

جامعة بغداد
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

بعض سمات الشخصية ودورها في تحقيق التوافق المهني
دراسة ميدانية بابتدائيات المقاطعة السادسة ببغداد

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصّص عمل وتنظيم

إعداد الطالب:
بابنات مصطفى

إشراف: العكروت سعيد

السنة الجامعية : 1438 - 1439 هـ / 2017 - 2018 م

إهداء

أهدي عملي هذا إلى اللذين كانا ضحياً وبذلاً الغالي و النفيس من أجل أن أتبوأ هذه المكانة التي حباني الله إياها ، تقديرا واعترافا بفضلهما إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما بوافر الصحة و العافية ، و بقية أفراد العائلة .

إلى قرّة عيني و سندي ، رفيقة دربي الصابرة على تقصيري نحوها زوجتي الفاضلة .

إلى كلّ الأحباب الذين اشربّت قلوبهم و دعواتهم وابتهالاتهم سائلة الله لي التوفيق و السداد .

إلى كلّ زملائي في مشوار التعليم وكلّ الأساتذة المخلصين الأوفياء

إلى كلّ زملائي في الجامعة وكلّ باحث و طالب علم

اجتهد و ضحّى في سبيل العلم و رقي الوطن

إلى كلّ أصدقائي و أحبائي كلّ باسمه و موقعه .

إليكم جميعا أهدي لكم ثمرة جهدي

الذي كلّله وهأبنا الكريم بالنجاح ، والحمد لله .

شكر و عرفان

نحمد الله تعالى الذي وفقنا وسدّد خطانا وبوّأنا مبرّواً صدق ورزقنا من الطيّبات " وما توفّيقى إلّا بالله عليه توكلت وإليه أنيب " فلك الحمد ياربّ على مددك ونعمك وتوفيقك لنا و إمدادك لنا القوة و العزم على بلوغنا التكوين الجامعي وإنجاز مذكرة التّخرج رغم المصاعب . فنحمدك اللهم و نشكرك على فضلك وآلائك ونسألك البرّ والتقوى و من العمل ما ترضى ، و يوصلنا إلى جوار حبيبك العذنان سيّد الخلق محمّد الصّادق الأمين .

أتقدّم بالشكر الجزيل و أخلص الامتنان و العرفان إلى

المشرف الفاضل الدكتور سعيد العكروت

الذي قبل الإشراف منذ الوهلة الأولى بصدر رحب ، أفادنا ولم ينخل علينا بتوجيهاته القيّمة رغم انشغالاته ووقته الثمين ، الله أسأل أن يحقّق رجاءه ويكلّل مساعيه بالتوفيق و الزيادة و أن يوصله إلى أسمى و أرقى المعالي

كما أتوجه إلى جميع أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم لمناقشة هذه المذكرة.

أتقدّم بالشكر الجزيل لجميع أساتذتنا الذين كوّنونا و بذلوا ما بوسعهم لتكويننا ، كلّ باسمه الخاص ، فبارك الله فيكم و أثابكم خير الثواب .

كما لا يفوتني أن أتقدّم إلى السيّد مفتّش المقاطعة السادسة بلغنم بشير

و السيد مدير ابتدائية حسبية بن بوعلي

وبقية مدراء المدارس الابتدائية و الأساتذة خصوصاً على تقديمهم يد العون لنا ومساعدتهم إيانا على جمع المعلومات التي نحتاجها في دراستنا ، فبارك الله في الجميع وجزاكم الله خيراً ومِنَّةً وفضلاً و بلغكم طموحاتكم وإنجازاتكم .

مصطفى

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	إهداء.....
ب	شكر و عرفان.....
ج	فهرس المحتويات.....
ج - هـ	فهرس الجداول.....
و	فهرس الأشكال.....
ز	فهرس الملاحق.....
03-01	مقدمة.....
***	مدخل الدراسة
05	1 - مشكلة الدراسة.....
06	2 - فرضيات الدراسة.....
07	3 - أهمية الدراسة.....
08	4 - أهداف الدراسة.....
08	5 - المفاهيم والمصطلحات.....
10	6 - الدراسات السابقة.....
18	7 - التعليق على الدراسات السابقة.....
***	الفصل الأول : سمات الشخصية
22	تمهيد.....
22	1 - الشخصية.....
25	2 - السمات.....
25	3 - مفهوم السمات.....
28	4 - معايير تحديد السمة.....
29	5 - خصائص السمة.....
30	6 - قياس سمات الشخصية.....
30	7 - نظريات السمات.....
38	8 - سمات الشخصية التي ترتكز عليها الدراسة الحالية.....
42	خلاصة الفصل.....
***	الفصل الثاني : التوافق المهني
44	تمهيد.....
44	1 - مفهوم التوافق المهني.....
45	2 - مظاهر التوافق المهني.....
45	3 - شروط تحقيق التوافق المهني.....
46	4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني.....
49	5- سوء التوافق المهني.....
50	6- مظاهر سوء التوافق المهني.....

50	7- نظريات التوافق المهني
57	8- محاور التوافق المهني المعتمدة في الدراسة الحالية
58	9- العلاقة بين سمات الشخصية والتوافق المهني.....
58	خلاصة الفصل
***	الفصل الثالث: منهج الدراسة وإجراءاتها
61	تمهيد.....
61	1 - منهج الدراسة
61	2 - حدود الدراسة
62	3 - عينة الدراسة
65-62	4 - خصائص عينة الدراسة
65	5 - الدراسة الاستطلاعية
65	6 - أدوات الدراسة.....
67	7 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
71	8 - إجراءات تطبيق الدراسة
72	9 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
72	خلاصة الفصل
***	الفصل الرابع : عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها
74	تمهيد.....
74	نتائج الدراسة وتفسيرها
78-74	1 - نتائج الفرضية العامة وتفسيرها.....
80-79	2 - نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها.....
82-80	3 - نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها.....
83-82	4 - نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها.....
84-83	5 - نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها.....
86-85	الاستنتاج العام
86	اقتراحات
***	قائمة المراجع.....
***	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
62	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الابتدائيات	01
63	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	02
64	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المسار الوظيفي	03
64	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير السكن	04
66	أرقام البنود الموجبة والسالبة لاستبيان السمات الشخصية والتوافق المهني	05
67	أسماء المحكمين	06
69	يوضح قيمة الدرجة الكلية لمعاملات الثبات	07
70	قيمة معامل الارتباط لاستبانة السمات الشخصية	08
70	قيمة معامل الارتباط لاستبانة التوافق المهني	09
71	سلم الدرجات حسب طريقة ليكرت للعبارة الموجبة والسالبة	10
71	نسبة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي	11
74	العلاقة الارتباطية بين المتغيرين	12
75	العلاقات الارتباطية بين أبعاد المتغيرين ، والعلاقة بين كلّ بعد من أبعاد سمات الشخصية بالدرجة الكلية للتوافق المهني	13
79	نتائج اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين سمات الشخصية و الجنس لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية	14
81	نتائج اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و الجنس لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية	15
82	نتائج اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و السكن لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية	16
83	نتائج تحليل التباين الأحادي لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و المسار الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية	17

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
63	دائرة نسبية تبين توزيع الأساتذة حسب الابتدائيات التسع	01
70	الدائرة النسبية تبين نسبة تمثيل عينة البحث الفعلية بالنسبة للمجتمع الأصلي	02
73	دائرة نسبية تبين نسبة المعلمين والمعلمات	03
74	دائرة نسبية تبين نسبة توزيع المعلمين و المعلمات حسب المسار الوظيفي	04
75	دائرة نسبية تبين نسبة القاطنين داخل وخارج بلدية غرداية	05

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	نصّ الاستبيان الموجّه للأساتذة المحكّمين مع الاستبيانين
02	جدول يوضح نسبة اتّفاق المحكّمين على كلّ عبارة من عبارات استبانة سمات الشّخصية و التّوافق المهني
03	جدول يبيّن صدق الاتّساق الدّخلي للاستبانتين
04	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
05	الثبات بطريقة التجزئة النصفية
06	الاستبيان النهائي
07	اختبار التوزيع الطبيعي للاستبيانين لكولموجروف سمنروف
08	معامل الارتباط بيرسون بين متغيري سمات الشخصية و التوافق المهني
09	اختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية
10	اختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني
11	اختبار (T) لدلالة الفروق في التوافق المهني بين القاطنين ببلدية غرداية والقاطنين خارجها
12	تحليل التباين الأحادي One way ANOVA للتوافق المهني حسب طبيعة المسار الوظيفي (متربص - مثبت - متعاقد)

مقدمة

لقد اهتمّ العديد من علماء النفس و التربية وغيرهم بموضوع الشخصية ، و قدّموا لها تفسيرات عديدة تعكس اختلاف وجهات نظرهم لموضوع الشخصية ، ممّا ساهموا في إثرائه و تنوّعه ، غير أنّ جميع وجهات النظر تتمحور حول الإنسان للوصول إلى تفسير واضح بقدر الإمكان عن خصائص شخصية الإنسان ومكوّناتها ودينامياتها . فلقد اختلف العلماء في نظرهم للشخصية فمنهم من نظر إليها على أنّها سمات ، والبعض رأى أنّها أنماط ، وقسم آخر رأى أنّها عوامل ، فعلى سبيل المثال عرّف ألبورت الشخصية بأنّها التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك النظم السيكوفيزيقية التي تحدد أسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة . ويرى كاتل أنّ العنصر الأساسي في بناء الشخصية هو السمة. أمّا إيزنيك فيرى مفهوم الشخصية على أنّه المجموع الكلي للأنماط السلوكية الفعلية والممكنة للكائن الحي كما تتحدّد بالوراثة والبيئة، وهي تنشأ وتنمو من خلال التفاعل الوظيفي للأجزاء المكونة التي تنتظم فيها هذه الأنماط السلوكية ، (جابر ، 1990) فالشخصية مفهوم معقد ومثير للجدل وسيبقى موضع اهتمام الكثير من علماء النفس.

وإذا نظرنا إلى شخصيات الأفراد وجدناها مختلفة ، باختلاف التنشئة الأسرية و الاجتماعية للفرد . ولكلّ شخصية سماتها أو معالمها الرئيسيّة ، و التي تحدّد خصائص هذه الشخصية ونقاط ضعفها وقوّتها و أيضا مدى مرونتها وقدرتها على التكيّف .

وقد قام عدد كبير من الباحثين بإجراء العديد من الدراسات المتصلة بجوانب الشخصية الخاصة بالنمو المهني والاختيار المهني ، كما أنّ هناك العديد من النظريات التي ركزت على هذا الجانب من خلال مسارين أحدهما خاص بعامل أو نظرية السمات والعوامل (Traits Factor) ، والمسار الثاني نشأ عن نظرية الحاجات التي تقوم على مسلمة عامة وهي أنّ الحاجات النفسية تعمل كدوافع أساسية للسلوك .

ومن بين اهتمامات الباحثين و التربويين اهتمامهم بالمعلم وبسماته الشخصية باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية والتربوية، باعتباره موجّها، ومؤدبا، و مثقفا، ولا يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم دينًا وخلقًا وعلماً وثقافة، وإعدادًا فنيًا وتربويًا وشخصيًا وإذا كانت غاية التربية الأولى والأخيرة هي صنع المواطن الصالح، القادر على أن يكون مواطنًا نافعًا لنفسه ولأمته، فلا بد من إصلاح حال المعلم الذي يعد الدعامة الأساسية في البنية التعليمية. وبما أنّ مهنة التدريس تسبق المهن الأخرى بالتدخل في تكوين شخصية الأفراد جميعًا،

قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة . فجميع أفراد المجتمع الذين يتولون مسؤولياته في شتى الميادين، وعلى كافة المستويات، لا شك قد مروا من خلال أبواب المدرسة، ومن تم فهم قد تأثروا بشخصيات معلمهم وأساتذتهم، وبالقيم التي غرسوها فيهم (البناز ، 1989). ومن هنا كان الحرص على حسن اختيار المعلم الجيد الذي يتمتع بسمات تمكنه من تحقيق فلسفة المجتمع في جوانبها المتعددة في نفوس وعقول الطلاب، ويغرس فيهم حب الوطن والولاء له والتفاني في خدمته، وقد عدد الشومي بعض السمات التي تتوفر في المعلم الناجح ومنها: روحية خلقية، وانفعالية تتمثل بالانزان الانفعالي، وعقلية، واجتماعية، وجسمية، وعلمية (العكروتي، 2002) .

إنّ الاختيار السليم للمهنة ومن بينها مهنة التّعليم يعتمد على ركيزتين أساسيتين هما: نوعية المهنة المناسبة للفرد، ثم ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول و اتجاهات ، فعندما يكون الفرد راضيا مهنيا فهذا دليل على اختياره الصحيح لعمله ،وبهذا فالفرد والعمل محوران بينهما روابط وثيقة لا ينفصلان.

والتوافق بين الموظف والعمل هو أحد مظاهر الرضا عن العمل فالتوافق بمفهومه العام هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.

والتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي تعني تكيف الفرد مع عمله وتحقيق الانسجام والتوافق العام والتغلب على المعوقات التي قد تحيط به في مجال عمله .

وبعد تطرق الباحثين للتوافق المهني وعلاقته بالسمات الشخصية ، فإن سوء التوافق لا يقل أهمية عن ذلك لأنه قد يؤدي إلى عواقب وخيمة على الموظف وعلى المنشأة التي يعمل بها وعلى المجتمع ونجد أن سوء التوافق يتزامن غالبا مع التطورات الصناعية والتكنولوجية التي تعيشها المجتمعات في الوقت الحاضر إضافة إلى ذلك قد يكون ذلك لأسباب شخصية أو اجتماعية أو اقتصادية أو غير ذلك . أما سوء التوافق بمعناه العام فهو "حالة دائمة أو مؤقتة تبدو في عجز الفرد وإخفاقه عن حل مشاكله اليومية إخفاقا يزيد على ما ينتظره الغير منه أو ينتظره من نفسه " (راجح ، 1965 ، ص 563) ويتضح من هذا التعريف أن سوء التوافق المهني هو إخفاق الفرد في عمله .

من أجل الإحاطة بهذا الموضوع ومعرفة واقع التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية غرداية بالنظر لسماتهم الشخصية ، تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول كما يلي :

إذن بعد تناولنا في مقدّمة الدّراسة لمحة عن متغيّري السّمات الشّخصيّة و التّوافق المهني ، ثمّ حاولنا أن نبرز العلاقة بين الفرد و سمات الشخصية من جهة و العمل وتوافق الموظف في عمله . ستكون فصول الدّراسة كما يلي :

مدخل الدراسة : خصص لإشكالية البحث فالتساؤل العام و التساؤلات الجزئية ، وفرضيات الدراسة الأهمية و الأهداف ، مفاهيم ومصطلحات الدراسة ثم الدراسات السابقة ونقدها .

الفصل النظري لدراستنا فقسّمناه إلى فصلين ، فصل سنتحدّث فيه عن متغيّر سمات الشخصية ، و الفصل الآخر فسنتحدّث فيه عن متغيّر التّوافق المهني .

الفصل التطبيقي بدوره تمّ تقسيمه إلى فصلين ، فصل لطرق ومنهجية البحث العلمي المعتمدة في دراستنا ، وفصل لنتائج الدراسة المتوصّل إليها و التعليق على كلّ فرضية من فرضيات الدراسة، وفي الأخير سنقدّم استنتاجا عاما مع بعض الاقتراحات ثمّ خاتمة عامة للبحث .

مدخل الدّراسة

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أهمية الدراسة
- 4 - أهداف الدراسة
- 5 - المفاهيم والمصطلحات
- 6 - الدراسات السابقة
الدراسات الوطنية والعربية
الدراسات الأجنبية
- 7 - التعليق على الدراسات السابقة

1 - إشكالية الدراسة :

تتمحور مشكلة الدراسة في محاولة الباحث التعرف على السمات الشخصية الواجب توافرها لدى المعلم لتحقيق التوافق المهني .

حيث ارتأى الباحث أهمية في مثل هذه الدراسة ، خاصة مع الإصلاحات الطارئة على المنظومة التربوية و استحداث مناهج الجيل الثاني و برمجمة تكوينات مستمرة لكافة الإطارات التربوية بهدف تحقيق توافق وانسجام أفضل بين المعلم و وظيفته ، و متغيرات عديدة لاشكك أهما تؤثر تأثيرا مباشرا على شخصية المعلم وبالتبع على رضاه و توافقه المهني . لكن هذه الإصلاحات و التكوينات لن تجدي إذا كان المعلم يعاني من نقائص في شخصيته أو اختلال فيها .

وبما أن مرحلة التعليم الابتدائي تعد القاعدة التي يبني عليها مستقبل التلاميذ أخلاقيا و علميا و يجب توفير معلمين يتميزون بسمات شخصية تؤهلهم لتبليغ الرسالة التربوية ، إذ لا يعقل أن يتقدم للتدريس من يعاني من خلل في الشخصية ، أو غير متزن انفعاليا كونه سيضرر بالتلميذ وقد يسبب له عقدا نفسية . و المقصود بالانفعال " الثبات والاستقرار وعدم القلق والقدرة على مواجهة الانفعالات والحالات السارة وغير السارة " .

ولكي يتمكن المعلم من تبليغ رسالته التربوية في الصف الدراسي يجب عليه أن يكون اجتماعيا وحيويا مع تلاميذه ، خاصة إذا علمنا أن من خصائص تلاميذ الابتدائي سعيهم إلى تكوين علاقات اجتماعية ، و الاحتكاك بوسط خارجي جديد هو المدرسة ، فينبغي أن يجد التلميذ معلما شفوفا يتواصل و يتعامل معه بمستواه فينشأ التلميذ محبا للتعلم وللمعلم و ليس خائفا منه .

كما يجب أن يحمل المعلم هم نقل الرسالة القيمة التربوية للتلاميذ ولن يتأتى هذا إلا باستشعاره بالمسؤولية الثقيلة الملقاة على عاتقه والسعي إلى إنجاز و تحضير مادته العلمية و متابعة تحصيل تلاميذه ، و المقصود بالمسؤولية " المثابرة و حسن إنجاز وأداء المهارات ، والشعور العالي بالمثابرة والتصميم على إنجاز الواجبات التي تعهد إلى الأفراد " . أما سمة الدافعية للإنجاز فيقصد بها " الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح " (علي ، 1986 ، ص 13).

وقد جاء اختيار الباحث لعينة أساتذة التعليم الابتدائي لاحتكاكه الكثير معها و إجرائه لبعض مواضيع البحوث الجامعية عنهم ، حيث لاحظ أثناء دراسته لموضوع بحث حول الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم

الابتدائي وجود تفاوت في درجة الضغوط بين الأساتذة، حيث أرجعها إلى عوامل عديدة ، منها ما يتعلّق بالعمل ومتطلبات الوظيفة، ومنها ما يتعلّق بالعائد وهو الأجر، ومنها ما يتعلّق بطبيعة شخصية الأساتذة وخبرته وحتى لنظرة للتعليم، من هنا انبثقت إشكالية البحث عن السمات الضرورية للمعلم لتحقيق التوافق المهني .

ولقد اهتم عدد من الباحثين بدراسة مشكلات الموظفين ومدى توافقهم مع بيئتهم ومجتمعهم ، وذلك لمحاولة التعرف على هذه المشكلات . حيث أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين التوافق المهني بأبعاده المختلفة وسمات الشخصية منها (الاتزان الانفعالي ، المسؤولية) لمعلم التربية الخاصة .

ونظرا لأن السمات الشخصية هي من العوامل التي تؤثر في مدى التوافق المهني للموظفين بالدولة بقاطعها الحكومي والخاص ، فإن الفرد الذي يعاني من اضطرابات في شخصيته نجده غير متوافق ويجد صعوبة في التوافق مع عمله (طه، 1982) . كذلك فإن تنافر السمات الشخصية مع متطلبات المهنة يؤدي الى سوء التوافق المهني الذي يؤدي بدوره إلى عدم قدرة الفرد على إقامة علاقات جيدة بينه وبين الآخرين في بيئته الاجتماعية والمادية ، وعجزه عن حل المشكلات اليومية التي يتعرض لها في مجال العمل (راجع، 1970).

انطلاقاً مما سبق ، يتساءل الباحث : هل هناك دور لسمات الشخصية في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية . ويتفرّع عن التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :

التساؤلات الفرعية :

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور سمات الشخصية ؟ .
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور التوافق المهني ؟ .
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لمكان السكن ؟ .
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لطبيعة المسار الوظيفي (متربّص ، مثبت ، متعاقد) ؟ .

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

هناك دور لسمات الشخصية في تحقيق التوافق المهني ، لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .

الفرضيات الجزئية :

- 1 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور سمات الشخصية .
- 2 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور التوافق المهني لصالح الإناث.
- 3 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لمكان السكن لصالح القاطنين ببلدية غرداية .
- 4 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لطبيعة المسار الوظيفي لصالح الأساتذة المثبتين .

3 - أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في عنصرين فاعلين في نجاح المعلم، وبالتالي نجاح العملية التعليمية التعليمية، ألا وهما السمات الشخصية والتوافق المهني ، وتتجلى أهمية هذه الدراسة أنها تخص معلمات ومعلمي المرحلة الابتدائية، وهم الذين ينشؤون براعم المستقبل.

- تناول هذه الدراسة موضوع بعض السمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية.

- معرفة العوامل التي تؤثر سلبا وبشكل مباشر في التوافق المهني للمعلم وذلك لمحاولة تلافيها مستقبلا .

- يمكن أن تسهم هذه الدراسة في التعرف على أهم السمات الشخصية اللازمة لتوافق المعلم في عمله ، وذلك لوضع الرجل المناسب في العمل المناسب بعد معرفة رغبته واستعداده للعمل في هذا المجال .

- تهتم الدراسة الحالية بمعرفة محاور السمات الشخصية وعلاقته التوافق المهني في التعليم لشعوره بأهمية تناول هذا الموضوع لما له من انعكاسات على أداء الأساتذة في هذا المجال .

- تعتبر الدراسة الأولى في غرداية (على حد علم الباحث) الذي يبحث في سمات الشخصية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- يتوقع أن تساعد نتائج هذه الدراسة في إفادة الباحثين والمعنيين بشؤون التعليم في ظهور أبحاث جديدة في هذا المجال، وعلى نطاق أوسع، من أجل إعداد برامج تساعد على زيادة توافقيهم ، وتطوير سماتها الشخصية الإيجابية وعلى الأخص في ظل الإصلاحات التربوية الأخيرة.

4. أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة للتعرف على :

- 1 - سمات الشخصية لدى معلمي و معلمات المرحلة الابتدائية ببلدية غرداية.
- 2 - درجة التوافق المهني لدى معلمي و معلمات المرحلة الابتدائية ببلدية غرداية.
- 3 - العلاقة بين سمات الشخصية والتوافق المهني لدى معلمات ومعلمي المرحلة الابتدائية ببلدية غرداية.
- 4 - علاقة متغيرات كل من :الجنس، ومكان السكن، طبيعة المسار الوظيفي، في التأثير على سمات الشخصية والتوافق المهني لدى معلمات ومعلمي المرحلة الابتدائية ببلدية غرداية.
- 5 - أكثر سمة قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية المحققة للتوافق المهني.
- 6 - دراسة العلاقة بين محاور بعض السمات الشخصية و التوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ببلدية غرداية.

7 - التعرف على الفروق في بعض السمات الشخصية بين الجنسين ،ويتفرع من ذلك :

- التعرف على الفروق في سمة الاتزان الإنفعالي بين المعلمين والمعلمات .
- التعرف على الفروق في سمة تحمل المسؤولية بين المعلمين والمعلمات.
- التعرف على الفروق في سمة الدافعية للإنجاز بين المعلمين والمعلمات.
- التعرف على الفروق في سمة الاجتماعية بين المعلمين والمعلمات.

5. المفاهيم و المصطلحات :

1. سمات الشخصية :

أ - السمة :

يعرّف (راجح 1968) السمة بأنها : استعداد دينامي أو ميل ثابت نسبيًا ، إلى نوع معيّن من السلوك ، أي يبدو أثره في عدد كبير من المواقف المختلفة .

أما جليفورد فيرى أن السمة "أي جانب يمكن تمييزه عن غيره وذو دوام نسبي يختلف أساسه من فرد إلى آخر" (الأنصاري،1997).

ب - الشخصية :

من أشمل التعاريف كان تعريف البورت (Allport) حيث يعرف الشخصية بأنها :ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع

البيئة (سفيان، 2004) .

ج - سمات الشخصية :

يعرف (زهران، 1980) السمات الشخصية "بأنها الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية والمكتسبة التي يتميز بها الفرد عن غيره وتعبر عن الاستعداد الثابت نسبيا لنوع معين من السلوك".

ومن هذا التعريف يرى الباحث أن مفهوم السمات الشخصية يحتوي على الصفات الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية أو المعرفية والتي تأخذ صورة التميز والثبات النسبي وتظهر من خلال سلوك الفرد في المواقف المختلفة وتميزه عن غيره وتكون فطرية أو مكتسبة والتي لا نلمسها إلا من خلال الأنماط السلوكية الدائمة .

* التعريف الإجرائي لسمات الشخصية :

ويعرف الباحث السمات الشخصية إجرائيا :بأنها الصفات الانفعالية و السلوكية التي يتعامل بها المعلم مع الأفراد المتواجدون بالمدرسة وخصوصا مع التلاميذ ، ويعبر عنه بالمجموع الكلي للدرجات التي يحصل عليها المعلم في كل بعد من أبعاد سمات الشخصية .

2 - التوافق المهني :

يرى (راجح، 1970) بأن التوافق المهني هو "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية".

ويعرّف (عوض، 1988) التوافق المهني بأنه " حالة التواءم والانسجام بين العامل وعمله بأوسع معنى لكلمة العمل تجعله راضيا عن عمله وجهة العمل راضية عنه".

والتوافق المهني هو العملية التي يقوم بها الفرد للتكيف مع عمله وتحقيق الانسجام والتواءم معه ومع الرؤساء والزملاء والظروف المحيطة به والتي تجعله راضيا عن عمله ومرضيا عنه (العتيبي، 1991).

* التعريف الإجرائي للتوافق المهني :

ويعرف الباحث التوافق المهني إجرائيا :بأنه شعور المعلم بالانسجام و التكيف في المدرسة سواء مع التلاميذ ، أو مع الإدارة أو زملائه الأساتذة و تقبله للراتب الذي يتقاضاه. وهو عبارة عن مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم في كل بعد من أبعاد استبانة التوافق المهني .

3 - معلّم المرحلة الابتدائية :

هو كلّ معلّم للغة العربية يدرّس في الابتدائي من قسم التحضيري إلى قسم السنة الخامسة ، ويكون حاصلًا على درجة الليسانس في التّخصّصات المطلوبة للتّعليم .

6 - الدراسات السابقة:

أولاً:الدراسات الوطنية و العربية والأجنبية :

أ - الدّراسات الوطنية :

1 - دراسة سعيدة (2015) :

هدفت دراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، ومعرفة العلاقة بين المتغيرين في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) أستاذا من جامعة خيضر بسكرة، واستخدمت الباحثة في دراستها مقياس الذكاء العاطفي من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبدالسميع رزق (2001) ، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة، وقد توصلت نتائج الدّراسة إلى تمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى ذكاء عاطفي عال، وبمستوى توافق مهني عال، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس والتخصص العلمي والخبرة المهنية.

ب - الدّراسات العربية :

2 - دراسة ختام عبد الله علي غنام (2005) :

كانت بعنوان "السمات الشّخصية و الولاء التّظيمي لدى معلّّات المرحلة الأساسية في المدارس الحكوميّة في محافظة نابلس ، فلسطين " ، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف على السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلّّات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وكما هدفت إلى تحديد دور كل من المتغيرات (مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة) في التأثير على سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلّّات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد بلغ عددهن (1088) وفق إحصاءات مديرية التربية والتعليم في محافظة نابلس.

و بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (183) معلمة، وهن يشكلن ما نسبته % 16.8 من مجتمع الدراسة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، قامت الباحثة باستخدام استبانتين، الأولى لقياس السمات الشخصية، والثانية لقياس الولاء التنظيمي، قامت الباحثة بتطويرهما استنادًا إلى بعض الدراسات السابقة والأدب التربوي ذي الصلة بموضوع الدراسة وهما:

- مقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن الذي اشتمل على (39 فقرة) موزعة تقريبًا بالتساوي على أربع سمات رئيسية هي (سمة المسؤولية، وسمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمة الاجتماعية) .

- استبانة لقياس الولاء التنظيمي، وتتضمن (28) فقرة.

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

1 - أن درجة توفر السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس كانت كبيرة، وبنسبة مئوية (77.75 %) ، وأن ترتيب النسب المئوية لدرجة توفر السمات الشخصية كان لسمة المسؤولية بدرجة كبيرة جدًا، ونسبة مئوية بلغت (84.6 %) .

2 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات سمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وقد كانت بين مجالات الاجتماعية والسيطرة والاتزان الانفعالي ومجال المسؤولية لصالح مجال المسؤولية، وبين مجالي الاجتماعية والاتزان الانفعالي لصالح الاتزان الانفعالي، وبين مجالي السيطرة والاتزان الانفعالي كانت لصالح السيطرة.

3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تعزى لمتغيرات: مكان العمل، ومكان السكن، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة.

4 - فيما يتعلق بالمؤهل العلمي أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة المسؤولية، وسمة الاجتماعية، والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمة الاتزان الانفعالي، وسمة السيطرة، والسمات الشخصية مجتمعة، ولصالح دبلوم فأقل.

5 - يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 = \alpha$) بين سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

6 - أن أكثر السمات قدرة على التنبؤ بسمات الشخصية هي سمة السيطرة.

3 - دراسة حامد (2003):

كانت بعنوان "السمات الشخصية - العقلية - لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية" هدفت هذه الدراسة التعرف على السمات الشخصية - العقلية - لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية وهي: (الانفتاح على الخبرة، والقدرة على النقد، والقدرة على تحمل الغموض، والمرونة في التفكير، والاستقلال في التفكير والحكم، والأصالة في التفكير، والتفكير التأملي). إضافة إلى تحديد علاقتها بكل من: الجنس، والكلية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، ومستوى تعليم الأم، ومستوى تعليم الأب، ودخل الأسرة الشهري. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (606) طالبًا وطالبة، طبق عليهم مقياس السمات الشخصية الذي أعده أبو عليا (1983) والذي أشتمل على (75) فقرة موزعة على سبعة أبعاد رئيسة، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع السمات الشخصية - العقلية - بين طلبة جامعة النجاح الوطنية، تعزى لمتغير الكلية. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على بعض سمات الشخصية - العقلية - تبعاً لمتغيرات الجنس، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، ومستوى تعليم الأم، ومستوى تعليم الأب، ودخل الأسرة الشهري.

4 - دراسة عبدات (2002):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، كما وهدفت الدراسة التعرف على أثر متغيرات الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والراتب، ونوع الإعاقة التي يعمل معها المعلم، والجهة المشرفة على المؤسسة. وقد أجريت الدراسة على جميع أفراد مجتمعها الأصلي المكون من معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، والبالغ عددهم (250) معلماً ومعلمة، موزعين على (35) مؤسسة لذوي الاحتياجات الخاصة في الضفة الغربية والقدس. واستخدم الباحث اختبار ايزنك للشخصية، واستبانة الروح المعنوية من إعداد (سلامة، 1995) كأداتين للدراسة. وكانت من أهم النتائج: يميل معظم المعلمين العاملين في مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية نحو نمط الشخصية (المنطوي المنفعل) في حين تميل النسبة القليلة منهم نحو النمط (المنبسط المتزن).

لا توجد اختلافات في أنماط الشخصية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى إلى كل من متغيرات (الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والراتب)، بينما توجد اختلافات في أنماط الشخصية عندهم ترجع إلى متغيرات نوع الإعاقة التي يعملون معها، والجهة المشرفة على المؤسسة التي يعملون فيها. لا توجد علاقة ارتباطية بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية.

5- دراسة الراشد (2001) :

هذه الدراسة جزءًا من جهود متواصلة يبذلها الباحثون لمعرفة سمات الشخصية المؤثرة على أداء المعلمين. وتم بحث أربع سمات للشخصية لمعرفة تأثيرها وهي : قوة الأنا (ق أ) وضبط التوافق النفسي (ض ت) والتعصب (ت) والسيطرة (س) وحسب معاملات الارتباط بين هذه العوامل وأداء المعلمين لعينة مكونة من (174) ، موزعين على ثلاثة تخصصات هي :العلوم والرياضيات واللغة العربية.

وأظهرت هذه الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين وقوة الأنا ($r=.28$) في تخصص الرياضيات، أما بقية عوامل الشخصية التي درست فلم يظهر لها علاقة ذات دلالة إحصائية، ولكن بعض هذه العلاقات كانت إلى حد ما لافتة للانتباه، مثل علاقة السيطرة بأداء التدريس في اللغة العربية، ($r=.22$) وعلاقة قوة الأنا بأداء التدريس في العلوم ($r=.24$) .

6- دراسة عبد الله بن علي الشهيري (2000) :

كانت الدراسة بعنوان " العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي و الخاص في مجال الخدمات الصحيّة بمدينة الرياض " هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى القطاعين الحكومي و الخاص ، ودراسة الفروق في التوافق بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص تبعا للمتغيرات التالية : الراتب ، العلاقة مع الزملاء ، التكيف مع بيئة العمل ، الحراك المهني ، ساعات الدوام ، الإجازات ، مواعيد العمل ، الإدارة و الإشراف . و التّعرف على الفروق في السمات الشخصية التالية : (الاتزان الانفعالي ، المسؤولية ، الدافعية للإنجاز) بين موظفي القطاعين .

تكوّنت عينة الدّراسة من الموظفين في القطاعين الحكومي و الخاص في المؤسّسات الصّحيّة بمدينة الرّياض ، وبلغ عددها (700 موظف) ، (430 من القطاع العام) ، (270 من القطاع الخاص) . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي .

أمّا نتائج الدّراسة التي توصل إليها فهي كالآتي :

1 - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين الدّرجة الكلية للتّوافق المهني في علاقتها بسمات الشّخصية التالية (الاتزان الانفعالي ، المسؤولية ، الدّافعيّة للإنجاز) لدى موظفي القطاعين الحكومي و الخاص .

2 - توجد فروق دالة إحصائيًا في الدّرجة الكليّة للتّوافق المهني بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي .

3 - هناك عدد من المحاور في التّوافق المهني غير دالة إحصائيًا منها (الرّاتب ، العلاقة مع الرّملاء ، الإجازات) بين موظفي القطاعين .

4 - توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي في سمة الاتزان الانفعالي .

5 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في سمة تحمّل المسؤولية بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص .

7 - دراسة أبو ناهية (1997) :

هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين الذكور والإناث في بعض سمات الشخصية لدى طلاب الجامعة، وتم اختيار العينة من طلبة المستوى الثالث بكلية التربية بجامعة الأزهر بغزة، وكان قوامها (80) طالبًا و (90) طالبة، وقد استخدم اختبار إيزنك للشخصية ومقياس التفضيل الشخصي لجوردن.

أظهرت النتائج أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذهانية، والسيطرة والمسؤولية، والاتزان الانفعالي لصالح الذكور، وفي العصابية و الجاذبية الاجتماعية لصالح الإناث(حامد ، 2003) .

8 - دراسة مريم حافظ تركستاني (1417 هـ - 1996) :

كانت بعنوان " التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة " ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التوافق المهني ، والعوامل المؤثرة فيه ، ونظرية الرضا عن العمل و التوافق المهني للمعلم .

كما عرضت السمات الشخصية وخصائصها و أنواعها وتعرضت إلى السمات الشخصية التالية وهي : الاتزان الانفعالي ، المسؤولية ، التحمل و العطف وأخيرا تعرضت الباحثة في الإطار النظري لمعلم التربية الخاصة و توافقه المهني وسمات شخصيته .

وقد تكونت عينة الدراسة من (213) معلما ومعلمة من معاهد الأمل للصم ، ومعاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا ، طبق عليهم مقياس التوافق المهني ، وهو من إعداد الباحثة ومقياس الشخصية وهو أيضا من إعداد الباحثة. وقد أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين التوافق المهني و سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي ، المسؤولية ، التحمل و العطف) لمعلم التربية الخاصة ، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد الأمل للصم ، و معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا .

ج -الدراسات الأجنبية :

9 - دراسة موراي وآخرون (Murray, Rushtar & Paunonon, 2002):

كانت بعنوان " السمات الشخصية للمعلم وتقييم الطلبة في ستة أنواع من المساقات الجامعية " في كندا ولندن. وفحصت هذه الدراسة (29) سمة شخصية ل (46)مدرس علم نفس، وذلك من خلال تقييم الطلبة لهؤلاء المدرسين، وقد قيم هؤلاء المدرسون في (6) مساقات جامعية تدرس في أكثر من مستوى (السنة الأولى حتى الدراسات العليا)، وكانت النتائج كما يلي:

- 1 . إن فعالية التدريس تنوعت حسب اختلاف المساق للمدرس نفسه.
- 2 . إن فعالية التدريس عبر مساقات مختلفة، يمكن أن يتنبأ بها بدقة من خلال تقدير سمات الشخصية.
- 3 . سمات الشخصية المحددة، تساهم بفعالية في التدريس وتختلف حسب نوع المساق.
- 4 . ترتبط سمات الشخصية، باختلاف المساقات التي يدرسها المدرس، ولذلك تنصح الدراسة بضرورة تدريس مدرسي علم النفس لمساقات مختلفة.

10 - دراسة إسفانديري وويتروك (Esfandiari & Wittrock, 1999):

وهي بعنوان " التدريس المنتج " وخصائص شخصية المعلم الطالب (أي طالب في المرحلة الأخيرة ليكون معلماً)، وقد جرت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية.

وحددت العلاقات بين التدريس الإنتاجي والنضج الاجتماعي للطالب المعلم، وتقدير الأزمات والتعامل معها، وبالإضافة لذلك قورن الطلبة المعلمون الأكثر فعالية، والأقل فعالية طبقًا لخصائص شخصياتهم والتدريس الإنتاجي، وكانت العينة مكونة من (97) معلمًا (طالبًا). وفي نهاية مرحلة التدريس الإنتاجي، قيمت خصائص شخصية الطلبة المعلمين، وأوضحت النتائج أن خصائص الشخصية تفسر ما قدره 56.6 - 56.8 من التدريس الإنتاجي (خلاله وقبله)، وكان الطلبة المعلمون الأكثر فعالية كانوا أكثر إنتاجًا تدريسيًا، وأكثر نضجًا، وأكثر تقديرًا، وأكثر تقديرًا للأزمات والتعامل معها من نظرائهم الأقل فعالية.

11 - دراسة سبروسكي (Cebrowski , 1995) :

كانت الدراسة حول " السمات المطلوبة للأداء العالي " فوجد أن هنالك عشر سمات مطلوبة للأداء العالي . فهو يرى مثلاً أن تحقيق الأداء العالي أو ثقافة الأداء العالي في المؤسسة أو المصلحة يمكن القيام به من خلال تحفيز القيم التقليدية لدى الأفراد وليس اللجوء إلى القواعد أو اللوائح التي تعني مزيداً من التهديد أو الإدارة المتسلطة على العاملين . ويرى أن هنالك عشر سمات ترتبط بثقافة الأداء أو الإنجاز المتميز هي :

1 . سمة القدرة على القيادة : فالقائد الجيد هو ذلك الشخص الذي يستطيع التأثير على الآخرين من خلال القدرة على الاتصال معهم وتوصيل القيم المهمة إليهم ، كما أنه يحفز لديهم الشعور بالطموح و الكرامة التي تتناسب مع الأداء المرتفع .

2 . سمة البصيرة أو الرؤيا الثاقبة : وهي عادة ما ترتبط بالطموح ولكن لا يكفي أن يكون هنالك بصيرة أو رؤية مستقبلية ما لم يتم التأكد على اعتناقها و الإمام بها ، وهذا يتطلب أن ترتبط هذه الرؤيا بحاجات الأفراد العاملين في المصلحة .

3 . وجود الموهبة : ومن المعروف أن القائد الفعال لا بد أن يكون لديه الموهبة أو مواهب تتعلق بإنجاز المهمات .

4 . وجود نوع من الحماس للتدريب و التّماء : فالقائد الجيد لا بد أن يكون لديه إيمان كامل بأهمية ارتقاء الأفراد ونمائهم من خلال التدريب المستمر .

5 . الاهتمام الشديد بالإبداع : إذ لا بد أن يكون لدى القائد الجيد الرغبة و الاهتمام بكلّ سلوك إبداعي يقود إلى التغيير إلى الأفضل .

6. التّشوّق لمزيد من النتائج : ولا بدّ للفرد سواء أكان في مركز القيادة أو غيره ألا يقنع بما تحقّق ، وأن يسعى دائماً لما هو أفضل ، لكي يتحرّك إلى الأمام ، وبالطّبع هذا لا يعني تجاهل أو التخلّص ممّا تمّ الوصول إليه ولكن الرغبة في مزيد من التّحسّن .

7. تحسين نوعية كلّ شيء : وهي سمة مهمّة تقود إلى معايير أفضل في بيئة العمل . فالتميّز ينبغي أن يكون توقّعا يومياً لدى الفرد الذي يطمح إلى رفع الأداء .

8. سمة حسن التعامل مع الجمهور أو العملاء : وهذه السمة تتعلّق بالعلاقات الاجتماعية وكيفية التعامل مع الآخرين ، فهي تتضمّن تقبّل العملاء أو الجمهور بغضّ النظر عن مستوياتهم .

9. الثقة : و الثقة هي أهمّ قاعدة للعلاقات الجيدة التي تحقّق النّشاط المتميّز وهي تتضمّن عمق العلاقات .

10. الاتجاه الإيجابي نحو الفوز : فالفرد ينبغي أن يكون لديه اعتقاد أنّه سيحقّق دائماً أفضل النتائج ، وأن كلّ شيء يمكن إحرازه وأنّ كلّ العوائق يمكن تجاوزها و هذا الاعتقاد مهمّ جداً لأنّه يدخل إلى أعضاء الفريق الرّغبة في العمل و النّشاط و التنافس أو التّحدّي في الإنجاز .

12. دراسة بوليجاريا (Sofia Bulgaria, 1984) :

قامت بدراسة " العلاقة بين الدافع للإنجاز و الثبات الانفعالي و العصابي ومستوى القلق لدى أفراد في مستويات اجتماعية مختلفة" .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التّعرف على العلاقة بين الدافع للإنجاز و الثبات الانفعالي لدى أفراد العينة وكذلك التّعرف على العلاقة بين العصبيّة ومستوى القلق لدى نفس العينة . وتكوّنت عينة الدراسة من (115) من الذكور ، (73) من الإناث من عمال الصناعة المهرة و المجموعة الثالثة وتتكوّن من (86) من الذكور ، و (112) من الإناث من طلبة المدارس الثانوية .

كان من أبرز نتائج هذه الدراسة :

1. بالنسبة للمجموعة الأولى تبين أنّه كان هناك ارتباط سالب بين الدافعية للإنجاز و الاتّزان الانفعالي .

2. بالنسبة للمجموعة الثانية ذكور تبين أنّ هناك ارتباط سالب بين الدافعية للإنجاز و الانبساط .

3 . بالنسبة للمجموعة الثالثة ذكور و إناث فقد تبين أنّ هناك ارتباط بين الدافعية للإنجاز و القلق و الرغبة الاجتماعية كما كان هناك ارتباط موجب بين الدافعية للإنجاز بين الذكور و الإناث وبين الدافعية و الرغبة الاجتماعية للذكور (الشرنوبي ، 1988) .

7- التعليق على الدراسات السابقة :

1- من حيث الهدف:

اختلفت أهداف الدراسات السابقة ،فمنها من ركزت على بعض الأبعاد كمتغير (دراسة بوليهاريا 1984)،بينما أن معظم الدراسات ركزت على السمات الشخصية كأحد متغيرات الدراسات مثل دراسة (حامد2003،عبدات2002،الراشد 2001،أبو نهاية1997،مواري وآخرون 2002،سبروسكي1995و دراسة سعيدة التي تناولت التوافق المهني كأحد المتغيرات) .

أما الدراسات التي ربطت بين متغيري السمات الشخصية والتوافق المهني فهما دراستين :الأولى لعبد الله بن علي الشعيري2002،والثانية لمريم حافظ تركستاني1417هـ .

2- من حيث المنهج والأدوات :

فقد استعملت الدراسات السابقة المنهج الوصفي المقارن ،واستعملت الاستبيان كأداة للدراسة ،غير أن بعضها صممت الاستبيان ،وبعضها استعملت استبياناً مطبّقاً.

وفي دراستنا سنعمد على استبيانين مطبّقين على البيئة العربية لكن تم تعديلها بما يتناسب مع مجتمع الدراسة .

3- من حيث العينة :

نلاحظ اختلافا في عينات الدراسة فمن الدراسات التي أجريت على المعلمين والأساتذة (دراسة سعيدة 2015،ختم عبد الله ،مريم حافظ تركستاني 1417هـ،اسفنداري وويتروك1999)، أما الدراسات التي أجريت على الطلبة والتلاميذ فهي دراسة (حامد2003)،بينما دراسة عبد الله بن علي الشهيري 2000فقد أجريت على الموظفين القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية .

ونلاحظ من الدراسات السابقة ربطها لسمات الشخصية بعدة متغيرات ،مثل المركز الوظيفي ،المؤهل العلمي ،السن والدخل.

4- من حيث النتائج:

تبين معظم نتائج الدراسات السابقة عم وجود العلاقة بين سمات الشخصية والمهنة المطلوبة لها مثل دراسة (عبد الله علي ختام 2005، عبد الله بن علي الشهيري 2000، مريم حافظ تركستمانى 1417هـ، اسفنداري وويتروك 1999). ويميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تجرى على أساتذة التعليم الإبتدائي في القطاع العام، في بيئة تختلف عن بيئات الدراسات السابقة تحديداً في الجزائر، يأمل الباحث أن تكون نتائج الدراسة إضافة علمية متميزة فيما يتعلق بدراسة الشخصية والتوافق المهني.

ما يلاحظ على الدراسات السابقة أنها ركزت اهتمامها بالجوانب التربوية أكثر من غيرها، ويعد الاهتمام بالجوانب التربوية وبالعملية قديماً قدم العملية، وقد اختلفت السمات المطلوبة للمعلم باختلاف الفلسفات التربوية التي تراكمت عبر العصور .

ونلاحظ من خلال الدراسات السابقة ربطها السمات الشخصية بجملة من التغيرات، مثل المركز الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، التحل، وقد اهتمت بعض هذه الدراسات بالرضا الوظيفي بصفته أحد مظاهر التوافق المهني . أما دراسة عبد الله بن علي الشهيري (2000) والتي درست العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية، حيث تتقاطع هذه الدراسة كثيراً مع الدراسة التي سيقوم بها الباحث. سيما في محاور سمات الشخصية المعتمدة في الدراسة وهي (محور الاتزان الانفعالي، محور المسؤولية، محور الدافعية للإنجاز، بالإضافة إلى بعض محاور التوافق المهني (تمحور الراتب، التكيف مع بيئة العمل، مواعيد العمل، محور الإدارة والإشراف).

وتتطابق دراستي مع دراسته كثيراً خاصة أنها اعتمدت المتغيرين معا، سمات الشخصية والتوافق المهني، غير أنها تختلف في العينة فهو قام بدراسة فارقية بين القطاع العام والقطاع الخاص في المجال الصحي بينما دراستي تقام على معلمي المدارس العمومية .

كما أن دراسة ختام عبد الله علي غنام (2000) والتي تناولت بعض السمات الشخصية وعلاقتها بالولاء التنظيمي والسمات المعتمدة في دراستها هي (سمة المسؤولية، سمة الاتزان الانفعالي، سمة السيطرة وسمة الاجتماعية). وتتفق دراستها مع دراستي في المتغير المستقل سمات الشخصية وفي ثلاث سمات هي (سمات المسؤولية، سمة الاتزان الانفعالي وسمة الاجتماعية)، وتختلف معها في المتغير التابع حيث أنها ربطتها بالولاء لتنظيمي غير أن دراستي

تربطها بالتوافق المهني ،بالإضافة إلى الاختلاف في العينة فدراستها اقتصرت على المعلمات بينما دراستي تعتمد على الجنسين .

لقد أكدت نتائج هذه الدراسات وجود علاقة بين المهنة وسمات الشخصية المطلوبة لها ،غير أن هذه الدراسات بعضها يؤكد وجود فروق بين الجنسين ،مثل دراسة أبو نهایة (1997)،وغيرها من الدراسات ،ودراسات أخرى تنفي هذه الفروق مثل دراسة حامد (2003) ودراسة عبد الله (1997) .

والدراسة الحالية تختلف عن الدراسات من حيث مجتمع البحث ،حيث أنها تجرى على أساتذة التعليم الابتدائي في القطاع العام ، ويأمل الباحث أن تكون نتائج الدراسة إضافة علمية متميزة فيما يتعلق بدراسة بعض السمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني .

الفصل الأول

سمات الشخصية

تمهيد

1 - تعريف الشخصية

2 - السمات

3 - معايير تحديد السمة

4 - خصائص السمات

5 - قياس سمات الشخصية

6 - نظريات السمات

7 - السمات الشخصية التي تركز عليها الدراسة الحالية

خلاصة الفصل

تمهيد:

سوف يتناول الباحث في هذا الفصل سمات الشخصية، وقبل الولوج إلى تعريف السمات لابد في البداية أن نشير إلى الشخصية (تعريفاتها - خصائصها - نظرياتها)، فالشخصية هي من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيداً فلقد اختلف العلماء حولها، فمنهم من نظر إليها على أنها سمات والبعض رأى بأنها أنماط وقسم آخر رأى بأنها عوامل . و بالإضافة إلى ذلك سيتناول الباحث تعريفات السمة، ثم سيقارنها ببعض المفاهيم المقاربة منها، وسيتحدث عن معايير تحديد السمة وأهم خصائصها، وفي ختام هذا المحور سيتناول بعض نظريات السمات وأهم مميزاتهما .

1 - تعريف الشخصية :

تعتبر الشخصية من أكثر الظواهر النفسية تعقيداً؛ ولذلك تعددت وتباينت النظريات التي حاولت تفسيرها مما أدى إلى تعدد وتباين التعريفات حولها.

والشخصية من الموضوعات الهامة جداً في علم النفس، فالكثير من التخصصات العلمية تهتم بها، فعلماء النفس والوراثة والحياة والاجتماع يؤكدون على أهمية موضوع الشخصية في دراساتهم، فالأفراد هم المكون الأساسي في كل الأنساق الاجتماعية والثقافية (وصفي، 1981، ص101).

يعتبر مصطلح الشخصية من المصطلحات التي يصعب الحصول على تعريف شامل وموحد لها، وربما يرجع السبب في ذلك إلى:

1) تنوع وتعدد نظريات الشخصية فكل يعبر عن الشخصية وفقاً لنظريته وآراءه النظرية.

2) تعقد مفهوم الشخصية، فالشخصية تشمل جميع الصفات الجسمانية والعقلية والخلقية.

3) تعريف الشخصية مسألة افتراضية بحتة. فالشخصية مفهوم افتراضي.

4) أهمية موضوع الشخصية لكثير من التخصصات العلمية فعلماء النفس والوراثة والاجتماع يؤكدون على أهمية موضوع الشخصية (وصفي، مرجع سابق، 1981، ص102)

أ - المعنى اللغوي للشخصية:

ورد في المعجم الوسيط، أن الشخص هو (كل جسم له ارتفاع وظهور) .

وعند الفلاسفة: الذات الواعية لكيانها المستقلة في إرادتها، أما (الشخصية) فهي صفات تميز الشخص من غيره.

ويقال: فلان ذو شخصية قوية؛ أي ذو صفات متميزة وإرادة وكيان مستقل (مدكور، 1989) .

ب - التعريف الاصطلاحي للشخصية:

مصطلح الشخصية (Personality) مشتقة من الكلمة اللاتينية (Persona) (برسونة) بمعنى ذلك القناع الذي كان يلبسه الممثل في العصور القديمة ليؤدي دوره على خشبة المسرح فيظهر أمام الجمهور بمظهر خاص يتماشى ويناسب طبيعة الدور المسرحي الذي يؤديه (عبد الرحمن ، 1998، ص27) .

وقد وُجد هذا المفهوم لدى بعض علماء النفس وعُدُّوا الشخصية المظهر الخارجي للفرد، ثم نظر آخرون إلى جوهر الشخصية، ثم جاء البورت وجمع خمسين تعريفاً للشخصية من الفلاسفة وعلماء النفس ورجال الدين في أوروبا وصنفها في تصنيفين:

الأول: تصنيف داخلي يتمثل بتعريف برنس الذي يعد الشخصية: هي الكمية الكلية من الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة.

الثاني: تصنيف خارجي يتمثل بتعريف واطسون للشخصية بأنها جميع أنواع النشاط الملحوظ عند الفرد عن طريق ملاحظته ملاحظة فعلية خارجية لفترة طويلة من الزمن تسمح لنا بالتعرف عليه.

إن هذين التعريفين يصوران جانباً واحداً من الشخصية ولا يندمج أحدهما في الآخر، ومن التعاريف التي تجمع الاتجاهين ما يلي:

تعريف البورت (Allport) وقد سمي بالتعريف الجمعي أو التجميعي، حيث يعرف الشخصية بأنها: ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة (سفيان، 2004) .

ومن التعاريف العلمية الأشمل للشخصية تعريف دريفر (Drever) حينما قال أن الشخصية " اصطلاح يستخدم بمعان مختلفة، بعضها دارج وبعضها نفسي، وأفضل معنى للشخصية شمولاً وقبولاً هو التنظيم المتكامل والدينامي للخصائص الفيزيائية والعقلية والخلقية والاجتماعية للفرد كما يعبر عن نفسه أمام الآخرين في مظاهر الأخذ والعطاء في الحياة الاجتماعية، وتحليل أكثر فهي تبدو بصفة أساسية تشمل الطبيعي والمكتسب من الدوافع والعادات، والميول، والعقد، والعواطف، والمثل، والآراء، والمعتقدات، كما تتضح من علاقاته بوسطه الاجتماعي" (طه 1979).

ويعرف ايزنك (Eysenck) الشخصية بأنها " ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما، لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، والذي يحدد توافق الفرد لبيئته. وتشير الطباع إلى جهاز السلوك التزوعي (الإرادة) ويقصد بالمزاج ذلك السلوك الوجداني (الانفعالي)، على حين يشير العقل إلى السلوك المعرفي (الذكاء)، ويقصد بالبنية شكل الجسم والميراث العصبي والغدد للفرد (عبد الخالق، 1987، ص 169).

ويرى الباحث أن هذا التعريف من أشمل التعاريف وأقربها إلى تعريف البورت، وبما أنه يركز على التنظيم الثابت والدائم لحد ما في طباع الفرد ومزاجه وعقله، فهو يخدم دراستنا كونه يدلنا على أن هناك بعض السمات للشخصية يمكن قياسها لأنها ثابتة نسبياً، ويمكن قياس ارتباطها بسمات أخرى في الشخص. لأن الشخصية تشمل الطباع والمزاج والعقل.

أما تعريف " كاتل " للشخصية فيقوم على التنبؤ " الشخصية هي تلك التي تتيح لنا التنبؤ بما سوف يعمله الشخص في موقف معيّن " (جابر، 1990، ص 289).

ويرى (زهرا ن) الشخصية بأنها: "هي جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية و الاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره" (زهرا ن، 1997، ص 55).

ومن خلال العرض السابق لتعريف الشخصية يمكن استخلاص الخصائص العامة للشخصية :

1) الشخصية تنظيم ديناميكي داخلي في ذات الفرد.

- 2) بناء متكامل وشامل، قائم بذاته يعمل ككل، قابل للدراسة.
- 3) نمط سلوكي متسق وثابت نسبيًا.
- 4) الشخصية وحدة مميّزة للفرد فلا يوجد شخصان متشابهان بشكل كامل .
- 5) شخصية الإنسان ليست وراثية، وليست مكتسبة كذلك ، بل هي مزيج من الإثنين.

2. السمات :

أ. مفهوم السمات :

تعتبر السمة من أبسط الطرق وأقدمها في وصف الشخصية . فالسمات مفاهيم استعداديه تشير إلى نزعات للفعل أو الاستجابة بطريقة معينة(لازاروس،1993،ص54). فالناس يختلفون في سلوكهم بسبب اختلاف سماتهم الشخصية، فهي التي تعطي كل فرد فرديته التي يتميز بها عن غيره.

ب. تعريف السمات:

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

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

أولاً : المظاهر الموضوعية للسلوك : فهناك الخصائص الجسمية مثل سمات الطول والوزن.

ثانيًا : أحداث سيكولوجية ذاتية : وهي أحداث داخلية لا تلاحظ مباشرة من خارج الفرد، كالمشاعر والرغبات (المليحي، 2001).

في كل دراسة للشخصية يقوم بها علماء النفس نجد أن دراسة مفهوم السمة يكون في الصدارة، وذلك لأنها تعبر عن مظاهر السلوك الفردي الذي يبدو أكثر وضوحًا فيما يصدر عن الإنسان في مختلف مواقف حياته بما يشير إلى محددات الشخصية ونمطها (طبيبة، 2003) .

ويميز كاتل بين الخصائص الظاهرية السطحية من السلوك والتي أطلق عليها سمات وصفية أو سمات سطحية، وما يقع تحتها من خصائص عميقة لا يمكن ملاحظتها كالذواغ الكامنة والتي أطلق عليها سمات أساسية أو سمات أولية، وهذه السمات الأساسية هي المصادر الأولية التي تنفرع عنها السمات السطحية (المليجي ، 2001). ويعتبر كاتل السمة المظهر المتكامل من السلوك، إذا ظهر لنا جزء منه بدرجة معينة فإننا نستطيع أن نستدل من خلاله بأن ذلك الشخص سيظهر لنا الأجزاء الأخرى بدرجة معينة أيضًا (صالح ، 1997) وتعدّ السمة لدى كاتل من أكثر المفاهيم أهمية عند دراسته للشخصية، حيث يعرف السمات بأنها "تنظيمات نفسية يمكن الاستدلال على وجودها عن طريق ملاحظة سلوك الفرد، والتي تشير إلى ثبات سلوكنا واستقراره (عبد الحميد، 1986 ، ص 5).

ويعرّف ألبورت السمات بأنها "نظام عصبي نفسي خاص بالفرد لديه القدرة على أن يصدر عددًا من التنبهات، ويثير ويوجه أشكالًا ثابتة من السلوك التكيفي والتعبيري" (صالح ، 1997). ولذلك فلقد اعتبرها ألبورت الوحدة الطبيعية لوصف الشخصية ونقطة بداية طيبة لدراستها، وقد أكد ألبورت فكرة أن السمات هي خصائص متكاملة للشخصية، وليست مجرد جزء من خيال الملاحظ، كما أكد أيضًا وحدة كل شخص، ليس فقط في كل سمة فردية، بل وأيضًا في تنظيم هذه السمات في كل متكامل (لازاروس، 1981).

ويؤيده في ذلك جيلفورد (Guilford, 1975) حيث يذكر أن السمة "أسلوب ثابت متميز يمكن أن يوضح ما بين الأفراد من فروق فردية."

ويعتبر ايزنك (Eysenck) من أبرز من أسهموا في نظرية السمات حيث قدم وصفًا منظمًا للسمات، فالعادات أساسًا تقوم عليها سمات الشخصية، وهذه بدورها تتجمع في أبعاد قليلة بناء على تحليل عملي أدى إلى التوصل إلى الأبعاد الآتية:

الانبساط (أي الاجتماعية والمرونة) عكسه الانطواء والعصابية (أي الاستعداد للمرض العصابي) والذهانية (أي الاستعداد للمرض الذهاني)، ويضاف إلى ذلك أبعاد مثل: المحافظة والتطرف، والبساطة والتعقيد، والصلابة والليونة، والديمقراطية والتسلية (سفيان، 2004) .

ويعرّف زهران السمات بأنها: "الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الفرد، وتعبر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك (زهران، 1997، ص59)

ويمكن للباحث أن يعرف السمة بأنها ، مجموعة الصفات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تظهر على سلوك الشخص بصورة ثابتة نسبياً ويتميز بها عن غيره من الأشخاص. أي أنّ مجموع السمات يشكّل لنا بنية شخصية الإنسان (حسب كاتل) و بما أنّ السمات تتفاوت لدى الأفراد فهذا الذي جعل من شخصياتهم مختلفة . وقبل أن يستكمل الباحث هذا العرض حول السمات لابد أن يشير إلى الفرق بين مفهوم السمة والمفاهيم المقاربة لها . فالإتجاه والعادة مفهومان لهما علاقة وثيقة وقوية بمفهوم السمة.

*السمة والاتجاه:

يعتبر التمييز بين السمة والاتجاه أمر صعب، فيرى ألبورت كل منهما عبارة عن استعدادات مسبقة للاستجابة إلا أن البورت ميز بينها على أساس:

1- يرتبط الاتجاه بموضوع معين، أو فئة معينة، في حين أن السمة ترتبط بمجموعة من الموضوعات. فالسمة أكثر عمومية من الاتجاه.

الاتجاه يتضمن تقييم) بالقبول أو الرفض (للموضوع الذي يتجه إليه، في حين أن السمة ليست كذلك (هول، ليندزي، 1978، ص348).

*السمة والعادة:

تعد كل من السمات والعادات ميول محدودة ،ولكن السمات أكثر عمومية سواء من حيث المواقف الخاصة بها أو من حيث ما تؤدي إليه من استجابات. فالسمة تمثل نتاج الجمع بين عادتين أو أكثر(جابر،1990،ص258) .

3- معايير تحديد السمة:

أن السمة مفهوم افتراضي لا يمكن ملاحظته بشكل مباشر، وإنما نستدل عليه من خلال ملاحظتنا لسلوك الفرد ، إذن فالخطأ في عملية اكتشاف طبيعتها أمر متوقع، ولكن ألبورت وضع معايير ثمانية لتحديد السمة وهي:

1-أن السمة أكثر من وجود اسمي.(بمعنى أنها عادات على مستوى أكثر تعقيدا).

2-أن السمة أكثر عمومية من العادة(عادتان أو أكثر تنتظمان وتتسقان معا لتكوين سمة).

3-السمة دينامية(بمعنى أنها تقوم بدور دافعي في كل السلوك).

4-أن وجود السمة يمكن أن يتحدد تجريبيا أو إحصائيا(وهذا ما يتضح من الاستجابات المتكررة للفرد في المواقف المختلفة أو في المعالجة الإحصائية على نحو ما في الدراسات العامليه عن أيزنك وكاتل وغيرهما).

5-السمات ليست مستقلة بعضها عن بعض(ولكنها عادة تربط فيما بينها ارتباطاً موجباً).

6-أن سمة الشخصية- إذا نظرنا إليها سيكولوجيا -قد لا يكون لها نفس الدلالة التي للسمة(فهي قد تتفق أو لا تتفق والمفهوم الاجتماعي المتعارف عليه لهذه السمة).

7-أن الأفعال والعادات غير المتسقة مع سمة ما ليست دليلا على عدم وجود السمة(فقد تظهر سمات متناقضة أحيانا لدى الفرد على نحو ما نجد في سمتي النظافة والإهمال).

8- أن سمة ما قد ينظر إليها في ضوء الشخصية التي تحتويها و في ضوء توزيعها بالنسبة للمجموع الكلي العام من الناس (أي أن السمات إما أن تكون فريدة أو ما سماها ألبورت الاستعدادات الشخصية "أو قد تكون عامة مشتركة بين الناس) (غنيم، 1975 ص 251-252)

4. خصائص السمات:

كتب سفيان (2004) أن السمة متصل كمي قابل للتدرج وتحدد تجريبيًا أو إحصائيًا، فالفروق بين الأفراد على سمة معينة هي فروق في الدرجة أكثر منها فروق في النوع، فلا ينقسم الناس إلى تصنيفات حادة في النوع على شكل مندفع، متروّ وثرثار وصامت ومنعزل واجتماعي، ولكن هناك تدرج مستمر للفروق من طرف إلى الطرف المقابل. والسمات إما أن تكون أحادية القطب، أو وثنائية القطب، وتمثل السمات الأحادية القطب بخط مستقيم يمتد من الصفر حتى درجة كبيرة كالسمات الجسمية والقدرات، ويمثلها الشكل التالي:

صفر _____ (+)

أما السمات ثنائية القطب فتتمد من قطب إلى آخر مقابل خلال نقطة الصفر، وسمات الشخصية عادة من هذا النوع مثل: المرح والاكتئاب، والهدوء والعصبية، والاسترخاء والتوتر وغيرها. وتقع نقطة الصفر في مكان تتوازن فيه الصفتان ويمثلها الشكل التالي:

(-) _____ (+)

والسمة مفهوم مجرد لا نلاحظها بطريقة مباشرة، والسمة أكثر عمومية من العادة فقد تنتظم مجموعة من العادات لتكوين سمة من السمات، وهي ذات دوام نسبي على خلاف الحالة، فالحالة مؤقتة سريعة الزوال، وجميع الصفات التي تستخدم لوصف سلوك الفرد مثل قلق، وعدواني، ومتزن وغيرها يمكن أن تشير إما إلى الفروق المميزة بين الأفراد (السمات) أو إلى تذبذبات مؤقتة أو حالات مزاجية داخل الفرد (الحالات)، ويهتم علم نفس الشخصية في المقام الأول بخصائص الفرد الثابتة أي السمات أكثر من الحالات.

والسمات مرتبطة بصورة ايجابية بعضها بالبعض الآخر، أي أننا إذا عرفنا أن فردًا ما قد حصل على قدر عال من سمة ما (ولتكن المثابرة) عندئذ فيمكننا أن نتوقع منه أن يحصل على نفس القدر من سمة أخرى مرتبطة بالأولى مثل الصلابة.

5 - قياس سمات الشخصية:

يشير البورت أن هناك ثلاثة معايير مستخدمة لاكتشاف سمات الفرد وهي:

أولاً: عدد المرات أو عدد مرات التكرار الذي يستخدم فيها شخص ما نوعًا معينًا من التكيف أو التوافق.

المعيار الثاني: هو سلسلة المواقف الذي يستخدم فيها نفس النمط.

المعيار الثالث: هو شدة تفاعلاته للمحافظة على نمطه السلوكي المفضل (سفيان ، 2004) .

وتعتمد العديد من محاولات تقييم شخصية الأفراد على دقة الملاحظة عند الأخصائيين الذين يقومون بهذه العملية وعلى قدرتهم في استخلاص الأحكام الصائبة، ويمكن قياس سمات الشخصية من خلال عدة طرق منها: (موازين التقدير، واختبارات الحصر، واختبار منيسوتا المتعدد الأوجه، ومقياس كاتل للشخصية، وقياس السمات الخاصة بأسلوب الحياة، واختبار إيزنك للشخصية، ومقياس بروفيل للشخصية المعدل لجوردن) (قطامي وعدس ، 2002)

6 - نظريات السمات:

تقف نظريات السمات وسطاً بين النظريات السلوكية ونظريات التحليل النفسي. فهي تختلف عنها في أنها لم تستند في بنائها على دراسة الفرد الواحد، وإنما اعتمد البحث فيها على أعداد كبيرة من الأفراد باستخدام أسلوب التحليل العملي. ولم تحصر تعاملها مع المرضى في مواقف العلاج، وإنما تعاملت مع الشخصية السوية لأعداد كبيرة من الأفراد في مواقف عدة. (الشماع، 1977 ، ص16)

فنظريات السمات جمعت بين محاسن الأسلوب الإكلينيكي من حيث تأكيده على ثبات السلوك وعلى العوامل الداخلية التي تساعد على ثباته، ومحاسن الأسلوب السلوكي من حيث تأكيده على العوامل البيئية، واثار المواقف في

سلوك الفرد.

ومن الصعب عرض جميع نظريات السمات في هذه الدراسة، ولذلك سيكتفي الباحث بعرض أهم هذه النظريات وأشهرها (نظرية ألبورت - نظرية كاتل - نظرية أيزنك).

1- نظرية ألبورت Allport Theory:

يعتبر جوردون ألبورت عميد سيكولوجية سمات الشخصية، ومن الرواد الأوائل الذين ساهموا إسهاماً مباشراً وفعالاً في سيكولوجية سمات الشخصية.

فقد نظر ألبورت إلى السمات باعتبارها الوحدة الطبيعية لوصف الشخصية، ولقد اختصر لغة السمات إلى أربعة آلاف وخمسمائة وواحد وأربعين كلمة، وقد اعتبر هذه السمات نقطة البداية الحقيقية لدراسة الشخصية (لازاروس، 1993، ص 55-56)

وقال ألبورت أن السمات هي خصائص متكاملة للشخص، وليست مجرد جزء من خيال الملاحظ وهي تشير إلى خصائص نفسية وعصبية واقعية تحدد كيفية سلوك الشخص، ويمكن التعرف عليها من خلال الملاحظة وعن طريق الاستدلال مما هو مركزي وأساسي ومما هو هامشي وغير هام بالنسبة للشخص (خوري، 1996، ص 42). وقد عرفها بأنها: "نظام عصبي ونفسي يتميز بالتعميم والتمركز ويختص بالفردية، ولديه القدرة على نقل العديد من المنبهات لمتعادلة وظيفياً، وعلى الخلفية والتوجيه المستمرين لأشكال متعادلة من السلوك التعبيري والتوافقي (هول، ليدنزي، 1978، ص 347).

ولقد احتلت السمات في نظرية ألبورت موقع القوة الدافعة الرئيسية للسلوك والموجه له في مسار معين، فالسمة عن ألبورت تقابل الغريزة عن فرويد، والحاجات عند موراي. كما أن ألبورت اعتبر أن السمة الحقيقية هي السمة الفردية ، لأن السمات توجد دائماً في أفراد وليس في المجموع بشكل عام (أحمد، 2003، ص 352) .

*أنواع السمات عند ألبورت:

لقد ميز ألبورت بين ثلاث أنواع من السمات وهي:

أ - سمات رئيسية Cardinal

ب - سمات مركزية Central

ج - سمات ثانوية Secondary

أ - السمات الرئيسية(الأصيلة):

وهي السمات المسيطرة على الفرد ، بحيث أنها لا تبقى مخبأة أو ضمنية بل تمارس تأثيرها وتصبح معروفة(عبد الله ، 2000،ص201) فالسمات الأصلية تبلغ من السيادة قدراً لا تستطيع حياله سوى نشاطات قليلة ألا تخضع لتأثيرها إما بشكل مباشر أو غير مباشر ولا يمكن لمثل تلك السمة أن تظل مختبئة طويلاً . فالفرد يعرف بها بل أنه قد يصبح مشهوراً بها مثل(كرم حاتم الطائي _ صبر أيوب) ويطلق أحيانا على مثل تلك الصفة السائدة اسم السمة البارزة أو العاطفة السائدة(وصفي، 1981، ص130).

ويعتقد ألبورت أن عدد قليل من الناس يمتلكون سمات أساسية فهذا النوع من السمات غير شائع.

ب - السمات المركزية:

هي أكثر شيوعاً، وهي تمثل الميول التي تميز الفرد تماماً، والتي كثيراً ما تظهر، ويكون استنتاجها سهلاً، وعددها لا يتجاوز خمس أو عشر سمات(وصفي، 1981، ص130)

ج - السمات الثانوية:

هي الصفات التي تعمل في أوقات وأوضاع محددة جداً مثل : تفضيل شخص لنوع معين من الأطعمة ، وهي اقل أهمية في وصف الشخصية (عبد الله، 2000، ص201)

وقد أشار ألبورت إلى أنواع أخرى من السمات مثل:

- سمات اتجاهية: هي سمات ذات تأثير محدود في مجالات خاصة معينة من مجالات الحياة.

- سمات تعبيرية: هي سمات ونزعات تؤثر على شكل السلوك أو تلونه، ولكنها لا تكون دافعة لدى أغلب الأفراد كما هو الحال بالنسبة للميول والقيم والغايات البعيدة، ومن أمثلتها السيطرة والمثابرة (هول، ليندزي، 1993، ص259)

سمات فردية وسمات مشتركة: فالسمات الفردية هي تلك التي يمتلكها فرد معين، أما السمات المشتركة هي تلك التي يشارك فيها عدد من الأفراد في حضارة معينة أو في حضارات مختلفة، فيمكن وصف جماعة أي جماعة عن طريق تحديد سماتها المشتركة، فيمكن القول على سبيل المثال عن جماعة أنها ودودة وأخرى عدوانية وهكذا، كما يمكن وصف أي فرد بواسطة سماته فنصفه بأنه ذكي أو عدواني.

وعلى الرغم من أن ألبورت أدرك وجود هذين النوعين من السمات، إلا أنه شعر بقوة أنه عند التنظير في مجال الشخصية ينبغي أن يركز المنظر على السمات الفردية، فالسمات الحقيقية هي السمات الفردية (جابر، 1990، ص259).

2. نظرية السمات عند كاتل Cattell Theory:

إن العنصر الأساسي في بناء الشخصية عند كاتل هو السمة "Trait" ويعرفها بأنها اتجاه استجابي عريض ودائمي نسبياً (cattell, 1965 p28).

وإذا كان ألبورت عميد واصفي نظرية السمات، فإن كاتل هو أحد أكبر مهندسيها ومخططيها وذلك لأن الجهد الأساسي لكاتل كان موجهاً نحو خفض قائمة سمات الشخصية بطريقة منظمة إلى عدد قليل يمكن معالجته بواسطة الطريقة الإحصائية، والتي تعرف باسم التحليل العاملي أو معاملات الارتباط (لازاروس، 1993، ص57).

بناء الشخصية:

إن السمة هي العنصر الأساسي في بناء الشخصية لدى كاتل، وتعد السمة بالنسبة له "بينا عالياً" أو استنتاجاً تقوم به من السلوك الملاحظ لتفسير نظام أو اتساق هذا السلوك. ولقد اعتمد كاتل على فنيات التحليل العاملي في تحديد السمات التي تنتظم بها الشخصية، وقد تمخض عن المنهج العلمي سمات متعددة تجسدت في اختبارات عن "عوامل الشخصية" نسبة إلى طريقة التحليل العاملي التي حدد بها "تجمعات" سمات الشخصية (أحمد ، 2003، ص449).

وقد صنف كاتل السمات بأكثر من طريقة من أبرزها التصنيفات التالية:

أ - من حيث العمومية:

يميز كاتل بين نوعين من السمات :سمات فريدة ،وسمات مشتركة ،ولأن السمات الفريدة خاصة بالفرد، فإن كاتل لا يعيرها كثير من الاهتمام في البحث، بل يؤكد على السمات المشتركة وهي التي يتسم بها جميع الأفراد، أو الأفراد الذين يشتركون في خبرات اجتماعية معينة(الشماع،1977،ص59) .

ب - من حيث الشمولية:

هناك نوعان أساسيان من السمات وهما :سمات المصدر، وسمات السطح، فسمات السطح هي عبارة عن خاصيتين من نوع ما ترتبط أحدهما بالأخرى، وارتباط هاتين الخاصيتين يمكن أن يكون له أسباب عديدة. أما سمات المصدر فهي أسباب السلوك، فسمات المصدر تشكل أهم جزء في بنية شخصية الفرد وهي المسؤولة في النهاية عن جميع العناصر المتسقة في سلوك الفرد، وهكذا فإن كل سمة سطحية مسببة ومعلولة لسمة أو أكثر من سمات المصدر وسمة المصدر يمكن أن تؤثر في عدة سمات سطحية(أحمد،2003،ص450) .

ج - من حيث النوعية:

-سمات القدرة :وتعني طريقة استجابة الفرد لموقف معين، ولما ينطوي عليه من تعقيدات تحقيقاً لأهداف معينة.

-سمات المزاج :تمثل الأسلوب العام لفعاليات الشخصية ،وتتعلق بجوانب تكوينية للاستجابة فتعالج مثلاً النشاط

والمتابرة والأفعال(الشماع، 1977، ص450) .

-السمات الدينامية :وتتضمن الدفاعات الفطرية والمكتسبة والعواطف والاتجاهات.

-الدفاعات الفطرية :تشبه إلى حد كبير الغريزة، وتعرف بأنها "استعداد فطري نفسي وجسمي يتيح لصاحبة الاستجابة لشيء معين دون آخر، وذلك لتحقيق هدف معين مما يعزز السلوك المفضل لهدف مفضل " فالشخص الجائع ينتبه إلى كل شيء يرتبط بالطعام.

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن للدفاعات الفطرية أربع جوانب:

1-الاستجابات الإدراكية" أي أنها تجعل الفرد ينتبه إلى بعض الأشياء دون الأخرى فالجائع ينتبه لكل شيء له علاقة بالطعام."

2-الاستجابات الانفعالية"ففكرة تناول الطعام فكرة سارة" .

3-الأفعال المؤدية للوصول إلى الهدف " فالشخص الجائع سوف يعمل كل شيء للوصول إلى الطعام " .

4-الوصول إلى الإشباع"أي أن الجائع حين يحصل على الطعام سوف يأكله"(أحمد، 2003، ص459)

*الدفاعات المكتسبة (ما بعد الفطرية):

الدفاعات المكتسبة سمة مصدر ديناميكية تشكلها البيئة، أي انه في حين تتشكل الدفاعات الفطرية نتيجة لمحددات تكوينية تتشكل الدفاعات المكتسبة نتيجة لعوامل اجتماعية، وتدخل في هذه الفئة الاتجاهات والعواطف.

*العواطف:

هي الشعور بموضوعات معينة في المجتمع وفي حياة الفرد والاستجابة لها بطريقة معينة، ويعتقد كاتل أن العواطف تتركز عادة حول الوالدين، المهنة، الذات..... الخ.

*الاتجاهات:

ميل للاستجابة بطريقة معينة في موقف معين لشيء معين (أحمد 2003، ص461) .

3 - نظرية أيزنك للسمات:

يعتبر أيزنك من الأشخاص الذين تأثروا بيونج وتصنيفه للشخصية إلى منطوي ومنبسط ، كما تأثر بأعمال كرتشمير وبأبعاد الجبلية أو الجسمية.

ويعتبر البعد من أهم المفاهيم التي شاع استخدامها في دراسة أيزنك للشخصية، ولقد استخدم التحليل العاملي للوصول إلى هذه الأبعاد؛ وذلك لأنه يرى من الضروري أن نعبر عن الحقائق الأساسية في العلوم السلوكية تعبيراً كميّاً(جابر،1990،ص328) .

*أبعاد الشخصية عند أيزنك:

يرى أيزنك أن هناك ثلاث أبعاد رئيسيه للشخصية وهي:

-بعد الانبساط - الانطواء.

-بعد العصائية -الاتزان الانفعالي.

-بعد الذهانية -الواقعية.

ويدل مفهوم البعد الذي استخدمه أيزنك إلى:

1- أن البعد متصل ثنائي القطب من الرتبة الثانية (على سبيل المثال العصائية /الاتزان الانفعالي)

2- البعد مكون أساسي في بناء الشخصية. فمصطلح البعد يشير إلى نظام تكويني(بنائي) في نظرية الشخصية (مكي،2006،ص73).

أ - بعد الانبساط - الانطواء:

بعد الانبساط -الانطواء عامل ثنائي القطب يمتد من الانبساط إلى الانطواء .فالمنبسط (شخص اجتماعي ،مرح،غير دقيق، غير مثابر، مستوى طموحة منخفض ،مرن ،منخفض الذكاء، يحب النكتة) والمنطوي (شخص مكتئب، غير مستقر ،قلق،سهل الاستشارة، متقلب

المزاج، يستغرق في أحلام اليقظة، ذكي، طموح، لا يطرب للنكتة، دقيق.(زهران،1997،ص59-60)

ب - بعد العصائية:

والعصائية ليست الاضطراب النفسي بل هي الاستعداد للإصابة بالعصاب .العصابي شخص يشكو قصور في العقل والجسم، ذكاؤه متوسط قابل للإيحاء ،غير مثابر، بطيء التفكير،غير اجتماعي ،يميل إلى الكبت.

ج - بعد الذهانية:

الذهانيون أقل طلاقة من الناحية اللغوية، وتركيزهم أقل، وذاكرتهم أضعف ،هم بطيئون في الأعمال العقلية والإدراكية والسلوكية والحركية، ويرى أيزنك أن الأفراد يختلفون في ثلاث خصائص:

- يختلفون في السرعة التي يتم بها الكف والاستثارة في الجهاز العصبي.

-سرعة التوزيع في الجهاز العصبي.

-قوة أو شدة الناتج والإنطفاء .(أحمد، 2003، ص410)

*تقييم نظريات السمات بصورة عامة:

أ - مزايا نظريات السمات:

-أوضحت نظريات السمات أن السمات الشخصية للفرد مستقرة نسبياً بمرور الزمن، وأن سمات الشخصية ثابتة نسبياً في المواقف والأحداث.

-أوضحت أن الفروق الفردية تكون نتيجة الاختلافات في قوة وعدد وترابط السمات التي يمتلكها الفرد، إذ لا يوجد شخصيتان متماثلتان كما أن الفروق بين الأفراد هي فروق كمية وليست كيفية.

-تعتبر نظرية السمات البناء المركزي في مفهوم الكثير من العلماء الذين تطرقوا إلى دراسة الشخصية.

ب - عيوب نظريات السمات:

-اهتم معظم علماء السمات بالسمات المزاجية والخلقية وأهملوا السمات الجسدية والعقلية في حكمهم على شخصية ما.

- اعتماد نظرية السمات على التحليل الإحصائي يعني تحديد السمات بطريقة كمية، وإعطاء وصف كمي لها، وهذا يعني أنها أهملت تحديد السمات بطريقة كيفية.
- تسرب الذاتية عند تسمية العوامل الناتجة عن التحليل العاملي، فالباحث كثيراً ما يلجأ إلى خياله وبراعته ليصل إلى عنوان شامل للعناصر المكونة للعامل (جابر، 1990، ص319).
- لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تحديد شامل وكامل للسمات العامة للشخصية.
- أن تحليل الشخصية إلى سمات هو نوع من التجريد يفكك الشخصية، ويفقدها وحدتها التي يتميز بها الفرد . فالشخصية ليست مجموعة من السمات، أو استعدادات منعزلة قائمة بذاتها، بل هي بناء متكامل من السمات تتفاعل مع بعضها البعض، وتؤثر بعضها في بعض.
- أن تصنيف الشخصية على أنها مجموعة من السمات لا يبين كيف تتضافر أو تتنافر هذه السمات، وبالتالي لا تكشف عن الشخصية في جملتها من حيث هي وحدة متكاملة (عباس، 1982، ص28).

7. السمات الشخصية التي تركز عليها الدراسة الحالية :

أ - سمة الاتزان الانفعالي :

- يشير مفهوم الاتزان الانفعالي إلى أنه قدرة الشخص على ضبط نفسه و الهدوء أثناء المناقشات وصعوبة الاستشارة وعدم التقلب بين لحظة و أخرى من حالة انفعالية إلى حالة مضادة (يونس ، 1989).
- ويعرف عبد الحميد الاتزان الانفعالي بأنه : " سمة شخصية تميز الأفراد الذين يكونون بمنأى عن القلق و التوتر العصبي و الحساسية الزائدة وعدم تحمّل الإحباط " (عبد الحميد ، 1986، ص10).
- ويعرف سيموند Symond الاتزان الانفعالي بأنه القدرة على تحمّل التهديد الخارجي و القدرة على الكبت الانفعال و الاتزان بين المرونة و التصلّب و التخطيط و الضبط.

و الاتزان الانفعالي هو الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك مختلف الجوانب للمواقف التي تقابله و الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وميول وخبرات وأهداف مما يساعده في تحديد نوع الاستجابة وطبيعتها بما يتوافق مع الموقف الراهن ويؤدي إلى توافق بين الفرد وبيئته بشكل سليم و الشعور بالرضا و السعادة و السرور .

ويرى (العيسوي ،1988 ص158) أنّ الاتزان الانفعالي هو " الانفعال المتناسب مع الظروف المحيطة بالفرد و المتناسب مع الموقف من حيث الكم و الكيف و المتناسب مع كمّ المثير و كيفه " .

كما أنّ الاتزان الانفعالي هو " الحالة التي يستطيع فيها شخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من خبرات وتجارب سابقة. الناجحة منها والفاشلة تساعد الفرد على تحديد الاستجابة ونوعها وما يتطلبه الموقف الراهن وتسمح بتكيف استجابته تكيفا ملائما ينتهي بالفرد إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الإيجابية في نشاطها مع الانتهاء بالفرد إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة " (العيسوي ،مرجع سابق ، ص159).

أمّا جليفورد Guilford فيعرّف عدم الاتزان الانفعالي بأنه يعني "وجود تقلبات وجدانية واستجابات انفعالية قوية وتذبذب في المزاج والسرعة في الاستعداد للانفعال وعدم الاستقرار والثبات " (غنيم،1975،ص385) .

*إذن يتميّز الفرد المتزن انفعاليا بعدد من الخصائص منها:

- 1) الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يتحكم في تفكيره وتصرفاته عن طريق ضبط نفسه أو كبح جماحه.
- 2) الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يستطيع أن يتصدى لمواقفه الانفعالية بالقدر المطلوب واللازم من الانفعال.
- 3) يتسم الفرد الناضج انفعاليا بالضبط الانفعالي حيث تكون انفعالاته متوسطة بين الضعيفة والقوية من الانفعالات وذلك تجنباً للأمراض النفسية .

الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يتسم بالبشاشة والتفاؤل والمرح والثقة بالنفس والتحرر من الشعور بالألم ويتسم كذلك بالصبر والحكمة والهدوء في المواقف الانفعالية التي تتطلب منه ذلك (أبو زيد ،1987).

*أما الفرد غير المتزن انفعاليا فيتميّز بعدد من الخصائص منها :

- الفرد الذي لا يستطيع أن يتحكم في نفسه عند حدوث مواقف انفعالية .

- كثرة التبريرات والاعتذارات عند فشله .

- استغلال من يقدمون له المساعدة .

- فرد متوتر وحساس ويهتم بنفسه وذاته دون الآخرين .

- الهروب من تحمل المسؤولية .

- التّطَرّف في جميع انفعالاته مع حدوث نزعة عدوانية (مرسي وعبد السلام ،1984، أبوزيد ،1987، عبد الله ،1990).

ب - سمة تحمّل المسؤولية :

تعتبر سمة المسؤولية من أكثر المواضيع اهتماما وجاذبية للبحث في علوم الاجتماعية عامة وعلم النفس الاجتماعي خاصة رغم اختلاف معانيها .

حيث يرى (أحمد بدوي ، 1992) أنّ سمة المسؤولية هي : الالتزام بما يقول به الفرد وأن يخضع الفرد لما يشتمل عليه القانون وأن يكون مطالباً بما يؤدّيه من أعمال .

كما يعرف (زهرا ، 1980، ص129) سمة المسؤولية بأنّها : " مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الجماعة وأمام الله ، وهي الشعور بالواجب الاجتماعي و القدرة على تحمّله و القيام به " .

و يضيف (عبد الغفار ، 1990 ص315 ص340) بأنّ هناك مجموعة من السمات تميّز الأفراد ذوي السلوك المسؤول اجتماعيا منها : أنّه يتّسم بتحمّله تبعه أفعاله التي يصدرها ويكون مستعدّا لتحمل نتائجها .

ج - سمة الدافعية للإنجاز :

تعتبر سمة الدافعية للإنجاز من الموضوعات الهامة التي جذبت اهتمام علماء النفس وعدد كبير من الباحثين وكانت بداية المحاولات الجادة لدراسة الدافعية للإنجاز إلى العالم موري (Muray ، 1938) في تحديد مفهوم هذا الدافع وقياسه وإدخاله التراب السيكولوجي ، وذلك من خلال دراسته لدينامية الشخصية ، حيث عرّفها بأنها مجموعة من القوى و الجهود التي يبذلها الفرد من أجل التغلب على العقبات وإنجاز المهام الصعبة بالسرعة الممكنة (النشواتي ، 1985) .

و يعرف ميدنك (Mednick ، 1975) ، سمة الدافعية للإنجاز بأنها " الأداء في ضوء معايير التفوق و الرغبة في النجاح و الاستقلال مع إجادة القيام بأعمال صعبة وحلّ المشكلات و القدرة على عمل أشياء أفضل من الآخرين " (النشواتي ، 1985) .

أما ماكلياند وزملاؤه (Mecllandetal ، 1953) فقد عرّفوا سمة الدافعية للإنجاز بأنها : " استعداد ثابت نسبياً في الشخصية ، يحدّد مدى قدرة الفرد ومثابرتة في تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز (العديلي ، 1406، ص52) .

ويرى (عبد القادر ، 1977، ص08) أنّ سمة الدافعية للإنجاز "تكوين افتراضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء ، حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز" .

ويعرّف (الشرنوبي ، 1988) سمة الدافعية للإنجاز بأنها "تكوين افتراضي متعدّد الأبعاد يدفع الفرد إلى تحمّل المصاعب وبذل قصارى الجهد في كلّ ما يصادفه من عقبات في سبيل تحقيق التفوق و الارتقاء من خلال المنافسة و الإصرار وأن يتم ذلك بسرعة و استقلالية" .

يرى كثير من علماء النفس أنّ سمة الدافعية للإنجاز هي سمة ديناميكية في الشخصية تكتسب في الطفولة وتظلّ ثابتة في مراحل العمر التالية ، وهي من السمات ذات البعدين وتمتدّ بين الدافعية نحو تحقيق النجاح في الإنجاز و الدافعية نحو تجنب الفشل . كما أنّ الشخص صاحب الدافعية نحو تحقيق النجاح المنجز يحبّ النشاط ، وإنجاز الأعمال

الصعبة التي تحتاج إلى مهارة عالية وصبر وتحذّر ومخاطرة ويتسم تفكيره بالواقعية فنجد طموحه يرتفع إذا أنجز عمله وحقّق أهدافه بما يناسب إمكانياته إذا فشل ولكنّه لا يستسلم للفشل ويجدّ ويجتهد ويسعى إلى تحقيق النجاح باستمرار في محاولة إنجاز أكثر ممّا ينجزه غيره (مرسي ، 1978ص98). أمّا صاحب الدافعية لتجنّب الفشل فإنّه لا يتوقّع النجاح في أيّ عمل يؤدّيه ، ويتجنّب الأعمال التي يتوقّع أنّ فيها بعض الصعوبات التي يواجهها حتّى لو كانت بسيطة أو تحتاج إلى مهارة ويقبل على الأعمال السهلة ويضع لنفسه أهدافا بسيطة لا تتطلب منه جهدا أو مشقّة وفي كثير من الأحيان يضع لنفسه تبريرات لا أساس لها من الصحّة (مرسي ، 1978ص98) .

د - سمة الاجتماعية :

عرف عبد الخالق (1987) الاجتماعية بأنّها الميل إلى الصحبة الاجتماعية والرغبة الشديدة في التواجد مع الآخرين والتفاعل معهم ، والشخص الاجتماعي أكثر استجابة للآخرين ، جذاب غير خجول يحبّ الانطلاق لا يطيق الجلوس في البيت . وتمثل الاجتماعية مقدار العلاقة التي يربطها الفرد أو الشخص مع البيئة الخارجية، وتشير كذلك إلى الميل والسعي إلى بناء العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الخبرات والتجارب بشكل إيجابي (صالحى سعيدة ، بدون سنة النشر) .

خلاصة الفصل :

تشتمل الشخصية على جميع الصفات الجسمية و العقلية و السلوكية ، وهي تعني ذلك التنظيم الكامن داخل الفرد و الذي ينظم كلّ أجهزته الجسمية و النفسية التي تملي عليه سلوكه وجاءت السمات لتعطي ذلك الثبات في أفعاله و استعداداته غير أنّها لا تظهر إلّا من خلال ملاحظتنا ورصدنا لسلوك الفرد كما أنّها موجودة لدى جميع الأفراد بدرجات متفاوتة ، وقد تكون السمات أحادية القطب مثل السمات الجسمية و قد تكون ثنائية القطب مثل السمات النفسية ، ومن بين هذه الأخيرة حدّد الباحث أربع سمات في دراسته بغية معرفة دورها في تحقيق التوافق المهني ، خصوصا وأنّه سيجري دراسته على عينة الأساتذة و الذين يطلب منهم الاتّصاف بسمات شخصية خاصّة تؤهّلهم لمزاولة مهنة التّعليم .

الفصل الثاني

التوافق المهني

تمهيد

- 1 - مفهوم التوافق المهني
- 2 - مظاهر التوافق المهني
- 3 - شروط تحقيق التوافق المهني
- 4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 5 - سوء التوافق المهني
- 6 - مظاهر سوء التوافق المهني
- 7 - نظريات التوافق المهني
- 9 - محاور التوافق المهني المعتمدة في الدراسة
- 10 - العلاقة بين السمات الشخصية والتوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد :

شغل موضوع التوافق النفسي و التوافق المهني حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس . إذ يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها، إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، و حسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، و العكس صحيح، وسنستعرض في فصلنا هذا أهمّ الأدبيات النظرية التي تناولت موضوع التوافق المهني .

1 - مفهوم التوافق المهني:

يتناول الباحث العديد من تعريفات التوافق المهني وذلك على النحو التالي:

يعرّف (طه ، 1980، ص39) التوافق المهني بأنه " توافق الفرد لبيئة عمله حيث يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به وتوافقه لخصائصه الذاتية ، وتوافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومزاجه كلّ هذه تعدّ من العوامل التي تقع ضمن مفهوم التوافق المهني " .

ويعرّف (القاسم ، 2001) التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين.

أما أركوف المشار إليه في (أبو النيل ، 2005) فقد عرفه على أنه نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد، ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان.

ويتبنّى الباحث تعريف طه للتوافق المهني ، بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع قدراته الخاصة، وميوله، ومزاجه.

ومن خلال هذا التعريف يلاحظ الباحث أنّ التوافق المهني يشير إلى العديد من العوامل منها ما يعود إلى الفرد ذاته، ورضاه عن عمله، والذي ينعكس على نجاحه المهني، ومنها ما يعود للبيئة الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف .

2. مظاهر التوافق المهني :

إن المظهر الأول و الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقى بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (الملاحه وأبو شقة ، 2011) .

وقد عرف (ربيع ، 2006) الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو وظيفته، فالرضا عن العمل ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرة، وأداء العمل بارتياح، ومساواة الراتب بالجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات والمهارات، والأمن النفسي، والتعزيز والتدعيم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل، وأن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي.

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفاءته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، و اتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتدمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد أو العمل، ويعكس إنتاجية الموظف (أبومسلم والموافي وعبدالحميد، 2012) .

3. شروط تحقيق التوافق المهني

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

1 - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، و اتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة (ياسين وعسكر والموسوي، 2008) .

- 2 - الاهتمام بإنسانية الموظف كإنسان وليس كمنتج من قبل المسؤولين عنه .
- 3 - أن يشعر الموظف في عمله بالأمن الوظيفي و الاستقرار النفسي (طه ، 1980).
- 4 - تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم لها ، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.
- 5 - خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل .
- 6 - تمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (القاسم، 2001 ، عمارة 2009 ص348-379) .
- 7 - تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل (سكران ، 2011).
- 8 - تقوية علاقة الموظف بزملائه، وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشلية، والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولا بد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما: التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، وإثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية (الشافعي، 2002 ، سفيان، 2007) .
- 9 - وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم (ياسين وعسكر والموسوي، 2008) .

4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد ورضاهم عن ظروف عملهم، وقد صنف الباحث هذه العوامل عوامل داخلية متعلقة بالفرد نفسه، وعوامل خارجية متعلقة بالتنظيم والبيئة الخارجية للفرد، وهي كالتالي :

أولاً :العوامل الداخلية :وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته، مثل الحالة الصحية النفسية، والسمات الشخصية، والعوامل الديموغرافية مثل :السن، والنوع، والخبرة، والقدرات الجسمية، والاستعدادات، والقدرات ، والميول، وسيتم تناولها كآلاتي :

أ - الحالة الصّحيّة : إن الفرد الذي ينعم بصحة جيدة باستطاعته مواجهة متطلبات التوافق في عمله، وبذل الجهد المناسب حتى في مواجهة التوتر والصّراعات النفسية التي يتعرض لها، بينما للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يسبب للفرد التوتّرات والضغط النفسية(زين الدين وصابر، 2014) .

ب - الروح المعنوية :إن قدرات الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في نفسه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل .

ج - المرونة :ويقصد بها استجابة الفرد للمؤثرات البيئية الجديدة استجابات ملائمة تحقق التكيف والتلاؤم بينه وبين البيئة الجديدة، ويغير أسلوب العمل الذي مارسه وأصبح جزء منه، بحيث يحقق التجديد، ويبتعد عن الروتين والملل، فكلما كان الشخص مرنا كان توافقه

أسهل وسريعا في تقبل التغيّرات التي تطرأ على حياته وذاته وعمله ومنظّمته (أبو مسلم والموافي، وعبد الحميد، 2012) .

د - الميل :وهو الموقف الإيجابي تجاه المهنة، واهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بارتياح ومتعة، فهو شعور الفرد بأنه يفضل أنشطة معينة أو أفكارا أو أشياء على أخرى ويتجه إليها، وهي تعبر عن حاجات الفرد وسمات شخصيته، والميول مختلفة بين الناس ومنقسمة إلى أقسام مختلفة منها الميل الخلوي والحسابي والميكانيكي والعلمي والإقناعي والفني والأدبي والموسيقي والكتابي والميل إلى الخدمات الاجتماعية (ربيع، 2010) .

هـ - مفهوم الذات لدى الفرد : ويقصد به فكرته عن نفسه، وكيف يراها ويرى قدراته ومدى تقييمه لها، كل ذلك يعتبر النواة الأساسية التي تقوم عليها الشخصية الإنسانية، فالفرد نفسه هو مصدر الخبرة والسلوك والوظائف من خلال ما يتكون لديه من خبرات إدراكية وانفعالية تتركز حوله، فتقبل الفرد لذاته وإدراكه لنفسه إدراكا حقيقيا يجعله قريبا جدّا من التوافق والرضا عن مهنته .

و - السمات الشخصية :وهي جملة الصفات والخصائص الاجتماعية والمزاجية التي توجد لدى الفرد وتميزه عن غيره، ومن أمثلة السمات الاجتماعية والخلقية قدرة الفرد على معاملة الناس، وقدرته على مسايرة المعايير الاجتماعية، وما يتصف به من سماحة، وتحمل، ومثابرة، وتقبل للذات، ومرونة في التعامل، ومشاركة وجدانية(ربيع ، 2010) .

ز - القدرات والاستعدادات :القدرة هي اصطلاح عام شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية، أما الاستعداد فيقصد به إمكانية الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة عن طريق التدريب (ربيع ، 2010).

ثانيا :العوامل الخارجية وتنقسم إلى قسمين

1 - العوامل الموجودة داخل بيئة العمل ، و أهم هذه العوامل:

أ - علاقة الموظف بعمله : يعتبر توجيه الموظف للعمل الذي يتناسب مع قدراته و إمكانياته وميوله واستعداداته ضرورة لكي يحقق أكبر قدر من التوافق المهني . لذلك نجد الموظف يترك عمله عندما لا يحدث توافقا مهنيًا مما يترتب على ذلك فصله من عمله لعدم كفاءته الإنتاجية ولعدم ثقته بنفسه وبزملائه (أبو النيل ، 1984) .

ب - علاقة الموظف برؤسائه و زملائه : وتشمل علاقة الموظف برؤسائه التي تشجع الثقة المتبادلة بينهم، وتشعر المرؤوسين بالاحترام والتقدير، ولا سيما إذا استعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تقرب منه الموظفين مثل المرونة في تطبيق اللوائح والتعليمات، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، بعد دراستهم دراسة متفحصه، ومعرفة مميزات وقدرات وخبرات كل واحد منهم، وعلاقات الموظف بزملائه، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جوًا من الإبداع والتطوير في المؤسسة (عمارة، 2009ص348-232).

ج - نظام المؤسسة :لا بد أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة، وأن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية؛ لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيًا واداريًا، ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب (أبو النيل، 2005) .

د - الظروف الفيزيائية المادية مثل: الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء (ياسين وعسكر والموسوي، 2008) .

2 - العوامل الموجودة خارج بيئة العمل :

فالموظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه، فهناك مجموعة من الأسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما أن الموظف مرتبط بجماعات كثيرة ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق نفسي مع كل تلك الجماعات (عطاالله، 2009).

أ - الحياة العائلية: إن ظروف المنزل و الصّراع داخل الأسرة يؤثّران على التوافق في مجال العمل .

ب - التغير التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج: حيث صاحب التطور التكنولوجي تحوّل المجتمعات الرّيفيّة إلى مجتمعات صناعيّة تعتمد على التّخصّص في العمل كذلك فإنّها تتطلّب قدرات عقليّة عالية لاعتمادها على الآلة ممّا يسبّب قلقا مستمراّ وتهديدا دائما للموظف (عوض ، 1980) .

5 - سوء التوافق المهني :

إنّ الموظّف يجد نفسه مجبرا على التّكيّف، و التّلاؤم مع بيئة عمله ومطالبها ، ومع كلّ الظروف المحيطة بعمله ، وقد يخفق في عمله إمّا لضعف قدراته وإمكاناته الشّخصيّة ، المادية و الاجتماعية منها ، وفيما يلي سيعرض الباحث مجموعة من التعاريف لسوء التوافق المهني .

يعرّف (راجح ، 1970) سوء التوافق المهني "بعجز الفرد في إقامة علاقات جيّدة بينه وبين من يتعامل معهم من النّاس و الأشياء في بيئته الاجتماعية و المادية ، أي عجزه عن حلّ مشاكله اليوميّة على اختلافها " .

ويعرّف (عوض ، 1985،ص8) سوء التوافق المهني "بعجز الفرد عن التّكيّف السليم لظروف عمله المادية و الاجتماعية أو بهما جميعا ممّا يجعله غير متوافق " .

ويعرّف (طه ، 1988،ص51) سوء التوافق المهني "بإخفاق الفرد في عمله إمّا لعدم تناسق قدراته مع عمله أو لأنّه يجد صعوبة في صلاته الاجتماعية بزملائه ورؤسائه في العمل".

6 - مظاهر سوء التوافق المهني :

- قلة الإنتاج كما وكيفا .
- كثرة الأخطاء الفنية و الحوادث .
- كثرة التغيب و التمارض دون عذر .
- الإسراف في الشكوى و التمرد و العصيان للأوامر و اللامبالاة و التّكاسل .
- كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء .
- عدم الانقياد بالتعليمات و أنظمة المؤسسة (عوض ، 1985 ص 21).

- الأمراض النفسية : فالمرض النفسي هو اضطراب في الشخصية ، حيث يبدو في صورة أعراض نفسية وجسمية مختلفة ، منها القلق و الوسواس و الشكوك و الأفكار ، وذلك ينتج من شخصيات مكبوتة وتعاني من الصراعات النفسية والتعب السريع، والمخاوف الشاذة، فالشخص العصبي يسوء عمله وإنتاجه، وتزداد حالته اضطرابا(حسيب، 2011) .

7 - نظريات التوافق المهني :

تناولت العديد من النظريات ظاهرة التوافق المهني وأبرزت أبعادها ، فرغم اختلاف الباحثين إلا أنّ أغلبهم متفقين على عوامل كثيرة منها العلاقات مع الزملاء و المشرفين ، الأجور و الحوافز ، الاستعدادات و المواهب التي تؤهل الموظف لمزاولة مهنته . وهذه النظريات هي :

أولا : نظرية الإدارة العلمية

تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتلخص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجا ، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الإمكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب (محمد، 2007)

ثانيا : نظرية العلاقات الإنسانية

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة إلتون مايو، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجراها بشركة الكهرباء لمدينة هاوثورن هو دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أنّ الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق (محمد ، 2007) .

ثالثا : نظرية الحاجات لماسلو

يعدّ أبراهام ماسلو من أشهر كتاب نظريات الدافعية ، وتعدّ الدافعية لدى ماسلو مسألة داخلية ، فيزيولوجية كانت أو نفسية ذاتية . فالإنسان نادرا ما يصل إلى حالة الرضا الكامل ، فما أن تلبي له حاجة حتى تظهر حاجة جديدة تدفعه للعمل إلى تحقيقها ، كما أنّ حاجات الإنسان توجد بصورة هرمية تراكمية يكون ترتيبها من قاعدة الهرم إلى قمته على النحو التالي :

1 - الحاجات الفيزيولوجية :

وهي أقوى الحاجات إلحاحا على الإنسان ، وتمثّل أقوى عوامل الدافعية و التحفيز ، مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين و الرّاحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس، والإشباع الحسي، وهي حاجات أساسية للفرد .

2 - حاجات الأمان :

وهي حاجات الفرد إلى الأمن والسلام و الاطمئنان و الاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين، والحفاظة على الذات، والأمن الوظيفي، وأمن الممتلكات، والعيش في بيئة صحية خالية من التهديد.

3 - حاجات الحب والانتماء :

وهي الحاجة إلى الشعور بالانتماء للأصدقاء و الزوجة و الأطفال و الحاجة إلى المركز الاجتماعي و العمل المرموق

اجتماعيا و الحاجة إلى الشعور بالحب المتبادل مع الآخرين، ويشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول، أو التقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية ، وعدم تلبية هذه الحاجة يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي .

4- حاجات التقدير و العرفان :

وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس، وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين، إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيّمته للآخرين، ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونه كذلك، ويقرون له بذلك، فيمنحونه الاحترام والتقدير.

5- حاجات تحقيق الذات :

تكون هذه الحاجة في أعلى الهرم، وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقته وإمكاناته الكامنة، ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله :أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون، ولا بدّ أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنّه يفعله بكفاءة واتقان، وهي حالة متطورة وصعبة المنال، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يجبها، وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وابداعه، وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته، ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك، فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد، فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد .

ويرى ماسلو إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راض عن عمله، وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند ماسلو إلى ثلاثة افتراضات أساسية هي :إن الإنسان يؤثر احتياجه على سلوكه، وترتب هذه الحاجات حسب الأهمية، ويتقدم الإنسان إلى المستوى التالي من الهرم عندما يشبع الحاجات الدنيا (الخضر، 2005) .

رابعا : نظرية العاملين لهيرزبيرج

توصل هرزبيرج وآخرون في دراستهم (ناصر العديلي ،1402ص32-34) إلى أن الإنسان لديه مجموعتان من الحاجات وهما العوامل الدافعة والعوامل الصحية .

1. مجموعة العوامل الدافعة : وهي مشاعر السعادة والرضا لدى الأفراد عن العمل مثل : الانجازات ، والتقدير من الزملاء والرؤساء ، والتقدم والترقي الوظيفي ، والمسؤوليات .

2. مجموعة العوامل الصحية : وهي العوامل التي يسبب وجودها عدم السعادة أو عدم الرضا وهي عوامل خارجة عن محتوى العمل ومقتترنة بعوامل ذات علاقة ببيئة العمل ، سياسات المؤسسة وإدارتها وإجراءاتها والإشراف والعلاقات مع المشرفين والضمانات في العمل .

ويرى أنصار هذه النظرية أن هناك بعض الأمور المرتبطة بالعمل لتحقيق السعادة والرضا عن العمل منها :

1. فرص الترقية والتقدم في العمل مع زيادة الرواتب والأجور للعاملين .

2. تحمل المسؤولية في العمل .

3. الاعتراف بالفرد وأهمية ما يقوم به من عمل .

4. إتاحة الفرص للمشاركة في تحديد مهام للعمل .

كما أن هناك بعض الأمور تؤدي إلى الإحساس بعدم السعادة والرضا عن العمل نفسه منها :

1. قلة الرواتب والأجور .

2. عدم مناسبة الظروف المادية كالإضاءة والتهوية .

3. سوء الإدارة وتوتر العلاقات الشخصية بين العاملين .

وهناك عدد من الأبعاد لهذه النظرية كالتالي :

1) الرضا الوظيفي العام والاستياء الوظيفي، وهما بعدان مستقلان ومنفصلان كل منهما عن الآخر ، وهذا يعني أن نقيض الرضا العام هو عدم وجود الرضا وليس الاستياء وأن عكس الاستياء العام هو عدم وجود استياء وليس الرضا وبالتالي فإن عدم وجود استياء لا يعني وجود الرضا .

2) العوامل التي تسبب الشعور بالرضا التام هي العوامل الدافعة ، وهي العمل ذاته ، والانجازات والتقدير ، والمسؤولية ، والسلطة . أما العوامل التي تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل الصحية ممثلة في الأجر ، والاحوال المالية بشكل عام ، وظروف العمل ، والإشراف والإدارة ، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء ، والعوامل الشخصية المتعلقة بالحياة العامة للفرد (العديلي، 1402ص32-34).

3) أن العوامل التي تسبب الشعور بالرضا عن العمل لا يسبب عدم وجودها الشعور بالاستياء الشديد منه وأن العوامل التي تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل لا يسبب وجودها الشعور بالرضا التام عنه .
ويتضح من عرض هذه النظرية : أن العوامل الدافعة والعوامل الصحية كليهما عوامل خارجية ونجد أن هناك تداخلا بين هذين العاملين .

خامسا : نظرية الإنجاز لماكلياند

يوضح دانيه ماكلياند(1967) في نظريته التي أسماها "نظرية الإنجاز" أن الفرد يعمل وفق مستويين هما :

1-المستوى الفعلي للفرد الذي يحققه من خلال أدائه .

2-المستوى المأمول وهو ما يطمع إليه الفرد من مستوى ويرغب الوصول إليه.

ويعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصا لإشباع ثلاث حاجات هي:

(1) الحاجة إلى السلطة (Need for Power)

(2) الحاجة إلى الإنجاز (Need for Achievement)

(3) الحاجة إلى الاندماج أو الانتماء (Need for Affiliation)

ويرى ماكلياند أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة والنفوذ .وهؤلاء يندفعون وراء الأعمال التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة والنفوذ .والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة أو رغبة للإنجاز نجدهم يرون المؤسسة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق ،ويتحلون غالبا بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم إلى تحمل المسؤولية في البحث عن الحلول للمشاكل التي يتعرضون لها مع الرغبة في الإقدام على اتخاذ قرارات محسوبة عليهم ،ووضعهم الخطط والأهداف المستقبلية .

و الأفراد الذين لديهم رغبة وحاجة شديدة للاندماج و الانتماء فإنهم يرون في الالتحاق بالمؤسسة فرصة لعقد علاقات وصداقات جديدة من خلال تفاعلهم مع زملائهم في العمل (العديلي ، 1406ص32-34).

سادسا : نموذج بورتير و لولير في الدوافع و الأداء و الرضا الوظيفي.

لقد طور كل من بورتير ولولير (1968) نموذجا لدراسة الدوافع و الأداء الوظيفي وأهمية العلاقة بينهما في ثلاث متغيرات هي :

- 1 - التوقع : بمعنى أن الجهد سوف يؤدي إلى تنفيذ العمل ، و الجهد مرتبط بقوة الدافع أكثر من ارتباطه بالأداء.
- 2 - الفائدة : وهي إدراك الفرد بأن الأداء يؤدي إلى إثابة ، و الأداء يعتمد على كمية الجهد المبذول .
- 3 - التكافؤ : وهو موازنة الفرد بين الجهد المبذول، والنتائج، والمكافآت ، فعدالة المكافآت لها تأثير مباشر على العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي (الملاحه وأبوشقة، 2011 ص223-232) .

7 - نظرية الإشراف الإجرائي وتسمى نظرية التدعيم :

يرى سكر أن هناك علاقة ما بين السلوك والمكافأة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بذلك السلوك، لذلك على المنظمة أن تكافئ الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل لضمان استمرار الأداء، وللسلوك مدعمات قد تكون إيجابية مثل الأجر والثناء، وقد تكون سلبية كالتوبيخ أو الخصم، وتتعامل هذه النظرية مع ما يمكن ملاحظته وهو السلوك الخارجي للفرد كالإنتاجية والغياب والسرعة في الأداء، ولا تفضل التعامل مع مفاهيم مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، كالدافعية والحماس، و لا تهتم هذه النظرية بالحالة الداخلية للفرد وتهمل أهمية الدوافع الداخلية في توجيه السلوك (صالح، 2010) .

ثامنا : تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني

أصدرت جامعة منيسوتا الأمريكية كتيباً عن التوافق المهني قام بإعداده بعض أساتذتها حيث قسموا فيه التوافق المهني إلى الأقسام التالية : الرضا عن العمل، الروح المعنوية، اتجاهات العمال، دوافع العمال، المحركات السلوكية مثل الجزاءات والحوادث، الصلاحية المهنية . (أبو النيل، 1984).

وطور مجموعة من الباحثين في الجامعة نظرية التوافق في العمل وكانت نظرة الباحثين للتوافق في هذه النظرية عبارة عن ناتج التفاعل بين الفرد والبيئة التي يعمل فيها على شكل رضا satisfaction وإرضاء satisfactoriness . فمحك الرضا يعكس رضا الفرد عن العمل ومكوناته وعن العلاقة بين الزملاء في العمل ووجهة نظر الفرد في رؤسائه والأجر الذي يتقاضاه وساعات العمل ونوع العمل والظروف المحيطة بعمله وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته (عوض، 1988) .

أما محك الإرضاء فهو "تقييم سلوك العمل لدى الفرد في صورة كمية الأداء وجودته، وبمعنى آخر هو رضا المسؤولين عن العامل لما يقدمه من أعمال، ومدى كفاءته في أداء مهامه وفق ما تتطلبه ظروف العمل منه، ومدى وفاء الفرد بمتطلبات العمل" (عوض، 1988).

ويمكن تلخيص نتائج أبحاث أساتذة جامعة منيسوتا كما أوردها (مرسي، 1986) .

1. التوافق المهني يمكن الإستدلال عليه من خلال محكين هما: الرضا والإرضاء حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة وتقبل أحوال العمل والأجر وساعات العمل وكل ذلك يتضمن إشباع حاجات الفرد .

أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته للعمل وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤساءه وزملاءه في العمل . كما نستطيع أن نعبر عنها سلبيا بتغيّب العامل وعدم إنجاز ما يوكل إليه من مهام، والحوادث التي تقع منه وعدم استقراره في العمل .

2. الفروق بين الفرد والآخرين لها دلالة وأهمية في التوافق المهني.

3. يحتاج التوافق المهني إلى بعض الوقت لحدوثه .

4. قد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن.

5. يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس والتعليم والتدريب ونمط الشخصية والتكيف خارج العمل (مرسي، 1976).

6. العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، الإدارة، فرص الترقية .

7. يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكات مثل الغياب والحوادث .

8. الوسائل التي تستخدم في قياس التوافق المهني هي قياس الرضا المهني ، قياس الاتجاهات ، الروح المعنوية ، قياس الاستعدادات و الميول وقياس الصلاحية للعمل (أبو النيل ، 1984) .

وفي إطار نظرية منيسوتا للتوافق في العمل فإنه ينظر إلى استقرار العامل في وظيفة ما على أنه المحك النهائي للتوافق في العمل فكلما كانت فترة بقاء الموظف في عمله طويلة دلّ ذلك على توافقه مع هذا العمل .

8 - محاور التوافق المهني المعتمدة في الدراسة الحالية :

أ - الراتب و المميزات المالية :

يعتبر الراتب (العائد) الذي يتقاضاه الفرد عن عمله من أهمّ عناصر التوافق مع العمل وهو أحد العوامل الدافعة للإنجاز و الإخلاص في العمل ، فانخفاض مستوى الأجر يؤثّر على نفسية الفرد .

وهناك العديد من الدراسات أشارت إلى أهمية الراتب حيث يعتبر من العوامل المؤثرة في توافق الموظف في مهنته . ومن هذه الدراسات دراسة (Weiner 1985) التي تقوم على الرضا عن الأجر (الراتب) ، وقد اتضح من نتائج هذه الدراسة أنّه كلما كان الموظفون راضين عن رواتبهم وأجورهم كانوا أقل تفضيلاً في اتجاهاتهم نحو تكوين اتجاهاتهم نحو تكوين اتحاد للموظفين و الانضمام إليه وذلك لعدم اهتمامهم بذلك لأنّ دخلهم يكفيهم ولا حاجة للدخول في الاتحاد العمالي (الزهراني ، 1991) .

ب - التكيف مع بيئة العمل و الزملاء :

هو شعور الفرد تجاه عمله شعوراً جيداً وتحقيق تقدّم وحضور إيجابيّ يعكس الرغبة الشديدة في مشاركة الآخرين و التفاعل معهم مع القدرة على الاحتفاظ بعنصري الإنجاز و السرعة في تحقيق النجاح (مرسي ، 1987) .

و العلاقات الانسانية من المتغيرات المهمّة و المؤثرة في التوافق المهني في التوافق المهني ، و تتمثل العلاقات الانسانية في الانسجام الشخصي بين أعضاء مجموعة العمل و المشاركة الفعالة في الجمعيات و النوادي المهنية الواحدة ، وإيجاد الحب و الألفة بين الأفراد داخل العمل وعدم الميل إلى الانطواء و العزلة (أبو النيل ، 1984) .

ج - مواعيد العمل :

إنّ لتوزيع ساعات العمل أثر على رضا العامل إذ لا بد من فترات راحة للحفاظ على النمط الجيد للأداء وذلك لما لها من تأثير إيجابي على الفرد عضويًا ونفسيًا، فإنه كلما توفر للفرد حرية استخدام وقت الراحة كلما زاد رضاه على العمل، وكلما تعارضت ساعات العمل مع ساعات الراحة وحرية الفرد في استخدامه كلما انخفض رضاه (بوعطيط سفیان، 2016) .

د - الإدارة و الإشراف :

تعتبر عملية الإدارة والإشراف من أهم العمليات التي يتحقق من خلالها التوافق المهني ، فعندما يكون الموظف راضيا عن عمله ولديه علاقات إيجابية مع رئيسه المباشر فإن ذلك يدل دلالة كبيرة على أن علاقته بالمنشأة وبأنظمتها ولوائحها جيدة ، ومن لا يستطيع التكيف مع الأنظمة واللوائح داخل المنشأة فان ذلك يدل على عدم توافقه .

كما أنّ هناك عددا من الحاجات النفسية التي تتطلب إشباعها لإحداث التوافق ولكن عدم إشباع هذه الحاجات بأسلوب مناسب يؤثّر تأثيرا سلبيا على سلوك الأفراد وإنتاجهم أيا كان مستواهم الوظيفي وطبيعة العمل الذي يقومون به (الطحان ، 1987) .

9 - العلاقة بين سمات الشخصية و التوافق المهني :

يعد التوافق المهني أحد مظاهر التوافق العام للفرد ، فالفرد الذي يحقق التكيف والانسجام مع عمله يمتاز بالضرورة بسمات شخصية تتلاءم والعمل الذي يقوم به ، فعندما تتميز شخصية الفرد بالمرونة والاتزان الانفعالي وعدم اهتزاز في الشخصية وغيرها من المواصفات الجيدة في الشخصية فإنه بذلك يصبر على العمل الذي يؤديه ، خاصة إذا كانت خصائص العمل تشبع له رغباته فإنه بذلك يكون راضيا عن عمله متفاعلا اجتماعيا مما تشكل لديه الرغبة والميل للاستمرار في المهنة وبذل جهد أكبر في أداءه .

وعلى النقيض من ذلك فإن الفرد الذي يعاني من اضطراب أو عدم نضج في الشخصية فإن هذا يؤثر بشكل سلبي على توافقه وانسجامه بشكل عام وفي مهنته بشكل خاص فيصبح مصدرا للمشاكل والاضطرابات ، وقد يؤدي بسلكياته إلى تدني إنتاجيته أو إلحاق الأضرار بمن حوله بسبب خلل في شخصيته أو عدم تقدير لأداءه .

خلاصة الفصل :

يعدّ التوافق المهني عبارة عن عملية دينامية يقوم بها الفرد بغية التلاؤم بين متطلباته الشخصية ومتطلبات بيئته المهنية ، ويتأثر التوافق المهني بمجموعة من العوامل منها : الشخصية كالميول ، الذكاء ، الفروق الفردية ، السن و الجنس و منها ما يخصّ المؤسسة كنظام المؤسسة ، الأجور و الحوافز وظروف العمل ، كما أنّ للظروف الاجتماعية للعامل

من حالة اجتماعية و سكن وغيرها دورا في تحقيق التوافق المهني . ويؤدّي نقص بعض هذه العوامل إلى الوجه السلبي لعملية التوافق المتمثلة في سوء التوافق التي تمثّل عجز الفرد عن تحقيق التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية وهذا يظهر في عدة مظاهر سلوكية مثل : التأخّر ، التغيب ، ضعف الإنتاجية ، الشكوى و سرعات العمل ، كما توجد أسباب تخصّ بيئة العمل مثل عدم توقّر الشّروط الصحيّة و الأمنية . ولكي نعرف الوجه الحقيقي لتوافق الفرد مهنيّا علينا القيام بدراسة مبنية على أسس علمية تمكّننا من الحكم على ذلك ، وهذا ما سنتطرّق إليه في الفصلين القادمين .

الفصل الثالث

منهج الدراسة و إجراءاتها

تمهيد

- 1 - منهج الدراسة
 - 2 - حدود الدراسة
 - 3 - عينة الدراسة
 - 4 - خصائص عينة الدراسة
 - 5 - الدراسة الاستطلاعية
 - 6 - أدوات الدراسة
 - 7 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
 - 8 - إجراءات تطبيق الدراسة
 - 9 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- خلاصة الفصل

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

تمهيد:

من المسلم به أن نجاح أي عمل عملي يتوقف بدرجة ما على التقنيات العلمية والمنهجية المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة وتعتمد هذه التقنيات بالأساس على المنهج الملائم والأدوات العلمية المستخدمة في ذلك، وفي هذا الإطار تم الاستعانة بمجموعة من الإجراءات المنهجية للتوصل إلى إجابة موضوعية عن التساؤلات التي انطلقنا منها منذ بداية الدراسة .

1 - منهج الدراسة :

بعد أن عرض الباحث مشكلة الدراسة و فرضياتها بناء على الدراسات السابقة و الأدب النظري ، استخراج أداة الدراسة بناء على دراسات مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، فبعد هذه الخطوات فإنّ منهج الدراسة الذي اعتمده الباحث هو المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من فروض الاختبار، القائم على تحليل المعلومات والاستنباط، والذي يهتم بدراسة ظاهرة أو حدث أو قضية موجودة حالياً، كما أنه يقوم بتحليل الظاهرة وتفسيرها وأخذ العبرة منها، وتوقع تأثيراتها المستقبلية، ومعرفة القوانين التي تحكمها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والوصول إلى استنتاج يسهم في تطوير الواقع وتحسينه (ملحم، 2000، ص 387).

2 - حدود الدراسة :

أ - الحدود الزمانية : دامت مدّة الدراسة حوالي (06 أشهر) وذلك من شهر نوفمبر إلى بداية شهر ماي ، حيث قام الباحث بالمسح المكتبي ، بجمع الأدب النظري و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة و الأدوات التي طبقت في تلك الدراسات ، بعد ذلك قام بإعداد استبانتين و أجرى عليهما صدق المحكمين ، وبعد التحكيم أجرى الدراسة الاستطلاعية في الأسبوعين الأوّل و الثاني من شهر مارس ، للتأكد من صدق وثبات الاستبانتين ، وبعد صياغة الاستبيان النهائي وزّعه الباحث في الأسبوع الثالث من شهر أفريل و تمّ جمعه في الأسبوع الرابع من شهر أفريل . ليتّم تفرّغ و تحليل البيانات في الأسبوع الخامس من شهر أفريل و الأوّل من شهر ماي .

ب - الحدود المكانية : أجريت الدراسة في بلدية غرداية وتحديدًا في المقاطعة السادسة التي تضمّ (09 ابتدائيات) وقد أجرى الباحث دراسته الاستطلاعية في 03 بلديات ، أمّا الدراسة الفعلية فكانت في (06 ابتدائيات)

ج - الحدود الموضوعية للدراسة : الدراسة المطبّقة و نتائجها تعدّ محصورة بالمنهج المتّبع و بالاستبيان المستعمل كأداة للدراسة وعليه فلا يمكن تعميم نتائج الدراسة إلّا على هذه الحدود وفي بلدية غرداية وفي سنة 2018 فقط .

3. عينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي بغرداية بالمقاطعة السادسة تحديدا و التابعين للتعليم الحكومي بوزارة التربية الوطنية ، ويحملون شهادة الليسانس كحد أدنى فما فوق لمزاولة مهنة التعليم ، وقد شمل مجتمع الدراسة كلّ أصناف المسار التعليمي من متعاقدين ، متربصين و مثبتين من كلا الجنسين . وكان هذا في العام الدراسي 2017 / 2018 .

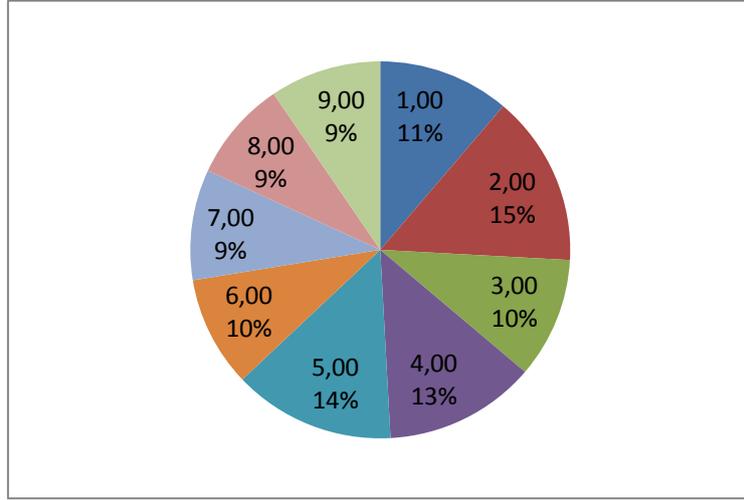
4. خصائص عينة الدراسة :

اشتملت عينة الدراسة على المعلمين و المعلمات الذين يدرسون في المقاطعة السادسة بغرداية ، وقد بلغ عددهم (108) معلما ومعلمة ، وتمّ الرجوع إلى لمعرفة العدد الأصلي إلى السيد مفتش المقاطعة ، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل لوحداث الدراسة ، والجدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الابتدائيات .

المقاطعة السادسة			
الرقم	الابتدائية /	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
01	حسيبة بن بوعلي	13	11,21
02	الحاج صالح بابكر	17	14,66
03	مامة نسليمان	12	10,34
04	صالح بازين	15	12,93
05	أبو عمار عبد الكافي	16	13,79
06	الشيخ سعيد كربوش	11	9,48
07	الشيخ حمو باباوموسي	11	9,48
08	الشيخ حمو فحار	10	8,62
09	الشيخ حمو والحاج	11	9,48
المجموع		116	100,00

الجدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة حسب الابتدائيات

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته



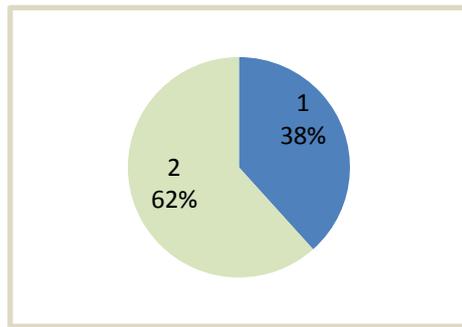
الدائرة النسبية (01) توزيع الأساتذة حسب الابتدائيات التسع

- عرض بيانات عينة الدراسة :

عرض بيانات أفراد عينة البحث وهي كالتالي :

الجنس	العدد	النسبة
الذكور	28	% 38,4
الإناث	45	% 61,6
المجموع	73	% 100,0

الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس



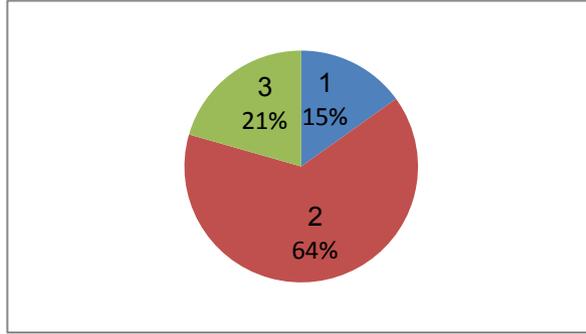
الدائرة النسبية (02) نسبة المعلمين و الملمات

يتبين لنا من الجدول أنّ نسبة الذكور (المعلمين) قد بلغت % 38.4 ، بتعداد قدره 28 معلما ، بينما نسبة الإناث (الملمات) فقد بلغت % 61.6 ، بتعداد قدره 45 معلمة .

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

النسبة	العدد	المسار الوظيفي
15,1 %	11	المتربصون
64,4 %	47	المثبتون
20,5 %	15	المتعاقدون
100,0 %	73	المجموع

جدول رقم (03) توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المسار الوظيفي

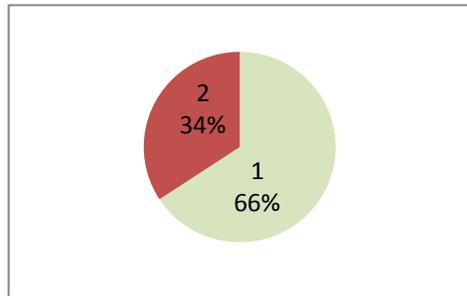


الدائرة النسبية (03) نسبة توزيع المعلمين و الملمات حسب المسار الوظيفي

يتبين لنا من الجدول أنّ عدد المعلمين و الملمات المتربّصين بلغ 11 متربصا بنسبة تقدر بـ 15.1 % ، بينما بلغ عدد المعلمين و الملمات المثبتين 47 مثبتا بنسبة قدرت بـ : 64.4 %، بينما بلغ عدد المعلمين و الملمات المتعاقدين 15 متعاقدا ، بنسبة قدرت بـ 20.5 % .

النسبة	العدد	السكن
65.8 %	48	بلدية غرداية
34.2 %	25	خارج بلدية غرداية
100,0 %	73	المجموع

الجدول رقم (04) يبيّن توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مكان السكن



الدائرة النسبية (04) نسبة القاطنين داخل وخارج بلدية غرداية

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

يتبين لنا من الجدول أنّ عدد المعلمين و الملمات القاطنين بغرداية بلغ 48 قاطنا ، بنسبة قدرها 65.8 % بينما عدد المعلمين و الملمات القاطنين ببلديات أخرى قد بلغ 25 معلما ومعلمة ، بنسبة قدرها 34.2 % .

5 . الدّراسة الاستطلاعية :

للتحقّق من صدق وثبات أدوات الدراسة طَبّق الباحث (30 استبيانا) بهدف تحديد ما إذا كانت أدوات الدّراسة تقيس فعلا ما وضع لقياسه و ثابتة فيما تقيس وقد اختار الباحث ثلاث ابتدائيات (ابتدائية الشيخ حمو بابوموسى ، ابتدائية الشيخ حمو فخار و ابتدائية الشيخ حمو والحاج) لإجراء الدّراسة الاستطلاعية فيها حيث وزّع في كلّ ابتدائية 10 استبيانات و استرجعها كاملة .

6 . أدوات الدراسة :

شملت أدوات الدّراسة استبانة سمات الشخصية و التوافق المهني . ولإعداد استبانة الدّراسة اتّبّع الباحث عددا من الخطوات كالتالي :

* الصورة الأولى للاستبانة

1 . مقياس سمات الشخصية :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ثمّ استخرج أداة الدّراسة من دراستي ماجيستير لكلّ من : (خاتم عبد الله علي غنام ، 2005) و (عبد الله بن علي الشّهيري ، 2000)، وقد قام الباحث بتعديلها بما يتناسب مع عيّنة الدّراسة :

وقد صمّم المقياس في صورته الأولى من (44) بندا الملحق رقم (01) ، يتطلب الإجابة عنها بطريقة ليكرت الخماسيّة، و يقيس أربعة أبعاد وهي :

1 . بعد الاتزان الانفعالي (13 بندا) من 01 إلى 13

2 . بعد تحمل المسؤولية (14 بندا) من 14 إلى 27

3 . بعد الدافعيّة للإنجاز (8 بنود) من 28 إلى 35

4 . بعد الاجتماعية (8 بنود) من 36 إلى 43

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

2 - مقياس التوافق المهني :

وهو مقياس مستخرج من دراسة ماجستير ل : (عبد الله بن علي الشهيري ، 2000)، كَيْفَه الباحث بما يتناسب مع عينة الدّراسة . وقد صمّم المقياس في صورته الأولى من (30) بنداً الملحق رقم (02)، يتطلب الإجابة عنها بطريقة ليكرت الخماسية، ويقاس أربع أبعاد وهي :

1 - بعد الأجور و الحوافز (6 بنود) من 01 إلى 06

2 - بعد التّكّيّف مع بيئة العمل و الزملاء (12 بنداً) من 7 إلى 18

3 - بعد مواعيد العمل (6 بنود) من 19 إلى 24

4 - بعد الإدارة و الإشراف (5 بنود) من 25 إلى 29

أمّا عدد البنود الموجبة التي تضمنتها استبانة سمات الشّخصية هي (27) بنداً ، و البنود السّالبة كان عددها (16) بنداً ، أمّا استبانة التوافق المهني تضمنت (18) بنداً موجبا ، و البنود السّالبة كان عددها (11) بنداً . و البيانات ممثلة في الجدول رقم (05) .

*استبانة سمات الشخصية :

عددّها	العبارات السالبة	عددّها	العبارات الموجبة
16	.22 .19 .17 .13 .11 .8 .4 .1	27	.14 .12 .10 .9 .7 .6 .5 .3 .2
بندا	.40 .39 .37 .30 .28 .25 .23	بندا	.26 .24 .21 .20 .18 .16 .15
	.41		.35 .34 .33 .32 .31 .29 .27
			.43 .42 .38 .36

*استبانة التوافق المهني :

عددّها	العبارات السالبة	عددّها	العبارات الموجبة
11	.23 .22 .21 .19 .18 .13 .05	18	.08 .07 .06 .04 .03 .02 .01
بندا	.28 .27 .26 .24	بندا	.16 .15 .14 .12 .11 .10 .09
			.29 .25 .20 .17

الجدول رقم (05) أرقام البنود والموجبة والسالبة لاستبيان سمات الشخصية والتوافق المهني .

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته
7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

أولاً : حساب الصدق

تمّ التأكّد من صدق الاستبانيتين عن طريق الآتي :

1 - صدق المحكمين : عرض الباحث صورة الاستبانة في شكلها الأولي على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص ومن لهم علاقة بموضوع الدراسة من جامعة غرداية وقد بلغ عددهم (03) محكمين. وقد طلب منهم إبداء رأيهم وملاحظاتهم على بنود المقياس من أجل التأكيد من شمولية أداة الدراسة ،الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للمجالات، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يروونه مناسباً ، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض الفقرات ، أو إعادة صياغتها لتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، و الجدول رقم (06) يبيّن أسماء المحكمين .

الدرجة العلمية	التخصّص	الاسم الكامل	
دكتوراه	علم النفس العمل و التنظيم	د . معمري حمزة	01
ماجستير	علم النفس العمل و التنظيم	أ . قشار محمد	02
مساعد أ	علوم التربية	أ . تاملت ابراهيم	03

الجدول رقم(06) أسماء المحكمين

اعتبر الباحث أنّ نسبة اتّفاق المحكمين لا بدّ أن تكون (67. 66 %) فما فوق للحكم على ثبات العبارة واستبقائها.

ويّضح من الجدول في الملحق رقم (02) نسبة اتّفاق المحكمين على عبارات الاستبيان ، أنّ هناك بندا واحدا لم تصل نسبة الاتفاق عليه (66.67 %) وهو البند السابع الذي ينصّ على تحرّر من أنواع القلق و التوتر . فكانت نسبة الاتّفاق عليه ضعيفة (33.33 %) ، فتمّ حذفه وعليه فأصبح مجموع بنود استبانة سمات الشخصية 42 بندا .

أمّا استبانة التوافق المهني فجميع البنود بلغت نسبة الاتفاق حولها (100 %) .

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

وقد أشار بعض المحكمين إلى تعديل صياغة بعض الكلمات لغويا وقد تمّ عمل ذلك بناء على طلبهم واقتراحاتهم . وأخيرا يتضح من ذات الجدول أنّ عدد بنود سمات الشخصية و التوافق المهني التي وصلت نسب الاتفاق عليها (66.67%) فما فوق موزعة كالتالي :

أ. بالنسبة لسمات الشخصية فكان مجموع البنود 42 بندا

1 - بعد الاتزان الانفعالي (12 بندا)

2 - بعد تحمل المسؤولية (14 بندا)

3 - بعد الدافعية للإنجاز (8 بنود)

4 - بعد الاجتماعية (8 بنود)

ب : بالنسبة للتوافق المهني فكان مجموع البنود 29 بندا

1 - بعد الأجور و الحوافز (6 بنود)

2 - بعد التّكّيف مع بيئة العمل و الزملاء (12 بندا)

3 - بعد مواعيد العمل (6 بنود)

4 - بعد الإدارة و الإشراف (5 بنود)

2 - صدق الاتّساق الداخلي : للتحقق من صدق الاتّساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل

بند من بنود مقياسي سمات الشخصية و التوافق المهني بالدرجة الكلية لكلّ مقياس ، حيث قام الباحث بتطبيق

المقياس على عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (30) معلما ومعلمة، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل

ارتباط بيرسون لمعرفة ارتباط درجة كل بند من بنود المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، و الملحق رقم

(03) يوضح ذلك :

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

ثانيا : حساب الثبات

تمّ التأكّد من ثبات الاستبانتين عن طريق الآتي :

1 - الثبات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ :

تمّ التأكّد من ثبات الأداة من خلال تطبيقه على (30) معلما ومعلمة من غير عينة الدراسة ، وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معاملات (ألفا كرونباخ) الملحق رقم (04) .

و الجدول رقم (07) يبيّن قيمة الدرجة الكلية لمعاملات الثبات.

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
أبعاد سمات الشخصية	0.86
أبعاد التوافق المهني	0.76

الجدول رقم (07) قيمة الدرجة الكلية لمعاملات الثبات

وقد بلغ الثبات الكلي لمقياس سمات الشخصية (0.86)، وذلك يشير إلى امتلاك الاستبانة قدرة عالية من الاتساق بين فقراتها، وتتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يسمح بإمكانية استخدامها في الدراسة الحالية.

كما بلغ الثبات الكلي لمقياس التوافق المهني (0.76)، وذلك يشير إلى امتلاك الاستبانة قدرة عالية من الاتساق بين فقراتها، وتتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يسمح بإمكانية استخدامها في الدراسة الحالية.

2 - الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

تتمثل هذه الطريقة في تطبيق الأداة مرة واحدة على مجموعة واحدة من الأفراد ، ثمّ تقسيم الأداة إلى جزئين متساويين ، وقد يكون من المناسب أن يشمل جزء البنود ذات الأرقام الفردية ، في حين يشمل الجزء الثاني البنود ذات الأرقام الزوجية (عبد الكريم بوحفص ، 2016 ، ص 222)، و استعمل الباحث الطريقة الثانية . يتمّ استخراج معامل الارتباط بيرسون ، ثمّ يعدّل باستخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون ، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط بعد التصحيح دالة إحصائيا فإنّ الاختبار ثابت فيما يقىس الملحق (05).

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

أ - بالنسبة لاستبانة سمات الشخصية : الجدول رقم (08)

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل
Correlation Between Forms	,819	,900
Spearman-Brown Coefficient		

الجدول رقم (08) قيمة معامل الارتباط لاستبانة سمات الشخصية

بلغت قيمة معامل ثبات الإستبانة 0.82 درجة وبعد تصحيحها بمعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت 0.90 وهي درجة عالية ، مما يدلّ أنّ المقياس ثابت فيما يقيس .

ب - بالنسبة لاستبانة التوافق المهني : الجدول رقم (09)

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل
Correlation Between Forms	,584	,738
Spearman-Brown Coefficient		

الجدول رقم (09) قيمة معامل الارتباط لاستبانة التوافق المهني

بلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة 0.58 درجة وبعد تصحيحها بمعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت 0.73 وهي درجة مقبولة ، مما يدلّ أنّ المقياس ثابت فيما يقيس .

*ومن التعديلات التي تمت على الاستبانتين : حذف البنود السلبية أو التي أقل من 0.10

- بالنسبة لاستبانة سمات الشخصية :

حذف البنود رقم (1 - 11 - 17 - 27 - 30 - 42) فأصبحت الاستبانة في صيغتها النهائية مكوّنة من (36 بنداً) - بالنسبة لاستبانة التوافق المهني :

حذف البند رقم (4 - 8 - 11 - 16 - 18) فأصبحت الاستبانة في صيغتها النهائية مكوّنة من (24 بنداً) *مجموع بنود الاستبانتين معا (60 بنداً) .

* تصحيح المقياس :

تمت الإجابة على بنود مقياسي سمات الشخصية و التوافق المهني عن طريق اختيار من بين خمس خيارات وذلك على طريقة ليكرت :

(موافق بشدة ، موافق ، لا أدري ، غير موافق ، غير موافق بشدة) .

هذا وقد تمّ احتساب الدرجات على النحو التالي :

*جدول يوضح الدرجات حسب طريقة ليكرت لتصحيح الاستبانة في حالة كون العبارة موجبة .

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

5 درجات	4 درجات	3 درجات	درجتان	درجة واحدة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

هذا في حالة كون العبارة موجبة أما إذا كانت العبارة سالبة فسوف تتغير الدرجة كالتالي :

*جدول يوضح الدرجات حسب طريقة ليكرت لتصحيح الاستبانة في حالة كون العبارة سالبة .

5 درجات	4 درجات	3 درجات	درجتان	درجة واحدة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

جدول رقم(10) سلم الدرجات حسب طريقة ليكرت الموجبة و السالبة

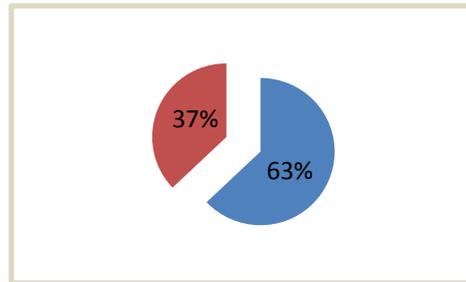
8 - إجراءات تطبيق الدراسة :

تمثلت إجراءات الدراسة بالخطوات التالية:

بعد تحكيم أداة الدراسة (استبانة سمات الشخصية و استبانة التوافق المهني) ، و تطبيقها على عينة استطلاعية لاستخراج صدقها وثباتها ، تم توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة و الملحق رقم (06) يبين الاستبيان النهائي الموزع . سلمت لمدرء المدارس الابتدائية يد باليد من طرف الباحث وهو بدوره قام بتوزيعها.قدم الباحث للمعلمين و المعلمات الوقت الكافي للإجابة، أسبوعا كاملا ، مع مراعاة عدم كتابة الاسم لضمان سرية المعلومات. وبعد توزيع أداة الدراسة في ستّ ابتدائيات وعلى عينة مقدّرة بـ (84) أستاذا وأستاذة ، استعاد الباحث (75) استبانة منها، وتم استثناء استبانتين لعدم استيفاء شروط الإجابة عليها، لتستقر العينة عند (73) فردا والجدول رقم (11) يبيّن نسبة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي .

العينة	عدد الأفراد	النسبة المئوية
المجتمع الأصلي	116	100 %
العينة الفعلية	73	62.93 %

الجدول رقم(11) نسبة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي



الدائرة النسبية (05) نسبة تمثيل عينة البحث الفعلية بالنسبة للمجتمع الأصلي

الفصل الثالث : منهج الدراسة و إجراءاته

بعد أن جُمعت الاستبانات من العينة، تم إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب لمعالجتها إحصائياً، وبعد ذلك تم إجراء المعالجة الإحصائية لها واستخراج البيانات وتحليلها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة واقتراح التوصيات المناسبة.

9. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية :

أ - التكرارات و النسب المئوية (في توصيف العينة) .

ب - معامل الارتباط بيرسون ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون (في صدق وثبات الاستبانة) ، وكذلك للكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية و التوافق المهني .

ج - معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانتين .

د - اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لكولجروف سمروف ، الملحق رقم (07) .

هـ - اختبار (T) لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين للجنس و مكان السكن .

د - تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA ، لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير المسار الوظيفي .

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل وضّح الباحث الإجراءات المنهجية المتبعة في دراسته ، حيث بيّن أنّ المنهج الوصفي هو المنهج المتبع في الدراسة ، و أنّ الدراسة أجريت على أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية مبيّنا المدارس التي أجريت فيها الدراسة ، ثمّ تطرّق إلى أداة الدراسة و إجراءات التّحقّق من صدقها و ثباتها من خلال تحكيم الاستبيان و الدراسة الاستطلاعية ، فإجراءات تطبيق الدراسة و الأساليب الإحصائية المستعملة فيها، وفي الفصل الموالي سيبيّن نتائج الدراسة المتوصّل إليها.

الفصل الرابع

عرض و مناقشة النتائج

تمهيد

نتائج الدراسة وتفسيرها

- 1 - نتائج الفرضية العامة وتفسيرها
- 2 - نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتفسيرها
- 3 - نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتفسيرها
- 4 - نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتفسيرها
- 5 - نتائج الفرضية الجزئية الرابعة وتفسيرها

الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج

تمهيد :

سيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة وتفسيرها و التّحقّق من فروض بحثه ، مقارنة إياها بالأطر النظرية والدراسات السابقة التي سبق عرضها في الفصول الثلاثة الأولى ، ثمّ سيقوم الباحث باستنتاج عام و يقدم بعض الاقتراحات .

نتائج الدراسة وتفسيرها :

1 - نتائج الفرضية العامة :

ينصّ الفرض العام على أنّه :

يوجد دور لسّمات الشّخصيّة في تحقيق التّوافق المهني ، لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
وللتعرّف على ما إذا كان لسّمات الشخصية دور في تحقيق التوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية ، استخدم الباحث معامل الارتباط ، بيرسون لتوضيح دلالة العلاقة بين المتغيرين وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (12) :

المتغير	الارتباط بيرسون	قيمة Sig. (2-tailed)	الدلالة الإحصائية
سمات الشخصية	,469**	,000	دال عند 0.01
التوافق المهني			

الجدول رقم (12) العلاقة الارتباطية بين المتغيرين .

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيري سمات الشخصية و التوافق المهني $^{**}469$, وهي علاقة ارتباطية متوسطة موجبة دالة عند (0.01) ، ممّا يدلّ على وجود الارتباط بين المتغيرين الملحق رقم (08) .

وفيما يلي الجدول رقم (13) يبيّن العلاقة الارتباطية بين كلّ محور من محاور سمات الشخصية بمحاور التوافق المهني و بالدرجة الكلية للتوافق المهني .

الدرجة الكلية للتوافق المهني	الإدارة والإشراف	مواعيد العمل	التكيف مع بيئة العمل و الزملاء	الأجور والحوافز	التوافق المهني سمات الشخصية
.454**	.475**	.117**	.511**	0.082	الاتزان الانفعالي
,315**	.300**	.276*	,416**	-.137	تحمل المسؤولية
.270*	.284*	-,004	.354**	,059	الدافعية للإنجاز
,327**	,342**	.190	.411**	-,069	الاجتماعية
** = دالة عند 0.01					
* = دالة عند 0.05					
لاشيء = ارتباط موجب لكن غير دال					
- = ارتباط سالب غير دال					

الجدول رقم (13) العلاقات الارتباطية بين أبعاد المتغيرين ، والعلاقة بين كلّ بعد من أبعاد سمات الشخصية

بالدرجة الكلية للتوافق المهني

وفي ضوء النتائج السابقة التي تحصّص العلاقة الموجبة بين سمات الشخصية و التوافق المهني نستنتج مايلي :

- وجود علاقة موجبة دالة عند مستوى (0.01) بين سمة الاتزان الانفعالي و الدرجة الكلية للتوافق المهني من خلال أبعاده الأربعة،الأجور و الحوافز التكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، مواعيد العمل ، الإدارة و الإشراف .
 - وجود علاقة موجبة دالة عند مستوى (0.01) بين سمة تحمل المسؤولية و الدرجة الكلية للتوافق المهني من خلال أبعاده الأربعة،الأجور و الحوافز التكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، مواعيد العمل ، الإدارة و الإشراف .
 - وجود علاقة موجبة دالة عند (0.05) بين سمة الدافعية للإنجاز و الدرجة الكلية للتوافق المهني من خلال أبعاده الأربعة،الأجور و الحوافز التكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، مواعيد العمل ، الإدارة و الإشراف .
 - وجود علاقة موجبة غير دالة عند (0.01) بين سمة الاجتماعية و الدرجة الكلية للتوافق المهني من خلال أبعاده الأربعة،الأجور و الحوافز التكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، مواعيد العمل ، الإدارة و الإشراف .
- وهذا ما توصلت إليه كلّ من دراستي مريم حافظ تركستاني (1417 هـ) و عبد الله بن علي الشهيري (2000) ، من وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية ، وكذلك

دراسة ختام عبد الله بن علي غنام (2005) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة عند (0.01) بين مجالات سمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس .

تفسير النتائج :

أ - سمة الاتزان الانفعالي :

إذن يتضح من خلال العرض السابق للنتائج أنّ هناك علاقة ارتباطية دالة بين سمة الاتزان الانفعالي و الدرجة الكلية للتوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي ببلدية غرداية ، و بالنسبة للعلاقة بين سمة الاتزان الانفعالي و أبعاد التوافق المهني يتضح لنا وجود علاقة موجبة دالة عند (0.01) في ثلاثة محاور هي التّكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، مواعيد العمل و الإدارة و الإشراف ، أمّا العلاقة بين الاتزان الانفعالي والأجور و الحوافز فكانت علاقة موجبة غير دالة.

وهذا ما توصلت إليه دراسة عبد الله بن علي الشّهيري (2000) ، من وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند (0.01) بين الاتزان الانفعالي و الدرجة الكلية للتوافق المهني .

يفسّر الباحث وجود العلاقة بين سمة الاتزان الانفعالي و الدرجة الكلية للتوافق المهني ووجود العلاقة كذلك بين سمة الاتزان الانفعالي و محاور التوافق المهني إلى أنّ لسمة الاتزان الانفعالي دور في تحقيق التوافق المهني ، لأنّ تنافر هذه السّمة وتعارضها مع متطلبات المهنة يؤدّي إلى الفشل وسوء التوافق المهني .

ولكي يكون المعلم متّزناً انفعالياً وبالتّبع متوافقاً مهنياً يجب أن تتوافر فيه ميول واستعدادات للتعليم منها الاتزان و الثبات الانفعالي الملائم ، وأن تكون العلاقة بينه وبين أقرانه المعلمين وبتلاميذه وإدارته حسنة . كذلك في علاقاته الاجتماعية بشكل عام لكي يتوافق مهنياً بالإضافة لحصوله على منحة محترمة و حوافز مشجّعة من خلال حرصه على أداء عمله بإتقان و تفان والانضباط في الحضور و الانصراف من المدرسة ، وعدالة تقييمه من طرف المشرف عليه سواء المدير أم المفتش ، كلّ هذا وغيره يعدّ سبباً في تحقيق المعلم للتوافق المهني .

ب - سمة تحمل المسؤولية :

أما بالنسبة لسمة تحمل المسؤولية وعلاقتها بالتوافق المهني فيتضح من خلال العرض السابق للنتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة عند (0.01) بين سمة تحمل المسؤولية و الدرجة الكلية للتوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي ببلدية غرداية ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند (0.01) بين سمة تحمل المسؤولية و التكيف مع بيئة العمل و الزملاء و بالإدارة و الإشراف ، ووجود علاقة موجبة دالة عند (0.05) بين سمة تحمل المسؤولية بمواعيد العمل ، و وجود علاقة سالبة بين تحمل المسؤولية و الأجور و الحوافز . وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عبد الله بن علي الشهيري (2000) إلا في العلاقة بين تحمل المسؤولية و الأجور و الحوافز فكانت العلاقة موجبة غير دالة .

يفسر الباحث أن لسمة تحمل المسؤولية دور في تحقيق التوافق المهني ، وهناك دراسات تبين أن من أهم عوامل الرضا عن العمل الشعور بتحمل المسؤولية ، أي تحمل الموظف ما يصدر منه من أعمال يقوم بها .

وبالتالي فالمعلم مستشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقه ، و الإحساس بالمسؤولية يوجه ويرشد المعلم في سلوكه وفي علاقاته مع الآخرين ومع ظروف عمله وفي تعامله مع مشرفيه ، وبالتالي يتحقق له الرضا عن عمله من خلال إحساسه بتحمل المسؤولية رغم عدم رضاه عن الأجور و الحوافز الممنوحة في عمله .

ج- سمة الدافعية للإنجاز:

أما بالنسبة لسمة الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالتوافق المهني فكانت العلاقة دالة عند (0.05) لدى معلمي التعليم الابتدائي ببلدية غرداية. أما بالنسبة للعلاقة بين سمة الدافعية للإنجاز ومحاور التوافق المهني فنلاحظ أن العلاقة متفاوتة حيث توجد علاقة ارتباطية موجبة وغير دالة بين سمة الدافعية للإنجاز ومحور الأجور والحوافز ، ووجود علاقة موجبة دالة عند (0.01) بين سمة الدافعية للإنجاز والتكيف مع بيئة العمل و الزملاء ، ووجود علاقة موجبة دالة عند (0.05) بين الدافعية للإنجاز و الإدارة و الإشراف ، في حين توجد علاقة سالبة بين الدافعية للإنجاز و مواعيد العمل . وتختلف هذه النتائج بعض الشيء عن النتائج التي توصل إليها عبد الله بن علي الشهيري (2000) حيث وجد أن العلاقة بين الدافعية للإنجاز و الدرجة الكلية للتوافق المهني دالة عند (0.01) كذلك العلاقة بين الدافعية للإنجاز و الإدارة و الإشراف دالة عند (0.01) أما العلاقة بين الدافعية للإنجاز وبقية المحاور الثلاث فكانت نفسها .

يفسّر الباحث وجود العلاقة بين سمة الدافعية للإنجاز بالدرجة الكلية للتوافق المهني، إلى أنّ أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دافع يستثيره ويوجهه ، حيث أنّ إنتاجيّة الفرد تدفعه و تشعره بالرّاحة ، فيسعى الفرد إلى بناء علاقات جيدة مع الزملاء. و التكيف مع بيئة العمل يسهم بدوره في دافعية الفرد للإنجاز حيث أنّ قدرات المعلّم و استعداداته إذا توافقت مع ظروف العمل فإنّ هذا سيؤدّي إلى انسجام المعلّم مع عمله وعدم شعوره بعبء العمل ، أما سلبية العلاقة بين سمة الدافعية للإنجاز ومحور مواعيد العمل ، فيفسّر ذلك إلى أن مواعيد العمل تقلّل من الدافعية للإنجاز خصوصا إذا علمنا أنّ دوام العمل متقطّع أي التدريس في الصباح وفي المساء فالذهاب و الرجوع إلى المدرسة لـ 04 مرات في اليوم يرهق المعلّم خصوصا الذين يسكنون بعيدا. وبالنسبة لإيجابية العلاقة بين سمة الدافعية للإنجاز ومحور الإدارة والإشراف ، فهذا يدلّ على أنّ هناك تفاهم و انسجام بين المعلمين و إدارتهم ، و هو ما يجب أن يكون خصوصا في قطاع التعليم .

د - سمة الاجتماعية:

أمّا بالنسبة لسمة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني فيتضح من خلال العرض السابق للنتائج أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة عند (0.01) لدى معلمي التعليم الابتدائي ببلدية غرداية ، وفيما يخصّ العلاقة بين سمة الاجتماعية و محاور التوافق المهني فكانت موجبة ودالة عند (0.01) بين سمة الاجتماعية و محوري التكيف مع بيئة العمل و الزملاء و الإدارة و الإشراف ، وموجبة غير دالة مع مواعيد العمل و سلبية مع الأجور و الحوافز .

لم يتّضح من الدّراسات السّابقة دراسة تناولت العلاقة بين سمة الاجتماعية و التوافق المهني ومنه يفسّر الباحث وجود العلاقة الارتباطية بين سمة الاجتماعية بالدرجة الكلية للتوافق المهني إلى أنّ معلّمي التعليم الابتدائي اجتماعيون وقادرون على التواصل و بناء العلاقات بينهم وبين تلاميذهم و بإدارتهم مما يجعلهم متوافقين مهنيا ، أمّا سلبية العلاقة بين سمة الاجتماعية و الأجور و الحوافز فيفسّرها الباحث بعدم وجود علاقة بين هذين المتغيرين أي أنّ الاجتماعية سلوك لدى الفرد لا يقترن بمقدار الأجر أو الحوافز التي يتلقاها، والاجتماعية تحقّق له التوافق بغضّ النظر عن الأجر و الحافز .

2. نتائج الفرضية الجزئية الأولى

ينصّ الفرض الأول على أنّه :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور سمات الشخصية .

و للتعرف على ما إذا لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور (المعلمين) و الإناث (المعلمات) في محاور سمات الشخصية ، استخدم الباحث اختبار (ت) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين المتغيرين وجاءت النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (14) :

الدلالة الإحصائية	قيمة - ت -	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	البيانات / الجنس	المحور المتغيرات
غير دال	-0.625	71	4.41	40.89	28	الذكور	سمة الاتزان الانفعالي
			3.90	41.51	45	الإناث	
غير دال	-2.913	71	3.70	52	28	الذكور	سمة تحمل المسؤولية
			5.02	55.20	45	الإناث	
غير دال	-1.111	71	1.99	23.36	28	الذكور	سمة الدافعية للإنجاز
			2.75	24.02	45	الإناث	
غير دال	-0.966	71	2.49	27.18	28	الذكور	سمة الاجتماعية
			3.06	27.84	45	الإناث	
غير دال	-2.064	71	9.32	143.43	45	الذكور	الدرجة الكلية لسمات الشخصية
			10.63	148.577	45	الإناث	

الجدول رقم (14) نتائج اختبار (ت) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين سمات الشخصية و الجنس لدى معلمي التعليم

الابتدائي بغرداية .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) يتضح أن قيمة (T) للفروق بين الجنسين في الدرجة الكلية لسمات الشخصية بلغت - 2.064 وهي غير دالة عند (0.05) الملحق رقم (09) ، وقد اتّضح كذلك من الجدول السابق أنّ أبعاد سمات الشخصية الأربع لم تكن دالة إحصائياً ممّا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي بغرداية ، ممّا يعني أنّ المعلمين و المعلمات لا يختلفون كثيرا في سماتهم الشخصية التي تقيسها الدراسة ، وبهذا فإننا نقبل الفرض الصفري ، أي أنّه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في سمات الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية ، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة أبو نهاية (1997) حول الفروق بين الجنسين في بعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر بغزة و التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في الذهانية، والسيطرة والمسؤولية، والاتزان الانفعالي لصالح الذكور، وفي العصائية و الجاذبية الاجتماعية لصالح الإناث ، كما اختلفت مع النتائج التي توصلت إليها دراسة بوليجاريا (1984) حول العلاقة بين الدافع للإنجاز و الثبات الانفعالي و العصابي ومستوى القلق لدى أفراد في مستويات اجتماعية مختلفة (عمال صناعة وطلبة) و التي أظهرت نتائجها ارتباط موجب بين الدافعية للإنجاز بين الذكور و الإناث و بين الدافعية و الرغبة الاجتماعية للذكور . ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين الجنسين في سمات الشخصية إلى طبيعة اختيار المعلم أو المعلمة للتعليم بحيث يُراعى في التوظيف أن يكون ذا مستوى من النضج في الشخصية ، وعليه نستطيع أن نحكم بأنّ هناك مراعاة لجوانب الشخصية في اختيار و توظيف المعلمين و عدم وجود فروق بين الجنسين دليل على أنّ المعلمين و المعلمات يتمتّعون بجوانب شخصية متقاربة ، إذ لا يعقل أن يزاول أيّ معلّم أو معلّمة مهنة التعليم وهو يعاني من خلل في جوانب شخصيته لأنّ مهنة التعليم مهنة تجمع بين الجانب المعرفي التقني والمهاري والشخصية، كون هذه المهنة أكثر من غيرها من المهن اعتمادا على العلاقة المباشرة بالإنسان و بالأخص التلميذ فالعلاقة تلازمية بين المعلم والمتعلّم أي لا يمكن الاستغناء عن المعلّم في مهنة التعليم مهما كان الأمر لهذا الغرض كان حسن اختيار معلّم تتوفر فيه السمات الشخصية التّالية (الاتزان الانفعالي ، تحمّل المسؤولية ، الدافعية للإنجاز و الاجتماعية) ضروريّ إن أريد نجاح العملية التعليميّة .

3 - نتائج الفرضية الجزئية الثانية

ينصّ الفرض الثاني على أنّه :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور التوافق المهني لصالح الإناث .

الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج

و للتعرف على ما إذا لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور (المعلمين) و الإناث (المعلمات) في محاور التوافق المهني ، استخدم الباحث اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين المتغيرين وجاءت النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (15) :

الدلالة الإحصائية	قيمة - T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	المحور المتغيرات	
						البيانات	الجنس
غير دال	-0.632	71	3.51	15.38	28	الذكور	الأجور والحوافز
			3.47	15.89	45	الإناث	
غير دال	-1.192	71	2.92	30.57	28	الذكور	التكيف مع بيئة العمل و الزملاء
			3.47	31.51	45	الإناث	
غير دال	-1.994	71	2.92	16.64	28	الذكور	مواعيد العمل
			2.69	17.98	45	الإناث	
غير دال	-1.470	71	2.64	18.57	28	الذكور	الإدارة والإشراف
			3.05	19.60	45	الإناث	
غير دال	-2.003	71	7.78	81.14	28	الذكور	الدرجة الكلية للتوافق المهني
			8.05	84.98	45	الإناث	

الجدول رقم (15) نتائج اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و الجنس لدى معلمي التعليم

الابتدائي بغرداية .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) يتضح أن قيمة (T) للفروق بين الجنسين في الدرجة الكلية للتوافق المهني بلغت -2.003 وهي غير دالة عند (0.05) الملحق رقم (10) ، وقد اتّضح كذلك من الجدول السابق أنّ أبعاد التوافق المهني الأربع لم تكن دالة إحصائية مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين و المعلمات التعليم الابتدائي بغرداية في التوافق المهني ، مما يعني أنّ المعلمين و المعلمات غير مختلفين في توافقهم المهني ، وبهذا فإننا نرفض الفرض البديل القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

الجنسين في التوافق المهني لصالح الإناث و تقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني ، و النتيجة المتوصل إليها لا تتفق مع النتيجة التي خلصت إليها دراسة مريم حافظ تركستاني (1417 هـ) وهو أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد الأمل للصم و البكم و معلمي ومعلمات التربية الفكرية للمتخلفين عقليا، ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين الجنسين إلى أن خاصية الجنس لا تؤثر في التوافق المهني وهذا يرجع إلى طبيعة المهنة و تشابه ظروف العمل كون الأساتذة يعملون في نفس الظروف و نفس الحجم الساعي تقريبا كما أنهم يخضعون لنظام إشرافي واحد بالابتدائيات كما أنهم يتلقون نفس الرواتب و الحوافز و يتعاملون مع مستوى متقارب من التلاميذ .

4. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

ينصّ الفرض الثالث على أنه :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لمكان السكن لصالح القاطنين ببلدية غرداية .
و للتعرف على ما إذا لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القاطنين بغرداية و القاطنين خارجها في محاور التوافق المهني ، استخدم الباحث اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين المتغيرين وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (16) :

المتغير	البيانات السكن	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة - T -	الدلالة الإحصائية
التوافق المهني	القاطنين ببلدية غرداية	48	83	7.61	41.84	- 0.737	غير دال
	القاطنين خارج بلدية غرداية	25	84.48	9.10			

الجدول رقم (16) نتائج اختبار (T) لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و السكن لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) يتضح أن قيمة (T) للفروق بين الجنسين في الدرجة الكلية للتوافق المهني بلغت $0.737 -$ وهي غير دالة عند (0.05) الملحق رقم (11) ، وهذا يدل على عدم تأثير مكان السكن على التوافق المهني، وبهذا فإننا نرفض الفرض البديل القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير مكان السكن وعلاقته بالتوافق المهني لصالح القاطنين بغرداية و نقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير السكن و علاقته بالتوافق المهني ، وهو نفس ما توصل إليه دراسة ختام عبد علي غنام من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$) في مجالات سمات الشخصية، والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس تعزى لمتغيرات : مكان العمل، ومكان السكن، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية ، ومعدل الدخل للأسرة، وسنوات الخبرة. و يعزو الباحث عدم وجود فروق بين القاطنين وغير القاطنين في التوافق المهني إلى أنّ توفرّ المواصفات ساهم في التخفيف من عناء التنقل إلى غرداية كما أنّ ظروف العمل الجيدة ساعدت في توافق المعلمين مهنيًا فأصبح بُعد مكان السكن لا يشكل عائقاً أمام توافق المعلمين و المعلمات مهنيًا .

5- نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

ينصّ الفرض الرابع على أنه :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لطبيعة المسار الوظيفي لصالح الأساتذة المثبتين . و للتعرف على ما إذا كان التوافق المهني يختلف بين معلمي التعليم الابتدائي بغرداية باختلاف المسار الوظيفي (متربص ، مثبت ، متعاقد) استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي F، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (17) .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
التوافق المهني	بين المجموعات	257,906	2	128,953	2,012	غير دال
	داخل المجموعات	4486,341	70	64,091		
	المجموع	4744,247	72			

الجدول رقم (17) نتائج تحليل التباين الأحادي لتوضيح الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني و المسار الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (16) يتضح أنّ قيمة F بلغت 2,012 عند درجة الحرية 71 وهي غير دالة عند (0.05) الملحق رقم (12) ، وهذا يعني أنّنا نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية ، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التعليم الابتدائي بغرداية بحسب المسار الوظيفي (متربص ، مثبت ، متعاقد) ، ويعزو الباحث ذلك إلى أنّ المعلمين و المعلمات يعملون في نفس ظروف عمل (مكان العمل ، توقيت العمل خصوصا ، الإشراف) ، كما أنّ التكوين الأكاديمي متقارب حيث أنّ من يزاول مهنة التعليم لا بدّ أن يكون من حاملي الشهادات الجامعية ، غير أنّ التّفاوت يكون من ناحية الأجور و الحوافز و شروط استحقاقها . كما يرجّح الباحث أن يكون للتقارب العمري دور كبير في تحقيق التوافق المهني حيث لاحظ أنّ معظم المعلمين في مستويات عمرية متقاربة بين (27 و 45 سنة) ، كما أنّ معظمهم تمّ تثبيته خلال السنوات الأخيرة في حدود علم الباحث وهذا يجعل من عامل الأقدمية دور كذلك في عدم وجود الفروق أي أنّ الأقدمية تتراوح بين السنة و الخمس سنوات في معظمها .

الاستنتاج العام

جاءت الدّراسة الحالية لتناقش دور سمات الشخصية في تحقيق التوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي بغرداية ، وبعد تبين متغيّرات الدّراسة نظريًا وتطبيق أدوات البحث على مجموعة من معلمي و معلمات التعليم الابتدائي بالمقاطعة السادسة بغرداية تحديدا ، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيًا ومناقشة فرضيات البحث بالاعتماد على جملة من الدراسات السابقة ، وكذا معطيات البيئة الحالية وخصائص أفراد العينة ، توصلت الدّراسة إلى النتائج التالية :

- 1 - هناك دور لسمات الشّخصيّة في تحقيق التّوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية ويتفرّع عنه ما يلي :
 - أ - لسمة الاتّزان الانفعالي دور في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
 - ب - لسمة تحمل المسؤولية دور في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
 - ج - لسمة الدافعية للإنجاز دور في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
 - د - لسمة الاجتماعية دور في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
 - هـ - سمة الاتزان الانفعالي هي أكثر السمات تحقيقًا للتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .
 - 2 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور سمات الشخصية .
 - 3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور التوافق المهني .
 - 4 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لمكان السّكن .
 - 5 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لطبيعة المسار الوظيفي .
- خلصت الدراسة إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بسمات شخصية جيدة ، وهم متوافقون مهنيًا .

كما خلصت الدراسة إلى عدم تأثير بُعد مكان السكن على توافق المعلمين مهنيا وهذا مؤشر يدلّ على أنّ القاطنين خارج بلدية غرداية قد اجتازوا صعوبة بعد مكان العمل .

كما خلصت الدراسة إلى أن سمات الشخصية مهمة جدا بالنسبة لأداء المعلمين، وعليه فإن الاهتمام بهذا الموضوع مستقبلا أصبح من الضروريات بقصد استخلاص النتائج النهائية فيه والوصول إلى تحديد ملمح شخصي خاص بالمعلم الكفاء ، هذا الملمح يصبح قاعدة لا يُقبل شخص في وظيفة التعليم إلا إذا توفرت فيه تلك المميزات ، كون هذا الملمح ينبئ بالأداء والكفاءة المطلوبة لتأدية مهنة التعليم على أحسن وجه.

الاقتراحات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يقترح الباحث ما يلي :

- 1 - إيلاء مزيد من العناية لتكوين المعلمين و المعلمات لتنمية جوانبهم الشخصية و الوجدانية ، وعلى الخصوص سمة الدافعية للإنجاز بغية الرّفع أكثر من أدائهم .
- 2 - الاهتمام بالظروف الاجتماعية و تحسين الرّواتب و الحوافز بغية الرّفع من التوافق المهني لدى المعلمين و المعلمات .
- 3 - السّعي نحو تحسين ظروف المادية و إعادة النظر في مواعيد العمل كونها سبّبت انخفاض دافعية الإنجاز .

كما يقترح الباحث عددا من مواضيع البحث للباحثين المهتمين بمجال الشخصية و التوافق المهني و حتّى التّعليم عموما ، كالآتي :

- 1 - دراسة مقارنة في التوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي بين القطاع العام و القطاع الخاص محليا ووطنيا .
- 2 - دراسة مقارنة بين المعلمين الأكثر و الأقل توافقا مهنيا و تأثير ذلك على مستوى التلاميذ خلال الفصول الثلاثة خلال السنة الدراسية .
- 3 - إجراء تكوين في تنمية جوانب الشخصية لدى المعلمين وقياس فاعلية هذا البرنامج (قياس قبلي و قياس بعدي)
- 4 - دراسة تأثير الحالة الاجتماعية على شخصية و توافق المعلّم مهنيا .
- 5 - إجراء دراسات أرغونومية عن بيئة العمل التي يعمل فيها المعلّم بغية تحسينها تماشيا مع متطلبات العصر .

قائمة المراجع

1. المراجع العربية

- 1- أبو زيد، إبراهيم أحمد ، سيكولوجية الذات و التوافق ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1987.
- 2- أبو النيل ، محمود السيد ، الأمراض السيكوسوماتية.دراسية عربية وعالمية ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1984.
- 3- أبو النيل ، محمود السيد ، علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985.
- 4- أبو النيل، محمود السيد ، علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا ، دار الفكر العربي ط 2، القاهرة، 2005 .
- 5- أحمد، سهير سيكولوجية الشخصية، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية 2003 .
- 6- بدوي، أحمد زكي ، محمود ، صديق يوسف ، المعجم العربي الميسر ، قاموس عربي / إنجليزي ، دار الكتاب اللبناني ط1 ، بيروت ، 1992 .
- 7- جابر عبد الحميد، جابر ، نظريات الشخصية ، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1986 .
- 8- جابر ، عبد الحميد جابر. نظريات الشخصية - البناء - الديناميات - النمو- طرق البحث والتقويم ، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990 .
- 9- الخضر، عثمان حمود، علم النفس التنظيمي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ط2 الكويت ، 2005.
- 10- خوري، توما ، الشخصية مفهومها - سلوكها - وعلاقتها بالتعلم، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت ، 1996 .
11. الدسوقي ، كمال ، علم النفس ودراسة التوافق ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1974 .
- 13- راجح ، أحمد عزت . علم النفس الصناعي ، الدار القومية للطباعة. ط2، القاهرة، 1965.
- 14- راجح، أحمد عزت ، أصول علم النفس ، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر، ط 7 ، القاهرة، 1968.
- 15- راجح ، أحمد عزت ، أصول علم النفس ، المكتب العربي الحديث ، ط 9 ، الإسكندرية ، مصر ، 1970 .

- 16 - ربيع، محمد شحاته، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط 3 ، القاهرة، 2006 .
- 17 - ربيع، محمد شحاته، علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباع، ط 2 ، عمان، الأردن، 2010 .
- 18 - زهران ،حامد عبد السلام ، علم النفس النمو ، عالم الكتب ط3 ، القاهرة ،.1980
- 19 - زهران، حامد، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب ط3، القاهرة، 1997 .
- 20 - سفيان، نبيل ، المختصر في الشخصية و الإرشاد النفسي . ايتراك للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2004 .
- 21 - الشماع نعيمة، الشخصية النظرية- التقييم -مناهج البحث، المطبعة الجديدة، القاهرة، 1977 .
- 22 - صالح، قاسم حسين، الشخصية بين التنظير والقياس، دار النشر للجامعات، صنعاء ، اليمن. 1997
- 23 - طه، فرج عبد القادر، الشخصية ومبادئ علم النفس، مكتبة الخانجي، القاهرة، لبنان، 1979 .
- 24 - طه ، فرج عبد القادر ، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج في التوافق المهني و الصحة النفسية ، مكتبة الخانج بدون بلد النشر ، 1980 .
- 25- طه ، فرج عبد القادر، قراءات في علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف ط3 ، القاهرة ، 1982.
- 26- طه ، فرج عبد القادر ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف ، ط6 ، القاهرة ، مصر ، 1988 .
- 27- الطحان ،محمد خالد ، مبادئ الصحة النفسية ، دار القلم ، ط1، دبي، 1987.
- 28- عباس فيصل، الشخصية في ضوء التحليل النفسي ، دار المسيرة ط1 ، ،بيروت 1982.
- 29- عبد الخالق، أحمد ، الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، 1983 .
- 30- عبد الرحمن، محمد، نظريات الشخصية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998 .
- 31- عبد الكريم ، بوحفص ، أسس ومناهج البحث في علم النفس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، الجزائر ، 2016 .

- 32- عبد الله ، مجدي محمد ، أبعاد الشخصية بين علم النفس و القياس النفسي ، دار الفكر العربي، الإسكندرية ، 1990 .
- 33- عوض ، عباس محمود ، مدخل إلى الأسس النفسية والفيسيولوجية للسلوك ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1980 .
- 34- عوض ،عباس محمود ، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988 .
- 35- العيسوي ، عبد الرحمان محمد ، دراسات في علم النفس المهني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988
- 36- غنيم ، سيد محمد ، سيكولوجية الشخصية ومحدداتها وقياسها ونظرياتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون تاريخ النشر.
- 37- القاسم ، القاسم، بديع محمود ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع عمان، 2001 .
- 38- قطامي يوسف، عدس، عبد الرحمن ، علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2002 .
- 39- لازاروس، الشخصية ، مكتبة أصول علم النفس الحديث، ترجمة سيد محمد غنيم، دار الشروق، 1981 .
- 40- لازاروس ،ريتشارد.الشخصية ترجمة غنيم ونجاتي ، ط4 ،دار الشروق،القاهرة ، 1993 .
- 41- مذكور ابراهيم، المعجم الوسيط، ط2 ، اسطنبول، تركيا ، 1989 .
- 42-مرسي، سيد عبد الحميد ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، مكتبة الخانجي ،القاهرة، 1976.
- 43- مرسي ، القلق وعلاقته بالشخصية في مرحلة المراهقة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1978 .
- 44- مرسي ، عبد السلام ، كراسة تعليمات الصحة النفسية للشباب ، 1984 .
- 45 - ملحم ،سامي محمد ، صعوبات التعلّم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان ، الأردن ، 2002 .
- 46- المليجي ، حلمي ، علم النفس المعاصر ،دار النهضة ، القاهرة ، 1972 .

- 47- المليجي، حلمي، علم نفس الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2001 .
- 48- النشواتي ، عبد المجيد ، علم النفس التربوي ، ط2 ، دار الفرقان ، عمان ، 1985 .
- 49- هول، ليندزي ، ليندزي و كالفين ،نظريات الشخصية ،ترجمه فرج أحمد فرج وقدرى حفي ولطفي فطيم ،ط2،دار الشايح للنشر،بدون بلد النشر1978 .
- 50 - وصفي،عاطف،الثقافة والشخصية ،دار النهضة العربية،القاهرة ، 1981 .
- 51- ياسين، حمدي وعسكر، علي والموسوي، حسن ، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ط 3 ، الكويت 2008 .

2. المجالات و المذكرات

- 1 - أبو مسلم، محمود أحمد والمواقي، فؤاد حامد وعبد الحميد، آية نبيل، مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم ، مجلة بحوث التربية النوعية، بدون بلد النشر ، 2012.
- 2 - الأنصاري، بدر محمد، الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية العربية ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، العدد 26 المجلد (7) ، الكويت، 1997.
- 3 - سفيان، بوعطيط، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر 2007 .
- 4 - بوعطيط سفيان ، العوامل الشخصية و التنظيمية وتأثيراتها على التوافق المهني ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية ، العدد (09) - جامعة سكيكدة - الجزائر ، ديسمبر 2016 .
- 5 - البزاز، حكمة ، "اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين "رسالة الخليج العربي ، مج 9 ، ع 28 ، السعودية، (1989) .
- 6 - تركستاني ، مريم بنت حافظ ، التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود الرياض ، 1417 هـ - 1996 م .

- 7 - حامد، سامر " السمات الشخصية-العقلية - لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية" (مذكرة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين ، 2003 .
- 8 - حسيب، محمد حسيب ، فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الإداريين بالتربية والتعليم . مجلة كلية التربية 88، 2011.
- 9 - ختام عبد الله علي غنام ، " السمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس " مذكرة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس ، فلسطين ، 2005 .
- 10 - الراشد، علي بن أحمد "بعض سمات الشخصية وأثرها على أداء المعلم في المرحلة الابتدائية" ، المجلة التربوية، مج الخامس عشر، ع 28 ، الكويت ، 2001 .
- 11 - الزهراني، معيض عبد الله ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الخليج العربي ،البحرين .1991
- 12 - زين الدين ، بو عمار وصابر،بحري ، مصادر التوافق المهني لدى العامل ، مجلة الدراسات و البحوث التربوية و النفسية ، (6) ، بدون بلد النشر ، 2014 .
- 13 - سعيدة، بن غربال، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني -دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، 2015 .
- 14- سكران ،ماهر عبد الرزاق ، التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام، بدون بلد النشر ، 2011 .
- 15- الشافعي، ماهر عطوة ، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين ، 2002 .
- 16- الشرنوبي، نادية السيد ، رسالة دكتوراه ، جامعة الأزهر ، كلية الدراسات الإنسانية ، القاهرة ، 1988
- 17- صالح، عامر سامي محمد .التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات، جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية(6)، بدون بلد النشر ، 2010

- 18- صالحى سعيدة ، سمات الشخصية في منظور العوامل الخمسة للشخصية ، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرتوفونيا ، جامعة الجزائر (02) ، بدون سنة النشر نقلت عن : (Jesus and Bek, j.R (1992) : personality theory: Exploring the five factor *model*, New Jersey :intervarsity press
- 19- طيلة، زهدى ،سمات الشخصية للقائمين (المرضى والمرضات) على مراكز العناية بمرضى السرطان في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين ، 2003 .
- 20- عبدات، روجي ، العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية/فلسطين ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2002.
- 21- عبد الغفار، أنور فتحي ، أثر إدمان الأباء على المسؤولية الاجتماعية ووجهة الضبط للأبناء ، مجلة كلية التربية ، العدد 4 ، الجزء الثالث ، بدون بلد النشر ، 1990 .
- 22- عبد القادر ، دراستان في دوافع الإنجاز و سيكولوجية التحديث للشباب الجامعي ، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1977 .
- 23- عبد الله محمد ، الشخصية استراتيجياتها -نظرياتها- تطبيقاتها الإكلينيكية والتربوية الشخصية والعلاج النفسي، دار المكتبي، دمشق، 2000 .
- 24- عبد الله بن علي الشهيري ،العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي و الخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، الرياض 2000 .
- 25- العتيبي ، أدم غازي ، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص في دولة الكويت ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1991.
- 26- العكروتي، زريمق خليفة،المعلم وتحديد مفاهيمه ودوره في العملية التعليمية، مجلة دراسات، ع 11 ، بدون بلد النشر ، 2002 .
- 27- العديلي، ناصر محمد ،الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ،مجلة الإدارة العامة ،العدد32، 1402 .

- 28 - عطا الله، صلاح الدين فرج ، البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العدد (02) بدون بلد النشر ، 2009 .
- 29 - علي عبد عون ، اتجاهات المدرسين نحو مهنة التدريس وعلاقته ببعض سماتهم الشخصية ، المجلة التربوية ، العدد التاسع المجلد الثالث، 1986.
- 30 - عمارة، سمية ، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر ، 2009 .
- 31 - فحجان، سامي خليل ، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010 .
- 32 - محمد، مكناسي، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007 .
- 33 - مرسي فاروق ، علاقة الدافع للإنجاز بالجنس والمستوى الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية ،المجلة التربوية ،العدد 11،مجلد (3) ، 1986 .
- 34 - مكّي، فتحي،التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية ،رسالة ماجستير ،كلية التربية،جامعة الأزهر،غزة ، 2006 .
- 35 - الملاحه، حنان عبدالفتاح وأبوشقة، سعدة أحمد، الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة .مجلة البحوث النفسية والتربوية (03) ، 2011 .
- 36 - يونس ،نعيمة محمد دراسة دكتوراه غير منشورة . جامعة عين شمس ، كلية التربية ، 1989 .

3 - المراجع الأجنبية

- 1 - Cattell, R., The Scientific Analysis of Personality ,Newyork,penquin Books . 1965.
- 2 - Cebrowski , J. W . Ten traits of high performance . Executive excellence . 1995 .

3 - Esfandiari, Marilyn; Witterock, Merlin: Generative teaching and personality characteristic of student teachers, *Teaching and Teacher Education*, 2(4). 1999.

4 - Guilford, J.P, Factors and factors of Personality, *Psychological Bulletin*, 82(5), 1975.

5 - Murray, Harry; Rushton, Pushto, Philippe; Paunonen, Sampo, Teacher personality traits and student instructional ratings in six types of university courses, *Kournal of Educational Psychology*, 82(2), 2002.

الملحق رقم (01) نصّ الاستبيان الموجّه للأساتذة المحكّمين مع الاستبيانين

السّلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السيد المحكم المحترم :

أنا الطالب بابنات مصطفى ، من قسم علم النفس العمل و التّنظيم ، أقوم بدراسة بعنوان:

" بعض السمات الشخصية و دورها في تحقيق التّوافق المهني "

دراسة ميدانية على عيّنة من أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية غرداية

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم مع إضافة أي ملاحظات مناسبة من وجهه نظركم، وهذا لما لمسنا فيكم من التكوين المتميز والخبرات الميدانية، كما أرجو منكم التفضّل بكتابة اسمكم وعنوان تخصّصكم ودرجتكم العلميّة .

وأدوات الدراسة هي كالآتي:

الأداة الأولى : استبانة السمات الشخصية

اشتمل المقياس المعدّ من قبل الباحث على (44) فقرة ، يتطلب الإجابة عنها بطريقة ليكرت الخماسيّة، وتقيس أربع سمات وهي: (الاتزان الانفعالي ، المسؤولية ، الدافعيّة للإبجاز ، الاجتماعية) . وقد قام الباحث باستقائها من مذكرتي ماجيستر حول الموضوع (خاتم عبد الله علي غنام ، 2005) و (عبد الله بن علي الشّهيري ، 2000)، وقام بتعديلها بما يتناسب مع عيّنة الدّراسة .

الأداة الثانية : استبانة التّوافق المهني .

وتشتمل على (30) فقرة ، يتطلب الإجابة عنها بطريقة ليكرت الخماسيّة، وتقيس أربع سمات وهي: (محور الأجرور و الحوافز ، محور التّكّيّف مع بيئة العمل و الزملاء ، محور مواعيد العمل ، محور الإدارة و الإشراف). قام الباحث بتطويرها اعتمادا على مقياس استقاه من دراسة ماجيستير حول التّوافق المهني لـ (عبد الله بن علي الشّهيري ، 2000) .

1 . مناسبة البدائل مع بنود الاختبار:

مقترحات	غير مناسبة	مناسبة	البدائل			
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة

ملاحظات:

2 . مدى قياس البنود لمتغير سمات الشخصية :

الرقم	الفقرة	يقيس	لا يقيس	البديل
بعد الاتزان الانفعالي				
01	أشعر بالغضب إذا تجاهلني زملائي الأساتذة			
02	أتقبل نظام العمل بالمؤسسة بارتياح تام			
03	يشعري المدير بالتقدير			
04	أغضب مع التلاميذ لأتفه الأسباب			
05	أشعر بارتياح شديد عند مساعدتي للأساتذة الآخرين			
06	أشعر بالسعادة عند ينجح تلاميذي			
07	أتحرق من أنواع القلق والتوتر			
08	أتصرف مع الآخرين بطريقة عصبية			
09	لدي القدرة على الاحتفاظ بضبط النفس حتى في المواقف التي تضايقني وتفيد حريتي			
10	أشعر بالاطمئنان وراحة البال في جميع الأحوال			
11	أنفعل وأبدوا عصبياً بشكل سريع عند ما يخطئ التلاميذ			
12	أنا متمهل في تصرفاتي			
13	أميل إلى أن أكون عصبياً في تصرفاتي			
بعد تحمّل المسؤولية				
14	أعتني بأي عمل أقوم به			
15	أجتهد في تدريسي			
16	أذل الصعوبات في تدريسي بقدر المستطاع			
17	لا آخذ المسؤوليات مأخذ الجد			

			أستمر في الأعمال الروتينية حتى أنتهي منها	18
			ينقصني الشعور بالمسؤولية	19
			أواصل التدريس رغم الصعوبات التي تواجهني	20
			أنا مثابر جداً في تدريسي	21
			لا يمكنني الاستمرار في التدريس	22
			ينقصني الاعتماد على النفس	23
			شعوري بالمسؤولية يدفعني للتدريس بلا خوف	24
			يضايقني عدم اشتراكي في اتخاذ القرارات في المدرسة	25
			شعوري بالمسؤولية يجلب لي الرضا عن وظيفتي	26
			أشعر أن التدريس يزيدني ثقة بنفسي	27
بعد الدافعية للإنجاز				
			أشعر بالإحباط عندما لا أشرح الدرس كما ينبغي	28
			أشعر أن الحوافر المادية تؤدي إلى مزيد من الإنجاز	29
			إنجازاتي في التدريس أقل من إنجازات زملائي	30
			الحوافر المعنوية تؤدي إلى مزيد من الإنجاز	31
			أحصل على التقدير الذي أستحقه لإنجاز عمل جيد	32
			توفر الأدوات والوسائل البيداغوجية يشجعني على أداء كثير من الأعمال	33
			عندما يسند إلي عمل معين فإنني أحرص على إنجازه مهما كلفني ذلك	34
			إنجازاتي لها طابع مميز في محيط مدرستي	35
بعد الاجتماعية				
			أتعامل مع زملائي الأساتذة بطريقة إيجابية	36
			أحبّ التعامل مع التلاميذ بطريقة صارمة	37
			يسهل عليّ تكوين صداقات مع الأساتذة	38
			أجد صعوبة في الاندماج مع التلاميذ	39
			لا أهتمّ كثيراً باختلاطي مع الآخرين	40
			لا أحبّ التحدّث مع التلاميذ كثيراً	41
			أستمتع بتواجدي مع التلاميذ	42
			لا أشعر بمرور الوقت مع التلاميذ	43

3 - مدى قياس البنود لمتغير التوافق المهني :

الرقم	البنود	يقيس	لا يقيس	البديل
محور الأجور و الحوافز				
01	أعتقد أنّ راتي يوفّر لي فرصة كافية للرّفاهية			
02	الراتب الذي أتقاضاه من وظيفتي يكفيني وعائلي			
03	أشعر بأن راتي يتناسب مع ما أقوم به من عمل			
04	عملي يتيح لي إمكانية الحصول على راتب أفضل مستقبلا			
05	التّكافؤ بين الراتب والمؤهل الدراسي غير موجود في عملي			
06	ترقيتي في العمل متعلّقة بالكفاءة و الإتيقان			
محور التّكّيّف مع بيئة العمل و الزملاء				
07	أشعر بحبّ الأساتذة من خلال تعاملهم معي			
08	أشعر أنّ علاقتي مع التّلاميذ طيبة			
09	يحاول زملائي الأساتذة مساعدتي في حل المشكلات الوظيفية			
10	أشعر بالرضا عن العلاقة بين مديري و الأساتذة			
11	وظيفتي تتيح لي تكوين علاقات جيدة مع الزملاء			
12	تقوم العلاقات الاجتماعية في وظيفتي على الاحترام المتبادل			
13	جو العمل الذي أعمل فيه مرهق			
14	تمر ساعات العمل دون أن أشعر بها			
15	يتناسب العمل الذي أقوم به مع ميولي المهنية			
16	أشعر أنني حققت نجاحا ملموسا في مجال التّعليم			
17	أشعر بالرضا عند إنجاز المهام الموكلة إليّ			
18	يأخذ عملي مني وقتا أكبر بكثير مما هو مطلوب			
محور مواعيد العمل				
19	أعتقد أنّ إدارتي متشددة في مواعيد الحضور والانصراف			
20	تناسبني عدد ساعات الدّوام الرّسمي			
21	أعتقد أنّ ساعات التّدريس أكثر ممّا يتطلبه التّدريس			
22	ساعات التّدريس لا تعادل ما أقضيه من مكافأة			
23	أتمنّى نهاية الدوام اليومي			
24	أفضّل العمل بنظام الدّوام المستمرّ			

محور الإدارة و الإشراف			
25	يتيح لي المدير حرية المناقشة في كل الأمور ذات الصلة بعملتي		
26	هناك تمييز في معاملة المدير للأساتذة		
27	يعتبر المدير المناقشة مضيعة للوقت		
28	يضايقني عدم تقدير الإدارة لجهود المعلّم وإنجازاته		
29	يحرص المدير على التنسيق في العمل بين الموظفين		

ملاحظات:

4. بيانات عن الأستاذ :

الاسم الكامل	التخصّص	الدّرجة العلميّة

وأخيرا لكم من جزيل الشكر على تعاونكم معنا.

وتقبلوا منّي فائق الشكر والاحترام .

الملحق رقم (02) جدول يوضح نسبة اتفاق المحكمين على كلّ عبارة من عبارات استبانة سمات الشخصية و التوافق المهني .

*استبانة سمات الشخصية :

الاجتماعية			الدافعية للإنجاز			تحمل المسؤولية			الانتران الانفعالي		
النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند
مقبول	%100	37	مقبول	%100	29	مقبول	%100	15	مقبول	% 100	01
مقبول	%100	38	مقبول	%100	30	مقبول	%100	16	مقبول	% 100	02
مقبول	%100	39	مقبول	%100	31	مقبول	%100	17	مقبول	% 66.67	03
مقبول	%100	40	مقبول	%100	32	مقبول	%100	18	مقبول	% 100	04
مقبول	%100	41	مقبول	%100	33	مقبول	%100	19	مقبول	%100	05
مقبول	%100	42	مقبول	%100	34	مقبول	%100	20	مقبول	%100	06
مقبول	%100	43	مقبول	%100	35	مقبول	%100	21	غير مقبول	%33.33	07
			مقبول	% 66.67	36	مقبول	%100	22	مقبول	%100	08
						مقبول	%100	23	مقبول	%100	09
						مقبول	%100	24	مقبول	%100	10
						مقبول	%100	25	مقبول	%66.67	11
						مقبول	%100	26	مقبول	%66.67	12
						مقبول	%100	27	مقبول	%100	13
						مقبول	%100	28	مقبول	%66.67	14

*استبانة التوافق المهني :

محور الإدارة و الإشراف			محور مواعيد العمل			محور التكيّف مع بيئة العمل و الزملاء			محور الأجور و الحوافز		
النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند	النتيجة	نسبة الاتفاق	رقم البند
مقبول	%100	25	مقبول	%100	19	مقبول	%100	07	مقبول	% 100	01
مقبول	%100	26	مقبول	%100	20	مقبول	%100	08	مقبول	%100	02
مقبول	%100	27	مقبول	%100	21	مقبول	%100	09	مقبول	%100	03
مقبول	%100	28	مقبول	%100	22	مقبول	%100	10	مقبول	%100	04
مقبول	%100	29	مقبول	%100	23	مقبول	%100	11	مقبول	%100	05
			مقبول	%100	24	مقبول	%100	12	مقبول	%100	06
						مقبول	%100	13			
						مقبول	%100	14			
						مقبول	%100	15			
						مقبول	%100	16			
						مقبول	%100	17			
						مقبول	%100	18			

الملحق رقم (03) جدول يبين صدق الاتساق الداخلي للاستبانيتين :

*استبانة سمات الشخصية :

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
البند 01	154,6333	176,516	-,045	,866
البند 02	153,7667	171,289	,212	,859
البند 03	153,6667	174,437	,181	,859
البند 04	153,9667	171,206	,330	,857
البند 05	153,2333	165,978	,629	,852
البند 06	152,8667	171,361	,404	,856
البند 07	154,1000	152,300	,891	,841
البند 08	154,2667	166,202	,328	,857
البند 09	153,7667	166,737	,413	,855
البند 10	154,2000	169,062	,333	,856
البند 11	154,0333	175,137	-,006	,867
البند 12	153,7333	166,202	,599	,852
البند 13	153,1000	171,679	,329	,857
البند 14	153,0667	165,857	,781	,851
البند 15	153,4667	169,292	,342	,856
البند 16	153,9333	162,685	,405	,855
البند 17	154,2333	174,530	,053	,862
البند 18	153,8333	159,937	,655	,849
البند 19	153,5000	165,914	,472	,854
البند 20	153,0000	170,207	,451	,855
البند 21	154,1333	158,051	,530	,851
البند 22	153,8333	161,868	,628	,850
البند 23	153,3333	166,989	,540	,853
البند 24	155,1333	169,430	,246	,858
البند 25	153,4333	169,909	,301	,857
البند 26	153,5667	162,254	,535	,851
البند 27	155,7333	179,030	-,138	,868
البند 28	153,0333	173,137	,191	,859
البند 29	153,5000	169,155	,359	,856
البند 30	155,1333	172,671	,088	,863
البند 31	154,2333	170,392	,267	,858
البند 32	153,8667	169,637	,224	,859
البند 33	153,1333	171,154	,290	,857
البند 34	153,9667	165,275	,500	,853
البند 35	154,4667	167,982	,412	,855

البند 36	153,0667	169,789	,315	,857
البند 37	153,5333	172,878	,137	,860
البند 38	154,8000	169,821	,262	,858
البند 39	154,0333	166,792	,447	,854
البند 40	153,7000	168,424	,477	,854
البند 41	153,4000	167,628	,588	,853
البند 42	154,2000	172,303	,092	,864

*استبانة التوافق المهني :

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
البند 01	94,0667	73,099	,535	,739
البند 02	93,9333	76,754	,411	,749
البند 03	94,1333	76,671	,398	,750
البند 04	93,0333	82,723	,049	,771
البند 05	94,7000	75,734	,541	,743
البند 06	92,8667	79,775	,213	,761
البند 07	92,9000	82,714	,128	,763
البند 08	92,4333	85,633	-,110	,773
البند 09	93,0000	79,517	,282	,757
البند 10	92,8667	76,602	,677	,741
البند 11	92,5333	89,361	-,353	,786
البند 12	92,4000	80,938	,190	,762
البند 13	93,7667	75,357	,420	,748
البند 14	93,3000	81,872	,116	,766
البند 15	92,8000	75,476	,407	,749
البند 16	92,9667	86,309	-,162	,775
البند 17	92,2667	83,375	,116	,763
البند 18	93,9667	83,137	,029	,772
البند 19	93,9333	74,064	,670	,736
البند 20	93,2333	75,495	,467	,745
البند 21	93,8667	78,740	,408	,751
البند 22	94,0000	71,862	,708	,730
البند 23	93,6667	81,954	,156	,763
البند 24	95,0000	81,310	,155	,764
البند 25	92,7333	81,789	,259	,759
البند 26	93,2000	81,476	,280	,758

البند 27	93,4667	78,464	,411	,751
البند 28	93,8667	79,154	,207	,763
البند 29	92,7000	79,803	,492	,751

الملحق رقم (04) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيانين

التوافق المهني Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,764	29

سمات الشخصية Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	42

الملحق رقم (05) الثبات بطريقة التجزئة النصفية للاستبيانين

سمات الشخصية Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,758
		N of Items	22 ^a
	Part 2	Value	,720
		N of Items	22 ^b
	Total N of Items		44
Correlation Between Forms			,819
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,900
	Unequal Length		,900
Guttman Split-Half Coefficient			,899

التوافق المهني Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,722
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,550
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			,584
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,738
	Unequal Length		,738
Guttman Split-Half Coefficient			,732

السّلام عليكم ورحمة الله وبركاته

استبيان

أخي المعلّم / أختي المعلّمة :

في إطار قيامنا بدراسة نفسية ميدانية استكمالاً لمتطلّبات الحصول على درجة الماجستير ، قسم علم النفس بجامعة غرداية ، يشرفنا أن نضع بين أيديكم استبياناً يحوي على عبارات تصف ما قد تعاشونهُ أثناء تأدية مهامكم داخل المؤسّسة التّربوية .

فالرجاء منكم التّكريم بدراسة فقرات الاستبانة ثم الإجابة عليها بكل موضوعية و صدق وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لاختياركم ، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة .

ونحيطكم علماً بأنّ ماستجيبون عنه لن يستخدم إلّا في حدود البحث العلمي ، كما أنّ كتابة الاسم غير ضروريّة مع تأكيدنا على الإجابة على جميع العبارات دون استثناء .

بعض البيانات الشخصية :

الرجاء وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق عليك .

الجنس : ذكر أنثى

طبيعة المسار الوظيفي : متربّص / متربّصة مثبّت / مثبّة متعاقد / متعاقدة

مكان السّكن : بلدية غرداية بلدية أخرى

بنود الاستبيان

الرقم	الفقرة	درجة الاستجابة			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
1	أتقبل نظام العمل بالمؤسسة بارتياح تام				
2	أعتني بأي عمل أقوم به				
3	أشعر أن الحوافز المادية تؤدي إلى مزيد من الإنجاز				
4	أتعامل مع زملائي الأساتذة بطريقة إيجابية				
5	أعتقد أنّ راتبي يوفّر لي فرصة كافية للرفاهية				
6	أشعر بحب الأساتذة من خلال تعاملهم معي				
7	أعتقد أنّ إدارتي متشددة في مواعيد الحضور والانصراف				
8	يتيح لي المدير حرية المناقشة في كل الأمور ذات الصلة بعملتي				
9	أشعر أنّ المدير يقدرني				
10	أجتهد في تدريسي				
11	إنجازاتي في التدريس أقل من إنجازات زملائي				
12	أحبّ التعامل مع التلاميذ بطريقة صارمة				
13	الراتب الذي أتقاضاه من وظيفتي يكفيني لإعالة عائلتي				
14	يحاول زملائي الأساتذة مساعدتي في حل المشكلات الوظيفية				
15	تناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي				
16	هناك تمييز في معاملة المدير للأساتذة				
17	أغضب على التلاميذ لأنفه الأسباب				
18	أدلل الصعوبات في تدريسي بقدر المستطاع				
19	يسهل عليّ تكوين صداقات مع الأساتذة				
20	أشعر بأن راتبي يتناسب مع ما أقوم به من عمل				
21	أشعر بالرضا عن العلاقة بين مديري و الأساتذة				
22	أعتقد أنّ ساعات التدريس أكثر ممّا يتطلبه التدريس				
23	يعتبر المدير المناقشة مضيعة للوقت				
24	أشعر بارتياح شديد عند مساعدتي للأساتذة الآخرين				
25	لا آخذ المسؤوليات مأخذ الجد				
26	أحصل على التقدير الذي أستحقه لإنجاز عمل جيد				
27	أجد صعوبة في الاندماج مع التلاميذ				
28	التكافؤ بين الراتب والمؤهل الدراسي غير موجود في عملي				
29	تقوم العلاقات الاجتماعية في وظيفتي على الاحترام المتبادل				
30	ساعات التدريس لا تعادل ما أستحقّه من مكافأة				

درجة الاستجابة					الرقم	الفقرة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة		
					31	يضايقني عدم تقدير الإدارة لجهود المعلم وإنجازاته
					32	أشعر بالسعادة عند نجاح تلاميذي
					33	ينقصني الشعور بالمسؤولية
					34	توفر الأدوات والوسائل البيداغوجية يشجعني على أداء كثير من الأعمال
					35	لا أهتم كثيرا باختلاطي مع الآخرين
					36	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة و الإتقان
					37	جو العمل الذي أعمل فيه مرهق
					38	أتمنى نهاية الدوام اليومي
					39	يحرص المدير على التنسيق في العمل بين الموظفين
					40	أتصرف مع الآخرين بطريقة عصبية
					41	أواصل التدريس رغم الصعوبات التي تواجهني
					42	عندما يسند إلي عمل معين فإنني أحرص على إنجازه مهما كلفني ذلك
					43	لا أحب التحدث مع التلاميذ كثيرا
					44	تمر ساعات العمل دون أن أشعر بها
					45	أفضل العمل بنظام الدوام المستمر
					46	لدي القدرة على الاحتفاظ بضبط النفس حتى في المواقف التي تضايقني وتفيد حريتي
					47	أنا متابر جداً في تدريسي
					48	إنجازاتي لها طابع مميز في محيط مدرستي
					49	أستمتع بتواجدي مع التلاميذ
					50	يتناسب العمل الذي أقوم به مع ميولي المهنية
					51	أشعر بالاطمئنان وراحة البال في جميع الأحوال
					52	لا يمكنني الاستمرار في التدريس
					53	أشعر بالرضا عند إنجاز المهام الموكلة إلي
					54	أنفعل وأبدوا عصبياً بشكل سريع عند ما يخطئ التلاميذ
					55	ينقصني الاعتماد على النفس
					56	شعوري بالمسؤولية يدفعني للتدريس بلا خوف
					57	يضايقني عدم اشتراكي في اتخاذ القرارات في المدرسة
					58	شعوري بالمسؤولية يجلب لي الرضا عن وظيفتي
					59	أشعر أن التدريس يزيدني ثقة بنفسي
					60	أميل إلى أن أكون عصبياً في تصرفاتي

الملحق رقم (07) يبين اختبار التوزيع الطبيعي للاستبيانين لكولموجروف سمنروف .

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
سمات الشخصية	,076	73	,200*	,982	73	,394

a. Lilliefors Significance Correction
*. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
التوافق المهني	,073	73	,200*	,981	73	,339

a. Lilliefors Significance Correction
*. This is a lower bound of the true significance.

الملحق رقم (08) يبين معامل الارتباط بيرسون بين متغيري سمات الشخصية و التوافق المهني

Correlations			
		سمات الشخصية	التوافق المهني
سمات الشخصية	Pearson Correlation	1	,469**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
التوافق المهني	Pearson Correlation	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

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

الملحق رقم (09) اختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
سمات الشخصية	ذكر	28	143,4286	9,31518	1,76040
	أنثى	45	148,5778	10,95961	1,63376

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
سمات الشخصية	Equal variances assumed	2,202	,142	-2,064	71	,043	-5,14921	2,49487	-10,12383	-,17458
	Equal variances not assumed			-2,144	64,279	,036	-5,14921	2,40171	-9,94677	-,35165

الملحق رقم (10) اختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	ذكر	28	81,1429	7,78276	1,47080
	أنثى	45	84,9778	8,05518	1,20079

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
التوافق المهني	Equal variances assumed	,462	,499	-2,003	71	,049	-3,83492	1,91421	-7,65175	-,01809
	Equal variances not assumed			-2,020	58,924	,048	-3,83492	1,89873	-7,63437	-,03547

الملحق رقم (11) اختبار (T) لدلالة الفروق في التوافق المهني بين القاطنين ببلدية غرداية والقاطنين خارجها .

Group Statistics					
	السكن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق	بلدية غرداية	48	83,0000	7,61018	1,09844
المهني	خارج البلدية	25	84,4800	9,09725	1,81945

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
التوافق	Equal variances assumed	1,415	,238	-,737	71	,464	-1,48000	2,00850	-5,48483	2,52483
المهني	Equal variances not assumed			-,696	41,845	,490	-1,48000	2,12531	-5,76953	2,80953

الملحق رقم (12) تحليل التباين الأحادي One way ANOVA للتوافق المهني حسب طبيعة المسار الوظيفي (متربص - مثبت - متعاقد)

ANOVA					
التوافق المهني					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	257,906	2	128,953	2,012	,141
Within Groups	4486,341	70	64,091		
Total	4744,247	72			

ملخص الرسالة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور بعض سمات الشخصية في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية وهذه السمات هي : الاتزان الانفعالي - تحمل المسؤولية - الدافعية للإنجاز و الاجتماعية و كذلك معرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق المهني نتيجة لاختلاف (الجنس - طبيعة المسار الوظيفي - مكان السكن) .

تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل ، حيث تم تطبيق استبانتيين الأولى لسمات الشخصية و تتألف من 36 بندا و تقيس 04 أبعاد ، و الاستبانة التوافق المهني التي تتألف من 24 بندا و تقيس بدورها 04 أبعاد ، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ؛ لملائمته لطبيعة الدراسة ، و لذلك فقد تم إجراء بعض التحليلات الإحصائية ، و هي معامل الارتباط " Pearson " لمعرفة العلاقة بين بعض سمات الشخصية و التوافق المهني ، و اختبار " T " لمعرفة إذا كانت هناك فروقا بين الجنسين في السمات و التوافق ، كما تم استخدام التباين الأحادي " ONE WAY ANOVA " لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين الجنسين تعزى لطبيعة المسار الوظيفي .

كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

بالنسبة للفرضية العامة :

هناك دور لسمات الشخصية في تحقيق التوافق المهني ، لدى أساتذة التعليم الابتدائي بغرداية .

بالنسبة للفرضيات الجزئية :

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور سمات الشخصية .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في محاور التوافق المهني .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لمكان السكن .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور التوافق المهني تعزى لطبيعة المسار الوظيفي .