

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

## الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

[eara.h.m@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:eara.h.m@uomustansiriyah.edu.iq)

قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية - الجامعة المستنصرية

الكلمات المفتاحية الرئيسية للبحث

**Psychological Tranquility**

الاطمئنان النفسي

**Gob Satisfaction**

الرضا الوظيفي

### مستخلص البحث

هدف البحث الحالي التعرف على الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية وما هي العلاقة الارتباطية بينهما ولغرض التحقق من ذلك قامت الباحثة بتبني مقياس الاطمئنان النفسي لـ(الشموسي 2017) والمكون بصيغته النهائية من (47) فقرة وكل فقرة خمس بدائل وكذلك تبني مقياس الرضا الوظيفي لـ(كاطع 2020) والمكون من (39) فقرة بصيغته النهائية، وكل فقرة خمس بدائل ، وبعد الاجراءات الاحصائية تم حساب الخصائص السايكومترية لعينة البحث (200) موظفاً من الجامعة والذين اختيروا بالطريقة العشوائية ، وبعد جمع المعلومات ومعالجتها احصائياً توصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

- ان موظفي كلية التربية يتمتعون باطمئنان نفسي.
- ان موظفي كلية التربية ينتمون بمستوى جيد من الرضا الوظيفي .
- توجد علاقة ارتباطية طردية ايجابية دالة بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي.
- وبناءً على نتائج البحث توصلت الباحثة الى بعض التوصيات والمقترنات المستقبلية .

### Research Abstract;

The aim of the current research is to identify psychological security and job satisfaction among College of Education employees and the correlation between them. To verify this, the researcher adopted the Psychological Security Scale of Al-Shaousi (2017), which in its final form consists of (47) items, each with five alternatives. She also adopted the Job Satisfaction Scale of Kata'a (2020), which its final form consists of (39) items, each with five alternatives. Following statistical procedures, the psychometric characteristics of the research sample of (200) university

employees were calculated, who were randomly selected. After collecting and statistically processing the data, the researcher reached the following conclusions:

- College of Education employees enjoy psychological security.
- College of Education employees enjoy a good level of job satisfaction.
- There is a significant positive correlation between psychological security and job satisfaction.

Based on the results of the current research some recommendations and proposals for the future were made.

## الفصل الأول : التعريف بالبحث

### اولاً: مشكلة البحث:

يتسم عصرنا الراهن بعدد من الظواهر التي لها تأثيرها الواضح على الصحة النفسية للانسان اذ يواجه المجتمع العديد من مصادر الضغوط التي تؤدي الى اضطرابات نفسية ومنها عدم الاطمئنان النفسي، الذي يُعدُّ من اكثر الحالات الوجدانية الشائعة، والمسببة لكثير من المشكلات النفسية، والسلوكية(فخرو وآخرون , 2005: 48). وان اهم ما يميز عصرنا الحالي انه اصبح اكثر تعقيداً لتزايد مشكلاته وتتنوعها وقد شمل هذا التعقيد جميع مجالات وميادين الحياة، منها ما يتعلق بالتوسيع في المعرفة، والتقدم العلمي والتكنولوجي، ومنها ما يرتبط بالتغييرات السياسية، والاجتماعية نتيجة لما ينجم من حروب وصراعات جعلت الانسان يواجه تحديات ذات طبيعة صعبة مما يشتد الذهن ويحيط اساليب التعامل مع تلك المشكلات بطريقة ايجابية.

لذلك الشخص غير الامن هو من يعاني من مشاعر العزلة والوحدة والنبذ الاجتماعي وبالتالي ادراك العالم كمصدر تهديد وخطر وكونه مصدر للعنف والاذى والضرر اذ يشعر بالضعف وان هناك قوى تمارس القوة والتهديد تجاهه وان الاعراض التي تستقل نسبياً عن مصادرها الاصلية تصبح سمة ثابتة الى حد ما كبير، ويصبح الفرد في المراحل العمرية اللاحقة مرتبك وغير مطمئن حتى لو توفرت له الامان وسبل الحياة لطالما انه لم يخبر في حياته الطمأنينة النفسية الملائمة (الدليم ، 2008: 7) ، ولأن الحياة الحديثة القت باعبائها على الافراد فقد اصبح العمل في العصر الحديث اكثراً تطلب المجهود النفسي مقارنة بالصور السابقة المعتمدة على المجهود البدني مع ما فيه من تعبير عن شيء من الانفعالات و النزعات التي تهيء الفرد خلال التوجه نحو التغلب والسيطرة على الصعوبات من خلال اكتساب اساليب سلوکية تؤدي الى الرضا و السعادة ، وتوصل بعض الدراسين مثل (Bond and Fether,1988) الى ان ضعف الاطمئنان ارتبط بانخفاض الصحة النفسية للفرد متمثلة في انخفاض تقدير ذاته مع شعوره بالاكتئاب(زهان, 1987, 411) كما ان الافراد المبتدئين في عامهم الاول في العمل، وان هذا

## **الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة**

**ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري**

الاهتمام له علاقة برضاهם المدرك عن الوظيفة، اذ يعد الرضا الوظيفي في اغلب الحالات مقاييساً لمدى فاعلية اداء الافراد واذا كان رضا الافراد الكلي مرتفعاً فان ذلك سيؤدي الى نتائج مرغوب فيها وان شعور الافراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم واقبالهم نحو العمل بكل فخر ورضا ومن ثم يزيد عطاوهم وانتاجهم ويزيد تمكّهم في عملهم مما يساعد فيبقاء الافراد في مهنتهم اطول مدة ممكنة (كشروع، 1995: 45) ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالاجابة على التساؤل الاتي : مطابقة العلاقة الارتباطية بين الطمانينة النفسية والرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية؟.

### **ثانياً: أهمية البحث:**

ان أهمية الاطمئنان النفسي تأتي من كونه احد اهم المؤشرات والمظاهر الاساسية للصحة النفسية الايجابية فقد ذكر الكثير من العلماء والمفكرين عن ابرز هذه المؤشرات والتي من اهمها الشعور بالامن والنجاح والاطمئنان والرضا النفسي للفرد في اقامة علاقات مع الاخرين وتحقيق التوافق النفسي والانفتاح والبعد عن التصلب الاخرين (الدليم، 2008، ص21)، فالحاجة الى الامن والامان والهدوء هي مبتغي كل امة وجماعة واسرة ولعل هذه الحاجة الانسانية وهي تعد من اهم الحاجات النفسية على الاطلاق وهي مطلب اساس للتوافق فقد ارتبط بالاستقرار والطمانينة النفسية والانفعالية المتوازنة، فالشخص الامن نفسياً يشعر بها ان حاجاته مشبعة وان المقومات الاساسية غير معرضة لحياته للخطر والانسان الامن نفسياً قد يكون في حالة توازن او توافق امني، وفي حالة حرمانه من الامن والامان يكون فريسة للمخاوف مما ينعكس سلباً على شتى جوانب حياته (هادي، 2004، 61) وينعد من اهم العناصر هو العنصر البشري المؤثرة في انتاجية العمل فهو دعامة الانتاج وتحديد مهاراته ومدى كفاية التنظيم لديه وكفاءاته وقد ترتب على اهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات ان تختلف ونقصت انتاجيتها وهذا مما يؤدي الى دراسه الرضا الوظيفي لما له من اهمية تطبيقيه وعملية (المشعان، 1993: 13) ، وان الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد قوة وحماسه للعمل واقباله عليه وانتماوه لوظيفته فترتفع بذلك وتزداد انتاجيته واداؤه وبالعكس فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل حماسه للعمل ، واقباله عليه وتضعف ايضاً مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة ، فتتدنى نتيجة لهذا انتاجيته واداؤه (عاشور، 1983، 43) وأشار (الهزaima، 1990) في دراسته الى ان الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من الانتاج والرضا عن العمل في الامور الاساس في ما يخص الفرد والمجتمع ، فاذا وجد شعور

بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسه ينتج لديه توافق نفسي واجتماعي ، وهذا بدوره ينعكس اثره ايجابيا في اداء الفرد (الهزيمة، 1990، 21) وتنجلى اهمية البحث الحالي بالاتي:

- 1 . حسب علم الباحثة لا توجد دراسة ربطت بين متغيري البحث الحالي على المستوى المحلي .
- 2 . ان دراسة متغيري البحث بغض النظر عن الجوانب التطبيقية تعد مهمة على المستوى النظري.
3. اهمية الموظفين في البيئة الادارية عموما كونهم عناصر فاعلة في تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي .

### ثالثاً: اهداف البحث:-

يستهدف البحث الحالي تعرف:

1. الاطمئنان النفسي لدى موظفي كلية التربية .
2. الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية.
3. طبيعة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية.

### رابعاً : - حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي بموظفي كلية التربية - الجامعة المستنصرية ومن كلا الجنسين (ذكور - اناث ) لسنة (2025).

### خامساً : تحديد المصطلحات:

ورد في البحث متغيري الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي، وفيما يأتي التعريفات الخاصة بكل مصطلح :

#### اولاً:- الاطمئنان النفسي **Psychological Tranquility** عرفها كل من:-

عرفه كمان (Kamaan, 1992): بأنه التقييمات الذاتية للفرد في المعيار الموضوعي وهو احساس افعالي طويل الامد يعرف بعده اسماء منها: القناعة، الانجاز، الرضا في الحياة، المتعة، راحة البال (الشجيري, 2009, 27).

2. عرفه "الدليم"(2008) بأنه " احد مظاهر الصحة النفسية و اول مؤشراتها، من حيث النجاح في تحقيق التوافق النفسي والابتعاد عن التصلب والانفتاح على الاخرين" (الدليم،2008، 2).

**التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (الدليم 2008) نظريا للاطمئنان النفسي في للبحث الحالي وفق النظرية المتبناه .

اما التعريف الاجرامي فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف من خلال اجابته على مقياس الاطمئنان النفسي المتبناه .

#### ثانياً : الرضا الوظيفي **Gob Satisfaction** عرفه كل من :-

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

- هير بيرت (1990) Herbert بانها مشاعر الافراد اتجاه اعمالهم اي الادراك بما هو كائن وما ينبغي له ان تتحققه وظيفته. (Herbert, 1990, 146).

- ماسلو (1970 Maslow) هو شعور الفرد بالاطمئنان وتحقيق ذاته في عمله والانتماء له وتقديره لمديره ومشاركتهم وزملائه في اتخاذ القرارات المناسبة " (Maslow, 1970:36). التعريف النظري : تم اعتماد تعريف (maslow, 1954) تعريفا نظريا لمتغير الرضا الوظيفي في للبحث الحالي.

## التعريف الاجرامي :

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تبنيه في البحث الحالي

### الفصل الثاني / خلفية نظرية

من المتطلبات الاساسية لاي بحث علمي وجود خلفية نظرية تعد القاعدة او الركيزة التي يستند اليها الباحث ، وعليه فقد تضمن هذا الفصل محوريين وعلى النحو الاتي :

المحور الاول: نظرية الاطمئنان النفسي لـ ( ابراهام ماسلو Abraham Maslow Theory )  
يعتقد ماسلو ان الحاجات النفسية ترتبط ارتباطا وثيقا بالد الواقع، وان اي نقص في الحاجات سواء كانت اجتماعية او مادية او نفسية يؤدي الى تحرك السلوك وقيامه بنشاط معين لاشباع هذه الحاجات، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات الى نوعين رئيسيين هما: الحاجات الفسيولوجية ك( الطعام والماء، والهواء، والجنس) وهذه الحاجات هي حاجات فطرية اولية ، وال الحاجات الاجتماعية النفسية وهي حاجات مكتسبة تختلف باختلاف الثقافات والبيئات (الزهار، 1998: 98-99).

ويعبر هرم ماسلو لل الحاجات (Maslaw Hierarchy of Needs) عن الحاجات الفسيولوجية، وال الحاجة للامن ، وال الحاجة للحب والانتماء، وال الحاجة لتقدير الذات، وال الحاجة لتحقيق الذات واكثر الحاجات الحاحا وسيطرة على الشعور هي الحاجات الفسيولوجية، فهي تحرك الفرد نحو الطريق المناسب لاشباعها، اما الحاجات المشبعة فقل اهميتها وقد تهمل، ولكن عندما تشبع حاجة معينة تظهر الحاجة التي تليها لتأخذ دور سابقتها في تنظيم السلوك، لذلك نجد ان الفرد لا يسعى لاشباع حاجات الحب والانتماء مثلا الا بعد اشباع حاجات الامن والطمأنينة وال الحاجات الفسيولوجية ، واذا حصل تعارض بين الحاجات الدنيا وال الحاجات العليا بالقوة نفسها فنجد ان الحاجات الدنيا هي التي تسسيطر وتظهر حتى يتم اشباعها (الرقاص، والرافعي، 2010: 141)، ويصر ماسلو على ان الحاجات جزء من التكوين الانساني واكده على وجود الحاجات والقيم الإنسانية، والاصول البيولوجية لهذه الحاجات والقيم. وقد قسم ماسلو الحاجات على شكل هرمي الى

خمس مجموعات أذ تمثل الحاجات الفسيولوججي قاعدة الهرم لانها ضرورة بيولوجية اي انها لازمة لبقاء الكائن الحي على قيد الحياة، ويعلو هذا المستوى مستوى اخر يمثل الحاجة الى الامن والطمأنينة وتمثل هذه الحاجة عند ماسلو الحاجة التي يلزم اشباعها حتى يستطيع الفرد ان ينمو نموا نفسيا سليما وعندما يتمكن الفرد من اشباع حاجته الى الامن فإنه يسعى الى تحقيق الحاجات الالخرى التي تليها وتتمثل في الحاجة الى الحب والانتماء الحاجة الى تقدير الذات، وان اعلى مستوى يكم في تحقيق الذات.

### **1. الحاجات الفسيولوجية:**

انها الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشر ا ببقاء الفرد، ويشترك فيها الانسان والحيوان، وتشمل هذه الحاجات (الحاجة الى الطعام، الهواء، الشراب، الجنس)، واذا لم تشبع هذه الحاجات فانها تبقى مسيطرة سيطرة تامة على حياة الفرد (ربيع، 2013 : 292)، وكذلك اذا لم تشبع تلك الحاجات لن يتقدم الفرد نحو تحقيق الحاجات الاعلى على الهرم (غباري واخرون، 2010: 255).

### **2. حاجات الامن :**

وتشمل مجموعة من الحاجات المتصلة بالحفظ على الحالة الراهنة وضمان نوع من النظام والامان المادي والمعنوي مثل الحاجة الى الاحساس بالامان والثبات او النظام والحماية والاعتماد على مصدر مشبع للحاجات ، وحفظ مثل هذه الحاجات يمكن ان يبدئ في شكل مخاوف مثل الخوف من المجهول ، ومن الغموض ، ومن الفوضى واختلاف الامور او الخوف من فقدان التحكم في الظروف المحيطة (ابراهيم ماسلو. /ar.wikipedia.org/wiki/).

وهذه الحاجات الامنية تمثل في الحاجة الى الاستقرار والحماية والنظام والتحرر من الخوف والقلق، وعندما يتم ارضاء هذه الحاجات يشعر الفرد بأنه يعيش امنا ومطمئنا في دعة وسكون في بيئة متحركة من اسباب الخوف والخطر (ربيع، 2013: 292). ويعتقد ماسلو ان الحاجة الى الامن اكتر اهمية بالنسبة للاطفال والراشدين والعصابيين، فالراشدين والاصحاء والاسوياء يشعرون بهذه الحاجة جيدا، وان اشباع هذه الحاجة بالنسبة لهم يتطلب طمانينة واستقرارا وحماية ونظماما وتحررا من الخوف والقلق، اما بالنسبة للاطفال فان حاجات الامن لديهم تكون واضحة للعيان، حيث ان استجابة الصغار ظاهريا وانيا الى التهديدات والخوف اكتر من الراشدين الذين فهموا وتعلموا كيف يكفون مخاوفهم الى حد معين (شلتر، 1983: 292-293) .

### **3 - حاجات الحب والانتماء :**

وتشمل مجموعة من الحاجات مثل الحاجة الى علاقة حميمة مع شخص اخر وهيدات التوجه الاجتماعي، وال الحاجة الى ان يكون الانسان عضوا في جماعة منظمة، وال الحاجة الى بيئة او اطار اجتماعي يشعر فيها الانسان بالالفة مثل العائلة او الحي او الاشكال المختلفة من الانظمة والنشاطات الاجتماعية ويكون على مستويين هما :

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

- المستوى الادنى او مستوى الحب الناشئ عن النفس وفيه يبحث الانسان عن صحبة او علاقة تخلصه من توتر الوحدة وتساهم في اشباع حاجاته الاساسية الاخرى مثل الحاجة الى الراحة والامان والجنس وغيرها .

- المستوى الاعلى او مستوى الكينونة ، وفيه يقيم الانسان علاقة خالصة مع شخص اخر كشخص مستقل او كوجود اخر يحميه لذاته دون الرغبة في استعماله او تغييره ولصالح احتياجاته هو (ابراهام ماسلو/[ar.wikipedia.org/wiki/MASLOW](http://ar.wikipedia.org/wiki/ MASLOW))

ويشعر الفرد الذي يتوقف الى عضوية الجماعة بالوحدة والعزلة وافتقار الصداقة والنبذ الاجتماعي والرفض او تسيطر عليه فكرة غياب الاصدقاء والاقارب والزوج والاطفال في المجتمع الذي يتم فيه الحراك المرتقب تسوده السطحية والعلاقات الاجتماعية بين الافراد بشكل يحيط حاجات الحب والانتماء، وينتج عن ذلك سوء التكيف والامراض النفسية والاجتماعية

## 4. حاجات الاحترام والتقدیر :**Esteem Needs**

عندما يشعر الناس بأنهم محظوظون ويمتلكون شعور بالانتماء تتشاءم لديهم الحاجة للاحترام والتقدیر، فهم يحتاجون الاحترام من انفسهم على شكل الشعور بقيمة الذات، والاحترام من الآخرين على شكل منزله ونجاح اجتماعي وشهرة وما الى ذلك، وهذا يعني ان هناك نوعين من الاحترام: احترام الذات، والاحترام الذي يمنحه الآخرون للفرد، وان اشباع هذه الحاجة تجعل الفرد يشعر بالثقة بقوته وقيمتها وبكفاءتها، اما اذا افقر الفرد لاحترام الذات فان هذا يجعله يشعر بالضالة والعجز وتعوزه الكافية لمواجهة المشكلات (شلتر، 1983: 294-295).

## 5. حاجات تحقيق الذات:

من اهم مفاهيم ابراهام ماسلو ذلك المفهوم الذي سمى به تحقيق الذات والذي يعني استخدام امكانياتنا الى اقصى حد ممكن ويعيد تحقيق الذات من المفاهيم الاساسية في علم النفس الانساني وهو القوة الدافعة التي يمتلكها كل انسان وهو الاساس الذي تقوم عليه الثقة بالنفس (عبد الغفار ، 1977 : 26-27) ، واعتقد ماسلو ان الثقة بالنفس والمكانة الاجتماعية المرموقة للفرد في المجتمع تأتي من خلال اشباع اهم حاجة هي الحاجة الى تحقيق الذات التي تحتل قمة الهرم التدريجي للحاجات له وقد وضع ماسلو عددا من الخصائص الايجابية التي يتميز بها الاشخاص المحققين لذواتهم هي :

1. الادراك العالي للحقيقة: بحيث يستطيع المحققون لذواتهم ادراك العالم الذي يعيشون فيه بما في ذلك الناس الآخرين بوضوح وموضوعية.
2. تقبلهم لأنفسه وتقبلهم لآخرين وللطبيعة: بصورة عامة ان المحققين لذواتهم ينمون نفس النمو في تقبلهم لضعف وشرور الآخرين والمجتمع البشري بصورة عامة.
3. التلقائية والبساطة والطبيعة: ان سلوك الاشخاص المحققين لذواتهم يكون واضحا جداً ومباسراً وطبيعياً وليس قائماً على الرياء والنفاق الاجتماعي، وهم لا يخفون مشاعرهم او انفعالاتهم او يظهرون بغير ما هم عليه.
4. التركيز على المشكلات أكثر من التركيز على الذات: ان المحققين لذواتهم عادةً يشعرون وكان لديهم رسالة يقومون بها العمل خارج ذواتهم الذي يكرسون له معظم طاقاتهم، ان تكريسهم واهتمامهم لعمل او واجب او مهنة هو شعور بالالتزام وهو احد المتطلبات البارزة لتحقيق الذات من وجهة نظر ماسلو، وبسبب هذا الالتزام قد يعمل المحققون لذواتهم كثيراً ولكنهم يجدون في ذلك متعة كبرى ونشاط.
5. الحاجة الى العزلة والاستقلالية: لا ينفرد الاشخاص الاصحاء فقط بقدرتهم على مقاومة العزلة عن الآخرين دونما تأثير مؤذ ولكنهم يحتاجون ايضاً الى الانفراد والعزلة أكثر من الافراد غير المحققين لذواتهم، وهم يعتمدون كثيراً على انفسهم في ارضاء حاجاتهم، انهم مستقلون ذاتياً أكثر من الآخرين.
6. التجدد المستمر للتذوق: المحققين لذواتهم لديهم القدرة على الاستمرارية لادراك العالم وخبرة بشكل جديد ومدهش، ونلاحظ ان الخبرة قد تصل الى مستوى الابتزال بالنسبة للفرد الاعتيادي، اما المتفوق صحياً سوف يستمتع بغروب الشمس والسمfonies كما لو كانت قضايا يخبرها الانسان لأول مرة، ان الاشخاص المحققين لذواتهم يستمرون على تذوق ما لديهم بشكل جديد ولا يأخذون الاشياء كامور مسلم بها.
7. الخبرة الصوفية او الذروة: ان المحققين يمرون بلحظات من الوجد والعجب والدهشة والبهجة لذواتهم التي تشبه الخبرات الرئيسية العميقية التي تتصدر فيها الذات وتسمى ، اي ان المحققين لذواتهم معظمهم لديه خبرات روحية او غيبية دون ان تكون بالضرورة ذات طابع ديني.
8. الاهتمام الاجتماعي: استخدم ماسلو عبارة ادلر (الضمير الاجتماعي) او روح الجماعة لتبيان ما يملكته الاصحاء جداً من عاطفة وتمتص عاطفي نحو البشرية بصورة عامة، وفي الوقت الذي يشعرون فيه او يتعرضون للضغط من سلوك الآخرين الا انهم يشعرون بالصلة والتفهم لآخرين، لذلك يصف ماسلو الفرد المحقق لذاته بأنه يمتلك اتجاه الاخ الاكبر نحو الآخرين.

## الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

9. العلاقات الاجتماعية: ان دائرة الاصدقاء المقربين للمحققين لذواتهم ليست واسعة، ولكن صداقات المحققين لذواتهم تكون اكثراً عمما هي عليه الحال لدى الاشخاص العاديين، كذلك نجد ان المحققين لذواتهم ينتقون اصدقاءهم المقربين من بين الاشخاص الاكثر صحة ونضجا.

10. الابداع: ان المحققين لذواتهم هم افراد مبدعون، ويعبرون عن ابتكار واصالة في جميع مظاهر حياتهم، وفي جميع فعالياتهم ترى بان المحققين لذواتهم مرنون وتلقائيون ولا يهمهم ان يخطئوا، وهم صريحون ومتواضعون.

11. التركيب الشخصي الديمقراطي: وجد ماسلو بان المحققين لذواتهم متسامحون جداً ويقبلون اي شخص ولا يعبرون عن تحيز عنصري او ديني او اجتماعي، انهم يرغبون في الاصغاء والتعلم من اي شخص قادر على ان يعلّمهم شيئاً ما، ولا يتصرفون باسلوب استملاكي بالنسبة لمن هم اقل منهم تعليماً ولكنهم قادرون على ان يوصلوا انفسهم بـ اي انسان بشكل صريح ومتواضع.

12. رفض الضغط الثقافي: ان الاشخاص الاصحاء جداً يكونون ذاتيين مستقلين ومكتفين بذواتهم، ونتيجة لذلك فانهم احرار في مقاومتهم للضغط الاجتماعي ، ولا يميلون الى التفكير والسلوك المرسوم لهم، اي انهم لا يتمرسون على المعايير ، او انهم يتحدون القوانين الاجتماعية قصداً وانما تراهم يخضعون لطبيعتهم الداخلية وليس للقيم الثقافية (شلتز ، 1983 : 299-302).

ويرى ماسلو ان الانسان المرن هو الذي يحقق ذاته قد يذهب الى اقصى امكاناته اي الانسان الفاعل بكامل وظائفه وطاقاته وهو يميل الى تصور المرونة النفسية في نموذج هرمي يتعدى على الانسان ان يصل اليهالذى يميز بين دافعين اساسيين هما:

دافع الوجودة والصيرورة (Being and Becoming) ، وهو يشكل المسار الايجابي الى العيش في اقصى حالة ممكنة للذات (the Fullest possible self) ؛ ودافع التقصير او القصور (Deficiency) الذي يلقي بالفرد في الانكفاء الدفاعي والعجز عن انجاز اقصى حالات الذات (الغزال ، 2008 : 68). ويرى ماسلو انه بعد تحقيق الذات يتبقى نوعان من الحاجات او الدوافع هي الحاجات المعرفية وال حاجات الجمالية، ورغم تأكيد ماسلو على وجود واهمية هذين النوعين ضمن نسق الحاجات الإنسانية، الا انه لم يجد لها موضعَا واحداً في نظامه المتضاد .

(Maslow, A. H, 1970;34)

وترى الباحثة ان الاطمئنان النفسي والانتفاء والحب هي عوامل اساسية تقابلها حاجات اساسية عند الفرد، ولهذا فان اشباع هذه الحاجات في السنوات المبكرة من حياة الفرد يؤدي الى مشاعر الامن

في اية مرحلة عمرية تالية، اما عدم الاشباع لهذه الحاجات او احباطها يؤدي الى اعراض مرضية لذلك تمثل الحاجة للامن والطمأنينة ، التي يلزم اشباعها حتى يستطيع الفرد ان ينمو نموا نفسيا سليما، حيث ان توافق الفرد في مراحل نموه المختلفة يتوقف على مدى شعور الفرد بالطمأنينة في طفولته .

### المحور الثاني : الرضا الوظيفي

نظرية مكيلاند في الحاجات McClelland's Theory Needs وتعود هذه النظرية الى العالم ديفيد مكيلاند (David McClelland) حيث يعتقد بان العمل والمشاركة في المنظمة فرصة لاشباع يوفر ثلات حاجات اساسية هي:-

#### -1- الحاجة للإنجاز:-

الأشخاص الذين يشعرون بحاجة كبيرة للإنجاز تزداد رغبتهم في بلوغ الأهداف وركوب الصعب وبلوغ الكمال، فهم مدفوعون بالتنافس مع خوف شديد من الفشل. فيصيغون لأنفسهم أهداف متوسطة الصعوبة ولكنها ليست مستحيلة، ويحللون المخاطر ويقيّمون المشاكل وهم يسعون لمعرفة نتائج جهودهم، ويفضّلون تحمل المسؤولية الذاتية الشخصية عن الأداء ومعالجة الأمور بأنفسهم. لذلك لا ينجحون في المنظمات الصغيرة أو الكبيرة حيث يدارون من خلال الآخرين لكنهم ينجحوا كمدربين ومخططين لمشروعات صغيرة حيث تكون دوافعهم قوية وفاعلة للأداء.

#### -2- الحاجة للانتماء:-

ويعبر عنها ميكيلاند برغبة العامل بالسعى للمحافظة على علاقات طيبة مع زملائه في العمل، ويرى بان الأفراد الذين لديهم رغبة كبيرة في الانتماء يختلفون عن غيرهم من الأفراد ذوي الرغبات الأقل في بناء علاقات جيدة، مثل هؤلاء الناس يسعون للبحث عن عمل تناه في علاقات شخصية قوية.

هنا يستطيع المديرون اثارة دافعية العاملين ذوي الحاجة العالية للاندماج، بتهيئة بيئة عمل تركز على التعاون وعلى روح العمل كفريق (مختر، 2015، 51).

#### -3- الحاجة الى النفوذ او القوة

يسعى بعض الأفراد الى مراكز القيادة من اجل ممارسة النفوذ والتاثير في الآخرين لكونهم يملكون حاجة شديدة للقوة وهذه المراكز العليا تشبع الحاجة لديهم الى النفوذ والقوة، ويسعى هؤلاء للبحث عن المراكز القيادية والتشبث بها. وتأخذ هذه الحاجة صيغتين، النفوذ الشخصي والنفوذ المؤسسي. فالذين لديهم حاجة عالية للنفوذ الشخصي يميلون للبحث عن النفوذ ذاته، اما الذين لديهم حاجة عالية للنفوذ المؤسسي فيهتمون اكثر بالمشكلات التنظيمية والتاثير على الآخرين لبلوغ الأهداف الجماعية او اهداف المنظمة، ويرى مكيلاند (McClelland) ان الأفراد الذين لديهم حاجة عالية

# **الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة**

**ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري**

للنفوذ المؤسسي ان يتقلدوا مناصب ادارية في منظمات كبيرة سوف يكونون اكثر فاعلية من غيرهم. (مصطفى، 2000، 158).

ان لهذه النظرية مزايا منها انها توفر للمديرين فرصة حث العاملين على الارتقاء بمستويات طموحهم، كما تساعد على تشخيص جوانب الضعف والقوة في مستويات الطموح، وذلك لوضع برامج تدريب وتنمية للعاملين

وتقوم نظرية الحاجات الثلاثة ل (McClellan) على مجموعة من الافتراضات نذكر اهمها:-

- تكتسب الحاجات السابقة وتطور مع تطور خبرات الافراد في الحياة بتباين شعور واحساس الافراد فيما بينها نحو الحاجة لإنجاز فالافراد الذين لديهم دافع قوي لإنجاز يرتفع لديهم الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة، لديهم دافع انجاز ضعيف.

وان الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق او التكيف الفعال مابين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل .ويعتقد هؤلاء بان بالامكان الاستدلال على تافق الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل.

وان الجماعة المرجعية التي ينتمي اليها الفرد تشكل عاملاما في تفهم ابعاد الرضا الوظيفي لديه، فالفرد يقارن نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل هو يحصل على نفي المميزات التي يحظى بها افراد جماعته ام لا؟ فإذا كان الفرد اقل من جماعته المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا ومما يؤخذ على هذه النظرية انها توضع الكيفية التي يختارها على اساسها الفرد جماعته المرجعية ولم تحدد المميزات التي تصلح للمقارنة وهذا يجسم تدخل شخصية الفرد في اختيار جماعته المرجعية وفي كيفية مقارنة نفسه بها(العديلي, 1981: 83)

ولذلك يرى مكيلاند بان الشخص الذي لديه دافع انجاز عالي لا يصلح ان يكون مديرا جيدا لانه سوف يسعى لتعزيز علاقاته الاجتماعية مما يؤدي الى عدم الفاعلية في اتخاذ القرارات حيث يميل الى تغليب الاعتبارات الاجتماعية والشخصية على الاعتبارات الموضوعية.

## **الفصل الثالث**

### **منهجية البحث واجراءاته الاحصائية**

يتضمن هذا الفصل عرضا لمنهجيه البحث واجراءاته من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينته ووصف ادواته والوسائل الاحصائية المستعمله فيه على النحو الاتي:-

**اولا:- منهجية البحث**

استعملت الباحثة في الدراسة الحاليه المنهج الوصفي الارتباطي لانه انسب المناهج ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، والكشف عن الفروق بينها من اجل الوصف والتحليل للظاهرة المدروسة.

### ثانياً:- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي كليات الجامعة المستنصرية للعام (2025) البالغ عددها(13) كلية اذ بلغ المجموع الكلي للموظفين (1985) موظفا ، منهم (1106) موظف وبنسبة (879) موظفة وبنسبة (%44.28)

### ثالثاً:- عينة البحث

اختيرت عينة المقاييس والتحليل الاحصائي للبحث الحالي البالغ عددها(200) موظفا من مجتمع البحث بالاسلوب العشوائي على وفق المراحل الآتية :-

1. تم اختيار (4) كليات بشكل عشوائي في الجامعة المستنصرية ( الاداب ، التربية ، العلوم ، الهندسة ) .

2. تم اختيار (50) موظفا مناسبة بين الذكور والإناث من كل كلية من الكليات الاربعة.

### رابعاً:- اداتا البحث :-

لفرض تحقيق اهداف البحث لجات الباحثة الى تبني المقاييسين ، والتاكد من الخصائص السايكومترية لهما ، وفيما ياتي عرض تفصيلي لمقاييس البحث:

1- **مقياس الاطمئنان النفسي:** تبنت الباحثة مقياس الاطمئنان النفسي لـ(الشموسي 2017) بصورة النهاية والذي تكون من (47) فقرة ببدائل الاستجابة الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جدا ، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة، غير موافق) وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب من خلال جمع الدرجات التي تحصل عليها كل فقرة من فقرات المقياس وبذلك تكون اعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (235) درجة واقل درجة (47) درجة والوسط النظري (141) درجة ، ملحق (1).

### ثانياً: صلاحية الفقرات:

عرضت فقرات المقياس البالغ عددها (47) فقرة على مجموعة من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية<sup>(1)</sup> ، وقد كان اتفاق المحكمين على جميع الفقرات بنسبة ( 100 % ) بعد اجراء بعض التعديلات اللغوية الطفيفة .

### التحليل الاحصائي لفقرات الاختبار:

- 1- ا.د.كاظم محسن الكعبي -2- رحيم عبد الله الزبيدي-3- ا.د.حيدر لازم الكناني -4- ا.د.صفاء عبد الرسول 1.5- ا.د.امل اسماعيل 6- ا.د.علياء جاسم -7- ا.م.د.جمال ناصر. حسين

# **الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة**

**ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري**

قامت الباحثة بتحليل الفقرات احصائيا بهدف تحديد قوتها التمييزية والغرض من ذلك تم اختيار عينة التحليل الاحصائي، وتشير "انستاري" الى ان افضل حجم لعينة التحليل هو (400 الى 200) فردا لانها تعطي مجموعتين طرفتين بافضل تمايز بنسبة (27%) للمجموعة العليا والدنيا (Anaestsi,1976:p,115) وبعدها قامت الباحثة بتحليل اجابات المجموعة العليا والدنيا احصائيا لغرض ايجاد الخصائص السياكومترية لفقرات المقياس وكالاتي

## **1 - القوة التمييزية لفقرات المقياس**

قامت الباحثة بتصحیح كل استماره واعطاء كل فقرة درجة ،ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استماره وترتيب الاستمارات الا (200) من اعلى درجة الى ادنى درجة، وتحديد نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وبالبالغ عددها (54) استماره، وتحديدنسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات على المقياس نفسه وبالبالغ عددها (54) استماره، وبذلك فرزت مجموعتين باكبر حجم واقصى تمايز ،وباستخدام معادلة تمییز الفقرة ،وظهر ان جميع فقرات المقياس تمییز بمعامل تمییز جید وفق معيار ايبل (Ebel) الذي حدد (0,19 ) درجة فاکثر كمعيار لقوة تمییز الفقرة ( Ebel & Frisile,2009, 299 ) وبذلك تعد جميع فقرات جيدة.

## **-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس**

لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس طبقت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وكانت الاستمارات الخاضعة للتحليل (200) وبينت النتائج ان جميع معاملات الارتباط كانت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، علما ان القيمة التائية الجدولية (1,96). عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) .

## **الخصائص السياكومترية للمقياس**

### **1- صدق المقياس:**

تم التحقق من مؤشرات صدق المقياس الحالي بطريقتين هما:

#### **ا.الصدق الظاهري**

وقد جرى التتحقق من الصدق الظاهري للمقياس بعرضها على مجموعة من المحكمين صادقت عليها على نحو ما من ذكره سابقا في صلاحية الفقرات.

#### **ب. صدق البناء**

وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي.

## 2- ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب الثبات لمقياس الاطمئنان النفسي بالطرق الآتية:

### 1- معامل الفا للاتساق الداخلي

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمرارات عينة التحليل الاحصائي البالغة (200) استمرارة لمعادلة الفا كرونباخ وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0,83) وهو ثبات جيد عند مقارنته بالدراسات السابقة.

### ب. طريقة اعادة الاختبار

ولتحقيق ذلك حدد (40) موظف وموظفة بعد تطبيق مقياس (الاطمئنان النفسي) على العينة بعد مرور اسبوعين من تاريخ التطبيق الاول اعيد تطبيق المقياس عليهم مرة اخرى، اذ تم اعادة تطبيق المقياس لحساب ثباته يجب ان لا يتجاوز مدة اسبوعين من تاريخ التطبيق الاول (Adams, 1964:58)، حسب معامل الارتباط بين درجات الافراد على المقياس في التطبيق الاول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من خلال معامل ارتباط بيرسون وقد بلغت قيمته (0.79) وهو مؤشر جيد على اتساق اجابات افراد العينة.

### 3- التطبيق النهائي لمقياس على عينة البحث:-

للغرض قياس الخصائص السايكومترية لمقياس الاطمئنان النفسي فقد تم تطبيقه على عينة البحث البالغ عددها (200) استمرارة موظف وموظفة وبالتالي خضعت الاستمرارات المنجزة للتحليل الاحصائي.

### ثانياً - مقياس الرضا الوظيفي:

تبنت الباحثة مقياس (كاطع 2020) والمكون من (39) فقرة بصيغته النهائية وان نوع الاختيار من متعدد(بدائل الاستجابة) لكل فقرة خمسة بدائل للاجابة ، الملحق (2)، واستخرجت الباحثة له الخصائص السايكومترية وكالاتي:

#### 1. القوة التمييزية للفقرات:

يعتبر تمييز الفقرات جانباً مهماً في التحليل الاحصائي للفقرات وايجاد قوتها التمييزية وللتعرف على الخصائص السايكومترية من خلال الاتي.

#### أ- اسلوب العينتين الطرفيتين:

للغرض حساب القوة التمييزية للفقرات مقياس الرضا الوظيفي على عينة (200) موظفاً وبعد تصحيح درجات كل فرد من الافراد على المقياس ،وايجاد الدرجة الكلية وباستعمال اسلوب المجموعتين الطرفيتين تم استخراج نسبة (%)27 من درجات الاستمرارات تمثل المجموعة العليا و (%)27 من درجات الاستمرارات وتمثل المجموعة الدنيا، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمرارات من كل مجموعة (54) استمرارة واستعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

لمعرفة الدلالة الاحصائية بين متواسطي المجموعتين العليا والدنيا وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) درجة وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة (214) حرية واعطت نتائج الاختبار الى ان جميع فقرات المقاييس كانت مميزة بمستوى دلالة (0,05).

ب - ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي).

لاستخراج استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للأفراد على المقاييس وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (0.098) درجة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة (198) حرية.

**الخصائص السايكومترية للمقياس:**

تحقق الباحثة من صدق المقاييس وثباته على النحو الاتي:

**صدق المقاييس**

يقصد بالصدق "ان يقيس المقاييس الخاصية التي وضع من اجلها وصدق المقاييس يمدنا بدليل مباشر على صلاحيته ل القيام بوظيفته ،ولتحقيق ما وضع من اجله" وكالاتي:

## 1. الصدق الظاهري (Face Validity)

قامت الباحثة بعرض المقاييس على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في مجال علم النفس و التربية (\*) وقد تم اعتماد قيمة النسبة المئوية معيار لاراء المحكمين والخبراء على صلاحية الاختبار من عدمه ،وان النسبة كانت نسبة القبول لجميع الفقرات (100%).

## 2. صدق البناء (Construct Validity)

يتمثل الصدق البنياني بالإساليب التالية :- تميز الفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم التطرق اليها سابقاً.

**ثبات المقاييس**

لغرض ايجاد ثبات مقاييس الرضا الوظيفي فقد اعتمدت الباحثة على طريقة الاختبار واعادة الاختبار في استخراج الثبات.

**طريقة اعادة الاختبار**

ا.د. كاظم محسن الكعببي 2- رحيم عبد الله الزبيدي 3- ا.د. حيدر لازم الكناني 4- ا.د. صفاء عبد الرسول 5- ا.د. امل اسماعيل 6- ا.د. علياء جاسم 7- ا.م.د. جمال ناصر. حسين

تعد هذه الطريقة احدي طرق الحصول على الثبات اذ تقوم هذه الطريقة في اجراء القياس على مجموعة من الافراد ثم اجراء القياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مضي مدة زمنية وقد تم اختيار عينة مكونة من (40) موظفا من موظفي الجامعة المستنصرية كليتي (التربية) و(العلوم) وتم اعادة الاختبار بعد مرور مدة اسبوعين على التطبيق الاول وتم حساب الثبات للمقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ معامل الثبات (0.83) وتعد هذه القيمة مؤشرا مقبولا على مدى استقرار اجابات المستجيبين على مقياس الرضا الوظيفي وذا دلالة احصائية عند مستوى (0.05) وبذلك اصبح الاختبار بصيغته النهائية مكون من (39) فقرة.

#### الوسائل الاحصائية:

للغرض تحقيق اهداف البحث الحالي استعملت الوسائل الاحصائية المناسبة في بالاستعانة بالحقيقة الاحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية (SPSS) الالكترونية.

#### الفصل الرابع : عرض مناقشة وتفسير نتائج البحث

تضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت اليها الباحثة وفق اهدافه المحددة وتقسيم النتائج ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترنات واستنتاجات خرجت بها الباحثة في ضوء تلك النتائج وعلى نحو الاتي :

##### الهدف الاول : الاطمئنان النفسي لدى موظفي كلية التربية .

بعد تطبيق مقياس الاطمئنان النفسي على عينة البحث من الموظفين البالغة (200) موظفاً وموظفة اظهرت نتيجة اجراء التحليل الاحصائي ان المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث للمقياس اذ بلغ (174.42) درجة وبانحراف معياري بلغ (12.54) درجة والمتوسط الفرضي ( 141 ) درجة ولاجل معرفة دلالة الفرق استعمل الاختبار الثاني لعينة واحدة، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (37.98) درجة، وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجه حرية (199) ظهرت انها ذات دلالة احصائية ولصالح المتوسط الحسابي للعينة مما يوضح ان موظفي الجامعه يشعرون باطمئنان نفسي ويوضح الجدول (1) ذلك .

جدول (1) يوضح الاختبار الثاني لعينة واحدة

| مستوى<br>الدلالة<br>(0.05) | القيمة التائية<br>الجدولية | القيمة التائية<br>المحسوبة | المتوسط<br>الفرضي | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | العينة |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|--------------------|--------|
| دالة                       | 1.96                       | 37.98                      | 141               | 12.54                | 2174.4             | 200    |

يمكن تفسير النتائج الاحصائية اعلاه ان الطلبة الجامعه يشعرون بالإطمئنان النفسي ويمكن تفسير ذلك حسب النظرية المعتمدة في البحث الحالي نظرية الحاجات لـ (Maslow, 1970) الذي يرى ان الاطمئنان النفسي والانتماء والحب هي عوامل اساسية تقابلها حاجات اساسية عند الفرد،

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

ولهذا فان اشباح هذه الحاجات في السنوات المبكرة من حياة الفرد يؤدي الى مشاعر الامن في اية مرحلة عمرية تاليق، وتعتقد الباحثة ان شعور الفرد المطمئن بالكفاءة والاقتدار والقدرة على حل المشكلات، فالفرد المطمئن نفسيا يشعر بالكفاية والراحة في مواجهه المشكلات بحزم ونجاح بذلا من الرغبة في السيطره على الاخرين، ويقصد بالكفاءة استعدادا نفسيا ينطوي على تقدير الذات والثقة بالنفس وامتلاك زمام الامور وامكانية الوصول الى الاهداف المرغوبة بقوة وشجاعة.

## الهدف الثاني : الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية .

بعد تطبيق الاختبار على عينة البحث من موظفي كلية التربية البالغة (200) موظفاً وموظفة، اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتوسط الحسابي لدرجات عينه البحث قد بلغ (159.46) درجة، وبانحراف معياري قدره (10.21) درجة، وبلغ الوسط الفرضي (117) ، ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم استعمال الاختبار الثاني لعينة واحدة اذ بلغت القيمة الثانية المحسوبة (58.97) درجة، وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة (199) حرية ظهر انها ذات دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة، وهذا يدل على ان موظفي الكلية لديهم رضا وظيفي ويوضح الجدول (2) ذلك .

جدول (2) نتيجة الاختبار الثاني لعينة واحدة

| العينة | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | الوسط الفرضي | القيمة المحسوبة | القيمة الجدولية | الدلالة |
|--------|-----------------|-------------------|--------------|-----------------|-----------------|---------|
| 200    | 159.46          | 10.21             | 117          | 58.97           | 1.96            | 0.05    |

تشير هذه النتيجة الى ان موظفي كلية التربية يشعرون بالرضا الوظيفي جيد وهذا يدل على ان افراد العينة يشعرون بالرضا الوظيفي بدرجة عالية اي ان شعور الموظف بان مهنته تحقق له مكانة اجتماعية جيدة، وكذلك فان اغلبهم راضين عن عملهم بالإنجاز ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً لما اشارت اليه دراسة لياكو وسكمانشر (Liacgu & schumecher, 1995) حيث اشارت نتائج الدراسة الى ان العوامل المسببة للرضا عن العمل تمثلت بالشعور بالإنجاز وفرص النمو . وانه يسعى الى تكامل المعلومات التي تشيع الى جمع الصفات المدركة للشيء المدرك وللآخرين، فضلاً عن تقويمه لعلاقاته مع الأفراد والمحبيتين به وان العلاقات الإنسانية الجيدة والفعالية تدفع دائماً الى الانتاجية المرتفعة من جانب العاملين وهذه الانتاجية العالية ترجع لزيادة احساس العاملين بالانتماء للمؤسسة، وحرصهم على مصالحها، وترجع كذلك الى شعور العاملين بقيمة ما يقومون به

من عمل وكذلك لاحساس العاملين بان ادارة المؤسسة تعمل دائمًا على حل مشكلاتهم ومشكلات العمل لزيادة انتاج المؤسسة وتحقيق الذات.

**الهدف الثالث:** اتجاه وطبيعة العلاقة الارتباطية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي .

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب معامل الارتباط بين درجات الطلبة للعينة الكلية البالغة (200) موظفاً وموظفة ، وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.71) وهي قيمة دالة احصائية وكما موضح في جدول (3).

جدول (3) العلاقة الارتباطية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي

| معامل الارتباط | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المتغير          | عدد الافراد | حجم العينة الكلية |
|----------------|-------------------|-----------------|------------------|-------------|-------------------|
| 0.71           | 12.54             | 174.43          | الاطمئنان النفسي | 200         | الكلية            |
|                | 10.21             | 159.46          | الرضا الوظيفي    |             |                   |

نلاحظ من الجدول (3) انه توجد علاقة طردية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي لدى مزلفي جامعة، مما يدل انه كلما ارتفع امنه النفسي والشخصي واطمئنانها لدى الفرد كلما شعر بالرضا عن وظيفته وانه يسلك سلوكاً ايجابياً لمحاولة الوصول الى معرفة علمية تحاكي الواقع السليم والصحيح الذي وضعه لنفسه، وربما يرجع سبب هذه النتيجة هو ان الفرد الذي يشعر بالرضا عن عمله ويحمل اتجاهات ايجابية نحوه يصبح اكثر قدرة على استخدام اقصى مالديه من طاقة و من اجل انجاز ما اوكل اليه من عمل . كما انه سوف يستخدم كل معارفه ومهاراته لتحقيق اهداف العمل والمؤسسة التي يعمل به بما ان هو ذلك الشعور بالارتباط النفسي في بيئة العمل ، سواء كان موجه نحو زملاء العمل او محتوى العمل او ظروف العمل التي تتمتع بالرضا الوظيفي

**الاستنتاجات :** في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية :

- ان موظفي الجامعه يشعرون بالاطمئنان النفسي.

- ان موظفي الجامعة يتمتعون بمستوى جيدة من الرضا الوظيفي .

- توجد علاقة طردية ايجابية داله بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي.

**التصويتات:** بناءً على ما تم التوصل اليه في البحث الحالي من نتائج توصي الباحثة بما ياتي :

- تعزيز الاطمئنان النفسي من خلال توفير الحاجات او المتطلبات التي تساهم في ذلك .

- الاهتمام بالاساليب والأنشطة التي تعزز من تنمية الرضا الوظيفي.

- ان تتبع الجامعة وكلياتها سياسيه اشباع الحاجات للموظفين من اجل خلق مؤسسات حكومية ناجحة.

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

المقترحات: استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة ما ياتي:

- اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى غير الموظفين ومقارنه نتائجها مع ما توصل اليه من نتائج البحث الحالي.
- التحري عن دراسة مشابهة في العلاقة بين الاطمئنان النفسي ومتغيرات اخرى مثل الاداء الوظيفي .
- اجراء دراسة مماثلة في العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات اخرى مثل اساليب التعلم.

المصادر :

- الدليم ، فهد بن عبد الله . (2008) . الطمانينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة . السعودية . الرياض . جامعة الملك سعود . كلية التربية .
- ربيع ، محمد شحادة (2013) ، علم نفس الشخصية ، عمان دار المسيرة لنشر والتوزيع ، ط 1.
- الرقاص ، خالد ناهس ، الرافعي ، يحيى عبد الله (2010) الطمانينة النفسية في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد ، دراسات نفسية وتربوية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، مصر العدد (66) ، ص (135-173) .
- الزهار ، نبيل (1998) علم النفس العام، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- زهران ، حامد عبد السلام . (1987) . الامن النفسي دعامة اساسيه للامن القومي العربي . بغداد . الندوة الفكرية/دوره التربية في تعزيز الامن القومي .
- الشجيري ، فاتن عبد الواحد جواد (2009) ، التفاؤل – والتشاؤم وعلاقتها بالاطمئنان النفسي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- شلتز ، دوان . (1983) . نظريات الشخصية . ( ترجمة : حمد دلي الكربولي ؛ عبد الرحمن القيسى ) . بغداد . مطبعة جامعة بغداد.
- الشموسی ، هبة محسن محمد ،(2017): العنف السياسي وعلاقته بالاطمئنان النفسي لدى شرائح اجتماعية متعددة ، درجة رساله ماجستير في ( علم النفس العام ) ، كلية الاداب - الجامعة المستنصرية.

- عاشور، احمد صقر (1983) : الاسس السلوكية واداة البحث التطبيقي . بيروت ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
- عبد الغفار ، عبد السلام . (1997) . التفوق العقلي والابتكار . القاهرة . دار النهضة العربية .
- العديلي، ناصر محمد (1981): دوافع العاملين في الاجهزة الحكومية في السعودية, بحث ميداني, معهد الادارة العامة, الرياض.
- غباري ، ثائر احمد، ابو شعيرة ، خالد احمد (2010) سيكولوجية الشخصية ، عمان ، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع ط.1.
- الغزال ، ياسمين سامي حسب الله (2008) التشاؤم الداعي وعلاقته بالمرؤنة النفسية لدى طلبة الجامعة،رسالة ماجستيرغير منشورة جامعة بغداد كلية الاداب.
- فخرو ، محمود احمد ، عمر ، عبد الرحمن ، السبعي ، تركي ، امنة عبد الله (2010): القياس النفسي والتربوي ، ط1، دار المسيره للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ،الأردن.
- كاطع، ايمان محمد،(2020): الملكية النفسية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، اطروحة دكتوراه فلسفة في علم النفس، كلية الاداب، الجامعة المستنصرية.
- كشروع، عمار الطيب (1995) : علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث . الطبعة الاولى ، منشورات جامعة كاريوش . بنغازي ، ليبيا .
- مختار، يونسي (2015): الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضر، بسكرة.
- مركز البحوث النفسية . ملخصات منشورة على النت.
- المشعان ، عويد سلطان (2007) . مستوى تميز للصلابة النفسية للعاملين بالقطاع الحكومي الكويتي . الكويت المؤتمر الاقليمي الاول لعلم النفس لرابطة الاخصائيين النفسيين المصريه .
- هادي ، ازهار . (2004) . الامن النفسي وعلاقته بالاغتراب النفسي – لدى طلبة الجامعة .
- الهزaima، احمد (1990) : رضا المعلمين عن الممارسات الادسراافية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة اربد . الجامعة الاردنية ، عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة .
- Adams,G.S. (1964). Measure ment and Evaluauion in Educational Psychology and G,NewYork,Holt.e

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

- Anastasi , anne (1976) . Psychological testing . now yourk: 4th ed , collier macmillan interational editions , isbn 0-020-32980-3(hard bound) , isbn 0-02-979110-3 (international edition) .
- Herbert,Klausmeier, (1991), J & William Goodwin, Learning & Human Abilities NEWYORK.
- Maslow, A. H, . (1970) . Towards Psychology of Being . New York . D. Van Nostrand Co.
- Maslow, A.d. (1970). Motivation and Persoality (2nd ed). New York: Harper&Row Publ.

ملحق (1) مقياس الاطمئنان النفسي بصورته النهائية

| ت  | العبارة   | موافق<br>غير<br>موافق | موافق<br>بدرجة<br>قليلة | موافق<br>بدرجة<br>متوسطة | موافق<br>بدرجة<br>كبيرة | موافق<br>بدرجة<br>كبيرة جدا |
|----|---|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1  | اتصالاتي الاجتماعية تشعرني بالارتياح                    |                       |                         |                          |                         |                             |
| 2  | أشعر بالوحدة حتى وأنا بين الناس                         |                       |                         |                          |                         |                             |
| 3  | أشعر أنني مستاء من الدنيا                               |                       |                         |                          |                         |                             |
| 4  | أميل إلى تجنب المواقف غير السارة بالهرب منها            |                       |                         |                          |                         |                             |
| 5  | أشعر بأنني أتألق قدرًا كافياً من المديح والثناء         |                       |                         |                          |                         |                             |
| 6  | انتقلت النقد الذي يوجهه لي أصدقائي                      |                       |                         |                          |                         |                             |
| 7  | انا شخص سعيد بصفة عامة                                  |                       |                         |                          |                         |                             |
| 8  | أميل إلى الشعور بعدم الرضا                              |                       |                         |                          |                         |                             |
| 9  | أشعر بهبوط في حالي النفسية                              |                       |                         |                          |                         |                             |
| 10 | انا متفائل بصفة عامة                                    |                       |                         |                          |                         |                             |
| 11 | اعتبر نفسي عصبي المزاج إلى حد ما                        |                       |                         |                          |                         |                             |
| 12 | اياس وتهبط همتى بسهولة                                  |                       |                         |                          |                         |                             |
| 13 | أشعر عادة بالود نحو اغلب الناس                          |                       |                         |                          |                         |                             |
| 14 | أشعر كثيراً بأن الحياة لا تستحق أن يحيها الإنسان        |                       |                         |                          |                         |                             |
| 15 | أشعر أن لي نفعاً وفائدة في الحياة                       |                       |                         |                          |                         |                             |
| 16 | يمكنني أن أحسن التعامل مع الناس                         |                       |                         |                          |                         |                             |
| 17 | اقضي وقتاً كثيراً في القلق على المستقبل                 |                       |                         |                          |                         |                             |
| 18 | أشعر عادة بالصحة والقدرة                                |                       |                         |                          |                         |                             |
| 19 | انا متحدث جيد (اجيد التعبير عن ارائي)                   |                       |                         |                          |                         |                             |
| 20 | عندى شعور بأنني عبء على الآخرين                         |                       |                         |                          |                         |                             |
| 21 | اجد صعوبة في التعبير عن مشاعري                          |                       |                         |                          |                         |                             |
| 22 | ابتهج لما يحصل عليه الآخرون من سعادة او حظ حسن          |                       |                         |                          |                         |                             |
| 23 | أشعر كثيراً أن الآخرين يهملونني في أمور يجب أن أدعى لها |                       |                         |                          |                         |                             |
| 24 | انظر إلى العالم على أنه مكان مناسب للحياة               |                       |                         |                          |                         |                             |

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | والعيش  |    |
|  |  |  |  |  | حينما تسوء الامور اشعر بالاسف والاشفاق<br>على نفسي                    | 25 |
|  |  |  |  |  | اشعر باني شخص ناجح في العمل او الوظيفة<br>ادع الناس يرونني على حقيقتي | 26 |
|  |  |  |  |  | اشعر باني غير متوافق مع الحياة  | 27 |
|  |  |  |  |  | يضايقني الشعور بالنقص   | 28 |
|  |  |  |  |  | احسن التعامل مع افراد الجنس الآخر                                     | 29 |
|  |  |  |  |  | تلح علىي فكرة ان الناس يراقبونني في الشارع                            | 30 |
|  |  |  |  |  | تجرح مشاعري بسهولة  | 31 |
|  |  |  |  |  | اشعر باني مستقر وطمئن في هذا العالم                                   | 32 |
|  |  |  |  |  | لدي خوف منهم من المستقبل  | 33 |
|  |  |  |  |  | لي عدد كبير من الاصدقاء الحقيقيين                                     | 34 |
|  |  |  |  |  | اشعر بقلة الارتياح في اغلب الاوقات                                    | 35 |
|  |  |  |  |  | اخاف من المنافسة عادة   | 36 |
|  |  |  |  |  | بيئتي المنزلية سعيدة  | 37 |
|  |  |  |  |  | افق كثيرا بسبب مكرره يحتمل وقوعه                                      | 38 |
|  |  |  |  |  | كثيرا ما اتضيق من الاخرين وبدرجة كبيرة                                | 39 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالرضا والقناعة  | 40 |
|  |  |  |  |  | اشعر باني محترم من الناس بصفة عامة                                    | 41 |
|  |  |  |  |  | استطيع ان اعمل في انسجام مع الاخرين                                   | 42 |
|  |  |  |  |  | اشعر اتنى عاجز عن السيطرة على مشاعري                                  | 43 |
|  |  |  |  |  | اشعر ان الناس يسخرون مني  | 44 |
|  |  |  |  |  | انا شخص مستريح بصفة عامة ولست متوترا                                  | 45 |
|  |  |  |  |  | اعتقد ان الدنيا تعاملني معاملة طيبة                                   | 46 |
|  |  |  |  |  |   | 47 |

# الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

| النقطة | الفقرة  | البيان         |
|--------|---|----------------|
| 1      | اجد ان التعليمات الصادرة من الوزارة ومديرية التربية اكبر من قدرتي على تنفيذها.      | لا اتفق        |
| 2      | أشعر ان بيئه عملی لا توفر لي الحماية الكاملة.                                       | لا اتفق        |
| 3      | مهنتي توفر لي تقدير واحترام اولياء امور الطلبة.                                     | اتفق الى حد ما |
| 4      | يحقق لي عملی مكانة اجتماعية جيدة.   | اتفق تماماً    |
| 5      | اجد ان صلحياتي الممنوحة لي في مجال عملی محددة.                                      | لا اتفق        |
| 6      | ترهقني كثيرا المسؤوليات الملقاة على عاتقي.  | لا اتفق        |
| 7      | أشعر بالرضا عند المشاركة بالمؤتمرات والندوات الادارية والتربوية.                    | لا اتفق        |
| 8      | اتابع توفير الاثاث واللوازم المدرسية والاجهزة العلمية لمدرستي من دائرة التجهيزات.   | لا اتفق        |
| 9      | أشعر بالسعادة حينما اشجع المعلمين والمدرسین على اشاعة روح العمل الجماعي في المدرسة. | لا اتفق        |
| 10     | أشعر بوضوح مسؤولياتي حينما اتعامل مع ادارات المدارس الأخرى.                         | لا اتفق        |
| 11     | قدرتي على الانجاز مرضية لأنني اعمل بكل امكانياتي.                                   | لا اتفق        |
| 12     | أشعر بغياب فرص النمو والتقدّم في الوظيفة.   | لا اتفق        |
| 13     | أشعر بخيبة امل لأنني اعمل في هذا المجال.  | لا اتفق        |

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | اشعر بالملل لأن عملي لا يحفزني.                                   | 14 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالسرور في عملي الحالي بالرغم من انه شاق ومتعب.              | 15 |
|  |  |  |  |  | اجد ان معايير الترقية في العمل عادلة.                             | 16 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالرضا عندما انجز مهام وظيفتي.                               | 17 |
|  |  |  |  |  | راتبي يتناسب مع طبيعة العمل الذي اقوم به.                         | 18 |
|  |  |  |  |  | تدخل بعض المسؤولين والمتغذين في القرار يؤثر على عملي.             | 19 |
|  |  |  |  |  | وجود دوام مزدوج في المدرسة يسبب الارباك العلمي لطلاب مدرستي.      | 20 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالرضا لأنني امتلك المهارات الازمة للمشاركة في وضع القرارات. | 21 |
|  |  |  |  |  | يساعدني عملي في الحصول على الخبرة المطلوبة للتقدم الوظيفي.        | 22 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالاستقرار الوظيفي في العمل.                                 | 23 |
|  |  |  |  |  | اشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.                                    | 24 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالارتياح للصلاحيات الممنوحة لي في مجال عملي.                | 25 |
|  |  |  |  |  | اشعر ان مديرية التربية لا تقدر جهود مدير المدارس.                 | 26 |
|  |  |  |  |  | تتيح وظيفتي اقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين.                     | 27 |
|  |  |  |  |  | هناك تكافؤ بالفرص بين زملائي للترقية في العمل.                    | 28 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالراحة لأنني مقتنع بمهنة مدير المدرسة.                      | 29 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالفخر والاعتزاز كوني مديرًا متميزاً.                        | 30 |
|  |  |  |  |  | اجد ان طريقة تقويم المديرون تتسم بالموضوعية.                      | 31 |
|  |  |  |  |  | اجد تقديرًا من قبل المسؤولين اداء المهام                          | 32 |

## الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

|  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  | الادارية التي اقوم بها.  |    |
|  |  |  |  |  | أشعر بالمودة والانسجام مع زملائي بالعمل.   | 33 |
|  |  |  |  |  | ترهقني كثرة الاجازات المرضية لاعضاء الهيئة التعليمية والتدريسية.                 | 34 |
|  |  |  |  |  | اشارك بوضع حلول لمشكلات الطلبة داخل المدرسة.                                     | 35 |
|  |  |  |  |  | أشعر ان عملي لا يناسب مؤهلاتي العلمية.   | 36 |
|  |  |  |  |  | أشعر ان زملائي يقدرون جهودي في العمل معهم.                                       | 37 |
|  |  |  |  |  | أشعر ان مديرية التربية تعمل على تشخيص الاوضاع والظروف بافضل اسلوب لتحسين الاداء. | 38 |
|  |  |  |  |  | اجد ان مديرية التربية تستمع لارائنا ومقترناتنا حول تطوير العمل التربوي.          | 39 |