

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -

Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: تربية خاصة

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربّي

ذوي الاحتياجات الخاصة

-دراسة ميدانية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس وعلوم التربية

إشراف الدكتورة:

- د. ريار فايزة

إعداد الطالبتين:

❖ بلخضر فايزة

❖ بونوة نسرین

السنة الجامعية: 2024/2023



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة) باحثة قاينة...الصفة: طالب، استاذ، باحث.....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 407188841...والصادرة بتاريخ 2023/10/03

المسجل(ة) بكلية / معهد علوم اجتماعية قسم علم النفس وعلوم
النسائية

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: المهنا الوظيفي وعلاقتها بالسوايق المحلق

لعمى مربي ذوي الإحتياجات الخاصة

تحت إشراف الأستاذ(ة): ريال محايمة

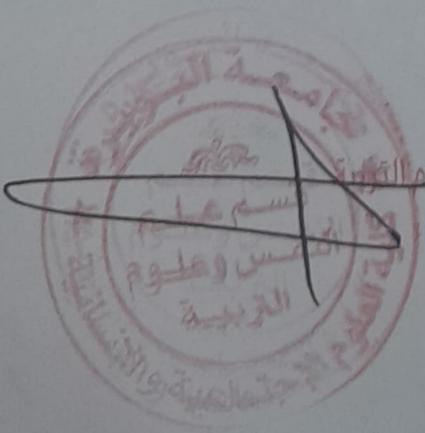
أصح بشرفي أنيألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024/06/09...توقيع المعني(ة)

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 16,2 %

الامضاء:



رئيسة قسم علم النفس و علوم التربية
بالنيابة
والدمحمد لامية



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة) بوسنونة خوسريجا.....الصفة: طالب، استاذ، باحث.....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 41.10250633.....والصادرة بتاريخ 08/03/2024.....

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية والإرشاد قسم علم النفس وعلوم التربية.....

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافقت العملي لدى مربي.....

ذوي الاحتياجات الخاصة.....

تحت إشراف الأستاذ(ة): ريال فابرة.....

أصرح بشرفي أننيلتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية

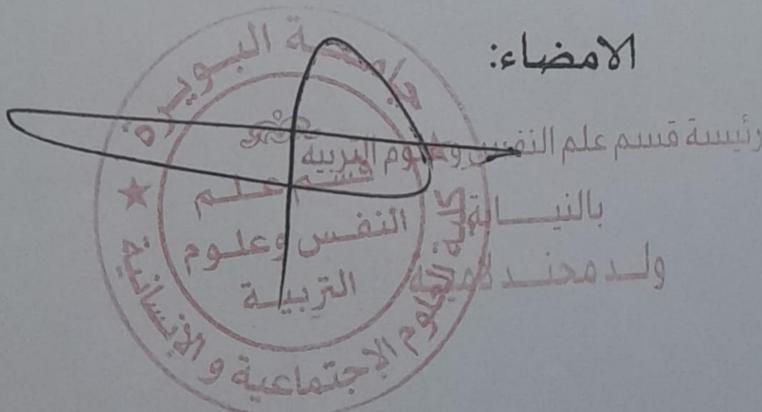
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 09-06-2024.....توقيع المعني(ة) Bouira

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 2/16%

الامضاء:



شكر وتقدير

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل بعد أن سافرنا لنضع النقاط على الحروف ونكشف ما وراء ستار العلم والمعرفة هما ثمار علمنا قد أبنعت

وحان قطافها.

هذه كلماتنا المبعثرة لهمسنا بها في أذن كل من سيفتح هذه المذكرة لنيل منها وهي أيضا كلمات شكر إلى كل من حثنا وغرس فينا الأمل والإرادة الأستاذة المشرفة "الدكتورة ريال فايضة" على مرفقتها لنا في انجاز هذه الدراسة ومنحتنا جزءا من وقتها الثمين رغم انشغالاتها، كما نشكر لجنة المناقشة التي قبلت مناقشة هذا العمل ونرجو من المولى أن نكون عند حسن ظنكم.

كل الشكر والتقدير والعرفان لكل من ساهم برأي أو نصيحة أو مساهمة في هذه الدراسة.

إهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طيلتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبى وارفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتني على إتمام هذا العمل وتحقيق حلمي اهدي هذا العمل.

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملأني بعد الله.....

إلى فخري واعتزازي أبي الغالي.

إلى من جعل الله الجنة تحت إقدامها واحتضنني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات، سر قوتي ونجاحي ومصباح دربي إلى وهج حياتي أمي حبيبتى.

إلى ضلعي الثبات وأمان أيامي إلى ملهمي نجاحي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي يابيع ارتوي منها.

إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني أخي وأخواتي.

إلى عزي واعتزازي خطيبي، كنت سندا في رحلتي شكرا لدعمك.

إلى صديقاتي وأحبائي، إلى كل من ساندني ورافقني ودعمني ووقف جنبي.

لكل من كان عوناً وسندا في هذا الطريق.. أهدىكم هذا الانجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيته، ها أنا اليوم أتممت أول ثمراته راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا عليا.

إهداء

إلى كل من نطق بالشهادتين، إلى كل من صلى على خير الأنام محمد صلى الله عليه وسلم اهدي ثمرة جهدي إلى من كلفه الله بالهيبة والوقار... إلى من احمل اسمه بكل افتخار... أرجو من الله أن يمد بعمرك لترى ثمارا ربما حان قطفها بعد طول انتظار إلى أبي الغالي...

إلى معنى الحب، إلى معنى الحنان والتفاني... إلى بسملة الحياة وسر الوجود... إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى أعلى الحبايب أمي الحبيبة حفظها الله... إلى ورود بيتنا إخوتي أنيس، زينب، وفاء وإلى كل أفراد عائلة زوجي (سايح) إلى صديقاتي ورفيقات دربي كل واحدة باسمها.

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة، إلى جميع الناس الذين تعرفت عليهم في حياتي وكانت لي معهم مواقف جميلة إلى كل من وسعه قلبي ولم تسعه ورقتي.

إلىكم جميعا... اهدي هذا العمل.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة حيث تم اقتراح فرضيات الدراسة كالآتي:

- هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمربى ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لعامل الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لمربى ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لعامل الجنس.

بحيث اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من 45 مربى ومربية ذوي الاحتياجات الخاصة في المراكز المتخصصة لهذا اعتمدنا في هذه الدراسة على استبيان لكلا من الرضا الوظيفي والتوافق المهني.

وللإجابة على التساؤلات المطروحة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط "R"، اختبار "ت" وتفرغ البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.
- لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لعامل الجنس.
- لا توجد فروق في درجة التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لعامل الجنس.

Study Summary :

The study aimed to search for the relationship between job satisfaction and professional compatibility among educators with special needs, where the hypotheses of the study were represented as follows:

- There is a correlation between job satisfaction and professional compatibility among educators with special needs.
- There are statistically significant differences in the degree of job satisfaction of educators with special needs due to the gender factor.
- There are statistically significant differences in the degree of professional compatibility of educators with special needs due to the gender factor.

So that we relied in our study on the descriptive approach because it is the most appropriate for this study, the study tool was applied to a sample consisting of 45 educators with special needs in specialized centers, so we relied in this study on a questionnaire for both job satisfaction and professional compatibility.

To answer the questions raised, the following statistical methods were relied upon: correlation coefficient "R", test "T" and data dump using SPSS program.

The study reached results that can be summarized in the following points:

- There is a positive correlation between job satisfaction and professional compatibility among educators with special needs.
- There are no differences in the degree of job satisfaction of breeders with special needs depending on the gender factor.
- There are no differences in the degree of professional compatibility of educators with special needs depending on the gender factor.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
//	شكر وتقدير
//	إهداء
//	ملخص الدراسة
//	فهرس المحتويات
//	قائمة الجداول
//	قائمة الأشكال
//	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	1. إشكالية الدراسة
8	2. فرضيات الدراسة
8	3. أهمية الدراسة
9	4. أهداف الدراسة
9	5. تحديد المفاهيم إجرائيا
10	6. الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
20	تمهيد
21	1- تعريف الرضا الوظيفي
22	2- نظريات الرضا الوظيفي
32	3- أنواع الرضا الوظيفي
33	4- خصائص الرضا الوظيفي
35	5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

فهرس المحتويات

37	6-أساليب زيادة الرضا الوظيفي
40	7-مؤشرات عدم الرضا الوظيفي
45	8-مواقف تؤثر على الرضا الوظيفي
46	9-قياس الرضا الوظيفي
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التوافق المهني	
49	تمهيد
49	1. تعريف التوافق
50	2. تعريف التوافق المهني
51	3. التوافق وبعض المفاهيم المتشابهة له
53	4. النظريات المفسرة للتوافق المهني
56	5. أهمية التوافق المهني
57	6. مظاهر التوافق المهني
57	7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
59	8. شروط التوافق المهني
59	9. طرائق تحقيق التوافق المهني
60	10. قياس التوافق المهني
61	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
64	تمهيد
64	1. الدراسة الاستطلاعية
68	2. المنهج المتبع
68	3. حدود الدراسة
68	3-1 المجال البشري.

فهرس المحتويات

68	2-3 المجال المكاني
68	3-3 الحدود الزمنية
68	4. مجتمع الدراسة
69	5. عينة الدراسة
69	6. أدوات الدراسة
70	• استبيان الرضا الوظيفي
70	• استبيان التوافق المهني
70	7. الأساليب الإحصائية للدراسة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
72	تمهيد
72	عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الدراسة
72	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
73	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
75	3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
77	الاستنتاج العام
79	خاتمة
82	قائمة المراجع
//	الملاحق

قائمة الجداول

الأشكال

الملاحق

قائمة الجداول، الأشكال، والملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	رقم وعنوان الجداول
64	الجدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
65	الجدول رقم (2): يوضح صورة البنود قبل وبعد التعديل بالنسبة لاستبيان الرضا الوظيفي
66	الجدول رقم (3): يوضح صورة البنود قبل وبعد التعديل بالنسبة لاستبيان التوافق المهني
67	الجدول رقم (4): يوضح البنود التي تمت إضافتها
69	الجدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس
72	الجدول رقم (6): يوضح فيه معامل الارتباط بيرسون
73	الجدول رقم (7): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا قيمة اختبار "ت"
75	الجدول رقم (8): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت"

قائمة الجداول، الأشكال، والملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	رقم وعنوان الشكل
23	الشكل رقم (1): يوضح هرم الحاجات المرتبطة بالذات
28	الشكل رقم (2): يوضح العوامل الدافعة
30	الشكل رقم (3): يوضح نظرية التوقع
55	الشكل رقم (4): يوضح هرم الحاجات عند ماسلو
69	الشكل رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة للدراسة الأساسية حسب الجنس

قائمة الجداول، الأشكال، والملاحق

قائمة الملاحق:

رقم وعنوان الملحق
الملحق رقم (1): الاستبيان في صورته الأولى
الملحق رقم (2): الاستبيان في صورته النهائية
الملحق رقم (3): البيانات الإحصائية
الملحق رقم (4): قائمة المحكمين

مقدمة

منذ الاستقلال، ركزت السياسة الاجتماعية في الجزائر على رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، وسن القوانين التي تحمي حقوقهم في التعليم والتعلم وإنشاء المراكز المتخصصة، والاهتمام العلمي والعملية برعايتهم وتأهيلهم إلى جانب ذلك ركزت على إعداد المربين المتخصصين في التربية والتعليم المكيف والمؤهلين للتعامل مع هذه الفئة من المجتمع، ولاشك أن العمل كمربي في مجال التربية الخاصة يتطلب دراسة كافة العوامل التي تساعد المربي في انجاز عملها وأهمها تلك المتعلقة بشعوره بالرضا الوظيفي حيث يمثل الرضا الوظيفي أهم عوامل نجاح العاملين، كما يعد من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة، ويشير إلى مجموعة المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل، حيث يزداد شعورهم بالكفاءة ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

ويعد العمل جزءا مهما من الحياة الشخصية، فبمرور الوقت يشكل الفرد العامل مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول العمل، وفي المقابل يتشكل ضميره ومشاعره تجاه العمل من خلال الإدراك والمعلومات والخبرة من خلال التكوين الذي يكتسبه طول حياته العملية، مما يؤدي إلى تصرفات سلوكية تتعامل مع العمل بطريقة محددة وتتبلور في طريقة التفاعل مع المدير والزملاء، لأننا نعلم أن للعمل دور رئيسي ومكانة مهمة في حياة الفرد فهو ليس مجرد وسيلة لكسب العيش بل يصبح وسيلة لإشباع مجموعة متنوعة من الدوافع والاحتياجات النفسية، وبذلك يشكل محور النشاط الاجتماعي الذي ينبغي للفرد أن يحقق فيه أكبر قدر من الانسجام، ولكن مالم يكن الموظف راضيا مع العمل الذي يقوم به فإن هذا الانسجام لن يتحقق.

حيث نجد أن موضوع الرضا الوظيفي قد حظي باهتمام كبير من الباحثين في مجالات متنوعة، باعتباره عاملا مهما لشعور العاملين بالسعادة والراحة النفسية وفي هذا السياق تتفق معظم الدراسات والبحوث المتعلقة بالوظائف والعاملين على أن هناك علاقة ايجابية قوية بين الرضا عن العاملو أداء العامل في العمل وهذا ما يجعله يحقق كفاءة إنتاجية عالية لان العامل الذي يشعر بالرضا عن وظيفته أو مهنته يكون سعيدا ومنتجا ويقوم بعمله على أكمل وجه، لان الرضا الوظيفي هو إحساس العامل بالرضا عن احتياجاته مما ينعكس على قدرته على مواجهة العمل والقدرة على التكيف مع تحديات وظروف بيئة العمل والتكيف مع البيئة المحيطة وتحقيق التوازن والتوافق في مهنته.

مقدمة

وتعتبر عملية التوافق عملية ديناميكية مستمرة لإشباع رغبات الفرد من خلال إيجاد الطريقة المناسبة التي يحاول تجربتها، ومن خلاله يغير سلوكه بما يحقق التوافق مع نفسه ومن جهة أخرى، من أجل تحقيق حالة من الاستقرار النفسي والتوافق المهني الذي يلعب دوراً مهماً في نجاح أي مهنة، فهو مؤشر للرضا الوظيفي لذا فهو يقيس مدى رضا الشخص عن حياته المهنية والعكس صحيح، فهو يعكس مدى رضا العامل عن درجته الوظيفية، ورضاه الوظيفي لإشباع احتياجاته وتحقيق طموحاته وكذلك يعد التوافق المهني أحد أشكال التوافق النفسي والاجتماعي، فهو يعمل على تحقيق الأهداف العملية والتربوية وخلق علاقات إيجابية بين المربين والتلاميذ والإداريين والمشرفين على فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل إقامة عملية تعليمية متكاملة بين جميع العناصر.

ويمكن القول أن التوافق المهني هو عملية مستمرة دينامية يقوم بها الأفراد لتحقيق النجاح والقدرة على تلبية احتياجات الفرد وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق الملائمة والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها.

وبناء على ذلك فإن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من بين الفئات الضعيفة في المجتمع كما تعتبر من الفئات التي تسعى الدولة الجزائرية إلى دمجهم في المجتمع، والتي يتم الاهتمام بها من خلال إنشاء مراكز خاصة وتدريب المربين والإداريين على ذلك وتعليمهم وتكوينهم ودمجهم في المجتمع، لهذا اختارت الطالبتين فئة المربين العاملين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة لأنها فئة تتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل مستمر ومباشر.

تم تقسيم الدراسة إلى جانبين نظري وجانب ميداني وقسمت الدراسة إلى خمسة فصول حيث تناول الجانب النظري على ثلاثة فصول على النحو التالي:

- **الفصل الأول:** المعنون بالإطار العام للدراسة الذي تطرقنا فيه إلى الإشكالية الدراسة والفرضيات التي إعتدنا من أجل التحقق من صحتها بالإضافة للأهمية الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وكذا اشترنا إلى المفاهيم الإجرائية المعتمدة في الدراسة وفي الأخير تم الإشادة ببعض الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** بعنوان الرضا الوظيفي والذي تناولنا فيه مفهوم الرضا الوظيفي، ثم تطرقنا إلى النظريات المفسرة، وكذا الأنواع والخصائص والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وقد اشترنا إلى الأساليب ومؤشرات عدم الرضا وفي آخر الفصل تناولنا مواقف تؤثر عليه وقياسه.

مقدمة

- **الفصل الثالث** الذي خصصناه للتوافق المهني والذي تضمن مفهوم التوافق ومفهوم التوافق المهني، ثم تطرقنا إلى المفاهيم المتشابهة والنظريات المفسرة لها، وكذا الأهمية، وقد بينا مظاهر والعوامل المؤثرة وشروط التوافق المهني وفي آخر الفصل تناولنا طرائق تحقيقه وقياسه.

أما الجانب الميداني فقد خصصناه لدراسة الميدانية والذي يتضمن الفصل الرابع والخامس على النحو التالي:

- **الفصل الرابع:** تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي تضمن عرض الدراسة الاستطلاعية والمنهج وكذلك حددنا حدود الدراسة ومجتمع الدراسة وكذلك عينة الدراسة والأدوات المستخدمة فيها والأساليب الإحصائية.
- **وأخيرا الفصل الخامس** وتم فيه عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الدراسات السابقة وفي الأخير عرضنا استنتاج عام ثم خاتمة تليها قائمة المصادر والمراجع بعدها الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الاول:

الاطار العام للدراسة

1. اشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. اهمية الدراسة

4. اهداف الدراسة

5. تحديد المفاهيم اجرائيا

6. الدراسات السابقة

1/ إشكالية الدراسة:

قد يخفى على الكثير من الناس معنى التربية الخاصة، وقد يجهل آخرون ارتباطها بشكل أساسي بذوي الاحتياجات الخاصة، ولذا من المواضيع التي أثارت الاهتمام في الآونة الأخيرة في مجال التربية والتعليم موضوع التربية الخاصة الذي يهتم وبالدرجة الأولى بذوي الاحتياجات الخاصة هذه الفئة لها تأثيراتها النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع.

كما أشارت منظمة اليونيسيف إلى أن نسبة 10% إلى 15% من الأطفال يندرجون تحت فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، تحتاج هذه الفئة إلى خدمات متخصصة تشمل توفير التسهيلات والبرامج والمواد والأجهزة وأساليب رعاية صحية وتربوية مناسبة تتمثل ببرامج و مواد وأجهزة وذلك لتلبية احتياجاتهم، وتنمية طاقتهم واستعداداتهم المختلفة، ومساعدتهم على تحقيق التوافق، والتغلب على المشكلات، والمشاركة في حياة اجتماعية صالحة (زكرياء، 2004، ص10)، لهذا فان هذه الأخيرة تحتاج إلى فريق متكامل من المختصين منهم المختص النفسي والاجتماعي وكذا أطباء مختصين حسب كل إعاقة دون أن ننسى الدور المهم لمعلم التربية الخاصة. فمعلم التربية الخاصة يعتبر حجر الأساس في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال الغير العاديين، ولهذا فان عملية اختياره لهذه المهنة التي يتزايد عليها الأعباء عملية مهمة (لفزة، صيفور، 2023)، وذلك لأن وظيفة التدريس تتطلب أفراد تتوفر فيهم خصائص وسمات التوافق والرضا على السواء بقدر من أنها وظيفة تتطلب أعلى مستوى من الخصائص والسمات السيكلوجية.

وعليه فالرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل، والتي تتمثل في زيادة الثقة بالنفس والطموح لدى الفرد العامل وإشباع حاجاته الشخصية، وذلك من خلال وصوله لمستوى الطموح الذي حدده الفرد والتقليل من الضغوطات المتراكمة عليه نتيجة للزيادة في تعقيدات الحياة (الفرجاني، 2017، ص163). ومنه يتضح لنا أن كلما زادت سعادة الفرد في وظيفته كلما زادت حالة الرضا التي يشعر بها، وهذا ما يأخذه علماء النفس والتربية على أن الفرد الراضي عن عمله أكثر ارتباطا به وأكثر حرصا على التواجد فيه حيث يعطيه العمل إشباعا أكبر ويتكامل الفرد مع وظيفته ويتفاعل معها (برنية، 2014، ص69). ونظرا لذلك فان معلم التربية الخاصة أثناء أداء مهمته هذه متزايدة الأعباء فهو يسطر حاجاته الشخصية ويضع مستوى للطموح إذ انه يبذل قصارى جهده حتى يحقق إشباعاته من خلال بعدي الرواتب والمكافآت وبيئة العمل المادية التي تلعب دورا مهما في رفع الروح المعنوية للمعلم ويحقق

رضاء وظيفي وهذا ما نجده في دراسة أسامة حسين (2020) التي أسفرت نتائجها عن وجود درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث (حسين، 2020). فرضا الفرد عن عمله الأساسا لأول لتحقيق التوافق المهني والاجتماعي للعامل وتحقيق ولائه وانتمائه وارتفاع روحه المعنوية (مكناسي، 2007، ص1). ولان الرضا الوظيفي عن العمل ومحيط العمل خاصيتان أساسيتان في تحقيق التوافق المهني والاجتماعي للمعلم فانه يتعامل مع فئة خاصة منذوي الاحتياجات الخاصة على أنها فئة عادية لا تختلف عن الفئات الأخرى ويتكفل بها ويضع برامج خاصة تتناسب مع كل فئة من هذه الفئات ويقدم لها الرعاية والعناية الكافية حتى يتمكن من دمجهم في المجتمع ويحقق بذلك توافقا عاما.

فالتوافق المهني جزء من التوافق العام وهو قدرة الفرد على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية، فإذا كان العامل متوافقا مهنيا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه وبهذا فان المؤسسة تربط توقعات الفرد بمهامها مما يؤدي إلأن تعزز فيه اهتماماته بتقديم المؤسسة ونجاحها (مكناسي، 2007). هذا ما يفسر أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة مؤشرا قويا على نجاح سير العمل بمراكز التربية الخاصة وبالتالي تحقيق أهدافها. ويعد التوافق المهني مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته والعكس صحيح كما أن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية وعلاقة الفرد مع زملائه ووجهة نظره في رؤسائه (بوعطيط، 2007، ص1). كما يحاول الفرد دائما أثناء نشاطه، أن يحصل على حالة مرضية أو حالة إشباع لدوافعه ولكنه كثيرا ما يصطدم في أدائه بعقبات وموانع وهو بذلك معرض لإحباطات عديدة، تفقده حالة التوازن الانفعالي، لذا ينبغي على الفرد أن يغير من سلوكه أو طريقة معالجته للمشكلة حتى يخفف من حدة التوتر النفسي أو الإحباط الناجم عن وجود العوائق في سبيل أهدافه. هذه الحالة هي ما يطلق عليها التوافق الشخصي، التوافق إذن هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة (المليجي، 1971، ص 385).

هذا يعني أن تحقيق أهداف المؤسسة مرهون بمدى ارتفاع درجة التوافق المهني للعاملين بها وكذا سيكولوجيتهم، حيث أنهم يشتركان في النجاح، فمعلم التربية الخاصة ينجح في إشباع حاجاته

المتنوعة والتي كما حددها "ماسلو" بداية من الحاجات الفسيولوجية وصولاً إلى الحاجات تحقيق الذات في حين أن المؤسسة تحقق مهمتها في التكفل بهذه الفئة وتقديم لهم الرعاية والعناية اللازمة من أجل دمجهم في المجتمع.

و في هذا السياق توصلت دراسة فيرايه وآخرون (2014) firraya and others (2014) انه توجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل، وكذا دراسة فحجان (2010)، جونسون (1955) Johnsan، ستمين ولورى ولوب (2000) millerbrownell and smith (2000)، محمد بن عابد وآخرون (2023).

وبناء على ماسبق سنحاول في دراستنا الكشف عن العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى عينة من مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وهذا ما دفع بنا إلى طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة ؟
- هل توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة ؟
- هل توجد فروق بين الجنسين في التوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

2/ فرضيات الدراسة:

- يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لعامل الجنس لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لعامل الجنس لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.

3/ أهمية الدراسة:

- اكتساب معارف جديدة حول الرضا الوظيفي والتوافق المهني.
- تعتبر الدراسة مهمة بالنسبة لمعلمي التربية الخاصة حيث أنها تزودهم بإطار نظري ومعلومات تتعلق بالرضا الوظيفي ومظاهره المختلفة، التي من شأنها أن تكون بمثابة تغذية راجعة لهم وتساهم في زيادة

انتمائهم، وتمسكهم بعملهم كما تزودهم بمعلومات تتعلق بالتوافق المهني مما يجعلهم قادرين على فهم ذواتهم وتصرفاتهم، وتحسين سلوكهم لتحقيق الرضا والتوافق.

- تساعد هذه الدراسة في تصميم برامج تساهم في رفع مستوى التوافق المهني لمربي التربية الخاصة

4/ أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.

5/ تحديد المفاهيم إجرائيا:

الرضا الوظيفي: إحساس الفرد بإشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلا. (الزهراني، 2021، ص27)

ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الطالبتين.

التوافق المهني: هو قدرة معلم التربية الخاصة على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية، وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل. (فحجان، 2010، ص7)

ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في استبيان التوافق المهني من إعداد الطالبتين.

6/ الدراسات السابقة:

6-1-دراسات خاصة بمتغير الرضا الوظيفي :

6-1-1-دراسة جونسون (1955) johnsan: قام جونسون بدراسة حول الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات، طبق على أفراد عينته " مقياس الرضا المهني " يتكون من (99) سؤالاً، وأسفر البحث على كثير من النتائج أهمها فيما يتعلق بالعلاقات التربوية والمهنية كانت نسبة الذين عبروا عن نجاحهم في تكوين علاقات طيبة مع من يعلمون معهم ضعيفة جدا : المعلمون (5%) والمعلمات (11%).

- فيما يتعلق بالعلاقات مع المشرفين، جاءت إجابات أكثر من نصف العينة معبرة على أنها تتحمل مسؤوليات لا رغبة لها فيها، أو تتعارض ورغبتها.

-وفيما يتعلق بالاستقرار المهني والترقية والأجر، فقد عبر (55%) من المعلمين و(46%) من المعلمات على أنهم يشعرون بأنهم يحصلون على مرتب مناسب مقابل عملهم.

-عبر (47%) من أفراد العينة (ذكور وإناث) عن شعورهم بأن عملهم يحقق لهم الرضا الشخصي أكثر من أي عمل آخر يقومون به في وقت الفراغ.

-أما عن مركز المهنة، فقد عبر (24%) من المعلمين، و(40%) من المعلمات عن إحساسهم بأن أسرهم وأصدقائهم، يحترمون مهنتهم ونسبة من هؤلاء عبرت عن شعورهم، كذلك بأن الناس بصفة عامة يحترمون مهنة التعليم. (العايشي، 2007-2008، ص 33-34)

6-1-2-دراسة ستمين ولورى ولوب (2000) stimin and K louri and loup: هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام على عينة من معلمي مدارس ديترويت الأمريكية (116 معلما ومعلمة) عن طريق تطوير مقياس الرضا الذي أعده واستخدمه " بريفلدروث " عام (1951)، وقد أظهرت نتائج الدراسة، إن معلمي التربية الخاصة غير راضين بدرجة اكبر من معلمي التعليم العام، وتمثلت أسباب عدم الرضا : (الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه)، وكانت درجة الرضا عالية لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سنا والأقل خبرة. (العايشي، 2007-2008، ص46)

6-1-3-دراسةكونفي (2010)convey: حول الدافعية والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الكاثوليكية، هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الدافع والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الكاثوليكية وقد تكونت عينة الدراسة من (716) معلما ومعلمين في الثلاث الابرشيات (أتلانتا، بيلوكسي، تشيني) باستخدام المنهج المسحي وتم التوصل إلأن فلسفة المدرسة كانت تنبئ بالارتياح لدى المعلمين وشعورهم بفعالية عملهم مع الطلاب وعلاقتهم مع غيرهم من المديرين والمعلمين، كما يظهر اثر المدرسة لكونها مدرسة كاثوليكية على دافعية المعلمين في التدريس وكانت مؤشرا مهما للرضا الوظيفي لدى المعلمين ونتائج الدراسة تؤكد على أهمية العامل الديني باعتباره حافظا هاما للاختيار المعلمين للتدريس في المدارس الكاثوليكية ومؤشرا مهما للارتياح في وظائفهم.(convey.2010)

6-1-4-دراسة الترهوني ورضوان (2017): تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في بعض المتغيرات، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في ضوء متغيرات الحالة الاجتماعية (نوع السكن، الخبرة المهنية) وقد أشارت نتائج الدراسة إلأن مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة يزيد عن المتوسط في كافة أبعاد الرضا التي شملتهم الدراسة باستثناء بعدي الرواتبوالمكافئات، بيئة العمل المادي، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة تعزى لمتغيري (الحالة الاجتماعية) والتخصصبينما وجدت فروق إحصائية في مستوى تعزى لمتغير (نوع السكن) ولصالح ذوي المساكن المؤجرة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين الرضا الوظيفي لعينة الدراسة وخبرتهم المهنية.(مهيج، 2022، ص295)

6-1-5-دراسة حماد (2019): تناولت التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (نوع المؤهل، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري) وتكونت عينة الدراسة من (150) معلمة ومعلمات رياض الأطفال، توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية وطيدة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى أفراد عينة البحث ولصالح المعلمات ذوات الخبرة الأكثر من عشرة سنوات، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث لصالح المعلمات غير المتزوجات.(مهيج، 2022 ص 294)

6-1-6-دراسة مالك بخيث - سعيدة حامد (2023): حول الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة هدف البحث لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي بمراكز الأطفال المصابين باضطراب طيف التوحد اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وبلغ حجم العينة (50) عامل وعاملة، ومنهم (38) إناث، (12) ذكور تم اختيارهم بالطريقة القصدية ولجمع البيانات استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي من إعدادهما وتوصل البحث للنتائج التالية: يتسم الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز الأطفال المصابين باضطراب طيف التوحد بالارتقاع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من 30.25 في جميع الأبعاد ما عدا بعد الوظيفة، لا توجد فروقات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير النوع والراتب. (بخيث، حامد، 2023)

6-1-7-دراسة محمد بن عابد اليوبي ودا غازي حسين شقرون (2023): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، والتعرف على اثر الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، محفز الذات، التعاطف، التفاعل مع الآخرين) على الرضا الوظيفي في جامعة الملك عبد العزيز، كما ركزت الدراسة على التعرف على العلاقة الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، رسمي غير رسمي، المستوى التعليمي) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي وأجريت على عينة من (179) من موظفي جامعة الملك عبد العزيز من الذكور والإناث تم اختيارهم بطريقة العينة الهادفة القصدية وتمثلت أدوات الدراسة في كل من مقياس الذكاء العاطفي من إعداد عمراني (2022) ومقياس الرضا الوظيفي إعداد د منهوري وآخرون (2017) وقد اعتمدت الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بياناتها وعينتها، حيث اعتمدت الأساليب الوصفية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبعض الأساليب الاستدلالية كعامل الارتباط بيرسون وكل من اختبار (T) للعينتين المستقلتين واختبار تحليل التباين (Anova) وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى كلا من الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز كان متوسطا كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى موظفين والموظفات بجامعة الملك عبد العزيز، أي انه بزيادة مستويات الذكاء العاطفي تزيد مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات بجامعة الملك عبد العزيز والعكس صحيح، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد أوصى الباحث بان تقوم إدارة الجامعة بتنظيم برامج ودورات تدريبية بغرض رفع مستويات الذكاء الوجداني لدى موظفين والموظفات لما له كم تأثير قوى على مستويات الرضا

الوظيفي لدى الموظفين، والذي دوره يقوم بدور كبير في رفع مستويات الأداء وزيادة الولاء التنظيمي. (اليوبي، شقرون، 2023)

6-2-دراسات خاصة بمتغير التوافق المهني:

6-2-1-دراسة ميلروبراونيل وسميث (1999) miller bournell and smith: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تدفع معلمي التربية الخاصة إلى ترك هذه المهنة والتحول إلى مجالات أخرى في التربية العادية، بالإضافة إلى تحديد العوامل التي تساعد وتحفزهم على البقاء في ميدان التربية الخاصة، كما اهتمت هذه الدراسة بالكشف عن الفروق الموجودة بين معلمي التربية الخاصة في التعرض للضغوط المهنية في ضوء بعض المتغيرات الفردية والمهنية المتمثلة في (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وعلاقة المعلم بالطلبة، وعدد الطلاب بالفصل، وعدد ساعات العمل، وعلاقة المعلم بزملائه، والعلاقة مع الإدارة، والراتب وامتيازات المهنة).

- وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (1576) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين معلمي مدارس التربية الخاصة التابعة لولاية (فلوريدا) الأمريكية.

- وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- تبين بعد سنتين من متابعة أفراد عينة هذه الدراسة أن (21%) من المعلمين تركوا المهنة، وإن 20% منهم تحولوا إلى العمل بمجال التربية العادية، أي ما تعادل (41%) من بين أفراد عينة الدراسة لم يستمروا في عملهم في مجال التربية.

كما تبين أيضا إن المعلمين الذين استمروا في العمل بمجال التربية الخاصة كانوا من المعلمين الأكبر عمرا، وذوي الخبرات العالية وإنهم أقل تعرضا للضغوط المهنية، أما الذين انسحبوا من مجال التربية الخاصة فقد أظهرت الدراسة إنهم واجهوا مشاكل في (جو العمل، وقلة الدعم، وتدني مستوى الإعداد الوظيفي وكثرة عدد طلبة الصف الواحد). (الأحسن، 2015، ص 36)

6-2-2-دراسة فحجان (2010): والذي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، ومن اجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي كمنهج الدراسة ومن اجل جمع

المعلومات تم الاعتماد على مجموعة من المقاييس وهي مقياس التوافق المهني، ومقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس مرونة الأنا من إعداد الباحث، وقد طبقت هذه المقاييس على عينة قوامها 30 معلم ومعلمة من التربية الخاصة ومن اجل معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من بينها المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط بيرسون وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن تلخيصها فيمايلي:

1. وجود مستوى فوق المتوسط التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
2. وجود مستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة.
3. وجود مستوى فوق المتوسط في مرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.
4. وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
5. وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري).
7. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري).
8. عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري). (لفزة، صيفور، 2022، ص 405)

6-2-3-دراسة فيرايه واخرون (2014)firraya and others: والتي هدفت إلى تقييم التوافق المهني بين مدرسي الثانوية وأثرها على الرضا المهني ومعرفة اثر الجنس، مستوى الدخل، نوع المدرسة على التوافق المهني وقد استخدم المنهج الوصفي كمنهج لدراسة. كما اعتمدت هذه الدراسة في جميع المعلومات على كل من مقياس التوافق المهني ومقياس للرضا عن العمل (سوداوساذريانا) (sodda 1985 and saderyna) حيث طبق على قدرها 1536 معلم ثانوي في كارناتاكا(الهند) وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل.
- الأساتذة الذكور أكثر توافقاً ورضاً عن العمل من الأساتذة الإناث.
- الأساتذة الذين يعملون في المدارس الحكومية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الذين يعملون في المدارس الخاصة.
- الأساتذة الذين يعملون في المناطق الريفية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الذين يعملون في المناطق الحضرية. (لفزة، صيفور، 2022، ص 408)

6-2-4-دراسة بوكريطة كوثر(2017): استهدفت الدراسة الحالية إلى كشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، وكذا تحديد مستوى الضغط النفسي والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية، بمدارس مقاطعة بئر مراد رايس وسيدي محمد بالجزائر العاصمة، وأجريت الدراسة على عينة متكونة من 50 معلمة إناث. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الضغط المهني لمصطفي منصور ومقياس التوافق المهني لسعد فليان المدعث. وقد أسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أفراد العينة، كما أثبتت الدراسة أن مستوى الضغط النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع في حين أن مستوى التوافق المهني لديهم متوسط. (بوكريطة، 2017، ص 113)

6-2-5-دراسة لفزة وصيفور (2022): حول التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، الخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها، ومن أجل ذلك تم توزيع مقياس التوافق المهني ل (فحجان، 2010) على عينة قوامها (31) معلم ومعلمة تربية خاصة في المدارس الابتدائية المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية بكل من ولايتي جيل وقسنطينة وتم التوصل إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة =0.05 ومستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس كما أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها. (لفزة، صيفور، 2022)

❖ التعقيب على الدراسات:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي أجريت حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.

• **من حيث مكان إجراء الدراسة:** هناك تباين الدراسات من حيث مكان إجراء الدراسة حيث أن أغليتها خارج الجزائر مثل دراسة حامد (2017)، دراسة كونفي convey (2010)، دراسة ميلروبراونيل وسميث (1999) miller brownell and smith، دراسة ستمين ولورى ولوب (2000) and louri and loup، stimin ودراسة جونسون (1955) johnsan، دراسة فحجان (2010)، دراسة فيرايه واخرون (2014)، دراسة الترهوني ورضوان (2017)، دراسة أسامة حسين (2020)، دراسة مالك بخيث وسعيدة حامد (2023)، دراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون (2023)، ماعدا دراسة لفةوصيفور (2022) ودراسة بوكريطة كوثر (2017) بالجزائر.

• **من حيث الهدف:** تباينت الأهداف من دراسة إلى دراسة أخرى فبعض الأهداف اهتمت بالرضا الوظيفي وبعض المتغيرات مثل دراسة كونفي convey (2010)، دراسة ميلروبراونيل وسميث (1999) miller brownell and smith، دراسة ستمين ولورى ولوب (2000) and louri، stimin ودراسة جونسون (1955) johnsan، دراسة الترهوني ورضوان (2017). دراسة أسامة حسين (2020)، دراسة مالك بخيث وسعيدة حامد (2023)، ودراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون (2023) في مستوى الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة، كذلك دراسات اهتمت بالتوافق المهني في ضوء الدراسة الحالية وهو معرفة الفروق في أبعاد التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)، حيث تحدد دراسة فحجان (2010)، بوكريطة ودراسة لفةوصيفور (2022) على هذا الهدف أيضا دراسة فيرايه واخرون (2014) التي تناولت درجة التوافق المهني تعزي لمتغير الجنس ومستوى الدخل واستهدفت دراسة بوكريطة (2017) الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية وتناولت دراسة حماد (2019) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وفي المتغيرات الخاصة بالدراسة الحالية.

• **من حيث المنهج:** تم إتباع أدوات المنهج الوصفي في دراسة فحجان (2010)، دراسة فيرايه واخرون (2014)، دراسة لفةوصيفور (2022)، دراسة بوكريطة (2017)، كما اتبعت دراسة

كونفي(2010)، المنهج المسحي، ودراسة اسامة حسين (2020)، شملت المنهج الوصفي المقارن، ودراسة مالك بخيوسعيدة حامد (2023) المنهج الوصفي التحليلي، وكذا دراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون المنهج الوصفي الارتباطي.

- **من حيث العينة:** تنوعت عينات الدراسة حيث تناولت معظم الدراسات معلمي التربية الخاصة مثل دراسة فحجان (2010)، دراسة لفرقةوصيفورة (2022)، دراسة ستمين ولورى ولوب (2000) and loury and loup،stimin، دراسة ميلروبراونيل وسميث (1999) miller brownell and smith، ودراسة اسامة حسين (2020)، أما دراسة فيرايه واخرون (2014) ودراسة الترهوني ورضوان (2017) فقد تناولت عينة معلمي مدارس التعليم الثانوي، ودراسة كونفي(2010) اعتمدت على معلمي المدارس الكاثوليكية، ودراسة مالك بخيث وسعيدة حامد (2023) شملت عينتها على العاملين في مراكز الأطفال المصابين باضطراب طيف التوحد، كذلك اعتمدت دراسة محمد بن عابد اليوبي ودا غازي حسين شقرون (2023) عينتها تمثلت في موظفي جامعة الملك عبد العزيز، وكذا دراسة بوكريطة (2017) تكونت عينة دراستها من معلمات رياض الأطفال.

- **من حيث الأدوات:** معظم الأدوات المستخدمة في الدراسات كانت عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي مثل دراسة ملك بخيث وسعيدة حامد (2023)، دراسة جونسون (1955) johnsan،دراسة ستمين ولورى ولوب (2000) and loury and loup،stimin،دراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين الشقرون (2023)، ودراسة أسامة حسين (2020) اعتمدت على جمع المعلومات على الاستبانة. وفي دراسات أخرى كانت عبارة عن مقياس التوافق المهني مثلدراسة فحجان (2010)، دراسة فيرايهواخرون (2014)، ودراسة لفرقةوصيفور (2022)، دراسة بوكريطة (2017).

اختلفت دراستنا مع الدراسات السابقة والتي استخدمت عدة مناهج منها دراسة كونفي (2010) المنهج المسحي، ودراسة أسامة حسين (2020) شملت المنهج الوصفي المقارن، ودراسة مالك بخيث وسعيدة حامد (2023) المنهج الوصفي التحليلي، وكذا دراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون المنهج الوصفي الارتباطي في حين اتفقت ودراسة فحجان (2010)، دراسة لفرقةوصيفور (2022)، دراسة بوكريطة (2017)، ودراسة فيرايه واخرون (2014) والتي استخدم المنهج الوصفي مثل ما تم استخدامه في الدراسة الحالية، واتفق بحثنا الحالي من حيث استخدم الاستبيان كأداة للقياس مع دراسة أسامة حسين (2020)، فقد اعتمد على جمع المعلومات على الاستبانة واختلفت مع دراسة مالك بخيوسعيدة حامد

(2023)، ودراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون (2023)، اعتمدا على مقياس الرضا الوظيفي امامدراسة فحجان (2010)، دراسة فيرايه واخرون (2014)، ودراسة لفرزةوصيفور (2022)، ودراسة بوكريطة (2017) اعتمدوا على مقياس التوافق المهني.

ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من مربى ومربيات ذوي الاحتياجات الخاصة والتي اتفقت مع عدة دراسات تكونت عينتها من معلمي التربية الخاصة مثل دراسة فحجان (2010)، ودراسة لفرزةوصيفور (2022)، ودراسةأسامة حسين (2020)، في حين أن الدراسات الأخرى يكون مجتمع بحثهم معلمي مدارس التعليم الثانوي كدراسة فيرايه واخرون (2014) ودراسة الترهوني ورضوان (2017)، ودراسة كونفي (2010)، اعتمدت على معلمي المدارس الكاثوليكية، ودراسة مالك بخيث وسعيدة حامد (2023) اعتمدت على العاملين في مراكز الأطفال المصابين باضطراب طيف التوحد، كذلك دراسة محمد بن عابد اليوبيوداغازي حسين شقرون (2023) اعتمدت على موظفي جامعة الملك عبد العزيز.

وفي الأخير يمكن القول أننا من خلال هذه الدراسة تمكنا من التعرف على عدة دراسات مختلفة تناولت نفس متغيرات بحثنا والتي ساعدتنا على فك الغموض الذي حلى على دراستنا ومكنا أيضا من تكوين فكرة حول موضوع الذي تناولناه، كما انه أتاحلنا فرصة رفع مستوى المعرفة العلمية والمنهجية من خلال جمع المعلومات والوثائق المتعددة حول الدراسة.

الفصل الثاني:

الرضا الوظيفي.

- تمهيد

1- تعريف الرضا الوظيفي.

2- نظريات الرضا الوظيفي.

3- أنواع الرضا الوظيفي.

4- خصائص الرضا الوظيفي.

5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

6- أساليب زيادة الرضا الوظيفي.

7- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي.

8- مواقف تؤثر على الرضا الوظيفي.

9- قياس الرضا الوظيفي.

- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة من أهم مقومات نجاح تلك المؤسسة في تقديم خدماتها إلى المتعاملين معها، ويقودنا التفكير المنطقي إلى القول أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية، حيث يوضح الرضا الوظيفي مدى التحفيز الذاتي للعامل ورضاه عن عمله، كما يحدث الرضا الوظيفي عندما يشعر العاملون بأن لديهم وظيفة مستقرة، ومجالاً للنمو في حياتهم المهنية، ومزيجاً جيداً بين العمل والحياة الشخصية، هذا يعني أن العامل سعيد في العمل ويشعر بالرضا لأن العمل يلبي معايير الشخصية ويتيح له الفرصة للتطوير المهني وتقديم أفضل ما لديه أثناء تأدية عمله، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى عدة عناصر لتوضيح دراستنا وهي كما يلي: تعريف الرضا الوظيفي إلى جانب استعراض تعريفات الرضا الوظيفي المتعددة، كما يستعرض مجموعة من النظريات التي تعمل على تفسير الرضا الوظيفي، وذكر أهم أنواع وخصائص الرضا الوظيفي، وعوامله وأساليب زيادة الرضا الوظيفي، ومؤشرات عدم الرضا الوظيفي والمواقف التي تؤثر على رضا العاملين ونختتم هذا الفصل بتوضيح طرق قياس الرضا الوظيفي.

1-تعريف الرضا الوظيفي:

أورد الباحثون تعريف عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي، ولكن ليس هناك تعريف موحد وعام لمفهوم الرضا الوظيفي نظرا لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة، حيث تحاول كل منها أن تطور مفهوم يساعد على متطلبات البحث أو الدراسة وتعبير عن وجهة نظر أصحابها، وتوافق الظروف الزمانية والمكانية لها، بالإضافة إلى موضوع الرضا غالبا ما ينظر إليه على أنه موضوع شخصي ونسبي أي لأن الشيء الذي يمكن أن يكون رضا لشخص ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر بسبب اختلاف الحاجات والدوافع بينها، فمثلا عندما يكون الرضا عن هذا الشيء، قد يكون تام أو يعني جزء من هذا الشيء، ولذلك سوف يتم التطرق لأهم التعاريف التي وردت من أجل الإحاطة بهذا المفهوم.

- كما يعرف الرضا الوظيفي: على أنه عبارة عن ردود أفعال المستخدم ورضاه الشخصي ومشاعره وموقفه جسديا وفكريا فيما يتعلق ببيئة العمل والموقف العام الذي يحمله المستخدم نحو واجباته في العمل. (بديع، 2015، ص 18-19).

- عرفه هوبوك **hoppock**: بأنه كل الظروف النفسية والوظيفية، والأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقرر ويقول " أنا مقتنع بعملتي أو راض عن عملي"

- ويعرفه لوك **locke** بأنه: الحالة النفسية والانفعالية السارة الناتجة عن تقييم الموظف لعمله أو تجربته في العمل. (عبد الوهاب، 2016، ص 43)

يفهم من هذا التعريف أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن أحاسيس ومشاعر الفرد تجاه وظيفته نتيجة إدراكها ووظيفته توفر له كافة الحاجات التي كلن يطمح إلى تحقيقها.

يعرفه سالم تيسير الشرايدية: الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية (الشرايدية، 2008، ص 65).

- كما تعرفه زرفاوي أمال: هو مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية، وعلى أساسها يحقق طموحه ورغباته، وتختلف هذه الاشباعات من فرد إلى آخر وكذلك تختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة والمركز والدور (زرفاوي، 2014، ص 22).

و يرى محمد بديع أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأوجه بدءاً بالحالة النفسية الايجابية للموظف، وقناعاته بمقدار جهوده ومقدار المكافآت المترتبة عليها، مقارنة نفسه بأقرانه في نفس المجال ونفس المهنة ونفس العمل. (بديع، 2015، ص 19).

و من مجموع التعاريف نستنتج أن الرضا الوظيفي هو حالة من الاستقرار المعنوي والمادي الذي يصل إليها الفرد وذلك من خلال ممارسة مهنته، بمعنى آخر يحدث الرضا عندما يشعر المرء بأن لديهم وظيفة مستقرة، ومجالاً للنمو في حياتهم المهنية، ومزيجاً جيداً بين العمل والحياة الشخصية. هذا يعني أن الموظف سعيد في العمل لأنه يلبي معايير شخصيته.

2- نظريات الرضا الوظيفي:

1-2 نظرية تدرج الحاجات (نظرية ماسلو): طبقاً لهذه النظرية فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر

متتالية وفقاً لتدرج هرمي مقسم إلى خمس مستويات حسب أهميتها وهي:

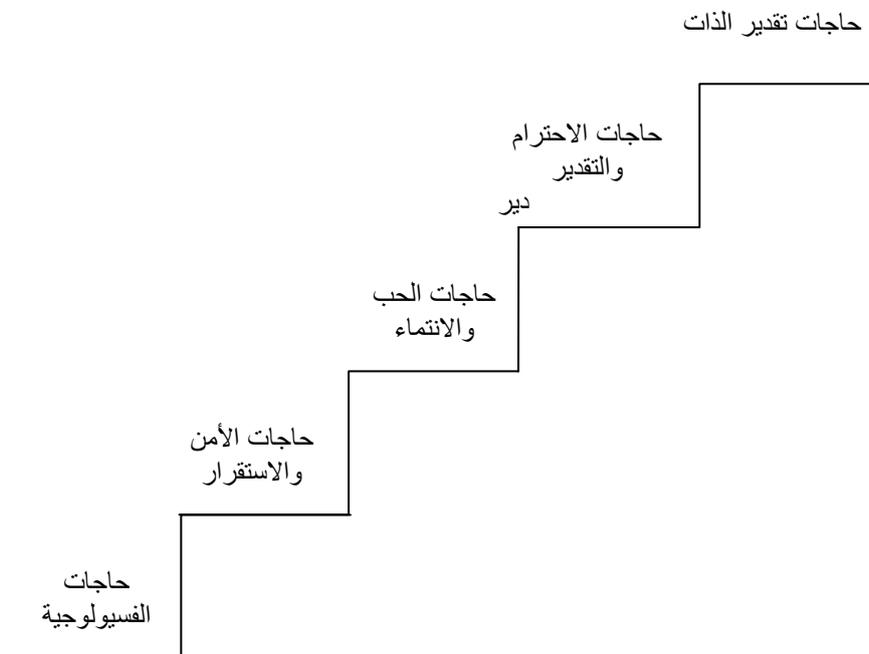
أ-الحاجات الفسيولوجية: وتتمثل في الحاجات الأساسية المرتبطة باستمرار الحياة البشرية مثل الطعام، الماء، الهواء.

ب-الحاجات الخاصة بالأمن والاستقرار: وهي الحاجات المتعلقة بتوفير الأمن والحماية الكافية للإنسان بكافة أنواعها واللازمة لبقائها واستمراره.

ج-الحاجات الحب والانتماء: وهي الحاجات المرتبطة برغبة الفرد في الانتماء للآخرين وتقبله له وشعوره بالتعاطف معهم ورغبته في إقامة علاقة ودية مستمرة.

د-حاجات الاحترام والتقدير: وهي التي تشتمل على الرغبة في الشعور بالأهمية والقدرة على الإنجاز والمكانة والاستقلالية وكذلك احترام الآخرين وتقديرهم.

هـ- حاجات تحقيق الذات: وهي الحاجات الخاصة برغبات الأفراد وهي لا شك تعني تعزيز الشعور ورغبته في الإنجاز لتحقيق الطموحات التي يسعى إليها ورسالته في الحياة. (مجد، 2011، ص 46-47)



الشكل رقم (1): يوضح هرم الحاجات المرتبطة بالذات.

وتفترض هذه النظرية أن الحاجات غير المشبعة سوف تصبح المحدد الرئيسي لسلوك الفرد لحين إشباعها، إذ أن عدم إشباعها يؤدي إلى حالة عدم الاتزان مما يستدعي الفرد القيام بسلوك معين بهدف إعادة التوازن الداخلي وأن زيادة الرضا تؤدي إلى زيادة قوة الحاجة.

ويشير ماسلو إلى أن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد نوعا من التوتر وعدم الاتزان، وهذا التوتر لا يزول إلا بإشباع الحاجة، والحاجات المهمة هي الحاجة غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع الحاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم (غير المشبعة) وفقا للتسلل الهرمي في سلم الحاجات لماسلو ثم الأقل أهمية وهكذا، وبذلك يكون عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا ثم يرتقي الفرد على سلم الحاجات تبعا لتسلسلها. يتضح من هرم ماسلو وبالذات في أعلى السلم أن الفرد عندما لا يحقق ذاته فإنه لا يكون راضيا أو مرتاحا، بل متشجبا، والحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي لسلوك الفرد لحين إشباعها، إذا إن عدم إشباعها يؤدي إلى حالة من عدم الاتزان مما يستدعي من الفرد القيام بسلوك معين بهدف إعادة التوازن الداخلي، وبالتالي زيادة الرضا الذي يتم من خلاله زيادة قوة الحاجة (الشمري، 2012، ص 43 44).

2-2 نظريتي (y)، (x) لدوجلاس ماكريجور:

لقد وضع العالم الأمريكي "دوجلاس ماكريجور" أنماط مثالية حول مفهوم الانسان وسلوكه وأن هاتين النظريتين يبينان مستوى الدافعية والإنجاز لدى العاملين أطلق على أحدهما نظرية (x) والثانية نظرية (y).

أ- نظرية (x):

و هذه النظرية تقوم على مجموعة اقتراحات أهمها:

1- الإنسان بطبعه كسول لا يحب العمل.

2- الإنسان حامل لا يريد تحملاً لمسؤولية في العمل.

3- يفضل الفرد دائماً أن يجد شخصاً يقوده ويوجهه ويشرح له لماذا يعمل.

4- العقاب أو التهديد بالعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان إلى العمل.

5- لا بد من الرقابة الشديدة والدقيقة على الإنسان لكي يعمل.

6- الأجر والمزايا المادية الأخرى هي أهم حوافز العمل.

وعلى أساس هذه الافتراضات اتخذت الإدارة التقليدية الخطط والأساليب الملائمة لإدارة الجهد البشري وجعلت التهديد والإشراف المحكم على العاملين ووسائلها، وهذه السياسة وضعت لتتناسب افتراضات ظالمة في سلوك الأفراد وأثبتت العلوم الاجتماعية بطلانها ونفت تلك الصفات التي تم الصاقها بالبشرية وجاءت بأن هذه الصفات أم تكن من صفات البشر الموروثة ولا من طبائعه، بل أنها إهدار لماتنتجه الإدارة من خطط دفاعية ضد افتراضات خاطئة في السلوك البشري (محمد، 2011، ص 48-49).

نظرية (y):

تخالفت هذه النظرية تلك الافتراضات الموجودة في السلوك البشري والتي وردت نظرية (x) والتي وصفت البشرية بصفات ظالمة ليست من طبيعة هذه البشرية، تناست دوافع العاملين نحو العمل، والتي تشكل أساس السلوك الإنساني، إلى جانب إيمان هذه النظرية بدوافع العمل وحاجات العاملين فهي الأخرى تحاول تقديم افتراضات التي تشكل بعض مظاهر السلوك الإنساني نذكر منها:

1- إن الجهد الجسمي والعقلي الذي يبذله العامل في العمل هو شيء طبيعي كاللعب والراحة، لأن العمل

يمكن أن يكون له مصدر رضا كما يمكن أن يكون له مصدر عقوبة.

2- الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب ليس الوسيلة الوحيدة لدفع العاملين لبذل الجهد وإنما العامل بنفسه

يقوم بممارسة الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي من أجل إنجاز الهدف.

3- إن العنصر البشري يعرف كيف يبحث عن المسؤولية وليس فقط قبولها.

4- يعمل الإنسان أملاً في الحصول على المكافأة لا خوفاً من العقاب. (منيف، 2018، ص 36-37).

و بالنظر إلى هذه النظرية (y) والافتراضات التي قامت عليها مع فئة العمالة المؤقتة نجد أنها أكثر مناسبة من النظرية السابقة (x)، وذلك لأن نظرية (y) ترى أن الأفراد يحبون العمل ويرغبون في المسؤولية وإيجاد نوع من الإبداع والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي وهذه الافتراضات تجعل من العمالة المؤقتة نسق يسعى إلى تحقيق ذاته وتحقيق الأهداف المنفق عليها وأكثر انتماء للعمل والمؤسسة وهذا له توابعه الايجابية الكثيرة على العامل وعلى العمل وعلى المؤسسة بل وعلى المجتمع كله (محمد، 2011، ص50).

2-3 نظرية الإنجاز لمكيلاند:

تعود جذور هذه النظرية إلى عام (1976) لديفيد مكيلاند، واستمد أفكاره من نظرية الشخصية، وعلم النفس العلاجي، وجرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية. حيث تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث: الانجاز، القوة، الانتماء.

2-3-1- الحاجة إلى الإنجاز: وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع للتفوق والكفاح من أجل النجاح، وتحقيق النجاح يتحقق الرضا. حيث أن هذه الفئة مهتمة نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي (فلمبان، 2009، ص 50).

2-3-2- الحاجة إلى القوة: القوة والسيطرة حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر لديه الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المؤسسة والعمل فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة وحددت خمس مصادر للقوة.

1. قوة منح المكافأة وهي القدرة على مكافأة الآخرين.
2. القوة القسرية وهي القدرة على معاقبة الآخرين لامتناعهم للأوامر.
3. القوة الشرعية وهي السلطة القانونية في تحديد سلوك الآخرين.
4. قوة الاعجاب وهي مبنية على توفر سمات شخصية لدى الشخص الذي يمتلك القوة.
5. قوة الخبرة الفنية وهي مبنية على امتلاك المعرفة الخاصة في مجالات العمل (أبو زيد، 2017، ص21).

2-3-3- الحاجة إلى الانتماء: وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم. والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى الانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية والتي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل (فلمبان، 2009، ص51).

2-4 نظرية هيرزبرج (نظرية ذات العاملين): استطاع فردريك هيرزبرج من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية: الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تمام عن العوامل المؤدية للاستياء وفيما يلي نعرض هذه النظرية.

العوامل الدافعة:



- | | |
|------------------|-----------------|
| - ظروف العمل | - الإنجاز |
| - الإشراف | - المسؤولية |
| - سياسات المنظمة | - التقدير |
| - الأجر | - التقدم والنمو |
| - العلاقات | - أهمية العمل |

الشكل رقم (2): يوضح العوامل الدافعة.

أ- **العوامل الدافعية:** هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع السلوك، وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية وهذه الأخير هي التي تقي الفرد من مشاعر الاستياء وتحميه من السخط الناتج عن عدم الرضا.

ب- **العوامل الوقائية:**

وهي التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء وهذه العوامل تتمثل في بيئة العمل كالاتي: (هاشم، 2011، ص 89).

أ- **ظروف العمل المادية.**

ب- **العلاقات مع الرؤساء.**

ج-العلاقات مع المرؤوسين.

د- الإشراف.

هـ- أداء عمل ذي أهمية وقيمة للمنظمة.

وبالرغم من تعرض نظرية هيرزبرج للعديد من الانتقادات والبحث والتجريب إلا أن واقع الأمور يشير إلى صمودها أمام تيار الانتقادات وإلى ثبات مفاهيمها جزئياً كنظرية تحاول كيف ينشأ الرضا والسلوك الدافعي لدى الأفراد (هاشم، 2010، ص 90-91).

2-5 نظرية التوقع.

طور هذه النظرية فيكتور فروم عام 1964، وهي تفسر سبب قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، وترى أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاد الفرد أن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وأن هذه النتيجة ذات أهمية للفرد، وهذا يعني أن حفز الفرد يعتمد على توقعات الفرد كما يلي:

التوقع الأول: إن الجهد المبذول سيؤدي إلى الانجاز المطلوب.

التوقع الثاني: إن الانجاز المطلوب سيحقق المكافأة المرغوبة من قبل الفرد، والتي بدورها تشبع حاجته،

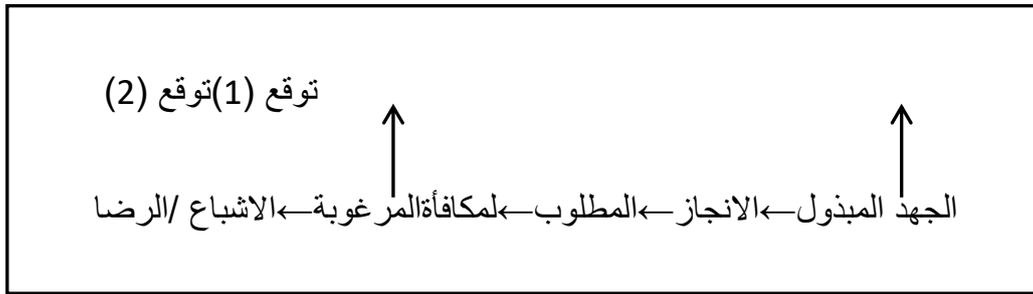
وبالتالي تحقق الرضا له كما يظهر في الشكل رقم (3).

هذا يعني أن الفرد لن يسلك سلوكا يتوقع أن نتيجته ستكون منخفضة، وكذلك لا يختار سلوكا يحقق

مكافأة لا تشبع حاجته. لهذا فإن حفز الفرد للقيام بعمل ما يعتمد على قوة الرغبة والتوقع كما يظهر في

المعادلة التالية:

الدافعية = قوة رغبة الفرد × التوقع.



الشكل رقم (3): يوضح نظرية التوقع

وبناء على هذه النظرية، فإن الأفراد يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات، بأن نوعاً معيناً من السلوك، سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة (الصليبي، 2008، ص 119).

حيث يقوم الأفراد بإجراء مقارنة بين ما يرغبون فيه من نتائج، وبين احتمال تحققها، وفي مثل هذه الظروف فإن الفرد يلجأ إلى تحليل مفهوم التكلفة والعائد.

فعندما يستحق العائد المتوقع التكاليف المصروفة عليه، فإن هذا سيجعل الفرد يبذل قصارى جهده من أجل تحقيقه.

تعتبر نظرية التوقع ضمناً وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليست هدفاً بحد ذاته وإنما تكون وسيلة أو وسيطاً لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، مثال ذلك قد يرغب الفرد في الترقية كسبيل لتحقيق حاجة التقدير، والاحترام، والتميز والحصول على المردود المادي من أجور ورواتب... الخ. (الصليبي، 2008، ص 120)

6-2 نظرية الدرر:

لخص لانديوترمبو(1980)، نظرية الدرر المعروفة بالرموز E.R.G والتي يعتقد فيها أن الأفراد لديهم ثلاثة حاجات أساسية وهي:

1. حاجات الكينونة: وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوالم البيئة مثل الطعام، الماء... الخ.
2. حاجات العلاقات: وهي الحاجات التي تؤكد أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية والمحافظة عليها.

3. حاجات النمو: وهي الحاجات التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات.
ويتفق الدرر مع ماسلو في هذه النظرية بأن إشباع الحاجة يؤثر على أهميتها وأهمية الحاجات أعلى منها في المستوى، كما أنه يتفق مع ماسلو بأن إشباع حاجات النمو يجعلها أكثر أهمية عند الناس، كذلك فإن السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر عند هؤلاء الناس، إلا أنه يختلف عن ماسلو حيث يرى ماسلو أنه لا حاجة له إلى مزيد من الإشباع للحاجات الأدنى التي تم إشباعها بالترتيب ولكن يكون له تأثير ولكن الدرر خلافا لذلك يقول أن المكافآت الإضافية أو الزيادة في المكافآت للحاجات الدنيا قد تعوض عن إشباع حاجات أعلى وعلذلك إذا لم يكن في استطاعة المدير أن يوفر ظروفًا أفضل للعمل، فإن النقود والزيادة قد تغني. وهم الحاجات يختلف من فرد إلى آخر وتختلف في داخل الفرد نفسه باختلاف السن والجنس والظروف الاجتماعية (هاشم، 2010، ص 93-94).

من مختلف النظريات التي تطرقنا لها نجد أن:

- نظرية تدرج الحاجات لماسلو Maslow تتنص على أن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا

لتدرج هرمي

- أما نظريتي xy لدوجلاس ماكريجور فقد وضع لها أنماطا حول مفهوم الإنسان وسلوكه، وان هاتين النظريتين يبينان مستوى الدافعية والانجاز لدى العاملين.
- في حين نظرية الانجاز التي طورها ماكلياند McClelland عام (1976) والذي استخدم أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث : الانجاز والقوة والانتماء.
- إلا أن نظرية هيرزبرج Herzberg التي تعرف بنظرية ذات العاملين فقد استطاع فريدريك هيرزبرج من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية : الرضا والاستياء، وان العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية للاستياء.
- وهناك أيضا نظرية التوقع التي طورها فيكتور فروم Victor Vroom عام (1964) وهي تفسر سبب قيام الفرد باختيار سلوك معين، وترى أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاد أن الفرد لديه القدرة على القيام بذلك السلوك.
- وأخيرا نظرية الدرر Alderfer المعروفة بالرمو E.R.G التي لخصها لانديوترمبو عام (1980) والتي يعتمد فيها أن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية وهي (حاجات الكينونة، حاجات العلاقات، وحاجات النمو).

3- أنواع الرضا الوظيفي: يمكن تقسيم الرضا الوظيفي تبعا لشموليته إلى:

- أ. الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الخاصة بالشخص العامل كالاكتفاء والتقدير والقبول والإحساس بالإنجاز والتعبير عن النفس
- ب. الرضا الوظيفي الخارجي: مرتبط بالعوامل الخارجية للعامل في محيط عمله المؤسسي كالعلاقة مع المدراء وزملاء المهنة وأساليب العمل وطبيعتها.
- ج. الرضا الكلي العام: محصله الإحساس بالرضا الوظيفي نحو المعايير داخليا وخارجيا (الغريز، 2018، ص 53).

وكما يمكن تقسيم الرضا الوظيفي حسب درجة الرضا إلى:

أ. الرضا العام: وهو اتجاه الفرد العام نحو عمله العام بصورة كلية مطلقة فإما أن يشعر الفرد بالرضا عن وظيفته وإما أن لا يشعر بالرضا عنها، إذ أن هذا المؤشر لا يسمح بتحديد الجوانب التي يرضى عنها الفرد، وتلك التي لا يشعر بالرضا حيلها، أو تحديد درجة رضاه عن العوامل المرتبطة بالعمل، ورغم ذلك فإن تحديد درجة الرضا العام لدى الموظفين من شأنه أن يفيد في معرفة رضا هؤلاء الموظفين وموافقته من عملهم بصفة عامة (القليش، 2017، ص24).

ب. الرضا الجزئي أو النوعي: ويشير هذا النوع إلى رصد رضا الفرد عن كل جانب العمل الذي يقوم به بشكل منفصل وتتضمن تلك الجوانب: سياسة المنظمة، الأجور، نمط الإشراف، إمكانية الترقية، الرعاية الصحية، الظروف المحيطة بالعمل، العلاقات مع الزملاء، ويفيد معرفة رضا الفرد عن هذه الجوانب في معرفة أيهما أكثر مساهمة في رفع أو خفض مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

- كما يقسم الرضا الوظيفي تبعا لزمانه إلى:

أ. الرضا الوظيفي المتوقع: ويتمثل في شعور الموظف بالرضا خلال الأداء الوظيفي في حال كان متوقعا أن الجهد الذي يبذله يتناسب مع الهدف مما يقوم به من مهام

ب. الرضا الوظيفي الفعلي: وهو شعور الموظف بالرضا الفعلي بعد مرحلة الرضا المتوقع ويتم ذلك عندما يحقق الهدف من الوظيفة التي يقوم بها. (القليش، 2017، ص25)

4- خصائص الرضا الوظيفي:

4-1 تعدد مفاهيم طرق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

4-2 النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالبا ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فان ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر والإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت إلى آخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة.

3-4 الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

4-4 الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، يؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفعالية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته(عبد الطيف، 2015، ص14-15).

5-4 للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل وللنظام الاجتماعي:

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

6-4 رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:

إن رضا الفردي عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة للتأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم (البارودي، 2015، ص 39).

5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

لقد حدد ديفز (davis) والمشار إليهم (سالم تيسير للشراذمية) ستة عوامل هامة للرضا الوظيفي تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى تتصل بظروف أو جوانب أخرى ذات العلاقة.

أ- الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل:

1. كفاية الإشراف المباشر: فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال، لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له أكبر أثر فيما يقومون به من أنشطة يومية.
2. طبيعة العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، يكون هذا الرضا دافعا لهم لإتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به.
3. العلاقة مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزمالة الآخرين.

ب. الجوانب التي تتصلب ظروف وجوانب العمل:

1. تحديد الأهداف والتنظيم: يرغب الأفراد بأن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال.
2. تحقيق العدالة والموضوعية في العمل وخاصة توزيع الأفراد.

3. الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية وأثرها على الفرد وأدائها ومعنوياته (بن عيسى، 2019، ص55).

وأيضاً من العوامل التي أثبتت الدراسات أن لها تأثيرها على درجة رضا الأفراد هي العوامل الآتية:

- 1- عوامل شخصية: مثل السن، مستوى التعليم، أهمية العمل بالنسبة للعامل والمستوى الإداري للوظيفة والحالة الصحية والمزاجية والسمات الشخصية وهذه العوامل جميعها ذات أثر بالغ على رفع رضا الفرد
- 2- عوامل متعلقة بظروف العمل: مثل نوع العمل وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع، ابتكاري أو عادي، والأمن، والتقدم في العمل، الأجر والراتب الرئيس وزملاء العمل وساعات العمل.

وفيما يلي توضيح لتأثير بعض هذه العوامل على الرضا الوظيفي:

- لقد اظهرت بعض الدراسات انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، إذ أنه كلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل
- اما بالنسبة لمستوى التعليم وتأثير على الرضا الفرد فقد بينت بعض البحوثان العامل الاكثر تعلقا يكون اقل رضا على عمله من العامل الاقل تعلقا حيث تكون طموحات الاول مرتفعة عن الاخر الذي يكون في العادة قانعا بعمله راضيا به.
- أما بالنسبة للمستوى الإداري وجد من خلال الدراسات أن العاملين الذين يحتلون مناصب إدارية مرتفعة يكون رضاهم الوظيفي أعلى من هؤلاء الذين هم اقل منهم في المستوى الاداري فتشير الدراسات إلى أنه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد زاد رضاه الوظيفي، نظرا لما تتضمنه الوظائف العليا في إشباع لمختلف حاجات الفرد، بينما في المستويات الوظيفية الدنيا تلعب الحاجات المادية دورا أكثر أهمية في تحديد الرضا الوظيفي

- كذلك وجد أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العامل أي أنه مهم جدا بالنسبة له من أجل معيشته ومعيشة أسرته، كلما كانت درجة الرضا لهذا العامل عن العمل أكثر من درجة العامل الذي يعتبر مركز حياته في أشياء خارج العمل، أي أن هذا العمل لا يعتبر مهما بالنسبة له (نواوي، 2008، ص 62).

6- أساليب زيادة الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي مهما للغاية سواء بالنسبة للعامل والإدارة، وذلك نظرا لعلاقته بالأداء، الغياب، ترك العمل، لذلك أقدمت المؤسسات على تطوير عدة برامج لزيادة الرضا الوظيفي، وتعتمد هذه البرامج على عدة أساليب، بعضها يدخل تغييرا في بناء العمل وأنظمتها، أما البعض الآخر فيعتمد على تغيير التعويض والمكافآت، وهناك مؤسسات أخرى تميل إلى الاعتماد على الفوائد الجانبية، ومن بين هذه الأساليب والبرامج ما يلي:

6-1 أساليب تغيير بناء (مكونات) الوظيفة: تم استخدام ثلاثة أساليب بغية زيادة الرضا الوظيفي عن

طريق تغيير بناء الوظيفة:

أ. أسلوب دوران العمل: ويتضمن انتقال الفرد من عمل متخصص إلى عمل آخر، من فوائده تدريب العاملين على عدة واجبات متباينة وتخفيض معدل المللوالرتابة (الروتين) للناجمين عن أداء واجبات تتميز بالتكرار الشديد (مصطفى محمد، 2018، ص 36-37).

ب. أسلوب زيادة واجبات الوظيفة: يسمح هذا الأسلوب للعاملين بأن يضيفوا إلى أعباءهم واجبات أخرى مختلفة عما يؤديه من واجبات، وذلك بغية مضاعفة احساسهم بأهميتهم في المؤسسة كأن يكلف مثلا أحد العاملين في فندق كبير بصيانة عدد آخر من الغرف بالإضافة إلى مايقوم به فعلا إلى أن تشمل واجباته صيانة طابق كامل.

وهي تعتبر مسألة جد حساسة فربما ينظر الفرد إلى زيادة واجباته بطريقة سلبية، ويؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى التأثير الايجابي في الرضا الوظيفي بإعطاء العاملين احساسا أكبر بإنجاز وتحسين مهاراتهم في العمل. (سيد احمد، 2014، ص 23)

ج. أسلوب إثراء الوظيفة: ينطوي هذا الأسلوب على زيادة المسؤولية المتصلة بالوظيفة والسماح للعاملين بالاشتراك في تخطيط نشاطاتهم وتنفيذها وتقديمها. فعلى سبيل المثال يتم تقسيم العاملين على أحد خطوط التجميع في أحد المصانع إلى فريقين، وتكليف كل فريق بعدد معين من الواجبات التي كانت في السابق منوطة بالمشرفين، مثل طلب الأجزاء التي يقومون بتجميعها وتقرير مستويات الإنتاج وتنظيم أسلوب لفحص جودة الإنتاج، وتقدير الأداء الخاص بهم أو تقييمه. فعلى الرغم من تشابه إثراء الوظيفة وزيادة الواجبات فالفرق الأساسي يكمن في أن إثراء الوظيفة يتضمن رفع مستوى الواجبات وزيادة المسؤولية المرتبطة بالعمل.

6-2 أسلوب تغيير مكونات الراتب: هناك من يشير إلى أن الذين يحصلون على رواتب جيدة يفضلون في غالب الأحيان البقاء في المؤسسات التي يعملون بها ولا يبحثون عن أعمال في مؤسسات أخرى، وذلك على الرغم من أن العلاقة بين الرواتب والرضا الوظيفي التي ليست دائما مباشرة وموجبة، وبهذا تعمل معظم المؤسسات على تطوير أنظمة الرواتب بهدف تحسين الأداء غير أن الكثير من التغييرات تؤدي إلى رفع مستويات الرضا الوظيفي أيضا (سيد أحمد، 2017، ص 23).

وتوجد عدة أنظمة للرواتب لا سيم منها: نظام رفع الرواتب على أساس الساعة، نظام رفع الرواتب على أساس الأداء المباشر... الخ.

3-6 برنامج المنفعة الإضافية (الميزات) : بدأت المؤسسات في السنوات الأخيرة بتطوير عدة برامج المنفعة الإضافية المصممة خصيصا لزيادة الرضا الوظيفي، وأصبحت هذه البرامج تمثل حوالي 28% من الأجور التي تدفعها المؤسسة للفرد.

وتضمن هذه البرامج إجراءات معينة مثل: المرونة في ساعات العمل، توفير عدد من البرامج الصحية لكي يختار من بينها العاملون، وبرنامج التقاعد، ومشاركة الأرباح وبرامج خاصة للتطوير المهني وكذا الاهتمام بالصحة العامة والعناية بأطفال العاملين، ويفيد البرنامج في تخفيض معدلات الناجمة عن عدم قدرة العاملين عن توفير عناية مناسبة لأطفالهم (مصطفى محمد، 2018، ص 38).

4-6 طريقة المواقف الحرجة: وهي الطريقة التي استخدمها هرزبرج في دراسته لرضا 200 مهندس ومحاسب عن بعض المواقف المرتبطة بالعمل.

وبالإضافة إلى هذه الطرق يوجد أسلوبين رئيسيين يمكن اتباعهما لقياس الرضا الوظيفي من عدمه ويتضح في تكرار غياب الفرد عن العمل بعذر أو بدون عذر مقبول مما يعكس عدم رضاه عن العمل إضافة إلى تركه للعمل، ورغم أن هذه الآثار تعد بمثابة مؤشرات حقيقية للرضا منعدمه، إلا أن عدم غياب الفرد أو عدم تركه للعمل ليس معنى أبدا رضاه عن هذا العمل.

5-6 أسلوب التقدير الذاتي: حيث يجيب الفرد عن بعض الأسئلة ليقرر بنفسه ما إذا كان راضيا عن عمله أو غير راضى أو أن يذكر مشاعره تجاهه من جوانب مختلفة ويعتمد أسلوب التقدير الذاتي على أدوات بحثية مثل الاستبانة يجيب عنها الفرد وتطور حول حاجاته الإنسانية ومدى اشباعها، وقد تحتوي على جوانب العمل المختلفة من عوائد المرتبات وفرص للترقى والعلاقات مع الزملاء وغيرها (المصري وعامر، 2014، ص 68-69).

7- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:

7-1 الغياب: يعتبر الغياب تعبيراً عن عدم تكييف العامل مع عمله ويرتبط في العلاقة بكرة العمل للمكونة البشرية التي يعمل فيها، وهو (الغياب) أحد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن عدم الرضا الوظيفي للعمال، بل نجده يدخل في عملية قياس الرضا الوظيفي ونحن لا نتكلم هنا عن حالات الغياب الطارئة مثل العرض وللظروف العائلية القاهرة بل عن الحالات التي تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله، فقد قام كل من (Hgen and hollenback) بدراسة حول العلاقة بين الرضا والغياب خلال 20 شهراً على عينه من الكاتبات (secrétaires) ثم قياس الغياب في هذه الدراسة باستعمال مقياس "منيسوتا" للرضا واستعمال الباحثان سببين، السبب الأول هو أنه إذا سمحت الشركة بالغيابات المتكررة مثل أيام المرض، الغيابات المبررة، فقد يأخذ العمال الفرصة بغض النظر عن الرضا، وفي حقيقة الأمر يشير الباحثان إلى سياسات الشركة التي تسمح بالغيابات يجب أن تزيد من معدل الرضا، أما السبب الثاني هو أنه إذا كانت هناك مكافآت أو عقوبات قليلة مرتبطة بالغياب فإنه ربما لا تكون هناك علاقة بين الرضا والغياب، أي أنه إذا كان العمال لا يكافؤون ولا يعاقبون على الغياب فإن مشاعرهم حول وظائفهم سوف تكون مستقلة عن الحضور ويعتقد الباحثان في هذا المجال بأن العلاقة الدالة بين الرضا والغياب قد تظهر فقط إذا كانت المكافآت مثل (الترقيات والزيادة في الأجور) مبنية أساساً على الحضور (الهاشمي وآخرون، 2013، ص146-147).

7-2 دوران العمل: لقد لخص كل من (muchinsky and tutle. 1979) 39 دراسة تناولت العلاقة بين الرضا ودوران العمل، وكانت كل العلاقات سالبة ما عدا في أربع دراسات كانت موجبة، حيث يبدو أنه كلما كان العمال لا يحبون وظائفهم، كلما كانت هناك احتمالية كبيرة في مغادرتهم للمؤسسة، عام (1966) قام "هولين" بتكافؤ عينة من عمال الأعمال الكتابية والذين غادروا الشركة قارنهم بهؤلاء الذين لم يغادروا،

وكان ذلك على أساس متغيرات ديموغرافية عديدة، تحصل "هولين" على مقاييس الرضا لكل العمال الذين غادروا الشركة وبالتالي يبدو أن دوران العمل يمكن التنبؤ به على أساس جماعي، غير أن البيانات لم تسمح بالتنبؤ الفردي، وبعد سنتين أعاد hulin (1968) الدراسة في نفس الشركة وتحصل على نفس النتائج فالتغيرات التي طرأت على بعض الاجراءات في الشركة والتي كان القصد منها تخفيض دوران العمل وذلك بتحسين الرضا كانت كلها ناجحة.

وقام أيضا (Mobley 1977) بتقديم نموذج لدوران العمل بناء على روابط افتراضية بين الرضا والمغادرة مثل التفكير في المغادرة، البحث عن الوظيفة، ويرى "موبلي" أن مشاعر الاستياء أو عدم الرضا تثير أفكارا حول المغادرة، التي بدورها تعجل في البحث عن وظيفة أخرى، فإذا كانت تكلفة المغادرة عالية جدا فقد يعيد الشخص تقويمه للوظيفة ويفكر قليلا في المغادرة، أو يستعمل استجابات أخرى مثل الغياب أو السلوك السلبي فإذا كانت تكاليف المغادرة بسيطة والوظيفة الأخرى تبدو جيدة فهذا سوف يحفز في الرغبة في المغادرة التي تتبعها المغادرة الفعلية.

ويقدم (Mobley) نموذجا لذلك فإذا كانت الوظيفة ليست جيدة فإن الموقف قد يشجع على الرغبة في البقاء ويعتبر نموذج Mobley خطة رئيسية في التفكير حول هذه العملية بداية من الاستياء الوظيفي إلى دوران العمل بدلا من التقويم المتكرر للعلاقة المباشرة بين الرضا ودوران العمل (عمار الطيب كشود، 1995، ص 491).

3-7 الأداء: حاولت الكثير من الدراسات البحث فيما إذا كانت هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والسلوك الأدائي فدراسة (Vroom 1964 and Crockett 1955) وصلت إلى أن هناك علاقة بين الاثنين وأوضحت بعد ذلك الدراسات اللاحقة في هذا الموضوع بأن بعض أنواع الأداء قضية أخرى مثيرة للجدل وهو فيما إذا كان الرضا هو الذي يسبب الأداء أو أن الأداء هو الذي يسبب الرضا، وأدت النظرة الأولى إلى

الاعتقاد بأن الطريقة التي بواسطتها يكون لدينا عمال منتجون هي أنه يجب أن نجعلهم مسرورين، والنظرة الثانية هي أن يحصل العمال على المتعة أو الرضا عن عملهم بعدما يجدون أنفسهم جيدين في أدائهم هذا الأداء يؤدي إلى الرضا، ولم تحل هذه القضية إلى الآن فقد وصف (Organ. 1977) بعض الظروف التي تؤدي إلى النظرة الأولى، ولاحظ (Lorenzi.1978) بأن مضامين أي النظرتين تعتبر صحيحة ومهمة جدا فإذا كانت نظرة الأداء يسبب الرضا هيا الصحيحة فانه يجب على المديرين ان يبنوا مكافآتهم على اساس الأداء المرغوب، هذا ممن ناحية ومن ناحية أخرى إذا كانت نظرة الرضا يسبب الأداء هي الصحيحة فإنه يجب على المديرين أن يكافئوا عمالهم في المستقبل ومنه فمعظم الأدلة العملية تؤدي إلى النظرة التي ترى أن الأداء يسبب الرضا (عمار الطيب كشرود، 1995، ص494).

4-7 التمارض: أو التداعي بالمرض، وتعتبر هذه الظاهرة عن عدم رضا العامل وذلك من خلال الضغط النفسي، الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها، ويلجأ العامل إلى الحالات المرضية المقنعة للابتعاد عن محيط العمل، وهذا تهربا من الواقع المعاش داخل المنظمة التي ينتمي إليها أو التقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته لوظيفته، وهذا الانسحاب يعبر على نفور إما من الوظيفة ذاتها أو من المشرفين المباشرين له أو لجماعة العمل بصفة عامة...الخ.

وتتأكد هذه الظاهرة على أرض الواقع من خلال الملاحظة غير المباشرة ومن خلال الرجوع إلى سجلات العمال وملفاتهم في المؤسسة المعنية، وهذه الظاهرة تعبر تعبيرا صادقا على عدم الرضا الوظيفي للعمال وإن زادت عن التأثير المعقول تؤثر تأثيرا مباشرا على الأهداف المسطرة للمؤسسة.

5-7 الشكاوي: تدل نسبة الشكاوي المقدمة من طرف العمال لمسؤوليهم أو مثلا للزملاء عن مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم سواء كانت

موضوعية أو لا معنى لها، أي سواء كانت الشكاوي مؤسسة أو شكاوي واقية كان ذلك تعبيراً عن عدم الرضا وعن عدم الراحة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة والعكس صحيح.

ولهذا فالشكاوي والاحتجاجات هي مؤشرة من مؤشرات الرضا الوظيفي التي يمكن أخذها بعين الاعتبار والاهتمام بها ودراستها وتحليلها بدقة، وهذا من أجل تقادي الاضطرابات والتوترات التي قد تظهر وتؤثر تأثيراً سلبياً على المؤسسة (الهاشمي، 2013، ص148-149).

6-7 اللامبالاة والتخريب: يعمل العامل داخل نسق اجتماعي يتفاعل معه، ومع كل التأثيرات الايجابية والسلبية لهذا التنظيم والعامل المنسجم مع أهداف المؤسسة تكون معنوياته مرتفعة وبالتالي أدائه يكون جيد.

ولكن في الحالات التي لا يستطيع العامل تحقيق طموحاته وتحقيق ذاته والانسجام مع المحيط الذي داخل إطاره فإن ذلك يؤثر سلباً على أدائه، ونتيجة ذلك هو عدم رضاه عن عمله، الشيء الذي ينعكس بالسلب على مدى اهتمامه وانضباطه أثناء تأدية واجباته.

وينجز عن هذا أنواع عديدة من الاهمال واللامبالاة وقد يصل الأمر إلى أبعد الحدود من عدم الرضا والذي يتحول إلى تخريب متعمد لأدوات الانتاج غالباً ما يكون ذا نوعية رديئة أو غير صالح للاستعمال تماماً.

ولهذا فإن هذه السلوكيات التي يمكن اعتبارها عدوانية والناجمة عن عدم الرضا تؤثر تأثيراً كبيراً على السير الحسن للمؤسسة وتكبدتها خسائر فادحة.

ويسلك للعامل سلوك اللامبالاة عندما لا تمثل له الوظيفة أي شيء يستحق الاهتمام، ويتجلى هذا الإهمال بصورة أدق عندما يكون الفرد غير راض عن عمله (مشهدي، 2018، ص401).

7-7 الاضراب: الاضراب هو شكل من أشكال التعبير يلجأ إليه الأفراد سواء كانوا مجموعة صغيرة أو كبيرة يرون أن حقوقهم مهضومة، وقد تكون هذه المطالب كزيادة المرتبات، تغيير بعض المسؤولين(الحوثي، 2018، ص25).

يعتبر الاضراب من أهم مؤشرات عدم الرضا والتذمر، فالإضراب شكل من أشكال التعبير يلجأ إليه العمال سواء كانوا مجموعة صغيرة أو كبيرة، ويعني الاضراب كذلك التوقف الجماعي للعمل إلى حين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل المطالبة ببعض الحقوق التي يرونها مضمونة وقد تكون هذه المطالب مادية كالزيادة في الأجور، وتحسين ظروف العمل، أو المطالبة بتغيير بعض المسيرين والأنماط التسييرية للتنظيم، والاضراب مظهر تكتيكي للضغط وهو من أبرز أشكال الصراع، وأسلوب من أساليب إعلاما لآخرين بوجود نزاع أو خلاف بين الإدارة والعمال.

وبما أن الاضراب من أكثر مظاهر عدم الرضا، فهو من المظاهر التي يصعب حصر أسبابها، فقد يكون بسبب طبيعة العمل في حد ذاته، وقد يكون بسبب طبيعة ووضعية العمل.

ومهما كانت الأسباب والتغيرات التي تعطى له، فإن الفعل الحقيقي للإضراب هو فعل جماعي يتطلب مقدارا معينا من الفهم والايما ن بفعالية للعمل الجماعي، إذن فالإضراب هو شكل من أشكال الاحتجاج والتذمر وعدم الرضا(محمد مراد، 2017، ص 85، 86، 87).

8-مواقف تؤثر على رضا المعلمين:

هناك جملة من المواقف التي يمارسها المديرون والتي تؤثر تأثيرا سلبيا على المدرس وموقف التعلم علحد السواء وهي:

- حين يستخدم من بيده السلطة اضطهاد المدرس لأسباب تافهة بحيث يعاني الجميع حتى التلاميذ من انتقامه.
- حين يحاول احد الزملاء ان يرد على اتهام ضالم وجه الى مدرس زميل له ويأمر المدير بالا يتدخل فيما لا يعنيه.
- حين يسود النظام المدرسي القلق والارتباك وعدم الشعور بالأمن إلى درجة أن المدرسين الجدد الذين يملئهم الطموح يصبحون متشككين متشائمين.
- حين ترتجف قلوب المدرسين من الخوف نتيجة استعمال المدير كلمات مثل التمرد وعدم كفاية والانحلال دون تحديد وتمييز.
- حيث تنتشر في النظام كله شائعات عن وجود جواسيس للمدير فإنه ذلك يعوق النمو التعليمي.
- حين يطلب المدير من المدرسين حضور اجتماعات لا تتصل بمادتهم لمجرد التظاهر.
- حين يضطر مدرسو المواد المختلفة إلى الرجوع إتباع الطرق والمصطلحات القديمة لإرضاء المدير.
- حين يسود الشعور بالتعاسة لدى جميع مدرسي المدرسة،مما يؤثر على هذا الشعور بدوره على التلاميذ (بوفرة، 2017، ص 102، 103).

9-قياس الرضا الوظيفي:

هناك مجموعة من الطرق التي استعمالها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي:

1-9 الاستقصاء: استخدام الباحث بعض القوائم النموذجية المعدة لقياس الرضا الوظيفي تتضمن عوامل

الرضا الوظيفي التي يراها مناسبة لطبيعة وغرض البحث مثل قائمة تكساس لقياس الرضا عن

للعمل أو قائمة الوصف الوظيفي هذه الطريقة تقيس درجة الرضا الوظيفي عن معظم العوامل

المرتبطة بالوظيفة والعوامل التنظيمية واستخدام قوائم الاستقصاء يمكن من تصنيف البيانات كمياً

وتصلح للاستعمال مع أعداد كبيرة من المفردات وغير مكلفة نسبياً (منال أبو غزالة، 2008، ص 20).

2-9 المقابلات: فيمكن استخدام المقابلات لمعرفة درجة رضا العاملين عن العمل، وقد تكون المقابلات

رسمية أو غير رسمية وهي أكثر فعالية في معرفة للرضا عن العمل خاصة إذا كان حجم المنظمة

صغيراً. (عبد السلام، 2018، ص 225)

وتعد من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية، ووجهها لوجه

لسؤال العاملين عن اتجاههم (حسن، 2020، ص 824).

3-9 الاعتماد على بعض البيانات الثانوية مثل:

- معدل الغياب.

- حجم شكاوي العاملين.

- عدد حوادث العمل.

- نسب الانتاج المعيب.

- مستوى انتاجيه العمل.

وهذه الطريقة أقل تكلفة وتبتعد عن التحيز ولكن يستلزم الأمر دقة تفسير هذه الظواهر والبيانات.

خلاصة الفصل:

بعد عرضنا لفصل الرضا الوظيفي توصلنا إلى أن العنصر البشري هو الركيزة الأساس لنجاح المؤسسات وتحقيقها لأهدافها، لذا لا بد من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه، وتحقيق أهدافه. وتوصلنا إلى أن الرضا الوظيفي سلوك ضمني يكمن في وجدان الفرد العامل، وهو كثيرا ما يرتبط بمصطلحي: الاتجاه النفسي والروح المعنوية، فهو مجمل المشاعر الكامنة في نفس الفرد والتي قد تتحلى في سلوكه الظاهر، كما أنه يعتبر محصلة عدة عوامل من الرضا منها: (نمط القيادة السائد في المؤسسة الراتب، محتوى العمل ومضمونه، فرص الترقية، علاقات العمل، ساعات وظروف العمل)، كما أن للرضا قد يكون ايجابيا يولد مشاعر ايجابية نحو العمل ما إذا كان هذا العمل يحقق له الاشباع وتلبية حاجاته، وقد يكون سلبيا اتجاه العمل إذا كان يشكله الحرمان.

الفصل الثالث:

التوافق المهني

تمهيد

1. تعريف التوافق.
2. تعريف التوافق المهني.
3. التوافق وبعض المفاهيم المتشابهة له.
4. النظريات المفسرة للتوافق المهني.
5. أهمية التوافق المهني.
6. مظاهر التوافق المهني.
7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
8. شروط التوافق المهني.
9. طرائق تحقيق التوافق المهني.
10. قياس التوافق المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد التوافق المهني من أهم الطرق التي تؤدي للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بعمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى تكيف الفرد مع مهنته وتلائمه معها ومدى توافق العامل مع بيئة العامل، مما يجعل هذا الموضوع التوافق المهني يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث ومن هذا المنطق سنتناوله من خلال التعريفات وبعض المفاهيم المتشابهة له وأهم النظريات المفسرة للتوافق وأهميتها ومظاهرها والعوامل المؤثرة فيها، شروطها، وطرائق تحقيق التوافق المهني وكيفية قياسه.

1/ تعريف التوافق:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك انه تقييم سلوك الإنسان وعلم النفس إنما هو علم "سلوك الإنسان وتوافقته" مع البيئة لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق وعلينا أن نؤكد في دراستنا لعملية التوافق على التأثير المتبادل بين الشخص وبين بيئته. (سهير، 1999، ص27)

- يعرف بأنه تلاؤم الكائن الحي مع بيئته أما بتغيير سلوكه أو بتغيير بيئته أو بتغييرهما معا، إما ردود أفعال التوافق فهي مصطلح في الطب النفسي وبين الموافق المتعارضة، وتوافق المدرسة يعني ما تحدثه المدرسة من تعديلات في بيئتها وفقا لاحتياجات التلاميذ وفرد متوافق أي فرد على علاقات طيبة مع بيئته الطبيعية والاجتماعية وبذلك يحقق لنفسه الاستقرار الوجداني. (شحاتة، النجار، 2003، ص160.156)

- يعرف على انه عملية يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة أو صحية ماديا واجتماعيا مع بيئته والتوافق عند علماء النفس من أصحاب المدرسة الوظيفية يقصد به تكيف السلوك مع البيئة لان التكيف والتوافق عندهم وظيفة. (ملحقة، 2009، ص 28)

2/ تعريف التوافق المهني:

بعد التطرق لتعريف التوافق بشكل عام سوف نتطرق إلى مناقشة طبيعة التوافق المهني على اعتبار انه احد فروع التوافق العام المتعلقة بمجال العمل والذي يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد اكبر قدرا من التوافق نظرا لان العمل وسيلة لإرضاء الكثير من حاجاته ودوافعه.

يعرف التوافق المهني بأنه توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا، فان توافق الفرد مع مديره، ومع المشرف عليه ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع مزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني. (فرج، 1977، ص 52)

تعرفه زكية خليل (2000) التوافق المهني: بأنه العملية الديناميكية المستمرة من قبل الفرد تكسبه القدرة على القيام بمسؤولياته المهنية، والتغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية واستعداده لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء احدث أساليب نماذج الممارسة المهنية فيقتنع المسئولين وباقي أعضاء الفريق في المؤسسة والعملاء بأهمية دوره المهني. (جهاد، مصطفى، 2019)

يعرفه قاسم: التوافق المهني بأنه جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغييرين وقتواخر وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني. (بديع، 2001، ص 48)

كما يعرف: التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم مع شخصيته من إمكانات عقلية ومعرفية، مزاجية، جسمية، اجتماعية، وقدرات وميول واستعدادات مهنية ومن ثم فان وضع الفرد في مكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانيات ظهرت عليه علامات الشعور بالرضا واستمتع بحياته ويعملها وأسرته وأصدقائه، وشعر بالطمأنينة والسعادة وهكذا نجد إن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما. (بوعزيز، 2017)

و يعرف بأنه :على انه توافق المعلم مع بيئة عمله والظروف المحيط به، وكذا خصائصه ونوع الفئة المعاقين المتعامل معهم. كما يشمل هذا المفهوم أيضا علاقة المعلم مع المسؤولين وزملائه وحبه لمهنته والعمل على تطوير كفاءاته بهدف خدمة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم الرعاية والتكفل المطلوب لهم. (نفزة، صيفور، 2022، ص 403)

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو جزء من التوافق العام واحد مظاهره وخاصة في مجال العمل وان ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العمال مؤشر قوي على نجاح سير العمل فيها وتحقيق أهدافه على أكمل وجه باعتباره هو الأخير عملية نفسية تشمل توافق الفرد مع بيئة العمل ومختلف التطورات الحاصلة بمرور الزمن إضافة إلى رضا المهني مما يساعد العامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة على تحقيق التقدم والتطور المطلوب في مهنته ولذاته ومجتمعه.

3/ التوافق لبعض المفاهيم المتشابهة:

3-1- التوافق والتكيف: من اجل الوصول إلى تحديد مفهوم أوضح للتوافق ينبغي الإشارة أولاً إلى مفهوم التكيف لان هناك من يخلط بين مفهومي التكيف والتوافق، فهناك من يرى بان التوافق اعم من التكيف، وهناك من يرى العكس وهناك أيضا من يرى أن التوافق هو التكيف.

التكيف بمعناه العام هو العملية أو السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات التي تقف حيال تحقيق حاجة ما أو دافع ما، لذلك فالتكيف يتضمن تغيرات في سلوك الكائن الإنساني يستطيع بها أن يواجه استجاباته للظروف البيئية المختلفة التي يواجهها ويعيش في كنفها وتلك التغيرات تتسم بالمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة.

ويرى الدكتور نبيل صالح سفيان بان التوافق اقل شمولاً من التكيف الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، كما انه يتضمن أحيانا جانب الفعل الإنساني وتتدخل فيه الإدارة، بينما التكيف يرتبط بالمسايرة ويتصف التوافق بالتدرج على خط متصل ليس فيه قطع إضافة إلى كونه لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته. (سفيان، 2004، ص 157)

أما عن وجهة النظر التي تستخدم مفهوم التكيف على انه التوافق فهي كالتالي:

"التكيف أو التوافق مفهوم مستمد أساساً من علم الحياة البيولوجيا فيشير هذا المفهوم إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاولة منه من اجل البقاء وتستهدف هذه العملية

بإشكالها المختلفة تلائم الفرد مع الظروف البيئية الطبيعية التي يعيش فيها، ولقد استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي للتكيف والذي أطلق عليه علماء البيولوجيا مصطلح "مواءمة" واستخدم في المجالات النفسية والاجتماعية تحت مصطلح "التكيف أو التوافق" فالإنسان كما يتلاءم مع البيئة الطبيعية يستطيع أن يتوافق مع الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به والتي تستلزم منه باستمرار أن يتلاءم ويتكيف معها، وتدفع ظروف الحياة الفرد إلى هذا التكيف ويساعده على ذلك ما لديه من ذكاء وقدرة على التطبيق الاجتماعي. (بوعطيط، 2007، ص 74)

3-2- التوافق والصحة النفسية: يحدث خلط لدى كثير من المؤلفين بين الصحة النفسية والتوافق لارتباطهما الشديد مع بعضهما مع أنهم ليسا اسمين مترادفين لمفهوم واحد، فالصحة و النفسية تقترن بالتوافق فلا توافق دون تمتع بصحة نفسية جيدة ولا صحة نفسية دون توافق جيد فههدف الصحة النفسية تحقيق التوافق السليم ويعد الفرق بين الصحة النفسية والتوافق هو فرق في الدرجة. (سفيان، 2004، ص 157)

3-3- التوافق والمواءمة المهنية: المواءمة المهنية هي وضع العامل في المكان يميل إليه، وهذا يشمل التوجيه المهني والاختيار المهني والتأهيل والتدريب المهنيين. فالمواءمة المهنية بين الفرد والعمل أمر من الأمور التي يهدف إليها علم النفس العمل وتنظيم وعلم النفس الصناعي من خلال النقاط التالية:

- نظراً لأهمية العمل واختيار المهن، الفروق الفردية والتوجيه المهني.
- كما انه توجد فوارق بين الأفراد من حيث الاستعدادات والقدرات.
- و توجد فوارق كبيرة بين الأعمال من حيث ما تتطلب من شاغليها من إمكانيات وقدرات.

وبالتالي فالعمل ليس وسيلة لكسب الرزق فقط بل وسيلة لإرضاء العديد من الدوافع والحاجات لذلك تسعى المواءمة المهنية إلى محاولة التوفيق بين الفرد والعمل ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال توجيه الفرد المهني ومساعدته على اختيار المهنة المناسبة وعلى إعداده نفسياً لها والتقدم على النحو يكفل له النجاح وتحقيق الرضا عن نفسه، كما أنها قائمة على الاختيار المهني ويعني اختيار الأفضل من المتقدمين للوظيفة، وبالتالي إذا وجدت الشخص المناسب في المكان المناسب يعني هذا إن العمل يؤدي كافة آثاره النفسية لأنه يعود على الانضباط الذاتي والالتزام بالتعليمات والتأدية الواجبات، كما يعمل على تنمية قدراته على التخطيط على حسن أداء العمل. (هشام، 2017، ص 79)

3-4- التوافق والذكاء: يعتبر الذكاء من العوامل التي تؤثر على التوافق العام حيث يرى الكثير من الباحثين أن هناك ارتباط بين التوافق والذكاء حيث أن بعضهم يعرف الذكاء على أنه القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة وقد أجريت العديد من الدراسات في علاقة التوافق بالذكاء وقد أسفرت معظم هذه الدراسات على وجود علاقة بينهما كدراسات (تيرمان)، ودراسة (هيلدرات 1938)، ودراسة (بونسل 1952)، حيث تميزت الإناث الذكيات عن الذكور في التوافق كما في دراسة (هاليين 1973). لكن بعض الدراسات تشير إلأن هناك عددا من الأذكيا يعانون من صعوبة في التوافق الاجتماعي كدراسة (لنجروث). (بن غريال، 2014، ص 98)

4/ النظريات المفسرة للتوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل.... وهكذا وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغاية تعزيز أدبيات الدراسة:

4-1- نظرية نموذج مظهر الرضا: تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها (1973) نموذجا خاص لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب، أخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء. (فحجان، 2010، ص 27)

4-2- نظرية العاملين ل فريدريك هرزبرج (1959): تعتبر نظرية هرزبرج من أهم النظريات التي تتحدث عن التوافق المهني حيث لخص هرزبرج العوامل المرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل (الانجاز، التقدير، العمل ذاته، المسؤولية والترقية) وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الايجابية وقد أطلق هرزبرج عليه اصطلاح (الدوافع) وهي التي تقود إلى الرضا عن العمل، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل (سياسة الشركة، المرتب، الإشراف، ظروف العمل، زملاء العمل) والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية فإننا نجد ام هرزبرج قد أطلق عليها مصطلح (الصحة) وهي العوامل التي تقود إلى عدم التوافق المهني. (المشعان، 1994، ص 228)

4-3- النظرية المادية: وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإرادة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل. وتعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل الاقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق اكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع اكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذي يسعون إلى ربح اكبر قدر من المكافأة المالية وبين ذوي الطموح المنخفض. فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب. (مكناسي، 2007، ص42)

4-4- نظرية القيمة: نظرية القيمة أو التعارض التي طورها (1969-1974) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة.

أ. التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب. أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

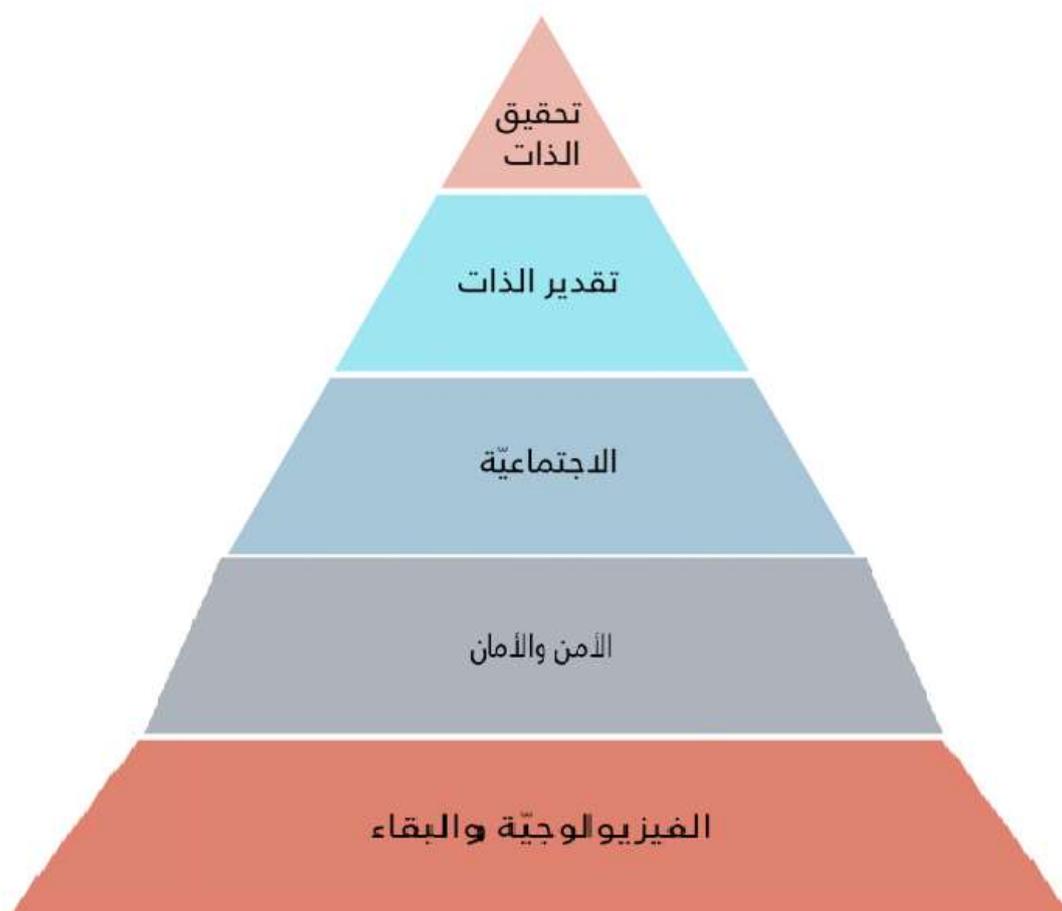
فالرضا الوظيفي الكلي للفرد وهو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد بعبارة أخرى فانه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل (الترقية) يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظهر الرقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر.

رضا كلي = مجموع مظاهر × أهمية المظاهر بالنسبة للفرد. (فحجان، 2010)

4-5- نظرية سلم الحاجات: نظرية ابراهام ماسلو (1954) حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أنالأفراد في محيط العمل يدفعون للآداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاث افتراضات أساسية:

1. البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
 2. ترتيب الحاجات حسب أهميتها.
 3. يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا. (مكناسي، 2007، ص43)
- قام ماسلو بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي، وهو يرى أن الرضا يتحقق إذا اشبعت هذه الحاجات، كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي (نوعي) سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا اشبعنا لأولى حسب ترتيب (الحاجة الفيزيولوجية، الحاجة للأمن، الحاجة الاجتماعية، الحاجة للتقدير وتحقيق الذات). وفي الأخير يتولد الرضا العام للفرد، فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجة الفرد. (الزامل، 2011، ص57)

قسم ماسلو الحاجات إلى خمسة مجموعات موضحة بالرسم:



الشكل رقم (4): يوضح هرم الحاجات عند ماسلو.

و بهذا يمكن القول بناء على مختلف النظريات التي تم التطرق لها نجد أنظرية نموذج الرضا التي تنص على نموذج خاص لتحديد الرضا المهني، حيث يكون الأفراد راضيين عن جانب من جوانب عملهم مثل أصدقاء العمل والمشرفين. أما نظرية القيمة تقول أن الرضا عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكم القيمة المزدوج

أ. التعارض المتصور بين ما يريده الفرد وما يحصل عليه بالفعل.

ب. أهمية ما يريده الفرد ويفعله.

لأن النظرية المادية التي تعرف بالتنظيم العلمي للعمل تم تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساهم الإدارة على زيادة الإنتاج أقل جهد ممكن.

هناك أيضا نظرية سلم الحاجات فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته وتعرف أيضا بنظرية الحاجات حيث أن الأفراد يسلكون طريقا لمهنة ما قصد إشباع حاجاتهم وتحقيق التوافق. في حين نجد نظرية هرزبرج التي تعتبر من أهم النظريات التي تتحدث عن التوافق المهني نجد فيها عوامل حيوية للعمل التي تقود إلى الرضا عن العمل وعوامل أخرى المرتبطة بمحيط العمل التي تقود إلى عدم التوافق المهني

5/ أهمية التوافق المهني:

هي لا تختلف كثيرا عن أهمية التوافق العام وتتمثل في الآتي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته. (بن غريال، 2014، ص105)
- تحقيق التوفيق بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل من جهة وإشباع الحاجات المختلفة من جهة أخرى.
- تحقيق توافق أفضل في جميع النواحي للعمال في بيئة عمله وخارج بيئة العمل ومكوناتها المختلفة.
- تحقيق الرضا الإجمالي عند العامل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل. (حنيني، 2014، ص110-111)

6/ مظاهر التوافق المهني:

إن توافق الفرد يمكن الوقوف عليه من خلال مظهرين أساسيين من العلامات:

6-1- الرضا: ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفين، زملائه، والمؤسسة التي يعمل بها، ساعات العمل، أجره، نوع العمل الذي يشتغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته وكذا ميول معظم الناس (الناجحين) الذين يعملون في مهنته. (هشام، 2017)

6-2- الإرضاء: يعبر الإرضاء عن مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدرها بها رؤسائه وزملائه، وهي التي يعبر عنها سلبيا بتغليب العامل وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره في العمل ويعبر عنها ايجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته. (ابو مسلم، الموافق، عبد الحميد، 2012، ص 193)

ويتضح مما سبق أن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية ومن جميع الأوجه، أو عن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح رغبات وميوله وطموحاته، وإحساسه بإحراز النجاح والذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه ويأتي الرضا في العمل نتيجة التوفيق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزءا من تحقيقه لذاته، في حين عدم توافق الفرد في عمله يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنه ويرجع ذلك إلى أسباب تعود للعامل نفسه كعدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والتمرد والإسراف في الشكوى وكذلك أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقية والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة، وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤسين وأيضاً أسباب تعود للبيئة وتتعلق بظروف البيت غير ملائمة وسوء الحالة المالية والسكن البعيد غير المناسب وصراعات داخل الأسرة. (هشام، 2017، ص 99-100)

7/ العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد مع ظروف عملهم، وقد صنفت الباحثة هذه العوامل إلى عوامل داخلية متعلقة بالفرد نفسه وعوامل خارجية متعلقة بالتنظيم والبيئة الخارجية للفرد وأهم هذه العوامل نجد:

7-1- **العوامل الداخلية:** وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته، مثل الحالة الصحية النفسية، والسمات الشخصية والعوامل الديموجرافية: السن، والنوع والخبرة والقدرات الجسمية والاستعدادات والقدرات والميول، وسيتم تناول الشرح بالتفاصيل الأهم هذه العوامل منها:

أ. **الصحة الجسمية:** إن الفرد الذي ينعم بصحة جيدة باستطاعته مواجهة متطلبات التوافق في عمله، وبذل الجهد المناسب حتى في مواجهة التوتر والصراعات النفسية التي يتعرض لها بينما للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يسبب للفرد التوترات والضغط النفسية.

ب. **الروح المعنوية:** أن قدرات الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في نفسه مشاعر الحبور والاستمرارية في العمل.

ت. **المرونة:** ويقصد بها استجابة الفرد للمؤثرات البيئية الجديدة واستجابات ملائمة تحقق التكيف والتلاؤم بينه وبين البيئة الجديدة، ويغير أسلوب العمل الذي يمارسه وأصبح جزء منه، بحيث يحقق التجديد ويتعد عن الروتين والملل، فكلما كان الشخص مرناً كان توافقه أسهل وسريعاً في تقبل التغييرات التي تطرأ على حياته وذاته وعمله ومنظّماته. (الرواحية، 2016، ص 14-15)

7-2- **العوامل الخاصة ببيئة العمل:** إن التركيز على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية الفعالة له علاقة وثيقة بمستوى الرضا المهني للفرد كما أوضحت دراسة وكلمر (1985): إن المكانة المهنية تتصل بالرضا عن العمل ولا تتوقف مكانة المهنة على الطريقة التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب ولكنها تتوقف عن نظرة الآخرين الذين يعتد برأيهم نحو تلك المهنة، كما أوضحت دراسة علي احمد (1990) إن الشعور بالأمن والأمان يتضمن إتاحة الفرص للترقية باعتبارها من أهم عوامل الرضا المهني. كما بينت دراسة رضا عبد الله ورمضان محمد (1994). وأوضحت دراسة كوبر ودونالد (1997) cooper Donald إن العلاقة الوثيقة بين مناسبة بيئة العمل وتوفير المعززات في العمل والرضا المهني للمعلم. (ابو مسلم، الموافي، عبد الحميد، 2012، ص 192)

7-3- **العوامل الخارجية:** إن العمال قبل أن يكون عامل في المؤسسة معينة فهو عضو في جماعات كثيرة ومختلفة ويختلف مركزه من جماعة إلى أخرى، فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوجة والأولاد وهو أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين والأشقاء بين السيطرة والخضوع بقدر من ما يجمعه بهم من علاقات وهو عضو كذلك في جماعات النادي والمقهب والشارع..... ووجد أن الكثير من المشكلات التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل.

ويرى شافر وشويين أن سبب عدم الرضا المهني ربما يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء التوافق الشخصي عام، كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل تأتي بها إلى موقف العمل، ومنه لا بد عند دراسة أي نوع من الأعمال والشباعات الحاجات وشخصية العامل وإنتاجها وإحاطة بكل العوامل الخارجية التي قد تكون بمثابة مشكلات تؤثر بدورها على توافق العامل في عمله. (بن عمارة، 2006، ص356)

8/ شروط التوافق المهني:

يرى بن عمارة أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى شروط أساسية وهي كالتالي:

- شعور الفرد العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- شعور الفرد العامل بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به.
- إدراكه لتحقيق المساواة مع غيره من الزملاء.
- حبه لنوعية العمل.
- توفر فرصا للترقية والتدريب المهني في العمل.
- شعوره بالأمان والاستقرار النفسي في العمل. (سناني، بوعطيط، 2022)

9/ طرائق تحقيق التوافق المهني:

تتعدد الطرق المستخدمة في تحسين توافق العمال مع العمل منها:

- وضع العامل في المكان الملائم له من حيث عمليتي التوجيه والاختيار المهني.
- تقوية علاقة العامل بمؤسسته.
- دراسة مشكلات العاملين والبحث عن حلول لها.
- خلق الانسجام بين العامل وعمله، ويتم ذلك من خلال:
 - جعل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الاحترام المتبادل.
 - تحسين الانتماء للعمال بتمثيل بعضهم في مجلس الإدارة والنقابة.
 - مرونة تطبيق اللوائح والقوانين وعدم تنفيذها تنفيذا حرفيا.
 - ممارسة رئيس العمل سلوكا مثاليا.
 - فتح أبواب الترقى أمام العاملين ويكون المعيار هو الكفاءة وليست الوساطة أو المحسوبية.

- تقديم الحوافز والمكافآت للمجدين من العمال.
- تقوية علاقة العامل بزملائه إثراء للحياة الاجتماعية داخل المؤسسة.
- تطبيق مبدأ التوجيه والاختيار المهني من قبل أصحاب العمل.
- الموازنة بين العامل والآلة وظروف وبيئة العمل.
- التوافق المهني للفرد يستمد من بيئة الداخلية والخارجية للعمل، لا بد من مراعاة مشكلات العامل الداخلية والخارجية لان كل منها يؤثر ويتأثر بالآخر. (سليم، 2013، ص82)

10/ قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام مايلي:

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس الرغبات.
- مقياس مستوى الطموح.
- بطارية قدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
- مقاييس مقننة للغياب والإصابات.
- استبيان عن التاريخ المهني.
- صحيفة متابعة الفرد عن العمل.
- محك للملائمة المهنية. (بوعزيز، 2018)

خلاصة الفصل:

اتضح من خلال هذا الفصل أن التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التوفيق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة وكذلك المتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية للبيئة المحيطة، ويعرف أيضا على انه مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق والذي هو هدف العاملوآرباب العمل على حد سواء وهذا من اجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما، وكلما توفرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكننا تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.
2. المنهج المتبع.
3. حدود الدراسة.
 - أ. المجال البشري.
 - ب. المجال المكاني.
 - ت. الحدود الزمنية.
4. مجتمع الدراسة.
5. عينة الدراسة.
6. أدوات الدراسة.
 - استبيان الرضا الوظيفي.
 - استبيان التوافق المهني.
7. الأساليب الإحصائية للدراسة.

تمهيد:

يناقش هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، بما في ذلك الأساليب المستخدمة من قبل الطالبتين، والدراسة الاستطلاعية، ومجتمع الدراسة وعينتها وتحديد نطاق الدراسة. يتم عرض أدوات البحث أيضا في شكل مصطلحات وبنائها والإجراءات المتبعة في الدراسة للتأكد من صحة وثبات الطرق المختلفة المستخدمة وأخيرا طرق المعالجة الإحصائية.

1/ الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الخطوة الأولى في الجوانب التطبيقية للبحث حيث انه من المهم التعرف على البيئة التي يتم فيها البحث والصعوبات التي قد يواجهها الباحث أثناء تطبيق أدوات بحثه، لذلك يساعده على فهم أن المشكلة تحتاج إلى معالجة يتم التعامل معها من جميع جوانب البحث وتحديد الظروف الفردية التي تنطبق عليها هذه الأساليب.

- و مناهما لأهداف للدراسة المفروض القيام بها:
- تطوير وضبط فرضيات البحث.
- فهم مجتمع البحث والمجالات التي يتم فيها إجراء البحث.
- تقييم والتأكد من صلاحية أدوات البحث مثل الاستبيانات قبل استخدامها للتأكد من صحتها وثباتها.

1-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الجنس
26,6%	4	ذكور
73,3%	11	إناث
100%	15	المجموع

و يتضح من خلال الجدول رقم (01) أنأفراد العينة الاستطلاعية قدرت نسبة الإناث ب 73,3% أما نسبة الذكور فقد قدرت ب 26,6%.

1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

النتائج المتوصل إليها:

- القدرة على صياغة ومراقبة فرضيات البحث.
- تحديد أدوات الدراسة المناسبة.
- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.
- معرفة الوقت اللازم والمناسب للتطبيق.
- حساب صدق وثبات أداة البحث.

1-3- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ/صدق المحكمين: تم التحقق من صدق الأداة بعد عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من قسم علم النفس وعلوم التربية وعددهم (06) أساتذة وطلب منهم إبداء الرأي حول مدى ملائمة الفقرات ومناسبتها لأغراض الدراسة، ومدى وضوح تلك الفقرات المقدره ب (24) عبارة من ناحية الصياغة اللغوية للعبارات، وبناء على آراء المحكمين واقتراحاتهم تم إجراء التعديلات المناسبة وذلك بإضافة وحذف بعض العبارات.

الجدول رقم (2): يوضح صورة البنود قبل وبعد التعديل بالنسبة لاستبيان الرضا الوظيفي

رقم البند	الصورة الأولية للبند	الصورة النهائية للبند
1	تعتمد المؤسسة أساليب صحيحة في ترقية عملها	يعتمد المركز على أساليب صحيحة في ترقية العمل
5	هناك اتصال وتفاعل بين العمال في المؤسسة	هناك اتصال وتفاعل إيجابي بين المربين في المركز.
7	أشعر بأنه لدي كل المعلومات لأداء عملي بشكل فعال.	أشعر بأنه لدي الكفاءة المناسبة لأداء عملي بشكل جيد
11	أسلوب التوجيه الذي يتبعه المقتش يشجعني على بذل المزيد من الجهد	أسلوب التوجيه من قبل المشرف مما يشجعني على بذل المزيد من الجهد
14	يشاركني المربون في حل المشكلات الأكاديمية والإداري الصارمة	يشاركني المربون في حل المشكلات التربوية
15	تتلائم الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلاتي العلمية وخبراتي الميدانية	تتلائم الأعمال التي أقوم بها مع خبراتي الميدانية
17	تساعدني مهنتي على التفاعل مع المجتمع العملي.	يساعدني أدائي على التفاعل الإيجابي مع فريق العمل

18	أستخدم وسائل متنوعة في تقويم تحصيل ذوي الإحتياجات الخاصة	أستخدم وسائل متنوعة في تقويم تحصيل ذوي الإحتياجات الخاصة
20	الشعور بالرضا عند القيام بالتدريس	أشعر بالرضا عندما اقوم بالتدريس
21	تتاح لي الفرص للتجديد والإبداع في مجال عملي	تتاح لي فرص متنوعة للتجديد والإبداع في مجال عملي
23	يتصف العمل في مهنة التدريس ذوي الإحتياجات الخاصة بالنمطية وعدم التشديد	يتصف عمل مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة بالنمطية وعدم التشديد

الجدول رقم (3): يوضح صورة البنود قبل وبعد التعديل بالنسبة لاستبيان التوافق المهني

رقم البند	الصورة الأولية للبند	الصورة النهائية للبند
4	يتعامل المعلمون مع بعضهم على أساس الثقة المتبادلة	يتعامل المربون مع بعضهم على أساس الثقة المتبادلة
5	أشعر بالضيق من النقد الذي يوجهه لي المدير	أتضيق وأنزعج من النقد الذي يوجهه لي المدير
6	يقدر أولياء أمور التلاميذ ما أبدله من جهود لتعليم أبنائهم	يقدر أولياء أمور التلاميذ ما أبدله من جهود لتعليم أبنائهم من ذوي الإحتياجات الخاصة
7	لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء	لدي شعور بأن المدير في العمل يتربص لي الأخطاء
8	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل	أنسى مشاكلتي الخاصة عندما أكون في القسم برفقة التلاميذ
11	مستوى الطلاب داخل الفصول يشعروني بالفشل والعجز	أداء التلاميذ البطء يزعجني ولا يشجعني على الإستمرارية
13	لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المراكز أفضل العمل معهم	لدي بعض الأصدقاء المقربين في العمل أفضل العمل
14	أنا غير راض عن عملي كأستاذ (ة)	أنا غير راضي عن عملي كمربي (ة)
15	أنزعج من الإكتظاظ في التلاميذ	أنزعج من اكتظاظ الأقسام
20	أفضل العمل في هذه المؤسسة عن المؤسسات الأخرى	أفضل العمل في المركز عن المؤسسات الأخرى
21	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يلبّي مصاريف الحياة الضرورية

الجدول رقم (5): يوضح البنود التي تمت إضافتها

رقم البند	للبنود	
3	حب عملي يمكنني من التطوير الذاتي	الرضا الوظيفي
16	أشعر بالاستقرار والأمان في أداء عملي مما يشجعني على التطوير الذاتي	
19	الشهادة المتحصل عليها تساعدني على أداء عملي	
22	تختلف نظرة المجتمع للمربين بالمراكز الخاصة عن نظرتهم للمعلمين في المدارس العادية	
24	تقدم المكافآت والحوافز وفق معايير موضوعية	
9	يبعد مقر العمل عن مقر سكني بمسافة كبيرة مما يؤثر على ادائي	التوافق المهني
11	أداء التلاميذ البطء يزعجني ولا يشجعني على الإستمرارية	
16	الضغوطات المهنية تتعكس سلبا على صحتي	
24	أسلوب المدير في معالجة المشاكل وتسيير المركز غير جيد	

ب/ثبات الاستبيان:

أ- حساب ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرونباخ:

- تم حساب ثبات استبيان الرضا الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ ودلت النتائج على أن معامل الثبات الفا كرونباخ يساوي 0,70 مما يدل على أن استبيان الرضا الوظيفي يتمتع بالثبات.
- تم حساب ثبات استبيان التوافق المهني بطريقة الفا كرونباخ يساوي 0,67 مما يدل على أن استبيان التوافق المهني يتمتع بالثبات.

ب- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

- لقد تم حساب ثبات استبيان الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بطريقة التجزئة النصفية، فدلت النتائج أن معامل الارتباط سبيرمان- براون بين الدرجات الفردية والزوجية تقدر ب 0,94 وهي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 وان نتيجة جيتمان 0,76 وهي دال عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا يعني أن الاستبيان ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة.

- لقد تم حساب ثبات استبيان التوافق المهني في الدراسة الحالية بطريقة التجزئة النصفية، فدلت النتائج أن معامل الارتباط سبيرمان- براون بين الدرجات الفردية والزوجية تقدر ب 0,83 وهي نتيجة دالة

عند مستوى الدلالة 0,01 وان نتيجة جيتمان 0,65 وهي دال عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا يعني أن الاستبيان ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة.

2/ المنهج:

المنهج هو مجموعة من القواعد العامة التي يعتمد عليها الباحث في التنظيم ما لديه من أفكار أو معلومات من أجل توصله إلى النتيجة المطلوبة، أو هو الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث كما ترتبط بتحديد الأسلوب أو المنهج العلمي الذي يستخدمه ويطبقه الباحث لدراسة ظاهرة أو مشكلة معينة بحسب الظواهر المدروسة في خصائصها. (المحمودي، 2019، ص 36.35)

و عليه نجد أن اختيار المنهج في البحوث العلمية يرتبط بطبيعة المشكلة التي تكون محل الدراسة وبما أن موضوع بحثنا الذي يتطرق " الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربي ذوي الاحتياجات الخاصة ". بحيث أن المنهج المناسب لدراستنا هو المنهج الوصفي.

3/ حدود الدراسة:

1-3 **المجال البشري:** تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (45) مربي ذوي الاحتياجات الخاصة.
2-3 **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة بالمراكز المتخصصة بفئات ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية البويرة.

- مركز المساعدة عن طريق العمل والمزرعة البيداغوجية.
- ملحقة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا عيادي محمد الاخضرية.
- مدرسة الأطفال المعاقين سمعيا عامر محمد.

3-3 **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة في افريل - ماي من الموسم الجامعي (2024/2023) بالمراكز المتخصصة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

4/ مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة من مجموعة مربي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز المتخصصة بفئات ذوي الاحتياجات الخاصة والمقدر عددهم (45).

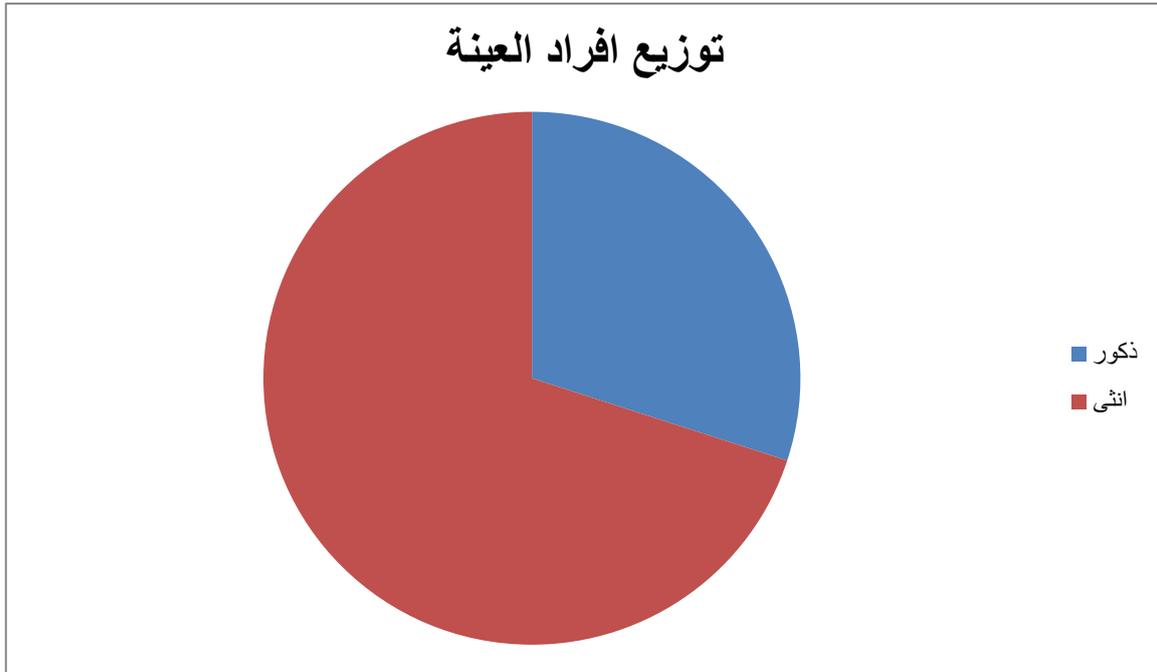
5/ عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من المجتمع الأصلي والمقدرة ب (45)مربي ومربية بطريقة قصدية .

الجدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
33.3%	15	ذكور
66.6%	30	أنثى
100%	45	المجموع

و يتضح من خلال الجدول رقم (02) إن عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس أن نسبة الإناث 70% في حين قدرة نسبة 30% من جنس الذكور وهذا إن دل على شئفإنما يدل على أغلبية أفراد العينة إناث.



الشكل رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة للدراسة الأساسية حسب الجنس

6/ أدوات الدراسة:

ترتكز اختيار أداة جمع البيانات على موضوع البحث، والأهداف التي تسعى لتحقيقها من خلال متغيرات البحث، وقد تم الاعتماد في الدراسة الحالية على الأداة التالية: استبيان الرضا الوظيفي واستبيان التوافق المهني.

لقد اعتمدنا في استبيان الرضا الوظيفي على مجموعة من المقاييس وهي:

- صبايحية ابراهيم (2021) و ابراهيم خرور خير الدين (2010) وسهير عبد النور حبايية (2009) وكذلك محمد عبد المسلم الصليبي(2005)، ويتكون استبيان الرضا الوظيفي من 24 بند وتم الاعتماد على سلم ليكرت موافق، محايد، غير موافق. والذي لديه البدائل التالية على التوالي (1.2.3).
- أما فيما يخص استبيان التوافق المهني قد اعتمدنا على مقياس شمولي كاميليا (2017) ومقياس سعد فليان السبيعي (2016) ومقياس ايمان محمود عبيد(2014) وكذلك مقياس بن غريال سعيدة (2014)، ويتكون استبيان الرضا الوظيفي من 24 بند وتم الاعتماد على سلم ليكرت موافق، محايد، غير موافق. والذي لديه البدائل التالية على التوالي (1.2.3).

7/ الأساليب الإحصائية للدراسة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط: بالنسبة للفرضية الأولى.
- اختبار "T" TEST: بالنسبة للفرضية الثانية.
- بالنسبة للفرضية الثالثة.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

تمهيد

عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

الاستنتاج العام.

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

تمهيد:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتين في هذا الفصل بعرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بعد الحصول على بيانات وتفرغها في البرنامج الإحصائي، والمعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من أدوات الدراسة باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS على ضوء فرضيات الدراسة. عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها أن:

- هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة. و لاختبار صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج ضمن الجدول التالي:

الجدول رقم (6): يوضح فيه معامل الارتباط بيرسون

الدلالة الإحصائية Sig	قيمة معامل الارتباط بيرسون	
0,15	0,215	الرضا الوظيفي
		التوافق المهني

من خلال ملاحظة النتائج أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون قد قدرت بـ 0,21 عند مستوى الدلالة 0,15، ونجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين كلا من الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.

و بناء على نتائج الفرضية المتوصل إليها ومن خلال آراء التي أدلى بها مجموعة من المربين تبين أن مستوى الرضا لديهم تحقق في ظل ظروف العمل الجيدة، كالراتب الجيد والحوافز و حجم ساعات العمل المناسب، أضف إلى ذلك الأساليب الملائمة في الترقية لدى المؤسسات التي تمت فيها الدراسة الميدانية (المراكز) والتي أكدت ذلك، وهذا ما جعلهم يتوافقون مهنيًا ويؤدون عمل مميز ويبدعون بأفكارهم ويتمتعون باستقرار مهني فيتعاملون (المربين) على أساس الثقة المتبادلة بينهم، فالرضا عن الوظيفة يعد هدفاً أساسياً من أهداف المركز وبالتالي التوافق المهني حالة من الانسجام بين المربي ووظيفته والمركز الذي يتواجد فيه.

هذا ما أكدته دراسة ميلروبراونيل وسميث (1999) stimin and lauri and laup أن 20% من معلمي التربية الخاصة تحولوا إلى العمل بمجال التربية العادية، أي ما يعادل (41%) من بين أفراد عينة الدراسة والذين لم يستمروا في عملهم في مجال التربية، كما تبين أيضاً أن المعلمين الذين استمروا في العمل بمجال التربية الخاصة كانوا من المعلمين الأكبر عمراً، وذوي الخبرات العالية وأنهم أقل تعرضاً

للضغوط المهنية، أما الذين انسحبوا من مجال التربية الخاصة فقد أظهرت الدراسة أنهمواجهوا مشاكل في جو العمل، وقلة الدعم، وتدني مستوى الإعداد الوظيفي وكثرة طلبه الصف الواحد

كما اتفقت دراسة فحجان (2010) وجود مستوى فوق المتوسط للتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة فيرايه وآخرون (2014) انه توجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

التي تنص على: هناك فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعامل الجنس، واختبار صحة الفرضية تم حساب كلا من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذا قيمة اختبار "ت"، وكانت النتائج ضمن الجدول التالي:

الجدول رقم (7): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا قيمة اختبار "ت"

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	15	56,53	8,46	0,902	0,37	43	غير دال إحصائياً عند 0,05
أنثى	30	58,80	7,68				

بالنظر من النتائج الأعلى نجد أن المتوسط الحسابي للذكور قد بلغ 56,53 بانحراف معياري قدره 8، 46 في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث قد بلغ 58,80 بانحراف معياري قدره 7,68 وبالنظر إلى قيمة "ت" المحسوبة فقد قدرت ب 0,902 عند درجة حرية 43 وهي غير دالة إحصائياً عند 0,05 وبهذا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعامل الجنس.

من خلال نتائج الفرضية المتوصل إليها اتضح لنا أن الرضا الوظيفي يعتبر حالة من الشعور والقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه ومحتوى البيئة أو الفرد نفسه، حيث أن شعور المربي بالرضا وإشباعه لحاجاته ينعكس على قدرته في مواجهة تحديات وظروف العمل، فحياة المربي هي نضال من أجل تحقيق أهدافه، وهو ما يجسد معنى حياته، ويعتمد أداء المربي ورغيبته في انجاز مهام معينة على طريقة التواصل وكيفية التعامل فحجم هذا الرضا يزيد من إمكانيات ومؤهلات المربي مما يؤدي إلى نجاح المركز الذي يعمل فيه، فالموظف الراضي يسعى دائماً نحو تقديم أفضل ما لديه أثناء تأدية مهامه، وقد يختلف مفهوم الرضا من موظف إلآخر في نفس مكان العمل حيث قد تختلف العوامل التي تساهم في شعور احد الموظفين بالرضا عن وظيفته عن موظف آخر حتى ولو كانوا

في نفس الظروف، ولذلك يجب على المركز أن يكون لديه منهجية متعددة الأبعاد لتحقيق رضا الموظفين، وهذا ما ظهر من خلال إجابات أفراد العينة التي تبادلنا معها الحديث من كلا الجنسين . وهذا ما يتفقاً مع دراسة علي عكاشة (1989) مع الدراسة الحالية حول علاقة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك واشتملت العينة على (327) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي، وكذلك دراسة ستمين وآخرون (2000) stimin and lauri and loup أظهرت نتائج الدراسة، إن معلمي التربية الخاصة غير راضين بدرجة أكبر من معلمي التعليم العام، وتمثلت أسباب عدم الرضا في : (إحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه)، وكانت درجة عدم الرضا عالية لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة.

إلأن هناك دراسات اختلفت والنتائج المتحصل عليها كدراسة جونسون (1955) Johnsan أن (47%) من أفراد العينة (ذكور وإناث) عبروا عن شعورهم بأن عملهم يحقق لهم الرضا الشخص أكثر من أي عمل آخر يقومون به في وقت الفراغ في حين عبر (24%) من المعلمين، و(40%) من المعلمات عن إحساسهم بأن أسرهم وأصدقائهم، يحترمون مهنتهم ونسبة من هؤلاء عبرت عن شعورها، كذلك بان الناس بصفة عامة يحترمون مهنة التعليم، وكذلك دراسة هبة إبراهيم، وعويد المشعان (2004) بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالنوع " والدراسة الحالية، والتي هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في المتغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (408) معلم، منهم (253) معلماً مصرياً، و(155) معلماً كويتياً، وبينت نتائج الدراسة انه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة انه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث، دراسة حماد (2019) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث لصالح المعلمات الغير متزوجات، دراسة محمد عابد اليوبي وآخرون (2023) وجود علاقة إرتباطية ايجابية قوية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات بجامعة الملك عبد العزيز، بينت هذه الدراسة أن أهمية الذكاء الانفعالي في حياة المربيذوي الاحتياجات الخاصة وهذا إن دل على شئ فإنما يدل على أن الذكاء الانفعالي يساهم في زيادة قدرة المربي على احتواء هذه الفئة وعدم التركيز على الأمور المادية والمشكلات اليومية الغير مهمة.

و هذا ما تبين ايضا من خلال دراسة مالك بخيث- سعيدة حامد (2023) في انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لعامل الجنس والنوع والراتب، ووجود رضا ذلك لعدم الاهتمام بالراتب وهذا ما أدى بهم إلى التوافق خاصة وهم مع فئة حساسة التي تحتاج إلى الاهتمام الدائم والرعاية المكثفة والحرص على تلبية احتياجاتهم كما هو الحال لدى الكثير من المعلمين الذين يعانون من نفس الحالة.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

التي تنص على أن: هناك فروق دالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لعامل الجنس، ولاختبار صحة الفرضية تم حساب كلا من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا قيمة اختبار "ت" وكانت النتائج ضمن الجدول التالي:

الجدول رقم (8): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت"

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	15	46,86	6,64	0,439	0,66	43	غير دال إحصائيا عند 0,05
أنثى	30	47,70	5,67				

بالنظر إلى النتائج نجد أن: المتوسط الحسابي للذكور قد بلغ 46، 86 بانحراف معياري قد بلغ 6، 64، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث قد بلغ 47،70 بانحراف معياري قدره 5،67 وبالنظر لقيمة "ت" المحسوبة فقد قدرت ب 0،439 عند درجة حرية 43 وهي غير دالة إحصائيا عند 0،05، وبهذا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لعامل الجنس.

و من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تبين أن التوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في المراكز أو غيرها، وأن توافق المربي مهنيًا يرتبط بمهنته على أساس الرضا ورضا الآخرين تجاهه، وإحساسه بالأمان والاستقرار وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا، وأيضا توافق المربي مع بيئة العمل يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وعليه فإن نجاح المربي في مجال التربية الخاصة يعتمد بشكل كبير على مدى نجاح العلاقة بين المربي وصاحب الاحتياجات الخاصة لان الطبيعة الإنسانية وجدانية عاطفية وإنسانية في حياته اليومية، حيث لا يشترط الخبرة لاستخدامها، كما أن المربي يدرك بشكل خاص

احتياجات المعنوية لذوي الاحتياجات الخاصة لأنها تؤثر على تعامله معهم وعلى أدائه، و هذا ما تبين من خلال آراء كلا الجنسين.

حيث اتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة هيبى (2012) التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى المرشد النفسي في مدارس منطقة عكا، واستخدمت الباحثة مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التوافق المهني واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، طبقت على عينة قوامها (150) مرشدا ومرشدة يعملون في مدارس منطقة عكا، أسفرت نتائج الدراسة إلأن الكفاءة الذاتية ترتبط ارتباطا طرديا بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا، وان مستوى التوافق المهني لدى المرشدين النفسيين كان متوسطا، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى لمتغير الجنس،

إلأندراسة الرجبي، والمحمود (2017) اختلفت و النتائج المتوصل إليها و التي تهدف إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، والتأسفرت عن النتائج الآتية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائيا لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير التخصص لصالح العلوم التطبيقية، والى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة، ووجود فروق دالة إحصائيا لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

الاستنتاج العام:

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة، ويعد صياغة الفرضيات واختيارها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة المتمثلة المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري واختيار "ت"، وانطلاقاً من النتائج المتحصّل عليها وعرضها ومناقشتها نستخلص أنه:

- توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعامل الجنس.
 - لا توجد فروق في درجة التوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعامل الجنس.
- و في الأخير يتضح من خلال النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الحالية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربّي ذوي الاحتياجات الخاصة، لم نجد دراسات سابقة تجمع بين المتغيرين مع بعض. إلا دراسة فيراييه وآخرون (firraya and others 2014) و هذا في حدود علم الطالبتين.

الخاتمة

حاولت هذه الدراسة الحالية على تسليط الضوء على عاملين مهمين وهما الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة ومعرفة مدى أهميتهم لديهم، إذ يعتبر الرضا الوظيفي اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المربي، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته، أما التوافق المهني فهو شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له مايريد كاهداف شخصية. واتجهت الدراسة الحالية ميدانيا للبحث عن إجابة للسؤال التي تتضمنها إشكالية الدراسة حول العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة، هل توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة، هل توجد فروق بين الجنسين في التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة، ومعالجة الموضوع من جوانبه النظرية وتحليل مكوناته انطلاقا من منهجه ثم على أساسها تحديد منهج الدراسة وعينتها الاستطلاعية والأساسية، وأدوات وأساليب معالجة الموضوع ميدانيا وإحصائيا.

وتكونت عينة الدراسة من (45) مربى ومربية في المراكز المتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة لولاية البويرة ولجمع بيانات الدراسة حيث قمنا بإعداد استبيان، وقد سارت نتائج الدراسة الحالية كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.
- لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لعامل الجنس.
- لا توجد فروق في درجة التوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لعامل الجنس.
- انطلاقا من نتائج الدراسة المتحصل عليها تقترح الباحثتين على ما يلي:
- ضرورة تهيئة ظروف العمل في كل مؤسسات وهذا من اجل تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ما من شأنه تحقيق التوافق المهني وبالتالي رفع مردود المؤسسة.
- تفعيل قنوات الاتصال بين المرؤسين والعمال.
- توفير احتياجات العاملين للتمكن القيام بأعمالهم وواجباتهم على أكمل وجه.
- العمل على تحسين الظروف المادية في محيط العمل من خلال التصميم التهوية وتوفير كل ظروف الراحة للعمال.
- تشجيع روح المبادرة من اجل إبداء الرأي في المقترحات والتعبير عن وجهات نظر الموظفين في مختلف المسائل المتعلقة بالعمل.

- تشجيع العمل الجماعي من خلال تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين بالمؤسسة. وبهذا فإننا من خلال هذا البحث نأمل أن يكون بداية لبحوث لاحقة، وعليه فإننا نقترح العناوين الآتية:
- الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الإعاقة العقلية .
- الرضا الوظيفي لدى مربى أطفال التوحد.
- الضغوط النفسية و علاقتها بالتوافق المهني لدى مربى ذوي الاحتياجات الخاصة.

قائمة المراجع

1. ابراهيم، عبد السلام وعبد المطلب، احمد. (2018). الانماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالبنوك السودانية. كليات بريدة الاهلية. المملكة العربية السعودية.
2. ابو زيد، حسين علي فاطمة. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة.
3. ابو غزالة، منال عاكف. (2008). الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والاندية التابعة للاتحاد الاردني لرياضة ذوي الحالات الخاصة. كلية العلوم الرياضية. جامعة اليرموك. اردن.
4. ابو مسلم، محمود احمد والموافي، فؤاد حامد وعبد الحميد، اية نبيل. (2012). مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة بحوث التربية النوعية. (24).
5. الاحسن، حمزة. (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة. مصادرها واغراضها. مجلة فكر ومجتمع. العدد 27.
6. البارودي، منال احمد. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمؤوسين. ط1. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة.
7. بديع، محمد الضامن. (2015). الرضا الوظيفي في المؤسسات الاعلامية الاردنية ودوره في الاداء المهني للعاملين فيها. رسالة ماجستير. قسم الصحافة. كلية الاعلام. جامعة اليرموك. الاردن.
8. برنية، طروم علي. (2014). الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، ونظرياته. مجلة الاكاديمية للعلوم الانسانية والاجتماعية.
9. بن عمارة، سمية. (2006). صراع الادوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
10. بن غربال، سعيدة. (2014). النكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
11. بهنسي، فايزة محمد رجب. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية. ط1. دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر. الاسكندرية.

12. بوعزيز، محمد. (2017). مدى اسهامات الممارسة التربوية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم المتوسط. رسالة دكتوراه. قسم رياضة وصحة. علوم في التربية البدنية والرياضية. جامعة عبد الحميد بن باديس. مستغانم.
13. بوعطيط، سفيان. (2007). طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. رسالة ماجستير. قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا. العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة منتوري قسنطينة.
14. بوفرة، مختار. (2017). الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي. دار اسامة للنشر والتوزيع. عمان.
15. بوقندورة، يمينة. (2022). استراتيجية التحفيز واثرها على الرضا الوظيفي. رسالة دكتوراه. قسم العلوم الاجتماعية. جامعة العربي بن مهدي. ام البواقي.
16. بوكريطة، كوثر. (2017). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي. رسالة دكتوراه. قسم الارشاد والصحة النفسية. جامعة الجزائر.
17. جهاد، وحيد محمد ومصطفى، السعيد جبريل. (2019). القابلية للاستاذة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة بحوث التربية النوعية. (53). 149-186.
18. حسين، اسامة. (2022). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة. ج1ع2.
19. حنيني، فاطمة. (2014). دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية. رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية. جامعة ادرا. ادرا.
20. الحوتي، علي سعد خالد. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية اداء العمل في الادارة الحكومية. رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد. جامعة بنغازي.
21. الرواحية، محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. رسالة ماجستير. قسم التربية والدراسات الانسانية. كلية العلوم والادب. جامعة نزوى.
22. الزامي، ايمن مصطفى موسى. (2011). التفكير الاخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين. رسالة ماجستير قسم علم النفس. كلية التربية. الجامعة الاسلامية. غزة.

23. زرفاوي، امال. (2014). اثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في مؤسسة الكوايل. رسالة ماجستير. قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر.
24. الزهراني، بندر بن سعيد. (2021). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة الارشاد النفسي العدد 68. ج1.
25. ستي، سيد احمد. (2017). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الادارات العمومية لولاية سعيدة. رسالة دكتوراه. قسم العلوم التجارية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة الدكتور مولاي الطاهر. سعيدة.
26. سفيان، نبيل صالح. (2004). الشخصية والارشاد النفسي. ط1. ايتراك للنشر والتوزيع. القاهرة.
27. سليم، عبد العزيز ابراهيم. (2013). علم النفس المهني. ط1. دار الزهراء. الرياض.
28. سناني، لبنى وبوعطيط، جلال الدين. (2022). متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية. مجلة سوسولوجيا. المجلد 6. العدد 1. ص 13-31.
29. سهير، كامل احمد. (1999). الصحة النفسية والتوافق. مركز الاسكندرية. القاهرة.
30. شحاتة، حسن والنجار، زينب. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. ط1. دار المصرية اللبنانية. القاهرة.
31. الشرايدة. (2008). الرضا الوظيفي - اطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. الاردن.
32. الشربيني، زكرياء احمد. (2004). تطفل خاص بين الاعاقات والمتلازمات. تعريف تشخيص. ط1. القاهرة. عالم الكتب.
33. الشمري، محمد وسمي. (2012). دور العلاقات العامة في وكالة الانباء الكويتية " كونا " في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها. رسالة ماجستير. كلية الاعلام. جامعة الشرق الاوسط.
34. الصليبي، محمود عيد المسلم. (2008). الجودة الشاملة وانماط القيادة التربوية وفقا لنظرية هيرسي وبلانشارد وعلاقتها بمستويي الرضا الوظيفي لمعلميهم وادائهم. ط1. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان.

35. عبد الرؤوف، عامر طارق وايساب، عيسى المصري. (2014). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. ط1. المؤسسة العربية للعلوم والثقافة. مصر.
36. عبد اللطيف، عصام. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل. ط1. نيولينك للنشر والتوزيع.
37. عبد المنعم، عبد الحسن اسامة. (2020). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة. مج 2 ع 2. ج1. 851-816.
38. عبد الوهاب، سعاد. (2016). دور ادارة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي. مجلة فكر ومجتمع. العدد 34.
39. العياشي، بن زروق. (2007-2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الثانوي والجامعي. اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة في علوم التربية والارطوفونيا- جامعة الجزائر2.
40. عيسى، صبرين. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية. قسم التربية الحركية. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
41. الغريز، عز الدين محمد. (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وعلاقته بالاداء المهني. رسالة الماجستير. قسم الصحافة. كلية الاداب. الجامعة الاسلامية بغزة. فلسطين.
42. فرج عطا الله، صلاح الدين. (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. المجلة جامعة الملك سعود- العلوم التربوية والدراسات الاسلامية. مج21. ع 3. 689-733.
43. فرج، عبد القادر طه. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط6. دار المعارف. القاهرة.
44. الفرجاني، كمال احمد. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى اعضاء هيئة التدريس. مجلة الجامعة الاسمية. العدد 28. 163-194.
45. فلمبان، ايناس فؤاد نواوي. (2009). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. قسم الادارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة ام القرى. مكة-المملكة العربية السعودية.
46. القاسم، بديع محمود مبارك. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. ط1. مؤسسة الوراق للنشر والتطبيق، عمان.

47. القليش، سارة حمد. (2017). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في التلفزيون الكويتي. رسالة ماجستير. قسم الصحافة. كلية الاعلام. جامعة اليرموك. الاردن.
48. كشرود، عمار الطيب. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي. منشورات قاريونس. ليبيا.
49. لفرزة، وليدوصيفور، سليم. (2022). التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمى التربية الخاصة دراسة ميدانية ببعض المدارس المتخصصة بولاية جيجل وقسنطينة. مجلة المقدمة للدراسات الانسانية والاجتماعية. العدد 2 المجلد 7. ص 399-424.
50. مالك بخيث، مالك يوسف والطيب حامد، سعيد يوسف طالب. (2023). الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة. المجلة الدولية للدراسات الانسانية. المجلد 2 العدد 2.
51. محمد، علي مراد. (2017). المركزية واثرها في الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير. شعبة الادارة والتنظيم. مدرسة العلوم الادارية والمالية. الاكاديمية الليبية فرع مصراتة.
52. المحموي، محمد سرحان علي. (2019). مناهج البحث العلمي. ط 3. صنعاء دار الكتب.
53. المشعان، عويد. (1994). علم النفس الصناعي. ط 1. مكتبة الفلاح. بيروت.
54. مصطفى، محمد. (2018). الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء. ط 1. دار ابن النفيس للنشر والتوزيع. عمان.
55. مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة ماجستير. قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا. كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية. جامعة منتوري. قسنطينة.
56. ملحقة، سعيدة الجهوية. (2009). المعجم التربوي.
57. المليجي، عبد المنعم. (1971). النمو النفسي. ط 5. دار النهضة العربية.
58. منيف، لكحل. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي. ط 1. دار المنقف للنشر والتوزيع.
59. مهبج، فاطمة عبد الرحمن. (2022). التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات التعليم الاساسي بمدينة سبها. مجلة الاعلام والفنون. العدد 8.
60. هاشم، عادل عبد الرزاق. (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان.

61. الهاشمي، لوكيا وبومنقار، مراد. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. دار الايام للنشر والتوزيع. عمان-الاردن.
62. هشام، زروقة. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني. رسالة دكتوراه. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
63. اليوبي، محمد بن عابد وشقرون، غازي حسين. (2023). النكاه العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي اثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات. المجلة العربية للنشر العلمي الاصدار 6 العدد 55.
64. Convey. johen. (2010) *motivation and job satisfaction of catholic school teachers online submission*.paper presented at the annual meeting of the American educational research association www.eric.gov.

الملاحق

الملحق رقم (1): الاستبيان في صورته الأولى

جامعة العقيد أكلي محند أولحاج- البويرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة: علوم تربية

تخصص: تربية خاصة

إستبيان حول التوافق المهني

المعلم (ة) الفاضل (ة) تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثتين بإعداد دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربى ذوي الإحتياجات الخاصة"، وهذا ضمن متطلبات إعداد مذكرة ماستر تخصص تربية خاصة لذا أضع بين أيديكم هذه الإستمارة للتحكيم.

الطالبتين: إشراف الدكتور:

- بلخضر فايزة- ريال فايزة

- بونوة نسرین

الفرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربى ذوي الإحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مربى ذوي الإحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مربى ذوي الإحتياجات الخاصة.

أولاً: البيانات الأولية:

1- الجنس: ذكر/أنثى

2- المؤهل العلمي: دون جامعي/جامعي

3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 10 سنوات فأكثر

لا يعدل	يعدل	العبارات
		1- يضايقني اختلاف سلم الرواتب بيني وبين زملائي.
		2- يزعجني عدم توفر نظام للحوافز العلاوات الإستثنائية للمعلم المتميز بوزارة التعليم
		3- أجد صعوبة في الحصول على إجازة من العمل لظروف طارئة
		4- يتعامل المعلمون مع بعضهم على أساس الثقة المتبادلة
		5- أشعر بالضيق من النقد الذي يوجهه لي المدير
		6- يقدر أولياء أمور التلاميذ ما أبدله من جهود لتعليم أبنائهم
		7- لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء
		8- أنسى مشاكل الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل
		9- هناك مسافة كبيرة بين مكان سكني وعملي
		10- يوجد نوع من المنافسة بين العاملين داخل المراكز الخاصة
		11- مستوى الطلاب داخل الفصول يشعرنني بالفشل والعجز
		12- ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهوداتي في العمل
		13- لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المراكز أفضل العمل معهم
		14- أنا غير راض عن عملي كأستاذ (ة)
		15- أنزعج من الإكتظاظ في التلاميذ
		16- تتوعدك صحتي بسبب الضغط المهني
		17- أفكر في ترك قطاع التعليم
		18- أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية
		19- أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية
		20- أفضل العمل في هذه المؤسسة عن المؤسسات الأخرى
		21- أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية
		22- أعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جدا
		23- أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي
		24- لا أرى أن أسلوب المدير في معالجة مشاكل العمل جيدة

جامعة العقيد أكلي محند أولحاج- البويرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة: علوم تربية

تخصص: تربية خاصة

إستبيان حول الرضا الوظيفي

المعلم (ة) الفاضل (ة) تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثتين بإعداد دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة"، وهذا ضمن متطلبات إعداد مذكرة ماستر تخصص تربية خاصة لذا أضع بين أيديكم هذه الإستمارة للتحكيم.

الطابنتين: إشراف الدكتورة:

- بلخضر فايضة- ريال فايضة

- بونوة نسرين

الفرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة.

أولاً: البيانات الأولية:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- المؤهل العلمي: دون جامعي جامعي

3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 10 سنوات فأكثر

لا يعدل	يعدل	العبارات
		1- تعتمد المؤسسة أساليب صحيحة في ترقية عملها
		2- أشعر أن فرص الترقية عادلة بين الموظفين
		3- إن عملي يمنحني لتطوير قدراتي
		4- أتمتع بالحرية في ممارسة عملي
		5- هناك اتصال وتفاعل بين العمال في المؤسسة
		6- حجم ساعات العمل مناسبة ومقبولة
		7- أشعر بأنه لدي كلالمعلومات لأداء عملي بشكل فعال.
		8- أمارس عملي على أكمل وجه في ظل متطلبات الحياة الكثيرة
		9- يتناسب الدخل الشهري مع الجهد المبذول فب المركز
		10- أفضل وجود منحة إضافية لأعمال مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة
		11- أسلوب التوجيه الذي يتبعه المفتش يشجعني على بذل المزيد من الجهد
		12- يقيم المدير أدائي في العمل تقييما عادلا
		13- يتقبل المدير اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي والإداري ويساعدني على تنفيذها
		14- يشاركني المربون في حل المشكلات الأكاديمية والإداري الصارمة
		15- تتلائم الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلاتي العلمية وخبراتي الميدانية
		16- تشعرتني وظيفتي بالإستقرار والأمان في ضمان استمراري كلما تطور أدائي
		17- تساعدني مهنتي على التفاعل مع المجتمع العملي.
		18- أستخدم وسائل متنوعة في تقويم تحصيل ذوي الإحتياجات الخاصة
		19- تقدير إدارة المركز للجهود المبذولة
		20- الشعور بالرضا عند القيام بالتدريس
		21- تتاح لي الفرص للتجديد والإبداع في مجال عملي
		22- أعتقد أن نظرة المجتمع لمربي ذوي الإحتياجات الخاصة على أنهم أقل شأنًا من معلمي المدارس العادية
		23- يتصف العمل في مهنة التدريس ذوي الإحتياجات الخاصة بالتمطية وعدم التشديد
		24- أحصل على المكافآت والحوافز المناسبة

الملحق رقم (2): الاستبيان في صورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العقيد أكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

إستبيان حول الرضا الوظيفي

مربي (ة) الفاضل (ة) تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثتان بإعداد دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربي ذوي الإحتياجات الخاصة"، وهذا ضمن متطلبات إعداد مذكرة ماستر تخصص تربية خاصة لذا أضع بين أيديكم هذه الإستمارة، وأرجو منكم الإجابة على أسئلتها بصدق وموضوعية، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلي بها ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

الطالبتين: إشراف الدكتور:

- بلخضر فايذة - ريال فايذة

- بونوة نسرين

أولا: البيانات الأولية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي: ثانوي ليسانس ماستر
- 3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- من 10 سنوات فأكثر

المطلوب منك قراءة العبارات التالية، ثم وضع علامة (X) في المكان المناسب الذي يمثل درجة رضاك عن كل عبارة.

محايد	غير موافق	موافق	العبارات
			1- يعتمد المركز على أساليب صحيحة في ترقية العمل
			2- أشعر أن فرص الترقية عادلة بين الموظفين
			3- حب عملي يمكنني من التطوير الذاتي
			4- أتمتع بالحرية في ممارسة عملي
			5- هناك اتصال وتفاعل إيجابي بين المربين في المركز.
			6- حجم ساعات العمل مناسب ومقبول
			7- أشعر بأنه لدي الكفاءة المناسبة لأداء عملي بشكل جيد
			8- أمارس عملي على أكمل وجه في ظل متطلبات الحياة الكثيرة
			9- يتناسب الدخل الشهري الذي اتفاه مع الجهد المبذول في عملي
			10- أفضل وجود منحة إضافية لأعمال مربي ذوي الإحتياجات الخاصة
			11- أسلوب التوجيه من قبل المشرف مما يشجعني على بذل المزيد من الجهد
			12- يقيم المدير أدائي في العمل تقييما عادلا
			13- يتقبل المدير اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي والإداري ويساعدني على تنفيذها
			14- يشاركني المربون في حل المشكلات التربوية
			15- تتلائم الأعمال التي أقوم بها مع خبراتي الميدانية
			16- أشعر بالإستقرار والأمان في أداء عملي مما يشجعني على التطوير الذاتي

			17- يساعدني أدائي على التفاعل الإيجابي مع فريق العمل
			18- أستخدم وسائل متنوعة في تقويم تحصيل وأداء تلاميذ من ذوي الإحتياجات الخاصة
			19- الشهادة المتحصل عليها تساعدني على أداء عملي
			20- أشعر بالرضا عندما أقوم بالتدريس
			21- تتاح لي فرص متنوعة للتجديد والإبداع في مجال علمي
			22- تختلف نظرة المجتمع للمربين بالمراكز الخاصة عن نظرتهم للمعلمين في المدارس العادية
			23- يتصف عمل مربّي ذوي الإحتياجات الخاصة بالانمطية وعدم التجديد
			24- تقدم المكافآت والحوافز وفق معايير موضوعية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العقيد أكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

إستبيان حول التوافق المهني

مربي(ة) الفاضل (ة) تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثتان بإعداد دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربي ذوي الإحتياجات الخاصة"، وهذا ضمن متطلبات إعداد مذكرة ماستر تخصص تربية خاصة لذا أضع بين أيديكم هذه الإستمارة، وأرجو منكم الإجابة على أسئلتها بصدق وموضوعية، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلي بها ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

الطالبتين: إشراف الدكتور:

- بلخضر فايذة - ريال فايذة

- بونوة نسرين

أولاً: البيانات الأولية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي: ثانوي ليسان ماستر
- 3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- من 10 سنوات فأكثر

المطلوب منك قراءة العبارات التالية، ثم وضع علامة (X) في المكان المناسب الذي يمثل درجة رضاك عن كل عبارة.

العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1- يضايقني اختلاف سلم الرواتب بيني وبين زملائي			
2- يزعجني عدم توفر نظام للحوافز والعلاوات الإستثنائية للمربي ذوي			

			الاحتياجات الخاصة
			3- أجد صعوبة في الحصول على إجازة من العمل لظروف طارئة
			4- يتعامل المربون مع بعضهم على أساس الثقة المتبادلة
			5- أتضايق وأنزعج من النقد الذي يوجهه لي المدير
			6- يقدر أولياء أمور التلاميذ ما أبدله من جهود لتعليم أبنائهم من ذوي الاحتياجات الخاصة
			7- لدي شعور بأن المدير في العمل يتربص لي الأخطاء
			8- أنسى مشاكلتي الخاصة عندما أكون في القسم برفقة التلاميذ
			9- يبعد مقر العمل عن مقر سكني بمسافة كبيرة مما يؤثر على ادائي
			10- يوجد نوع من المنافسة بين العاملين داخل المراكز الخاصة
			11- أداء التلاميذ البطء يزعجني ولا يشجعني على الإستمرارية
			12- ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهوداتي في العمل
			13- لدي بعض الأصدقاء المقربين في العمل أفضل العمل معهم
			14- أنا غير راضي عن عملي كمربي (ة)
			15- أنزعج من اكتظاظ الأقسام
			16- الضغوطات المهنية تنعكس سلبا على صحتي
			17- أفكر في ترك قطاع التعليم لأنه متعب
			18- أحس بالملل أثناء دوامي
			19- أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية
			20- أفضل العمل في المركز عن المؤسسات الأخرى
			21- أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يلبي مصاريف الحياة الضرورية
			22- أعتقد بأن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جدا
			23- أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي
			24- أسلوب المدير في معالجة المشاكل وتسيير المركز غير جيد.

الملحق رقم (3): البيانات الإحصائية

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

الرضا.الوظيفي

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,700	25

التوافق.المهني

Fiabilité

[Jeu_de_données2]

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,670	25

التوافق.المهني

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,387
		Nombre d'éléments	13 ^a
	Partie 2	Valeur	,531
		Nombre d'éléments	12 ^b
Nombre total d'éléments			25
Corrélation entre les sous-échelles			,718
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,836
	Longueur inégale		,836
Coefficient de Guttman			,655

a. Les éléments sont : 1ع, 2ع, 3ع, 4ع, 5ع, 6ع, 7ع, 8ع, 9ع, 10ع, 11ع, 12ع, 13ع.

b. Les éléments sont : 13ع, 14ع, 15ع, 16ع, 17ع, 18ع, 19ع, 20ع, 21ع, 22ع, 23ع, 24ع.

ع.24, التوافق.المهني

الرضا.الوظيفي

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,543
		Nombre d'éléments	13 ^a
	Partie 2	Valeur	,505
		Nombre d'éléments	12 ^b
Nombre total d'éléments			25
Corrélation entre les sous-échelles			,898
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,946
	Longueur inégale		,946
Coefficient de Guttman			,765

a. Les éléments sont : 1ع, 2ع, 3ع, 4ع, 5ع, 6ع, 7ع, 8ع, 9ع, 10ع, 11ع, 12ع, 13ع.

b. Les éléments sont : 13ع, 14ع, 15ع, 16ع, 17ع, 18ع, 19ع, 20ع, 21ع, 22ع, 23ع, 24ع.

ع.الرضا.الوظيفي

نتائج الدراسة الأساسية

CORRELATIONS

/VARIABLES=الرضا.الوظيفي التوافق.المهني
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

نتائج الفرضية الأولى

Corrélations

Corrélations

		الرضا.الوظيفي	التوافق.المهني
الرضا.الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,215
	Sig. (bilatérale)		,156
	N	45	45
التوافق.المهني	Corrélation de Pearson	,215	1
	Sig. (bilatérale)	,156	
	N	45	45

نتائج الفرضيات الثانية

Test T

[Jeu_de_données0]

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الرضا.الوظيفي				
ذكر	15	56,5333	8,46730	2,18625
انثى	30	58,8000	7,68070	1,40230

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
الرضا.الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,045	,833	-,902	43
	Hypothèse de variances inégales			-,873	25,783

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
الرضا.الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,372	-2,26667	2,51254
	Hypothèse de variances inégales	,391	-2,26667	2,59733

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
الرضا الوظيفي	Hypothèse de variances égales	-7,33369	2,80036
	Hypothèse de variances inégales	-7,60775	3,07441

T-TEST GROUPS=الجنس(12)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=التوافق النفسي
 /CRITERIA=CI (.95) .

نتائج الفرضيات الثالثة

Test T

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوافق المهني ذكر	15	46,8667	6,64258	1,71511
التوافق المهني انثى	30	47,7000	5,67602	1,03630

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	,064	,802	-,439	43
	Hypothèse de variances inégales			-,416	24,511

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	,663	-,83333	1,89984
	Hypothèse de variances inégales	,681	-,83333	2,00387

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	-4,66472	2,99805
	Hypothèse de variances inégales	-4,96456	3,29789

الملحق رقم (4): قائمة المحكمين

قائمة المحكمين:

الرقم	اسم ولقب الأستاذ(ة)	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية
01	أ.د. جديدي عفيفة	أستاذة التعليم العالي	جامعة البويرة
02	أ.د. بن حامد لخضر	أستاذ التعليم العالي	جامعة البويرة
03	د. ساعد وردية	أستاذة محاضر "أ"	جامعة البويرة
04	د. لوزاعي رزيقة	أستاذة محاضر "أ"	جامعة البويرة
05	د. أشرف كبير سليمة	أستاذة محاضر "أ"	جامعة البويرة
06	بلحاج صديق	أستاذ محاضر "ب"	جامعة البويرة



قسم علم النفس وعلوم التربية

السنة الجامعية: 2024/2023

إذن بإيداع مذكرة التخرج بعد التصحيح

نحن الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة عن المذكرة :

الأستاذ المشرف (ة): ريال فايزة

الأستاذ المناقش (ة) : حميدة عفيفة

الأستاذ الرئيس (ة) : ساعة وردية

نأذن بإيداع مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بعد تصحيحها

بعنوان: المهنة الواعدة و علم فتنه بالسواحق المهني لدى
هم يس ذوي الإحتياجات الخاصة

والتي أعدها الطالب (ة): بلخشم فايزة

والطالب (ة): سيد سودة

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميدان : علم النفس وعلوم التربية

تخصص : تربية خاصة

الموسم الجامعي: 2024 / 2023

إمضاء المشرف

ريال

إمضاء المناقش

عفيفة

إمضاء رئيس اللجنة

ساعة

البويرة في :