

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بمستوى
التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال
الضفة الغربية من وجهة نظرهم

إعداد

ألاء عزت بهجت محمود

إشراف

أ. د. عبد محمد عساف

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في تخصص دراسات المرأة بكلية
الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

2016

مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بمستوى
التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال
الضفة الغربية من وجهة نظرهم

إعداد

ألاء عزت بهجت محمود

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 2016/11/8م وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

- | | |
|-------|--------------------------------------|
| | 1. أ.د. عبد عساف / مشرفاً ورئيساً |
| | 2. أ.د. زياد بركات / ممتحناً خارجياً |
| | 3. د. فصيل الزعنون / ممتحناً داخلياً |

الإهداء

إلى خير معلم بعلمه الملاً اهتدى، وبنور منهجه السماوي الخلق اقتدى، إلى سيدي
محمد عليه سلم الله وصلى.

إلى ملهمي وأستاذي الذي علمني فن الحياة قبل قراءة الكتب، إلى أبي
إلى كيان يعجز الكلام عن وصفه، ولا تريحني الكلمات لوصفه، إلى أُمي

إلى رفيق دربي زوجي الحبيب محمد

إلى رياحين حياتي وسرّ وجودي إلى أبنائي الأعزاء

إلى عزّي وسندي وذخيرة حبي إختي وأختواتي

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله أولاً وآخراً الذي منَّ علي بعلمه، ووهبني القوة والعزم لإنجاز هذه الأطروحة، ثم للأستاذ الدكتور عبد عساف، لما قدمه لي من عون وحسن نصيحة، ثم للجنة المناقشة الأستاذ الدكتور زياد بركات والدكتور فيصل الزعنون على تفضلهم بمناقشة هذه الدراسة.

وكما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من مد لي يد المساعدة والعون وخص بالذكر الدكتور عبدالكريم أيوب لما قام به من جهد في التحليل الإحصائي.

كما وأخص بالشكر الدكتور جمال دراغمة لتسهيل عملية توزيع الاستبانات.

وكما أتقدم بكل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم وقدم لي النصح والإرشاد لإتمام هذه الدراسة ولم تسعفني الذاكرة لذكرهم في هذا المقام.

إقرار

أنا معدة الدراسة أدناه، الرسالة التي تحمل العنوان:

"مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بمستوى التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم".

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis , unless otherwise referenced , is the researcher's own work , and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name :

اسم الطالب:

Signature :

: التوقيع

Date :

: التاريخ

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	الإهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	الإقرار
ح	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
ذ	قائمة الملحقات
ر	الملخص
1	الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة
5	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	الإطار النظري
42	الدراسات السابقة
50	التعقيب على الدراسات السابقة
53	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
54	منهج الدراسة
54	مجتمع الدراسة
55	عينة الدراسة
55	أداة الدراسة

56	صدق الأداة
57	ثبات الأداة
59	إجراءات الدراسة
60	متغيرات الدراسة
61	المعالجات الإحصائية للبيانات
62	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
63	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
68	نتائج فحص فرضيات الدراسة
81	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
82	مناقشة نتائج الدراسة وفرضياتها
95	التوصيات
97	المصادر والمراجع
97	المراجع العربية
104	المراجع الأجنبية
106	الملاحق
B	الملخص باللغة الانجليزية

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
54	توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس المحافظة	الجدول (1)
55	توزيع أفراد العينة على محافظات شمال الضفة الغربية	الجدول (2)
55	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	الجدول (3)
61	طريقة ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي	الجدول (4)
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير لإشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي ومجالاتها	الجدول (5)
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير للتوافق المهني، ومجالاته في ضوء النوع الاجتماعي	الجدول (6)
68	نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق لمستوى إشباع الحاجات النفسية تبعاً لمتغير الجنس	الجدول (7)
69	نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق لمستوى التوافق المهني بحسب متغير الجنس	الجدول (8)
71	مصفوفة ماتركس ((Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين بغض النظر عن الجنس (رجل وامرأة معاً)	الجدول (9)
73	مصفوفة ماتركس ((Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين الذكور (الرجال)	الجدول (10)
75	مصفوفة ماتركس ((Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفات (امرأة)	الجدول (11)
78	مصفوفة ماتركس ((Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين الذكور (رجل) مقابل الإناث (امرأة)	الجدول (12)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
106	قائمة بأسماء المحكمين.	ملحق (1)
107	نتائج اختبار فيرماكس للصدق العملي لبعء الحاجات	ملحق (2)
108	نتائج اختبار فيرماكس للصدق العملي لبعء التوافق المهني	ملحق (3)
109	الاستبانة بعء التحكيم	ملحق (4)
114	كتاب تسهيل مهمة الباحثة لتوزيع الاستبانة على الموظفين	ملحق (5)

مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بمستوى التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم

إعداد

الألاء عزت بهجت محمود

إشراف

أ. د. عبد محمد عساف

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية والبالغ عددهم (51400) عاملاً وعاملة، اختيرت منهم عينة طبقية عرضية تكونت من (400) عاملاً وعاملة، وزعت عليهم استبانة طورتها الباحثة شملت بُعدين رئيسيين تناول الأول مستوى إشباع الحاجات النفسية، في حين تناول البعد الثاني مستوى التوافق المهني للعاملين، وبعد أن تم جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: أن مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وبمتوسط (3.65)، ولم يكن للنوع الاجتماعي دوراً يذكر في تعديل هذه النتيجة، وأن مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وبمتوسط (3.44)، ولم يكن للنوع الاجتماعي دوراً يذكر في تعديل هذه النتيجة.

ثانياً: عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، في مستوى إشباع الحاجات النفسية للعاملين تبعاً لمتغير الجنس للموظف، وذلك على مستوى الحاجات مجتمعة، وعلى كل مجال من مجالاتها الفرعية.

ثالثاً: عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، في مستوى التوافق المهني للعاملين تبعاً لمتغير الجنس للموظف، وذلك على مستوى المستوى الكلية للتوافق المهني، وعلى كل من المجالات: (مدعمات العمل الاقتصادي، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، وقيمة العمل)، في حين تبين وجود فروق في التوافق لصالح الذكور على مستوى مجالات: ظروف العمل، ونوع العمل، والجنس، ولصالح الإناث على مستوى على مجالي: مدعمات العمل الاجتماعية، والإدارة.

رابعاً: وجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى إشباع الحاجات النفسية للعاملين: (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)، وكل مجال من مجالات التوافق المهني لهم: (مدعمات العمل الاقتصادية، ومدعمات العمل الاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، وقيمة العمل، والجنس)، وأن قوة العلاقة ما بينها تختلف باختلاف الجنس للموظف.

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الباحثة بضرورة اهتمام القائمين على المؤسسات الحكومية بالعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعاملين في مجال مدعمات العمل الاقتصادية، وذلك للذكور والإناث على حد سواء، والتركيز على رفع مستوى توافق الإناث المهني في مجال النوع الاجتماعي (الجنس) وتلبية احتياجاتها فيه.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- محددات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يولد الإنسان -رجلاً كان أم امرأة- محكوماً بحاجات أساسية عضوية، أطلق عليها البعض قديماً مفهوم الغرائز، لكن وبغض النظر عن التسمية تعد الحاجات الأساسية وإشباعها أساساً لبقاء الإنسان على قيد الحياة، فهي التي تدفعه إلى السلوك بغية خفض التوتر الناجم عن عدم تلبيةها، وقد يفقد حياته في حال عدم قدرته على إشباعها، ولكن هذه الحاجات تتميز وتزداد وضوحاً بنمو الإنسان، بحيث ينشأ لديه حاجات من نوع آخر -غير عضوية- تسمى بالحاجات النفسية؛ وهي تلك التي تؤدي إلى شعور الإنسان بالضيق والتوتر في حال عدم إشباعها وتلبيةها، لا إلى فقدان الحياة، فالحاجات عموماً تعد موجّهات للسلوك بهدف الحفاظ على التوازن سواء الجسدي أو النفسي (طه، 2005).

وفي السياق نفسه أكد القطناني (2013) على أهمية الحاجات النفسية والحرص على إشباعها، بقدر الحرص على أهمية إشباع الحاجات الفسيولوجية؛ لأن الإنسان ومن خلال الحاجات النفسية يستطيع تحقيق ذاته، والسمو بها إلى أرقى المستويات الأمر الذي يرفع من مستوى فعاليته وإنتاجيته، ولعل ذلك يفسر الاهتمام الكبير الذي أولاه علماء النفس للحاجات ودراستها.

ومهما يكن الأمر، فإن دراسة الحاجات وإشباعها تعد الأساس في عملية تكيف الفرد وتوافقه مع محيطه بكل مكوناته، إذ لا يمكن دراسة التكيف والتوافق بمعزل عن دراسة الحاجات، والعكس صحيح، فالسلوك الانساني عبر تنفيذ النشاط والتفاعل مع البيئة الخارجية، يحكمه مستوى إشباع الفرد لحاجاته، فقد ذكر فحجان (2010) أن التوافق يعكس علاقة انسجام ما بين الفرد وبيئته بحيث تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجاته، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها، فالتوافق عملية تشمل على كل التباينات والتغيرات السلوكية الضرورية الهادفة إلى إشباع الحاجات في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة، سواء كانت داخلية أو خارجية (عبد الله، 2010).

لقد اتجه العديد من علماء النفس والسلوك إلى البحث في الحاجات الانسانية وتفسيرها، ولعل إبراهيم ماسلو (Abraham Maslow) هو من أوائل من وضعوا تصوراً نظرياً لها عبر هرمية ضمت خمسة مستويات تبدأ بالحاجات الأساسية وصولاً إلى حاجات تحقيق الذات، أما إريك اريكسون (Erik Erikson) فقد اتجه إلى وضع تصور نظري لنمو الإنسان وتوافقته النفسي في ثمانية مراحل، مفسرة لنمو الإنسان منذ ولادته وحتى الممات، ولعل كليهما قد ربطا بين الحاجات وإشباعها والتوافق بمختلف أشكاله بصورة مباشرة أو غير مباشرة، حيث إن التوافق يشير إلى العملية السلوكية التي تستطيع بها الكائنات الحية إشباع حاجاتها، فعملية التوافق تتمثل بسلسلة من الحلقات تبدأ حين يفشل الفرد في إشباع حاجة من حاجاته، وتنتهي بإشباعها، وعليه فإن الإنسان لكي يحقق التوافق المنشود يتوجب عليه أن يعرف ما يريد من ناحية، وما يريده الآخرون من جهة ثانية (ملانكة، 2007).

إن عملية إشباع الحاجات -خصوصاً النفسية منها- تعد حجر الزاوية في نجاح الإنسان وتوافقته مع نفسه ومع محيطه، وفي ظل التطور الذي شهده العالم، وتعقد الحياة وتعدد الأدوار التي أصبح الأفراد يُسهم بها في المجتمعات، وعلى الرغم من تغير أشكال الإنتاج، واتساع منظمات الأعمال، يبقى الكادر البشري العنصر الأساسي في العمليات الإنتاجية والخدمية في المؤسسات الخاصة والعامة على حد سواء، ولضمان تحقيق المؤسسات لأهدافها، تسعى دوماً إلى توظيف الكادر البشري القادر على الإسهام في تحقيقها بكفاءة وفاعلية، من خلال اختيار الموظفين المؤهلين والمدربين، الذين يمتلكون قدرات ومهارات عالية في مجال العمل المنوط بهم، وتعمل على الأخذ بالأسباب التي من شأنها رفع من معنوياتهم، وتحفيزهم على الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية (شاويش، 1993).

كذلك يتميز السلوك الانساني بأنه سلوك مُسَبَّب؛ أي أنه سلوك ناجم عن بواعث نفسية داخلية خاصة بالفرد تمثل في واقعها محصلة للحاجات والرغبات الانسانية، وعليه فإن فهم السلوك الفردي أو الجماعي يتطلب بالضرورة فهم الحاجات والرغبات والاتجاه نحو تلبيتها باعتماد وسائل إشباع مختلفة، وهذا الأمر يتطلب من إدارة المؤسسات الخوض في علاقة الحاجات والرغبات

الفردية مع رؤية المؤسسة وأهدافها التنظيمية، ومن ثم السعي نحو إحداث التكامل والتوفيق بينهما بهدف بلوغ الفاعلية التنظيمية (الجباسي، 2010).

فالعامل يسعى دوماً إلى تحقيق رغباته واحتياجاته، وكلما أشبعت هذه الحاجات، يصبح أكثر ميلاً واستعداداً لإتقان العمل الذي يقوم به، ويبدي حينها تفاعلاً إيجابياً مع البيئة الخارجية للعمل، تعبيراً عن الرضا؛ الذي يتمثل بالتكيف أو المواءمة (Adaptation)، وتشير العديد من الدراسات ومنها دراسة الجباسي (2010) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين إشباع الحاجات وأداء العاملين.

وترى الباحثة بالرغم من تعدد الدراسات التي بحثت في التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه في بيئة الأعمال والمنظمات المختلفة كالحاجات وإشباعها، فإن هناك قلة في الدراسات التي بحثت في هذه العلاقة في ضوء النوع الاجتماعي للموظف، وقد يكون مرد ذلك إلى أن غالبية علماء النفس الذين بحثوا في الحاجات لم يحددوا حاجات خاصة بالرجل، وحاجات أخرى خاصة بالمرأة، ولكن المتتبع يلحظ بأن طريقة التنشئة الاجتماعية، والعناصر البيئية والمجتمعة المختلفة، وثقافة المجتمع ومدنيته تسهم إسهاماً حاسماً في طبيعة النمو، وفي طريقة إشباع الحاجات للذكر بطريقة قد تختلف عن الأنثى، الأمر الذي يؤثر حتماً في مستوى توافقهم الحالي والمستقبلي.

وانطلاقاً من علاقة نمط الشخصية بالتوافق المهني للأفراد فقد أُفرد في هذا البحث جانباً واسعاً لدراسة وتحديد أنماط الشخصية التي تتركز على مستوى وطريقة إشباع الحاجات النفسية، التي هي ركنٌ أساسٌ في موضوع الحاجات والتوافق المهني وآلية التقاطع الجندي بينهما، اعتماداً على نظريات التماثل الجندي والتقاطع الجندي والحاجات والنمو مثل: نظرية ماسلو (Maslow) ومن تبعه من العلماء لإبراز تفاصيل الحاجات والتوافق والشخصية بأنماطها، وعلماء النمو الاجتماعي مثل: أريكسون (Erikson) في النمو والحاجات، حيث أن الطريقة التي يتم بها إشباع الحاجات النفسية تحدد نمط الشخصية، -فالطفلة على سبيل المثال- يتم الحرص عليها أكثر من الطفل الذكر بحسب أريكسون (Erikson) مما يدفعها إلى البحث عن الاستقلالية تلك التي فقدتها من خلال الحرص الشديد عليها، وهذا الأمر يكون له انعكاسات في المستقبل على نمط شخصيتها

التوافقي خلافا للطفل الذي تتاح له مساحة كافية من الاستقلالية مما يجعله أكثر توافقاً في المستقبل وهذا نتاج التماثل الجندي لثقافة المجتمع مما يوضح آلية التقاطع الجندي بكل المراحل ومجالات الحياة.

مشكلة الدراسة:

لقد نظر ماسلو (Maslow) وفق هرمية للحاجات النفسية دون التفريق فيها ما بين حاجات الرجل وحاجات المرأة باعتبارهم يمتلكون الخصائص والطباع والدوافع نفسها، ولكن وبحسب التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها كل منهما، التي يفرضها المجتمع وثقافته تُحدث تحولاً في طبيعة الحاجات النفسية لكل منهما وطريقة إشباعها، فالمجتمع يشبع حاجات أفراد الذكور والإناث وفقاً لقيمه وعاداته وتقاليده، لا لطبيعة حاجتهم لها الأمر الذي قد يجعلهم غير قادرين على التوافق مع ذواتهم، ومن ثم مع المجتمع بأفراده ومؤسساته؛ إذ قد تختلف طبيعة الحاجات النفسية التي يتطلبها الرجل عن تلك التي تتطلبها المرأة ذلك لاختلاف أدوارهما، وللتباين في مكانة كل منهما، من هنا انبثقت فكرة هذه الدراسة لتبحث في العلاقة بين إشباع الحاجات في ضوء النوع الاجتماعي (رجل، امرأة) والتوافق المهني في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية، ذلك نظراً لقلة الدراسات العربية بشكل عام، والفلسطينية بشكل خاص التي تناولت موضوع إشباع الحاجات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني في ضوء النوع الاجتماعي، حيث يمكن للباحثة التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: ما علاقة إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي بالتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن جميع الأسئلة التالية:

1. ما مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

2. ما مستوى التوافق المهني للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

3. هل توجد فروق في مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس للموظف؟

4. هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس للموظف؟

5. هل هناك علاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا) بالتوافق المهني (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر) للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة إلى فحص الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى إشباع

الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس للموظف. (ذكر، أنثى).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق

المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس للموظف. (ذكر، أنثى).

3. لا توجد علاقة خطية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى إشباع الحاجات النفسية

(التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان،

التقدير والرضا)، والتوافق المهني (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر) للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.
2. التعرف إلى مستوى التوافق المهني للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.
3. التعرف إلى الفروق في مستوى إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية، حسب متغير الجنس للموظف.
4. معرفة فيما إذا وجد علاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا) لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، ومستوى توافقتهم المهني (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر).

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية في بعدين رئيسيين الأول أهمية نظرية، أما الثاني فيتمثل في الأهمية التطبيقية (العملية) وفيما يلي توضيح ذلك:

أولاً) الأهمية النظرية:

1. تعد هذه الدراسة من الدراسات النادرة - في حدود علم الباحثة- التي تناولت موضوع العلاقة بين الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وإشباعها، وعلاقة ذلك بتوافق العاملين مهنياً في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية.
2. تعد من بين الدراسات التي تهتم بالنوع الاجتماعي في موضوع إشباع الحاجات النفسية، وعلاقتها بالتوافق المهني بناءً على أدوار كل نوع (رجل ، امرأة) في بيئة المجتمع الفلسطيني.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد تفيد نتائج هذه الدراسة صناع القرار في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، في تعزيز التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، من خلال العمل على توفير فرص وظروف عمل يمكن من خلالها إشباع الحاجات النفسية لهم في المؤسسات الحكومية.
2. قد تفيد العاملين في مؤسسات السلطة الوطنية من خلال رفع مستوى وعيهم ومن ثم توجيههم في كيفية تأثير إشباع الحاجات أو عدم إشباعها في توافقهم المهني.
3. قد تفيد نتائج هذه الدراسة الباحثين في التعرف الى المتغيرات ذات العلاقة بالتوافق المهني لدى فئات المجتمع الفلسطيني المختلفة، في ضوء الحاجات النفسية.
4. يمكن للقائمين على المؤسسات والمهتمين بالإفادة من نتائج هذه الدراسة لمعرفة أي الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها لزيادة التوافق المهني للموظفين الذكور، وتلك التي يمكن من خلالها زيادة التوافق المهني للموظفات الإناث.

حدود الدراسة:

الحد المكاني: تم إجراء هذه الدراسة في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وهي: (نابلس، وجنين، وطولكرم، وقلقيلية، وطوباس، وسلفيت).

الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على تناول العاملات والعاملين في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية؛ الوزارات، والمكاتب الإدارية.

الحد الزمني: تم تطبيق إجراءات هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (2015/2016).

الحد الإحصائي والإجرائي: تتحدد نتائج هذه الدراسة وإمكانية تعميمها بما وفرته من شروط تتعلق بطريقة اختيار العينة وحجمها ومستوى تمثيلها للمجتمع، وأداة الدراسة التي وظفت لجمع البيانات (الاستبانة) من حيث صدقها وثباتها، ومن ثم الإجراءات العملية التي اتبعت لجمع البيانات، والطرق الإحصائية التي وظفت لمعالجتها وتحليلها بهدف إجابة أسئلتها وفحص فرضياتها.

مصطلحات الدراسة:

الحاجة: حالة حرمان لدى الفرد تُنشط المحرك لزيادة شدة الحرمان أو انخفاضها (النوايسة والقطاونة، 2011).

الإشباع: هو سد النقص في أي حاجة الأمر الذي يعيد الفرد إلى حالة من التوازن (الداهري والكبيسي، 2014).

الحاجات النفسية: عبارة عن مطالب نفسية للوصول إلى السعادة والتكامل والنمو النفسي السليم، وتتمثل في الحاجة إلى الاستقلال والحاجة إلى الكفاءة والحاجة إلى الانتماء (Deci & Ryan, 2000).

الحاجات النفسية (إجرائياً): هي الحاجات التي يسعى الفرد إلى إشباعها بناء على النوع الاجتماعي (رجل ، امرأة) ومنها: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام، والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمن، وتقدير الذات، وستقاس الحاجات النفسية بالدرجة لأفراد العينة بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الحاجات النفسية المستخدم في هذه الدراسة.

النوع الاجتماعي (الجنس): "هو عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى علاقة النوع الاجتماعي، حيث تحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل. ويشير تقسيم أو توزيع النوع الاجتماعي للعمل إلى تقسيم العمل بين المرأة والرجل على أساس التصورات ونظم القيم السائدة عن كل واحد منهم، والناجمة عن عملية التطبيع الاجتماعي في الأسرة والمؤسسات المجتمعية الأخرى" (مؤسسة مفتاح، 2006، ص9).

النوع الاجتماعي (إجرائياً): الأدوار الخاصة بكل من الرجل والمرأة بناء على ثقافة المجتمع وليس الجنس البيولوجي.

التوافق: هو عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يحاول بها الإنسان -عن طريق تغيير سلوكه- أن يحقق التوافق بينه وبين نفسه، وبينه وبين البيئة؛ التي تشتمل على كل ما يحيط به من مؤثرات وإمكانيات بهدف الوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي، والبدني، والتكيف الاجتماعي (النوايسة والقطاونة، 2011).

التوافق المهني: نجاح الفرد في عمله، بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما: رضاه عن عمله وحب له وسعادته به، ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل، وكفاءته في انجازه، وتوافقه مع زملائه (طه، 2005، ص278).

التوافق المهني (إجرائياً): يتمثل بمجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص على مقياس التوافق المهني (الاستبانة) الذي اعتمده الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تعرض الباحثة في هذا الفصل الإطار النظري والأدب التربوي المتعلق بكل من الحاجات النفسية وإشباعها، ومن ثم التوافق المهني للعاملين في المؤسسات المختلفة، وصولاً إلى تبيان دور إشباع الحاجات النفسية في التوافق، ومن ثم ستقوم بعرض ملخصاً لأهم الدراسات السابقة التي درست الحاجات النفسية والتوافق المهني والعلاقة بينهما.

أولاً: الإطار النظري:

النظريات المفسرة للحاجات النفسية:

كثيرة هي النظريات التي تناولت الحاجات الانسانية وتفسيرها، فمنها ما تناول هذه الحاجات عبر مراحل الحياة جميعها بتفصيل مرحلي كنظرية اريك اريكسون، ومنها ما تناولها دون ربط بالمراحل العمرية الزمنية، ولكي يتم توضيح الخلفية النظرية التي تناولت الحاجات الانسانية بشكل عام، والحاجات النفسية بشكل خاص فيما يلي توضيحاً لأهم هذه النظريات:

أ) نظرية أريك أريكسون (Erik Erikson):

تعد نظرية النمو النفسي الاجتماعي للعالم النفسي (اريكسون) بالغة الأهمية في معرفة دورة حياة الإنسان النفسية وحاجاته الأساسية التي حددها؛ بأنها فترات زمنية تتميز بإلحاح نوع خاص من الحاجات لم يسبق لها أن وجدت في المراحل السابقة، ولا يلحق لها وجود في المرحلة التالية على الصورة نفسها، وهذا يمثل الفترة الحرجة في النمو، بحيث يستشعر فيها الحرمان، كما أن طريقة الفرد في إشباع حاجاته تقوده إلى مستوى توافقه في الحياة (القحطاني، 2008).

وتجدر الإشارة إلى أن مراحل النمو النفسي الاجتماعي وتأثيرها على السلوك تمتد على خط متصل من عدم النضج في الطفولة إلى عدم النضج في الشيخوخة؛ ذلك لأن النضج يكمن في الرشد، وهو عامل أساسي للتوافق، حيث قام (اريكسون) بعرض جميع المراحل دون التركيز على مرحلة الرشد فقط؛ ذلك لأن الشخصية الانسانية متغيرة ومتجددة بحسب المتطلبات الجديدة (جلدة، 2009).

ويقسم (اريكسون) النمو النفسي الاجتماعي إلى مراحل تبدأ منذ الولادة وتنتهي بمرحلة الشيخوخة، مع إمكانية أن يتعرض الفرد في كل مرحلة منها لأزمة نمو أو أكثر، هذه الأزمة التي تتمثل بمطالب للنمو تتضمن عناصر من التحديات التي تستنفد طاقات الفرد وبيئته على مجابتهها والتوافق معها، حيث تكتسب الأنا بكل مرحلة يتجاوزها الفرد بسلامة قوة معينة تترك أثراً جذرياً في نمط الشخصية التي تحدد سلوكه وتميزه في المستقبل، ففي حال تغلب الفرد في مراحلها السابقة على هذه الأزمات يقوده ذلك إلى تشكيل شخصية سوية، تمكنه من مواجهة المتطلبات الجديدة التي قد تواجهه (الغصين، 2008).

ويرى (أريكسون) كذلك أن مراحل النمو النفسي الاجتماعي تبدأ بمرحلة المهد وتنتهي بمرحلة الشيخوخة؛ فمرحلة النمو بحسب فهمه تتمثل بالصراع الاجتماعي النفسي، ويتوجب على الفرد النجاح في حل الصراعات المرتبطة بكل مرحلة حتى يتمكن من العبور إلى المرحلة التي تليها، ففي حال تغلب في مرحلة يؤدي لك إلى تقوية شخصيته، واكتسابها قوة تمكنه من مواجهة الصراعات التالية (سليمان، 2005)، وتتمثل مراحل النمو النفسي الانفعالي بحسب نظرية (اريكسون) كما وردت لدى عدة مؤلفين بالمراحل الآتية:

1- مرحلة الثقة مقابل عدم الثقة: تمتد هذه المرحلة من الولادة وحتى نهاية السنة الأولى، حيث ينمي الطفل اعتقاداً بأن بيئة التفاعل التي تحتويه تليها أو تشبع احتياجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية الأساسية حيث تكسب الأنا ما يسمى بالأمل (أبو حلاوة، 2009).

2- مرحلة الاستقلال الذاتي مقابل الإحساس بالخجل والشك: تمتد هذه المرحلة ما بين السنة ونصف حتى السنة الثالثة من العمر، فيتعلم الطفل ما يستطيع السيطرة عليه، والتحكم الذاتي مع الاعتماد النسبي على الآباء، وينمو لديه كذلك إحساس بحرية الإرادة، والإحساس بالخجل والحزن حال الاستخدام الخاطئ لضبط الذات أو السيطرة عليها، وفي حالة تجاوز تلك الأزمة تكتسب الأنا ما يطلق عليه بالإرادة (سليمان، 2005).

3- مرحلة المبادرة مقابل الإحساس بالذنب: تمتد هذه المرحلة من سن الثالثة حتى سن الخامسة، حيث يتعلم الطفل خلالها المبادرة بالفعل، ومهارة استكشاف البيئة من حوله، والتخيل، إضافة إلى الإحساس بالندم في حال ارتكاب الأفعال الخاطئة، وعند تجاوز الأزمة في هذه المرحلة تكتسب الأنا ما يسمى بالعرضية (purpos)؛ بمعنى بدء تحديد أهداف وغايات يسعى الفرد إلى تحقيقها (أبو جادو، 2004).

4- مرحلة الإحساس بالمتابرة مقابل الإحساس بالنقص أو الدونية: تمتد هذه المرحلة من سن السادسة حتى سن الحادية عشرة، فيتعلم الطفل خلاله فعل الأشياء بصورة صحيحة مقارنة بمعيار معين أو آراء الآخرين، وعند تجاوز الطفل لهذه الأزمة تكسب الأنا الشعور بالكفاءة (النيال، 2002).

5- مرحلة الإحساس بالهوية مقابل الإحساس بغموضها: تمتد هذه المرحلة من سن الثانية عشرة حتى الثامنة عشرة، حيث ينمو لدى الطفل الإحساس بالذات من خلال علاقته بالآخرين، ويتكون لديه أفكارا ورغبات داخلية، وفي حال تجاوز الطفل لهذه الأزمة تكتسب الأنا ما يعرف سمة الإيثار (عثمان، 2010).

6- مرحلة الإحساس بالألفة مقابل الإحساس بالعزلة: وتبدأ هذه المرحلة من سن الثامنة عشرة وتنتهي في سن الخامسة والثلاثين من عمر الفرد، وتتطور لدى الفرد خلالها القدرة على تلقي ومنح الحب (الأخذ والعطاء)؛ حيث يبدأ في تكوين التزامات وتعهدات طوعية، وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين تتميز بالدوام والاستقرار، وفي هذه المرحلة يختار التخصص الجامعي والمهنة المستقبلية ويختار شريك الحياة (الزوج)، وعند تجاوز الفرد لهذه الأزمة تكتسب الأنا سمة الحب (النيال، 2002).

7- مرحلة الإحساس بالإنجابية مقابل الإغراق في الذاتية: تمتد هذه المرحلة من سن الأربعين حتى سن الستين، وينمو لدى الشخص خلاله اهتماما بتوجيهه وقيادة نمو الجيل التالي (تنشئة الصغار وتربيتهم)، وعند تجاوز الفرد لهذه الأزمة تكتسب الأنا ما يسمى بالرعاية (أبو جادو، 2004).

8- مرحلة الإحساس بالتكامل مقابل الإحساس باليأس: تبدأ هذه المرحلة مع أواخر سن السنتين عاماً وتنتهي بالموت، ينمو لدى الشخص في هذه المرحلة إحساساً عاماً بتقبل الحياة على النحو الذي تم التعايش معها به، والتأكد التام من أهمية الآخرين، والعلاقات التي كونها الشخص خلال رحلة حياته السابقة، فعند تجاوز الأزمه في هذه المرحلة تكتسب الأنا صفة الحكمة (أبو شنب، 2000).

في ضوء ما تقدم حول نظرية النمو النفسي الاجتماعي للعالم النفسي (اريكسون) يمكن القول بأن دورة حياة الإنسان منذ ميلاده وحتى وفاته مليئة بالمستجدات والمتطلبات حيث يستمر الحاجات النفسية على الفرد بطريقة مستمرة وتراكمية حتى يتم إشباعها؛ ليحقق الفرد توافقاً نفسياً واجتماعياً في مراحل حياته المختلفة، إذ يشكل التوافق في كل مرحلة نمطا سويا يؤسس لعبور المرحلة التالية بسلامة نفسية أكبر، وفي المقابل يمثل عدم التوافق أزمة نمو تصاحب الفرد في المراحل النمائية اللاحقة، وعليه فإن الحاجة تعد مطلباً أساسياً للنمو النفسي الاجتماعي، وهذا ما أكده مخيمر (2013) الذي اعتبر بأن متطلبات كل مرحلة نمائية من مراحل (ريكسون) تعد حاجات أساسية لها، فالحاجة مطلباً أساسياً يسعى الفرد لإشباعها؛ ليحقق النمو النفسي السليم، وليصبح متوافقاً وناجحاً في حياته، أما عدم إشباعها فيؤدي بالفرد إلى حالة من عدم التوازن يشعر الفرد خلالها بالشقاء والفشل.

ب- نظرية أبراهام ماسلو (Abraham Maslow):

يرى (ماسلو) بأن الحاجات وإشباعها يعد أساساً لازماً لصحة الفرد الجسمية والنفسية، انطلاقاً من افتراض رئيسي مفاده أن الفرد في حال نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته، فإنه سيكون حتماً أكثر توتراً، وأقل اتزاناً، ومعتلاً وظيفياً (مبروك، 2013)، كما تجدر الإشارة إلى أن (ماسلو) قد أكد على أن الحاجات تترتب في ثلاثة مستويات رئيسية تبدأ بالحاجات الأساسية، فحاجات تقدير الذات، ومن ثم حاجات تحقيق الذات، مع تأكيده على أن الحاجات الأساسية (الفسولوجية والأمن) ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد، وهي موجودة لدى الإنسان والحيوان على حد سواء، في حين أن حاجات تقدير الذات (الاجتماعية) وتحقيق الذات موجودة لدى الإنسان فقط ولأزمة سعادته

وطمأنينته (الفرماوي، 2008). أما الهرم التفصيلي للحاجات ومستوياتها عند (ماسلو) فيضم خمسة مستويات هي:

1- الحاجات الأساسية (المادية): وهي الحاجات الفسيولوجية التي تمثل ضروريات الفرد التي لا يستطيع العيش بدونها، كالحاجة إلى الطعام والشراب، والجنس، والتنفس، والإخراج، وتتمثل هذه الحاجات داخل التنظيمات للأفراد بالاهتمام بالأجر، والمكافآت والحوافز، إضافة إلى الاهتمام بظروف العمل المادية. وتتميز هذه الحاجات بعموميتها لدى الناس جميعا بغض النظر عن اختلاف أعمارهم وجنسياتهم ودخلهم. (جرينبرج وبارون، 2009).

2- حاجات للأمن والطمأنينة: وتتمثل بحاجة الفرد في توفير الحماية والوقاية من الأخطار والحوادث التي تتهدده، وتفاذي الأضرار التي تمس أمنه المادي والنفسي، ويمكن للفرد إشباع هذه الحاجات من خلال توفير المسكن والملبس وظروف عمل آمنه تمتاز بزيادة الأجر والمكافآت، والأمن الوظيفي، والحصول على المزايا والخدمات الإضافية، لتوفير حاجات الحماية والصحة والحاجة إلى الضمان والأمن والتقاعد (السماع وحمود، 2005).

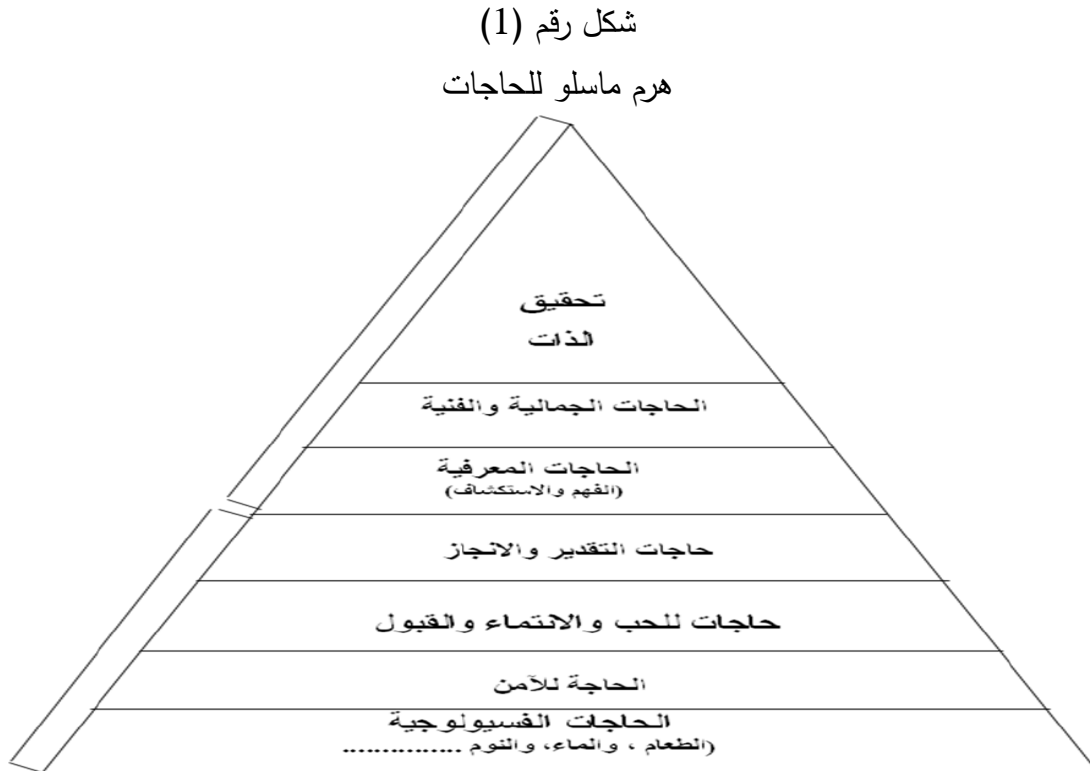
3- الحاجات الاجتماعية: وتشمل على الحاجة إلى إقامة علاقات الود والانتماء والصدقة والحب مع الآخرين، بدءاً من علاقات الفرد مع أسرته وشريك حياته وزملائه وجيرانه. حيث يتجلى هذا في تنظيمات العمل من خلال حاجات الأفراد إلى الاهتمام بالتفاعل المنكر مع زملاء العمل، والمشرفين ودوهم بالإشراف بعناية على العاملين وتوجيههم وإرشادهم ونصحهم، كذلك القبول والقرب من الآخرين، والشعور بالألفة والتعاون والانسجام، مما يساعد على توافق العاملين داخل عملهم وتحقيق التوازن وإشباع حاجاتهم في الوقت نفسه (العميان، 2005).

4- الحاجة إلى التقدير والمكانة: وتشير هذه إلى حاجات الفرد إلى التقدير والمركز والاحترام سواء من قبل الذات أو الآخرين، والحاجة إلى تنمية الشعور بالثقة بالنفس والاعتبار، وتشبع الحاجة إلى التقدير من خلال انجاز مهام وأنشطة معينة بنجاح يترتب عليها تقدير الآخرين لقدرات ومهارات الفرد وصولاً إلى تكوين السمعة الطيبة، والمكانة الرفيعة، وفي مجال العمل يمكن إشباع حاجات

التقدير والمكانة من خلال مراعاة مشاعر الأفراد ومكانتهم، فالترقية وما يحيط بها من الاجراءات، والتنقلات الوظيفية، وبعض المزايا الأخرى تمثل دلالات على تقدير الأفراد وإشباع حاجاتهم (العميان، 2005).

5- الحاجة إلى تحقيق الذات: تشير هذه الحاجة إلى تأكيد الأفراد لذواتهم وإظهارهم لإمكاناتهم، والتعبير عن تميزهم بالاستفادة من القدرات والمهارات والإبداعات الخاصة بهم، حيث يسعى الأفراد الذين يستشعرون الحاجة إلى تحقيق الذات إلى البحث عن مهام تتحدى قدراتهم ومهاراتهم، وتسمح لهم بالتطور، واستخدام الأساليب الإبداعية والابتكارية، وتوفر لهم فرص التقدم العام والنمو الذاتي، ويمكن أن تتبدى هذه الحاجات في مجال العمل من خلال تفويض بعض الأعمال المتميزة والمبتكرة للأفراد بحيث تمنحهم الاستقلالية والسلطات الكافية لاتخاذ القرارات، وتشعرهم بقيمة وأهمية انجازاتهم (بكر، 2013).

على حين ورد في الأدب النفسي (السيكولوجي) عدة تصورات لمستويات هرم (ماسلو) للحاجات، ولكن غالبيتها أجمعت على ثلاثة مستويات رئيسة، بحيث يضم كل مستوى حاجات فرعية، وفيما يلي رسماً لهذه المستويات كما وردت في حمدي وحسين وأبو طالب وأبو طالب (2015):



ج) نظرية هنري موراي (Henry Murray):

يرى (موراي) بأن الحاجة دافع يثير الفاعلية، ويديمها ويحافظ على استمراريتها إلى أن يتم إشباعها، وقد صنف الحاجات الأساسية لدى الأفراد تبعاً لطريقة تعبيرهم عن السلوك إلى نوعين رئيسيين هما بحسب ما ورد في الأسفل (2013):

أولاً- الحاجات الظاهرة: وهي تلك التي تعبر عن نفسها بطريقة مباشرة وفورية في سلوك الفرد.

ثانياً- الحاجات الكامنة: وهي الحاجات المكبوتة والخفية، فهي لا تستطيع أن تعبر عن ذاتها في صورة صريحة أو مباشرة،

ويشير (موراي) كذلك إلى الحاجة بأنها مفهوم افتراضي، يعبر عن قوة داخلية تؤثر في إدراك وسلوك الشخص ليحاول تغيير موقف غير مرض، وليحافظ على توازنه، وفيما يلي تلخيص لأهم هذه الحاجات كما وردت في كل من الداھري والكبيسي (2014)، والجوهري (2006)، وشكشك (2012):

1- الحاجة للسيطرة: أي سيطرة الفرد على بيئته بهدف التأثير على توجيه سلوك الأفراد الآخرين، ليتصرفون طبقاً لآرائه ومطالبه سواء كان ذلك بالإقناع أو الإكبار.

2- الحاجة للاستقلال: وتتمثل في النزعة إلى التحرر والتخلص من القيود والمسؤوليات، وتحدي التقاليد والقوالب النمطية المفروضة، وأن يتجنب ما تمليه عليه السلطة الفردية من أفعال وأنشطة، وأن يكون حراً مستقلاً، يسلك وفق هواه ورغباته، والتحرر من التبعية والاعتمادية .

3- الحاجة للانصياع والاستسلام: ومن مؤشرات قبول اللوم والأذى، والاعتراف بالدونية والخطأ والهزيمة، وسوء الأداء، والشعور بتحقيق ذاته وعقابها، مما يجعله فريسة للآخرين بصب عدوانهم عليه.

4- الحاجة إلى الإنجاز: ومن مؤشرات إنجاز شيء صعب، والسيطرة على الموضوعات والأشياء والأشخاص إلى حد الإجادة، بحيث يصبح الأداء سريعاً و متمكناً، مما يعني ذلك تخطي العقبات

وتحقيق أفضل النتائج، وتحقيق التوافق، وزيادة مواهب الفرد، بحيث يحقق المكانة الاجتماعية والتميز الفكري، والتفوق العلمي.

5- الحاجة إلى الاستمتاع الحسي: أي الاستمتاع بالانطباعات الحسية وأثرها، سواء كانت سمعيةً أو بصريةً أو شميهً؛ أي أن يستمتع الإنسان بالمكان الذي يعمل به من حيث الطبيعة الجمالية للمكان، والضوء والهدوء، مما يساعده على الاتزان والتوافق داخل المكان.

6- الحاجة للانتماء: وهي النزوع الإيجابي نحو الآخرين، وهو الاقتراب والاستمتاع بالتعاون معهم مما يشعر الفرد بأنه جزء من نسق مترابط.

7- الحاجة للتعويض: وتتمثل بالسعي للسيطرة على نقاط الضعف، وتعويض الفشل عن طريق الإصرار والعمل الدؤوب، ومواجهة المخاوف، والسعي لتحطيم العقبات والمصاعب، ومواجهتها حتى يتحقق للذات شعوراً بالاحترام والتقدير.

8- الحاجة للتنظيم: وتنتج من الارتباك والتشتت العقلي الذي قد ينتج من عدم النظام، وتعني الحاجة إلى التنظيم وترتيب الأشياء والحفاظ على النظافة داخل المكان، والالتزام بالاتزان والاهتمام بالترتيب والدقة.

وعلى عكس (ماسلو) توصل (موراي) إلى نموذج آخر للاحتياجات كأساس للحوافز، ورضا العاملين وتوافقهم، أطلق عليه اسم نموذج الاحتياجات الواضحة، حيث يرفض فيه فكرة تدرج الاحتياجات بشكل هرمي، ووفقاً لهذا النموذج الذي اقترحه (موراي) فإن الاحتياجات ذات الارتباط ببيئة العمل يمكن أن تضم ثلاثة أنواع هي (الراحلة وعزام، 2011):

1- الحاجة للإنجاز: وهو سلوك يغلب عليه الرغبة في التنافس والوصول إلى أداء ممتاز أو غير عادي.

2- الحاجة إلى الانتماء وهي " الحاجة إلى التواجد مع الآخرين والرغبة الدائمة في الحصول على موافقة المحيطين سواء على النفس أو السلوك".

3- الحاجة إلى القوة أو التأثير وهي " الرغبة في التأثير في الآخرين والرغبة في السيطرة أو التحكم في البيئة المحيطة.

د) نظرية كارل روجرز (Carl Rogers):

يعد (كارل روجرز) صاحب نظرية الذات، ومطور نظرية الإرشاد المتمركز حول العميل، حيث يرى بأن الطبيعة الانسانية إيجابية، وأن الإنسان يسعى إلى تحقيق ذاته ويصبو إلى بناء علاقات طيبة وذات معنى مع الآخرين، وأكد على أن الاعتبار الإيجابي للذات مشروط بحب الآخرين للإنسان وقبولهم له، ويرى بأن هناك حاجتين رئيسيتين عند الإنسان هما (بوس، 2009):

1. الحاجة للتقدير الإيجابي: وهي موجودة عند جميع البشر وتتلور من خلال الحاجة للشعور بالحب والدفء والاحترام، والتعاطف والتقبل من الآخرين، وتبقى هذه الحاجة نشطة طوال حياة الفرد، وتؤدي إلى التقدير الإيجابي للذات.

2. الحاجة الغائبة: وتؤكد هذه على حاجات الإنسان النشطة، التي تبدأ من خلال كفاحه الهادف لتقيق الإنجاز.

هـ) نظرية اريك فروم (Erich Fromm):

لقد أكد (فروم) على أن الإنسان لديه أربع حاجات ضرورية هي (الداهري والكيسي، 2014):

1- الحاجة إلى الانتماء: وتتبدى من خلال سعي الفرد ليكون جزءاً من مجموعة أنساق كالأسرة والعمل والمجتمع.

2- الحاجة إلى الشموخ: وتتحقق من خلال شعور الفرد بقيمة الذات التي يستمدّها من تقدير الآخرين له.

3- الحاجة إلى الهوية: وتتحقق من خلال دور الفرد ووضوحه سواء كان ذلك على مستوى الأسرة أو العمل.

4- الحاجة إلى الانضباط الاجتماعي: وتعني وضوح المعايير ليكون الفرد أكثر توافقاً معها، وذلك على مستوى الأسرة والمجتمع والعمل.

من خلال ما تقدم من عرض لنظريات الحاجات ترى الباحثة أن هناك تباين واختلاف في نظرة المنظرين للحاجات النفسية وتصنيفاتها، وقد يكون مرد ذلك عائداً إلى اختلاف المناهج التي سلكها هؤلاء المنظرين، ولكن وبرغم هذا التباين يلاحظ أن هناك اتفاق وجماع بينهم على أهمية هذه الحاجات وضرورة تلبيتها لتحقيق النمو النفسي والاجتماعي للفرد، وضمان توافقه مع نفسه ومع محيطه، وأن عدم تلبية هذه الحاجات سيؤدي إلى اختلال في توازن الفرد، فالشخصية الانسانية تتأثر بصورة مباشرة، أو غير مباشرة بالآليات والطرق التي يتم إشباع الحاجات من خلالها.

خصائص الحاجات ودور المنظمات في إشباعها:

تختلف طبيعة الحاجات لدى الأفراد باختلاف أنماط حياتهم، وظروف تنشأتهم، إذ أن هناك خصائص عدة تتصف بها الحاجات منها (المياحي، 2010):

1. الحاجات لا نهائية ومتجددة، ففي حال اشبعت حاجة معينة لدى الفرد سرعان ما تبرز لديه حاجة أخرى فيسعى إلى إشباعها وهكذا. برزت حاجات أخرى فيعمل على إشباعها، وما أن يتم له ذلك حتى تبرز له حاجات أخرى، كما أن الحاجة لا تزول تماماً، بل تتجدد بعد فترات متفاوتة، مثل الحاجة للطعام تختفي بعد تناول الطعام إلا أنها لا تلبث أن تعود بعد بضع ساعات.

2. الحاجات متنوعة وتختلف في درجة أهميتها، فهناك حاجات عدة منها المعنوية والمادية، والنفسية، والاجتماعية والجسمية، والعقلية، كما أنها تختلف في درجة أهميتها فمنها ما يسبب الهلاك للإنسان في حال عدم إشباعها كالحاجات الأساسية مثل الحاجة للماء والهواء والطعام، ومنها الثانوية التي يسبب عدم تلبيتها بشعور الإنسان بالضيق والانزعاج مثل التعليم والعمل والمركز الاجتماعي، كما أنها تختلف باختلاف مراحل النمو عند الإنسان، إضافة إلى اختلافها باختلاف الأفراد والأدوار والمواقف والثقافات والمجتمعات.

3. الحاجات متدرجة وإشباعها يسير وفق نظام ارتقائي؛ أي أن الإنسان لا يهتم بإشباع حاجاته التي تقع على مستوى عالي الترتيب إلا بعد أن يكون قد أشبع الحاجة التي يكون ترتيبها على المستوى الأدنى.

4. تختلف وسائل إشباع الحاجات باختلاف الأفراد، واختلاف أدوارهم، وثقافة مجتمعهم، كما تختلف من زمن إلى آخر، وهذا ما يعرف بالنسبية؛ فكوب من الماء لدى شخص ما قد يطفئ ظمأه، في حين أن نفس الكوب، ومقدار الماء فيه قد لا يطفئ ظمأ شخص آخر، مع إثبات الدافع وهو دافع العطش لدى الشخصين، كذلك فإن الحاجة إلى الملابس الصوفية قد تكون أكثر إلحاحاً في البلدان الباردة منها في الحارة، وفي فصل الشتاء أكثر منها في الصيف، بل وما يحتاجه شخص منها قد لا يكون كذلك بالنسبة لشخص آخر.

5. إن أية عرقلة لإشباع حاجة معينة، بخاصة الأولية منها قد يؤدي إلى الحاق الضرر بالفرد وتفقدته توازنه، كما أن بعض الحاجات يتم كبتها بسبب صعوبة إشباعها في وقت معين كالدافع الجنسي.

6. بعض الحاجات تتركز على هدف واحد محدد مثل التعاطف مع صديق ، وبعضها منتشر.

7. الحاجات يمكن أن يتحقق من إشباعها شعوراً عام بالمتعة والسرور وليس مجرد تحقيق هدف وخاصة تلك التي ترتبط بميل أو هواية.

8. هناك حاجات تتماشى مع بعضها البعض، حيث تسوق كل منها إلى الرغبة في الأخرى، وقد تحل محلها، وقد تتعارض بعض الحاجات مع بعضها بعضاً، مثل تعارض حاجات ومتطلبات الأنا الأعلى كالسمو والترفع مع حاجات ومتطلبات الهو، أي الغرائز، وكمثال يمكن أن تتعارض الحاجة إلى العمل مع الحاجة إلى وقت إضافي للراحة.

ففي ضوء اختلاف الحاجات بكونها فسيولوجية وأخرى نفسية فإن لكل نوع طرق إشباع تختلف عن الأخرى داخل منظمات ومؤسسات الأعمال، فالحاجات الفسيولوجية على سبيل المثال

يمكن تلبيةها للموظفين عن طريق الأجور، ونظم الضمان، والتأمينات الاجتماعية، وخدمات الإسكان وغيرها، في حين يمكن للمؤسسات أن تسهم في إشباع الحاجة إلى الأمن والأمان من خلال إتاحة فرص العمل، وتفعيل نظم الادخار والتأمين على الممتلكات، وخدمات التقاعد، ناهيك عن دور الشرطة والأجهزة الأمنية من حفظ للأمن والاستقرار (أبو النصر، 2009).

لقد دفعت التغييرات الهائلة في البيئة الخارجية لمنظمات الأعمال بها إلى سعيها نحو تطوير آليات وأساليب جديدة في العمل الإداري- ناهيك- عن دور المنافسة الشديدة بينها وسعيها لتحقيق الميزة التنافسية الذي دفع باتجاه ترسيخ مفهوم العمل التطبيقي في بيئات الأعمال على أرض الواقع، مما أبرز أهمية دور العاملين وإسهامهم في إحداث التكيف والتوافق المطلوب مع البيئة الخارجية، الأمر الذي تطلب تبني استراتيجيات تدعم قدرات العاملين وتمكينهم من إشباع حاجاتهم النفسية، وإتاحة حرية التصرف أمامهم لاستغلال الفرص المتاحة، وتجنب المخاطر، أو التقليل من آثارها بالحد الأدنى (الراحلة، 2010)، لذلك كله أصبح من أهم أهداف المنظمات وأولوياتها مساعدة العاملين فيها على إشباع حاجاتهم المشروعة بطريقة علمية ومنظمة وسليمة، فبدأت العديد من المنظمات بتقديم برامج متنوعة لإشباع الاحتياجات المشروعة لدى العاملين مثل: برامج التأمينات الاجتماعية، والتكافل الاجتماعي، وبرامج الإسكان، والترويج الهادف (أبو النصر، 2009).

ورغم ذلك فإن هذه الجهود تعد جهوداً غير كافية، ولن تؤدي ثمارها في إشباع حاجات العاملين إلا إذا أخذت في الحسبان التنوع في الحاجات كذلك المنبثقة عن الاختلافات النسبية لأدوار كل من الرجل والمرأة، وضرورة خروجها عن البرامج النمطية السائدة في المؤسسات الحكومية، كخدمات المسكن، والغذاء، والدخل التي يتم تلبيةها في الأمد القصير، فهي لا تلامس الاختلاف النوعي وخصائصه الاجتماعية بين الرجل والمرأة على سبيل المثال، لا تسهم في تغيير الأدوار التقليدية لكل منهما، وتعد عملية تقليدية لا تستدعي تغييراً في السياسات والاستراتيجيات المطبقة، بينما يتعلق التغيير المطلوب في مثل هذه البرامج المتعلقة بإشباع الحاجات بالحاجات الاستراتيجية بعيدة الأمد، تلك الاحتياجات العامة التي يتم تلبيةها في الأمد الطويل، باستهداف المرأة العاملة، وتدل على تغيير في العلاقات التقليدية، كما وتسهم في زيادة الوعي، والثقة بالنفس،

وتدعيم المكانة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والعدالة والمساواة في العمل والحقوق، والقوة والسلطة بين المرأة والرجل وتساويهما في المناصب نفسها الإدارية والسياسية (سمت، 2009).

مفهوم التوافق:

يعرف التوافق بالعملية المستمرة التي يقوم بها الفرد بهدف تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل (هيجان، 2004، ص97)، فالتوافق يمثل حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً ومهنياً) أي مع نفسه ومع البيئة المحيطة، ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته، واستغلال قدراته، وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون كذلك قادراً على مواجهة مطالب الحياة المختلفة، بحيث تكون شخصيته متكاملة وسوية، ويكون سلوكه عادياً، بحيث يعيش في سلامة وسلام (منصور، عبد المجيد والشرييني، زكريا والفتحي، اسماعيل، 2002).

الشخصية والتوافق:

لقد عرف جوردون ألبورت (Gordon Allport) الشخصية كما ورد في شكشك (2012)، ص102) بأنها: "ذلك التنظيم الدينامي داخل الفرد للنظام النفسي الجسدي، والذي يحدد كل من خصائص السلوك، والتفكير المميز له"، حيث يستخدم لفظ الشخصية في اللغة الدارجة للتركيز على الدور الذي يسهم به الإنسان أمام الآخرين، بينما أكاديمياً يتم الاهتمام بالشخص نفسه أكثر من الدور الذي يقوم به، ولكن التعريف الشامل للشخصية هو ذلك الذي يجمع ما بين الفرد والدور معاً، ولعل تعريف (فلويد زيوش) كما ورد في جلدة (2009) يعد من أهم هذه التعريفات حيث عرف الشخصية بقوله: " الشخصية الانسانية تتكون من المظهر الخارجي والسلوك، وإدراك داخلي للذات كقوة منظمة دائماً، والنمط المحدد، أو التنظيم للسمات، سواء كانت داخلية أو خارجية، ينعكس ذلك على قدرة الفرد وعلى تفهم ذاته، وقواه الداخلية، وإمكاناته الخارجية، مما يعطيه القدرة بالتأثير على الآخرين من خلال أنماطه وسماته المتفردة المتزنة مما يحقق الفرد التوافق في جميع المجالات".

فالتوافق في معناه العام يشمل كل نشاط يقوم به الفرد بما يحقق له الإشباع في سياق تعامله مع الظروف المختلفة كذلك فإن الشخصية هي الأخرى دأمة البحث عن التوافق في مسعاها الحياتي، فهي دينامية، ونشوءية تعكس عبر مراحل تطورها لدى الفرد إشباعات مختلفة ومنذ مراحلها الأولى، ففي المراحل الأولى لتشكل الشخصية، وقبل تبلورها تميل تارة إلى الكبت، وتارة إلى التفعيل والتفاعل مع الآخرين، فالطفل حينما يبحث عن التوافق إنما ينتقل بين الانطواء والانبساط، ويعبر في أحيان كثيرة عن السلوك العدواني، فإذا ما زادت درجة القلق أو كانت درجته أعمق بحيث لا يستطيع الفرد تحمله فإنه سوف يلجأ إلى وسائل أخرى للتغلب عليه (عاقل، 2003).

وتجدر الإشارة إلى أن الفرق ما بين التوافق وسوء التوافق هو فرق في الدرجة وليس فرقاً في النوع، كما فرقاً بالأسلوب المتبع، وليس في النتيجة المنشودة (النيال، 2002)، ولقد استخدم (أوتو فينخل) كما ورد في الإمارة (2014) مفهوم التكيف الدينامي وعرفة بأنه "العثور على الحلول المشتركة التي تمثلها الحوافز (Motives) الداخلية، والمثيرات الخارجية (Stimuli).

أهم النظريات النفسية التي فسرت التوافق:

يرى عالم النفس سيجموند فرويد (Sigmund Freud) أشهر منظري التحليل النفسي أن الشخصية تتكون من ثلاثة عناصر رئيسة هي: الهو (ID)، والأنا (Ego)، والأنا الأعلى (Super Ego)، بحيث يمثل عنصر "الهو" المتطلبات الغرائزية التي توجه الإنسان نحو الحصول على اللذة، والاتجاه نحو إشباع حاجاته بصورة بهيمية من غير ضوابط، ويظهر هذا العنصر عند الإنسان منذ ولادته، بينما يمثل "الأنا الأعلى" مبدأ المثل والقيم، وهو بمثابة الضمير الذي يحكم تصرفات الإنسان وسلوكياته، ويتشكل هذا العنصر لدى الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها، والتي تعمل على إشباع الجانب القيمي، والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، في حين يمثل "الأنا" مبدأ الواقع، ويتمثل عمله بحماية الفرد من خلال الموازنة بين متطلبات "الهو" و "الأنا الأعلى" ويحاول إشباعهما بشكل متوازن، وفي حالة عدم توازنهما يصبح الفرد غير متزن أي غير متوافق (سفيان، 2004).

وعليه فإن التوافق بحسب (فرويد) يعتمد على ما يعرف بقوة "الأنا" فقوة الأنا هي التي تجعل من الفرد متوافقاً أو غير متوافق، فالأنا القوية التي تسيطر وتحكم كلاً من متطلبات "الهو" و "الأنا الأعلى" وتحدث توازن بينهما وبين الواقع، تكون مصدر توافق للفرد، أما "الأنا" الضعيفة التي تضعف أمام متطلبات "الهو" فتسيطر على الشخصية، بحيث تصبح الشخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل، مما يؤدي بصاحبها إلى الانحراف ومن ثم إلى الاضطراب، أما في حال ضعف الأنا أمام متطلبات "الأنا الأعلى" فتجعل الشخصية متشددة بالمثل والقيم، وتعمل على كبت الرغبات، والغرائز الطبيعية، أو تشعر بالذنب المبالغ فيه، وتؤدي إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق، ويؤكد ذلك ما ورد في أبو جادو (2004) بأن الشخص المتوافق هو ذلك الشخص الذي تعمل أجهزته النفسية الثلاثة بانسجام، ويمتاز بقوة الأنا.

كذلك فقد ذكر فرويد أن فشل الفرد في حل المشاكلات التي يواجهها يرفع لديه الشعور بالتوتر، والقلق مما يضعه في وضعية عدم الاتزان والشعور بالتوتر، وعادة ما يلجأ الإنسان في مثل هذه الحالة إلى بعض الحيل الدفاعية اللاشعورية؛ ليخفف من حدة التوتر لفترة قصيرة، ولكن عندما يستمر الإنسان في استخدام هذه الحيل تصبح شخصيته غير سوية، مما يسبب له سوء التوافق ومن أهم هذه الحيل التي تحدث عنها (فرويد) هي: الكبت، والتبرير، والتقمص، والنكوص، والتعويض، وأحلام اليقظة، والاعلاء (التسامي)، والنسيان، والتحويل، والانسحاب، والاسقاط.

أما الفرد أدلر (Alfred Adler) فقد ركز على شعور الفرد بالنقص وأولاه بالغ الأهمية في عملية التوافق، فيرى أن الفرد يولد ضعيفاً وعاجزاً نسبةً للكبار، مما يحدث لديه شعوراً بالنقص، ويحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص من وجهة نظره بسبب وجود عيوب، أو قصور جسمية، أو خلقية، أو اجتماعية، أو اقتصادية، أو عقلية، فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد، وتشعره بالنقص، وعدم الأمن، وعدم الشعور بالكفاية، وعدم إمكانية الفصل ما بين الفرد ومحيطه الاجتماعي، بحيث يحتاج إلى الاهتمام الاجتماعي مكتمل النمو؛ بمعنى أن يضمن الفرد فائدة اجتماعية ضمن أهدافه تتفق وقيم المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا ما يميز سلوك الفرد التوافقي عن سلوكه غير متوافقي (مورتنس وشمولر، 2005).

بينما ارتبط التوافق لدى اريكسون (Erikson) بالنمو، فالشخصية تمر عبر نموها بأزمات عدة، وعلى الفرد أن يجتاز هذه الأزمات (متطلبات المراحل)، وأن نجح في اجتياز أزمة في مرحلة ما سيؤدي به إلى التوافق، ومن ثم العبور إلى مرحلة تالية، ومواجهة أزمة أخرى وهكذا، إلى أن تنتهي الأزمات التي يواجهها الفرد خلال مراحل نموه، وفي حال فشل الفرد في اجتياز أزمة من الأزمات أصيب بسوء التوافق (عبد الله، 2010).

في حين انطلقت نظرية كارل روجرز (Rogers) من النظر للإنسان بإيجابية، فتراه انساناً فاعلاً، ذو إرادة ومشية، يُحكم عقله، ويتدخل في تحديد مصيره، ويندفع نحو أهداف إيجابية، وتتكون الشخصية بحسب روجرز من خلال ثلاثة مفاهيم رئيسة هي: الكائن العضوي، والمجال الظاهري، والذات؛ فالكائن العضوي يعني الفرد بأكمله، بأفكاره وسلوكه ووجوده الجسماني، أما المجال الظاهري فيشير إلى كل ما يخبره الفرد؛ أي الخبرات التي يمر بها الفرد، فالخبرة تتمثل بكل موقف يعيشه الفرد، ويتفاعل معه، ويتأثر ويؤثر به، ويحول الفرد خبراته إلى رموز يدركها ويقومها في ضوء مفهوم الذات، والمعايير الاجتماعية، فإن تطابقت معها فسوف تؤدي به إلى الراحة وعدم التوتر، وإلى الاتزان والتوافق، وإن تعارضت أدت إلى التوتر والقلق، واختلال التوازن وبالتالي إلى سوء التوافق (الداهري والكبيسي، 2014)، فالشخص المتوافق هو ذلك الشخص الصادق مع نفسه، غير المتناقض بين أفعاله وقيمه، وقليل الشعور بالقلق والتوتر وتقلب المزاج، وهو المرن المسيطر على تصرفاته، والواثق من نفسه، ويشير كل من عبد الله (2010)، وسفيان (2004) إلى أن معايير التوافق تكمن في الإحساس بالحرية، والانفتاح على الخبرة، والثقة بالمشاعر الذاتية.

كذلك يرى ماسلو (Maslow) بأن الشخص المتوافق هو الذي يحقق ذاته عن طريق إشباع حاجاته الأساسية، محددًا لخصائص الأشخاص المتوافقين المحققين لذواتهم بدرجة قدرتهم على إدراك الواقع بدقة، وأنهم أكثر تلقائيةً ومعرفة للذات، وأكثر تركيزاً على المشاكل لحلها حلاً جذرياً دون إهمالها، وتكون مهامهم محدد بالحياة، ويحققون أهدافهم الشخصية حسب قدراتهم وإمكانياتهم، ويكونون أكثر حاجة للخصوصية، ويميلون إلى الاعتماد على مشاعرهم، وقيمهم الخاصة الناتجة عن قلة حاجتهم لتأكيد آراء الآخرين (شكشك، 2012).

أما بورس سكينر (Burrhus Skinner) بشكل خاص ومنظري النظرية السلوكية بشكل عام فيركزون في عملية التوافق على العلاقة ما بين المثير والاستجابة؛ بمعنى أن سلوك الفرد يستجيب للعوائد التي يتلقاها الفرد (التعزيز)، وأن سلوك الإنسان هو استجابة لمثير خارجي عادة، فالسلوك الذي يعزز يستمر ويتكرر، بينما السلوك الذي لا يتعزز لا يتكرر وسيختفي (يُمحى)، أي أن عدم الحصول على المعززات تمثل نتيجة سلبية غير سارة مما ينعكس على قدرة الفرد على التوافق (العميان، 2005).

ويرى البرت باندورا (Albert Bandura) أن التوافق نتاج التعلم بالملاحظة، الذي يحدث عندما يقوم المتعلم بتقليد سلوك يظهر عنده نموذج يسمى النمذجة (Modeling) فمن وجهة نظره فإن محاكاة النموذج هو أكثر عنصر أهمية من عناصر التعلم بالملاحظة، والذي يفسر كيفية تعلم الأطفال للغة، والسلوك العدواني، والحس الأخلاقي والسلوك المناسب للجنس (Gender)، والعوامل التي تسهم دورا حاسما في التقليد والتشابه في العمر، وجاذبية النموذج، والتشابه في سمات الشخصية، وتوافق القيم، فمحصلة السلوك تقود للتوافق، فالمدير الناجح، والموظف الناجح يقود جميع الموظفين لنفس السلوك الناجح المتوافق (أبو غزال، 2006).

في حين ركزت نظرية الجشطالت لكيرت ليفين (Kurt Lewin) على اعتقاد أن البيئة التي يعيش فيها الإنسان تتكون من مجموعة عناصر متداخلة فيما بينها ككل، فإذا حصل تغير على أحد عناصرها سيؤدي إلى حالة من عدم التوازن، وهو الذي بدوره يعيق عملية التوافق لدى الفرد، فالبيئة التي يعمل بها عبارة عن أنساق كلية تؤثر وتتأثر به (جلدة، 2009).

بينما نظرت نظرية النمو المعرفي لجان بياجيه (Jean Piaget) إلى التكيف بكونه تغيرات في العضوية تحدث كاستجابة لمطالب بيئية، حيث تعتبر عملية التكيف وظيفة على درجة كبيرة من الأهمية، وقد ولدت جميع العضويات مزودة بالاستعداد للتكيف من خلال عمليتين التمثيل والمواءمة فالتمثل هو تلك العملية التي يقوم من خلالها الفرد بدمج المعلومات، والخبرات الجديدة في بنيته المعرفية، فهي تطبيق نمط معين من السلوك على مواقف جديدة، أي عملية تطويع البيئة لتتناسب مع الطريقة الثابتة، والمتأصلة من التفكير، وتظهر في محاولة الفرد المستمرة لجعل الحقائق، والمواقف، والأفكار تتسجم مع وجهات نظره، وطرق تفكيره (أبو جادو، 2004)، أما

عملية الموازنة فيقصد بها كما ورد في أبو غزال (2006) بأنها العملية التي يتم من خلالها تعديل البنية المعرفية للفرد لتتلاءم مع الخبرات الجديدة للوصول إلى حالة من الاتزان والتوافق.

ويرى بياجيه كما ورد في المياحي (2010) -أيضاً- أن الأفراد يمتلكون الخبرات التي تساعدهم على الموازنة بعد النضج بحيث تزيد من قدرتهم على التفكير بطريقة سليمة مع تقدمهم بالعمر من خلال تفاعلهم مع البيئة المحيطة، وخبراتهم المكتسبة، وما توفره البيئة من مؤثرات معرفية ومعلوماتية تساعدهم على التطور المعرفي، والتكيف مع المعلومات الجديدة، مما توافقه داخل بيئته.

أما كارن هورني (Karen Horney) فقد اهتمت بالجانب الاجتماعي للشخص، وعلاقتة بذاته، فالعلاقة الحقيقية بين الفرد وذاته هي أساس الصحة النفسية، فالشخص الذي يدرك ذاته من وجهة نظره، ويحس بمشاعره، وإرادته، ويقر بمسؤولياته نحو تصرفاته هو صاحب شخصية سوية متوافقة، بينما الشخص غير المدرك لذاته فهو غير قادر على استخدام قدراته التوافقية، فالتوافق وعدم التوافق يرجعان إلى عملية التنشئة الاجتماعية، وإلى علاقة الشخص بذاته التي تعد أساساً للصحة النفسية (الداهري والكبيسي، 2014).

في حين أكد (ماكلند) صاحب نظرية دوافع الإنجاز كما ورد في المياحي (2010) أن للإنسان ثلاث رغبات هي الإنجاز، والانتماء، والنفوذ، نتيجة لذلك فإن محرك أو محفز السلوك الإنساني هو الحاجات الرئيسية الثلاث، فعند إشباعها يصبح أكثر توافقاً، حيث يرى (ماكلند) أن هذه الحاجات تحدث في إطار متماسك ومتكامل، وبدون تسلسل، وهذه الحاجات الثلاث موجودة لدى جميع الناس ولكن بدرجات متفاوتة.

أما نظرية السمات فقد قدمت وصفاً لتركيبية الشخصية الإنسانية في مصطلح السمات، ومن هذه السمات الصداقة، والطموح، والنقاء، والغيرة، والالتزام، والخجل، واللباقة، والسيطرة، والخضوع، والكرم، وغيرها، حيث قدر عدد هذه السمات بخمسة آلاف سمة تقريباً، ويفترض أن سلوك أي شخص لا يكون مماثلاً لسلوك أي شخص آخر، وذلك بفعل ظروف البيئة الخارجية، أو ضغوط من الأشخاص الآخرين، والصراعات الداخلية، فالسمات هي تركيبات نفس عصبية لديها

القدرة على استدعاء العديد من صور السلوك التكيفي، والتعبيري، وأن السمات تسهم إسهاماً مركزياً في عملية التوافق (شكشك، 2012).

أشكال ومجالات التوافق:

يتضمن التوافق اشكالاً ومجالات متنوعة، حيث أن هذه المجالات متسلسلة، وتكمل بعضها بعضاً، وتمثل أنساقاً متبادلة، ومكاملة التأثير والتأثر، فأى اضطراب أو خلل في هذه التوافقات ينعكس حتماً على الشخصية بأسرها، بمعنى أن سوء التوافق بمجال أقل مرتبة يؤثر على المجال التالي مما قد يول دون التوافق فيه، غير أن عملية التوافق لا تتم دائماً بهذا النظام، فقد يعجز بعض الناس عن حل مشكلاتهم، ولا يستطيعون التغلب على العوائق التي تعترضهم فيتجنبونها مما إلى ابتعادهم عن أهدافهم الأصلية، ويصبحون أكثر عرضة للشعور بالإحباط (الداهري، 2008).

وتجدر الإشارة إلى أن مجالات التوافق وأبعاده متبادلة التأثير، كأثر النسق الداخلي على النسق الخارجي، حيث يمكن إجمال هذه الأبعاد بالآتي (هيجان، 2004):

1- التوافق الشخصي (الذاتي): وهو قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة، توفيقاً يرضيها إرضاءً متزنًا، يعكس مدى رضا الفرد عن ذاته، وعدم الشعور بالذنب أو النقص، فيشعر بقبولها وتقدير الآخرين له.

2- التوافق الأسري: يعبر عن مدى توافر مناخ المودة والحب والاحترام والتفاهم والتعاون والانسجام داخل الأسرة.

2- التوافق الانفعالي: يتمثل بقدرة الفرد على السيطرة على انفعالاته، واستمتاعه بحياة خالية من التوترات والصراعات والاضطرابات النفسية مثل: القلق، والاكتئاب، والاضطرابات النفس جسمية وغيرها.

3- التوافق الاجتماعي: هو تغير في سلوك الفرد بحيث يظهره أمام الجماعة التي يعيش فيها كي ينسجم معها.

4- التوافق المهني: هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد بهدف تحقيق التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل بكل ما تحويه.

شروط تحقيق التوافق ومحكاته:

هناك عوامل عدة يمكنها الإسهام في رفع مستوى التوافق لدى الأفراد أجملها موسى (2010) بالآتي:

1. إشباع الحاجات الأولية، عندما يفشل الفرد في إشباع حاجاته الأساسية يصاب بالتوتر، فيلجأ إلى وسائل غير سوية لا يرضى عنها المجتمع، وبذلك ينحرف ويصبح غير قادر على التوافق، أما في حال إشباع هذه الحاجات فإن توافق الفرد مع نفسه ومع محيطه سيزداد.

2. معرفة الفرد لنفسه؛ بمعنى أن على الفرد أن يكون مدركاً لإمكاناته التي يستطيع من خلالها إشباع رغباته وتحقيق أهدافه، ففي حال عدم إدراك الفرد لقدراته الحقيقية سيصاب بالإحباط ومن ثم الفشل مما يؤدي إلى اختلال التوافق لديه.

3. توفر مهارات لدى الفرد تساعده على إشباع حاجاته؛ إذا أن تعلم الفرد لمثل هذه المهارات في فترة مبكرة (النضج المعرفي) من حياته سيؤدي به إلى التوافق بصورة أفضل.

4. تقبل الفرد لذاته، فسلوك الفرد يعد انعكاساً لفكرته عن نفسه؛ فإذا تحسنت فكرته عن نفسه كان راضياً وواثقاً بها، وبالتالي يدفعه ذلك إلى العمل والنجاح والتوافق.

وفي نفس السياق أورد تندال (Teandall) كما ورد في الدايري (2008)، والجريد (2007) عدة شروط تحكم نجاح الفرد في عملية التوافق من أهمها:

1. تكامل شخصية الفرد.
2. التوافق مع المطالب الاجتماعية والمهنية.
3. قبول الواقع، وتحمل مشاقه بعيداً عن الصراع.
4. زيادة النضج، وعدم التهور والتميز بالثبات الانفعالي.
6. النظرة الواقعية للحياة، ومتناسب مستوى طموح الفرد القدرات والاستعدادات والإمكانات التي يمتلكها.

8. الإحساس بإشباع الحاجات النفسية، وذلك أن يحس بأن جميع حاجاته النفسية الأولية منها والمكتسبة مشبعة، ويشعر بالتوازن الداخلي الذي ينعكس على توازنه الخارجي فيمثل التوافق.

أما من حيث محكات التوافق فتتعدد وتتنوع المحكات التي يمكن من خلالها الحكم على الشخص بأنه متوافقاً، أو غير متوافقاً ومن أهمها (عبد الله، 2010 ؛ أبرش، 2009 ؛ سفيان، 2004):

أولاً: المحك الإحصائي (Statistical): وهو المحك الذي يعتمد في تحديده لدرجة التوافق على التوزيع الطبيعي، على افتراض أن أي خاصية بشرية تتوزع على شكل منحنى أو توزيع بحيث تتجمع الأغلبية في الوسط، والأقلية في الأطراف، وبالتالي فإن التوافق للفرد سيكون موضعه قريب من متوسط المنحنى، أي مع أغلبية الناس، بينما يكون الشخص المتصف بسوء التوافق في طرفي المنحنى.

ثانياً: المحك الثقافي (Cultural)، أي المحك الذي يقصد في تحديده لدرجة التوافق من خلال اقتراب الفرد من ما هو سائد في مجتمعه، فهو محك يقترب من المحك الإحصائي، إلا أنه أكثر تركيزاً على الجانب الثقافي المحلي للمجتمع، عندها يكون السلوك المتوافق هو ما يحاكي ويستجيب لثقافة المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وعليه فإن السلوك التوافقي يختلف في خصائصه من مجتمع إلى آخر.

ثالثاً: المحك المرضي (pathological)، أي المحك الذي يعتمد في تحديد التوافق من خلال أعراض عيادية (سريرية)، فسوء التوافق بحسب هذا المحك يمثل حالة مرضية لدى الفرد لها أعراضها الخاصة.

رابعاً: المحك المثالي (Ideal): هو محك يتأثر بالفلسفة والدين، ويعتمد في تحديده لدرجة التوافق على درجة الاقتراب من الحد الأعلى، أو الأمثل، أو الكمال، إلا أن مشكلته تكمن في كيفية تحديد درجة الكمال خاصة فيما يتعلق بخصائص البشر، في ضوء الديانات، أو الفلسفات الوضعية.

خامساً: المحك الذاتي (Self): في هذا المحك يتخذ الفرد من ذاته إطاراً مرجعياً، يرجع إليه في الحكم على السلوك بالتوافق وسوء التوافق.

التوافق المهني ومفهومه:

يعيش الأفراد في أنساق اجتماعية يؤثر ويتأثر بها-علاوة- على أن سلوك الفرد يتأثر بشخصيته واتجاهاته وميوله، فهو يتأثر بالمجتمع الذي يحتك به، وينتمي إليه، مما يتطلب منه تطوير أساليب وطرق توافقية، فالتوافق يعد حجر الأساس في حياة الفرد، وهو المحصلة النهائية لتفاعله مع البيئة، ومن ثم فإن الفرد المتوافق توافقاً سليماً هو ذلك الذي ينجح في تحقيق التوازن بين معايير المجتمع وقيمه، وإشباع حاجاته، ودوافعه بعيداً عن الاضطرابات والصراعات (موسى، 2010).

حيث ينظر إلى العملية التوافقية على أساس أنها عملية كلية دينامية وظيفية، تستند في فهمها إلى وجهات النظر النشئية والطبوغرافية والاقتصادية، وجميعها أنساق يتداخل الفرد فيها فتصبح العملية الكلية للتوافق هي في وحدتها الكلية، والدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان مع البيئة الخارجية، أما الدينامية فهي تعني استمرارية العملية التوافقية على مدى الحياة وليس لفترة محددة، أي أن التوافق لا يتم مرة واحدة؛ ذلك لأن الحياة عبارة عن سلسلة من الحاجات المتغيرة والمتجددة، أما الدلالة الوظيفية فهي أن وظيفة عملية التوافق هي إعادة الاتزان وتحقيق الاتزان لحالة صراع القوى بين الذات والموضوع ومن ثم يتبين أن الفرد لا غنى له عن التوافق في حياته الشخصية والاجتماعية والمهنية على وجه العموم، والتوافق المهني على وجه الخصوص لأن التوافق ضرورة يفرضها كون الإنسان في مواجهة تغيرات وتقلبات البيئة. إضافة إلى هذا فإن الفرد جزء من الأنساق المجتمعية الذي يحتوي على مواد إشباع لحاجاته وعليه أن يشبعها بأساليب توافقية مقبولة على النفس وعلى المجتمع (موسى، 2010).

نظريات تفسير التوافق المهني:

أولاً) نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلر (Fredrick Taylor): تنطلق هذه النظرة من أن القواعد الفكرية تقوم على افتراض أن الدوافع الأساسية للعمل تكمن في العامل الاقتصادي، قبل أي عامل آخر، حيث يعتبر الأجر (المال) العائد المهم الذي يسعى الإنسان لتحقيقه من خلال عمله، ونظراً لكون زيادة الأجر النقدي الذي يتم دفعه للعامل، إضافة لتحفيزه مادياً بشكل مستمر من أجل أن

يحقق إنجازاً بالأداء، وأن الإنجاز هو أحد الحاجات النفسية التي تعزز الثقة بالنفس وبالتالي تقود الفرد إلى التوافق المهني (الفريجات واللوزي والشهابي، 2009). كما وتعتبر دور الموظفين والإدارة في تحمل المسؤولية، وأن النتائج سوف تُرد لصالح الموظفين والمنظمة في نفس الوقت، ولذلك على الإدارة أن تعطي اهتمامها ببيئة العمل، وتلبية احتياجات العاملين فيها، ودمجهم وإشراكهم في مراحل التخطيط والتنفيذ، ورفع كفاءاتهم وتقديم الحوافز لهم بهدف تحقيق توافقهم داخل المؤسسات (المياحي، 2010)

ثانياً) نظرية مستوى الطموح (Level of Aspiration Theory) لجوليان روبرت (Julian Rotter's): تقوم هذه النظرية على أساس أن لمستوى الطموح أو الأهداف التي ينبغي للفرد تحقيقها من خلال الإنجاز دوراً كبيراً في التوافق، حيث أن السلوك الانساني يسعى إلى تحقيق هدفاً يستطيع من خلاله تحقيق طموحاته بحيث يكون حجم الأهداف والطموح متناسب مع حجم القدرات والاستعدادات والإمكانات مما يحقق التوافق لدى الفرد، لكن في حالة تفوق الطموح والأهداف على قدرة الفرد وإمكاناته واستعداداته يختل توازنه ويصبح غير قادر على تحقيق التوافق (حمود، 2002).

ثالثاً) نظرية اتجاه الهدف: تشير هذه النظرية أن الأفراد يبذلون جهوداً في إنجاز الأهداف العظيمة بدلاً من الأهداف السهلة، لا سيما إذا كان الإنجاز المتوقع يستند إلى نتائج كبيرة وطموحات يرغب الأفراد في تحقيقها، ولذا فإن التحديات التي يواجهها الأفراد في تحقيق الطموحات العظيمة تعد بسيطة إذا كانت الأهداف المراد إنجازها محددة وواضحة، وتعتبر عن طموحات عالية يسعى الأفراد لإنجازها أو بلوغها، أي حينما يحدد الأفراد أهدافاً بالغة الأهمية تتسجم مع تطلعاتهم وطموحهم ومهما كانت التحديات التي يواجهونها في سبيل ذلك فإنها تعتبر ليست ذات أهمية حينما يواصلون السعي بصورة ذاتية من أجل إنجاز تلك الأهداف وتحقيقها، فإذا كانت المنظمة هي من تحد وتقيّد من حيث التنظيمات والوسائل أو تعطي الأفراد إجازات لا تتناسب طموح العاملين فإن ذلك قد يتسبب في تقاعسهم وإهمالهم، وعدم توافقهم داخل العمل (الفريجات واللوزي والشهابي، 2009).

رابعاً) نظرية التوقع فروم: تؤكد هذه النظرية على العلاقات وطبيعة ترابطها لتحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات ودوافع العاملين وصولاً بهم إلى توافقهم داخلها، لكن في حال تركيز منظمات العمل على الإنتاج والإنجاز دون الأخذ بتلك الأمور سيؤدي ذلك إلى سوء توافقهم مما ينعكس على مستوى انجازهم ومن بين هذه العلاقات التي أشار إليها (فروم) في هذه النظرية بحسب ما ورد في المياحي (2010):

1. هناك علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه.
 2. هناك علاقة بين الإنجاز المراد تحقيقه والعوائد المتحققة من خلالها.
 3. هناك علاقة بين المكافأة المراد إعطائها للفرد وبين تحقيق الأهداف المراد إنجازها.
- خامساً) نظرية العدالة: تركزت الفكرة الأساسية لهذه النظرية بحسب المفكر آدم ستاسي على أن الفرد يتوقع أن يحصل من عمله على عوائد تتسجم والجهود التي يبذلها الآخرون في نفس إطار المستوى من الأداء المنجز، وفقاً لهذه النظرية فإن هذه العلاقات تتجسد في ثلاث صور هي (الفريجات واللوزي والشهابي، 2009):

1- إذا كانت العوائد المتحققة للفرد بالمقارنة مع أقرانه بنفس المستوى من العوائد فإن العدالة تتحقق.

2- إذا كانت العوائد المتحققة للفرد بالمقارنة مع أقرانه أقل مستوى من العوائد فإن العدالة لا تتحقق.

3- إذا كانت العوائد المتحققة للفرد بالمقارنة مع أقرانه أعلى مستوى من العوائد فإن العدالة لا تتحقق.

سابعاً) نظرية العاملين (لفريدريك هرزبرغ): ترى أن تعاسة الفرد وعدم رضاه، وعدم توافقه في معظم الأحيان إنما ينتج عن عدم توافر بيئة العمل المناسبة، كما أن رضا الفرد عن عمله، وتوافقه يعود إلى العمل ذاته، ويمكن حصر العوامل المؤثرة في بيئة العمل بمجموعتين أولاًها: العوامل الوقائية أو الصحية التي يمثل نقصها عاملاً تثبيطياً، ومصدراً للإحباط، بينما توفيرها يجعل العامل راضياً ولكن ليس محفزاً. أي أنها أشياء لا بد من تلبيتها ولكنها وحدها تعد غير كافية للتحفيز،

وتتمثل بالعوامل الوقائية في سياسات المنظمة وإدارتها، ونمط الإشراف، والعلاقات بين الأفراد، وظروف العمل المادية، والراتب، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي (جاد الرب، 2005)، وثانيها: تتمثل بالحافزة أو الدافعة التي ترتبط بالعمل، وتعمل في حالة وجودها على بناء درجة عالية من الرضا والتوافق عند الأفراد، ولكنها لا تتسبب في الكثير من عدم الرضا عند عدم توافرها. وتتمثل في الشعور بالإنجاز في العمل، والإدراك الشخصي لقيمتها، وطبيعة الوظيفة ومحتواها، والمسؤولية، وفرص التقدم والتنمية، ونمو الشخصية وتطورها (ذياب، 2009).

ثامنا) نظرية تصميم دافعية (الإنجاز) العمل: تركز نظرية تصميم دافعية العمل (لدافيد ماكيلاند (Daivid McClelland) على الرغبة التي يسعى المدراء عادة لتحقيقها في إنجاز الأهداف من خلال التفكير جليا بسبل تصميم الأعمال في منظماتهم بما يحقق لهم أعلى الإنجازات إذ إن هذا الاتجاه يركز على جانبين هما: أسلوب توسع العمل من خلال إعطاء العامل مهام جديدة مختلفة عن عمله بحيث تطغي نوع من التجديد والتعرف على أمور أخرى بعيدة عن الملل والروتين، وأسلوب إثراء العمل من خلال إعطاء العاملين توسعا عموديا في الأداء من خلال التخطيط والتنظيم ومراقبة الأعمال؛ أي إتاحة الفرصة أمامهم ليمارسون دورا أوسع في إنجاز المهام الموكلة إليهم بشكل عمودي، مما يشجعهم في بناء وسقل مواهبهم وتطويرها والاندماج والولاء، ويسهم في رفع روحهم المعنوية، ويحقق تصاعدا واضحا في تطوير وتحسين وزيادة الإنتاجية المستهدفة للمنظمة، فضلا عن الآثار السيكولوجية على الفرد من حيث المعنوية والرضا والولاء والانتماء والتوافق داخل العمل (ماهر، 2000).

عوائق التوافق المهني وسبل التغلب عليها من قبل المؤسسات:

تتعدد العوائق التي قد تحول دون تحقيق العاملين في المؤسسات للتوافق المهني الأمر الذي قد يكون له أثارا عدة على الفرد في عدة جوانب أهمها الآثار الفسيولوجية، والنفسية، والسلوكية، والانفعالية (النعسان، 2008)، وقد ذكر أن من بين الأمور التي قد تعيق عملية التوافق المهني العيوب الجسمية للفرد كقصر القامة، والإعاقة الجسمية، والإعاقة اللغوية كالتلعثم بالحديث، أو في نمط الشخصية كالخجل، مما يستدعي من الموظف استخدام ميكنزمات الدفاع (التعويض) لتلافي

ذلك فيجهد نفسه في العمل بهدف تعويض مثل هذا النقص، فيرهق كاهله وقد يتعرض للفشل؛ لأن العبء يكون أكبر من قدرته، وبشكل عام يمكن إجمال أهم العوائق التي قد تحول دون تحقيق التوافق المهني بالآتي (هاميل، 2002؛ الداھري، 2008؛ السيد عبيد، 2008):

1- العوائق المادية: مثل مشكلة المواصلات التي قد تعيق وصول الفرد إلى عملة، أو موعد اجتماع في الوقت المحدد، إذ أن تكرار مثل هذه الأمور يجعل الفرد مضطرباً وغير متوافقاً بدرجة مقبولة.

2- العوائق اجتماعية: فغالبية المجتمعات لم تكن جميعها تقسم الأدوار بناءً على النوع الاجتماعي (رجل / امرأة)، ففي حال تم الطلب من الرجل القيام بعمل يناط بدور المرأة فإن هذا الأمر قد يحل دون توافقه والعكس صحيح .

3- العوائق اقتصادية: فعلى سبيل المثال عندما يكون دخل الموظف محدوداً يؤدي بالموظف إلى العمل تحت الضغط دونما اعتراض منه، حتى لو كان العمل ليس ضمن وصفه الوظيفي، فيذعن لرئيسه مضطرباً كي لا يفقد عملة.

4- عوائق شخصية: فالعيوب والنقائص البدنية كقبح المنظر، أو النقص الجسدي قد تعيق عملية إشباع الفرد لحاجاته وبالتالي تعيق توافقه.

5- العوائق المتعلقة بالعيوب النفسية: فالفرد الذي يعاني من مشكلات كالخجل والخوف، والتردد، تجعله يتوارى وينعزل، ويكون حتماً غير قادر على إشباع حاجاته، وبالتالي تسهم وتعيق توافقه بالعمل؛ كون الخوف والخجل والتهيب جميعها عوامل تمنع الموظف من الإقدام على تطوير عمله بطرق إبداعية.

كذلك فإن عملية التوافق المهني قد تتأثر بعلاقة العامل بمهنته، ودرجة حبه لها، وعلاقته بنظام العمل، وعلاقته بالرؤساء، والزملاء، وظروف العمل-ناهيك- عن خصائص الدور الذي يلعبه (غموض الدور ، وصراع الدور)، زيادة عبء الدور، أو قلته، والمساندة الاجتماعية التي يتلقاها، وفرص التطور والتقدم المهني، والهيكل والمناخ التنظيمي السائد (الفرماوي وعبد الله،

2009). في حين أن ردود فعل العاملين اتجاه مثل هذه العوامل تختلف من فرد لآخر، فهم لا يستجيبون بالطريقة نفسها لمثل هذه المؤثرات، فنوع الاستجابة التي يختارها الفرد تحدد توافقه من عدمه، حيث أن هذا الأمر يعتمد بالدرجة الأساس على عدة أمور مثل: درجة إدراك الفرد للضغوط التي يتعرض لها، وإدراكه لذاته، ونمط شخصيته، ومركز التحكم في الأحداث تجاه العزو الذي يحكمه (داخلي/خارجي)، القدرة والكفاية الذاتية التي يتمتع بها، حالة النفسية والبدنية، وظروف العامل الخاصة ومدى التفات المنظمات لذلك (النعسان، 2008).

وعليه فإنه يمكن للمؤسسات إعادة تهيئة نفسها لتكون أكثر تلبية لحاجات العاملين فيها، وإتاحة المجال لهم لتحقيق التوافق وذلك بالعمل على مستويين اثنين هما (هل، 2008):

أولاً) على مستوى المؤسسة: وذلك من خلال البدء في تقييم الوضع الحالي للمؤسسة، ومن ثم التخطيط للمستقبل بطريقة أكثر واقعية تتناسب مع المؤهلات الموجد داخلها، بحيث تلبي الاحتياجات داخل المؤسسة وخارجها، تحديد معايير النجاح، ومعايير الترقية والحوافز، وجعلها في متناول الجميع، وتشجيع العمل الجماعي، بحيث تترايط جميع أقسام المؤسسة، وتعمل بشكل تكاملي، والتأكد من توفر الوقت، والميزانية اللارزمتين لتحقيق الأهداف المتوخاة، بعد مراجعة وتقييم الأهداف لتكون أكثر واقعية، وذلك بمشاركة الموظفين في عملية التقييم.

ثانياً): على مستوى الموظفين: فعلى الموظف أن يدرك بعض الأمور كي يشبع احتياجاته، ويكون أكثر توافقاً مع بيئة العمل في جميع مستوياتها، وأن يتناسب هدف الموظف مع المبادئ التي تسير عليها المؤسسة، وتوافق بيئة العمل المحيطة به مع الهدف الذي حدده، وقدرة الموظف على تحقيق هذا الهدف؛ أي التأكد من واقعية أهدافه، وضمان توافق هذه الأهداف مع باقي الأهداف الخاصة، وتناسبها مع أهداف المؤسسة، ووضوح أهداف الموظف لباقي الأطراف المعنية داخل المؤسسة.

علاقة الحاجات بالتوافق وتقاطع الجندر بينهما:

من خلال ما تم عرضه سابقاً يُلاحظ وجود علاقة قوية جداً ما بين إشباع الحاجات بصورة عامة والتوافق لدى الأفراد، وضرورة إشباعها؛ لأن ذلك يحتل مكانة هامة في عملية التوافق، ففي

حال لم تتل الحاجات بشكل عام والحاجات النفسية بشكل خاص على قدر كاف من الإشباع يصبح الشخص عرضة لحالة من التوتر، ومع زيادة حالة التوتر هذه يختل الاتزان الانفعالي للفرد مما يتسبب بضعف في القدرة على الوصول إلى التوافق السليم. فالحاجات متجددة ومتعددة ولا تتوقف عند مستوى معين، وأن الظروف البيئية والقيم الثقافية متغيرة ومستمرة مما يحتم على الفرد أن يستمر في محاولاته الديناميكية لتغيير أوجه نشاطاته وسلوكه على وفق متطلبات المواقف والظروف البيئية والقيم الثقافية المجتمعية المرتبطة بكل من النوعيين (الجنسين)، وذلك من خلال بناء علاقات أكثر توافقًا وقبولًا بين مطالبه المتمثلة برغباته وحاجاته التي يحاول تحقيقها، وبين مطالب بيئته التي يعيش فيها ليحصل على التوافق الذاتي المتمثل بقدرته على التعديل أو الرفض أو أي تغيير قد يقوده إلى التوافق السليم؛ ليحقق التوافق وبخاصة التوافق الخارجي، فيعمل على إشباع بعضها وتأجيل بعضها الآخر مما يحقق توافقه الذي هو - أيضا - حاجة نفسية يحتاجها الإنسان بحيث تراعي مبدأ النوع الاجتماعي الخاصه بكل مجتمع.

حيث ورد في الدايري (2008) أن الإنسان يسلك سلوكا مدفوعا بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع هذا الدافع المنبثق عن إحدى الحاجات لا لعقبة تعترضه، فيقوم بأفعال أو استجابات مختلفة؛ ليصل إلى هدفه ويشبع حاجته. وهكذا فالتوافق يرجع إلى استمرار وجود الدافع، فإذا وجد عائق يحول دون الإشباع المباشر فإن الفرد يقوم بعدة استجابات مختلفة؛ ليزيل حالة التوتر التي تعترضه بإشباع حاجته، وتجدر الإشارة إلى أن قوة الاستجابات التوافقية في إشباع الحاجات واستمراريتها تتوقف إلى حد كبير على عدة أمور منها شدة الدافع، والعوائق التي تحول دون الإشباع المباشر وتثير استجابات مختلفة تؤدي إلى خفض التوتر، ونضج الفرد الذي يؤهله لإدراك الموقف الذي يتطلب تكيفا، حيث ورد في الظفيري (2012) أن النظرة الإيجابية للفرد نحو ذاته، وإدراكه لقدراته على تعلم المهارات المختلفة تعد من أهم الأمور التي تؤدي لإشباع الحاجات بطريقه متمايزه وتحقيق نفس الحدف التوافقي، ومن ثم تمتع الفرد بالتوافق كمدخل للصحة النفسية.

ورغم أن البشر يعيشون في تجمعات وظروف متشابهة فإن نموهم وتطورهم يحدث في المكان نفسه وتحت الظروف نفسها، وكل قراراتهم يجب أن تتلاءم مع هذا الإطار، بمكوناته المادية والبشرية، فالجماعة التي يعيش معها الفرد قد تحكم تصرفاته وردود أفعاله، كما أن النوع الاجتماعي قد يكون عاملا مميزا لهذه السلوكات التوافقية فالناس نوعان منهم الرجال ومنهم النساء،

وأن مستقبل النوع البشري يعتمد على قوة وتماسك العلاقات بين هذين النوعين، وتوافقهما داخل الأنساق الاجتماعية التي يحيون فيها، فعلى الفرد القيام بتحويل الدافع الذاتي إلى اجتماعي؛ أي قابلية التوافق، لأنها تمثل القدرة على تبني ما لدى الجماعة، أو النوع من معايير وقيم موحدة، فلا يعد الفرد متوافقاً إلا إذا أخذ بهذه المعايير، فالتوافق هو ثمرة التكيف، وسوء التوافق فشل أو عدم قابلية ملاءمة ما هو نفسي بما هو اجتماعي. وهو قدرة الفرد على تخطي عقبات البيئة أو التغلب على صعوبات المواقف التي تعترضه (Wood & Alice, 2002).

ويمكن التمييز ما بين التوافق والتكيف، حيث أن التكيف يعني انسجام الفرد مع عالمه المحيط به، أما التوافق فيعني العمليات النفسية والبنائية الذاتية في مقابل التكيف الذي يعني السلوك الاجتماعي، أي التحرر من الضغوط والصراعات النفسية وهو انسجام البناء الدينامي للفرد (الداهري، 2008). فالتوافق أقل شمولاً من التكيف فهو يتعلق بالإنسان فقط، على عكس التكيف الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، كما أنه يتضمن أحياناً جانب الفعل الانساني، وتتدخل فيه الإرادة، بينما التكيف يرتبط بالمسايرة، ويتصف التوافق بالتدرج على خط متصل لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته (القاسم، 2001).

وبما أن المعايير والقيم نسبية، ومتغيره باستمرار فإن هذا التغير يستلزم تغييراً في البيئة والعكس صحيح، فالكائن والبيئة متغيران، لذلك يتطلب كل تغيير في أحدهما تغييراً في الآخر للإبقاء على استقرار العلاقة بينهما، وهذا التغير هو التكيف والمواءمة (Adaptation) والعلاقة المستمرة بينهما هي تعبير عن التوافق، فأصل التوافق هو تعديل الكائن بحيث يتلاءم مع الظروف وهو ما سماه (يونج) مغايرة (Dissimilation)، أو يلجأ الكائن إلى إحداث تعديل في البيئة وهو ما أسماه مماثلة أو تمثل (Assimilation)، أو يعدل الكائن بعضاً منه، وبعضاً من البيئة لإعادة حالة التوافق والتوازن (الداهري، 2008).

حيث ترى الباحثة أن هذه الانفعالات والحاجات والتوافق وعدم التوافق تخضع لمركب جندي، حيث تسهم القوى الاجتماعية بدور مهم في تكريسها وتغليبها بما يحترم الثقافة الذكورية في جميع المجالات الحياتية، التي هي بفعل وتأثير علاقات محكومة بالنوع الاجتماعي (جندي)،

وكانعكاس لنظرة المتمتع نحو المرأة والرجل والتفريق بينهما في الأدوار والمهمات على أساس الجنس، وهذا ما ستم توضيحه من خلال استعراض النظريات التي فسرت هذا الأمر.

- نظرية التمثلات الجندرية _نظرية

ترى جوديث بنلر (Judith, Butler, 2006) أن الجندر ليس كينونة ثابتة، أو ماهية لا تتبدل، أو وسماً ثقافياً لا يعرف التحوّل، بل تعدّه صيرورة وضرب من النشاط المستمرّ والعمل المتكرّر الذي يقبل التكاثر والتتوّع فوق كلّ الحدود التي ما فتئت ثنائية الجنس البارزة (أنثى/ذكر) تعمل على فرضها وترسيخها، فهي ترى أن الجندر في الواقع ضرب من العمل الثقافي/الجسمي يقتضي معجماً جديداً يُظهر التشكيلات الجنسية الجديدة المتجدّدة، ويعيد باستمرار تشييدها، وعليه فإن النوع الاجتماعي إنما هو شكل من أشكال الأداء، فهو أمر أساسي في فهم تشكّل الهويات المرتبطة بالنوع الاجتماعي للنساء، إذ أن هذا المصطلح لا يساعد في فهم بعض السلوكيات المرتبطة بالنوع الاجتماعي (المرأة أو الرجل) تحديداً في مجتمع محدد في سياق عملية تأكيد للهويات المتوقعة كالحاجة أو اللجوء والخضوع، مما يدفع بعض النساء إلى التبرّج أو انتقاء ملابس معينة، أو المغالاة في أدوار الأمومة، وفي دور ربة المنزل بهدف تأكيد أنوثتهن، أو من قبل بعض الرجال إلى تبني سلوك حازم، أو في بعض الأحيان عنيف مع الشريك، أو أمام الأطفال، أو في العمل وأمام المدراء أو أمام الموظفين لتأكيد ذكوريته.

نظرية التقاطعات الجندرية

يقوم الادعاء في هذا الإطار على أن النوع الاجتماعي هو: مفهوم لمتغير اجتماعي ثقافي مشترك بين كافة القطاعات الحياتية، بمعنى أن النوع الاجتماعي متغير شامل يمكن تلمسه وتطبيقه لتحليل التداخلات لمتغيرات أخرى مختلفة مثل: الجنس والعرق والعمل والطبقات الاجتماعية والمؤسساتية، مما ينشئ نظم اجتماعية داخل هذه القطاعات تؤسس لما هو متوقع من تحديد مكانة كل من الرجال والنساء، كذلك قيمة كل منهما في هذا النظام، وأدواره بناء على ذلك (Wendy, 2011).

ووفق هذا المنظور فإن المرأة لا تختلف في القدرة والإمكانات والرغبات والطموح عن الرجل، وهذا ما أكدّه غالبية أن لم يكن جميع المنظرين في هذا الإطار، فجميعهم يرون بأن هناك تشابه

بين الرجال والنساء من حيث الحاجات النفسية، ومراحل النمو وغيرها، ولكن لكل مجتمع قيمه وخصوصيته التي تجعله مختلفاً عن المجتمعات الأخرى، وعليه ينشأ في ضوء ذلك اختلافاً في الأدوار الاجتماعية لكل من النوعين (الرجل/ المرأة)، فتجد المرأة تقوم بدور انجابي، إضافة إلى دورها الإنتاجي والوظيفي الأمر الذي يبرر مشروعية مطالبتها في التميز عن الرجل، وتحقيق العدالة بينها وبين الرجل، وعليه على المنظمات الحكومية وغير الحكومية السعي إلى تحقيق ذلك وترسيخه (غانم، 2010).

ثانياً الدراسات السابقة:

كثيرة هي الدراسات التي تناولت الحاجات بشكل عام والحاجات النفسية وإشباعها لدى الأفراد بشكل خاص، وكذلك الدراسات التي تناولت التوافق بشكل عام والتوافق المهني بشكل خاص، وتعرض الباحثة في هذا القسم عدداً من هذه الدراسات، ولتسهيل عملية العرض فقد قسمت الدراسات السابقة إلى قسمين رئيسيين بحيث يشمل الأول عرض للدراسات التي تناولت إشباع الحاجات، بينما يتناول القسم الثاني الدراسات التي بحثت في التوافق المهني.

الدراسات التي تناولت الحاجات النفسية:

درست شوكت (2015) الحاجات النفسية لدى طلاب وطالبات الجامعة في ضوء متغيري الجنس والسن، وتكونت عينة الدراسة من (149) طالبا وطالبة في جامعة الملك سعود – الرياض- المملكة العربية السعودية، وكان من بين نتائج الدراسة وجود فروق في الحاجات النفسية لدى الذكور والإناث، وكانت أهم الحاجات النفسية الضرورية للإناث هي: الحاجة إلى الترفيه، ورضا الوالدين، أما أهم الحاجات النفسية للذكور فكانت: الحاجة للقيادة، والحاجة لتحقيق الذات، والحاجة للعمل، كما تبين أن القراءة والمال من أكثر مصادر إشباع الحاجات النفسية لكل من الذكور والإناث. وكان من بين المصادر الأقل أهمية في إشباع الحاجات النفسية لدى الذكور والإناث هي: السفر، والزيارات، والتلفزيون.

وأجرى مخيمر (2013) دراسة هدفت إلى تحديد الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية للطلبة الموهوبين من وجهة نظر الطلبة أنفسهم ومعلميهم في مدينة غزة. كما هدفت إلى معرفة الفروق في

الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية بين وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وبين وجهة نظر الطلاب والطالبات. ولتحقيق ذلك أثبَع المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة تكونت من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات للحاجات هي: النفسية، والاجتماعية، والتربوية، على عينة بلغ حجمها (50) معلما ومعلمة، و (100) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مدرسة الشهيد ياسر عرفات للموهوبين في مدينة غزة. توصلت الدراسة الى وجود العديد من الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية التي يحتاجها الموهوبون كحاجتهم للتدريب والتوجيه والإرشاد، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة المعلمين والمعلمات، والطلاب والطالبات في تحديد هذه الحاجات.

أما دراسة القطناني (2013) فقد هدفت التعرف إلى العلاقة بين الحاجات النفسية ومفهوم الذات، وارتباطهما بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر - بغزة، والتعرف إلى مستوى الطموح باختلاف مستوى الحاجات النفسية، ومفهوم الذات (مرتفع - منخفض)، ومعرفة إذا كان هناك فروق في الحاجات النفسية ومفهوم الذات ومستوى الطموح تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الكلية، المستوى الدراسي)، بالإضافة إلى معرفة ما إذا كان هناك أثر دال إحصائياً للتفاعل بين الحاجات النفسية ومفهوم الذات على مستوى الطموح. تكونت عينة الدراسة من (530) طالبا وطالبة من طلبة الجامعة، ولجمع البيانات استخدم الباحث مقياس الحاجات النفسية، ومقياس لمفهوم الذات، ومقياس لمستوى الطموح. بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الحاجة للانتماء بين مجموعتي الكليات الأدبية والعلمية، لصالح طلبة الكليات الأدبية. وعدم وجود فروق بين متوسطي درجات مجموعتي الكليات الأدبية والعلمية في الحاجة للاستقلالية، والحاجة للكفاءة، وبينت كذلك أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي مفهوم الذات في الطموح الداخلي بأبعاده ودرجته الكلية.

في حين هدفت دراسة عباس (2011) التعرف إلى مستوى الوحدة النفسية لموظفي جامعة بغداد، وتحديد الحاجات النفسية لهم، وتكونت عينة الدراسة من (400) موظف وموظفة من العاملين في الجامعة تم اختيارهم عشوائياً، وقامت الباحثة بإعداد مقياس لقياس مستوى الوحدة

النفسية تكون من (55) فقرة، كما قامت بإعداد مقياس للحاجات النفسية تضمن (80) فقرة موزعة على (7) مجالات. أظهرت الدراسة أن ما نسبة (41%) من موظفي الجامعة يعانون من الوحدة النفسية بدرجة تقدير عالية، ونسبة (30%) بدرجة تقدير متوسطة، و(29%) بمستوى منخفض من الشعور بالوحدة النفسية، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين مستوى الشعور بالوحدة النفسية، والحاجات النفسية لموظفي جامعة بغداد، وأوصت الدراسة بضرورة التنبيه إلى أن بعض الحاجات النفسية تتطلب إشباعاً أكثر من غيرها، حسب طبيعتها وحسب الأولوية في ترتيبها لدى الموظفين بما يتوافق مع أهميتها ودرجة تأثيرها في توازنهم.

واتجه كل من (Sheldon & Filak 2008) إلى التعرف على العلاقة بين إشباع

الحاجات الأساسية، والرفاهية المستقبلية، من خلال الألعاب التعليمية وأهدافها، وتكونت عينة الدراسة من (195) طالباً وطالبة، منهم (81) طالباً، و(114)، طالبة من طلاب تخصص علم النفس بجامعة ميسوري في مدينة كانساس الأمريكية، واستخدم مقياس (شيلدون ، 2001) أداة للدراسة. أظهرت النتائج أن إشباع الحاجات النفسية الثلاثة، الاستقلالية، والانتماء، والكفاءة له علاقة بطريقة تفاعل الأفراد مع المسؤولين عنهم، ويؤدي إلى أن يكون نشاطهم فعال، وبينت كذلك أن إشباع هذه الحاجات له علاقة بالمرجات التي ترتبط بالدوافع الداخلية، والتي تؤثر على المزاج، والأداء.

أما دراسة الوطبان وعلي (2005) فقد هدفت التعرف إلى الفروق بين الجنسين في الحاجات النفسية الأساسية، لدى طلبة الجامعة في المجتمع السعودي، مثل: الحاجة إلى الاستقلال، والسيطرة، والتبعية، والانتماء، والمعاضدة، والمحبة، وتوكيد وفاعلية الذات، والحاجة إلى الإنجاز. واستخدم مقياس للحاجات النفسية من إعداد الباحثين أداة للدراسة، وتكونت العينة من (264) طالبا وطالبة من طلبة الجامعات السعودية. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في حاجات: الاستقلال، والسيطرة، والتبعية، والانتماء، وتوكيد وفاعلة الذات، والإنجاز. في حين تبين وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الحاجة إلى المحبة، والحاجة إلى التعاضد، وذلك لصالح الإناث.

في حين هدفت دراسة المفدى (2004) التعرف إلى مصادر إشباع الحاجات النفسية للشباب في المرحلتين المتوسطة والثانوية بدول الخليج، وتكونت عينة الدراسة من (1907) من طلاب وطالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية في عدة دول خليجية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من بين النتائج التي أظهرتها الدراسة أن المصادر الأكثر مقدرة على تحقيق إشباع الحاجات النفسية هي: الأصدقاء، والعبادات، والأسرة، كما تبين وجود تفاوت بين الطلاب والطالبات في مصادر إشباع الحاجات، وكذلك بين طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية في الأهمية النسبية لهذه المصدر، وأظهرت النتائج كذلك وجود فروق دالة بين الطلاب والطالبات في المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية، في متوسط ما تحققه بعض المصادر من إشباع.

كذلك هدفت دراسة جان (Gagne, 2003) إلى الكشف عن العلاقة بين التدعيم الوالدي لاستقلال الأبناء، والتوجه الاستقلالي وإشباع الحاجات النفسية، وتكونت عينة الدراسة من (119) طالباً وطالبة منهم (42) طالباً و(77) طالبة من طلبة قسم علم النفس في جامعة كونكورديا (Concordia University) الكندية، واستخدم الدراسة مقياس الأردني وآخرون (Elardi, et al) لإشباع الحاجات أداة للدراسة. ومن النتائج التي أظهرتها الدراسة وجود علاقة موجبة بين إشباع الحاجة للاستقلالية والحاجة للكفاءة والحاجة للانتماء، وكذلك وجود ارتباط دال إحصائياً بين إشباع الحاجات وبين توجه الشخص للاستقلال، وتدعيم الأب، وتدعيم الأم، وبينت النتائج كذلك أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجة إشباع الحاجات النفسية العامة وتوجه الشخص للاستقلال، وتدعيم الأب، وتدعيم الأم لاستقلال الأبناء.

أما دراسة شيلدون وبيتن كورت (Sheldon & Bettencourt, 2002) فهتفت إلى قياس الرضا عن إشباع الحاجات النفسية، وعلاقتها بالرفاهية من خلال الالتزام بالمجموعات، وتكونت عينة الدراسة من (144) طالبا وطالبة من طلاب علم النفس بجامعة ميسوري الامريكية، من خلال استخدام مقياس الحاجات النفسية المطور من قبل (ديسي وريان، 2000)، ولقد أظهرت النتائج وجود فروق بين المجموعات الرسمية، وغير الرسمية من حيث إشباع الحاجات النفسية والرفاهية، لصالح المجموعات الرسمية، وكما تبين -أيضاً- أن للمزاج الخاص بالمجموعة دور

كبير في ذلك، وبينت أن احتواء المجموعة لأفرادها من أهم العوامل التي تؤدي لإشباع الحاجات النفسية لدى أفرادها.

وهدف دراسة قزان (2001) التعرف إلى العلاقة بين الحاجات النفسية والرضا الدراسي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى في المملكة العربية السعودية، واستخدمت استبانة لتحديد الحاجات النفسية للشباب من إعداد الشرقاوي (1996)، وتكونت عينة الدراسة من (844) طالباً وطالبة، من تخصصات متنوعة، ومستويات دراسية مختلفة، من طلبة جامعة أم القرى، وقد أظهرت نتائج الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في الحاجات النفسية، وأظهرت وجود فروق في الحاجات النفسية بين الطلاب والطالبات بحسب درجة الرضا عن الدراسة، لصالح الطلبة والطالبات الأكثر رضا.

أما هاري ريس وشلدون وجابل وريان (Reis & Sheldon & Gable & Ryan, 2000) فقد قاموا بدراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين السعادة والرفاهية، والحاجات النفسية في ضوء نظرية محددات الذات، وتكونت عينة الدراسة من (67) طالباً وطالبة من طلبة قسم علم النفس منهم (29) طالباً، و(38) طالبة في جامعة روشستر الأمريكية، واستخدمت الدراسة مقياس محددات الذات من إعداد سيلدون وديسي (Sheldon & Deci, 1996) ومن النتائج التي أظهرتها الدراسة وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى السعادة اليومية من جهة، وكل من الحاجة إلى الاستقلالية، والانتماء، والكفاءة، بمعنى أن إشباع الحاجات الثلاثة بشكل جيد يزيد من مستوى السعادة، كذلك تبين أن إشباع الحاجات النفسية مرتبط بشكل موجب مع التواصل الاجتماعي.

بينما أجرى شيلدون واليون (Sheldon & Ellion, 1999) الواردة في القطناني (2013) دراسة بهدف الكشف عن الفروق بين الجنسين في الحاجات النفسية، وأجريت الدراسة على عينة من طلبة قسم علم النفس بجامعة روشستر الأمريكية تكونت من (152) طالبا طالبة منهم (56) من الذكور و (96) من الإناث، وقد وظف الباحثان مقياس الحاجات الأساسية، ومقياس الحاجات الدراسية، وكلاهما من إعداد (ديسي وريان) (Deci & Ryan, 1999)، أظهرت النتائج أن إشباع

الحاجة للكفاءة تميل لصالح الإناث، وعدم وجود فروق بين الجنسين في الحاجة للاستقلال، في حين كان إشباع الحاجة للانتماء عند الإناث أعلى منه لدى الذكور، كما كشفت عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الحاجة للكفاءة والحاجة للاستقلال والحاجة للانتماء.

الدراسات التي تناولت التوافق المهني :

أجرى ابن طبة (2014) دراسة هدفت إلى تحديد علاقة الإشراف بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم المتوسط بمدينة تقرت في ولاية ورقلة الجزائرية، في ظل متغيرات: الجنس، والسن، والحالة الاجتماعية، والأقدمية، وتم اتباع المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانة أداة للدراسة، حيث كان حجم العينة (120) معلماً، وعليه تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تم تطبيق الدراسة عليها، وتم التوصل إلى وجود علاقة بين أسلوب الإشراف السائد والتوافق المهني للأساتذة، ووجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي، والتوافق المهني للأساتذة تعزى لعامل الخبرة في المنصب، ولا توجد علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني تعزى لعامل الحالة الاجتماعية، والسن، والجنس.

كما أجرى فحجان (2010) دراسة بهدف التعرف إلى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد عدة أدوات تمثلت بمقياس التوافق المهني، ومقياس المسؤولية الاجتماعية، ومقياس مرونة الأنا، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان فوق المستوى المتوسط، وأن مستوى المسؤولية الاجتماعية لديهم كان عالياً، وأن مستوى مرونة الأنا لديهم كان فوق المتوسط، كما بينت الدراسة وجود علاقة قوية وموجبة بين مرونة الأنا والتوافق المهني، وكذلك بين مرونة الأنا والمسؤولية، كما تبين عدم وجود فروق في كل من مستوى التوافق المهني، ومستوى المسؤولية الاجتماعية، ومستوى مرونة الأنا تعزى لمتغيرات: الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع الإعاقة التي يعمل معها المعلم، والدخل الشهري.

أما دراسة ريبا (Ryba, 2010) الواردة في مخيمر (2013) فقد اتجهت نحو معرفة العلاقة بين مفهوم الذات والتوافق الشخصي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة بالإستبانة التي وزعت على عينة من المراهقين تكونت من (233) مراهقاً من طلبة عدة مدارس ثانوية في استراليا، وكان من بين أهم ما كشفت عنه نتائج الدراسة هو وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين مفهوم الذات والتوافق الشخصي لدى الطلبة أفراد العينة.

أما دراسة السماري (2006) فقد هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، وإلى تحديد مستوى ضغوط العمل لديهم، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى التوافق المهني، ومستوى ضغوط العمل لديهم، والعلاقة بين مستوى التوافق المهني، ومستوى ضغوط العمل وكل من المتغيرات الديمغرافية: الحالة الاجتماعية، ونوع السكن، ومكان العمل للعاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال عينة بلغ حجمها (391)، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من التوافق المهني، وضغوط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة قد كان متوسطاً، وأن هناك علاقة ارتباط عكسي بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، وتبين أن للتوافق المهني علاقة ارتباط موجب دال مع كل من العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة، في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة بارد وديسي وريان (Ryan., & Deci., Baard, 2004) إلى التمييز بين أهمية إبقاء الشخص في العمل وتحفيزه للعمل بكفاءة وفاعلية، وأثر ذلك على المؤسسة، وتناولت الدراسة نوعين من المحفزات هي محفزات خارجية، مثل: المال والتشجيع الوظيفي، ومحفزات داخلية، مثل: المحفزات التي تتبع من داخل الإنسان لأداء نشاط ما. اشتملت عينة الدراسة (800) موظف من مجتمع الدراسة الأصلي في جامعة روتشستر، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم من الضروري إشباع رغباتهم، والالتزام بدفع أجور مناسبة لهم، وتوفير جو جيد للعمل، وبينت النتائج أن إشباع حاجات الموظفين لا يضمن تحفيزهم التام لأداء

عملهم بكفاءة، كما تبين أن الأجور المناسبة تؤثر على الرضا والأداء الوظيفي، وأن استخدام نظام التحفيز الذي يعطي للموظف حق المشاركة بالنشاطات والقرارات الهامة، يزيد من تحفيزه ويحسن أدائه، ويشبع رغباته العليا.

وأجرى الشافعي (2002) دراسة هدفت إلى فحص علاقة التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بسماتهم الشخصية في محافظات غزة، والتنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطاً بالتوافق المهني، وإلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني بحسب: الجنس، والمؤهل العلمي، والقسم الذي يعمل به الممرض، وعدد سنوات الخبرة. بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (289)، وقد استخدم الباحث عدة أدوات لإجراء الدراسة منها مقياس سمات الشخصية لنظمي أبو مصطفى، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحث نفسه، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من الممرضين كان منخفضاً، ووجود علاقة موجبة بين التوافق المهني للممرضين وسماتهم الشخصية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، إلا في بعد الراتب والترقية، لصالح الإناث.

في حين هدفت دراسة ديسي وريان (Deci & Ryan, 2000) إلى التعرف على الفروق في بعض المتغيرات المتعلقة بمجال العمل، مثل تدعيم المسئول لاستقلالية العامل، والتدعيم البيئي الاجتماعي، والحاجات النفسية، والقلق، وتقدير الذات. تكونت عينة الدراسة من (431) من البلغاريين الراشدين العاملين في الشركات البلغارية العامة و(128) من الأمريكيين. استخدمت الدراسة مقياس الحاجات النفسية من إعداد (ديسي وريان) (Deci & Ryan, 1999). أظهرت النتائج وجود فروق بين البلغاريين والأمريكيين في إشباع الحاجة إلى الاستقلال لصالح البلغاريين، في حين لم تظهر الدراسة فروقاً بين أفراد العينتين في درجة إشباع كل من الحاجة للانتماء، والحاجة للكفاءة، كما أظهرت فروقاً في تدعيم مسئول العمل لاستقلالية العامل، وفي الدعم البيئي الاجتماعي لصالح عينة البلغاريين، وكانت الفروق في القلق لصالح البلغاريين، في حين كانت الفروق في مستوى تقدير الذات لصالح عينة الأمريكيين.

أما بارد وريان (Baard & Ryan, 2002) فقد ذهبوا للكشف عن العلاقة بين الحاجات النفسية في ضوء نظرية محددات الذات، والصحة العامة التي تمثلت بالقلق، والاكتئاب من خلال تدعيم الاستقلالية من قبل المدير. تكونت عينة الدراسة من (59) من العاملين في المصارف المالية بالولايات المتحدة، واستخدمت الدراسة مقياس إشباع الحاجات الجوهرية، ومقياس الصحة العامة للقلق والاكتئاب من إعداد جولد برغ وهيلر (Goldberg & K Hillier, 1979). أظهرت الدراسة وجود علاقة سالبة دالة بين القلق والاكتئاب وكل من إشباع الحاجة للاستقلالية، وإشباع الحاجة للكفاءة، كما بينت النتائج وجود علاقة موجبة دالة بين الحاجات، كما بينت وجود علاقة دالة إحصائياً بين تدعيم الاستقلالية من قبل المدير وإشباع الحاجات النفسية الثلاثة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالحاجات، والمتعلقة بالتوافق المهني بشقيها العربية منها والأجنبية يلاحظ أن بعضها تناولت موضوع الحاجات النفسية في ضوء عدة متغيرات أخرى مثل دراسة مخيمر (2013) التي بحثت في الحاجات النفسية والاجتماعية للطلبة الموهوبين في مدينة غزة، ودراسة القطناني (2013) التي بحثت في العلاقة بين الحاجات النفسية ومفهوم الذات وارتباطها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، ودراسة عباس (2011) التي بحثت في مستوى الوحدة النفسية لموظفي جامعة بغداد.

ومن الدراسات الأجنبية ذات العلاقة بالحاجات النفسية التي تناولتها هذه الدراسة دراسة (شلدون وملاك) (2008) التي بحثت في العلاقة بين إشباع الحاجات الأساسية والرفاهية المستقبلية من خلال الألعاب التعليمية، ودراسة بارد وريان (Baard & Ryan, 2002) التي بحثت في العلاقة بين الحاجات النفسية في ضوء نظرية محددات الذات والصحة العامة، وكذلك دراسة جان (Gagne, 2003) ودراسة شلدون وبيتن كورت (Sheldon & Bettencourt, 2002) ودراسة هاري ريس وآخرون (Reis et al, 2000) ودراسة شلدون واليون (Sheldon & Ellion,) 1999.

أما الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني التي تم استعراضها أعلاه فكانت أقل من دراسات موضوع الحاجات إلا أنها كانت متنوعة منها المحلية والعربية والأجنبية وكان من أهمها دراسة فحجان (2010) التي بحثت في علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، ودراسة الشافعي (2002) التي سعت إلى فحص علاقة التوافق المهني للموظفين العاملين بالمستشفيات الحكومية بسماتهم الشخصية في محافظات غزة.

ومن الدراسات الأجنبية المتعلقة بموضوع التوافق دراسة ريبا (Ryba, 2010) التي تناولت موضوع العلاقة بين مفهوم الذات والتوافق الشخصي، ودراسة أدوارد (Edward, 2002) التي بحثت في أهمية إبقاء العامل وتحفيزه للعمل بكفاءة وفاعلية وأثر ذلك على المؤسسة، ودراسة ديسي وريان (Deci & Ryan, 2000).

ويلحظ على غالبية الدراسات المستعرضة أنها كانت ذات علاقة واضحة بموضوع الدراسة الحالية، وأنها تنوعت جغرافياً فمنها الدراسات المحلية، والعربية، والعالمية الأجنبية، استخدمت غالبية الدراسات المستعرضة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الأدوات المتنوعة لجمع البيانات من أفراد عيناتها كالإستبانات ومقاييس الحاجات المختلفة الجاهزة المقننة، أو المعدة من قبل الباحثين أنفسهم، واستخدمت جميعها الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بياناتها كاختبار (ت)، واختبار تحليل التباين (ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون.

وتتشابه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي عرضت في منهجها، وفي طرق تحديد واختيار عيناتها، وفي أساليب معالجتها الإحصائية لبياناتها، وفي سعيها إلى تحديد مستوى إشباع الحاجات النفسية، ومستوى التوافق المهني للموظفين.

أما وجه الاختلاف بين الدراسات السابقة التي عرضت وهذه الدراسة فيتمثل في بعض معايير وأدوات القياس المستخدمة، كما أن الدراسات السابقة تناولت موضوع التوافق المهني، والحاجات النفسية بمعزل عن النوع الاجتماعي للموظف، كما أن هذه الدراسة تمتاز ببحثها العلاقة بين

المفهومين السابقين أي العلاقة ما بين درجة إشباع الحاجات النفسية للعاملين ودرجة توافهم المهني وكل ذلك في ضوء النوع الاجتماعي للموظف من حيث كونه رجلاً أو امرأة، كما أنها تختلف عن الدراسات السابقة في الحدود الزمانية، والمكانية والبشرية في مؤسسات حكومية تتبع لسلطة وطنية يضيق عليها الاحتلال الإسرائيلي عملها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- بيئة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الدراسة في تحديد مجتمعها وعينتها، وخطوات بناء أدوات الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة، والطرق الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات.

منهج الدراسة:

وظفت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، فقد صُنفت البيانات التي جمعت من المبحوثين، ومن ثم حُللت باستخدام الطرق والأساليب الإحصائية المناسبة، وتُوقشت ورُبطت بالإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية في النصف الأول للعام الجامعي (2016/2015) البالغ عددهم حوالي (51400)؛ منهم (38900) ذكر، و (12500) أنثى وذلك حسب مركز الإحصاء الفلسطيني - رام الله (2014)، والجدول رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمديريات ووزارات محافظات شمال الضفة الغربية:

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس المحافظة

النسبة	المجموع	سلفيت	قلقيلية	نابلس	طولكرم	طوباس	جنين	المحافظة الجنس
%76	38900	2900	4300	11600	6400	2600	11100	ذكور
%24	12500	1100	1200	3600	2600	900	3100	إناث
%100	51400	4000	5500	15200	9000	3500	14200	المجموع
---	%100	%9	%11	%30	%7	%7	%28	النسبة

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة السابق ذكره بالطريقة الطبقيّة بحسب المحافظات بحيث تم اعتبار كل محافظة طبقة، بينما تم اختيار الأفراد من مؤسسات كل محافظة بالطريقة العرضية (المتيسرة/المتاحة)، بتمثيل نسبي لكل محافظة بلغت قيمته (0.008)، حيث بلغ حجم العينة الإجمالي (400) موظفا وموظفة، وفيما يلي توزيع أفراد العينة بحسب المحافظات:

جدول (2): توزيع أفراد العينة على محافظات شمال الضفة الغربية

المحافظة	جنين	طوباس	طولكرم	نابلس	قلقيلية	سلفيت	المجموع
المجتمع	14200	3500	9000	15200	5500	4000	51400
العينة	114	28	*60	122	44	32	400

* لم تكن بنفس النسبة (0.008) إذ تم استثناء موظفي جامعة خضوري من مجتمع وعينة الدراسة بهدف إجراء إختبار ثبات الأداة عليهم.

أما فيما يتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغيراتها الديموغرافية، والمستويات الخاصة بكل متغير، ونسبته المئوية فيعبر عنها الجدول الآتي:

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	رجل	223	55.8
	امراة	177	44.2

أداة الدراسة:

بهدف جمع البيانات من عينة الدراسة قامت الباحثة ببناء أداة أولية في هيئة استبانة تكونت في صورتها الأولية من (82) فقرة موزعة على قسمين رئيسيين هما: إشباع الحاجات النفسية الذي ضم (36) فقرة موزعة على (6) مجالات هي: (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)، والتوافق المهني الذي ضم (46) فقرة موزعة على (9) مجالات هي: (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر)، وذلك من خلال مراجعة الأدب السابق المتعلق بموضوع الحاجات النفسية وإشباعها للنوع الاجتماعي، والتوافق

المهني للعاملين بشكل عام - علاوة - على الاستعانة ببعض الأدوات التي وظفت في دراسات سابقة مثل: دراسة مخيمر (2013)، ودراسة الشافعي (2002).

أ) صدق الأداة:

يهدف التحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بإتباع نوعين من أنواع الصدق وهما:

- صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص؛ بلغ عددهم (13) محكما، موزعين على (5) جامعات، في (4) تخصصات انظر ملحق "1" وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغتها، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، ووضوح معناها، والإضافة والتعديل على الأداة بما يرتونه مناسباً، وبناء على ما اقترحوه فقد تم حذف عدة فقرات، وإضافة أخرى، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات، أما فيما يخص أبعاد الاستبانة ومجالاتها الرئيسية فقد بقيت كما هي، وبعد ذلك كله أصبحت الأداة بعد التحكيم مكونة من (58) فقرة، منها (25) فقرة مثلت مستوى إشباع الحاجات النفسية موزعة على (6) مجال، و (33) فقرة مثلت مستوى التوافق المهني موزعة على (9) مجال.

- صدق البناء (العالمي):

بعد الانتهاء من تحكيم الأداة من أعضاء لجنة التحكيم، تم التحقق من دلالات صدق البناء لها (التحليل العالمي) بالتدوير بطريقة (فيرماكس) للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال توزيع الإستبانة بقسميها على عينة استطلاعية تكونت من (80) عامل وعاملة من العاملين في جامعة خضوري - تم استنابهم من عينة الدراسة - ، حيث بينت نتائج التحليل العالمي تمتع الأداة بدرجة صدق مقبولة (انظر ملحق رقم 2 و3)، وبقيت الأداة محتفظة بالفقرات نفسها ، وبقيت الفقرات في المجالات نفسها التي أدرجت ضمنها، حيث كانت درجة تشبع الفقرات لكل مجال

مناسبة، ولم يتم تبديل أو حذف أي منها، أي بقي عدد المجالات كما هو: (6) مجالات لبعدها إشباع الحاجات النفسية، و(9) مجالات لبعدها التوافق المهني.

ب) ثبات الأداة

بهدف فحص ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ببعديها إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني فقد تم توزيعها مرتين -بعد الانتهاء من مرحلة التحكيم- على عينة ثبات بلغ حجمها (80) موظف وموظفة من العاملين في جامعة خضوري غير مشمولين في العينة، حيث تم توزيع الاستبانة في المرة الثانية بعد مرور أسبوع واحد على توزيعها في المرة الأولى، تم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات الموظفين في المرتين على بعديها إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني، حيث بلغ معامل الارتباط للمرتين لبعدها إشباع الحاجات النفسية (0.83)، ولبعدها التوافق المهني (0.86)، وهاتين القيمتين تؤشران على إن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، وتفي بأغراض هذه الدراسة.

وبعد ذلك كله استقرت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية بحيث ضمت بعدين رئيسيين هما: بعد يتعلق بقياس مستوى إشباع الحاجات النفسية، وبعد يتعلق بقياس مستوى التوافق المهني للعاملين، وفيما يلي توضيحاً أوسع للأداة بصورتها النهائية حيث اشتملت على:

= **القسم الأول:** تمثل بمقدمة الاستبانة التي تحتوي على مجموعة من العناصر التي تحدد هدف الدراسة، وإرشادات تشجع المبحوثين على الإجابة بموضوعية وصراحة على الفقرات، وطمأننة المبحوثين على سرية المعلومات وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

= **القسم الثاني:** يشمل معلومات أولية عن جنس المبحوث.

= **القسم الثالث:** اشتمل على (25) فقرة موزعة على (6) مجالات، لقياس مستوى إشباع الحاجات النفسية، وهي كالتالي:

1- مجال النقبل والاحترام ويمثله الفقرات: (1، 9، 13، 16، 12)

2- مجال الحب والاهتمام ويمثله الفقرات: (2,7,8,3)

3- مجال المواساة والدعم والتشجيع وتمثله الفقرات (4,5,21,25)

4- مجال الاستقلاليه وتمثله الفقرات (22,18,17,11)

5- مجال الانتماء والأمان وتمثله الفقرات (19,20,23,24)

6- مجال التقدير والرضا وتمثله الفقرات (10,14,15,6)

= **القسم الرابع:** اشتمل على (33) فقرة موزعة على (9) مجالات لقياس مستوى التوافق المهني، وهي كالتالي:

1- مجال مدعمات العمل الاقتصادية ويمثله الفقرات: (19,26,25)

2- مجال مدعمات العمل الاجتماعية ويمثله الفقرات: (9,23,24,20)

3- مجال ظروف العمل ويمثله الفقرات: (18,22,13)

4- مجال العلاقة بالزملاء ويمثله الفقرات: (31,4,11)

5- مجال الإشراف ويمثله الفقرات: (14,33,16,30)

6- مجال الإدارة ويمثله الفقرات: (27,21,15,7,1)

7- مجال نوع العمل ويمثله الفقرات: (2,6,3,17)

8- مجال قيمة العمل ويمثله الفقرات: (8,10,12,5)

9- مجال الجندر ويمثله الفقرات: (28,29,32)

وأخيرا تم الطلب من أفراد العينة الإجابة على فقراتها بحسب تدرج (ليكرت) الخماسي:
درجة كبيرة جدا، درجة كبيرة ، درجة متوسطة ، درجة قليلة ، درجة قليلة جداً. "انظر ملحق رقم (4)"

أسلوب توزيع الأداة

حاولت الباحثة توزيع الاستبيان مباشرة على أفراد العينة دون اللجوء إلى أي مساعدة من قبل وسيط، وذلك لرفع نسبة الاستجابة من قبل المبحوثين من جهة، وضمان عملية استردادها من جهة ثانية، إضافة إلى التأكد من الحصول على بيانات تعبر عن آراء المبحوثين أنفسهم وليس أفراد آخرين، وذلك تحريا للحصول على نتائج دقيقة وذات مصداقية عالية، يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة، إلا أنه تعذر ذلك بسبب صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة بسبب انتشارهم على عشرات المواقع، حيث لجأت الباحثة إلى توزيع الاستبيانات على المؤسسات ليقوم المسؤولين عليها بدورهم بتوزيعها على أسماء الموظفين المشمولين في العينة ومن ثم استردادها بعد أسبوع واحد من توزيعها.

إجراءات الدراسة :

لقد تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص. "انظر ملحق رقم (5)"
- قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة من خلال زيارة المؤسسات والاستعانة ببعض الدوائر فيها لتوزيع الاستبانة على الموظفين.

- بعد جمع الاستبانات من أفراد العينة تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

- تم استخراج النتائج ومناقشتها في ضوء بالإطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم اقتراح توصيات عدة.

متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة عدة متغيرات منها مستقلة وأخرى تابعة وهي:

- المتغيرات المستقلة:

اشتملت هذه الدراسة على متغير مستقل وحيد هو الجنس (النوع الاجتماعي) للعاملين؛ وله مستويان هما: (ذكر ، أنثى).

- المتغيرات التابعة:

1. مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم كما تظهر في الأبعاد: (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)

2. مستوى التوافق المهني للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم كما تظهر في الأبعاد: (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر)

المعالجات الإحصائية للبيانات:

بعد جمع الاستبانات من عينة الدراسة، قامت الباحثة بتفريغ إجابات أفراد العينة، وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ومعالجتها باستعمال برمجية الـ (SPSS)، مستعينةً بمختص إحصائي، فحسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وأجري اختبار فيرماكس لاختبار الصدق العملي لأداة الدراسة، واختبار الثبات بطريقة معادلة "كرونباخ- ألفا" (Cronbach-Alpha)، كما أجري اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent t-test)، واختبار معامل الارتباط بيرسون لفحص دلالة العلاقة وقوتها.

طريقة ترميز البيانات وإدخالها:

لقد تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي بحسب الجدول التالي:

جدول (4): طريقة ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي

درجة الاستجابة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
رمز الإدخال	5	4	3	2	1

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة
- نتائج المتعلقة فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

سيتم في هذا الفصل عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد جمع البيانات وتحليلها، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلتها، ومن ثم فحص فرضياتها، وبهدف تسهيل عرض ومناقشة النتائج اعتمدت الباحثة المقياس التالي لتقدير مستوى إشباع الحاجات، وتقدير مستوى التوافق المهني:

(4.21- فأكثر) درجة توافر كبيرة جداً.

(4.20-3.41) درجة توافر كبيرة .

(3.40-2.61) درجة توافر متوسطة.

(2.60-1.81) درجة توافر قليلة.

(أقل من 1.81) درجة توافر قليلة جداً.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

أولاً) النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: ما مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، على مستوى كل مجال من مجالات الحاجات النفسية، وللمجالات مجتمعة (الحاجات النفسية ككل)، وذلك لأفراد العينة جميعاً، وللذكور والإناث كل على حدة، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير لإشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي ومجالاتها

الرقم	مجالات إشباع الحاجات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	التقبل والاحترام	ذكر	218	3.80	.562	كبيرة
		أنثى	182	3.71	.564	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.76	.564	كبيرة
2.	الحب والاحترام	ذكر	218	3.53	.783	كبيرة
		أنثى	182	3.49	.803	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.51	.792	كبيرة
3.	المواساة والدعم والتشجيع	ذكر	218	3.50	.751	كبيرة
		أنثى	182	3.59	.760	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.55	.756	كبيرة
4.	الاستقلالية	ذكر	218	3.49	.606	كبيرة
		أنثى	182	3.47	.628	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.49	.615	كبيرة
5.	الانتماء والأمان	ذكر	218	3.96	.569	كبيرة
		أنثى	182	3.89	.608	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.93	.587	كبيرة
6.	التقدير والرضا	ذكر	218	3.60	.738	كبيرة
		أنثى	182	3.65	.760	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.62	.748	كبيرة
الدرجة الكلية - إشباع الحاجات.	ذكر	218	3.65	.496	كبيرة	
	أنثى	182	3.64	.530	كبيرة	
	ذكور وإناث	400	3.65	.511	كبيرة	

يتضح من الجدول (5) أن مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للحاجات، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وقد ترتبت مستوى الإشباع للحاجات على مستوى المجالات الفرعية، بحيث حصل مجال الانتماء والأمان على

المرتبة الأولى، تبعه مجال التقبل والاحترام، فمجال التقدير والرضا، فمجال المواساة والدعم والتشجيع، ومن ثم مجال الحب والاحترام، وأخيراً مجال الاستقلالية.

أما فيما يخص مستوى إشباع الحاجات في ضوء النوع الاجتماعي يشير الجدول إلى أن متغير النوع الاجتماعي لم يكن له دوراً كبيراً في هذه النتائج، إذ عبر الذكور عن أن الدرجة الكلية لإشباع الحاجات النفسية لديهم كبيرة، وبمتوسط حسابي قدره (3.65)، وكذلك للإناث بحيث كانت مستوى الإشباع للحاجات النفسية لديهن كبيرة، وبمتوسط حسابي قدره (3.64)، ويفارق بسيط لصالح الذكور، كما يلاحظ من الجدول أن ترتيب مجالات إشباع الحاجات النفسية بحسب المتوسطات الحسابية للذكور هو نفس ترتيب الإناث لها، وهو نفس الترتيب الذي ورد ذكره أعلاه.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لإجابات الذكور مقارنة بمتوسطات إجابات الإناث على مستوى كل مجال من مجالات إشباع الحاجات النفسية يتضح بأنها لصالح الذكور في جميع المجالات باستثناء مجال المواساة والدعم والتشجيع، ومجال التقدير والرضا، حيث عبرت الإناث عن مستوى إشباع للحاجات النفسية أكبر من الذكور في هذين المجالين فقط.

ثانياً) النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: ما مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى كل مجال من مجالات التوافق المهني، وللمجالات مجتمعة (التوافق ككل)، وذلك لأفراد العينة جميعاً، وللذكور والإناث كل على حدة، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير للتوافق المهني،
ومجالاته في ضوء النوع الاجتماعي

الرقم	مجالات التوافق المهني	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1.	مدعمات العمل الاقتصادية	ذكر	218	2.95	.732	متوسطة
		أنثى	182	2.89	.810	متوسطة
		ذكور وإناث	400	2.92	.768	متوسطة
2.	مدعمات العمل الاجتماعية	ذكر	218	3.07	.885	متوسطة
		أنثى	182	3.31	.864	متوسطة
		ذكور وإناث	400	3.18	.882	متوسطة
3.	ظروف العمل،	ذكر	218	3.74	.788	كبيرة
		أنثى	182	3.53	.837	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.64	.816	كبيرة
4.	العلاقة بالزملاء	ذكر	218	3.99	.667	كبيرة
		أنثى	182	3.91	.710	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.96	.687	كبيرة
5.	الإشراف	ذكر	218	3.41	.862	كبيرة
		أنثى	182	3.48	.895	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.44	.877	كبيرة
6.	الإدارة	ذكر	218	3.07	.853	متوسطة
		أنثى	182	3.28	.725	متوسطة
		ذكور وإناث	400	3.17	.803	متوسطة
7.	نوع العمل	ذكر	218	3.79	.687	كبيرة
		أنثى	182	3.63	.770	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.72	.730	كبيرة
8.	قيمة العمل	ذكر	218	3.97	.652	كبيرة
		أنثى	182	3.97	.668	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.97	.658	كبيرة
9.	الجنس	ذكر	218	3.05	.779	متوسطة
		أنثى	182	2.81	.778	متوسطة
		ذكور وإناث	400	2.94	.787	متوسطة
الدرجة الكلية للتوافق المهني		ذكر	218	3.44	.541	كبيرة
		أنثى	182	3.43	.587	كبيرة
		ذكور وإناث	400	3.44	.561	كبيرة

يتضح من الجدول (6) أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وبمتوسط حسابي قدره (3.44)، أما على مستوى المجالات الفرعية للتوافق المهني فقد تراوحت الدرجة بين متوسطة وكبيرة، وترتبت مجالات التوافق في ضوء إجابات العينة بحيث حصل مجال التوافق المتعلق بقيمة العمل على المرتبة الأولى، تبعه مجال العلاقة بالزملاء، فمجال نوع العمل، ومن ثم ظروف العمل، فمجال الإشراف، تلاه مجال مدعمات العمل الاجتماعية، فمجال الإدارة، ومن ثم مجال الجندر، وأخيرا مجال مدعمات العمل الاقتصادية.

أما بخصوص مستوى التوافق المهني في ضوء النوع الاجتماعي يشير الجدول إلى أن الدرجة الكلية لإشباع الحاجات النفسية لدى الذكور قد كانت كبيرة، وبمتوسط حسابي قدره (3.44)، وكذلك للإناث بحيث كانت مستوى التوافق المهني الكلية لهن كبيرة، وبمتوسط حسابي قدره (3.43).

كما يلاحظ من الجدول تباين واختلاف ترتيب مجالات التوافق المهني ما بين العاملين الذكور والإناث، حيث ترتبت المجالات بحسب المتوسطات الحسابية للذكور بحيث حصل مجال التوافق المتعلق بالعلاقة مع الزملاء على الترتيب الأول، تلاه في المرتبة الثانية مجال التوافق المتعلق بقيمة العمل، فمجال نوع العمل، ثم مجال ظروف العمل، ومن ثم مجال الإشراف، تلاه مجال الإدارة، فمجال مدعمات العمل الاجتماعية، فمجال الجندر، وأخيرا مجال مدعمات العمل الاقتصادية.

في حين ترتبت مجالات التوافق بحسب استجابات الإناث بحيث حل مجال قيمة العمل في المرتبة الأولى، تلاه مجال العلاقة بالزملاء، فمجال نوع العمل، تلاه مجال ظروف العمل، فمجال الإشراف، ومن ثم مجال مدعمات العمل الاجتماعية، فمجال الإدارة، تلاه مجال مدعمات العمل الاقتصادية، وأخيرا مجال التوافق المهني المتعلق بالجندر.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لإجابات الذكور مقارنة بمتوسطات إجابات الإناث على مستوى كل مجال من مجالات التوافق المهني يتضح بأن التوافق المهني للذكور كان أفضل من الإناث في كل من مجال العلاقة بالزملاء، ونوع العمل، وقيمة العمل، وظروف العمل، ومدعمات العمل الاقتصادية، والجنس، في حين كانت درجة التوافق المهني لصالح الإناث في كل من مجال مدعمات العمل الاجتماعية، ومجال الإشراف، ومجال الإدارة.

نتائج فحص فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس للموظف. (ذكر ، أنثى)

لفحص هذه الفرضية، أُجري اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent t-Test)، وذلك على المجال الكلي لمستوى إشباع الحاجات النفسية، ولكل مجال من مجالاتها، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (7): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق لمستوى إشباع الحاجات النفسية تبعاً لمتغير الجنس

المجال للحاجات	رجل (ن = 218)		امراة (ن = 182)		درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
التقبل والاحترام	3.80	0.56	3.70	0.56	398	1.67	0.096
الحب والاهتمام	3.52	0.77	3.48	0.80	398	0.613	0.450
المواساة والدعم والتشجيع	3.50	0.75	3.59	0.76	398	-1.271	0.205
الاستقلالية	3.50	0.60	3.47	0.63	398	0.410	0.682
الانتماء والأمان	3.96	0.57	3.90	0.60	398	1.027	0.305
التقدير والرضا	3.60	0.74	3.65	0.76	398	-0.590	0.555
الدرجة الكلية	3.65	0.50	3.64	0.53	398	0.325	0.746

* دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، في مستوى إشباع الحاجات النفسية، من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الحكومية في

محافظات شمال الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس للموظف، وذلك على مستوى الحاجات مجتمعة، وعلى كل مجال من مجالاتها الفرعية، إذ جاءت قيم الدلالة للاختبار أكبر من (0.05)، وعليه تقبل الفرضية الصفرية، على مستوى المجال الكلي لإشباع الحاجات النفسية، وعلى كل مجال من المجالات الفرعية؛ بمعنى أن مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية لا تختلف باختلاف جنسهم (رجل، امرأة).
الفرضية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس للموظف". (ذكر، أنثى)
 لفحص هذه الفرضية، أُجري اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test)، وذلك على المجال الكلي لمستوى التوافق المهني، ولكل مجال من مجالاتها، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق لمستوى التوافق

المهني بحسب متغير الجنس

المجال	رجل (ن = 218)		امراة (ن = 182)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
مدعمات العمل الاقتصادية	2.94	0.73	2.89	0.81	0.726	0.468
مدعمات العمل الاجتماعية	3.07	0.88	3.31	0.86	2.743 -	*0.006
ظروف العمل	3.74	0.79	3.53	0.84	2.611	*0.009
العلاقة بالزملاء	4.00	0.67	3.90	0.71	1.246	0.213
الإشراف	3.41	0.86	3.50	0.90	-0.823	0.411
الإدارة	3.07	0.85	3.28	0.73	2.568	*0.011
نوع العمل	3.79	0.68	3.63	0.77	2.326	*0.021
قيمة العمل	3.97	0.65	3.96	0.67	0.044	0.965
الجنس	3.05	0.78	2.81	0.79	3.131	*0.002
الدرجة الكلية للتوافق المهني	3.44	0.54	3.43	0.59	0.082	0.935

* دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، في مستوى التوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية

من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس للموظف، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للتوافق المهني، وعلى كل من المجالات: مدعمات العمل الاقتصادي، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، وقيمة العمل)، إذ جاءت قيم الدلالة للاختبار لكل من الدرجة الكلية للتوافق المهني، ولكل مجال من المجالات المذكورة على التوالي (0.935 ، 0.468 ، 0.213 ، 0.411 ، 0.965)، وجميع هذه القيم هي أكبر من (0.05)+، وعليه تقبل الفرضية الصفرية على مستواها، بمعنى أن مستوى التوافق المهني للعاملين على المجال الكلي للتوافق وكل مجال من المجالات المذكورة لا تختلف باختلاف جنسهم.

في حين يبين الجدول وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني للعاملين على مستوى كل من مجالات: مدعمات العمل الاجتماعي، وظروف العمل، والإدارة، ونوع العمل، والجنس. إذ بلغت قيم مستوى الدلالة لكل من هذه المجالات على التوالي (0.009 ، 0.011 ، 0.021 ، 0.002) وجميع هذه القيم أصغر من (0.05)، مما ينفي الفرضية الصفرية على مستوى هذه المجالات، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية يتضح بأن الفرق كانت لصالح الموظفين الذكور على مجالات: ظروف العمل، ونوع العمل، والجنس، حيث بلغ متوسط إجاباتهم على هذه المجالات على التوالي (3.74 ، 3.79 ، 3.05) مقابل متوسطات للإناث على التوالي (3.53 ، 3.63 ، 2.81)، في حين كانت الفروق لصالح الموظفات الإناث على مجال: مدعمات العمل الاجتماعية، والإدارة، إذ بلغ متوسط إجاباتهم على هذين المجالين على التوالي (3.31 ، 3.28)، مقابل متوسطات للذكور عليهما على التوالي (3.07 ، 3.07).

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة خطية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين مستوى إشباع الحاجات النفسية (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)، والتوافق المهني (مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجنس) للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

بهدف فحص هذه الفرضية تم إجراء اختبار الارتباط بيرسون بطريقة مصفوفة ماتركس (Matrix)، ما بين كل مجال من مجالات إشباع الحاجات النفسية للعاملين والمجالات مجتمعة (إشباع الحاجات ككل)، وكل مجال من مجالات التوافق المهني (مدعمات العمل الاقتصادية،

مدعمات العمل الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، نوع العمل، قيمة العمل، الجندر)، والمجالات مجتمعة (التوافق المهني ككل)، للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وذلك لأفراد العينة مجتمعين (ذكور وإناث)، وللذكور والإناث كل على حدة، وفيما يلي توضيح لنتائج هذا الاختبار:

أ) نتائج فحص العلاقة بغض النظر عن الجنس (أفراد العينة الذكور والإناث معا):

جدول (9): مصفوفة ماتركس (Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين بغض النظر عن الجنس (رجل وامرأة معاً)

إشباع الحاجات ككل	التقدير والرضا	الانتماء والأمان	الاستقلالية	المواساة والدعم	الحب والاهتمام	التقبل والاحترام	
.293*	.245*	.203**	.305**	.179**	.206**	.225**	مدعمات العمل الاقتصادية
.375**	.351**	.255**	.306**	.290**	.249**	.273**	مدعمات العمل الاجتماعية
.329**	.275**	.165**	.207**	.269**	.265**	.293**	ظروف العمل
.424**	.365**	.308**	.271**	.311**	.261**	.428**	العلاقة بالزملاء
.414**	.397**	.339**	.263**	.316**	.259**	.327**	الإشراف
.358**	.354**	.213**	.315**	.293**	.224**	.241**	الإدارة
.460**	.403**	.349**	.301**	.319**	.334**	.391**	نوع العمل
.479**	.385**	.423**	.266**	.332**	.344**	.446**	قيمة العمل
.379*	.346**	.224**	.287**	.307**	.267**	.289**	الجندر
.549*	.493**	.385**	.396**	.412*	.377**	.447**	التوافق المهني ككل

* دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، $n = 400$

يتضح من خلال الجدول (9) وجود علاقة خطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية -بغض النظر عن جنسهم- على مستوى مجالات إشباع الحاجات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية ككل)، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات: التقبل

والاحترام، والحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، وتوافقهم المهني ككل، وكل مجال من مجالاته: مدعّمات العمل الاقتصادية، مدعّمات العمل الاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، وقيمة العمل، حيث كانت قيم مستوى الدلالة لجميع المجالات، وللمجال الكلي أقل من (0.05)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين إشباع الحاجات النفسية ككل، والتوافق المهني الكلي (0.549)، وهي قيمة موجبة ومرتفعة نسبياً بمعنى؛ أنه كلما أُشبعَت الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد توافقهم المهني بشكل عام، والعكس صحيح.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين التوافق المهني ككل، وكل مجال من مجالات إشباع الحاجات يبين الجدول أن العلاقة بين التوافق المهني ككل وإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا كانت هي الأكبر، حيث بلغت قوة العلاقة (0.493)، تلاها العلاقة مع مجال التقبل والاحترام، بقوة علاقة بلغت (0.447)، ومن ثم العلاقة مع مجال المواساة والدعم، بقيمة قدرها (0.412)، فمجال الاستقلالية بقوة علاقة بلغت قيمتها (0.396)، ومن ثم العلاقة مع مجال الانتماء والأمان، بقيمة علاقة قدرها (0.385)، وأخيراً مجال الحب والاهتمام، بقوة علاقة بلغت (0.377).

كذلك يبين الجدول (9) أن التوافق المهني في مجال مدعّمات العمل الاقتصادية يرتبط بإشباع الحاجات في مجال الاستقلالية بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.305)، أما التوافق المهني في مجال مدعّمات العمل الاجتماعية فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.351)، في حين أن التوافق المهني في مجال ظروف العمل يرتبط بمجال التقبل والاحترام بقوة علاقة بلغت (0.293)، وأن التوافق المهني في مجال العلاقة بالزملاء يرتبط بمجال التقبل والاحترام بقوة علاقة بلغت (0.428)، في حين يرتبط التوافق المهني في مجال الإشراف بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (0.397)، ويرتبط التوافق المهني في مجال الإدارة بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (0.354)، كذلك يرتبط التوافق المهني في مجال نوع العمل كذلك بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (0.403).

أما التوافق المهني في مجال قيمة العمل فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقبل والاحترام بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.446)، أما التوافق المهني في مجال الجندر فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا، بقوة علاقة بلغت (0.346)، ويمكن القول أن إشباع حاجات الموظفين في مجالي التقبل والاحترام، والتقدير والرضا كان لهما العلاقة الأكبر مع مجالات توافقهم المهني بشكل عام.

(ب) نتائج فحص العلاقة لعينة الموظفين الذكور:

جدول (10): مصفوفة ماتركس (Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين الذكور (الرجال)

إشباع الحاجات ككل	التقدير والرضا	الانتماء والأمان	الاستقلالية	المواساة والدعم	الحب والاهتمام	التقبل والاحترام	
	.226**	.259**	.322**	.229**	.253**	.216**	مدعمات العمل الاقتصادية
	.319**	.211**	.299**	.288**	.260**	.249**	مدعمات العمل الاجتماعية
	.277**	0.113	.228**	.316**	.330**	.267**	ظروف العمل
	.261**	.210**	.164*	.196**	.221**	.402**	العلاقة بالزملاء
	.382**	.320**	.276**	.268**	.205**	.326**	الإشراف
	.348**	.181**	.301**	.274**	.261**	.242**	الإدارة
	.358**	.308**	.265**	.259**	.320**	.411**	نوع العمل
	.373**	.391**	.239**	.312**	.346**	.525**	قيمة العمل
	.349**	.216**	.229**	.313**	.313**	.285**	الجندر
	.477**	.352**	.384**	.402**	.409**	.464**	التوافق المهني ككل

* دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، ن = 223

يتضح من خلال الجدول (10) وجود علاقة خطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين الذكور (الرجال) في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية على مستوى مجالات إشباع الحاجات مجتمعة

(إشباع الحاجات النفسية ككل)، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، وتوافقهم المهني ككل، وكل مجال من مجالاته: مدعّمات العمل الاقتصادية، مدعّمات العمل الاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، وقيمة العمل، باستثناء العلاقة بين إشباع الحاجات في مجال الانتماء والأمان والتوافق المهني في مجال ظروف العمل، حيث كانت قيم مستوى الدلالة لجميع المجالات، وللمجال الكلي أقل من (0.05)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين إشباع الحاجات النفسية ككل، والتوافق المهني الكلي (0.553)، وهي قيمة موجبة ومرتفعة نسبياً بمعنى؛ أنه كلما أشبعت الحاجات النفسية لدى العاملين من الرجال في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد توافقهم المهني بشكل عام، والعكس صحيح.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين التوافق المهني ككل للرجال، وكل مجال من مجالات إشباع الحاجات يبين الجدول أن العلاقة بين التوافق المهني ككل وإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا كانت هي الأكبر، حيث بلغت قوة العلاقة (0.477)، تلاها العلاقة مع مجال التقبل والاحترام، بقوة علاقة بلغت (0.464)، ومن ثم العلاقة مع مجال الحب والاهتمام، بقوة علاقة بلغت (0.409)، ومن ثم العلاقة مع مجال المواساة والدعم، بقيمة قدرها (0.402)، فمجال الاستقلالية بقوة علاقة بلغت قيمتها (0.384)، ومن ثم العلاقة مع مجال الانتماء والأمان، بقيمة علاقة قدرها (0.352).

كذلك يبين الجدول (10) أن التوافق المهني للرجال في مجال مدعّمات العمل الاقتصادية يرتبط بإشباع الحاجات في مجال الاستقلالية بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.322)، أما التوافق المهني في مجال مدعّمات العمل الاجتماعية فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.319)، في حين أن التوافق المهني في مجال ظروف العمل يرتبط بمجال الحب والاهتمام بقوة علاقة بلغت (0.330)، وأن التوافق المهني في مجال العلاقة بالزملاء يرتبط بمجال التقبل والاحترام بقوة علاقة بلغت (0.402)، في حين يرتبط التوافق المهني في مجال الإشراف بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (0.382)، ويرتبط التوافق المهني في مجال الإدارة بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (0.348)، كذلك يرتبط التوافق المهني في مجال نوع العمل بمجال التقبل والاحترام بقوة علاقة بلغت (0.411).

أما التوافق المهني في مجال قيمة العمل فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقبل والاحترام بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.525)، أما التوافق المهني في مجال الجندر فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا، بقوة علاقة بلغت (0.349)، ويمكن القول أن إشباع حاجات الموظفين في مجالي التقبل والاحترام، والتقدير والرضا كان لهما العلاقة الأكبر مع مجالات توافقهم المهني بشكل عام.

(ت) نتائج فحص العلاقة لعينة الموظفات الإناث (امرأة):

جدول (11): مصفوفة ماتركس (Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفات (امرأة)

إشباع الحاجات ككل	التقدير والرضا	الانتماء والأمان	الاستقلالية	المواساة والدعم	الحب والاهتمام	التقبل والاحترام	
.258**	.268**	0.143	.287**	0.131	.156*	.230**	مدعمات العمل الاقتصادية
.407**	.389**	.327**	.328**	.280**	.251**	.336**	مدعمات العمل الاجتماعية
.304**	.285**	.208**	.183*	.241**	.190*	.306**	ظروف العمل
.531**	.486**	.406**	.385**	.449**	.302**	.451**	العلاقة بالزملاء
.443**	.413**	.366**	.249**	.367**	.322**	.338**	الإشراف
.375**	.363**	.279**	.350**	.310**	.189*	.273**	الإدارة
.494**	.465**	.384**	.338**	.404**	.346**	.359**	نوع العمل
.472**	.400**	.460**	.296**	.357**	.342**	.356**	قيمة العمل
.376**	.362**	.223**	.355**	.330**	.211**	.276**	الجندر
.544**	.513**	.419**	.410**	.426**	.345**	.431**	التوافق المهني ككل

* دالة عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ن = 177

يتضح من خلال الجدول (11) وجود علاقة خطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين من الإناث (امرأة) في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية على مستوى مجالات إشباع الحاجات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية ككل)، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، وتوافقهم المهني ككل، وكل مجال من مجالاته: مددعات العمل الاقتصادية، مددعات العمل الاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، وقيمة العمل، باستثناء العلاقة بين إشباع الحاجات في مجال المواساة والدعم والتوافق المهني في مجال مددعات العمل الاقتصادية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة لجميع المجالات، وللمجال الكلي أقل من (0.05)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين إشباع الحاجات النفسية ككل، والتوافق المهني الكلي (0.544)، وهي قيمة موجبة ومرتفعة نسبياً بمعنى؛ أنه كلما أُشبعَت الحاجات النفسية لدى العاملات الإناث في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد توافقهن المهني بشكل عام، والعكس صحيح.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين التوافق المهني ككل للنساء، وكل مجال من مجالات إشباع الحاجات يبين الجدول أن العلاقة بين التوافق المهني ككل وإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا كانت هي الأكبر، حيث بلغت قوة العلاقة (0.513)، تلاها العلاقة مع مجال التقبل والاحترام، بقوة علاقة بلغت (0.431)، ومن ثم العلاقة مع مجال المواساة والدعم، بقوة علاقة بلغت (0.426)، فالعلاقة مع مجال الانتماء والأمان، بقيمة قدرها (0.419)، فمجال الاستقلالية بقوة علاقة بلغت قيمتها (0.410)، ومن ثم العلاقة مع مجال الحب والاهتمام، بقيمة علاقة قدرها (0.345).

كذلك يبين الجدول (11) أن التوافق المهني للنساء في مجال مددعات العمل الاقتصادية يرتبط بإشباع حاجاتهن النفسية في مجال الاستقلالية بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (0.287)، أما التوافق المهني في مجال مددعات العمل الاجتماعية فيرتبط بإشباع الحاجات

في مجال التقدير والرضا بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (389)، في حين أن التوافق المهني في مجال ظروف العمل يرتبط بمجال التقبل والاحترام بقوة علاقة بلغت (306)، وأن التوافق المهني في مجال العلاقة بالزملاء يرتبط بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (486)، ويرتبط التوافق المهني في مجال الإشراف -أيضا- بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (413)، ويرتبط التوافق المهني في مجال الإدارة بمجال التقدير والرضا كذلك بقوة علاقة بلغت (363)، ويرتبط التوافق المهني في مجال نوع العمل -أيضا- بمجال التقدير والرضا بقوة علاقة بلغت (465).

أما التوافق المهني في مجال قيمة العمل فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال الانتماء والأمان بدرجة أكبر من بقية المجالات بقوة علاقة قدرها (460)، أما التوافق المهني في مجال الجندر فيرتبط بإشباع الحاجات في مجال التقدير والرضا، بقوة علاقة بلغت (362)، ويمكن القول أن إشباع حاجات الموظفين من النساء في مجال التقدير والرضا كان له العلاقة الأكبر مع مجالات توافقهن المهني بشكل عام.

ث) نتائج فحص العلاقة لعينة الموظفين الذكور مقابل الإناث (رجل ، امرأة):

جدول (12): مصفوفة ماتركس (Matrix) لنتائج اختبار الارتباط بيرسون لمستوى دلالة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للموظفين الذكور (رجل) مقابل الإناث (امرأة)

إشباع الحاجات ككل	التقدير والرضا	الانتماء والأمان	الاستقلالية	المواساة والدعم	الحب والاهتمام	التقبل والاحترام	النوع الاجتماعي	
.326*	.226*	.259*	.322*	.229*	.253*	.216*	رجل	مدعمات العمل الاقتصادية
.258*	.268*	.143	.287*	.131	.156*	.230*	امرأة	
.359*	.319*	.211*	.299*	.288*	.260*	.249*	رجل	مدعمات العمل الاجتماعية
.407*	.389*	.327*	.328*	.280*	.251*	.336*	امرأة	
.353*	.277*	.113	.228*	.316*	.330*	.267*	رجل	ظروف العمل
.304*	.285*	.208*	.183*	.241*	.190*	.306*	امرأة	
.322*	.261*	.210*	.164*	.196*	.221*	.402*	رجل	العلاقة بالزملاء
.531*	.486*	.406*	.385*	.449*	.302*	.451*	امرأة	
.390*	.382*	.320*	.276*	.268*	.205*	.326*	رجل	الإشراف
.443*	.413*	.366*	.249*	.367*	.322*	.338*	امرأة	
.358*	.348*	.181*	.301*	.274*	.261*	.242*	رجل	الإدارة
.375*	.363*	.279*	.350*	.310*	.189*	.273*	امرأة	
.428*	.358*	.308*	.265*	.259*	.320*	.411*	رجل	نوع العمل
.494*	.465*	.384*	.338*	.404*	.346*	.359*	امرأة	
.486*	.373*	.391*	.239*	.312*	.346*	.525*	رجل	قيمة العمل
.472*	.400*	.460*	.296*	.357*	.342*	.356*	امرأة	
.386*	.349*	.216*	.229*	.313*	.313*	.285*	رجل	الجنس
.376*	.362*	.223*	.355*	.330*	.211*	.276*	امرأة	
.553*	.477*	.352*	.384*	.402*	.409*	.464*	رجل	التوافق المهني ككل
.544*	.513*	.419*	.410*	.426*	.345*	.431*	امرأة	

* دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، $n = 400$

يتضح من خلال الجدول (12) أن قوة العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية ككل لدى العاملين الذكور (الرجال) والإناث (امرأة) في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة

الغربية، ودرجة توافقهم المهني الكلي تميل لصالح الذكور بدرجة قليلة جداً، حيث بلغ معامل الارتباط بحسب الذكور (553)، مقابل (544). بحسب إجابات الإناث، بمعنى أن إشباع الحاجات ككل للذكور يرتبط بتوافقهم المهني بدرجة أكبر منه لدى الإناث.

أما على مستوى العلاقة بين المجالات الفرعية للتوافق المهني، وإشباع الحاجات ككل يبين الجدول أن قوة العلاقة تميل لصالح الموظفين الذكور في مجالات: مدعمات العمل الاقتصادية، وظروف العمل، وقيمة العمل، والجنس، وبينما تميل لصالح الإناث في مجالات: مدعمات العمل الاجتماعية، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، بمعنى أن إشباع الحاجات النفسية للعاملين الذكور يرتبط بتوافقهم المهني في مجالات مدعمات العمل الاقتصادية، وظروف العمل، وقيمة العمل، والجنس بدرجة تفوق العاملات الإناث، في حين أن إشباع الحاجات النفسية للعاملات الإناث يرتبط بتوافقهن المهني في مجالات مدعمات العمل الاجتماعية، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، والإدارة، ونوع العمل، بدرجة تفوق العاملين الذكور.

كذلك يبين الجدول (12) أن قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال مدعمات العمل الاقتصادية، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية هي لصالح الذكور في مجالات: الحب والاهتمام، والمواساة والدعم، والاستقلالية، والانتماء والأمان، في حين كانت لصالح الإناث في مجالي التقبل والاحترام، والتقدير والرضا. وكانت قوة العلاقة بين مجال مدعمات العمل الاجتماعية وكل من مجالات التقبل والاحترام، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، تميل لصالح الإناث، مقابل العلاقة مع مجالي الحب والاهتمام، والمواساة والدعم لصالح الذكور. وكانت قوة العلاقة على مستوى مجال ظروف العمل كأحد مجالات التوافق المهني، والمجالات الفرعية لإشباع الحاجات لصالح الذكور في مجالات الحب والاهتمام، والمواساة والدعم، والاستقلالية، في حين كانت لصالح الإناث في مجالات التقبل والاحترام، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا.

أما قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال العلاقة بالزملاء، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية فقد كانت لصالح الموظفات الإناث في جميع المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية، وكذلك في مجال الإشراف فقد كانت قوة العلاقة لصالحهن في جميع

المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية باستثناء العلاقة مع مجال الاستقلالية، -وأيضاً- في مجال الإدارة، حيث كانت قوة العلاقة بينه وبين جميع المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية لصالح الموظفات الإناث باستثناء قوة علاقته بمجال الحب والاهتمام، وكانت قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال نوع العمل، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية لصالح الموظفات الإناث؛ وذلك في جميع المجالات الفرعية باستثناء قوة علاقته بمجال التقبل والاحترام.

ويبين الجدول (12) أن قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال قيمة العمل، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية قد كانت لصالح الإناث في مجالات الدعم والمواساة، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، في حين كانت قوة العلاقة لصالح الموظفين الذكور في مجالي التقبل والاحترام، والحب والاهتمام. ويبين أن قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال الجندر، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية قد كانت أيضاً لصالح الموظفات الإناث في مجالات: الدعم والمواساة، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، في حين كانت قوة العلاقة لصالح الموظفين الذكور في مجالي: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام.

أخيراً يبين الجدول (12) أن قوة العلاقة بين التوافق المهني ككل للعاملين، وكل مجال من المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية قد كانت لصالح الموظفات الإناث في الدعم والمواساة، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، في حين كانت قوة العلاقة لصالح الموظفين الذكور في مجالي: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة إلى تفصي العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي ومستوى التوافق المهني من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وذلك من خلال التعرف إلى مستوى إشباع الحاجات النفسية للعاملين، ومستوى التوافق المهني لديهم، ومن ثم تحري العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية، والتوافق المهني للعاملين في ضوء النوع الاجتماعي لكل منهم، وبعد جمع البيانات وتحليلها واستخراج النتائج، تعرض الباحثة مناقشة لهذه النتائج كما يأتي:

أولاً مناقشة نتيجة السؤال الأول: أشارت النتائج إلى أن مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للحاجات، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عباس (2011) التي بينت أن ما نسبة (41%) من موظفي جامعة بغداد يعانون من الوحدة النفسية بدرجة تقدير عالية.

أما على مستوى النوع الاجتماعي فقد تبين أن هناك تبايناً طفيفاً بين الرجل والمرأة في مستوى إشباع الحاجات النفسية، فكان مستوى إشباع الحاجات النفسية لصالح الذكور في جميع المجالات باستثناء مجال المواساة والدعم والتشجيع، ومجال التقدير والرضا، حيث عبرت الإناث عن مستوى إشباع الحاجات النفسية أكبر من الذكور في هذين المجالين فقط، وقد يكون مرد ذلك إلى أن المرأة أكثر إفصاحاً عن مشاعرها من الرجل، وأنها تلاقى دعماً ومواساة وتشجيع لما تلقىه من تأثير على من حولها من خلال الدعم والمواساة المتبادلة على عكس الرجل الذي يعد أكثر تحفظاً على مشاعره كون ظهورها قد يهز رجولته، فلذلك لا يجد من يقدم الدعم والمواساة والتشجيع له نتيجة لتكتمه عما يشعر به، كما أن النساء قد تلقى تقديراً من العاملين أكثر من الرجال بفعل العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الفلسطيني. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة

مخيم (2013) التي بينت عدم وجود فروق دالة احصائياً في الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية للطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، والطلاب والطالبات في مدينة غزة.

ثانياً) مناقشة نتيجة السؤال الثاني: أشارت النتائج إلى أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بغض النظر عن النوع الاجتماعي قد كانت كبيرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فحجان (2010) التي أشارت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة كان فوق المستوى المتوسط، واختلفت مع نتائج دراسة الشافعي (2002) التي بينت أن مستوى التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية في محافظات غزة كان منخفضاً.

أما على مستوى النوع الاجتماعي فقد تبين أن هناك تبايناً طفيفاً بين الرجل والمرأة في مستوى التوافق المهني لكل منهم، حيث كان مستوى التوافق المهني لصالح الرجال في مجالات: العلاقة بالزملاء، ونوع العمل، وقيمة العمل، وظروف العمل، ومدعمات العمل الاقتصادية، والجنس، في حين كان التوافق لصالح النساء في مجالات: مدعمات العمل الاجتماعية، والإشراف، والإدارة. ولعل مرد ظهور توافق الرجال المهني بالدرجة الأولى في مجال العلاقة مع الزملاء إلى كون الرجل أكثر قدرة على بناء العلاقات مع الآخرين في المؤسسة، والتكاتف والتنافس فيما بينهم كون أغلبية موظفي المؤسسات هم من الرجال، أما بخصوص حصول التوافق للرجال في مجال للجنس على أقل المجالات قد يعود إلى أن الرجل أقل تقبلاً لظهور المرأة في مكان عمله، ورفضه النسبي لمنافستها له، لتخوفه من أن تحصل على منصباً أعلى منه.

كذلك قد يعود حصول المرأة على درجة توافق أكبر من الرجال في مجال مدعمات العمل الاجتماعية كون المرأة بطبيعة تكوينها تميل إلى المجاملة وبناء العلاقات بدرجة أكبر من الرجل، أما بخصوص توافرها المهني في مجالي الإشراف والإدارة بدرجة أكبر من الرجل قد يعود إلى أنها وبطبيعة تكوينها تكون أكثر مجاملة وأكثر مسايرة والتزاماً بالتعليمات سعياً منها لإثبات قدرتها على المنافسة.

ثالثاً) مناقشة نتيجة الفرضية الأولى: بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، في مستوى إشباع الحاجات النفسية، من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعاً لمتغير الجنس للموظف، بمعنى أن مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية لا تختلف باختلاف النوع الاجتماعي للموظف (رجل، امرأة)، وإنما ظهرت فروقا معنوية طفيفة غير دالة في مستوى إشباع الحاجات النفسية لصالح الذكور على مستوى جميع المجالات باستثناء مجالي المواساة والدعم والتشجيع، والتقدير والرضا.

وقد يكون سبب ذلك أن المرأة بطبيعتها تكوينها هي أكثر تعبيراً وإفصاحاً عن مشاعرها من الرجل، الأمر الذي يتيح الحصول على المواساة والدعم والتشجيع ممن حولها، أو قد يكون بسبب أن الأدوار التي تلعبها هي أكثر من الرجل (الدور الإيجابي)، مما يتيح لها الحصول على التقدير بمستوى أعلى من الرجل، أما السبب فيما يتعلق بمستوى التقدير والرضا لديها فقد يعود إلى أن المرأة أكثر بساطة من الرجل، وأن شعورها بالتقدير والرضا يتحقق فقط لكونها قد حصلت على وظيفة بغض النظر عن ظروفه. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الوطبان وعلي (2005) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في المجتمع السعودي بحسب الجنس في بعض الحاجات، وعدم وجود فروق في حاجات أخرى، ومع نتائج دراسة المفدى (2004)، التي بينت وجود تفاوت بين الطلاب والطالبات في مصادر إشباع الحاجات النفسية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بدول الخليج.

رابعاً) مناقشة نتيجة الفرضية الثانية: بينت النتائج عدم وجود فروق دالة في مستوى التوافق المهني للعاملين تبعاً لمتغير الجنس للموظف، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للتوافق المهني، وعلى كل من المجالات: مدعمات العمل الاقتصادي، والعلاقة بالزملاء، والإشراف، وقيمة العمل، في حين تبين وجود فروق دالة على مستوى كل من مجالات: مدعمات العمل الاجتماعي، وظروف العمل، والإدارة، ونوع العمل، والجنس، وكانت الفروق لصالح الموظفين الذكور على

مجالات: ظروف العمل، ونوع العمل، والجنس، في حين كانت الفروق لصالح الموظفات الإناث على مجالي: مدعمات العمل الاجتماعية، والإدارة.

وقد يكون سبب ذلك هو أن الرجال أكثر قدرة على التوافق والتكيف مع جميع الوظائف كون المجتمع الفلسطيني مجتمعاً ذكورياً، يتقبل عمل الرجل بأي وظيفة بدرجة أكبر من تقبله لعمل المرأة، إذ من الطبيعي أن يتوافق الرجال مع أي ظروف عمل مهما بلغت على العكس من المرأة التي قد تواجه صعوبة في التوافق مع ظروف عمل موحده للمرأة والرجل على حد سواء مثل (ظروف العمل في المؤسسات الأمنية التي لا تراعي خصوصية المرأة، ولا توفر لهن غرفاً مستقلة للاستراحة، والمبيت ليلاً، ولا يوجد فيها حضانة لأطفالهن)، بينما قد يعود سبب كون الفروق لصالح المرأة في مجال مدعمات العمل الاجتماعية كونها ومن خلال عملها تتاح لها فرصة تحقيق الذات الذي يجعلها فخورة بنفسها أمام مجتمعها، كذلك قد يعود سبب درجة توافقها في مجال الإدارة بدرجة أكبر -رغم أن الإدارة موحده لكلى النوعين- عائداً إلى أن المرأة عادة ما تحرص على إرضاء الإدارة لتضمن حفاظها على عملها، والاستمرار فيه، فتجدها أكثر مسايرة من الرجل فلا تجادل، ولا تحتج مثل الرجل كون فرص العمل المتاحة أمامها أقل بكثير من تلك المتاحة أمام الرجل.

وتتفق هذه النتيجة في إطارها العام مع نتائج دراسة ابن طبة (2014)، التي بينت عدم وجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بمدينة تفرت في ولاية ورقلة الجزائرية، وتتفق مع نتائج دراسة فحجان (2010) التي بينت عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب الجنس، لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة.

خامساً) مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة: بينت النتائج وجود علاقة خطية موجبة دالة بين إشباع الحاجات النفسية ككل لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية - بغض النظر عن جنسهم-، وتوافقهم المهني ككل بمعنى؛ أنه كلما أشبعت الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد توافقهم المهني بشكل عام، والعكس صحيح، وهذه النتيجة تؤكد على أهمية إشباع الحاجات النفسية للعاملين بغض النظر عن جنسهم الأمر الذي قد يرفع من مستوى توافقهم المهني، وبالتالي زيادة إنتاجهم، وتحسين

أدائهم، حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة هاري ريس وآخرون (Reis et al, 2000) التي بينت وجود علاقة موجبة بين مستوى السعادة اليومية من جهة، وإشباع كل من الحاجة إلى الاستقلالية، والانتماء، والكفاءة، بمعنى أن إشباع هذه الحاجات بشكل جيد يزيد من مستوى السعادة لدى طلبة قسم علم النفس في جامعة روشستر الأمريكية.

كما بينت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة بين درجة إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، ومستوى التوافق المهني في مدعّمات العمل الاقتصادية لأفراد العينة (الذكور الإناث مجتمعين)، بمعنى أنه كلما زادت مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين زاد مستوى توافقه المهني في مجال مدعّمات العمل الاقتصادية والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أدوارد (Edward, 2002)، التي بينت أن إشباع حاجات الموظفين ورغباتهم، والالتزام بدفع أجور مناسبة لهم في جامعة روشستر الأمريكية يُسهم في توافقهم والاحتفاظ بهم، وأن الأجر المناسبة تؤثر على الرضا والأداء الوظيفي لديهم، بينما تختلف مع نتائج دراسة فحجان (2010) التي بينت عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب الدخل الشهري لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة.

كما وتبين وجود علاقة خطية موجبة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، والتوافق المهني في مجال مدعّمات العمل الاجتماعية لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زادت درجة توافقه المهني في مجال مدعّمات العمل الاجتماعية والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة شيلدون واليون (Sheldon & Ellion, 1999) التي بينت وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الحاجة للكفاءة والحاجة للاستقلال والحاجة للانتماء لدى طلبة قسم علم النفس بجامعة روشستر الأمريكية.

كما تبين وجود علاقة خطية موجبة دالة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية (التقبل والاحترام، الحب والاهتمام، المواساة والدعم والتشجيع، الاستقلالية، الانتماء والأمان، التقدير والرضا)، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، والتوافق المهني في مجال ظروف العمل لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد مستوى توافقه المهني فيما يتعلق بظروف العمل والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه أدوارد (Edward, 2002) حيث بينت دراسته أن إشباع حاجات الموظفين في جامعة روشستر وتوفير جو جيد للعمل يسهم في الاحتفاظ بهم لمدة أطول.

كما وتبين وجود علاقة خطية موجبة دالة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، والتوافق المهني في مجال العلاقة بالزملاء لأفراد العينة؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية للعاملين، زاد مستوى توافقه المهني في مجال العلاقة بالزملاء والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة في إطارها العام مع ما توصلت إليه دراسة (Sheldon & Filak, 2008) التي بينت أن إشباع الحاجات النفسية له علاقة بطريقة تفاعل الأفراد مع المسؤولين عنهم لدى طلبة تخصص علم النفس بجامعة ميسوري في مدينة كانساس الأمريكية.

وأشارت النتائج كذلك إلى وجود علاقة خطية موجبة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى جميع المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، والتوافق المهني في مجال الإشراف لأفراد العينة؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد مستوى توافقه المهني في مجال الإشراف، والعكس صحيح، وكذلك أشارت إلى وجود علاقة خطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى جميع المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية

الكلية)، والتوافق المهني في مجال الإدارة لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زاد مستوى توافقهم المهني في مجال والإدارة، والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أوارد (Edward, 2002) التي بينت أن استخدام نظام التحفيز الذي يعطي للموظف حق المشاركة بالنشاطات والقرارات الإدارية الهامة، يزيد من تحفيزه ويحسن أدائه، ويشبع رغباته العليا، في حين تتفق مع نتائج دراسة شيلدون وفيلاك (Sheldon & Filak, 2008) التي بينت أن إشباع الحاجات النفسية الثلاثة، الاستقلالية، والانتماء، والكفاءة له علاقة بطريقة تفاعل الأفراد مع المسؤولين عنهم لدى طلبة علم النفس بجامعة ميسوري في مدينة كينساس الأمريكية، كما تتفق مع نتائج دراسة باول بارد وآخرون (Baard et al, 2004) التي بينت وجود علاقة دالة إحصائياً بين تدعيم الاستقلالية من قبل المدير وإشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المصارف المالية بالولايات المتحدة الأمريكية.

وبينت النتائج كذلك وجود علاقة خطية موجبة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى جميع المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلية)، والتوافق المهني في مجال نوع العمل لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، زادت درجة توافقهم المهني في مجال نوع العمل، والعكس صحيح، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة فحجان (2010) التي بينت عدم وجود فروق في كل من مستوى التوافق المهني، ونوع الإعاقة التي يعمل معها المعلم، لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة.

وأشارت النتائج الى وجود علاقة خطية موجبة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلية)، والتوافق المهني في مجال قيمة العمل لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شيلدون وفيلاك (Sheldon & Filak, 2008) التي بينت أن

إشباع الحاجات له علاقة بالمرجات التي ترتبط بالدوافع الداخلية، التي تؤثر على المزاج، والأداء لدى طلبة تخصص علم النفس بجامعة ميسوري في مدينة كإنساس الأمريكية، وتتفق -أيضا- مع نتائج دراسة القطناني (2013) التي بينت وجود تأثير دال إحصائياً بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي مفهوم الذات في الطموح الداخلي بأبعاده ودرجته الكلية، لدى طلبة جامعة الأزهر - بغزة.

كما بينت النتائج وجود علاقة خطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى إشباع الحاجات النفسية على مستوى المجالات الفرعية لإشباع الحاجات، وعلى مستوى المجالات مجتمعة (إشباع الحاجات النفسية الكلي)، والتوافق المهني في مجال الجندر لأفراد العينة (الذكور والإناث مجتمعين)؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى إشباع الحاجات النفسية لدى العاملين زاد مستوى توافقتهم المهني في مجال الجندر، والعكس صحيح.

أما على مستوى المقارنة بين علاقة إشباع الحاجات النفسية بالتوافق المهني للعاملين الذكور والإناث (رجل ، امرأة) فقد بينت النتائج أن العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية ومجالاتها، ومدعمات العمل الاقتصادية قد بقيت دالة إحصائياً عند الذكور وعند الإناث، مع تغير قيمة الدلالة، وقوة العلاقة، وذلك على مستوى كل من الدرجة الكلية لإشباع الحاجات ومجالات: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام، والاستقلالية، التقدير والرضا، أما على مستوى مجالي المواساة والدعم والتشجيع، والانتماء والأمان، فقد تبين أن العلاقة كانت دالة عند الموظفين الذكور فقط، وغير دالة عند الإناث، مما يعني أن مستوى التوافق المهني في مجال مدعمات العمل الاقتصادية من وجهة نظر الإناث لا تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهم في مجالي المواساة والدعم والتشجيع، والانتماء والأمان.

كما تبين أن التوافق المهني للموظفين الذكور في مجال مدعمات العمل الاقتصادية يتأثر بمستوى إشباع حاجاتهم ككل، وبمجالات: الحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، بدرجة تفوق تأثير التوافق المهني للإناث في مدعمات العمل الاقتصادية، وأن مستوى توافق الإناث المهني في مجال مدعمات العمل الاقتصادية تتأثر بمجالي التقبل والاحترام، والتقدير والرضا أكثر من زملائهن الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه

دراسة الشافعي (2002) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لصالح الإناث في بعدي الراتب والترقية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية في محافظات غزة.

وقد يكون سبب هذه النتيجة هو أن المرأة عادة ما تبحث عن تحقيق الذات من خلال العمل والتمكين بعيداً عن المردود المادي لأنها تعد الممول الثانوي للأسرة، بينما يتأثر الرجال بالعوائد المادية، وبعد هذا أمراً مركزياً في توافقه، لأن الرجل يقع على كاهله تحقيق وتوفير متطلبات بدرجة أكبر من المرأة، ذلك لكون المجتمع يُحمل الرجل كل تكاليف الزواج، والإنفاق على الأسرة، في حين أن مساهمة المرأة عادةً ما تكون محدودة بعض الشيء.

كذلك بينت النتائج أن قوة العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية والتوافق المهني في مجال مدعمات العمل الاجتماعية تميل لصالح الإناث، وذلك على مستوى المستوى الكلية لإشباع الحاجات النفسية، وعلى مستوى جميع المجالات الفرعية باستثناء مجالي الحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع، أي أن مستوى توافق الذكور المهني في مجال مدعمات العمل الاجتماعية تتأثر بمجالي الحب والاهتمام، والمواساة والدعم والتشجيع بدرجة أكبر من زميلاتهم الإناث، في حين أن مستوى التوافق المهني للنساء في مجال مدعمات العمل الاجتماعية تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهن النفسية ككل، وفي باقي المجالات بمستوى تفوق الرجال، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة شيلدون واليون (Sheldon & Ellion, 1999) التي بينت أن إشباع الحاجة للانتماء عند الإناث أعلى منه لدى الذكور لدى طلبة قسم علم النفس بجامعة روشستر الأمريكية، ومع نتائج دراسة الوطبان وعلي (2005) التي بينت وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الحاجة إلى المحبة، والحاجة إلى التعاضد، وذلك لصالح الإناث لدى طلبة الجامعة في المجتمع السعودي.

وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن مجال مدعمات العمل الاجتماعية كأحد أبعاد التوافق المهني عادة ما تقوم على معايير الترقية، والعدالة في المعاملة، والضمان الاجتماعي كالقروض، والإسكان، والتأمينات حيث إن مثل هذه القضايا تشغل بال الرجل بدرجة تفوق المرأة، لأن الرجل عادة ما يجد نفسه ويحقق ذاته من خلال المنصب الذي يشغله، إضافة إلى أن حصوله على ترقية ما تنعكس إيجاباً على حياته الشخصية، وأن القروض المقدمة، وخدمات الإسكان المتاحة تشكل له عوناً في استقلاليته مادياً عن حوله من أقارب، بينما تجد المرأة نفسها في الحاجات النفسية

المتوفرة لها في مؤسسة العمل؛ من خلال تمكينها، وتحقيق ذاتها، واستقلاليتها، وشعورها بالأمن الوظيفي من خلال هذه المدعمات.

وبينت النتائج أن العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية في مجال الانتماء والأمان، والتوافق المهني في مجال ظروف العمل كانت غير دالة لدى الموظفين الذكور، في حين أنها كانت دالة لدى الإناث؛ بمعنى أن مستوى توافق الموظفين المهنية المتعلقة بظروف العمل للرجال لا تتأثر بإشباع حاجاتهم في مجال الانتماء والأمان، على عكس زميلاتهم من النساء، وقد يكون مرد ذلك إلى أن المرأة يصعب عليها التكيف في ظروف العمل غير المستقرة، وأن إشباع حاجاتها النفسية المتعلقة بالانتماء والأمان تعد مسألة حيوية لتحقيق التوافق المهني في مجال ظروف العمل وذلك بفعل عوامل التنشئة الاجتماعية التي عاشتها، تلك التي تحرص على الأنثى بدرجة كبيرة، على عكس الذكر الذي يتاح له القدر الكافي من الاستقلالية، والاكتشاف، وهذا ما أكدته نظرية (أريكسون)، كذلك فإن هناك عاملاً إضافياً يسهم إسهاماً في هذه العلاقة يتمثل بالدور الإيجابي الذي تختص به المرأة، ويجعلها حائرة متوترة في حال عدم وجود حضانات خاصة لأطفالها داخل هذه المؤسسات، أو بالقرب منها.

وأشارت النتائج إلى أن قوة العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية للعاملين، ودرجة توافقهم المهني في مجال العلاقة بالزملاء تميل لصالح الموظفات الإناث، بمعنى أن مستوى التوافق المهني للموظفات الإناث في مجال العلاقة بالزملاء تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهن النفسية ككل، والمجالات الفرعية بمستوى تفوق زملائهن الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الوطبان وعلي (2005) التي بينت وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الحاجة إلى المحبة، والحاجة إلى التعاضد، وذلك لصالح الإناث لدى طلبة الجامعة في المجتمع السعودي، وتتفق -أيضاً- مع نتائج دراسة شيلدون واليون (Sheldon & Ellion, 1999) التي بينت أن إشباع الحاجة للانتماء عند الإناث كانت أعلى منها لدى الذكور من طلبة قسم علم النفس بجامعة روشستر الأمريكية، وقد يعود سبب النتيجة السابقة إلى أن المرأة أكثر قدرة من الرجل على بناء العلاقات والتواصل والانسجام مع الزملاء؛ فعندما تكون علاقات الفرد بمن حوله جيدة تؤدي إلى

إشباع أفضل لحاجاته، مثل شعوره بالحب والتقدير والرضا والانتماء، بينما إذا كانت العلاقات سيئة فإنها ستؤدي بالموظف إلى الشعور بالإحباط، كما قد يكون سبب ذلك هو كون المرأة أكثر رقة وحساسية من الرجل، وأقل صلابة نفسيه منه، فهو أكثر ضبطاً لذاته، وكتماناً لمشاعره، وأكثر تحملاً، وأكثر قدرة على فصل العلاقات عن بعضها؛ فتجدهم أكثر تنافساً، وأقل انسجاماً مع بعضهم بعضاً من النساء.

وتبين كذلك أن قوة هذه العلاقة بين المجالات الفرعية لإشباع الحاجات النفسية، وللمجالات مجتمعة والتوافق المهني في مجال الإشراف تميل لصالح الموظفات الإناث، وذلك على مستوى الدرجة الكلية، وعلى مستوى جميع المجالات الفرعية باستثناء مجال الاستقلالية؛ أي أن مستوى التوافق المهني للموظفات الإناث في مجال الإشراف تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهن النفسية ككل، وبمستوى إشباع الحاجات النفسية في جميع المجالات الفرعية بدرجة تفوق زملائهن الذكور، باستثناء مجال الاستقلالية، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شيلدون واليون (Sheldon & Ellion, 1999) التي بينت عدم وجود فروق بين الجنسين في الحاجة للاستقلال لدى عينه من طلبة قسم علم النفس بجامعة روشستر الأمريكية، وقد يكون سبب هذه النتيجة هو أن المرأة في مجال العمل عادة ما تكون أقل استقلالية من الرجل، بفعل أن المجتمع الفلسطيني مجتمعاً ذكورياً، تسوده التنشئة الذكورية، التي -بحسب نظرية أريكسون- تمنح الذكر منذ الطفولة حيزاً أكبر من الاستقلالية للتعرف، والاكتشاف مما ينمي لديه الاستقلالية الذاتية التي تؤثر عليه في المستقبل، فيكون أكثر استقلالياً من المرأة التي يتم تنشأتها على الحرص والحذر المبالغ فيه أحياناً بدواعي الخوف عليها مما يضعف لديها القدرة على الاعتماد والاستقلال والثقة بنفسها، ويترك آثاراً على حياتها المستقبلية برمتها، وفي حياتها المهنية ومجال العمل، فتصبح أكثر حاجةً إلى الإشراف والمتابعة مما يفقدها الاستقلالية في اتخاذ القرارات، على عكس الرجل الذي يتجنب إجراءات الإشراف ويرفض تعديها على مساحته الذاتية في العمل، فيكون أكثر مشاركته في اتخاذ القرارات، وتنفيذها من المرأة.

وبينت النتائج -أيضا- أن قوة العلاقة بين مستوى إشباع الحاجات النفسية والتوافق المهني في مجال الإدارة تميل لصالح الموظفات الإناث، وذلك على مستوى الدرجة الكلية لإشباع الحاجات النفسية، وعلى مستوى جميع المجالات الفرعية باستثناء مجال الحب والاهتمام، أي أن مستوى التوافق المهني للموظفات الإناث في مجال الإدارة تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهن النفسية ككل، وبمستوى إشباع الحاجات النفسية في جميع المجالات الفرعية بدرجة تفوق زملائهن الذكور، باستثناء مجال الحب والاهتمام، وقد تفسر هذه النتيجة في ضوء أن المرأة تتقبل القرارات الإدارية، وسائر النظم والتعليمات، وتتوافق معها نتيجة لقلّة الخيارات المتاحة أمامها، وخوفها من فقدان العمل، فهي تتجنب المنافسة مع الرجال، وتميل إلى الموائمة ما بين العرض والحاجة، لأن ذلك يحقق لها إشباع حاجاتها النفسية وبالتالي توافقه المهني، على عكس الرجل الذي يكون أكثر اعتراضاً على القرارات الإدارية التي لا تصب في صالحه، ويكون أكثر قدرة على المنافسة في ميدان العمل، ويطمح دائما للمزيد والتميز مما يقلل من حجم الموائمة ما بين الحاجة والعرض، ولكنه يفوقها في مجال الحب والاهتمام نتيجة لما يحصل عليه من اهتمام أكبر من الإدارة، وذلك على صعيد البعثات والمؤتمرات الخارجية والداخلية.

وأشارت النتائج إلى أن العلاقة بين درجة إشباع الحاجات النفسية للعاملين ومستوى توافقه المهني في مجال نوع العمل تميل لصالح الموظفات الإناث، وذلك على مستوى الدرجة الكلية لإشباع الحاجات النفسية، وعلى مستوى جميع المجالات الفرعية باستثناء مجال التقبل والاحترام؛ بمعنى أن مستوى التوافق المهني للنساء في مجال نوع العمل تتأثر بمستوى إشباع حاجاتهن النفسية ككل، والمجالات الفرعية بدرجة تفوق زملائهن الرجال، باستثناء مجال التقبل والاحترام، وقد يعود ذلك إلى أن المجتمع الفلسطيني مجتمعاً ذكورياً يحدد مسبقاً نوع العمل الذي يناسب المرأة، فتكون خياراتها بذلك أقل كثيراً من الرجل، فكثيراً من الوظائف لا تناسبها كونها امرأة تقوم بدور إضافي لا يقوم به الرجل (الدور الإنجابي)، وعليه تسعى إلى العمل بالوظائف التي تشبع لديها حاجة الحب والتقبل والاحترام المجتمعي، في المقابل نجد أن خيارات الرجل أكثر مما هو لدى المرأة، فجميع المهن تناسب الرجال إلا ما ندر ذلك بحكم العادات والتقاليد السائدة.

في حين تبين أن قوة العلاقة بين التوافق المهني في مجال قيمة العمل، ومستوى إشباع الحاجات الكلية، ومجالي: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام كانت لصالح الموظفين من الرجال؛ بمعنى أن مستوى التوافق المهني للرجال في مجال قيمة العمل تتأثر بمستوى إشباع الحاجات النفسية ككل، وفي مجالي التقبل والاحترام، والحب والاهتمام بدرجة أكبر مما هو لدى النساء، بينما كانت قوة العلاقة لصالح النساء في مجالات: المواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا؛ بمعنى أن درجة التوافق المهني للنساء في مجال قيمة العمل تتأثر بإشباع حاجاتهن النفسية في هذه المجالات بدرجة أكبر مما هو لدى الموظفين الرجال. وقد تفسر هذه النتيجة في ضوء أن أهمية العمل لدى المرأة تكمن في مدى تحقيقها لذاتها من خلاله، فكلما كان للعمل الذي تشغله قيمة مجتمعية أكبر أدى ذلك إلى إشباع حاجاتها النفسية في مجالات المواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، على عكس الرجل الذي يبحث بشكل متواصل عن التميز، وتقلد المناصب الحساسة التي تؤثر على إشباع حاجات التقبل والاحترام، والحب والاهتمام من الآخرين؛ لأن المنصب الحساس يسهم إسهاما كبيرا في درجة حصول صاحبه على حب الآخرين وتقبلهم واحترامهم خاصة في المجتمعات العربية.

وتبين أن قوة العلاقة ما بين إشباع الحاجات النفسية والتوافق المهني في مجال الجندر تميل لصالح الموظفين الرجال، وذلك على مستوى درجة إشباع الحاجات الكلية، ومجالي: التقبل والاحترام، والحب والاهتمام، بمعنى أن مستوى التوافق المهني للرجال في مجال الجندر تتأثر بمستوى إشباعهم للحاجات النفسية ككل، وفي مجالي التقبل والاحترام، والحب والاهتمام بدرجة أكبر مما هو لدى الموظفات من النساء، في حين كانت قوة العلاقة لصالح الإناث على مستوى مجالات: المواساة والدعم والتشجيع، والاستقلالية، والانتماء والأمان، والتقدير والرضا، بمعنى أن درجة التوافق المهني للنساء في مجال الجندر تتأثر بإشباع حاجاتهن النفسية في هذه المجالات بدرجة أكبر مما هو لدى الموظفين الرجال.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شوكت (2015) التي بينت وجود فروق في الحاجات النفسية لدى الذكور والإناث، وأكدت على أن أهم الحاجات النفسية الضرورية للإناث هي: الحاجة إلى الترفيه، ورضا الوالدين، أما أهم الحاجات النفسية للذكور فكانت: الحاجة للقيادة،

والحاجة لتحقيق الذات، والحاجة للعمل، وتتفق مع ما توصلت إليه دراسة الوطبان وعلي (2005) التي أكدت على أن الإناث أكثر حاجة للشعور بالمحبة والتعاضد من الذكور لدى طلبة الجامعة في المجتمع السعودي، كما تتفق ونتائج دراسة المفدى (2004) التي بينت وجود تفاوت بين الطلاب والطالبات في مصادر إشباع الحاجات النفسية للشباب في دول الخليج، كمؤشر على أهمية الأدوار الجندرية في تحديد الحاجات النفسية.

بناء على ذلك يتم تفسير هذه النتيجة في ضوء أن المرأة تقوم بدور إضافي (الدور الإنجابي) إلى جانب الأدوار المجتمعية والوظيفية التي يقوم بها الرجل والمرأة على حد السواء، الأمر الذي يعطيها ميزة إيجابية داخل المؤسسة، وفي حال عدم مراعاة المؤسسة الحكومية لهذا الدور الإضافي بتوفير إجازة أمومة كافية، وحضانة للأطفال تسوء حالة الموظفات النفسية، ويصبحن أكثر توتراً وقلقاً، الأمر الذي قد يحول دون تولي المرأة للمناصب القيادية، وتدني مستوى إشراكها بعمليات التخطيط، واتخاذ القرار، والمشاركة في المؤتمرات، والبعثات الداخلية والخارجية بسبب جنسها.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بعدة توصيات هي:
- ضرورة اهتمام القائمين على المؤسسات الحكومية بالعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعاملين في مجال مدعمات العمل الاقتصادية، وذلك للذكور والإناث على حد السواء، والتركيز على رفع مستوى توافق الإناث المهني في مجال النوع الاجتماعي (الجندر) وتلبية احتياجاتها فيه.
 - أهمية قيام المؤسسات الحكومية بتعزيز إشباع حاجات الموظفين النفسية بجميع أبعادها لعلاقتها الكبيرة بمستوى توافقهم المهني بشكل عام، وإشباع حاجاتهم في مجال التقدير والرضا بشكل خاص لدوره البارز في تحقيقهم لتوافق مهني أكبر.
 - إشراك جميع العاملين (امرأة، رجل) في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم في المؤسسة، والحد من المركزية في اتخاذ القرارات، والعمل بمبدأ تفويض الصلاحيات كل حسب وصفه الوظيفي بغض النظر عن جنسه أو لونه.

- العمل من قبل وزارة العمل على استحداث دائرة تتولى توفير حضانات للأطفال داخل المؤسسات الحكومية خاصة بالعاملين.
- سعي السلطة الوطنية لزيادة رواتب العاملين، وربطها بالمستوى المعيشي، ومراجعتها دوريا في ضوء الغلاء المعيشي، إضافة إلى ضرورة العمل بنظام الحوافز والعلاوات بهدف إتاحة الفرصة أمام العاملين لتحقيق ذاتهم.
- إجراء دراسة للكشف عن أثر إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي في التوافق المهني لدى العاملين في قطاعات أخرى.
- إجراء دراسة للكشف عن أسباب تدني مستوى توافق الموظفين المهني في المؤسسات الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في مجال النوع الاجتماعي (الجنذر).

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- الإمارة، أسعد. (2014). سيكولوجية الشخصية. دار صفاء للنشر، عمان، الأردن.
- أبرش، إبراهيم. (2009). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الأسطل، سماح. (2013). الحاجات النفسية لدى تلاميذ المرحلة الأساسية بمحافظة غزة: دراسة مقارنة بين المحرومين وغير المحرومين من الأم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بكر، محمد. (2013). الحاجات النفسية لدى عينة من طلبة وطالبات كليات العلوم والآداب والمجتمع بطبرجل لمنطقة الشمالية بالسعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية.
- بوس، ديف. (2009). علم النفس التطوري العلم الجديد للعقل. ترجمة حجازي مصطفى، مصطفى، المركز الثقافي العربي، الإمارات العربية المتحدة.
- جاد الرب، سيد. (2005). السلوك التنظيمي موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة. دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- أبو جادو، صالح. (2004). علم النفس التطوري الطفولة والمراهقة. دار المسيرة، عمان، الأردن.
- الجريد، عارف. (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك نايف للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.

- جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت. (2009). إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة إسماعيل علي بسيوني ورفاعي علي، دار المريخ للنشر والتوزيع.
- الجساسي، عبد الله. (2010). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، عُمان.
- جلدة، سامر. (2009). السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2014). قاعدة بيانات مسح القوة العاملة. رام الله، فلسطين.
- الجوهرى، أيمن. (2006). الحاجات النفسية وعلاقتها بالظغوط لدى المراهق الأصم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- أبو حلاوة، محمد. (2009). النمو الاجتماعي الإناث والذكور. المكتبة الالكترونية لأطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة.
- حمدي، محمد نزيه وحسين، محمود وأبو طالب، فاتن وأبوظالب، صابر. (2015). مبادئ علم النفس. منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان.
- حمود، خضير. (2002). السلوك التنظيمي. دار صفاء للنشر، عمان، الأردن.
- الداھري، صالح. (2008). أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية: الأسس والنظريات. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الداھري، صالح والكبيسي، وهيب. (2014). علم النفس العام. دار اليازوري، عمان، الأردن.

- ذياب، مازن. (2009). أثر التحفيز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الرحاحلة، عبد الرزاق. (2010). نظرية المنظمة. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- الرحاحلة، عبد الرزاق وعزام، وزكريا. (2011). السلوك التنظيمي في المنظمات. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- سفيان، نبيل. (2004). المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي. إيتراك للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السماري، عبد الله. (2006). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامير نايف العربية للعلوم الامنية، المملكة العربية السعودية.
- السماع، خليل وحمود، خضير. (2005). نظريات المنظمة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- سمث، باربا. (2009). سيكولوجية الجنس والنوع. ترجمة الخفش وسليط وصبري، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- سليمان، حسين. (2005). السلوك الانساني والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.
- السيد عبيد، ماجدة. (2008). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. دار صفاء للنشر، عمان، الأردن.
- الشافعي، ماهر. (2002). التوافق المهني للموظفين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بمسمايتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية. غزة، فلسطين.

- شاويش، مصطفى. (1993). الإدارة الحديثة. دار الفرقان للنشر، إربد، المملكة الاردنية الهاشمية.
- شكشك، أنس. (2012). الهندسة النفسية في ادارة الجسد والشخصية. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- أبو شنب، جمال. (2000). السلوك الاجتماعي: الاتجاه السلوكي لعلم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- شوكت، عواطف. (2000). الحاجات النفسية ومصادر إشباعها لدى طلاب وطالبات الجامعة: دراسات مقارنة. دراسات نفسية، 10(4)، ص ص 533-573.
- ابن طبة، خديجة. (2014). الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقريت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي، تقريت، الجزائر.
- طه، فرج. (2005). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. (ط3).
- الظفيري، نواف. (2012). العلاقة بين المهارات الاجتماعية والحاجات النفسية لدى طلبة الصف العاشر بدولة الكويت: دراسة مقارنة بين الطلبة العاديين وذوي صعوبات التعلم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 10(4).
- عاقل، فاخر. (2003). معجم العلوم النفسية إنجليزي. شعاع للنشر والعلوم، القاهرة، مصر.
- عباس، إلهام. (2011). الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية-جامعة بغداد، (32).
- عبد الله، مهنا. (2010). الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد إعداد المعلمين - نينوى. مجلة التربية والعلم العراقية، 17(3).

- عثمان، السيد. (2010). سيكولوجية الفروق الفردية والقدرات العقلية. جامعة المنوفية، مصر.
- العميان، محمود. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. (ط3). دار وائل للنشر، عمان.
- غانم، محمد. (2010). مدخل الى سيكولوجية المرأة: قضايا واستشكالات نفسية-اجتماعية- دينية- اقتصادية. ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو غزال، معاوية. (2006). نظريات التطور الانساني وتطبيقاتها التربوية. دار المسيرة للنشر، عمان.
- الغصين، سائدة. (2008). النمو النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا بغزة وعلاقته بقدرتهم على حل المشكلات الاجتماعية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- فحجان، سامي. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير منشوره. الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- الفرماوي، حمدي. (2008). الحاجات النفسية في حياة الناس اليومية: قراءة جديدة في هرم ماسلو. دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- الفرماوي، حمدي وعبد الله، رضا. (2009). الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة: موجبات نفسية في سبيل التنمية البشرية. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفريجات، خضير واللوزي، موسى والشهابي، أنعام. (2009). السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة. إثراء للنشر والتوزيع، عمان.

- القاسم، بديع. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- القحطاني، تركية. (2008). فاعليات الأنا وفق اريكسون وعلاقتها بالتحصيل الدراسي في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة أبها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- قزان، منصور. (2001). الحاجات النفسية والرضا الدراسي لطلاب وطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة والطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- القطناني، علاء. (2013). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- مؤسسة مفتاح. (2006). مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي. مفتاح، رام الله، فلسطين.
- ماهر، أحمد. (2000). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. (ط7)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر.
- مؤسسة مفتاح. (2006). مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي. مفتاح، رام الله، فلسطين.
- مبروك، رشا. (2013). الحاجات النفسية في ضوء نظرية ماسلو: دراسة مقارنة بين الكفيف والبصير. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد ، ع(10).

- مخيم، سمير. (2013). *الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية للطلبة الموهبين من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميهم في مدينة غزة*. مجلة جامعة الاقصى: سلسلة العلوم الانسانية، 17(13)، غزة، فلسطين.
- المفدى، عمر. (2004). *مصادر إشباع الحاجات النفسية للشباب في المرحلتين المتوسطة والثانوية بدول الخليج العربي*. مجلة الخليج العربي، (46).
- ملائكة، عبد العزيز. (2007). *مبادئ ومهارات القيادة والإدارة*. دار العلم، جدة، السعودية.
- منصور، عبد المجيد والشربيني، زكريا والفقهي، اسماعيل. (2002). *السلوك الإنساني بين التفسير الإسلامي وأسس علم النفس المعاصر*. مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- مورتنس، دونالد وشمولر، والن. (2005). *الشخصية نموها وطرق توجيهها في المدرسة*. ترجمة لجنة دار الكتاب العربي، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، غزة.
- موسى، رشاد. (2010). *ميادين علم النفس والتربية في البلدان العربية*. عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- المياحي، جعفر. (2010). *دوافع السلوك*. دار كنوز المعرفة العلمية، عمان، الأردن.
- النعسان، عمر. (2008). *دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية*. جامعة 6 أكتوبر، مصر.
- أبو النصر، مدحت. (2009). *الإدارة بالحوافز: اساليب التحفيز الوظيفي الفعال*. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- النوايسة، أديب والقطاونة، ايمان. (2011). *معجم مفاهيم والمصطلحات السلوكية*. مكتبت المجتمع العربي، عمان، الاردن.

- النيال، مايسة أحمد. (2002). *التنشئة الاجتماعية مبحث في علم النفس الاجتماعي*. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- هاميل، غاري. (2002). *ريادة الثورة في الاعمال*. ترجمة مروان أبو حبيب، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية.
- هل، جيني. (2008). *إدارة الأداء*. ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، جمهورية مصر العربية.
- هيجان، عبد الرحمن. (2004). *أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الاسلام*. دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، مصر.
- الوطبان، محمد وعلي، جمال. (2005). *الفروق بين الجنسين في الحاجات النفسية الأساسية لدى طلاب وطالبات الجامعة في المجتمع السعودي*. مجلة كلية التربية بالزقازيق، (49).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Baard, P., Deci, E., & Ryan, R. (2004). Intrinsic need satisfaction: motivational basis of performance and Will-being in two Work settings. *Journal of applie social psychology*, 34 (10), pp:2045-2068.
- Butler, J. (2006). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, champman & Hall, Inc, New York.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self- Determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), PP: 227 – 268.

Gagne, m. (2003). the role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27(3), pp:199-223.

Reis, H., Sheldon, K., Gable, S., & Ryan R. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and social psychology*. 26(4), pp: 419 – 435.

Sheldon, M. & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence, and relatedness support in a game learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal of Social Psychology*, (47), PP:267–283.

Sheldon, M. & Bettencourt, B. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, (41), pp: 25-38.

Sheldon, M. & Elliot, A. (1999). Goal striving, need satisfaction, and Longitudinal Well-being: the self-concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), PP: 482-497.

Wendy, H. (2011). Gender Equality and Development Effectiveness. *Summary of Global Report*, Open Forum for CSO Development Effectiveness.

Wood, W. & Alice, H. (2002). A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences. *American Psychological Association*, 128(5), pp: 699–727.

ملحق رقم (1)

أعضاء لجنة المحكمين لأداة الدراسة

الوصف الوظيفي	الاسم	الرقم
جامعة القدس المفتوحة/ نابلس	أ.د يوسف نياب	.1
جامعة بيرزيت	أ.د لورا خوري	.2
جامعة النجاح الوطنية	د. علياء العسالي	.3
جامعة النجاح الوطنية	د. فاخر الخليلي	.4
جامعة النجاح الوطنية	د. فريد أبو ظهير	.5
جامعة النجاح الوطنية	د. جوليا	.6
جامعة النجاح الوطنية	د. فايز محاميد	.7
جامعة القدس المفتوحة / جنين	د. سائد ربايعة	.8
جامعة القدس المفتوحة / جنين	د. مازن ربايعة	.9
جامعة القدس المفتوحة / جنين	أ. أحمد ربايعة	.10

ملحق رقم (2)

نتائج اختبار فيرماكس للصدق العملي لبعدها الحاجات

العوامل المستخلصة من مصفوفة الارتباطات						رقم الفقرة
6	5	4	3	2	1	
					0.563	q16
					0.458	q9
					0.382	q1
					0.311	q12
					0.287	q13
				0.619		q2
				0.53		q3
				0.469		q8
				0.388		q7
			0.579			q4
			0.553			q25
			0.535			q21
			0.535			q5
		0.503				q22
		0.413				q18
		0.397				q17
		0.308				q11
	0.622					q24
	0.619					q23
	0.595					q20
	0.296					q19
0.611						q14
0.61						q15
0.975						q6
0.474						q10
65.112	62.425	59.684	56.831	53.771	50.387	درجة التشبع
2.686	2.741	2.853	3.059	3.384	3.727	التباين المفسر

ملحق رقم (3)

نتائج اختبار فيرماكس للصدق العالمي لبعد التوافق المهني

العوامل المستخلصة من مصفوفة الارتباطات									رقم الفقرة
9	8	7	6	5	4	3	2	1	
								0.457	q44
								0.315	q50
								0.16	q51
							0.607		q34
							0.601		q49
							0.581		q45
							0.427		q48
						0.58			q47
						0.473			q43
						0.132			q38
					0.485				q56
					0.413				q36
					0.407				q29
				0.734					q41
				0.642					q58
				0.633					q39
				0.524					q55
			0.656						q46
			0.563						q40
			0.413						q32
			0.389						q26
			0.37						q27
		0.55							q57
		0.508							q54
		0.464							q53
	0.534								q52
	0.487								q31
	0.449								q28
	0.424								q42
0.618	.								q35
0.597									q37
0.539									q33
0.524									q30
75.979	74.174	72.271	70.118	67.734	65.112	62.425	59.684	56.811	درجة التشبع
1.805	1.903	2.153	2.383	2.623	2.686	2.741	2.853	3.059	التباين المفسر

ملحق رقم (4) أداة الدراسة

أخي العامل، أختي العاملة

تقوم الباحثة ألاء عزات محمود بدراسة تحت عنوان: "مستوى إشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني للعاملين في المؤسسات الحكومية في شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم".

بين يديك استبانته تتكون من ثلاثة أجزاء: الجزء الأول يتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بك، والجزء الثاني يتضمن مقياساً لقياس مستوى إشباع الحاجات النفسية، والجزء الثالث مقياساً لقياس مستوى التوافق المهني، وقد صيغت عبارات كل من المقياسين كما لو كانت واردة على لسانك، فهي تساعدك على وصف نفسك من وجهة نظرك الشخصية.

لذا يرجى منك التكرم للإجابة على المعلومات الواردة في الجزء الأول، وقرأ كل عبارة من العبارات الواردة في المقياسين بعناية وتمعن، ومن ثم اختر/ اختاري أكثر إجابة تنطبق عليك بوضع علامة (X) إزاء الإجابة التي تراها / ترينها أنسب لوضعك من سواها، كما يرجى الإجابة على جميع المعلومات الشخصية والعبارات الواردة في المقياسين بشكل كامل، علماً أن أخي العامل/ أختي العاملة أن هذه البيانات لغرض البحث العلمي فقط.

القسم الأول : بيانات عامة

ضع/ي إشارة (X) أمام ما تنطبق عليه الحالة:

1- النوع الاجتماعي: رجل امرأة

أولا = فقرات بعد الحاجات النفسية

الرقم	الفقرة	درجة التقدير				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يتقبلني الناس كما أنا حتى لو كنت مختلفا عنهم بعض الشيء...					
2	أتلقي اللمسات العاطفية باستمرار ، كالاحتضان أو لمسة الحنان من المقربين علي.					
3	يتعاون معي الآخرون في إنجاز مهماتي					
4	يقدر الآخرون مشاعري و يبذلون اهتمامهم بها .					
5	يقف الآخرون إلى جانبي ويساعدونني.					
6	يقدر الآخرون جهدي وعملي و يعبروا عن إمتنانهم.					
7	يفضل أصدقائي أن أمضي وقتا معهم " أنا بالذات"					
8	يقوم الشخص الذي يهمني أمره بإحتضاني و بالتربيت على يدي أو كتفي.					
9	يؤخذ رأبي ويعطى اعتبارا جديا .					
10	أحصل على التقدير الذي يذكرني بأنني أنجزت أمورا ذات أهمية.					
11	أشعر بالأمان بشأن المستقبل.					
12	القرار الذي سوف يؤثر على حياتي، اتخذه بمفردتي مستقل عن الآخرين.					
13	أقلل من محاولة الآخرون التحكم بي .					
14	يثنى علي الآخرون لصفة إيجابية لدي.					
15	يبدي الآخرون رضاهم عن ما أنا عليه.					
16	أشعر أنني جزء من مجموعة.					
17	أكون بمفردتي عندما أمر بضائق، أو خبرة مؤلمة.					

					18	عندما اتخذ قرار يخصني، أضع اهتمامات الآخرين بالحسبان.
					19	يثير قلقي إمكانية حدوث تغيير رئيسي في حياتي، كالانتقال بـمكان السكن أو العمل.
					20	يتصل بي أصدقائي، ويصفون لي، ويشجعونني.
					21	يدعمني الآخرون برأيهم.
					22	أنا راضيا عن احترام الآخرين لخصوصياتي.
					23	المحافظة على الممتلكات العامة وحمايتها
					24	أحافظ على الممتلكات العامة.
					25	ييدي الآخرون اهتماما بالمشاريع التي أعمل بها.

ثانيا = فقرات بعد التوافق المهني

الرقم	الفقرة	التدرج			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة
1	واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.				
2	طبيعة عملي توافق ميولي.				
3	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي.				
4	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي.				
5	أضطلع على كل ما هو جديد فيما يخص عملي.				
6	أشعر بالأمان والاستقرار في العمل.				
7	متواجد في مؤسستا نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل.				
8	التزم بما هو مطلوب مني بالعمل.				
9	المجتمع يحترم مهنتي مما يجعلني أعتز بها.				
10	وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية.				
11	يقوم أسلوبي بالتعامل مع زملائي على الاحترام والتفاهم.				

					أشعر أنني قادر على حل المشاكل التي تواجهني بطريقة مهنية .	12
					مكان العمل القريب من سكني لا يسبب لي المتاعب في المواصلات.	13
					المسؤولين يحترمون آرائي واقتراحاتي المهنية.	14
					في عملية التوظيف تراعي الإدارة الكفاءة ونمط الشخصية	15
					يشاركني المسؤول في تنفيذ بعض المهام.	16
					نادرا ما أتغيب عن العمل.	17
					أرى أن ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني.	18
					يوجد فرص متاحة للعاملين في إكمال دراستهم	19
					يتم التعامل مع الجميع بإنصاف، بغض النظر عن مكان إقامتهم.	20
					يشارك المسؤول العاملين في وضع الخطط.	21
					مكان العمل وطبيعة المبنى مناسبة لأدائي المهني.	22
					أشعر أن الأمان المستقبلي من (قروض، إسكان، ضمان اجتماعي، تأمين صحي) مناسبة وجيدة.	23
					أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع	24
					أحصل على مكافأة مقابل الإبداع في عملي	25
					العاملين يحصلون على مزايا أفضل بسبب معرفتهم لبعض المسؤولين	26
					توفر لي المؤسسة دورات تدريبية لزيادة وتطوير خبرتي ومهاراتي	27
					أرى أن نظام العمل يعطي للعاملات إجازة أمومة كافية	28
					يوجد داخل عملي حضانة لأطفال العاملات ويمنحهن وقت للرضاعة	29

					أستشير رؤسائي بثقة عالية فيما يخص العمل.	30
					يوجد لدي احترام مع زملائي حول (التوجهات)	31
					أشعر بالثقة بمن حولي داخل العمل بسبب نوعي؛(جنسي).	32
					رئيسي يقوم أخطائي بالنقد البناء .	33

ملحق رقم (6)

كتاب تسهيل مهمة الباحثة لتوزيع الاستبانة على الموظفين

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ: 2015/5/14

لمن يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ الاء عزات بهجت محمود، رقم تسجيل (11255974)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد.

الطالبة الاء عزات بهجت محمود/ رقم تسجيل 11255974 تخصص ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد اطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:

(درجة اشباع الحاجات النفسية للنوع الاجتماعي وأثرها على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في توزيع استبانة المتعلقة بموضوع البحث على العاملين والعاملات المعنيين في مؤسساتكم، لمتابعة مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام،،،

رئيس قسم الدراسات العليا/ العلوم الانسانية

Dr. Samir
د. سامح المعطوط



فلسطين، نابلس، ص.ب 70707 هاتف/ 2345115، 2345114، 2345113 (09) 972 * فاكس: 2342907 (09) 972
3200 (5) هاتف داخلي / P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115
* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**The Level of Satisfaction of the Gender-based
Psychological need's, and its Relationship to the
Professional Compatibility of the Females and Males
Employees in the Governmental Institutions in the
West Bank's Northern Province**

**by
Alaa Mahmoud Ezzat Bahgat**

**Supervised by
Prof. Abed Assaf**

*This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Womans Studies , Faculty of Graduate Studies,
An- Najah National University, Nablus, Palestine*

2016

**The level of Satisfaction of the Gender-based Psychological need's,
and its Relationship to the Professional Compatibility of the Females
and Males Employees in the Governmental Institutions in the West
Bank's Northern Province**

**by
Alaa Mahmoud Ezzat Bahgat
Supervised by
Prof. Abed Assaf**

Abstract

The study aimed to identify The **level** of Satisfaction of the Gender-based Psychological need's, and its Relationship to the Professional Compatibility of the Females and Males Employees in the Governmental Institutions in the West Bank's Northern Province. The study population consisted of all employees in government institutions in the provinces of the north of the West Bank's (51400) factor and running, chosen them sample stratified random consisted of (400) factor and running, have been distributed a questionnaire developed by the researcher included two dimensions presidents dealt with first level satisfying psychological needs, while eating the second dimension level of professional consensus for workers, moreover, the researcher interviewed 80 domestic workers employed in these institutions - from outside the study sample Alriash- of domestication say in identifying the obstacles that prevent satisfy psychological needs, and reduce the Twaped professional **level**, but domesticated by the researcher in the interpretation of some of the results, after the data has been collected and analyzed the study found the following results:

First, that the **level** of satisfaction of the psychological needs of the employees in government institutions in the provinces of the northern West

Bank, regardless of gender has been great, and the average (3.6450), and not gender role mentioned in the amendment this result, and that the professional **level** of consensus among workers in enterprises government in the provinces of the northern West Bank, regardless of gender has been great, and the average (3.4366), and did not mention gender in modifying this result role.

Second, it turned out to be the most important obstacles that disturb the balance of satisfying psychological needs, and reduce the **level** of psychological satisfaction among workers in government institutions in the provinces of the northern West Bank regardless of the sex of the employee and prevent achieve professional consensus by more than the (95%) had represented the absence of standards to upgrade, and that recruitment is not based on the principle of efficiency, lack of coordination between departments and departments within the workplace, and destructive criticism.

While they were the most important of these obstacles from the standpoint of working men, which got a percentage of answer was (100%) of the men are: low salaries, lack of incentives, and lack of coordination between departments and departments within the workplace, and randomness at work, and the lack of proportionality between qualification and the nature of the work, and the nature of the work does not fit the employee's ambition, and lack of cooperation within the organization.

The obstacles that got proportion answer (100%) of the interview sample of women members were represented by: the absence of promotion criteria, and that recruitment is not based on the principle of efficiency, and the prevalence of destructive criticism, and the lack of nursery for the children

of employees close to the action, psychological, functional and social problems and central in the work, and lack of installation and stability in the work and the extension of contracts (lack of job security), racial discrimination (sex), and lack of interest of officials, including the employee of ideas concerning the work, and the loss of communication between the worker and administrator, and lack of commitment to job description when the distribution of tasks on employees, and non-mainstream updates regarding the organization of employees in the organization.

Third, the lack of statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$), the **level** of satisfaction of the psychological needs of employees according to gender of the employee, and the level of the combined needs, and on each of its sub-fields.

Fourth, the lack of statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$), the **level** of professional consensus for employees depending on the variable sex of the employee, at the level of the college class of professional consensus, and on each of the areas of: (desmostyilia economic action, relationship with colleagues, supervision, and the value of work), while the existence of differences in compatibility turned out in favor of males at the level of areas: working conditions, type of work, and gender, in favor of females at the level of the fields of: desmostyilia social work and management.

Fifth, a linear relationship is positive statistically significant at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the **level** of satisfaction of the psychological needs of employees (acceptance, respect, love and attention, sympathy, support and encouragement, autonomy, belonging and safety,

appreciation and satisfaction), and every area of professional compatibility them: desmostyia economic work, desmostyia social work, working conditions, and the relationship with colleagues, supervision, administration, and the type of work, and the value of work, and gender, and that the relationship between them strength vary in the event that the employee's a man or a woman.

Based on the findings of the study results, the researcher recommended the promotion of respect for and appreciation of women's efforts and deal with them justly, and to reduce their working hours when it is working on additional roles for men; Kaldor reproductive, child care, and the affairs of the house, and the realization of the principle of social justice in the workplace; and so through employment and occupancy of all positions based on qualifications and efficiency of the employee not to race.

key words:

- Psychological needs.
- Professional compatibility
- Gender (gender).
- Government institutions.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.