

**الرضا الوظيفي وعلاقته بالسلوك الصحي لدى اساتذة
كلية التربية الاساسية
د. ابتسام راضي هادي
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
Ibtisam Radhi @ yahoo.com**

المخلص:

رمى البحث إلى ما يأتي:

١. التعرف على الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية.
 ٢. التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي على وفق متغير النوع (ذكور - اناث)
 ٣. التعرف على السلوك الصحي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية.
 ٤. التعرف على الفروق في السلوك الصحي على وفق متغير النوع (ذكور - اناث).
 ٥. التعرف على العلاقة بين السلوك الصحي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية.
- ويتحدد مجتمع البحث الحالي بأساتذة كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية ومن كلا الجنسين وللعام الدراسي (٢٠١٤م-٢٠١٥م) وقد بلغ عدد العينة (٢٠٠) تدريسي وتدرسية وقد قامت الباحثة ببناء مقياس الرضا الوظيفي ومقياس السلوك الصحي واستخرجت لهما الخصائص الاحصائية وقد اظهرت النتائج:-
- ان اساتذة كلية التربية الاساسية يشعرون بالرضا الوظيفي. توجد فروق بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي ولصالح الذكور. ان اساتذة كلية التربية الاساسية يتبعون سلوكا صحيا في حياتهم. انه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في اتباع السلوك الصحي. وجود علاقة دالة بين درجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس السلوك الصحي. وبناء على نتائج البحث فقد وضعت الباحثة عددا من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، السلوك الصحي، اساتذة كلية التربية الأساسية.

Satisfaction of the job and its relationship to the healthy behavior among professors of Basic Education College

Dr. Ibtisam Radhi Hadi

AL-Mastansiryah University/ College of Basic Education

Abstract

The study aims to identify the job's satisfaction among teachers Basic Education College. And the reasons behind the differences in job satisfaction according to the type variable. The present study examines the health behavior according to the type of a variable. The sample of the study includes the professors of Faculty of Basic Education Mustansiriya University from both genders, for the academic year (2014 -2015). The numbers of respondents are reached (200). The researcher has built a career satisfaction and scales health behavior which are extracted for two statistical properties. The results are shown that the differences between males and females in job satisfaction and in favor of males. The Basic Education Teachers College follows a healthier behavior in their lives. In addition to that there are no differences between males and females to pursue healthy behavior. There is a presence of significant correlation between the scores of the sample on the job satisfaction scale and grades on a scale health behavior. The Results of the research reflect a number of recommendations and suggestions.

Keywords: Satisfaction of the job, the health behavior, teachers Basic Education College.

الفصل الاول/ التعريف بالبحث:

مشكلة البحث:

إن التدريسيين الجامعيين اعضاء فعالين في مجتمعاتهم فولائهم لمؤسساتهم وقيامهم بواجباتهم المهنية والتربوية نحو مجتمعهم يتوقف على مدى انسجامهم في عملهم وشعورهم بالراحة والاستقرار أثناء أداءهم عملهم مما يدفعهم لتحسين انتاجهم نوعاً وكماً، وهذا تعبير عن رضاهم عن عملهم وانجازه على أحسن وجه. (الزبيدي، ٢٠٠٠، ص ٥).

فنوع العمل الذي يمارسه الإنسان قد يكون مصدراً لسعادته وعاملاً من عوامل استقراره وشعوره بالانتماء والثقة بالنفس وبقدرته وكفاءته، أو قد يكون العكس مما يؤدي الى شعوره بالإحباط أو الفشل، ويؤكد تيفين (Tiffin) " أن للعمل وتحقيق الموازنة المهنية صلة برضا الفرد العامل فالأهداف الكامنة في نفسه هي التي تدفعه الى العمل، فإذا كان الفرد غير راضٍ عن عمله فان انجازه لهذا العمل يكون متدنياً وغير منتج. (صالح، ١٩٩٤: ٧)

وقد اشارت العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات أشارت إلى تأثير بعض السياسات والقرارات الخاطئة وانعكاسها سلباً على أداء التدريسيين الجامعيين، فقد استنتج هيرزبيرج (Herzperg) أن الرضا الوظيفي المرتفع يصاحبه إنتاجية مرتفعة وعدم الرضا يؤدي إلى تدني الأداء وسوء الانتاج.

فالرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر على عطاء التدريسيين الجامعيين في جميع جوانب حياته المهنية لارتباطه بممارساتهم لمختلف أبعاد متطلبات دورهم الذي يستغرق معظم وقتهم داخل المؤسسة التعليمية وخارجها (الجبوري ، ٢٠٠٨، ص ١) يعد عضو الهيئة التدريسية من العناصر المؤثرة في نجاح عملية التعلم ،لما يسهم به من تخطيط وتحديد للأهداف وما يقدمه من خبرات ونشاطات ومهام تعليمية بناءه ،كما ان لملاحظاته الواعية لسلوك طلبته اثرا فاعلاً في تعديل الممارسات السلوكية الخاطئة نحو الاتجاه المرغوب فيه ،وخلق انماط سلوكية جديدة نافعة لمستقبلهم (الخرزاعي، ٢٠٠٢: ٢).

ويُعدُّ الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات الخاصة والحكومية، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والأنتاجية، والولاء التنظيمي. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج حوله من دراسات تطبيقية قليلة. لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا، بصورة مستمرة، اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر فيه، وترتبط به. ومما لاشك فيه أن تلك المتغيرات ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيباتهم فيها. كما أنه من الضروري، وبسبب تباين المتغيرات التي ترتبط بالرضا الوظيفي، إجراء دراسات مقارنة بين

المنظمات التي تتشابه في طبيعة عملها، وتختلف في أشياء أخرى. (العكش والحسين، ٢٠٠٨: ٣) ومن المسلم به أيضا ، أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة، حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، إذ كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها ، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى التأخر عنه وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي وسلوكيات غير صحية تمارس من قبل اعضاء الهيئة التدريسية تعبر عن تدني الرضا عن العمل (الحنيطي ٢٠٠٠: ١٥).

ومن ناحية أخرى فان عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وكثرة حوادث العمل والانتقال الى مؤسسات أخرى ويؤدي ذلك الى تفاقم المشكلات وزيادة شكاوي الموظفين ويتولد عن ذلك مناخ غير صحي مما يؤدي الى تأخر تقدم المؤسسة (غازي، ١٩٩٨: ٢٣٢).

وتحتل مسألة السلوك الصحي وتنميته أهمية متزايدة، ليس فيما يتعلق بالجوانب الجسدية فحسب وإنما بالجوانب النفسية أيضاً. وقد قاد الفهم المتزايد للعلاقة الكامنة بين السلوك والصحة إلى حدوث تحولات كبيرة في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين في فهم الصحة وتنميتها، وإمكانية التأثير فيها على المستوى الفردي. ولم تعد الصحة مفهوماً سلبياً، يمكن تحقيقها في كل الأحوال، بل أصبحت مفهوماً ديناميكياً، يحتاج إلى جهد وبذل من قبل الأفراد في سبيل تحقيقها والحفاظ عليها. و من أجل ذلك تعد دراسة وفهم الممارسات السلوكية المضرة بالصحة والمنمية لها والاتجاهات نحو الصحة والسلوك الصحي، الخطوة الأولى نحو إيجاد الموارد المنمية للصحة والعمل على تطويرها، وتحديد العوامل والاتجاهات المعيقة للصحة من أجل العمل على تعديلها. الأمر الذي ينعكس في النهاية على النمو الصحي وتخطيط تنمية الصحة وتطوير برامج الوقاية المناسبة والنوعية. وهذا ما يتوافق مع ما تتادي به منظمة الصحة العالمية WHO من أجل تطوير برامج نفسية و صحية لاكتشاف عوامل الخطر على الصحة والأسباب السلوكية البنيوية المسببة للمرض التي يمكن التأثير فيها اجتماعياً والتغلب عليها (رضوان وريشكة، ٢٠١٠: ٢).

ووفقا لما سبق جاز للباحثة ان تتساءل فيما اذا كانت هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والسلوك الصحي لدى اعضاء الهيئات التدريسية ام لا ؟ وما قوة العلاقة-ان وجدت ؟ وما نوعها ؟ وهل تختلف هذه العلاقة تبعا لمتغيرات الجنس ؟ والاجابة عن هذه التساؤلات تشكل منطلقا حيويا للتشخيص والتنبؤ ووضع الخطط العلاجية للحالات التي تعاني من تدني الشعور بالرضا عن العمل والذي يتبعه سلوك غير صحي.

اهمية البحث:

معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن

الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع. (القبلان ١٩٨١: ١٨-١٩)

ونرى أهمية الرضا الوظيفي في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم فضلاً عن انعكاساته الإيجابية الأخرى، حيث أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان العلماء والمفكرين في مجال علم النفس والإدارة، وهذا الاهتمام يعود إلى أن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في شغل الوظائف فبالتالي من الأهمية بمكان بالنسبة لهؤلاء أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية فضلاً عن أن زيادة الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية مما يعود بالنفع للمؤسسات والعاملين. كما أن الرضا يسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الإيجابية ويعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية وخصوصاً وأن رضا الموظف يعزز لديه الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية كما يؤدي الرضا إلى الإبداع والعمل الخلاق والتجديد (Lvancevch&Mattwson,2002:121).

كما يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمؤسسة ومدى فاعليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به (عبد الباقي، ٢٠٠٤ : ٣٢٢).

ورغبة الفرد في العمل تعكس بالضرورة كفاءة أدائه، هذه الرغبة وبدون أدنى شك تصبح إحدى المهمات الصعبة التي تواجه الإدارة في المنظمة وبالخصوص إدارة الأفراد والتي تنحصر في كيفية إثارة رغبة الفرد وتوجيه السلوك الناتج عنها في الاتجاه الذي يحقق الأداء المطلوب وبالتبعية أداء المنظمة (غازي، ١٩٩٨ : ٢٣٣).

كذلك بقاء المؤسسات في ظل بيئة تتميز بالمنافسة التامة وعدم الاستقرار مرهون بمدى تعزيز جانب الرضا الوظيفي لدى أفرادها والتأثير فيهم بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم ومن خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم، والتعامل معهم بما يضمن توجيه جهودهم لخدمة أهداف المنظمة (غازي، ١٩٩٨ : ٢٣٣).

ويحتل موضوع السلوك الصحي وعلاقته بالرضا الوظيفي أهمية متزايدة ، ليس فيما يتعلق بالجوانب الجسمانية فحسب وإنما بالجوانب النفسية أيضاً. (Kaplan , et al , 1994: 11) . وتوجد في هذه الأيام كثير من هذه المخاطر التي يضع إنسان العصر نفسه فيها ، فيقضي على نفسه وعلى صحته ، وتؤدي به إلى الموت . (العيسوي ، ١٩٩٩ : ٢٣٤ . ٢٣٥) . فعادات سوء التكيف تأخذ ضرائبها في حياة الأفراد ، إذ تؤثر على الجسم وتؤدي إلى الإصابة

بالعديد من الأمراض الخطيرة ومنها أمراض القلب التي تكمن خطورتها في ازدياد انتشارها في السنوات الأخيرة على صعيد المجتمعات الإنسانية المتقدمة منها والنامية على حدٍ سواء .
(Rogers & Dunn , 1997 :13)

ومن الطرائق الأكثر ملائمة والتي تعد خطوة مهمة في تحويل السلوك الصحي ونقطة انطلاق لدوافع السلوك الوقائي هي المعتقدات الصحية (Tyaler , 1995 : 27) .
تبرز الأهمية النظرية للبحث الحالي من:

١. ندرة البحوث والدراسات العراقية والعربية في هذا المجال - على حد علم الباحثة- إذ لم تعثر الباحثة على دراسات عراقية او عربية تناولت موضوع علاقة الرضا الوظيفي بالسلوك الصحي . مما يجعل البحث الحالي دراسة رائدة في هذا المجال على مستوى البلد في اقل تقدير ومن ثم فهو يشكل اضافة نوعية للجانب النظري.

٢. وتوضح أهمية الدراسة فيما سيصفه البحث الحالي عن طبيعة السلوك الصحي بوصفه مفاهيم او مجموعة عوامل متشابكة العلاقات اولا، وطبيعة الرضا الوظيفي ثانيا، اذ ان عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي الى سلوك غير صحي لدى اساتذة الجامعة .

٣. وتبرز أهمية البحث الحالي من أهمية دراسة شريحة الاساتذة الجامعيين في المجتمع ، اذ يشكل الاساتذة الجامعيون العصب الرئيس في عملية التطوير والتحديث، فهم قمة الهرم التعليمي في المجتمع

أهداف البحث:

يرمي البحث الحالي الى :-

١. التعرف على الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية .
٢. التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي على وفق متغير النوع (ذكور -اناث)
٣. التعرف على السلوك الصحي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية .
٤. التعرف على الفروق في السلوك الصحي على وفق متغير النوع (ذكور -اناث)
٥. التعرف على العلاقة بين السلوك الصحي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية .

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على اعضاء الهيئة التدريسية من التدريسيين والتدريسيات في كلية التربية الاساسية للعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ ومن التخصصين العلمي والانساني .

تحديد المصطلحات :

اولا :- الرضا الوظيفي وقد عرف بعدة تعريفات منها :-

- تعريف حسان والصيد (١٩٨٦) " مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية" (حسان و الصيد ، ١٩٨٦ : ١٢٥)

- تعريف التويجري (١٩٨٨) " موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" (التويجري ، ١٩٨٨ ، ٤٨)
- تعريف المعمر (١٩٩٣) " الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية" (المعمر ، ١٩٩٣ : ١٩)
- تعريف نيسنيرن (١٩٩٤) " محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له " (Nestern:1994:319) .
- تعريف أبو شيخة (١٩٩٨) " اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة" (نادر أبو شيخة ، ١٩٩٨ : ١٣)
- تعريف الحنيطي (٢٠٠٠) " عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير" (الحنيطي ٢٠٠٠ : ١٥)
- وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد بالرضا اتجاه عمله الذي يعد نشاطا معيناً يحقق العائد المتوقع بحيث يتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ويضم هذا الشعور الرضا عن العمل بصورة عامة والمسؤوليات والصلاحيات والدافعية للعمل .
- اما التعريف الاجرائي "فانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد من خلال اجابته عن المقياس المعد في هذا البحث" .
- ثانيا :- السلوك الصحي وقد عرف بعدة تعريفات منها :-**
- يعرف فيربير(١٩٧٩) " مفهوم جامع لأنماط السلوك والمواقف كلها القائمة على الصحة والمرض وعلى استخدام الخدمات الطبية"(Ferber, 1979: 10) .
- تعريف تروشكه وآخرين (١٩٨٥) " الإجراءات التي يتخذها الفرد من أجل التعرف المبكر على حدوث الأمراض ومنع حدوثها. وهذا يشتمل على أنماط السلوك التي تبدو ملائمة من أجل الحفاظ على الصحة وتنميتها وإعادة الصحة الجسدية" (Troschke et al.,1985: 65)
- تعريف نولدنر(١٩٨٩) " هو كل أنماط السلوك التي تهدف إلى تنمية وتطوير الطاقات الصحية عند الفرد" (Noeldner,1989: 43).

• تعريف تايلور (٢٠٠٣) " كل نشاط يقوم به الفرد لتنمية صحته واستدامة عافيته مثل الغذاء الصحي والنشاط الرياضي والامتثال للتعليمات الطبية ومتابعة العلاج والابتعاد عن عوامل الخطر والسلوك المرضي (taylor,2003: 18) وقد عرفت الباحثة السلوك الصحي بأنه "مجموعة من السلوكيات الصحية التي يتبعها الفرد للحفاظ على صحته والوقاية من المرض واستخدام الاساليب الصحية على انها اسلوب حياة " اما التعريف الاجرائي "فانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد من خلال اجابته عن المقياس المعد في هذا البحث" .

الفصل الثاني/ اطار نظري ودراسات سابقة

اولا/ الاطار النظري: لمحة عن الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين اذ يشير كثير من الباحثين الى أن العقود الثلاثة الأولى من بداية القرن العشرين وهي البداية، وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مواقف الأفراد المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راض عنه (محيسن، ٢٠٠٤ : ٥٧) . يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية، مما أدى هذا إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع (العنبي، ١٩٩٢ : ٨٧) .

كما أن مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا . يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس اساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل او ضيق (الفالح، ٢٠٠١ : ٧١)

النظريات التي تناولت تفسير الرضا الوظيفي:

١ - نظرية هرزبرج Harzberg:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى " هرزبرج " أن

هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرونها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ و شيرير ، ٢٠٠٨ : ٦٨٥) فهو يريد أن يشعر أنه يقوم بعمل له قيمته وأن أمامه في عمله تحديات يحاول التغلب عليها وأن هناك من يقدره. فالمال ليس هو المحفز الخارق وإلا فلماذا يريد الشخص عظيم الثروة أن يستمر في العمل؟ الإنسان يسعى لأن يعامل كإنسان فهو يريد البقاء ويريد أن يحيا كإنسان له احترامه، له فكره، له شخصيته، له اصدقائه، له نجاحاته وله تأثيره(عبد الوهاب ، ٢٠٠٠ : ٦٥)

٢ - نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ ، شيرير ، ٢٠٠٨ : ٦٨٦)

٣ - نظرية الإدارة العلمية

اهتمت على يد روادها تاييلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإنقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (Macneil, 1993 : 3758)

لمحة عن السلوك الصحي:

منذ حوالي العقدين ظهر تطور في علم النفس، احتلت فيه الصحة مكاناً بارزاً، ونما بسرعة إلى علم أطلقت عليه تسمية "علم نفس الصحة، وأول من عرف وحدد علم نفس الصحة كان ماتراتسو (Materazzo.1984)، حيث حددها بأنها الإسهامات العلمية لعلم النفس من أجل تنمية

الصحة والحفاظ عليها والوقاية من الأمراض ومعالجتها. ويسهم علم نفس الصحة في تحديد أنماط السلوك الخطرة، وتحديد أسباب الاضطرابات في الصحة وتشخيصها وفي إعادة التأهيل وتحسين نظام الإمداد الصحي. بالإضافة إلى ذلك يهتم علم نفس الصحة بتحليل إمكانات التأثير بأنماط السلوك المتعلقة بالصحة للإنسان على المستويات الفردية والجماعية وبالأسس الاجتماعية النفسية للأمراض والتغلب عليها. ويعرّف سفارتسر (١٩٩٠) علم نفس الصحة بأنه عبارة عن تخصص عرضي ونوعي لعلم النفس يقدم إسهامات علمية وتربوية في المجالات الستة التالية: ١. تنمية الصحة والحفاظ عليها، ٢. الوقاية ومعالجة الأمراض. ٣. تحديد أنماط السلوك الخطرة. ٤. تحديد أسباب اضطرابات الصحة وتشخيصها. ٥. إعادة التأهيل، ٦. تحسين نظام الإمداد الصحي. ويعرف أودرس وآخرين (Udris et al, 1992) الصحة بأنها ليست عبارة عن حالة ثابتة وإنما توازن ديناميكي بين الموارد الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية وآليات الحماية والدفاع للعضوية من جهة وبين التأثيرات الكامنة المسببة للمرض للمحيط الفيزيائي والبيولوجي والاجتماعي من جهة أخرى. وبالتالي يفترض أن يقوم الفرد دائماً ببناء وتحقيق صحته، سواء كان الأمر بمعنى الدفاع المناعي أم بمعنى التلاؤم مع التغيرات الهادفة لظروف المحيط (رضوان وريشكة، ٢٠١٠: ٣-٤).

النظريات التي تناولت تفسير السلوك الصحي:

١- نظرية التصرف المعقول:

نظرية التصرف المعقول لـ فايشباين واجزن عام ١٩٧٥ (Fishbein & Ajzen, 1975) وهذه النظرية تحاول الربط بين المواقف الصحية والسلوك، ووفقاً لهذه النظرية فإن الممارسة الصحية تعد نتيجة مباشرة للنية السلوكية. وقد نادى الباحثان بوجهة النظر التي أصبحت اليوم مقبولة عموماً والقائلة: بأن جزءاً كبيراً جداً من سلوكنا موجه نحو هدف ومقادير داخلياً وبأن الناس يَتَمون نوايا محددة تحدد التصرف اللاحق. ويشكل القصد نقطة النهاية لعملية دافع تنتهي للتصرف المراد، إذا لم تظهر موانع داخلية أو خارجية غير متوقعة تعيق هذا التحويل. والنوايا من جهتها تظهر من خلال المواقف والتوقعات الاجتماعية التي تؤخذ مع بعضها البعض في الحسبان (Taylor, 1995: 91-92).

وفي أحيان أخرى لا يعتمد الناس سلوكاً صحياً على الرغم من النوايا الطيبة. بمعنى أن هناك كثيراً من الناس ينوون أداء سلوك صحي ولكن يفشلون في ذلك. ومن أجل هذه الرؤيا صور هكهاوسن (Heckhausen, 1991) التمييز بين الدافعية والإرادة فطور الدافعية هو طور الاختيار وطور الرغبة في أن يختار فيها المرء بين أهداف تصرف بديلة أو ممكنة، ويمكن للمرء أن يتصور ذلك كما لو أن صراعاً داخلياً موجوداً تحاول فيه الرغبات والطموحات المتناقضة الفوز. فالمرء يصارع على سبيل المثال نفسه فيما إذا كان يرغب بتغذية نفسه في المستقبل تغذية

صحيحة وأكثر صحة وفيما إذا كان على استعداد لعدم تناول المذاذات غير الصحية . ويحدث مثل هذا التحديد للأولويات بالنظر إلى تصورات القيمة والشروط المحيطة وفرص التحقيق . وفي النهاية تريح أحد الإجراءات ، وبهذا تتحول النية إلى الهدف . وفي طور (الدافع) يمكن للمرء أن يعزو وظيفة إنهاء صراع الاختيار ، وبهذا يتم تخفيض التوتر المرتبط بذلك . (Schwarzer , 1994: 117) .

أنموذج المعتقدات الصحية:

كانت بداية الطريق لـ(أنموذج المعتقدات الصحية) أو ما يسمى بأنموذج القناعات الصحية، الذي ظهر في الخمسينات من القرن العشرين والذي يعد رائد نظريات السلوك الصحي الحديثة، والذي يركز على نوعين من المفاهيم للسلوك الصحي ، هما : إدراك التهديد ، وتقويم السلوك. إذ إن إدراك التهديد يعتمد على نوعين من المعتقدات وهما القابلية للإصابة (الاعتلال الصحي) والخطورة المدركة. أما تقويم السلوك فيشمل مجموعتين من المعتقدات المتعلقة بالفوائد من السلوك الصحي الموصى به والمواع المدركة للقيام بالتصرف . (Sheeran & Abraham , 2002) (25 - 24)، ووفقاً لهذا الأنموذج القائم على خبرة التهديد والرؤية الشخصية للمواع والفوائد المدركة فإن الأفراد لا يقومون بتصرف صحي إلا بعد أن يدركوا الخطر الجدي للمرض ، ويشعروا بأنهم مهتدون شخصياً ، ومقتنعون بفاعلية إجراءات الشفاء التي يمكن أن يقوموا بها من جانبهم من خلال الجهد المبذول (Becker et al , 1977: 189) ، إن إدراك الخطر ينتج على انه وظيفة للأهمية المدركة لحدث ما واحتمال ظهوره المدرك . وفي أنموذج المعتقدات الصحية يطابق هذا تقريباً" درجة الشدة (الخطر) والقابلية للإصابة وهذا ما أثبتته (Kirch & Weinstein) عام ١٩٨٨ إذ أثبتنا أن الخطورة ، ينبغي ان تصل إلى درجة معينة لتحتمل رقماً في القرارات الصحية ، وحالما يتم التوصل إلى هذه الدرجة المعينة فإن القرارات هنا تعني وظيفة من وظائف الأهمية المدركة لاحتمال التعرض للحدث أو الإصابة (Kirch , 1988: 248 - 254) .

٢ - نظرية روجرز

وتعد هذه النظرية أحد أشكال المعلومات وصيغها الخاصة بتأثيرات التهديد على الصحة وعلى التغير الحاصل في المواقف والسلوك . ونشأت لتوضيح تأثير نزعات الخوف على الإقناع (95 : 2001 , Conner & Norman)، وعلى الرغم من أن نظرية روجرز قد تستخدم لدراسة المعتقدات الصحية الثابتة لدى الأفراد إلا أنها تؤكد على التغيرات للمواقف والسلوك التي تتمخض عن الاتصالات المقنعة ، فإن العديد من مصادر المعلومات قد تبادر بالعمليات المعرفية الوسيطة التي هي بؤرة نظرية روجرز، وتصنف هذه المصادر على أنها بيئية مثل الإقناع الشفوي (خصوصاً نزعات الخوف) والتعلم بالملاحظة (رؤية ما يحدث للآخرين) أو أنها بين شخصية،

وأن مثل هذه التغذية الراجعة من الفعاليات المصاحبة قد تؤثر على ردود الفعل تجاه التهديدات على الصحة إن المعلومات الخاصة بالتهديد على الصحة تبادر بالعمليات المعرفية الوسيطة، وتقوم هذه العمليات الاستجابات السيئة التكيف (وتعني إنكار المرء للتهديد الصحي أو تجنبه للتهديد الذي يثير الخوف) أو الاستجابات المتكيفة (ويقصد بها نية المرء في تحسين صحته) (Rogers,1993:167).

الدراسات السابقة:

أولاً/ الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

١ - دراسة الشريدة (٢٠٠٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموجرافية، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا ، واشتملت العينة على (٦٥٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة (الشريدة ، ٢٠٠٢: ٦٧).

٢ - دراسة الأغبري (٢٠٠٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ، وشملت العينة (٨٣) من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري ، والشعور بالإنجاز ، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ... إلخ ، تمثل مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة (الأغبري ، ٢٠٠٢: ٢).

٣ - دراسة العاجز ونشوان (٢٠٠٤) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة مكونة من خمسة مجالات وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ١- أكثر عوامل الرضا الوظيفي كانت : سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي ، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين ، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي.

٢- وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا. ٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة (العاجز ونشوان ، ٢٠١٢: ١).

٤ - دراسة الشيخ و شرير (٢٠٠٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على ا لعلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس ،المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي (الشيخ وشرير ، ٢٠٠٨ : ١٢٣).

ثانيا/ الدراسات التي تناولت السلوك الصحي:

١- دراسة الغور واخرين (٢٠٠١) هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الأعراض الاكتئابية والدعم الاجتماعي والسلوك الصحي الشخصي لدى عينة قوامها ٢٠٩١ طالبا ذكرا و ٣٤٣٨ طالبة أنثى من طلاب الجامعة في ١٦ بلدا من بلدان العالم، باستخدام مقياس بيك المختصر للاكتئاب ومقياس الدعم الاجتماعي و تسعة أبعاد من مقياس السلوك الصحي. وقد أخذ البلد والسن بعين الاعتبار في هذه الدراسة. وقد ارتبطت الأعراض الاكتئابية بشكل دال مع نقص النشاطات الجسدية وعدم تناول الفطور وعدم انتظام ساعات النوم. وارتبط الاكتئاب بشكل دال عند النساء مع عدم استخدام كريمات الوقاية من الشمس والتدخين وعدم تناول طعام الفطور. أما الدعم الاجتماعي المنخفض فقد ارتبط مع الاستهلاك المنخفض للكحول ونقص النشاطات الجسدية وعدم انتظام ساعات النوم وعدم استعمال أحزمة الأمان في السيارة. ويحتمل أن تكون هناك علاقة سببية متبادلة بين السلوك الصحي و المزاج الاكتئابي (رضوان وريشكة ، ٢٠١٠ : ١٢).

٢ - دراسة احمد واخرين (٢٠٠٨) استهدفت الدراسة التعرف على أنماط السلوك الصحي للاعبين أندية الدرجة الأولى ،لألعاب(كرة القدم . كرة السلة . كرة اليد . كرة الطائرة) في العراق لموسم ٢٠٠٧.٢٠٠٨م.فضلا عن التعرف على اتجاهات السلوك الصحي لأفراد عينة البحث. وقد أظهرت النتائج ما يأتي:- وجود نسبة عالية من أفراد العينة الذين يدخنون السكائر .و انخفاض نسبة أفراد العينة الذين يتناولون الكحول أو أحد المواد المخدرة. و وجود نسبة عالية من أفراد العينة الذين جربوا تناول المنشطات. و انخفاض واضح في نسبة أفراد العينة الذين يحافظون أو يلتزمون بالممارسات الصحية الايجابية (القوام، النوم، الوقاية من الشمس، تنظيف الأسنان).وعدم التزام نسبة عالية من أفراد العينة بالأسس الصحية لعادات التغذية والطعام).وانخفاض نسبة أفراد العينة الذين يتخذون إجراءات وقائية (احمد واخرين ، ٢٠٠٨ : ٨٦-١٢١).

٣ - دراسة رضوان وريشكة (٢٠١٠) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل السلوك الصحي والاتجاهات الصحية للطلاب من منظور عبر ثقافي بهدف إيجاد فروق عبر ثقافية بين عينة سورية وألمانية. استخدم في الدراسة استبيان السلوك الصحي ، (Steptoe, 1991) الذي يقيس مظاهر معينة من السلوك الصحي اشتملت عينة الدراسة على ٣٠٠ مفحوص كان بينهم ٢٠١ أنثى (٦٧%) و ٩٩ ذكر (٣٣%) استخدم التحليل الإحصائي للنتائج طريقة الإحصاء الوصفي والاستدلالي وتضمن الإحصاء الاستدلالي اختبار الفروق بين المتوسطات بين الذكور والإناث باستخدام الإحصائي "ت"، أظهرت الدراسة وجود بعض الخصائص المميزة للعينة السورية، بعضها متم للصحة مثل تناول الفاكهة والنوم وتنظيف الأسنان و أخرى غير صحية مثل غياب الزيارات الدورية إلى الطبيب وفحص الصدر (رضوان وريشكة، ٢٠١٠ : ١).

مناقشة الدراسات السابقة:

١- **الهدف:** تباينت اهداف الدراسات السابقة، فقد هدف بعضها الى بيان العلاقة الارتباطية بين كل من متغيري السلوك الصحي والرضا الوظيفي والمتغيرات الاخرى.

٢- **العينة:** تعددت انواع الدراسات السابقة وحجومها فبعضها اعتمدت عينات من اعضاء الهيئات التعليمية، واختلف عدد أفراد العينات في الدراسات السابقة اختلافا واضحا فقد تراوح عدد العينات في الدراسات السابقة بين (٨٦ - ١٦٠٠٠) من الطلبة واطباء الهيئة التدريسية. اما عينة البحث الحالي فقد تكونت من (٢٠٠) عضو من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الاساسية.

٣- **الاداة:** استخدمت الدراسات السابقة ادوات مختلفة لتحقيق اهدافها فقد استخدمت اغلب الدراسات مقاييس جاهزة. بينما قامت دراسات اخرى ببناء ادوات خاصة بها اما البحث الحالي فقد قامت الباحثة ببناء اداتين الاولى لقياس الرضا الوظيفي والثانية لقياس السلوك الصحي .

٤- **الوسائل الاحصائية:** اشارت جميع الدراسات السابقة الى الوسائل الاحصائية المستعملة في معالجة بياناتها، ومنها استخدام الاختبار التائي وتحليل التباين الاحادي ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لدلالة معنوية معامل الارتباط والاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط اما البحث الحالي فقد تم فيه استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

٥- **نتائج الدراسات:** اختلفت نتائج الدراسات السابقة باختلاف اهدافها واسلوب بحثها، وحجم عيناتها كونها اجريت على ثقافات متباينة ان اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة افادت في تفعيل الرؤيا النظرية لمشكلة بحثها، وتركت الباب مفتوحا بشأن التساؤلات كما تبين ان هناك علاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الاجراءات المستخدمة وحجم العينة، وسوف يتم عرض ومناقشة نتائج البحث الحالي في الفصل الرابع.

الفصل الثالث/ منهجية البحث واجراءاته:

أولاً/ اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي بوصفه الأنسب في وصف دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عما بينها من فروق من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، وفيما يأتي وصف لتلك الاجراءات:

ثانياً/ مجتمع البحث: وهذا يتطلب من الباحثة تحديد المجتمع الاصيلي للدراسة ومكوناتها الاساسية تحديدا واضحا ودقيقا وصولا الى العينة الاساسية، ويتكون مجتمع البحث من اساتذة كلية التربية الأساسية والبالغ عددهم (٣٩٣) تدريسيا ومن (الذكور - الاناث) والتخصص (العلمي - الانساني) وللعام الدراسي الحالي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

اعداد الهيئة التدريسية في كلية التربية الاساسية موزعين حسب النوع

المجموع	النوع		التخصص
	اناث	ذكور	
١٥٩	٧٤	٨٥	انساني
٢٣٤	١٢٩	١٠٥	علمي
٣٩٣	٢٠٣	١٩٠	المجموع

ثالثاً/ عينة البحث: يتحدد البحث الحالي بأساتذة كلية التربية الاساسية لقسمي اللغة العربية والتاريخ والعلوم والرياضيات ولكلا الجنسين (ذكور - اناث) بواقع (١٠٠) ذكور وبواقع (١٠٠) اناث وقد تم اختيار العينة بالأسلوب العشوائي والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير النوع و التخصص

المجموع	النوع		القسم	التخصص
	اناث	ذكور		
٥٠	٢٥	٢٥	اللغة العربية	انساني
٥٠	٢٥	٢٥	تاريخ	
٥٠	٢٥	٢٥	العلوم	علمي
٥٠	٢٥	٢٥	رياضيات	
٢٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع	

رابعاً/ أدوات البحث:

أولاً/ مقياس الرضا الوظيفي:

١. إعداد فقرات المقياس : لغرض إعداد فقرات مقياس الرضا الوظيفي قامت الباحثة بالرجوع الى الادبيات والدراسات السابقة وبناء على الادبيات والدراسات السابقة التي جاءت فيه، تم تحديد اربعة مجالات لقياس هذا المفهوم، وهي: الرضا عن العمل بصورة عامة، والمسؤوليات، الصلاحيات، الدافعية للعمل، وبعد تحديد المجالات تم جمع (٤٠) فقرة تغطي مجالات المقياس وبواقع (١٠) فقرة لكل مجال ، واعتمدت الباحثة على المدرج الخماسي (أوافق بشدة ، أوافق ، أوافق نوعاً ما ، ارفض ، ارفض بشدة) للتقدير وكانت الأوزان تتراوح من (١-٥) .

٢. اعداد تعليمات المقياس: لقد حرصت الباحثة على أن تكون تعليمات المقياس بسيطة ، وواضحة ، وقد تم التأكيد فيها على أن إجابات المفحوصين سوف تكون سرية وسوف لا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ، وأن الغرض الحقيقي منها هو البحث العلمي فقط ، كذلك تأكيد عدم ذكر أسم المستجيب.

٣. استطلاع آراء الخبراء: لبيان صلاحية كل فقرة في المقياس وللتعرف على وضوح التعليمات، قامت الباحثة بعرض هذا المقياس بتعليماته وبمجالاته وبطريقة تصحيحه (ملحق / ١) على مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس (ملحق / ٢). وقامت الباحثة بتحليل هذه الاستجابة من خلال استعمال النسبة المئوية وفي ضوء آراء الخبراء تم حذف فقرتين ، حيث عدت الفقرة التي نالت نسبة اتفاق ٨٠% من الخبراء فأكثر صادقة والجدول (٣) يمثل آراء الخبراء في صلاحية المقياس .

جدول (٣)

آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي

ت	أرقام الفقرات			
	الموافقون	المعارضون	النسبة	التكرار
١	١٠	-	١٠٠%	٢١، ٢٠، ١٧، ١٦، ١٥، ١٤، ١٢، ٩، ٨، ٧، ٥، ٤، ٣، ٢، ١، ٤٠، ٣٩، ٣٧، ٣٦، ٣٥، ٣٠، ٢٩، ٢٧، ٢٢
٢	٨	٢	٨٠%	٢٣، ١٣، ١١، ٣٤، ٣١، ٢٦، ٢٥، ٣٣، ١٠، ٢٨، ١٩، ١٨، ٣٨
٣	٧	٣	٧٠%	٢٤، ٣٢

٤. الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات:

أ. أسلوب المجموعتين المتطرفتين: بهدف تحليل فقرات مقياس الرضا الوظيفي ،قامت الباحثة بتطبيق هذا المقياس على عينة بلغ عددها (٢٢٠) استاذًا واستاذة من اساتذة كلية التربية الاساسية، وبعد جمع درجات اجابات كل مفحوص على فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة، تم ترتيبها تنازلياً ابتداءً من اعلى الدرجات وانتهاءً بأدناها. ولغرض الحصول على مجموعتين تتميزان بأكبر حجم واقصى تباين ممكن بينهما ، ويقتررب توزيعها من التوزيع الطبيعي ، تم اختيار نسبة الـ (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على اعلى الدرجات ونسبة الـ (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على ادنى الدرجات . وبما ان مجموع عينة التحليل بلغ (٢٢٠) استمارة ، فقد كانت نسبة الـ (٢٧%) هي (٥٩) استمارة في كل مجموعة ، وبذلك فان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل هي (١١٨) استمارة .وبعد ان حلت فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا، ولكل فقرة من فقرات المقياس ، قورنت القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة التائية

الجدولية وقد تبين وجود فقرتين غير صالحة وهي الفقرات (٢٦، ٣٣) . وكما موضح في الجدول (٤) .

جدول (٤)

معاملات تمييز فقرات مقياس الرضا الوظيفي باستعمال المجموعتين العليا والدنيا

ت	قيمة T المحسوبة	ت	قيمة T المحسوبة	ت	قيمة T المحسوبة	ت	قيمة T المحسوبة
١	٤.٦١	١١	٥.٨٢	٢١	٥.١٧	٣١	٦.٤٥
٢	٤.٣١	١٢	٦.٦٧	٢٢	٤.٧٢	٣٢	٣.٧٣
٣	٣.٨٣	١٣	٥.١٩	٢٣	٤.٠٢	*٣٣	١.٧٥
٤	٥.٠٨	١٤	٦.٧٥	٢٤	٥.٤٣	٣٤	٦.١٢
٥	٣.٦٦	١٥	٤.٧٥	٢٥	٤.٧٢	٣٥	٣.٧٧
٦	٤.٩٠	١٦	٢.٧٠	*٢٦	١.١٢	٣٦	٦.٢٠
٧	٥.٧٤	١٧	٤.٨٩	٢٧	٣.٤٨	٣٧	٦.٣٣
٨	٤.٠٨	١٨	٥.٩٤	٢٨	٤.٥٥	٣٨	٤.١٩
٩	٤.٨٥	١٩	٣.٧٤	٢٩	٦.١٥		
١٠	٤.٥٩	٢٠	٣.٧٣	٣٠	٦.٣٤		

القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (١١٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) والتي تساوي (١,٩٦) .
 ب. طريقة الاتساق الداخلي: لاستخراج الاتساق الداخلي للفقرة بهذه الطريقة، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس كله، وقد اختبرت دلالة معاملات الارتباط عن طريق موازنتها مع القيم الجدولية لدلالة معاملات الارتباط وكانت جميعها دالة عند مستوى باستثناء الفقرات (٢٦، ٣٣) كانت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبقيمة جدولية تبلغ (١,٩٦) والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	٠.٨٠	١١	٠.٤٩	٢١	٠.٨٧	٣١	0.66
٢	٠.٨٦	١٢	٠.٨٧	٢٢	٠.٨٥	٣٢	٠.٧٨
٣	٠.٧٩	١٣	٠.٨٥	٢٣	٠.٧٦	*٣٣	٠.١٤
٤	٠.٩٤	١٤	٠.٨١	٢٤	٠.٧٨	٣٤	٠.٨٩
٥	٠.٨٩	١٥	٠.٨٧	٢٥	٠.٩٧	٣٥	٠.٨٦
٦	٠.٧٨	١٦	٠.٤٩	*٢٦	٠.١٦	٣٦	٠.٨٣
٧	٠.٨٠	١٧	٠.٨٥	٢٧	٠.٨٢	٣٧	٠.٤٠
٨	٠.٧٧	١٨	٠.٩٦	٢٨	٠.٣٦	٣٨	٠.٣٩
٩	٠.٧٥	١٩	٠.٨٢	٢٩	٠.٧٧		
١٠	٠.٨٤	٢٠	٠.٧٩	٣٠	٠.٧٩		

٥. صدق المقياس: لقد استخرج لمقياس الرضا الوظيفي الصدق الظاهري (Face Validity)، ولقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الرضا الوظيفي عندما تم عرض فقرات هذا المقياس بمجالاته وتعليماته وبدائله على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس، الذين وافقوا على صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله وكما تمت الإشارة الى ذلك .

٦- صدق البناء: قد قامت الباحثة بحساب صدق البناء من خلال ايجاد علاقة الفقرة بالمجموع الكلي وتفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية للفرد على المقياس تعد معيار لصدق هذا المقياس (الزوبعي، ٤٣: ١٩٨١).

٦. مؤشرات الثبات: استخرج الثبات لمقياس الرضا الوظيفي بطريقتين هما :

أ. إعادة الاختبار (Test - Retest): استعملت الباحثة طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات ، فقد جرى سحب عينة عشوائية مؤلفة من (٥٠) استاذًا واستاذة من اساتذة كلية التربية الاساسية أعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي أسبوعين من بداية التطبيق الأول، إذ تشير الأدبيات الى أن المدة بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني تمتد بين أسبوع الى أسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة . وبعدها أوجدت العلاقة بين درجات التطبيقين باستعمال معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغ (٠.٨٩) ، وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي .

ب. التجزئة النصفية (Internal Consistency): قسمت الفقرات في هذه الطريقة الى نصفين، تألف كل نصف من (١٨) فقرة ، وقد جرى التقسيم على أساس الفقرات الفردية والزوجية ، وبعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار وجد أنه (٠.٨١) ولما كان معامل الارتباط المستخرج هو لنصف الاختبار، لذا قد جرى تعديله باستعمال معادلة سبيرمان - براون وقد بلغ معامل الثبات للمقياس باستعمال هذه الطريقة (٠.٨٩) ، وتعد هذه القيمة مقبولة موازنة بالدراسات السابقة.

ثانيا/ مقياس السلوك الصحي:

١. إعداد فقرات المقياس: لغرض إعداد فقرات مقياس السلوك الصحي استلزم الرجوع الى الأدبيات والدراسات في مجال السلوك الصحي ضمن إطار نظري محدد ، وذلك لتهيئة الفقرات اللازمة له وصياغتها بشكل أولي بوصفها خطوة أساسية من خطوات بناء المقياس .ولقد تم جمع (٣٨) فقرة ، واعتمدت الباحثة على المدرج الخماسي (أوافق بشدة ، أوافق ، أوافق نوعاً ما ، ارفض ، ارفض بشدة) للتقدير الذي وضع أمام كل فقرة وكانت الأوزان تتراوح من (٥-١) .

٢. استطلاع آراء الخبراء : لبيان صلاحية كل فقرة في المقياس وللتعرف على وضوح التعليمات ، قامت الباحثة بعرض هذا المقياس بتعليماته وبطريقة تصحيحه (ملحق / ٣) على مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس(ملحق / ٢) وبعد أن أبدى الخبراء استجاباتهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس ، قامت الباحثة بتحليل هذه الاستجابة من خلال استعمال النسبة المئوية وفي ضوء آراء الخبراء تم حذف فقرة واحدة ، حيث عدت الفقرة التي نالت نسبة اتفاق ٨٠% من الخبراء فأكثر صادقة والجدول (٦) يمثل آراء الخبراء في صلاحية المقياس .

جدول (٦)

اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس السلوك الصحي

ت	أرقام الفقرات		الموافقون		المعارضون	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
١	١,٣,٤,٦,٨,٩,١٠,١٢,١٣,١٥,١٨,١٩,٢٠,٢١,٢٢,٢٣,٢٤,٢٧,٢٨,٢٩,٣٠,٣٦,٣٧,٣٨	١٠	١٠٠%	-	-	-
٢	٢,٥,٧,١١,١٤,١٦,٢٥,٢٦,٣١,٣٢,٣٣,٣٤,٣٥	٨	٨٠%	٢	٢٠%	
٣	١٧	٧	٧٠%	٣	٣٠%	

٣. الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات:

أ. أسلوب المجموعتين المتطرفتين: بهدف تحليل فقرات مقياس السلوك الصحي ،قامت الباحثة بتطبيق هذا المقياس على عينة بلغ عددها (٢٢٠) استاذًا واستاذة من اساتذة كلية التربية الاساسية، وبعد جمع درجات اجابات كل مفحوص على فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة، تم ترتيبها تنازلياً ابتداءً من اعلى الدرجات وانتهاءً بأدناها. ولغرض الحصول على مجموعتين تتميزان بأكبر حجم واقصى تباين ممكن بينهما ، ويقتررب توزيعها من التوزيع الطبيعي ، تم اختيار نسبة الـ (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على اعلى الدرجات ونسبة الـ (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على ادنى الدرجات . وبما ان مجموع عينة التحليل بلغ (٢٢٠) استمارة ، فقد كانت نسبة الـ (٢٧%) هي (٥٩) استمارة في كل مجموعة ، وبذلك فان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل هي (١١٨) استمارة وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين قورنت القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة التائية الجدولية وبناءً عليه تم حذف فقرة واحدة هي الفقرة (١٠) وكما موضح في الجدول (٧)

جدول (٧)

معاملات تمييز فقرات مقياس السلوك الصحي باستعمال المجموعتين العليا والدنيا

ت	قيمة T المحسوبة	ت	قيمة T المحسوبة	ت	قيمة T المحسوبة
١	٤.٧٧	١٣	٣.٤٤	٢٥	٥.٤٧
٢	٣.٨٥	١٤	٤.١٢	٢٦	٤.١٣
٣	٤.٣٢	١٥	٨.٣٥	٢٧	٢.٦٣
٤	٤.٢٨	١٦	٤.٥٨	٢٨	٣.٩٢
٥	٥.٣٨	١٧	٣.٧٣	٢٩	٣.٧٠
٦	٦.١٢	١٨	٥.٨٩	٣٠	٥.٦٢
٧	٤.٥٤	١٩	٤.٨٠	٣١	٤.٤٥
٨	٤.٠٨	٢٠	٧.٠٨	٣٢	٣.٤٧
٩	٥.٠٧	٢١	٥.٤٠	٣٣	٣.٣٦
١٠*	١.٢٨	٢٢	٤.٨٩	٣٤	٢.٨٧
١١	٤.٦٥	٢٣	٤.٥٤	٣٥	٣.٢٥
١٢	٣.٩٥	٢٤	٣.٩٨	٣٦	٣.١٠
				٣٧	٢.٨٨

*اقل من القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (١١٦) ومستوى دلالة (٠.٠٥) والتي تساوي (١.٩٦٠)

ب. طريقة الاتساق الداخلي: لاستخراج الاتساق الداخلي للفقرة بهذه الطريقة، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس كله، وقد اختبرت دلالة معاملات الارتباط عن طريق موازنتها مع القيم الجدولية لدلالة معاملات الارتباط وكانت جميعها دالة عند مستوى باستثناء فقرة واحدة كانت غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس السلوك الصحي

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠.٤٠	٢٥	٠.٣٥	١٣	٠.٤٦	١
٠.٣٨	٢٦	٠.٣٤	١٤	٠.٤٤	٢
٠.٤٢	٢٧	٠.٤٢	١٥	٠.٣٩	٣
٠.٣٨	٢٨	٠.٤٥	١٦	٠.٤٢	٤
٠.٥٦	٢٩	٠.٤١	١٧	٠.٤٤	٥
٠.٥٥	٣٠	٠.٣٢	١٨	٠.٤٥	٦
٠.٤٢	٣١	٠.٤٤	١٩	٠.٣٨	٧
٠.٤٣	٣٢	٠.٤١	٢٠	٠.٣٥	٨
٠.٥٠	٣٣	٠.٣٨	٢١	٠.٤١	٩
٠.٣٢	٣٤	٠.٤٥	٢٢	٠.١٣	١٠*
٠.٣٨	٣٥	٠.٤٤	٢٣	٠.٥٠	١١
٠.٤٠	٣٦	٠.٤٣	٢٤	٠.٦٠	١٢
٠.٦٣	٣٧				

٤. صدق المقياس: لقد استخرج لمقياس السلوك الصحي الصدق الظاهري (Face Validity) ، ولقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس السلوك الصحي عندما تم عرض فقرات هذا المقياس بمجالاته وتعليماته وبدائله على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس ، الذين وافقوا على صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله وكما تمت الإشارة الى ذلك .

٥. مؤشرات الثبات:

أ. إعادة الاختبار (Test - Retest) : استعملت الباحثة طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات ، فقد جرى سحب عينة عشوائية مؤلفة من (٥٠) استاذًا واستاذة من اساتذة كلية التربية الاساسية أعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي أسبوعين من بداية التطبيق الأول ، إذ تشير الأدبيات الى أن المدة بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني تمتد بين أسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة . وبعدها أوجدت العلاقة بين درجات التطبيقين باستعمال معامل ارتباط بيرسون ، إذ بلغ (٠.٨٤) ، وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي .

ب. التجزئة النصفية (Internal Consistency): قسمت الفقرات في هذه الطريقة الى نصفين، تألف كل نصف من (١٨) فقرة ، وقد جرى التقسيم على أساس الفقرات الفردية والزوجية، وبعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار وجد أنه (٠.٧٨) ولما كان معامل الارتباط

المستخرج هو لنصف الاختبار، لذا فقد جرى تعديله باستعمال معادلة سبيرمان - براون وقد بلغ معامل الثبات للمقياس باستعمال هذه الطريقة (٠.٨٧) ، وتعد هذه القيمة مقبولة موازنة بالدراسات السابقة.

رابعا :- التطبيق النهائي: بعد التحقق من صلاحية أدوات البحث الحالي ملحق (٥/٤) تم تطبيقها على عينة البحث التي تم اختيارها والتي قوامها (٢٠٠) من اساتذة كلية التربية الاساسية ، حرصت الباحثة على ان يتم توزيع استمارات المقاييس تحت اشرافها وطلبت منهم قراءتها بشكل دقيق والاجابة عنها باختيار احد البدائل بحسب ما ينطبق عليهم من فقرات وبكل حرية؛ لأن اجاباتهم لن يطع عليها احد سوى الباحثة وان اجابتهم سوف تساهم في مساعدة الباحثة والبحث العلمي.

خامسا/ الوسائل الإحصائية: لمعالجة بيانات هذا البحث استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

١- الاختبار التائي T -test لعينة واحدة

٢- الاختبار التائي T- test لعينتين مستقلتين

٣- معامل ارتباطاً بيرسون (Person Correlation Coefficient)

٤- معادلة سبيرمان براون Spearman Brown Formula

الفصل الرابع/ نتائج البحث:

أولا/ عرض النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي وكما يأتي :

١. التعرف على الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الاساسية .

كان الوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي (١٢٤.٧١٢)، وانحراف معياري (٧.٣٥٦)، بينما كان الوسط الفرضي (١٠٨)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٣٢.١٣٨) وهي ذات دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٩)، مما يشير إلى أن اساتذة كلية التربية الاساسية يشعرون بالرضا الوظيفي، وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسط درجات الرضا الوظيفي والمتوسط الفرضي للعينة

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
اساتذة	٢٠٠	١٢٤.٧١٢	٧.٣٥٦	١٠٨	٣٢.١٣٨	١.٩٦	ذات دلالة

ووفقا لنظرية فروم في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه

يستحقه مما يعني ان مهنة الاستاذ الجامعي تحقق لأستاذ الجامعي العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا .

٢. التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)

كان الوسط الحسابي لعينة الذكور من اساتذة كلية التربية الأساسية على مقياس الرضا الوظيفي (١١٧.٤٣٣) والانحراف المعياري (١٠.٤١١) بينما كان الوسط الحسابي لعينة الاناث على نفس المقياس (١١١.٨٦٦) والانحراف المعياري (٨.٩٠٠) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٢٦)، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) مما يشير إلى انه توجد فروق بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي ولصالح الذكور وجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجة الرضا الوظيفي على وفق متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
ذكور	١٠٠	١١٧.٤٣٣	١٠.٤١١	٢.٢٢٦	١.٩٦٠	ذات دلالة
اناث	١٠٠	١١١.٨٦٦	٨.٩٠٠			

يبين من الجدول (١٠) أن هناك فروقاً ذات دلالة أحصائية بين متوسطي الذكور و الإناث عند مستوى (٠.٠٥) ، إذا كانت القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٢٦) درجة أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦٠) و لصالح الذكور ، أي أن الذكور يشعرون بالرضا الوظيفي بشكل اكبر من الاناث ، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن هذا الفرق يرجع الى عملية التتميط الجنسي التي ينكفلها المجتمع أو الأدوار التي يرسمها لكل من الذكر والأنثى، فالإناث أكثر ميلاً للعمل الجماعي والبحث عن يمنهن المعززات و يصوغ لهن الأهداف ، كما أنهن أكثر تأثراً بالنقد و بالتالي فأن شعروهن بالرضا الوظيفي يتأثر بعملية النقد و من الممكن أيضا عزو ذلك لتمائل الأدوار المتوقعة لكل من الرجل و المرأة في البيئة العربية.

٣. التعرف على السلوك الصحي لدى اساتذة كلية التربية الأساسية .

كان الوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس السلوك الصحي (١١٤.٦٥٠)، وانحراف معياري (١٠.٤٧٩) ، بينما كان الوسط الفرضي (١١٠) ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٨.٩٨٦) وهي ذات دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٩)، مما يشير إلى ان اساتذة كلية التربية الأساسية يتبعون سلوكا صحيا في حياتهم ، وجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسط درجات السلوك الصحي والمتوسط الفرضي للعينة

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
اساتذة	٢٠٠	١١٤.٦٥٠	١٠.٤٧٩	١٠.٨	٨.٩٨٦	١.٩٦٦	ذات دلالة

٤. التعرف على الفروق في السلوك الصحي على وفق متغير النوع (ذكور - اناث)

كان الوسط الحسابي لعينة الذكور من اساتذة كلية التربية الأساسية على مقياس السلوك الصحي (١٠٩.٨٨٩) والانحراف المعياري (٦.٩٨٠) بينما كان الوسط الحسابي لعينة الاناث على نفس المقياس (١١٠.٢٣٤) والانحراف المعياري (٥.٧٦٥) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٠.٣٨١) ، وهي غير ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) مما يشير إلى انه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في اتباع السلوك الصحي وجدول (١٢) يوضح ذلك .

جدول (١٢)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجة السلوك الصحي على وفق متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
ذكور	١٠٠	١٠٩.٨٨٩	٦.٩٨٠	٠.٣٨١	١.٩٦٠	غير ذات دلالة
اناث	١٠٠	١١٠.٢٣٤	٥.٧٦٥			

٥. التعرف على العلاقة بين السلوك الصحي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية التربية الأساسية ولمعرفة فيما اذا كان هناك علاقة دالة بين متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي والسلوك الصحي) ، لجأت الباحثة الى استخدام معامل ارتباط بيرسون وسيلة احصائية في المعالجة ، وقد تبين وجود علاقة دالة بين درجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس السلوك الصحي ، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٨٨) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي تستنتج الباحثة ما يأتي:

- ١- ان اساتذة كلية التربية الأساسية يشعرون بالرضا الوظيفي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي ولصالح الذكور .
- ٣- ان اساتذة كلية التربية الأساسية يتبعون سلوكا صحيا في حياتهم .
- ٤- لا توجد فروق بين الذكور والاناث في اتباع السلوك الصحي .
- ٥- وجود علاقة دالة بين الرضا الوظيفي والسلوك الصحي .

ثانيا/التوصيات:

- بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بما يأتي:
١. تعزيز الاهتمام بالمكانة الاجتماعية والنفسية، والتقدير الاجتماعي لعضو الهيئة التدريسية وبما يمكنه من أداء الدور المناط به على اكمل وجه.
 ٢. ضرورة اختيار الملاكات الإدارية المؤهلة تروياً ، والتوفيق بين عنصرى الخبرة والتحصيل في ذلك ، والتأكيد على عدم استخدام الأساليب التسلطية ، واحترام خيارات عضو الهيئة التدريسية..
 ٣. اعداد البرامج والدورات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية اثناء الخدمة وخصوصا للمبتدئين في هذه المهنة وبإشراف ملاكمت كفاءة تنفذ هذه البرامج .

ثالثا/ المقترحات:

- استكمالاً للبحث الحالي، وتطويراً له، تقترح الباحثة اجراء بحوث ودراسات لاحقة مثل :
١. قياس شخصية التدريسي من ذوي السلوك الصحي وعلاقتها ببعض المتغيرات التربوية والنفسية والاجتماعية.
 ٢. دراسة العوامل المؤثرة في تكوين الرضا الوظيفي.
 ٣. دراسة علاقة الرضا الوظيفي بأنماط الشخصية لدى اعضاء الهيئات التعليمية .

المصادر:

١. أبو شيخة، نادر أحمد (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية
٢. احمد ،مازن عبد الهادي والنفاخ ،نزار حسين جعفر والجناي ،سلمان عكاب (٢٠٠٨) السلوك الصحي واتجاهاته لدى الرياضيين، مجلة علوم التربية الرياضية ، العدد السابع ، المجلد الأول
٣. الأغبري ،عبد الصمد قائد محمد (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (١٠٩)
٤. التوبجري ،محمد ابراهيم (١٩٨٨). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة" ، المجلة العربية للإدارة مج ١٢ ، ع ٣
٥. حسان ،حسن و الصياد ،عبد العاطي (١٩٨٦). البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي ، ع ١٧
٦. الحنيطي ، ايمان محمد علي (٢٠٠٠م) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، كلية الدراسات العليا
٧. الخزاعي ،علي صكر جابر (٢٠٠٢) الامن النفسي وعلاقته بمركز السيطرة ، كلية التربية ، جامعة القادسية ، رسالة ماجستير (غير منشورة).
٨. رضوان ،سامر جميل وريشكة ،كونراد (٢٠١٠) السلوك الصحي والاتجاهات نحو الصحة -دراسة ميدانية مقارنة بين طلاب سوريين وألمان، بحث منشور على شبكة الانترنت .

٩. الشريدة، هيام نجيب (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع عشر - العدد الثامن
١٠. الشيخ ، جواد محمد ،شريع، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول
١١. الطيب، إيهاب محمود (٢٠٠٨):- اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية التجارة الجامعة الإسلامية ، غزة ، غير منشورة
١٢. العاجز ، فؤاد و نشوان ،جميل (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعل مين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة الإسلامية
١٣. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤):- الرضا الوظيفي في المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
١٤. عبد الوهاب ، علي محمد ، (٢٠٠٠) ، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة.
١٥. العتيبي، (١٩٩٢) علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة، الرياض
١٦. العكش، فوزي عبدالله والحسين ، أحمد مصطفى(٢٠٠٨) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة، م/١٤، العدد ١.
١٧. العيسوي ، عبد الرحمن . (١٩٩٩) . فن الإرشاد والعلاج النفسي . بيروت : دار الراتب الجامعية .
١٨. غازي ، سيد محمد (١٩٩٨):- ادارة الصراعات التنظيمية كاحد العوامل المحددة لكفاءة الادارة العليا في المنظمة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الاول .
١٩. الفالح ، نايف بن سليمان ، (٢٠٠١) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير
٢٠. القبلان ، يوسف محمد، (١٩٨١ م) ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض .
٢١. محيسن ، وجدي احمد ، (٢٠٠٤) ، مدي رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن انظمة التعويض والحوافز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة)
٢٢. المعمر ، منصور محمد (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة الملك سعود
23. Becker , M . H ; Haefner , D . and Miman , L . A . (1977) . The Health belief Model in the Prediction of dietary compliance : Afield Experiment . Journal of thealth and Social behaviour , 189 , 66 – 348 .
24. Conner , M . and Norman , P . (2001) . Predicting Health Behaviour . Open University Press . UK .
25. Feldman , R . S . (1999) . Health Psychology , Stress , Coping and Health . New York : McGraw - Hill college University Massachusetts
26. Ferber, V. (1979). Gesundheitsverhalten. In: J. Siegrist, A. Hendel-Kramer, Wege zum Arzt, Ergebnisse medizinsoziologischer Untersuchungen zur Arzt-Patient-Beziehung (S. 7-23). München: Urban und Schwarzenberg.
27. Kaplan , R . M : Salliss , J . F . & patterson , T . L . (1994) . Health and Buman behaviour . New York ; McGraw .
28. Kirch , J . P . (1988) . Effects of threatening communications and mothers health beliefs on weight change in obese children . Journal of behavioural medicine , 2 , 248 –254 .
29. Lvancevch , & Mattwson (2002):- Management human resources ,productivity, Quality of work life –profits .
30. Macneil, (1993) , Implemintg Management an overview , job satisfaction , San Diego :phe.fferUSA,1992,p.3758

31. Newstern J.W and Davis .K Organizational Behavior , MC- Grow- Hill ,Inv 1994,p.314
- 32.Noeldner, W. (1989). Gesundheitspsychologie – Grundlagen und Forschungskonzepte. In: D. Rüdiger, W. Nöldner, D. Hang, empirische Beiträge (S. 11-20). Regensburg: S. Roderer Verlag .
- 33.Rogers , R . (1985) . Attitude Chang and in formation processing fear appeals . New York .
- 34.Rogers , R . W . (1993) . Cognitive and physiological process in Fear – pased attitude chang : Arevised theory of protection motivation .New York : Guil ford Press
- 35.Rogers , R . W . (1997) . Deindividuation and anger – mediated interracial aggression : unmasking regressive . Journal of social psychology , vol . 5 . pp . 596 – 604 . New York .
- 36.Schwarzer , R . (1994) . Self – efficacy in the adoption and maintenance of health behaviours : theoretical approches and anew model in control of action . washington , DC : Hemisphere , 217 – 43 .
- 37.Self , C . A . and Rogers , R . W . (1993) . Coping with threats to health : effects of persuasive appeals on depressed . normal and antisocial Personalities . Journal of Behavioral Medicine , 13 . 343 – 353 .
- 38.Sheeran , P . & Abraham , C . (2002) . the health belife model . New York .
- 39.Taylor , S . E . (1995) . Health Psychology .Tokyo : Toronto
- 40.Troschke, J. V. , Kupke, R. , Gutjahr, O., Kluge, M. , Stünzner, W. V., Wiche, E. (1985). Die Soziokulturelle Prozeßevaluation der Deutschen Herz-Kreislauf-Präventions-Studie, DHP I. Theoretische Grundlagen zur Erklärung Gesundheitsbezogener Verhaltensweisen. **Prävention, 8(2), 35-41.**

ملحق

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته الأولى

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة وبعد....

تروم الباحثة القيام ببناء مقياس الرضا الوظيفي لدى اساتذة لجامعة ولما نعهده فيكم من خبرة علمية نرجو التفضل بإبداء ملاحظاتكم حول صلاحية الفقرات التي تم اعتمادها من مراجعة الأدبيات، وإضافة وتعديل ما ترونه مناسباً لمقياس الرضا الوظيفي ، علماً أن الباحثة تعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالرضا اتجاه عمله الذي يعد نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث يتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ويضم هذا الشعور الرضا عن العمل بصورة عامة والمسؤوليات والصلاحيات والدافعية للعمل وبناء عليه فقد تم وضع اربع مجالات لمقياس الرضا الوظيفي، لذلك أرجو بيان صلاحية تعليمات المقياس وبدائله وكذلك بيان صلاحية الفقرات المنصوية تحت كل مجال من مجالاته وبيان ما إذا كانت تحتاج إلى إضافة أو تعديل علماً ان بدائل الفقرات هي (أوافق بشدة ، أوافق ، وأوافق نوعاً ما ، ارفض ، ارفض بشدة) تشكر الباحثة تعاونكم خدمة للبحث العلمي.

أولاً- تعليمات المقياس

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	التعليمات
			<p>الاستاذ الفاضل الاستاذة الفاضلة</p> <p>تحية طيبة وبعد</p> <p>فيما ياتي عدد من الفقرات التي يختلف الأفراد فيها من حيث القبول او الرفض يرجى قراءتها بدقة والاجابة عنها وذلك بوضع علامة (v) تحت البديل الذي يعبر عن رأيكم ، تأمل الباحثة تعاونكم من خلال اجابتم الصريحة عن كل الفقرات وستحظى اجابتم بتقدير الباحثة ولن يطلع عليها احد سواها ولا داعي لذكر الاسم علما ان المعلومات لغرض البحث العلمي فقط . شكرا لتعاونكم مع فائق التقدير</p>

ثانيا - مجالات مقياس الرضا الوظيفي

مجال الرضا عن العمل .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
	اشعر ان عملي يرضي طموحي			
	اشعر بالسعادة بصفتي استاذًا جامعيًا			
	اشعر ان وظيفتي تزيدني احترامًا لدى الآخرين			
	اشعر ان وظيفتي تتيح لي فرصة الابداع			
	يتلاءم نوع الوظيفة التي اشغلها مع قدراتي الذاتية			
	احقق ذاتي من خلال عملي الوظيفي			
	اشعر بالرضا عما حصلت عليه لحد الان			
	النجاح في عمل ما بحد ذاته كاف ولا يهمني ان يقودني إلى نجاح آخر			
	لا ارضى الا بمستوى متميز فيما ارجب القيام به من أعمال			
	اشعر بمعنويات عالية في العمل بميادين الحياة المختلفة			

مجال المسؤوليات :-

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
	احب ان اشارك في اللجان التي تشكل لصنع القرارات الخاصة بالطلبة في جامعتي			
	يسعدني ان اكون قائدا لمجموعة ما في عملي			
	اتهرب من تحمل المسؤوليات الكبيرة			
	انظر إلى أمام ولا اترجع عما بدأت عن قناعه			
	ارغب في المثابرة على عملي وان واجهتني المصاعب فيه			
	المسؤوليات الملقاة على عاتقي اكبر من طاقتي			
	اشعر بالرضا لتوزيع الدرجات على الطلبة دون انحياز			
	اشعر بان الاجراءات المتبعة في الجامعة غير مرضية			
	انزعج من كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقي			
	اشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل			

مجال الصلاحيات :-

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
	تثير اهتمامي المكانة الاجتماعية التي تمنحها لي وظيفتي			
	ارغب الوصول إلى ما وصل اليه الناس البارزون في المجتمع			
	عندما اطمح إلى تحقيق عمل من الاعمال احاول التخطيط له وفقا للصلاحيات الممنوحة لي			
	اشعر بان الصلاحيات المفوضة لي ليست مساوية للمسؤوليات الملقاة على عاتقي			
	اشعر بكثرة التدخلات من قبل رئيس القسم بعملي			
	اشعر بان الجامعة تتبع اسلوبا ديمقراطيا في اتخاذ القرارات			
	اشعر بالسعادة عندما ينفذ القسم توصياتي وتوجيهاتي الاثرانية			
	ارغب في الإسهام بكل ما يرفع من المستوى العلمي في الكلية .			
	اعمل على تصحيح مواقع الخطر في عملي			
	ارغب في المزيد من الصلاحيات كي احقق ما اصبو اليه .			

مجال الدافعية للعمل :-

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
	ارغب في تعلم أساليب جديدة في التدريس			
	ارغب في المثابرة على عملي حتى وان واجهتني المصاعب فيه			
	اجد متعة في اختيار الأعمال الصعبة وانهايتها			
	ارغب في رفع شان وطني عن طريق تحقيق مستوى دراسي عال لطلبتني			
	اهتم بعملي واشعر بجدية نحوه			
	انزعج من كثرة المحاضرات التي اعطيها			
	اختار الاسلوب الذي ارغبه في انجاز اعمالتي			
	احصل على ترقيتي في الموعد المحدد			
	ان معايير الترقية في العمل عادلة			
	اضغط على نفسي في بعض الاحيان للذهاب الى عملي .			

ملحق (٢)

مقياس السلوك الصحي بصيغته الأولى

الأستاذ الفاضل ----- المحترم

تحية طيبة وبعد....

تروم الباحثة القيام ببناء مقياس السلوك الصحي لدى اساتذة الجامعة ولما نعهده فيكم من خبرة علمية نرجو التفضل بإبداء ملاحظتكم حول صلاحية الفقرات التي تم اعتمادها من مراجعة الأدبيات، وإضافة وتعديل ما ترونه مناسباً لمقياس السلوك الصحي، علماً أن الباحثة قد عرفت السلوك الصحي بأنه "مجموعة من السلوكيات الصحية التي يتبعها الفرد للحفاظ على صحته والوقاية من المرض واستخدام الأساليب الصحية على أنها أسلوب حياة" وبناء عليه تم وضع (٣٨) فقرة لمقياس السلوك الصحي ،لذلك أرجو بيان صلاحية تعليمات المقياس وبيدائه وكذلك بيان صلاحية الفقرات المنضوية تحت كل مجال من مجالاته وبيان ما إذا كانت تحتاج إلى إضافة أو تعديل علماً ان بدائل الفقرات هي(أوافق بشدة ، أوافق ، أوافق نوعاً ما ، ارفض ، ارفض بشدة).....
تُشكر الباحثة تعاونكم خدمة للبحث العلمي.

مقياس السلوك الصحي

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
	اقوم بتنظيف اسناني بشكل منتظم			
	اتجنب تناول الكحول والمخدرات تحت اي ضغط			
	لا اقوم بالسيارة اذا كنت مريضاً او مجهداً			
	أراعي بدقة التعليمات المرفقة مع الدواء			
	لا اتناول الادوية الا بعد استشارة الطبيب			
	اقوم بقياس الضغط والسكر بشكل دوري			
	اتناول الغذاء الصحي كالفواكه والخضروات والفواكه			
	اقوم باجراء فحص طبي بشكل دوري			
	استخدم حزام الامان عند قيادة السيارة			
	امارس الرياضة بانتظام			
	انام بين ٧-٨ ساعات يومياً			
	لا اتناول الادوية المهدنة التي قد تسبب الادمان			
	الافطار وجبة مهمة بالنسبة لي			
	احافظ على هدوء اعصابي كي اتجنب الانهيار العصبي			
	اتناول كمية كافية من المياه يومياً			
	اتجنب تناول المشروبات الغازية			
	اقوم باجراء حركات استرخاء كي احافظ على صحتي النفسية			
	اتبع البرامج الصحية باستمرار			
	أقلل من الأغذية الغنية بالزيوت والدهون الحيوانية			
	لا اتناول السكر او التبغ			
	لا اشترى الادوية الا من الصيدليات المرخصة			
	اتجنب المشي تحت اشعة الشمس مباشرة			
	احافظ على حدود السرعة المسموح بها اثناء قيادتي للسيارة			
	اقوم بتنوع الغذاء الذي اتناوله			
	اقوم بوضع واق شمسي للحفاظ على بشرتي من اشعة الشمس			
	التغلب على الخمول كان أحد أبرز مشكلاتي			
	أميل إلى العفوية والتلقائية في التعامل مع المشاكل			
	عندما تواجهني المشاكل فإنني أشغل نفسي عنها بأمر ممتع			
	أركز في غذائي على نسبة قليلة جداً من الأملاح البيضاء			
	أتناول اللحوم البيضاء والأسماك			
	أخذ الإجراءات اللازمة للوقاية من الأمراض المعدية			
	الجأ الى استعمال الادوية عند الحاجة فقط			

			تجنب تناول المنبهات مثل القهوة او الشاي قبل النوم
			اتجنب استعمال الاقراص المنومة قبل النوم
			اتناول كوب حليب او لبن قبل النوم ليساعدني على النوم بهدوء
			امشي كل يوم نصف ساعة او اكثر
			اذهب للتنزه في الحدائق العامة لاستنشاق هواء نظيف
			احاول التعرف على الاعراض الجانبية لاي دواء

ملحق (٤)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

الجنس :- ذكر () انثى ()

الاستاذ الفاضل الاستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

فيما ياتي عدد من الفقرات التي يختلف الافراد فيها من حيث القبول او الرفض يرجى قراءتها بدقة والاجابة عليها وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يعبر عن رايتكم ، تأمل الباحثة تعاونكم من خلال أجابتم الصريحة عن كل الفقرات وستحظى أجابتم بتقدير الباحثة ولن يطلع عليها احد سواها ولا داعي لذكر الاسم علما ان المعلومات لغرض البحث العلمي فقط . شكرا لتعاونكم مع فائق التقدير

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق نوعاً ما	ارفض بشدة	ارفض
	اشعر ان عملي يرضي طموحي					
	اشعر بالسعادة بصفتي استاذاً جامعياً					
	اشعر ان وظيفتي تزيدني احتراماً لدى الآخرين					
	اشعر ان وظيفتي تتيح لي فرصة الابداع					
	يتلاءم نوع الوظيفة التي اشغلها مع قدراتي الذاتية					
	احقق ذاتي من خلال عملي الوظيفي					
	اشعر بالرضا عما حصلت عليه لحد الان					
	النجاح في عمل ما بحد ذاته كاف ولا يهمني ان يقودني إلى نجاح آخر					
	لا ارضى الا بمستوى متميز فيما ارغب القيام به من أعمال					
	اشعر بمعنويات عالية في العمل بميادين الحياة المختلفة					
	احب ان اشارك في اللجان التي تشكل لصنع القرارات الخاصة بالطلبة في جامعتي					
	يسعدني ان اكون قائدا لمجموعة ما في عملي					
	اتهرب من تحمل المسؤوليات الكبيرة					
	انظر إلى امام ولا أترجع عما بدأت به عن قناعه					
	ارغب في المثابرة على عملي حتى وان واجهتني المصاعب فيه					
	المسؤوليات الملقاة على عاتقي اكبر من طاقتي					
	اشعر بالرضا لتوزيع الدرجات على الطلبة دون انحياز					
	اشعر بان الانظمة والاجراءات المتبعة في الجامعة غير مرضية					
	انزعج من كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقي					
	اشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل					
	تثير اهتمامي المكانة الاجتماعية العالية التي تمنحها لي وظيفتي					

					ارغب الوصول إلى ما وصل اليه الناس البارزون في المجتمع
					عندما اطمح إلى تحقيق عمل من الأعمال أحاول التخطيط له وفقا للصلاحيات الممنوحة لي
					اشعر بكثرة التدخلات من قبل رئيس القسم بعلمي
					اشعر بالسعادة عندما ينفذ القسم توصياتي وتوجيهاتي الاثرانية .
					ارغب في الإسهام بكل ما يرفع من المستوى العلمي في الكلية .
					اعمل على تصحيح مواقع الخطر في عملي
					ارغب في المزيد من الصلاحيات كي احقق ما اصبو اليه .
					ارغب في تعلم أساليب جديدة في التدريس
					ارغب في رفع شان وطني عن طريق تحقيق مستوى دراسي عال لطلبتي في الكلية
					اهتم بعلمي واشعر بجدية نحوه
					انزعج من كثرة المحاضرات التي اعطيها
					اختار الاسلوب الذي ارغبه في انجاز اعمالي
					احصل على ترقيتي في الموعد المحدد
					ان معايير الترقية في العمل عادلة
					اضغط على نفسي في بعض الاحيان للذهاب الى عملي .

ملحق (٥)

مقياس السلوك الصحي بصيغته النهائية

الجنس :- ذكر () انثى ()

الاستاذ الفاضل الاستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

فيما يأتي عدد من الفقرات التي يختلف الأفراد فيها من حيث القبول او الرفض يرجى قراءتها بدقة والاجابة عليها وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يعبر عن رأيكم ، تأمل الباحثة تعاونكم من خلال أجابتكم الصريحة على كل الفقرات وستحظى أجابتكم بتقدير الباحثة ولن يطلع عليها احد سواها ولا داعي لذكر الاسم علما ان المعلومات لغرض البحث العلمي فقط . شكرا لتعاونكم مع فائق التقدير

ت	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق نوعاً ما	ارفض بشدة	ارفض
	اقوم بتنظيف اسناني بشكل منتظم					
	اتجنب تناول الكحول والمخدرات تحت اي ضغط					
	لا اقود السيارة اذا كنت مريضاً او مجهداً					
	أراعي بدقة التعليمات المرفقة مع الدواء					
	لا اتناول الادوية الا بعد استشارة الطبيب					
	اقوم بقياس الضغط والسكر بشكل دوري					
	اتناول الغذاء الصحي كالخضروات والفواكه					
	اقوم باجراء فحص طبي بشكل دوري					
	استخدم حزام الأمان عند قيادة السيارة					
	انام بين ٧-٨ ساعات يومياً					
	لا اتناول الادوية المهدنة التي قد تسبب الادمان					
	الافطار وجبة مهمة بالنسبة لي					
	احافظ على هدوء اعصابي كي اتجنب الانهيار العصبي					
	اتناول كمية كافية من المياه يومياً					

					اتجنب تناول المشروبات الغازية
					اتبع البرامج الصحية باستمرار
					أقلل من الأغذية الغنية الزيوت والدهون الحيوانية
					لا تناول السكاكر أو التبغ
					لا اشترى الادوية الا من الصيدليات المرخصة
					اتجنب المشي تحت اشعة الشمس مباشرة
					احافظ على حدود السرعة المسموح بها اثناء قيادتي للسيارة
					اقوم بتنوع الغذاء الذي اتناوله
					اقوم بوضع واق شمسي للحفاظ على بشرتي من اشعة الشمس
					التغلب على الخمول كان أحد أبرز مشكلاتي
					أميل إلى العفوية والتلقائية في التعامل مع المشاكل
					عندما تواجهني المشاكل في عملي فإني أشغل نفسي عنها بأمور ممتعة
					أركز في غذائي على نسبة قليلة جدا من الأملاح البيضاء
					أتناول اللحوم البيضاء والأسماك
					أخذ الإجراءات اللازمة للوقاية من الأمراض المعدية
					الجا الى استعمال الادوية عند الحاجة فقط
					تجنب تناول المنبهات مثل القهوة او الشاي قبل النوم
					اتجنب استعمال الاقراص المنومة قبل النوم
					اتناول كوب حليب او لبن قبل النوم ليساعدني على النوم بهدوء
					امشي كل يوم نصف ساعة او اكثر
					أذهب للتنزه في الحدائق العامة لاستنشاق هواء نظيف
					احاول التعرف على الاعراض الجانبية لاي دواء