

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

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 وماهي العلاقة الارتباطية بينهما ولغرض التحقق من ذلك قامت الباحثة بتبني مقياس الاطمئنان النفسي لـ (الشموسي 2017) والمكون بصيغته النهائية من (47) فقرة ولكل فقرة خمس بدائل وكذلك تبني مقياس الرضا الوظيفي لـ (كاطع 2020) والمكون من (39) فقرة بصيغته النهائية، ولكل فقرة خمس بدائل ، وبعد الاجراءات الاحصائية تم حساب الخصائص السايكومترية لعينة البحث (200) موظفا من الجامعة والذين اختيروا بالطريقة العشوائية ، وبعد جمع المعلومات ومعالجتها احصائيا توصلت الباحثة الى النتائج الاتية:

- ان موظفي كلية التربية يتمتعون باطمئنان نفسي.
 - ان موظفي كلية التربية يتمتعون 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 والمقترحات 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 الاول : التعريف بالبحث

اولا: مشكلة البحث:

يتسم عصرنا الراهن بعدد من الظواهر التي لها تأثيرها الواضح على الصحة النفسية للإنسان إذ يواجه المجتمع العديد من مصادر الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات نفسية ومنها عدم الاطمئنان النفسي، الذي يُعدُّ من أكثر الحالات الوجدانية الشائعة، والمسببة لكثير من المشكلات النفسية، والسلوكية (فخرو وآخرون، 2005: 48). وإن أهم ما يميز عصرنا الحالي أنه أصبح أكثر تعقيدا لتزايد مشكلاته وتنوعها وقد شمل هذا التعقيد جميع مجالات وميادين الحياة، منها ما يتعلق بالتوسع في المعرفة، والتقدم العلمي والتكنولوجي، ومنها ما يرتبط بالتغيرات السياسية، والاجتماعية نتيجة لما ينجم من حروب وصراعات جعلت الإنسان يواجه تحديات ذات طبيعة صعبة مما يشتت الذهن ويحبط أساليب التعامل مع تلك المشكلات بطريقة ايجابية.

لذلك الشخص غير الآمن هو من يعاني من مشاعر العزلة والوحدة والنبذ الاجتماعي وبالتالي إدراك العالم كمصدر تهديد وخطر وكونه مصدر للعنف والاذى والضرر إذ يشعر بالضعف وإن هناك قوى تمارس القوة والتهديد تجاهه وإن الأعراض التي تستقل نسبيا عن مصادرها الأصلية تصبح سمة ثابتة إلى حد ما كبير، ويصبح الفرد في المراحل العمرية اللاحقة مرتبك وغير مطمئن حتى لو توفرت له الأمان وسبل الحياة لطالما أنه لم يخبر في حياته الطمأنينة النفسية الملائمة (الدليم ، 2008: 7) ، ولأن الحياة الحديثة القت باعبائها على الأفراد فقد أصبح العمل في العصر الحديث أكثر طلبا للمجهود النفسي مقارنة بالعصور السابقة المعتمدة على المجهود البدني مع ما فيه من تعبير عن شيء من الانفعالات و النزعات التي تهيب الفرد خلال التوجه نحو التغلب والسيطرة على الصعوبات من خلال اكتساب أساليب سلوكية تؤدي إلى الرضا و السعادة ، وتوصل بعض الدراسين مثل (Bond and Fether,1988) إلى أن ضعف الاطمئنان يرتبط بانخفاض الصحة النفسية للفرد متمثلة في انخفاض تقدير ذاته مع شعوره بالاكئاب (زهران، 1987، 411) كما أن الأفراد المبتدئين في عامهم الأول في العمل، وإن هذا

الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

الاهتمام له علاقة برضاهم المدرك عن الوظيفة، اذ يعد الرضا الوظيفي في اغلب الحالات مقياسا لمدى فاعلية اداء الافراد واذا كان رضا الافراد الكلي مرتفعا 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 عطاؤهم وانتاجهم ويزيد تمسكهم في عملهم مما يساعد في بقاء الافراد في مهنتهم اطول مدة ممكنة (كشروود، 1995: 45) ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالاجابة على التساؤل الاتي : ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الطمانينة النفسية والرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية؟.

ثانيا: اهمية البحث:

ان اهمية الاطمئنان النفسي تاتي 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 الآخرين وتحقيق التوافق النفسي والانفتاح والبعد عن التصلب الآخرين (الدليم، 2008، ص21)، فالحاجة الى الامن والامان والهدوء هي مبتغى 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 نفسيا يشعر بها ان حاجاته مشبعة وان المقومات الاساسية غير معرضة لحياته للخطر والانسان الامن نفسيا قد يكون في حالة توازن او توافق امني، وفي حالة حرمانه من الامن والامان يكون فريسة للمخاوف مما ينعكس سلبا على شتى جوانب حياته (هادي، 61، 2004) ويُعد من اهم العناصر هو العنصر البشري المؤثرة في انتاجية العمل فهو دعامة الانتاج وتحديد مهارته ومدى كفاية التنظيم لديه وكفاءته وقد ترتب على اهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات ان تخلفت ونقصت انتاجيتها وهذا مما يؤدي الى دراسته الرضا الوظيفي لما له من اهمية تطبيقية وعملية (المشعان، 1993: 13) ، وان الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد قوة وحماسه للعمل و اقباله عليه وانتماؤه لوظيفته فترتفع بذلك وتزداد انتاجيته وادائه وبالعكس فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل حماسه للعمل ، وقباله عليه وتضعف ايضا مشاعر الامتتان والولاء للوظيفة ، فتتدنى نتيجة لهذا انتاجيته وادائه (عاشور، 1983، 43) وأشار (الهزايمة، 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 مرؤوسيه ينتج لديه توافق نفسي واجتماعي ، وهذا بدوره ينعكس اثره ايجابيا في اداء الفرد (الهزايمة،1990، 21) وتتجلى 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 .

ثالثا: 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.

رابعا :- 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 ياتي التعريفات الخاصة بكل مصطلح :

اولا:- الاطمئنان النفسي Psychological Tranquility عرفها كل من:-

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

2. عرفه "الدليم"(2008) بانه "احد مظاهر الصحة النفسية واول مؤشراتهما، من حيث النجاح في تحقيق التوافق النفسي والابتعاد عن التصلب والانفتاح على الآخرين" (الدليم،2008، 2) .
- التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (الدليم 2008) نظريا للاطمئنان النفسي في للبحث الحالي وفق النظرية المتبناه .

اما **التعريف الاجرائي** فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف من خلال اجابته على مقياس الاطمئنان النفسي المتبنى .

ثانيا : 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 تحققه وظيفته. (Herbert,1990,146).
- ماسلو (Maslow 1970) هو شعور الفرد بالاطمئنان وتحقيق ذاته في عمله والانتماء له وتقديره لمديره ومشاركته وزملائه في اتخاذ القرارات المناسبة " (Maslow ,1970:36).
- التعريف النظري : تم اعتماد تعريف (maslow,1954) تعريفا نظريا لمتغير الرضا الوظيفي في للبحث الحالي.

التعريف الاجرائي :

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 محورين وعلى النحو الاتي :

المحور الاول: نظرية الاطمئنان النفسي لـ (ابراهام ماسلو Abraham Maslow Theory):

يعتقد ماسلو ان الحاجات النفسية ترتبط ارتباطا وثيقا بالدوافع، 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 ، والحاجات الاجتماعية النفسية وهي حاجات مكتسبة تختلف باختلاف الثقافات والبيئات (الزهار، 1998: 98-99).

ويعبر هرم ماسلو للحاجات (Maslow Hierarchy of Needs) عن الحاجات الفسيولوجية، والحاجة للامن، ، والحاجة للحب والانتماء، والحاجة لتقدير الذات، والحاجة لتحقيق الذات واكثر الحاجات الحاحا وسيطرة على الشعور هي الحاجات الفسيولوجية، فهي تحرك الفرد نحو الطريق المناسب لاشباعها، اما الحاجات المشبعة فتقل 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 والحاجات الفسيولوجية ، واذا حصل تعارض بين الحاجات الدنيا والحاجات العليا بالقوة نفسها فنجد ان الحاجات الدنيا هي التي تسيطر وتظهر حتى يتم اشباعها (الرقاص، والرافعي، 2010: 141)، ويصر ماسلو على ان الحاجات جزء من التكوين الانساني واكد على وجود الحاجات والقيم الانسانية، والاصول البيولوجية لهذه الحاجات والقيم. وقد قسم ماسلو الحاجات على شكل هرمي الى

خمس مجموعات أذ تمثل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم لأنها ضرورة بيولوجية أي أنها لازمة لبقاء الكائن الحي على قيد الحياة، ويعلو هذا المستوى مستوى آخر يمثل الحاجة إلى الأمن والطمأنينة وتمثل هذه الحاجة عند ماسلو الحاجة التي يلزم إشباعها حتى يستطيع الفرد أن ينمو نموا نفسيا سليما وعندما يتمكن الفرد من إشباع حاجته إلى الأمن فإنه يسعى إلى تحقيق الحاجات الأخرى التي تليها وتتمثل في الحاجة إلى الحب والانتماء والحاجة إلى تقدير الذات، وإن أعلى مستوى يكمن في تحقيق الذات.

1. الحاجات الفسيولوجية:

أنها الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا ببقاء الفرد، ويشترك فيها الإنسان والحيوان، وتشمل هذه الحاجات (الحاجة إلى الطعام، الهواء، الشراب، الجنس)، وإذا لم تشبع هذه الحاجات فإنها تبقى مسيطرة سيطرة تامة على حياة الفرد (ربيع، 2013 : 292)، وكذلك إذا لم تشبع تلك الحاجات لن يتقدم الفرد نحو تحقيق الحاجات الأعلى على الهرم (غباري وآخرون، 2010: 255).

2. حاجات الأمن: Safety Needs

وتشمل مجموعة من الحاجات المتصلة بالحفاظ على الحالة الراهنة وضمان نوع من النظام والأمان المادي والمعنوي مثل الحاجة إلى الاحساس بالأمان والثبات أو النظام والحماية والاعتماد على مصدر مشبع للحاجات، وحفظ مثل هذه الحاجات يمكن أن يبتدئ في شكل مخاوف مثل الخوف من المجهول، ومن الغموض، ومن الفوضى واختلاف الأمور أو الخوف من فقدان التحكم في الظروف المحيطة (أبراهام ماسلو. /ar.wikipedia.org/wiki/).

وهذه الحاجات الأمنية تتمثل في الحاجة إلى الاستقرار والحماية والنظام والتحرر من الخوف والقلق، وعندما يتم إرضاء هذه الحاجات يشعر الفرد بأنه يعيش أمنا ومطمئنا في دعة وسكون في بيئة متحررة من أسباب الخوف والخطر (ربيع، 2013: 292). ويعتقد ماسلو أن الحاجة إلى الأمن أكثر أهمية بالنسبة للأطفال والراشدين والعصابيين، فالراشدين والاصحاء والاسوياء يشبعون هذه الحاجة جيدا، وإن إشباع هذه الحاجة بالنسبة لهم يتطلب طمانينة واستقرارا وحماية ونظاما وتحررا من الخوف والقلق، أما بالنسبة للأطفال فإن حاجات الأمن لديهم تكون واضحة للعيان، حيث أن استجابة الصغار ظاهريا وإنيا إلى التهديدات والخوف أكثر من الراشدين الذين فهموا وتعلموا كيف يكفون مخاوفهم إلى حد معين (شلتز، 1983: 292-293).

3 - حاجات الحب والانتماء : Belonging & Love Needs

وتشمل مجموعة من الحاجات مثل الحاجة إلى علاقة حميمة مع شخص آخر وهيئات التوجه الاجتماعي، والحاجة إلى أن يكون الإنسان عضوا في جماعة منظمة، والحاجة إلى بيئة أو إطار اجتماعي يشعر فيها الإنسان باللفة مثل العائلة أو الحي أو الأشكال 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 الأدنى او مستوى الحب الناشئ عن النفس وفيه يبحث الانسان عن صحة او علاقة تخلصه من التوتر 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(ابراهيم ماسلو/ar.wikipedia.org/wiki/).

ويشعر الفرد الذي يتوق 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 المرتفع تسوده السطحية والعلاقات الاجتماعية بين الافراد بشكل يحبط حاجات الحب والانتماء , وينتج عن ذلك سوء التكيف والامراض النفسية والاجتماعية

4. حاجات الاحترام والتقدير : Esteem Needs:

عندما يشعر الناس بانهم محبوبون ويمتلكون شعور بالانتماء تتشا لديهم الحاجة للاحترام والتقدير , فهم يحتاجون الاحترام من انفسهم على شكل الشعور بقيمة الذات , والاحترام من الاخرين 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 وقيمه وبكفاءته , اما اذا افتقر الفرد لاحترام الذات فان هذا يجعله يشعر بالضالة والعجز وتعوذه الكافية لمواجهة المشكلات (شلتز , 1983 : 294-295).

5. حاجات تحقيق الذات:

من اهم مفاهيم ابراهيم ماسلو ذلك المفهوم الذي سماه تحقيق الذات والذي يعني استخدام امكانياتنا الى اقصى حد ممكن ويعد 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 تاتي 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 لانفسه وتقبلهم للآخرين والطبيعة: 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 واضحاً جداً ومباشراً وطبيعياً وليس قائماً على الرياء والنفاق الاجتماعي، وهم لا يخفون مشاعرهم او انفعالاتهم او يظهرون بغير ما هم عليه
4. التركيز على المشكلات اكثر من التركيز على الذات: ان المحققين لذواتهم عادة 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 اكثر من الافراد غير المحققين لذواتهم، وهم يعتمدون كثيراً على انفسهم في ارضاء حاجاتهم، انهم مستقلون ذاتياً اكثر من الآخرين.
6. التجدد المستمر للتذوق: المحققين لذواتهم لديهم القدرة على الاستمرارية لادراك العالم وخبرة بشكل جديد ومدّهِش، ونلاحظ ان الخبرة قد تصل الى مستوى الابتذال بالنسبة للفرد الاعتيادي، اما المتفوق صحياً سوف يستمتع بغروب الشمس والسمفونيات 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 الرئيسة العميقة التي تتصهر فيها الذات وتسمو ، 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 يملكه الاصحاء جداً من عاطفة وتقمص عاطفي نحو البشرية بصورة عامة، وفي الوقت الذي يشعرون فيه او يتعرضون للضغوط من سلوك الآخرين الا انهم يشعرون بالصلة والتفهم للآخرين، 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 اكثر عمقا مما 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 فعاليتهم ترى بان المحققين لذواتهم مرنون وتلقائيون ولا يهتمهم ان يخطئوا، وهم صريحون ومتواضعون.

11. التركيب الشخصي الديمقراطي: وجد ماسلو بان المحققين لذواتهم متسامحون جدا ويتقبلون اي شخص ولا يعبرون عن تحيز عنصري او ديني او اجتماعي، انهم يرغبون في الاصغاء والتعلم من اي شخص قادر على ان يعلمهم شيئا ما، ولا يتصرفون بأسلوب استملائي بالنسبة لمن هم اقل منهم تعليما ولكنهم قادرون على ان يوصلوا انفسهم باي انسان بشكل صريح ومتواضع.

12. رفض الضغط الثقافي: ان الاشخاص الاصحاء جدا يكونون ذاتيين مستقلين ومكتفين بذواتهم، ونتيجة لذلك فانهم احرار في مقاومتهم للضغوط الاجتماعية ، ولا يميلون الى التفكير والسلوك المرسوم لهم، اي انهم لا يتمردون على المعايير ، او انهم يتحدون القوانين الاجتماعية قصدا 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 يتعذر على الانسان ان يصل اليها الذي يميز بين دافعين اساسيين هما:

دافع الوجود 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 يُلقى 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 والحاجات الجمالية، ورغم تأكيد ماسلو على وجود واهمية هذين النوعين ضمن نسق الحاجات الانسانية، الا انه لم يجد لها موقعا واحدا في نظامه المتصاعد .

(Maslow, A. H, 1970;34)

وترى الباحثة ان الاطمئنان النفسي والانتماء 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 مكلياند في الحاجات Mccllelland's Theory Needs

وتعود هذه النظرية الى العالم ديفيد مكلياند (David Mccllelland) حيث يعتقد بان العمل والمشاركة في المنظمة فرصة لاشباع يوفر ثلاث حاجات اساسية هي:-

1- الحاجة للانجاز:-

الاشخاص الذين يشعرون بحاجة كبيرة للانجاز تزداد رغبتهم في بلوغ الاهداف وركوب الصعاب وبلوغ الكمال، فهم مدفوعون بالتنافس مع خوف شديد من الفشل. فيصيغون لانفسهم اهداف متوسطة الصعوبة ولكنها ليست مستحيلة، ويحللون المخاطر وقيمون المشاكل وهم يسعون لمعرفة نتائج جهودهم، ويفضلون تحمل المسؤولية الذاتية الشخصية عن الاداء ومعالجة الامور بانفسهم. لذلك لا ينجحون في المنظمات الصغيرة اوالكبيرة حيث يدارون من خلال الاخرين لكنهم ينجحوا كمديرين ومخططين لمشروعات صغيرة حيث تكون دوافعهم قوية وفاعلة للاداء.

2- الحاجة للانتماء:-

ويعبر عنها ميكلااند برغبة العامل بالسعي للمحافظة على علاقات طيبة مع زملائه في العمل، ويرى بان الافراد الذين لديهم رغبة كبيرة في الانتماء يختلفون عن غيرهم من الافراد ذوي الرغبات الاقل في بناء علاقات جيدة، مثل هؤلاء الناس يسعون للبحث عن عمل تتاح فيه في علاقات شخصية قوية.

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

3- الحاجة الى النفوذ او القوة

يسعى بعض الافراد الى مراكز القيادة من اجل ممارسة النفوذ والتاثير في الاخرين 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 الاخرين لبلوغ الاهداف الجماعية او اهداف المنظمة، ويرى مكلياند (Mccllelland) ان الافراد الذين لديهم حاجة عالية

الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

لتنفيذ 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 (McClelland) على مجموعة من الافتراضات نذكر اهمها:-
- تكتسب الحاجات السابقة وتتطور مع تطور خبرات الافراد في الحياة بتباين شعور واحساس الافراد فيما بينها نحو الحاجة للانجاز فالافراد الذين لديهم دافع قوي للانجاز يرتفع لديهم الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة، لديهم دافع انجاز ضعيف.

وان الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق او التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل .ويعتقد هؤلاء بان بالامكان الاستدلال على تاقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل.
وان الجماعة المرجعية التي ينتمي اليها الفرد تشكل عاملا هاما 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؟ فاذا 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 يحسم تدخل شخصية الفرد في اختيار جماعته المرجعية وفي كيفيه مقارنة نفسه بها(العديلي، 1981: 83)

ولذلك يرى مكلياند 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 لمنهجية البحث واجراءاته من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينته ووصف ادواته والوسائل الاحصائية المستعملة 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.

ثانيا:- 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 (55.72%) و(879) موظفة وبنسبة (44.28%)

ثالثا:- عينة البحث

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

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

2. تم اختيار (50) موظفا مناصفة بين الذكور والاناث من كل كلية من الكليات الاربعة.

رابعا:- اداتا البحث :-

لغرض تحقيق اهداف البحث لجأت الباحثة الى تبني المقياسيين ،والتأكد من الخصائص السايكومترية لهما، وفيما يأتي عرض تفصيلي لمقياسي البحث:

1- مقياس الاطمئنان النفسي: تبنت الباحثة مقياس الاطمئنان النفسي ل(الشموسي2017) بصورته النهائية والذي تكون من (47) فقرة ببدايل 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).

ثانيا: صلاحية الفقرات:

عُرِضت فقرات المقياس البالغ عددها (47) فقرة على مجموعة من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية⁽¹⁾، 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 الزبيدي3- ا.د.حيدر لازم الكفاني 4- ا.د.صفاء عبد الرسول 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 "انستازي" الى ان افضل حجم لعينة التحليل هو (200 الى 400) 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 السايكومترية لفقرات المقياس وكالاتي

1 - القوة التمييزية لفقرات المقياس

قامت الباحثة بتصحيح كل استمارة واعطاء كل فقرة درجة، ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة و ترتيب الاستمارات الـ (200) من اعلى درجة الى ادنى درجة، وتحديد نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات والبالغ عددها (54) استمارة، وتحديد نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات على المقياس نفسه والبالغ عددها (54) استمارة، وبذلك فرزت مجموعتين باكبر حجم واقصى تمايز، وباستخدام معادلة تمييز الفقرة، وظهر ان جميع فقرات المقياس تتميز بمعامل تمييز جيد وفق معيار ايبل (Ebel) الذي حدد (0,19) درجة فاكثر كمعيار لقوة تمييز 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 السايكومترية للمقياس

1- صدق المقياس:

تم التحقق من مؤشرات صدق المقياس الحالي بطريقتين هما:

ا.الصدق الظاهري

وقد جرى التحقق من الصدق الظاهري للمقياس بعرضها على مجموعة من المحكمين صادقت عليها على نحو ما مر 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 الاتية:

١- معامل الفا للاتساق الداخلي

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

ب.طريقة اعادة الاختبار

ولتحقيق ذلك حُدّد (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)، حُسِبَ 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 مقياس على عينة البحث:-

لغرض قياس الخصائص السيكومترية لمقياس الاطمئنان النفسي فقد تم تطبيقه على عينة البحث البالغ عددها (200) استمارة موظف وموظفة وبالتالي خضعت الاستمارات المنجزة للتحليل الاحصائي.

ثانيا- 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 لل فقرات:

يعد تمييز الفقرات جانبا مهما في التحليل الاحصائي للفقرات وايجاد قوتها التمييزية وللتعرف على الخصائص السايكومترية من خلال الاتي.

أ- اسلوب العينتين الطرفيتين:

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

الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

لمعرفة الدلالة الاحصائية بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا 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 المقياس 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 المقياس وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (0.098) درجة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة (198) حرية.

الخصائص السايكومترية للمقياس:

تحققت الباحثة من صدق المقياس وثباته على النحو الاتي:

صدق المقياس

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

1. الصدق الظاهري (Face Validity)

قامت الباحثة بعرض المقياس 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 البنائي بالإساليب التالية :- تمييز الفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم التطرق اليها سابقا.

ثبات المقياس

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

طريقة اعادة الاختبار

ا.د.كاظم محسن الكعبي 2- رقيم عبد الله الزبيدي3- ا.د.حيدر لازم الكنانى 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 احدى 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:

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي استعملت الوسائل الاحصائية المناسبة في بالاستعانة بالحقيبة 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 وتفسير النتائج ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات 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) موظفا 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 ولأجل معرفة دلالة الفرق استعمل الاختبار التائي 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 الجامعة يشعرون باطمئنان نفسي ويوضح الجدول (1) ذلك .

جدول (1) يوضح الاختبار التائي لعينه واحدة

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

يمكن تفسير النتائج الاحصائية اعلاه ان الطلبة الجامعة 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 اشباع هذه الحاجات في السنوات المبكرة من حياة الفرد يؤدي الى مشاعر الامن في اية مرحلة عمرية تالية، وتعتقد الباحثة ان شعور الفرد المطمئن بالكفاءة والاقتدار والقدرة على حل المشكلات، فالفرد المطمئن نفسيا يشعر بالكفاية والراحة في مواجهه المشكلات بحزم ونجاح بدلا من الرغبة في السيطرة على الآخرين، 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) موظفا 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 التائي لعينة واحدة اذ بلغت القيمة التائية 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 التائي لعينة واحدة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
200	159.46	10.21	117	58.97	1.96	0.05
						دالة

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 بالانجاز ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقا لما اشارت اليه دراسة لياكو وسكمتشر (Liacgu & schumecher, 1995) حيث اشارت نتائج الدراسة الى ان العوامل المسببة للرضا عن العمل تمثلت بالشعور بالانجاز وفرص النمو . وانه يسعى الى تكامل المعلومات التي تشيع الى جمع الصفات المدركة للشيء المدرك وللآخرين، فضلا عن تقويمه لعلاقاته مع الافراد والمحيطين به وان العلاقات الانسانية الجيدة والفعالة تدفع دائما 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 لاحتساس العاملين بان ادارة المؤسسة تعمل دائما 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) موظفا وموظفة ، وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.71) وهي قيمة دالة احصائيا وكما موضح في جدول (3).

جدول (3) العلاقة الارتباطية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي

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

نلاحظ من الجدول (3) انه توجد علاقة طردية بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي لدى مرزطي جامعة، مما يدل انه كلما ارتفع امنه النفسي والشخصي واطمئنانها لدى الفرد كلما شعر بالرضا عن وظيفته وانه يسلك سلوكا ايجابيا 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 مالهيه من طاقة و من اجل انجاز ما اوكل اليه من عمل . كما انه سوف يستخدم كل معارفه ومهارته لتحقيق اهداف العمل والمؤسسة التي يعمل به بما ان هو ذلك الشعور بالارتياح 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 الاتية :

- ان موظفي الجامعة يشعرون بالاطمئنان النفسي.
- ان موظفي الجامعة يتمتعون بمستوى جيدة من الرضا الوظيفي .
- توجد علاقة طردية ايجابية داله بين الاطمئنان النفسي والرضا الوظيفي.
- التوصيات:** 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 والانشطة 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 يأتي:

- 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 علاقه بين الرضا الوظيفي ومتغيرات اخرى مثل اساليب التعلم.
- المصادر:**

- الدليم ، فهد بن عبد الله . (2008) . الطمانينه النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسيه لدى عينة من طلبة الجامعة . السعودية . الرياض . جامعة الملك سعود . كلية التربية .
- ربيع ، محمد شحاتة (2013) ، علم نفس الشخصية ، عمان دار المسيرة لنشر والتوزيع ، ط1 .
- الرقاص ، خالد ناهس ، الرافعي ، يحيى عبد الله (2010) الطمانينة النفسية في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد ، دراساتنفسية 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/دورة التربية في تعزيز الامن القومي .
- الشجيري ، فاتن عبد الواحد جواد (2009) ، التناؤل - والتشاؤم وعلاقتها بالاطمئنان النفسي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- شلتز ، دوان . (1983) . نظريات الشخصية . (ترجمة : حمد دلي الكربولي ؛ وعبد الرحمن القيسي) . بغداد . مطبعة جامعة بغداد.
- الشموسي ، هبة محسن محمد ،(2017): العنف السياسي وعلاقته بالاطمئنان النفسي لدى شرائح اجتماعية متنوعة ، 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 , ط1.
- الغزال , ياسمين سامي حسب الله (2008) التشاؤم الدفاعي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلبة الجامعة, رسالة ماجستير غير 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 , الاردن.
- كاطع, ايمان محمد, (2020): الملكية النفسية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي, اطروحة دكتوراه فلسفة في علم النفس, كلية الاداب, الجامعة المستنصرية.
- كشروود, عمار الطيب (1995) : علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث . الطبعة الاولى , منشورات جامعة كاريوش . بنغازي , ليبيا .
- مختار, يونس (2015): الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي, رسالة ماجستير, قسم العلوم الاجتماعية, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة محمد خيضر, بسكرة.
- مركز البحوث النفسية . ملخصات منشورة على النت.
- المشعان , عويد سلطان (2007) . مستوى متميز للصلابة النفسية للعاملين بالقطاع الحكومي الكويتي . الكويت المؤتمر الاقليمي الاول لعلم النفس لرابطة الاخصائيين النفسيين المصرية .
- هادي , ازهار . (2004) . الامن النفسي وعلاقته بالاغتراب النفسي - لدى طلبة الجامعة .
- الهزايمة, احمد (1990) : رضا المعلمين عن الممارسات الاشرافية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة اربد . الجامعة الاردنية , عمان , رسالة ماجستير غير منشورة .
- Adams,G.S. (1964). Measure ment and Evaluaion in Educational Psychology and G,New York,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 بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	غير موافق
1	اتصالاتي الاجتماعية تشعرني بالارتياح					
2	اشعر بالوحدة حتى وانا بين الناس					
3	اشعر انني مستاء من الدنيا					
4	اميل الى تجنب المواقف غير السارة بالهرب منها					
5	اشعر بانني اتلقى قدرا كافيا من المديح والثناء					
6	اتقبل النقد الذي يوجهه لي اصدقائي					
7	انا شخص سعيد بصفة عامة					
8	اميل الى الشعور بعدم الرضا					
9	اشعر بهبوط في حالتي النفسية					
10	انا متفائل بصفة عامة					
11	اعتبر نفسي عصبي المزاج الى حد ما					
12	اياس وتهبط همتي بسهولة					
13	اشعر عادة بالود نحو اغلب الناس					
14	اشعر كثيرا بان الحياة لا تستحق ان يحياها الانسان					
15	اشعر ان لي نفعاً وفائدة في الحياة					
16	يمكنني ان احسن التعامل مع الناس					
17	اقضي وقتا كثيرا في القلق على المستقبل					
18	اشعر عادة بالصحة والقوة					
19	انا متحدث جيد (اجيد التعبير عن ارائي)					
20	عندي شعور بانني عبء على الآخرين					
21	اجد صعوبة في التعبير عن مشاعري					
22	ابتهج لما يحصل عليه الآخرون من سعادة او حظ حسن					
23	اشعر كثيرا ان الآخرين يهملونني في امور يجب ان ادعي لها					
24	انظر الى العالم على انه مكان مناسب للحياة					

					والعيش	
25					حينما تسوء الامور اشعر بالاسف والاشفاق على نفسي	
26					اشعر بانني شخص ناجح في العمل او الوظيفة	
27					ادع الناس يرونني على حقيقتي	
28					اشعر بانني غير متوافق مع الحياة	
29					يضايقتني الشعور بالنقص	
30					احسن التعامل مع افراد الجنس الاخر	
31					تلح عليّ فكرة ان الناس يراقبونني في الشارع	
32					تجرح مشاعري بسهولة	
33					اشعر بانني مستقر ومطمئن في هذا العالم	
34					لدي خوف مبهم من المستقبل	
35					لي عدد كبير من الاصدقاء الحقيقيين	
36					اشعر بقلّة الارتياح في اغلب الاوقات	
37					اخاف من المنافسة عادة	
38					بيئتي المنزلية سعيدة	
39					افلق كثيرا بسبب مكروه يحتمل وقوعه	
40					كثيرا ما اتضايق من الآخرين وبدرجة كبيرة	
41					اشعر بالرضا والقناعة	
42					اشعر بانني محترم من الناس بصفة عامة	
43					استطيع ان اعمل في انسجام مع الآخرين	
44					اشعر انني عاجز عن السيطرة على مشاعري	
45					اشعر ان الناس يسخرون مني	
46					انا شخص مسترخ بصفة عامة ولست متوترا	
47					اعتقد ان الدنيا تعاملني معاملة طيبة	

الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق اطلاقا
1	اجد ان التعليمات الصادرة من الوزارة ومديرية التربية اكبر من قدرتي على تنفيذها.					
2	اشعر ان بيئة عملي لا توفر لي الحماية الكاملة.					
3	مهنتي توفر لي تقدير واحترام اولياء امور الطلبة.					
4	يحقق لي عملي مكانة اجتماعية جيدة.					
5	اجد ان صلاحياتي الممنوحة لي في مجال عملي محددة.					
6	ترهقني كثيرا المسؤوليات الملقة على عاتقي.					
7	اشعر بالرضا عند المشاركة بالمؤتمرات والندوات الادارية والتربوية.					
8	اتابع توفير الاثاث واللوازم المدرسية والاجهزة العلمية لمدرستي من دائرة التجهيزات.					
9	اشعر بالسعادة حينما اشجع المعلمين اوالمدرسين على اشاعة روح العمل الجماعي في المدرسة.					
10	اشعر بوضوح مسؤولياتي حينما اتعامل مع ادارات المدارس الاخرى.					
11	قدرتي على الانجاز مرضية لانني اعمل بكل امكانياتي.					
12	اشعر بغياب فرص النمو والتقدم في الوظيفة.					
13	اشعر بخيبة امل لانني اعمل في هذا المجال.					

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

الاطمئنان النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة

ا.م.د. اسراء حسين محمد سميسم الشمري

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