أن الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ (2013) حيث توصلت إلى أن الانبساط أقوى العوامل أثرا في الرضا الوظيفي، ودراسة شاهميري ونامدري (2013) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والانبساط، وأيضا دراسة عبد بقيقي (2015)

3.5. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانفتاح على الخبرة:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA واختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول(26): يبين نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانفتاح على الخبرة

المحور	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المتوسط الفرضي (T-V)	قيمة (T-test)	درجة الحرية (df)	اختبار F	المعنوية (α)
الانفتاح على الخبرة	38,52	36	5.577*	26	3.871*	0,000

من خلال الجدول (26) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الانفتاح على الخبرة حيث بلغت قيمة معامل تحليل التباين (F) *3.871 عند درجة الحرية 26 وهي قيمة دالة إحصائيا عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، ووجود فرق دال إحصائيا بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم بـ (150) فرد والذي قدر بـ: 38.52 ومتوسط

الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (36) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد بنود محور الانفتاح على الخبرة (12)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 38.52 والفرضي 36 بـ: *5.577 وهو ما يشير إلى أن أفراد العينة يمتازون بقدر فوق المتوسط من الانفتاح على الخبرة.

يفسر الارتباط الإيجابي لعامل الانفتاح على الخبرة بالرضا الوظيفي بكون هذا العامل مرتبط بنمط تفكير وتصور خاص عن الحياة والقيم عند بعض الأساتذة، فنجدهم يعبرون عن انفعالاتهم وحالاتهم النفسية بشكل أقوى من غيرهم، ويميلون إلى التأكيد على قيمهم والنضال من أجلها، كما يتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات، والخيال الواسع، وحب الاستطلاع والاكتشاف.

الدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يولون اهتماما اقل بالفن، وأنهم عمليون بالطبيعة (أحمد قمر، 2015، ص10)

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة زيبارجاردان وزاده (2014) حيث أظهرت النتائج أن عوامل الانفتاح على الخبرة تعد متباً جيداً بالرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والرضا الوظيفي للمعلمين في دراسة عبد بقيقي (2015).

4.5. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الطيبة:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA واختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول(27): يبين نتائج اختبار الفروق في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمحور الطيبة

المحور	المتوسط الحسابي (\bar{x})	المتوسط الفرضي (T-V)	قيمة (T-test)	درجة الحرية (df)	اختبار F	المعنوية (α)
الطيبة	35,82	36	-0.388*	25	4.778*	0,000

من خلال الجدول (27) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائياً في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الطيبة حيث بلغت قيمة معامل تحليل التباين (F) * 3.871 عند درجة الحرية 26 وهي قيمة دالة إحصائياً عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، وعدم وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم بـ (150) فرد والذي قدر بـ: 35.82 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (36) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد بنود محور الطيبة (12)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 35.82 والفرضي 36 بـ: * -0.388 وهو ما يشير إلى أن أفراد العينة يمتازون بقدر متوسط من الطيبة إذ إن السمات الدالة على الطيبة كالثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، والقبول، والتروي، والتسامح، والإيثار، جميعها تساهم في إيجاد مناخ إيجابي لدى المعلمين، وتعمل على زيادة الرضا الوظيفي لديهم. فعدم وجود فروق بين أفراد العينة في ما يخص عامل الطيبة يدل على أن هناك شبه توافق بين الأساتذة حول مدلولات هذا العامل فبقدر توفر هذه السمة في أفراد العينة بقدر ما يكون الرضا الوظيفي والعكس.

وحسب أحمد قمر: يعكس عامل الطيبة كيفية التعامل مع الآخرين، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع والحرص والمحافظة ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية وعدم التعاون. (أحمد قمر، 2015، ص11)، جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع دراسة عبد بقيعي (2015) حيث أن العلاقة بين عامل الطيبة والرضا الوظيفي جاءت إيجابية.

5.5. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمحور يقظة الضمير:

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل تحليل التباين (F) One Way ANOVA واختبار الفروق بين المتوسطات لمجموعة واحدة (One Sample T-Test) فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (28): يبين نتائج اختبار الفروق في عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمحور يقظة الضمير

المعنوية (α)	اختبار F	درجة الحرية (df)	قيمة (T-test)	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي (X̄)	المحور
0,000	6.809*	25	10.730*	36	40,97	يقظة الضمير

من خلال الجدول (28) المبين أعلاه نلاحظ وجود فرق دال إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا لمحور الطيبة حيث بلغت قيمة معامل تحليل التباين (F) * 6.806 عند درجة الحرية 25 وهي قيمة دالة إحصائيا عند درجة المعنوية 0.05 حيث قدرت قيمة المعنوية (α) 0.000، وعدم وجود فرق دال إحصائيا بين المتوسط المحصل من استجابات أفراد العينة المقدر عددهم بـ (150) فرد والذي قدر بـ: 40.97 ومتوسط الدرجات الفرضي والمحدد بالقيمة الاختبارية (36) المحصلة من القيمة الافتراضية المتوسطة (3) مضروبة في عدد بنود محور يقظة الضمير (12)، حيث قدرت قيمة الاختبار (T) بين المتوسطين: المحسوب 40.97 والفرضي 36 بـ: * 10.730

تظهر نتائج التحليل أن عامل يقظة الضمير يحتل المرتبة الثانية من ناحية العلاقة بينه وبين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم والابتدائي ويفسر ذلك أن سمات الالتزام بالواجبات، والقدرة على التدعيم والضبط الذاتي، والدافعية للإنجاز، والاقتدار، والمسؤولية، والتأني، كلها سمات يمكن أن تؤدي دورا في الرضا الوظيفي. وحيث أن أي أستاذ لا يمكن أن ينجح في مهنته إذا لم يحكم هذه السمات في نفسه ويلتزم بها، فيها فقط يمكن يتحقق له الرضا الوظيفي. ونتائج دراستي تدعمها دراسة عبد بقيعي (2015) ودراسة زيبارجاديان وزاده (2014) التي تؤكد على العلاقة الارتباطية الإيجابية بين يقظة الضمير والرضا الوظيفي.

استنتاج عام:

نستنتج من خلال دراستنا لموضوع "الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية" على عينة مكونة من 150 أستاذ تعليم ابتدائي وبناءً على النتائج المحصلة من الدراسة الميدانية ما يلي:

1. مستوى الرضا الوظيفي ومستوى عوامل الشخصية الكبرى لدى أساتذة التعليم الابتدائي جاء فوق المتوسط، العلاقة الارتباطية القوية والإيجابية التي وجدناها في دراستنا بين عوامل الشخصية والرضا الوظيفي جاءت لتدعم التناسب في المستوى بينهما.

2. العلاقة الارتباطية القوية والإيجابية بين المقياسين ظهرت جليا في الفروق بين المحاور الخمسة للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي. وأن هذه العوامل متداخلة فيما بينها ويصعب الفصل بينها فالشخص الذي يملك سمة الطيبة قد لا تتوفر فيه سمة الانفتاح، والعصابية قد توجد معها يقظة الضمير.

3. توجد فروق دالة إحصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي ومتغيرات: السن، المؤهل العلمي، والرتبة الوظيفية

4. هناك ترابط بين المتغيرات: السن، الرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي، حيث إن الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير السن جاءت لصالح الأكبر سنا (من 47 سنة فما فوق)، وفي الرتبة الوظيفية لصالح (الأستاذ المكون)، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح (خريجي المعهد التكنولوجي).

5. لا يوجد تأثير لكل من متغير الجنس والخبرة المهنية والتخصص الجامعي على الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في دراستنا الحالية

خاتمة:

عملنا في هذا البحث على دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية، حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية.

وإن أهمية الرضا الوظيفي تظهر جليا على الجانب النفسي والانفعالي للفرد، حيث يعمل الرفع من الرضا الوظيفي على تحقيق الأمن النفسي والوظيفي، والذي ينعكس إيجاباً على الأداء في العمل من الناحية الكمية والنوعية وبالمقابل إن عدم الرضا الوظيفي ينتج عنه مناخ تنظيمي غير صحي في المؤسسة، ويسهم في التغيب عن العمل وكثرة حوادث العمل والتأخر، وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها، والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل.

والإدارة المتطورة هي التي تعمل على الرفع من إشباع حاجات أفرادها النفسية والمهنية، وبالتالي ترفع من رضاهم نحو المهنة الأمر الذي سينعكس إيجاباً على جانب الأداء والإنتاج.

وفي الختام لا بد أن نشير إلى نقطة مهمة وهي أن موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ما زال يحتاج إلى كثير من التحليل والدراسة ذلك أنه موضوع حديث والدراسات التي تناولته قليلة جداً.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

1. ابن منظور (1956) لسان العرب، دار صدار، مج14، بيروت.
2. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (2010) علم نفس الشخصية، دار عالم الكتب
3. أحمد محمد عبد الخالق (2011) قياس الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
4. الأنصاري بدر محمد (2009) قياس الشخصية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
5. حمادات محمد حسن (2009) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد، عمان .
6. رابع أحمد (2000) قياس الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
7. راوية حسن (2001) السلوك في المنظمات، الإسكندرية.
8. رابعة علي محمد (2003) إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
9. رجاء محمود أبو علام (2007) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة
10. رشوان حسين أحمد (2006) الشخصية دراسة في علم الاجتماع النفسي مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
11. ريتشارد لازاروس (1984) الشخصية، ترجمة سيد محمد غنيم، دار الشروق، القاهرة.
12. السرخي إبراهيم محمد (2002) السلوك وبناء الشخصية بين النظريات الغربية وبين المنظور الإسلامي، ط2، دار الفكر العربي.
13. سليمان حنفي محمود (1997) السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعة المصرية، الإسكندرية.
14. الشماع خليلو حمود وخضير (2000) نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
15. ضياء مجيد الموسوي (2007) سوق العمل النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة.
16. عائشة مصطفى المناوي (1998) سلوك المستهلك، ط2، دار مكتبة عين شمس، القاهرة
17. عادل حسن (1998) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، عمان.

18. عاشور أحمد صقر (1985) إدارة القوى العاملة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
19. عبد الحي عبد المنعم (1984) علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، محطة الرمل، مصر.
20. عبد الخالق أحمد (1998) الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
21. عبد الغفار حنفي (1997) السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.
22. عبد المنعم هاشم وعدلي سليمان (1970) الجماعات والتنشئة الاجتماعية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر.
23. عكاشة محمود فتحي (1999) علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، مصر.
24. عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
25. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات (1999) مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
26. غباري ثائر وأبو شعيرة خالد (2010) سيكولوجيا الشخصية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
27. كنعان نواف (1980) القيادة الإدارية، دار العلوم، ط 1، الرياض.
28. ماهر أحمد (2003) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الطبعة السابعة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
29. مجيد سوسن شاكر (2008) اضطرابات الشخصية: أنماطها-قياسها، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
30. محمد جاسم العبيدي (2011) علم نفس الشخصية، دار الثقافة، عمان.
31. محمد سعيد سلطان (2004) السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
32. محمد الصيرفي (2005) السلوك التنظيمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
33. محمود سلمان العميان (2008) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان.

34. محي الدين مختار (1995) محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
35. مخول مالك (1999) علم النفس الصناعي، منشورات جامعة دمشق.
36. الموسوي سنان (2004) إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن.
37. الميلاوي عبد المنعم (2006) الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
38. النشواني صالح (1972) مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة بيروت الحرة، لبنان.
39. نعيم الرفاعي (1969) الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف، ط2، مطبعة طوبين، دمشق.
40. الهيتي خالد عبد الرحيم (1999) إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
41. يونس انتصار (2009) السلوك الإنساني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، القاهرة.
2. الرسائل والأطروحات:
42. أحمد محمد صالح شمسان (2004) الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة صنعاء.
43. بن زروق العياشي (2008) الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، الجزائر.
44. سالي علي محمد حسن (2000) العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
45. السليم هيلة عبد الله (2006) التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
46. شهرزاد لبصير (2002) عوامل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة: دراسة حالة مؤسسة Sopromac بميله، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، جامعة باتنة.
47. طافش أسعد أحمد (2006) دراسة السمات الشخصية المميزة للأطفال المصابين بمرض التلاسيميا وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة جامعية غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

48. عطا أحمد على شقفة (2011) الاتجاهات السياسية وعلاقتها بالانتماء السياسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة في التربية.
49. غضبان مريم (2006) مساهمة الأسرة في ظهور السمات الإبداعية لدى الطفل، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة
50. غنام ختام عبد الله (2005). السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. رسالة جامعية غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس.
51. القيق منار سميح (2001) سمات الشخصية وعلاقتها بالتفكير التأملي لدى طلبة الثانوية العامة في محافظة غزة، مذكرة ماجستير، جامعة غزة، فلسطين
52. كريمان صلاح (2007) سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة وقتية من الجالية العراقية في أستراليا رسالة دكتوراه غير منشورة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، الدنمارك.
53. لبصير شهرزاد (2002) عوامل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصوصة: دراسة حالة مؤسسة Sopromac بميله، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، جامعة باتنة.
54. محيسن عون (2005) الأساليب المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات المعرفية والوجدانية لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعة عين شمس، كلية التربية - جامعة الأقصى.
55. محيوز كريمة (2005) سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير (غير منشورة) في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
56. مفلح محمد (2009) عوامل الرضا الوظيفي عن العمل لدى أساتذة التعليم العالي، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة سعد دحلب، البليدة
57. نسفاري ميلود (2007) محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف، الجزائر.

58. نور الدين شنوفي (2003) تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة سطيف.

3.المجلات:

59. أبو هاشم السيد محمد (2010) النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة . مجلة كلية التربية - جامعة الزقازيق، ع81.

60. الأنصاري بدر محمد (1997) مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي، مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصريين، مج7، ع2

61. الثبيتي محمد بن عبد الله والعنزي خالد بن عويد (2014) عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج3، ع6.

62. حنان عبد الرحيم الأحمدى (2006) الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 13، العدد 03، جامعة الكويت، الكويت.

63. الرويتع عبد الله صالح. (2007) " مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على عينة 126 سعودية من الإناث المجلة التربوية، مج 21، ع83.

64. الرويتع عبد الله والشريفي صمود (2009) صورة سعودية لمقياس أجزائك لمعدل للشخصية الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (حبشش) ، بحوث ودراسات اللقاء السنوي العاشر، (EPQ-R)

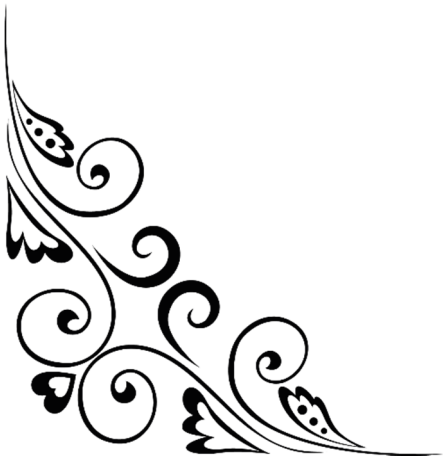
65. دشاش نادية (2014) مهنة التعليم، أخلاقتها وأدوار المعلم القدوة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، ع8، جامعة سكيكة

66. سالم الشيخ سوسن (1997) دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، ع 13

67. سامي بن عبد الله الباحسين (2007) الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج14، ع 02، جامعة الكويت، الكويت.

68. صفوت إبراهيم عبد الحليم (1998) الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديمغرافية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية (رائم)، مجلة دراسات نفسية، مج8، ع3، مصر
69. عبد الخالق أحمد والأنصاري بدر (1996) العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية: عرض نظري، مجلة علم النفس، ع38.
70. عبود هيام (2010) بعض السمات الشخصية لدى الممارسات وغير الممارسات للأنشطة الرياضية. بحث منشور، مركز أبحاث الطفولة والأمومة، جامعة ديالي.
71. مجذوب أحمد محمد أحمد قمر (2015) العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى أسر المعاقين عقليا، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، عدد 12، جامعة الوادي.
72. نافز أحمد عبد بقيقي (2015) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد11، عدد 4، الأردن
4. **المراجع باللغة الأجنبية:**

1. Bruck. C. S, Allen. T. D (2003) **The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict.** Journal 2.of Vocational Behavior 63 (2003) 457-472.
2. De Raad, B. (2000) **The Big Five Personality Factor: The Psycholexical Approach to Personality.** Toronto:Hogrefe and Huber Publishers
3. Goldberg, L. R. (1993) The Structure of Phenotypic Personality Traits. **American Psychological Association.** 48(1) 26-34.
4. Gosling, S. & Rentfrow, P. & Jr, W. (2003). A very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. **Journal of Research in Personality.** 37,504-528.
5. McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five Factor Model and Its Applications. **Journal of Personality.** 60, 175-215.
6. Zhang, L. (2006). Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited. **Personality and Individual Differences.** 40, 1177-1187.





جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



دراسة عن الرضا الوظيفي في الميدان التربوي

يشرفنا أيها الأساتذة الكرام أن نعرض عليكم المقياسين التاليين، لغرض انجاز
دراسة علمية ميدانية حول "عوامل الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية
والشخصية"

نرجو منكم مساعدتنا بإجاباتكم الصريحة عن مضمونهما، حسب التعليمات
المحددة. وثقوا بأن ما تدلون به من معلومات لا يستغل إلا لغرض البحث العلمي.
وشكرا جزيلًا.

الطالب

معلومات عامة:

ضع علامة (✓) في الخانة المناسبة

- 1- السن: سنة
- 2- الجنس: ذكر أنثى
- 3- مدة العمل: سنة
- 4- الصنف: أستاذ تعليم ابتدائي أستاذ رئيسي أستاذ مكوّن
- 5- المؤهل العلمي: بكالوريا خريج المعهد التكنولوجي ليسانس
ماجستير
- 6- التخصص الجامعي:

مقياس الرضا الوظيفي

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

رقم	مدى الرضا بمضمون السؤال	راض جدا	راض	لا أدري	غير راض	غير راض تماما
01	- ما مدى رضاك بمكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى في المجتمع؟					
02	- ما مدى رضاك لاختيارك مهنة التعليم؟					
03	- ما مدى رضاك بنظرة المجتمع إليك كأستاذ؟					
04	- ما مدى رضاك بالتكوين الأولي الذي تلقينته؟					
05	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة في مؤسستك لتطوير قدراتك؟					
06	- ما مدى رضاك بعدد الطلبة في الفوج الواحد؟					
07	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لزيادة تحصيلك العلمي؟					
08	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة للاشتراك في تدبير شؤون المؤسسة؟					
09	- ما مدى رضاك بفرص الترقية في المهنة؟					
10	- ما مدى رضاك براتبك الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى وهم بنفس مؤهلاتك؟					
11	- ما مدى رضاك بطريقة الإشراف والمراقبة لأعمالك من طرف الإدارة؟					
12	- ما مدى رضاك بتقدير المشرفين لك في حالة بذل جهد مضاعف؟					
13	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لتكوين علاقات تعاونية مع الأساتذة المدرسين الآخرين في المؤسسة؟					
14	- ما مدى رضاك بالبرامج التربوية التي تنفذها؟					
15	- ما مدى رضاك بطريقة التدريس المطبقة؟					
16	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لتطبيق طريقتك الخاصة في التدريس؟					
17	- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لإبداء أفكارك في اللقاءات التربوية؟					
18	- ما مدى رضاك بالوسائل التعليمية المتوفرة؟					
19	- ما مدى رضاك بتوقيتك الأسبوعي؟					
20	- ما مدى رضاك بالفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم لتحقيق رغباتك الشخصية؟					

مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية

فيما يلي عدد من العبارات الاتي تصف كيف يسلك ويشعر ويتصرف الأشخاص بشكل عام، المطلوب هو أن تحدد/ي إلى أي درجة تنطبق عليك هذه الفقرات، الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بل هي آراء فقط.

رقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	متردد	معارض	معارض بشدة
01	أنا لست قلقا.					
02	أحب أن يكون حولي عدد كبير من الناس.					
03	لا أحب أن أبعد وقتي في أحلام اليقظة.					
04	أحاول أن أكون لطيفا مع كل فرد ألتقي به.					
05	أحتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبّة.					
06	غالبا ما أشعر بأنني أقل من الآخرين.					
07	أضحك بسهولة.					
08	عندما أستدل على الطريقة الصحيحة لعمل شيء ما أستمر عليها.					
09	كثيرا ما أدخل في نقاش مع أفراد عائلتي وزملائي.					
10	أنا جيد إلى حد ما في دفع نفسي لإنجاز الأشياء في وقتها المحدد.					
11	عندما أكون تحت قدر كبير من الضغوط أشعر أحيانا كما لو أنني سوف أنهار.					
12	لا أعتبر نفسي شخصا مزعجا.					
13	تعجبي التصميمات الفنية التي أجدها في الفن أو الطبيعة.					
14	يعتقد بعض الناس بأنني أناني ومغرور.					
15	إنني لست بالشخص الذي يحافظ جدا على النظام.					
16	نادرا ما أشعر بالوحدة والكآبة.					
17	أستمع حقا بالتحدث مع الناس.					
18	أعتقد أن ترك الطلاب يستمعون إلى متحدثين يتجادلون يمكن فقط أن يشوش تفكيرهم					
19	أفضل التعاون مع الآخرين على التنافس معهم.					
20	أحاول إنجاز الأعمال المحددة لي بضمير.					
21	كثيرا ما أشعر بالتوتر والنفرة.					
22	أحب أن أكون في مكان حيث يوجد الفعل والنشاط.					
23	ليس للشعر إلا تأثير قليل أو لا تأثير مطلقا.					
24	أميل إلى الشك والسخرية من نوايا الآخرين.					
25	لدي مجموعة أهداف واضحة أسعى إلى تحقيقها بطريقة منظمة.					
26	أحيانا ما أشعر بأنه لا قيمة لي.					
27	عادة ما أفضل عمل شيء بمفردي.					
28	كثيرا ما أجرب الأكلات الجديدة والأجنبية.					

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	رقم
					أعتقد بأن معظم الناس سوف تستغلني إذا ما سمحت لهم بذلك.	29
					أضيق كثيرا من الوقت قبل أن أستقر لكي أعمل.	30
					نادرا ما أشعر بالخوف أو القلق.	31
					كثيرا ما أشعر وكأنني أفيض قوة ونشاطا.	32
					نادرا ما ألاحظ المشاعر والحالات المزاجية التي تحدثها البيئات المختلفة.	33
					يحبني معظم الناس الذين أعرفهم.	34
					أعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي.	35
					كثيرا ما أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الناس.	36
					أنا شخص مبتهج ومفعم بالحيوية والنشاط.	37
					أعتقد أنه يجب أن نلجأ إلى السلطات الدينية للبت في الأمور الأخلاقية.	38
					يعتقد بعض الناس أنني بارد وحذر.	39
					عندما أتعهد بشيء أستطيع دائما الالتزام به ومتابعته للنهاية.	40
					غالبا عندما تسوء الأمور تثبط همّتي وأشعر كما لو كنت مستسلما.	41
					إنني لست بمتفائل مبتهج.	42
					أحيانا عندما أقرأ شعرا أو أنظر إلى قطعة من الفن أشعر بقشعريرة ونوبة من الاستثارة.	43
					أنا صلب الرأي ومتشدد في اتجاهاتي.	44
					أحيانا ما لا يوثق بي ولا يعتمد علي كما ينبغي أن أكون.	45
					نادرا ما أكون حزينا أو مكتئبا.	46
					حياتي تجري بسرعة.	47
					لدي اهتمام قليل بالتأمل في طبيعة الكون أو الظروف الإنسانية.	48
					أحاول أن أكون حذرا ويقظا ومراعيا لمشاعر الآخرين.	49
					أنا إنسان منتج ودائما أنهي العمل.	50
					غالبا ما أشعر بالعجز وبحاجة إلى شخص ليحل مشاكلي.	51
					أنا شخص نشيط جدا.	52
					لدي الكثير من حب الاستطلاع الفكري.	53
					إذا لم أكن أحب بعض الناس أدعهم يعرفون ذلك.	54
					لم أكن مطلقا قادرا على أن أكون منظما.	55
					أحيانا كنت خجولا لدرجة أنني حاولت الاختفاء.	56
					أفضل أن أدبّر أمور نفسي على أن أكون قائدا للآخرين.	57
					كثيرا ما أستمتع بالتأمل في النظريات والأفكار المجردة.	58
					إذا كان ضروريا يمكن أن أتحايل على الناس للحصول على ما أريد.	59
					أكافح من أجل التميز في كل شيء أقوم به.	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Paired Samples Test : صدق المقارنة الطرفية:

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 عليا - دنيا	-47,00000	5,15475	1,82248	-51,30948	-42,69052	-25,789	7	,000

الثبات:

Reliability Statistics ثبات المقياس ككل

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	
		,665	
		N of Items	30 ^a
	Part 2	Value	,596
		N of Items	30 ^b
	Total N of Items		60
Correlation Between Forms			,806
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,893
	Unequal Length		,893
Guttman Split-Half Coefficient			,891

a. The items are: 1شخصية, 2شخصية, 3شخصية, 4شخصية, 5شخصية, 6شخصية, 7شخصية, 8شخصية, 9شخصية, 10شخصية, 11شخصية, 12شخصية, 13شخصية, 14شخصية, 15شخصية, 16شخصية, 17شخصية, 18شخصية, 19شخصية, 20شخصية, 21شخصية, 22شخصية, 23شخصية, 24شخصية, 25شخصية, 26شخصية, 27شخصية, 28شخصية, 29شخصية, 30شخصية.

b. The items are: 31شخصية, 32شخصية, 33شخصية, 34شخصية, 35شخصية, 36شخصية, 37شخصية, 38شخصية, 39شخصية, 40شخصية, 41شخصية, 42شخصية, 43شخصية, 44شخصية, 45شخصية, 46شخصية, 47شخصية, 48شخصية, 49شخصية, 50شخصية, 51شخصية, 52شخصية, 53شخصية.

60شخصية, 59شخصية, 58شخصية, 57شخصية, 56شخصية, 55شخصية, 54شخصية.

Reliability Statistics الثبات بالنسبة للعصابية .01

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	13

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	
		,499	
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,348
		N of Items	6 ^b
	Total N of Items		13
Correlation Between Forms			,726
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,841
	Unequal Length		,842
Guttman Split-Half Coefficient			,685

a. The items are: 1شخصية, 6شخصية, 11شخصية, 16شخصية, 21شخصية, 26شخصية.

b. The items are: 26شخصية, 31شخصية, 36شخصية, 41شخصية, 46شخصية, 51شخصية, 56شخصية.

Reliability Statistics الثبات بالنسبة للانبساط .02

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	13

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,518
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,151
		N of Items	6 ^b
		Total N of Items	13
Correlation Between Forms			,773
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,872
		Unequal Length	,873
Guttman Split-Half Coefficient			,677

- a. The items are: الانبساط, الشخصية, 2شخصية, 7شخصية, 12شخصية, 17شخصية, 22شخصية, 27شخصية.
- b. The items are: الشخصية, 27شخصية, 32شخصية, 37شخصية, 42شخصية, 47شخصية, 52شخصية, 57شخصية.

Reliability Statistics الثبات بالنسبة للانفتاح على الخبرة .03

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	13

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,504
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,580
		N of Items	6 ^b
		Total N of Items	13
Correlation Between Forms			,782
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,878
		Unequal Length	,878
Guttman Split-Half Coefficient			,733

- a. The items are: الانفتاح, الشخصية, 3شخصية, 8شخصية, 13شخصية, 18شخصية, 23شخصية, 28شخصية.
- b. The items are: الشخصية, 28شخصية, 33شخصية, 38شخصية, 43شخصية, 48شخصية, 53شخصية, 58شخصية.

Reliability Statistics الثبات بالنسبة للطبية .04

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	13

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,613
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,418
		N of Items	6 ^b
		Total N of Items	13
Correlation Between Forms			,713
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,832
		Unequal Length	,833
Guttman Split-Half Coefficient			,642

- a. The items are: الطبية, الشخصية, 4شخصية, 9شخصية, 14شخصية, 19شخصية, 24شخصية, 29شخصية.
- b. The items are: الشخصية, 29شخصية, 34شخصية, 39شخصية, 44شخصية, 49شخصية, 54شخصية, 59شخصية.

Reliability Statistics 05. الثبات بالنسبة لبقية الضمير

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	
			,602
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	-,315 ^b
		N of Items	6 ^c
	Total N of Items		13
Correlation Between Forms			,761
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,865
	Unequal Length		,865
Guttman Split-Half Coefficient			,571

a. The items are: 30 شخصية, 25 شخصية, 20 شخصية, 15 شخصية, 10 شخصية, 5 شخصية, الطبية.

b. The items are: 60 شخصية, 55 شخصية, 50 شخصية, 45 شخصية, 40 شخصية, 35 شخصية, 30 شخصية.

خصائص العينة

الفئات العمرية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 25 إلى 35 سنة	68	45,3	45,3	45,3
من 36 إلى 46	54	36,0	36,0	81,3
من 47 فما فوق	28	18,7	18,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

نوع الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	42	28,0	28,0	28,0
أنثى	108	72,0	72,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

مدة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 10 سنوات	81	54,0	54,0	54,0
من 10 إلى 20 سنة	29	19,3	19,3	73,3
أكثر من 20 سنة	40	26,7	26,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

نوع الصنف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أستاذ تعليم ابتدائي	91	60,7	60,7	60,7
أستاذ رئيسي	22	14,7	14,7	75,3
أستاذ مكون	37	24,7	24,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بكالوريا	14	9,3	9,3	9,3
خريج المعهد التكنولوجي	47	31,3	31,3	40,7
ليسانس	80	53,3	53,3	94,0
ماجستير	9	6,0	6,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

التخصص الجامعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بدون تخصص جامعي	49	32,7	32,7	32,7
آداب ولغات	53	35,3	35,3	68,0
علوم اجتماعية وإنسانية	22	14,7	14,7	82,7
علوم اقتصادية وقانونية	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

الإجابة على الفرضية 01

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع مقياس الرضا الوظيفي	150	65,47	10,576	,864

One-Sample Test

	Test Value = 60					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مجموع مقياس الرضا الوظيفي	6,338	149	,000	5,473	3,77	7,18

الإجابة على الفرضية 02

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sum	150	200,3400	19,86391	1,62188

One-Sample Test

	Test Value = 180					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
sum	12,541	149	,000	20,34000	17,1351	23,5449

Group Statistics الجنس .1

	الجنس نوع	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي الرضا مقياس مجموع	ذكر	42	64,71	12,363	1,908
	أنثى	108	65,77	9,842	,947

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
مجموع مقياس الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	1,762	,186	-,547	148	,585	-1,054	1,928	-4,864	2,755
	Equal variances not assumed			-,495	62,253	,622	-1,054	2,130	-5,311	3,203

Descriptives السن .2

الوظيفي الرضا مقياس مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنة 35 إلى 25 من	68	65,53	9,609	1,165	63,20	67,86	46	95
سنة 46 إلى 36 من	54	63,24	11,014	1,499	60,23	66,25	38	90
فوق فما 47 من	28	69,61	11,093	2,096	65,31	73,91	46	90
Total	150	65,47	10,583	,864	63,76	67,17	38	95

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	747,843	2	373,922	3,448	,034
Within Groups	15939,490	147	108,432		
Total	16687,333	149			

Descriptives الخبرة المهنية .3

الوظيفي الرضا مقياس مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنوات 10 من أقل	81	65,23	9,779	1,087	63,07	67,40	46	95
سنة 20 إلى 10 من	29	63,00	10,714	1,990	58,92	67,08	38	90
سنة 20 من أكثر	40	67,73	11,808	1,867	63,95	71,50	42	90
Total	150	65,47	10,583	,864	63,76	67,17	38	95

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	384,815	2	192,408	1,735	,180
Within Groups	16302,518	147	110,901		
Total	16687,333	149			

Descriptives الرتبة الوظيفية .4

الوظيفي الرضا مقياس مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ابتدائي تعليم أستاذ	91	64,67	9,698	1,017	62,65	66,69	46	95
رئيسي أستاذ	22	59,82	9,369	1,997	55,66	63,97	38	78
مكون أستاذ	37	70,78	11,272	1,853	67,03	74,54	50	90
Total	150	65,47	10,583	,864	63,76	67,17	38	95

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1805,680	2	902,840	8,918	,000
Within Groups	14881,653	147	101,236		
Total	16687,333	149			

Descriptives المؤهل العلمي .5

الوظيفي الرضا مقياس مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
بكالوريا	14	60,43	9,296	2,484	55,06	65,80	50	78
التكنولوجي المعهد خريج	47	68,57	10,750	1,568	65,42	71,73	46	90
ليسانس	80	65,13	10,576	1,182	62,77	67,48	38	95
ماجستير	9	60,11	6,470	2,157	55,14	65,08	51	70
Total	150	65,47	10,583	,864	63,76	67,17	38	95

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1076,777	3	358,926	3,357	,021
Within Groups	15610,557	146	106,922		
Total	16687,333	149			

Descriptives التخصص الجامعي .6

الوظيفي الرضا مقياس مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
جامعي تخصص بدون	49	67,31	11,065	1,581	64,13	70,48	46	90
ولغات آداب	53	64,40	9,222	1,267	61,85	66,94	51	95
وإنسانية اجتماعية علوم	22	65,00	11,864	2,529	59,74	70,26	46	90
وقانونية اقتصادية علوم	26	64,58	11,279	2,212	60,02	69,13	38	90
Total	150	65,47	10,583	,864	63,76	67,17	38	95

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	251,900	3	83,967	,746	,526
Within Groups	16435,434	146	112,571		
Total	16687,333	149			

الإجابة على الفرضية 04

Correlations

	مقياس مجموع الوظيفة الرضا	مقياس مجموع الخمسة العوامل للشخصية	العصابية	الانقباض	الانفتاح	الطيبة	الضمير	
الوظيفة الرضا مقياس مجموع	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,871** ,000 150	,871** ,000 150	,578** ,000 150	,529** ,000 150	,574** ,000 150	,598** ,000 150	,697** ,000 150
الخمسة العوامل مقياس مجموع للشخصية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,871** ,000 150	1 ,000 150	,611** ,000 150	,642** ,000 150	,694** ,000 150	,746** ,000 150	,766** ,000 150
العصابية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,578** ,000 150	,611** ,000 150	1 ,000 150	,231** ,004 150	,353** ,000 150	,305** ,000 150	,257** ,002 150
الانقباض	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,529** ,000 150	,642** ,000 150	,231** ,004 150	1 ,002 150	,247** ,002 150	,357** ,000 150	,408** ,000 150
الانفتاح	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,574** ,000 150	,694** ,000 150	,353** ,000 150	,247** ,002 150	1 ,000 150	,361** ,000 150	,451** ,000 150
الطيبة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,598** ,000 150	,746** ,000 150	,305** ,000 150	,357** ,000 150	,361** ,000 150	1 ,000 150	,536** ,000 150
الضمير	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,697** ,000 150	,766** ,000 150	,257** ,002 150	,408** ,000 150	,451** ,000 150	,536** ,000 150	1 ,000 150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANOVA 1. الفروق تبعا لمحور العصائية

مجموع مقياس الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7370,698	25	294,828	3,924	,000
Within Groups	9316,635	124	75,134		
Total	16687,333	149			

ANOVA 2. الفروق تبعا لمحور الانبساط

مجموع مقياس الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7006,410	26	269,477	3,424	,000
Within Groups	9680,923	123	78,707		
Total	16687,333	149			

ANOVA 3. الفروق تبعا لمحور الانفتاح على الخبرة

مجموع مقياس الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7509,594	26	288,831	3,871	,000
Within Groups	9177,739	123	74,616		
Total	16687,333	149			

ANOVA 4. الفروق تبعا لمحور الطبية

مجموع مقياس الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8187,394	25	327,496	4,778	,000
Within Groups	8499,940	124	68,548		
Total	16687,333	149			

ANOVA 5. الفروق تبعا لمحور بقطعة الضمير

مجموع مقياس الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9654,772	25	386,191	6,809	,000
Within Groups	7032,561	124	56,714		
Total	16687,333	149			