

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم

محمد محمود سليم استتيته

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1437هـ / 2016م

التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم

إعداد:

محمد محمود سليم استتيته

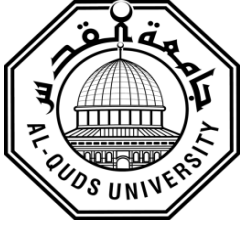
بكالوريوس خدمة إجتماعية من جامعة القدس المفتوحة/فلسطين

المشرف: د. نبيل عبد الهادي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإرشاد النفسي والتربوي/كلية العلوم التربوية/جامعة القدس

1437هـ / 2016م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

### إجازة الرسالة

التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم

اسم الطالب: محمد محمود سليم استنيتها

الرقم الجامعي: 21310148

إشراف: د. نبيل عبد الهادي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2016/ 5/30 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعهم:

.....  
.....  
.....

التوقيع

التوقيع

التوقيع

1. رئيس اللجنة: د. نبيل عبد الهادي

2. ممتحناً داخلياً: د. سمير شقير

3. ممتحناً خارجياً: أ. د. محمد شاهين

القدس/ فلسطين

1437 هـ / 2016 م

## الإهداء

إلى من تمنى لي العلوّ والرقىّ .. إلى روح والدي العزيز..

إلى النهر المتدفق بالحب والحنان... إلى امي العزيزة..

إلى من شاركتني هموم هذا البحث.. رفيقة دربي ... زوجتي الغالية..

إلى قرّة عيني .. أولادي الأحباء.. شهد، أمين، عمر، ندى، لين...

إلى سندي وعوني.. أخوتي وأخواتي ...

إلى زملائي وزميلاتي في الهيئات المحلية...

إلى كل من يحلم بالاستقرار النفسي والروحي على أرض الإسراء والمعراج..

إلى الأسود الرابضة خلف قضبان الأسر..

إليكم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.. سائلاً المولى جلّ في علاه أن يتقبله وينفع به.

## إقرار

أقر أنا معد هذه الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

الاسم: محمد محمود سليم استيته

التوقيع:

التاريخ: 2016 / 5 / 30

## شكر وتقدير

بعد أن منَّ الله عليَّ بإتمام هذه الدراسة، لا بد لي من توجيه باقات الشكر والتقدير وعظيم الامتنان، إلى الذين وقفوا إلى جانبي، بمساعدتهم وتوجيهاتهم، وأخص بالذكر د.نبيل عبد الهادي. الذي أشرف على هذه الدراسة، ولم يألُ جهداً في سبيل إخراج بحثي هذا إلى النور، وقدم لي الدعم والإرشاد والآراء السديدة والتشجيع، وأتقدم بوافر الشكر والامتنان إلى الدكتور سمير شقير والدكتور محمد شاهين.

لتفضلهما بقبول مناقشتي، وإلى كافة أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة القدس، كما أتقدم بكل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم وقدم لي النصح والإرشاد لإتمام هذه الدراسة، وإلى الذين لم تسعفني الذاكرة لذكركم في هذا المقام.

## الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم وذلك في ضوء بعض المتغيرات هي: (العمر، سنوات العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لدراسته؛ من أجل قياس التوافق النفسي، وقد تم التأكد من خصائصها السيكومترية. تكونت عينة الدراسة من ( 272 ) من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، موزعين على (23) هيئة محلية ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، اذ عولجت البيانات إحصائياً، باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم قد بلغت (2،18) وهي درجة متوسطة، واحتل البعد الاجتماعي المرتبة الاولى بمتوسطات (2،39) والبعد المهني بمتوسط قدره (2،23) وأخيرا البعد النفسي بمتوسط قدره (1،99).

كما بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير العمر بين الفئة العمرية (20-30) سنة، والفئة العمرية (1-5) سنوات كانت الفروق لصالح الفئة الثانية، ومتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الفروق بين فئة (بكالوريوس فأعلى) وفئة (توجيهي فأقل)، لصالح الفئة الثانية. أما لمتغير المسمى الوظيفي، فكانت الفروق بين فئة (رئيس قسم) وفئة (عامل غير مثبت)، وجاءت لصالح الفئة الثانية.

وخرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

1. تقديم المساندة والدعم الاجتماعي لمساعدة العاملين في الهيئات المحلية على التوافق النفسي.
2. تنظيم دورات تدريبية وبرامج إرشادية تستهدف مساعدة العاملين في الهيئات المحلية على التوافق النفسي مع ظروف ومتطلبات العمل.

# **Psychological adjustment among workers and local bodies in Tulkarm**

**Prepared by: Mohammed Mahmoud Salem Istateh**

**Supervisor: Dr. Nabel Abdelhadi**

## **Abstract**

The study aimed to identify the psychological adjustment among workers at local organisations in Tulkarm governorate, in the light of some demographic variables (age, years of work, qualification, job title). Here the researcher used the questionnaire as a tool for his study; for the measure of the psychological adjustment and it was made sure of its psychometric properties; where the study sample consisted of 272 employees working for the local organisations in Tulkarm governorate distributed on 23 local organisations.

To achieve the objectives of the study, the researcher used descriptive and analytical approach and after the process of collecting the questionnaires, they were processed statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The study came up with several results and the most important ones are: The total score for psychological adjustment for those who are working for the local organisations in Tulkarm governorate has reached (2.18) which is considered a medium degree where the social dimension was in the first place with an average of (2.39) and the vocational dimension in the second with an average of (2.23) and psychological dimension was in the third with an average of (1.99).

In addition, there are statistically significant differences in the degree of psychological adjustment for workers in the local organisations in Tulkarm among respondents according to age variable between the age group of (20-30 years) the age group of (1-5 years) and the differences in favor of the second category and the qualification where the variables between the category of (bachelor degree or higher) and the category (Tawjeehe or less) in favor of the second category, but the job title variable the differences between the category of (the head of the department) and the category (worker is not tenured) came in favor of the second category.



The survey recommends that.

1. Offering the social support to assist who work in local associations for psychological agreement.

2. Organising training courses and leading programmes which aim to assist workers in local associations for psychological agreement according to what work requires.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

- 1.1 مقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أسئلة الدراسة
- 1.4 أهمية الدراسة
- 1.5 أهداف الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 حدود الدراسة
- 1.8 مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

#### 1.1 المقدمة

يعد مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس، ذلك أن علم النفس إنما هو علم سلوك الإنسان وتوافقته مع البيئة. لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التوافق نفسه، بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق ومنبعية العمليات التي يتم بواسطتها التوافق (الداهري، 2008).

ولا يخلو شخص في حياته من سوء التوافق، فالإنسان يتعرض طوال حياته للعديد من الضغوطات والمشاكل الجسدية والنفسية التي تؤثر على عملية التوافق لديه، مثل تعرضه للأمراض النفسية أو الجسدية المزمنة، حيث يحتاج الفرد لبذل مجهود أكثر للوصول إلى حالة التوافق الكاملة (مقبل، 2010).

وإن تحقيق التوافق النفسي والتوازن الوظيفي أمر مهم في حياة الإنسان. وهو أمر اعتنى به علماء النفس والاجتماع والمربون (حشمت وباهي، 2006).

إن للتوافق النفسي أثراً كبيراً في حياة الفرد والمجتمع بشكل عام، وهذا التوافق النفسي له صلة كبيرة في النفسية الاجتماعية والعوامل المؤثرة فيها، كذلك الاضطرابات الانفعالية والسلوكية التي تؤثر سلباً على مسار التوافق النفسي والصحة النفسية (الداهري، 2008).

وللتوافق النفسي أبعاد مرتبطة مع بعضها البعض ومتداخلة يصعب الفصل بينها، فالتوافق الشخصي، والتوافق الاجتماعي، والتوافق الأسري، والتوافق الاقتصادي، والتوافق الزواجي، والتوافق الانفعالي كلها أبعاد للتوافق العام، ويمكن أن نستدل عليه من خلالها (زهران، 1977).

وتتحدث الدراسة عن التوافق في بيئة العمل، إذ ظهرت في كثير من المهن، لا سيما المهن ذات الطابع الإنساني، والخدماتي، معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب بشكل فاعل، الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون (الطواب وآخرون، 1999).

والتوافق يتكون من مجموعتين أساسيتين، هما الرضا (satisfaction) والإرضاء (satisfactoriness)، فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: (مشرفه، وزملاؤه، والمؤسسة التي يعمل فيها، وساعات عمله، والأجر، ونوع العمل)، كما يشمل إشباع حاجاته بتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته. أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته، ومن كفايته، ومن الطريق التي ينظر لها إليه مشرفه وزملاؤه، والمؤسسة التي يعمل فيها. ويلاحظ أن الرضا والإرضاء يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مرّ الأيام، وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن، فالمعايير ذات الدلالة قد تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكمات نفسها من مهنة إلى أخرى، ويتأثر التوافق في بيئة العمل بالعوامل الاتية: (السن، والجنس، ومستوى التعليم، والتدريب، ونمط الشخصية) (الشافعي، 2002).

فإذا انخرط الفرد في عمل ورضي به واستقر في ذلك العمل وقبل بالدخل المادي فإنه يعيش سعيدا في هذا العمل، ويستطيع إذا واجهته المشكلات في العمل أو خارجه أن يتغلب عليها، سواء بقدراته الذاتية أم بمساعدة المرشد المهني المختص (الزعيبي، 1994).

من هنا جاءت هذه الدراسة التي تتحدث عن التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية، إذ إن الهيئات المحلية في فلسطين لها دور كبير في تنمية المجتمع المحلي، حيث إنه من اختصاصات الهيئات المحلية حسب قانون الهيئات المحلية، تخطيط البلدة والشوارع والمباني، ومنح رخص البناء، وتزويد المياه والكهرباء، وتنفيذ مشاريع المجاري، ومراقبة الأسواق وتنظيمها، وترخيص الحرف والصناعات، والحفاظ على النظافة والصحة العامة، والرقابة عليها.

## 2.1 مشكلة الدراسة

تولد الإحساس بالمشكلة من خلال عمل الباحث في إحدى الهيئات المحلية حيث لاحظ معايشة هموم العاملين ومعاناتهم، والضغوط النفسية وأعباء العمل الملقاة على عاتقهم، ومحاولة التوافق بين الأنظمة المعمول بها ومتطلبات العمل وبين الواقع، إذ يبلغ عدد العاملين بالهيئات المحلية في محافظة طولكرم حسب مصادر وزارة الحكم المحلي (901) من العاملين في (23) هيئة محلية. من هنا جاءت هذه الدراسة، فتركزت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي وهو:

**ما مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم؟**

وانبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف العمر؟

2. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف سنوات العمل؟

3. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف المؤهل العلمي؟

4. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف المسمى الوظيفي؟

### 1.3 أهمية الدراسة ومبرراتها

تكمن أهمية الدراسة في الجانب الذي تتصدى له، ألا وهو مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، ولا شك أن هذا الجانب ينطوي على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أم التطبيقية على النحو الآتي:

**الناحية النظرية:** ستقوم الدراسة الى التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم.

**الناحية التطبيقية:** الأهمية التطبيقية للدراسة توفير المعلومات والنتائج لذوي الاختصاص لكيفية التعامل مع العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم.

### 1.4 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف الى مستوى التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم.
2. التعرف إلى الفروق في مستوى التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية تبعا لمتغيرات العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات العمل، والمسمى الوظيفي.

## 1.5 فرضيات الدراسة

سعت الدراسة لاختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

**الفرضية الاولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجات التوافق النفسي لدى عينة الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمتغير العمر.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجات التوافق النفسي لدى عينة الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجات التوافق النفسي لدى عينة الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمتغير سنوات العمل.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجات التوافق النفسي لدى عينة الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

## 1.6 محددات الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالمحددات التالية:

**1. الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة وجمعت بياناتها في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي

2015-2016.

2. الحدود البشرية: تضم جميع العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم وبالعينة التي اختيرت من حيث الحجم ودرجة تمثيلها لمجتمع الدراسة.
3. الحدود المكانية: محافظة طولكرم.

### 1.7 مصطلحات الدراسة

**التوافق النفسي:** هو علاقة متناغمة مع البيئة، تتطوى على القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، أو تجيب على معظم المتطلبات الفيزيائية والاجتماعية التي يعانها الفرد (مخيمر، 1978).

**التعريف الإجرائي للتوافق النفسي:** هو الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس التوافق النفسي المستخدم في هذه الدراسة.

**العاملون في الهيئات المحلية:** تشمل كل من يعمل في الهيئة المحلية، ويتقاضى أجراً شهرياً مقابل عمله، ويكون من ضمن كشوف الشؤون الإدارية في الهيئة المحلية (وزارة الحكم المحلي)

**الهيئة المحلية:** وحدة الحكم في نطاق جغرافي إداري معين تكون حدوده وفقاً للخرائط الهيكلية المعتمدة حسب الأصول، وفي حال عدم توفر ذلك تكون وفقاً لما تحدده لجنة الانتخابات المركزية (زبدة، 2014).



## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 2.1 التوافق النفسي

##### 2.1.1 مفهوم التوافق

##### 2.1.2 أبعاد التوافق النفسي

##### 2.1.3 النظريات التي فسرت التوافق النفسي

##### 2.2.4 الهيئات المحلية

#### 2.2 الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### 2.1 التوافق النفسي

##### توطئة

يعد موضوع التوافق من المواضيع الأساسية والهامة في علم النفس كما في أغلب الدراسات الإنسانية. فقد كان وما زال محورياً للاهتمام في العديد من الدراسات والأبحاث، فهو يعتبر دليلاً ومؤشراً على الصحة النفسية والسلامة من الاضطرابات والمشاكل النفسية، حيث إن الإنسان يمر بعدة مراحل للنمو في حياته، وكل مرحلة تتطلب من الفرد القيام بأدوار اجتماعية ونفسية معينة بدءاً من مرحلة الطفولة المبكرة وانتهاءً بمرحلة الشيخوخة، مروراً بمرحلة المراهقة والنضج. وهذا ما يستوجب تعديلاً مستمرا في سلوكه وتغييره حسب متطلبات المرحلة ليصل لحالة التوافق التي تمكنه من العيش بسلام داخلي مع نفسه، كما هو مع محيطه الاجتماعي وأداء أدواره بكفاءة وفاعلية (المغربي، 1992).

## معنى التوافق لغةً

ورد في لسان العرب ان التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي لاعمه، ومن وافقه موافقة واتفق معه توافقاً (الانصاري، 1988).

وجاء في معجم الوسيط أن التوافق في الفلسفة هو أن يسلك المرء سلوك الجماعة، ويتجنب الشذوذ في الخلق والسلوك (معجم اللغة العربية، 1984).

### وردت تعريفات متباينة للتوافق النفسي منها

يعد التوافق النفسي من أكثر المصطلحات استخداماً في العلوم النفسية والاجتماعية، وقد استخدم بمعاني مختلفة، مثل: (التكيف، التأقلم، الانسجام)، ومظهراً من مظاهر الصحة النفسية. التوافق مفهوم مستمد من علم البيولوجي واستخدام تحت مفهوم التكيف (Adaptation) وقد استخدم هذا المفهوم في المجال النفسي تحت مصطلح التوافق (Adjustment) حيث يعني التألف والانسجام. (عبد اليمه، 2001).

### تعريفات التوافق

يرى مرسى (1972) ان التوافق عملية ديناميكية مستمرة يستهدف بها الشخص تعديل سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً مع بيئته سواءً أ كانت هذه البيئة طبيعية أم ثقافية أم اجتماعية. ويقرر المليجي (1984) إن التوافق هو "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته وإذا اصطدمت رغبات الفرد مع المجتمع مما يؤدي الى خلق عقبات في سبيل إرضاء دوافعه، فان الفرد من أجل استعادة الانسجام مع غيره من الافراد، عليه أن يعدل من سلوكه، واما باتباع التقاليد والخضوع للالتزامات الاجتماعية او يغير من عاداته واتجاهاته ليوائم الجماعة التي يعيش فيها.

ويرى راجح (1973) أن التوافق هو "حالة التواءم والانسجام بين الفرد وبيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته، وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية".

كما يرى زهران (1997) أن التوافق هو "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة".

ومن الملاحظ أن كثيراً من الباحثين يحددون بين الصحة النفسية وحسن التوافق ويرون أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق وأن حالات عدم التوافق مؤشراً لاختلال الصحة النفسية، فلقد عرّف الدسوقي علم النفس على أنه علم دراسة التوافق (الدسوقي، 1974)

### الفرق بين التكيف والتوافق

إن التكيف (Adaptation) مفهوم أشمل وأعم من مفهوم التوافق (Adjustment)، إذ يشمل علاقة كل من الانسان والحيوان والنبات مع البيئة المادية والاجتماعية المحيطة به، أما التوافق فيقتصر على التفاعل بين أفراد المجتمع الإنساني فقط (الجبوري والجبوري، 2014).

فكل إنسان متوافق هو بالضرورة متكيف في الموقف الذي حصل فيه التوافق، ولكن ليس كل إنسان متكيف متوافقاً ما لم يتضمن التكيف إشباعاً للحاجات، وإرضاء للموقف الذي تكيف له. فقد تجد إنساناً متكيفاً ولكن في الوقت نفسه هو غير متوافق، لأن تكيفه لم يصاحبه رضاً للموقف الذي تكيف له، إذاً فالتوافق هو غير التكيف (الجبوري علي، والجبوري كريم، 2014).

### التوافق وعلاقته بالصحة النفسية

هناك ارتباط كبير قد يصل إلى حد الترادف بين مصطلح التوافق والصحة النفسية ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا لمواقف بيئته والعلاقات الشخصية يعد دليلاً لتمتعه بصحة نفسية جيدة (عبد اللطيف، 1992).

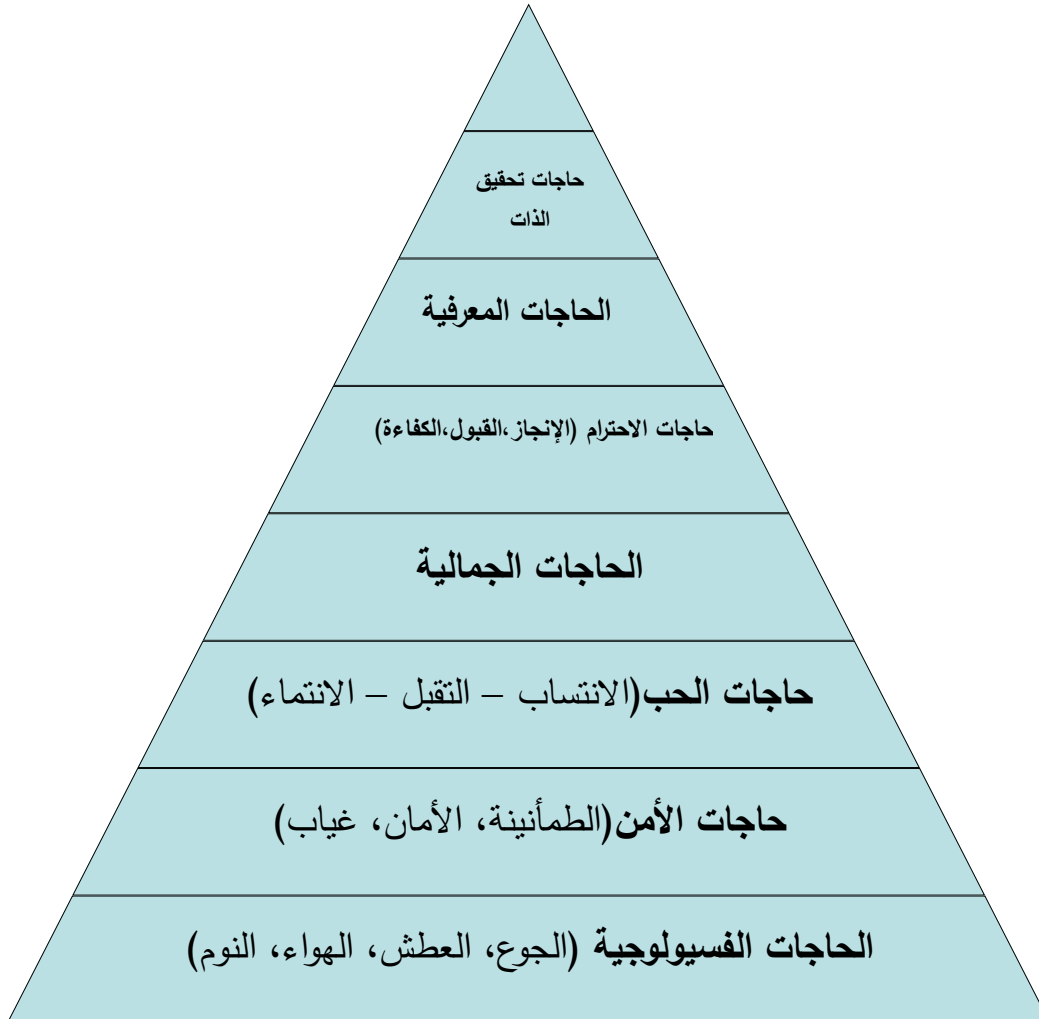
## الحاجات والتوافق

### تصنيف ماسلو للحاجات Maslow

يعد أبراهام ماسلو (Maslow) أبرز من تحدث عن الحاجات النفسية وأهمية إشباعها من أحداث التوافق، حيث إن هذه الحاجات تتكون من سبعة مستويات تتدرج بشكل هرمي، تشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم وتتدرج بقية الحاجات بالارتفاع حتى تصل إلى قمة الهرم، حيث توجد حاجة الإنسان لتحقيق الذات، وترتيب هذه الحاجات في الهرم يعكس الأهمية النسبية للحاجة بالنسبة للفرد. والمخطط (1) يوضح ذلك.

#### مخطط (1)

التنظيم الهرمي للحاجات الذي وضعه أبراهام ماسلو



وهذه الحاجات تثير سلوك كل فرد وتوجهه، ويرى ماسلو أن الشخص المتوافق هو الذي يستطيع إشباع حاجاته حسب أولوياتها.

أما سوء التوافق يحدث نتيجة عدم إشباع أي حاجة في سلم الحاجات مما يؤدي إلى توقف تطور الشخصية عند مستوى تلك الحاجة، فضلاً عن حدوث اضطرابات نفسية وسلوكية مختلفة، مما يؤدي إلى عدم الوصول إلى تحقيق الذات، ومن ثم يؤدي ذلك إلى سوء التوافق (العلي وحسين، 2004).

### خصائص عملية التوافق

يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص للتوافق، هي:

#### 1. التوافق عملية كلية

وهذا يعني ضرورة النظر للإنسان باعتباره شخصية متكاملة وكلّ موحد في علاقته بالبيئة، وهي تصلح على كل المجالات المختلفة في حياة الفرد وليس على مجال جزئي من حياته. كذلك يصدق التوافق على المظاهر والمسالك الخارجية للفرد لحياته الداخلية وتجاربه الشعورية من حيث الاستمتاع، والرضا عن نفسه، وعن العالم في الدراسة والعمل والزواج والعلاقات الإنسانية (المغربي، 1992).

#### 2. التوافق عملية ارتقائية تطويرية

إن التوافق لا يمكن التعرف عليه إلا بالرجوع إلى مرحلة النمو التي يعيشها الفرد، فالراشد يعيد توازنه مع البيئة بأسلوب الراشدين ويتخطى بأسلوبه كل المراحل النمائية السابقة، أما لو ثبت وتوقف عند مرحلة من المراحل النمائية السابقة فإن ذلك يعني سوء التوافق ونكوص إلى مرحلة سابقة، وهذا يعني أن السلوك المتوافق في مرحلة من نمو سابقة قد يعد سلوكاً لا توافقياً (الطويل، 2000).

### 3. التوافق عملية نسبية

فمن خصائص التوافق أنه مسألة نسبية، إذ يختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية، وأنه يتوقف على عاملي الزمان والمكان، ومن ثم يمكن القول بأن للتوافق مستويات متعددة، فالحياة ما هي إلا سلسلة من عمليات التوافق. فالكائن يقوم بتعديل سلوكه وتغيير أنماطه استجابته لمواقف حينما يحس بحاجة تتطلب إشباعاً، والفرد السوي هو الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تغيير استجابته حتى تلائم المواقف البيئية المتغيرة، ويصل للإشباع عن طريق سلوك توافقي مع تلك المواقف (الأغا، 1989).

### 4. التوافق عملية وظيفية

وقصد به أن التوافق سواءً أكان سوبياً أم مرضياً فإنه ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تحقيق الاتزان من جديد، الناشئ من صراع القوى بين الذات والموضوع. فالإنسان شعاره الدائم أنا موجود في حالتي الصحة والمرض، التوافق وسوء التوافق. إن التوافق ليس مجرد خفض للتوتر، وإنما تحقيق لقيمة الذات وللوجود الإنساني (المغربي، 1992).

### 5. التوافق عملية ديناميكية

والديناميكية تعني في أساسها أن التوافق يمثل المحصلة أو تلك النتائج التي يتمخض عنها صراع القوى المختلفة بعضها ذاتي والآخر بيئي، وبعض القوى الذاتية فطري، والبعض الآخر مكتسب، والقوى البيئية كذلك بعضها مادي وبعضها الآخر قيمي وبعضها اجتماعي، والتوافق هو المحصلة النهائية لكل القوى السابقة (دمهوري، 1996). فالتوافق عملية مستمرة مدى الحياة لا تحدث مرة واحدة وبصفة نهائية بل تستمر طول الحياة.

## وظائف عمليات التوافق

عند أي تغيير في البيئة المحيطة بالفرد، ينبغي عليه أن يقابل ذلك بتغيير وتعديل في السلوك، وعليه أن يجد طرقاً جديدة لإشباع رغباته لأي تغيير في الظروف المحيطة، فالتوافق يتضمن المرونة في مواجهة الظروف البيئية، وهناك عدة عوامل تؤثر في عملية التوافق، منها:

### 1. إشباع الحاجات الأولية

هي وظيفة حيوية تعمل على بقاء الفرد حيث ترتبط بالتكوين الفسيولوجي له، مثل الحاجة إلى الطعام والشراب والملبس والسكن والجنس والنوم، وهي حاجات إشباعها ضروري للحياة، حيث إن مستوى إشباع هذه الحاجات مؤشر لعملية التوافق، فإذا لم تشبع فإن الفرد يعاني من التوتر، وكلما زاد التوتر يقل الاتزان الانفعالي، بالتالي تضعف قدرة الفرد على الوصول إلى التوافق الحسن (الحجار، 2003).

### 2. إشباع الحاجات الثانوية

وهي التي يكتسبها الفرد ويتعلمها من البيئة ويتأثر بنوعية التنشئة الاجتماعية، كما أنها تنظم إشباع الحاجات البيولوجية وتضبطها مثل الحاجة إلى الأمن، والاستقرار والمحبة والنجاح، وهذه الحاجات النفسية ضرورية للفرد ليكتمل توازنه ونضجه النفسي، حيث يظل مدفوعاً بها إلى أن يشبعها. فهي تولد لديه حالة من التوتر النفسي تدفعه إلى محاولة إشباعها باعتبارها حاجات ملحة ذات استمرارية وتواصل (منصور، 2006).

### 3. التقبل والرضا عن الذات

تعد من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك الفرد، فالرضا عن الذات يكون دافعاً للفرد تجاه العمل والتوافق مع الآخرين والانجاز في مجالات تتفق مع قدراته وامكانياته، والفرد الذي لا يتقبل نفسه ولا



يشعر بالرضا يكون معرضاً للمواقف الإحباطية، ويشعر خلالها بالفشل وعدم التوافق النفسي والاجتماعي، ويدفعه ذلك إلى الانطواء أو العدوان (عطية، 2001).

#### 4. التكيف مع المجتمع ومسايرة قيمه ومعايير

لتحقيق التوافق مع المجتمع يرى زهران (1998) أن ذلك يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية (الالتزام بها) قواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي (عوض، 2003).

#### 5. تحقيق الصحة النفسية

إن الانسان يتعرض لضغوط وصراعات داخلية وخارجية، وعليه مواجهة الرغبات والدوافع الشخصية المعارضة مع البيئة المحيطة به من أجل استمرار التوازن النفسي لديه، أي تحقيق التوافق الإيجابي. ويرى علماء النفس أن الفرد المتوافق هو الذي يتمتع بصحة نفسية، والصحة النفسية هي محصلة إنجاز عمليات التوافق (مقبل، 2010).

#### عوائق التوافق

هناك عدة عوائق يمكن أن تؤثر سلباً على التوافق، منها (عودة ومرسى، 1984).

1. **العوائق الجسمية:** ويقصد بها العاهات والنشوهات الجسمية ونقص الحواس التي تحول بين الفرد وأهدافه، فضعف القلب وضعف البنية قد يعوق الفرد عن المشاركة في بعض الأنشطة وتكوين أصدقاء.

2. **العوائق النفسية:** ويقصد بها نقص الذكاء الاجتماعي، أو ضعف في القدرات العقلية والمهارات النفسية والحركية، أو خلل في نمو الشخصية، التي تعوق عن تحقيق الأهداف والصراع النفسي الذي ينشأ عن تناقض وتعارض الأهداف، وعدم القدرة على المفاضلة بين الأشياء في الوقت المناسب.

3. **العوائق المادية الاقتصادية:** ويقصد بها نقص المال وعدم توافر الإمكانيات المادية وهذا يعتبر عائقاً كبيراً يمنع كثيراً من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة، وقد يسبب لهم الشعور بالإحباط.
4. **العوائق الاجتماعية:** ويقصد بها القيود التي يفرضها المجتمع على عاداته وتقاليده وقوانينه لضبط السلوك وتنظيم العلاقات.

## 2.1.2 أبعاد التوافق

إن أبعاد التوافق مرتبطة مع بعضها البعض ومتداخلة بشكل يصعب الفصل بينها، ف(التوافق الشخصي - التوافق الاجتماعي - التوافق الأسري - التوافق الاقتصادي - التوافق المهني - التوافق الزواجي - التوافق الانفعالي) جميعها أبعاد للتوافق العام، ويمكن أن نستدل عليه من خلالها.

**التوافق الشخصي:** ويتضمن السعادة، والرضا عن النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية والأولية الفطرية والعضوية والفسولوجية والثانوية والمكتسبة، ويعبر عن "سلم داخلي" حيث يقل الصراع الداخلي، ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في المراحل المتتابعة (زهران، 1997).

- **التوافق الأسري:** وهو تلك العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين (الأب - الأم - الأبناء) على نحو يحقق التوازن داخل الأسرة (عبد الحميد، 1987).

- **التوافق الاقتصادي:** إن التغير المفاجئ بالارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطراباً في أساليب توافق الشخصية مع المجتمع، ذلك لأن الانخفاض يتطلب من الفرد تكوين عادات ورغبات جديدة. كما إن من طبيعة الحاجات المكتسبة أن الناس لا يستطيعون النكوص إلى طريق العيش التي تعتبر أكثر بدائية من تلك التي يعيشون على مستواها دون أن يعانون شعوراً بالحرمان، بينما الارتفاع لا يقتضي من الفرد هذا ولا يتطلبه. وبذلك، تمنع بعض الحاجات من أن تشبع، ويلعب حد الإشباع دوراً بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط، وذلك عن

طريق تحديد النسبة بين الحاجات التي لقيت الإشباع وتلك التي لم تلق الإشباع، فإذا غلب على الشخص الشعور بالحرمان والإحباط فذلك نتيجة لكون حد الإشباع منخفضاً، أما إذا غلب عليه الشعور بالرضا، فذلك نتيجة لكون حد الإشباع عنده مرتفعاً، ولهذا يتحقق التوافق الاقتصادي الذي يتمثل بشعور الفرد بالرضا (يحيى، 2006).

- **التوافق الزوجي:** يتضمن السعادة الزوجية، والرضا الزوجي، والاستعداد للحياة الزوجية، والدخول فيها، والحب المتبادل بين الزوجين، والإشباع الجنسي، وتحمل مسؤوليات الحياة الزوجية، والقدرة على حل مشكلاتها، والاستقرار الزوجي (علي، 2004).

- **التوافق الاجتماعي:** يعرف التوافق الاجتماعي بأنه الشعور بالسعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والضبط الاجتماعي وتقبل الآخرين في المجتمع، كما أنه يتأثر بعدة اعتبارات، منها (حسين، 2011)

1. إدراك الفرد لحقوق الآخرين.

2. تسامح الفرد مع الجماعة.

3. سلوكيات الفرد مع الجماعة.

4. الشعور بالمسؤولية الاجتماعية.

5. القبول الاجتماعي والتكيف مع الآخرين.

6. المساهمة الفاعلة والإيجابية في نشاطات المجتمع المختلفة.

7. التعاون والتكامل مع الفريق الواحد، وأن تكون الطموحات مناسبة لمستوى القدرات.

- **التوافق المهني:** هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، والبيئة المادية الاجتماعية، واختيار المهنة، والمحافظة على هذا التلاؤم (عوض، 1996).

ويتضمن أيضاً الاختيار المناسب للمهنة، والاستعداد لها على أكمل وجه، والتدريب لها، والدخول فيها، والانجاز، والكفاءة، والإنتاج، والشعور بالرضا، والنجاح (زهران، 1982).

- **التوافق الانفعالي:** هو الرضا عن الذات، بمعنى تقبل الفرد لذاته ولحياته، بعيداً عن أحاسيس المرارة والندم (علاء الدين، 2004).

### أساليب التوافق

يقوم الأفراد بانتهاج مجموعة من الطرق والأساليب في مواجهة الاحباطات والضغوط النفسية التي قد يتعرضون لها من أجل تحقيق التوافق النفسي وقد صنّف كامبيرون، 1996 أنماط التوافق التي يمارسها الأفراد من أجل تحقيق التوافق النفسي كما يلي (برغوث، 2002):

1. السيطرة على الموقف والوصول إلى حل.

2. تجنب الموقف.

3. تطويق الموقف أو المراوغة.

4. الهروب من الموقف أو تجاهله.

5. الشعور بالتهديد والمعاناة من الخوف.

### 2.1.3 النظريات المفسرة للتوافق

يختلف مفهوم التوافق باختلاف الاتجاه النفسي تبعاً لفسفة ونظرة المدرسة النفسية حول الإنسان، والشخصية والحياة. وفيما يلي سوف نعرض لمفهوم التوافق لدى مجموعة من المدارس والاتجاهات النفسية (السندي، 1993).

## أ. نظرية التحليل النفسي

يرى فرويد "Freud" أن عملية التوافق النفسي غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الفرد لا يعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياته، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً، ويرى فرويد أن العصاب والذهان ما هما إلا عبارة عن شكل من أشكال سوء التوافق، ويقرر أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة النفسية تتمثل في ثلاث سمات، هي: قوة الأنا، و القدرة على العمل، و القدرة على الحب (عبد اللطيف، 1993) .

ويرى فرويد (Freud) أن الشخصية تتكون من ثلاث أجهزة نفسية هي (الهو ID) (والأنا ego). (والأنا الأعلى super ego ) ولا بد أن تعمل هذه الأجهزة جميعها في تعاون فيما بينها لكي تحقق التوازن والإستقرار النفسي للفرد والأنا القوية هي التي نمت نموا سليما وهي التي تستطيع التوافق بين الأجهزة النفسية (عباس، 1982)

## ب. النظرية السلوكية:

تقوم النظرية السلوكية على عدد من المسلمات الأساسية تدور حول محور رئيس هو عملية التعلم، وقد يشار إليه بنظرية (مثير - استجابة)، وتعتبر العادة بمثابة المفهوم الأساس في نظريتهم، والشخصية هي تنظيم معين من العادات والتنظيم هو الذي يحدد سلوك الفرد ويميز شخصية فرد من غيره، والسلوك الإيجابي هو سلوك مكتسب نتيجة تعلم عادات من البيئة، وتشير النظرية السلوكية إلى أن الفرد الذي يتمتع بالعملية التوافقية الإيجابية يتمتع أيضاً بالصحة النفسية التي تؤدي إلى اكتساب الفرد عادات مناسبة، وفعالة تساعده في معاملة الآخرين، وعلى مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات (عبد الغفار، 1981) .

## د. النظرية الإنسانية:

قامت هذه النظرية مخالفة لآراء كل من المدرسة التحليلية والسلوكية، فأصحابها أجمعوا على أن الإنسان يتميز عن باقي الكائنات الحية بالإبداع والتفاعل والتواصل والحرية، وهم يرون أن التوافق يرتبط بتحقيق المرء لذاته، وإذا استطاع الإنسان أن يشبع الحاجات الأولية والسيولوجية يفسح المجال له للوصول للمستوى الذي يليه حتى يصل إلى أعلى مستويات الإشباع ألا تحقيق الذات، ويرى "ماسلو" أن الشخص المتوافق يتصف بالتلقائية، وتقبل الذات والآخرين، والإدراك الدقيق للواقع، والاستقلال، وقدرته على إقامة العلاقات مع الآخرين، وأن تحقيق الذات هو أرقى الدوافع الإنسانية، وأن الأشخاص المحققين لذواتهم يمثلون الشخصية السوية (عسكر، والفرحان، 1991).

وبما أن الشخصية المتوافقة هي التي تتمتع بالتوازن بين الفرد وذاته من جهة وبين الفرد ومجتمعه، إضافة إلى قبول الذات والرضا الاجتماعي، فلا بد من الإشارة إلى أن هذه المشاعر تتشكل ضمن محددات تتكامل فيما بينها، ويعتبر كل من الوراثة والبيئة جانباً فيها، ولا يمكن الحكم على الفرد من جانب أو اتجاه معين دون النظر إلى الجوانب الأخرى (وافي، 2006).

ويرى روجرز أن للتوافق النفسي معايير تكمن في ثلاث نقاط أساسية وهي:

-الإحساس بالحرية.

-الإنفتاح على الخبرة.

-الثقة بالمشاعر الذاتية. (عبد اللطيف، 1990)

## النظرية المعرفية

يرى أصحاب هذه المدرسة أن التوافق يأتي عبر معرفة الإنسان لذاته وقدراته والتوافق معها حسب إمكانياته المتاحة، وإن كل فرد يمتلك القدرة على التوافق الذاتي، وعلى هذا الأساس فقد أكد (ألبرت

أليس) على أهمية تعليم المرضى النفسيين كيف يغيرون تفكيرهم في حل المشكلات وأن يعتبر مصدرا لاضطرابه الإنفعالي، وأن يبين له كيف أن هذه غير المنطقية وأن يساعده على أن يستقيم تفكيره حتى يصبح الحديث الذاتي لديه أكبر منطقية وأكبر فعالية (سمارة، 1991)

### التوافق من المنظور الإسلامي

إن الدين الإسلامي كثيرا ما يكون وسيلة لتحقيق الإيمان والتوافق النفسي وهو إيمان وأخلاق وعمل صالح وهو الطريق إلى سيطرة العقل وإلى المحبة والسبيل القويم إلى القناعة والطمأنينة والسعادة ، وقد أجمع الكثير من العلماء المسلمون على أن الخطأ هو في الذنب والألم الذي يقع فيه الإنسان نتيجة ما ارتكبه من أعمال سيئة وغير محمودة ، وديننا الإسلامي يوفر الأمن النفسي الذي قد لا تستطيع أساليب علم النفس المعاصر أن توفره ، وقد كتب وحلل وألف الكثير من الأطباء والعلماء المسلمون في مجال السعادة النفسية ، أمثال الكندي والفارابي والرازي وابن سينا والغزالي وابن رشد وابن النفيس وغيرهم .ومن مظاهر التوافق النفسي في الإسلام كما يستنتجها الباحث :

1.الإيمان بالقدر: قال تعالى: "قل لن يصيبنا إلا ما كتب الله لنا هو مولانا وعلى الله فليتوكل المؤمنون " وهنا ينبغي أن يفسر هذا القول دوماً بصفة إيجابية كحث على قبول المصائب بصدر رحب دون الإلتجاء إلى مظاهر اليأس والوهن والإنهيار أو دون الإلتجاء إلى السلوك العدواني المعاكس أو التهجئات المفرطة التي لا يحمد عقباها.

2.مسؤولية الاختيار: قال تعالى: "بل الإنسان على نفسه بصيرة، وهنا تتجلى حرية الفرد في اختيار مواقفه وسلوكه بكل دراية وهو هدف عديد من العلاجات النفسية المعاصرة.

3.طلب العلم: قال الله تعالى: " فتعالى الله الملك الحق ولا تعجل بالقرآن من قبل أن يقضي إليك وحيه وقل رب زدني علما "، ويضمن ذلك قابلية المؤمن للتوعية والإرشاد.

**4. الصدق:** قال تعالى: "يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين " والصدق فضيلة هامة جدا يرتكز عليها التوافق النفسي إلى حد بعيد.

**5. التسامح:** قال الله تعالى "ولا تستوي الحسنة ولا السيئة ادفع بالتي هي أحسن فإذا الذي بينك وبينه عداوة كأنه ولي حميم " والتسامح من الفضائل الهامة لتوافق النفس ونيل الإرتياح.

**6. الرحمة:** قال رسول الله: " الراحمون يرحمهم الرحمن ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء"، وهذه الخصال الحميدة لها دور كبير في سلوك الفرد والتوافق النفسي.

**7. القناعة:** وهي من أفضل الخصال البشرية التي تنهى عن التناطح العنيف نحو تحقيق السعادة المادية التي لاحد لها، وهي تعالج الاضطرابات النفسية الناجمة عن الحقد والغيرة وكراهية الغير، بصفة عامة.

**8. الصبر:** قال تعالى "ياأيها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة إن الله مع الصابرين .... وبشر الصابرين " حيث يساعد الصبر على التحكم بالنفس والوصول التوافق النفسي.

**9. القوة والصحة:** قال رسول الله " المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف " وقال: "إن الله لم يضع داء إلا وضع له دواء " (ابو سكران ، 2009).



## الهيئات المحلية

### مفهوم الحكم المحلي

أصبح الحكم المحلي أسلوباً إدارياً معتمداً في معظم الدول، وتختلف المسميات بين الدول ولكنها في النهاية تشير إلى نوع من اللامركزية الإدارية في إدارة الحكم وتفويض السلطات وإشراك المجتمع المحلي في صنع القرار وتنفيذه. وحسب دراسة صدرت عن وزارة الحكم المحلي، فإن مفهوم الحكم المحلي هو: "صناعة عمل جماعي، وتنفيذه على المستوى المحلي". بالتالي، فإن هذا المفهوم يشمل كل قطاعات المجتمع إذ يتجه لإبراز دور المشاركة في هذا التعريف، ودخول قطاعات المجتمع كافة فيه، وهو نتيجة لتفاعلات هذه المشاركة، وتحديد الأطر التي تتم فيها العلاقة بينها وبين الدولة وباقي القطاعات (الأعرج، 2005).

ويتلخص دور الحكم المحلي في ثلاثة أمور رئيسة، هي (وزارة الحكم المحلي، 2009)

1. المشاركة الشعبية والتمثيل الديموقراطي، وهي أساس التنمية السياسية للمجتمع.
  2. تأمين الخدمات، ومشاركة المواطنين والحكومة وتوزيع السلطة ما بين المواطنين والحكومة.
  3. قيادة عملية التنمية المحلية بما لا يتعارض مع توجيهات الإقليم والدولة.
- وقد قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بالاهتمام بهيئات ومؤسسات الحكم المحلي والدفاع عنها خلال السنوات الماضية، لتكون قادرة على القيام بدورها في بناء الدولة، فقامت السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 بتأسيس وزارة الحكم المحلي، وتعمل على تطويرها إدارياً وتنظيمياً ومالياً من خلال العمل على ترسيخ الأسس الديمقراطية واللامركزية، وإعطائها المزيد من الاختصاصات والصلاحيات، هذا مع وجود أنظمة ولوائح تعتبر كمرجع يحكم وينظم عمل مؤسسات الحكم المحلي. وتم الإقرار والمصادقة على قانون الهيئات المحلية وقانون الانتخابات للهيئات المحلية (أبو سمرة، 2006).

## عدد الهيئات المحلية الفلسطينية

في دراسة صادرة عن وزارة الحكم المحلي، تبين أن عدد الهيئات المحلية وصلت عام 2003 إلى (503) هيئة محلية مكونة من: بلدية، مجلس قروي، ولجنة مشاريع (لجنة المشاريع هي التي تمثل التجمعات الصغيرة في مناطق الضفة الغربية وغزة)، وكثيراً منها لا يملك عوامل الديمومة والتطوير بسبب عدم توافر الإمكانيات الذاتية والفنية وقلة عدد السكان. وبناءً على عديد من التوصيات من وزارة الحكم المحلي، فقد اتخذ المجلس الفلسطيني بتخفيض عدد من الهيئات وخاصة الصغيرة منها ودمجها في حدود الهيئات المحلية الكبيرة، وبلغ عددها (23) هيئة، وبذلك أصبح العدد النهائي للهيئات المحلية لغاية عام 2008 هو (484) هيئة محلية موزعة على المحافظات كافة، وقد بلغ عدد المجالس المشتركة لغاية 2008 (75) مجلساً موزعة على المحافظات (الخاروف، 2008).

## اختصاصات الهيئات المحلية

حسب قانون الهيئات المحلية تمنح الهيئة المحلية الشخصية المعنوية، وهذه الشخصية تعطى للهيئة المحلية الكثير من السمات، أهمها: (راضي، 2008):

- **الذمة المالية المستقلة:** حيث تستطيع الاحتفاظ بإيراداتها ولها ميزانية مستقلة، كما أن ذمتها المالية مستقلة عن ذمة الأفراد العاملين فيها.

- **الأهلية القانونية:** بحيث تمكن الهيئة المحلية من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات.

- **حق التقاضي:** وهو حق مقاضاة الغير ومقاضاتها.

ويكون أيضاً لها موطن وعنوان مستقل، كما تمارس جانباً من السلطة. وتعد أموالها أموالاً عامة، ولكن يجدر الإشارة إلى أن الشخصية المعنوية لا تعطي للهيئة الاستقلال التام عن الدولة.

## الأعمال التي تقوم بها الهيئات المحلية في فلسطين (مسعود، 2013)

- تخطيط البلدة وشوارعها.
  - مراقبة المباني ومنح رخص البناء.
  - تزويد المياه والكهرباء.
  - تنفيذ مشاريع المجاري.
  - مراقبة الأسواق وتنظيمها.
  - ترخيص الحرف والصناعات.
  - الحفاظ على النظافة العامة والرقابة عليها.
  - الحفاظ على الصحة العامة والرقابة عليها.
- وغيرها من الأعمال التي نص عليها قانون الهيئات المحلية لعام 1977 المادة (15).

## 2.2 الدراسات السابقة

بعد الرجوع للأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن هذه الدراسة تعتبر الأولى من نوعها التي تتطرق للعاملين.

لم يجد الباحث دراسات سابقة تتحدث عن العاملين في الهيئات المحلية لموضوع التوافق النفسي، وذلك لأن هذه الدراسة تعتبر الأولى من نوعها التي تتحدث عن التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية حسب علم الباحث

### دراسة عسليّة (2005)

هدفت الدراسة إلى التعرف على "معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة الشمال " وتكونت عينة الدراسة من (150) معلم ومعلمة منهم 75 معلم و75 معلمة واستخدم الباحث مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج أن أكثر معوقات التوافق إنتشارا بين المعلمين هي معوقات مادية وإقتصادية وأن الإناث من المعلمين أكثر توافقا من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل.

### وهدف دراسة خليفة (2000)

إلى التعرف على "بعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة الفطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للأم والأولاد"، وتكونت عينة الدراسة من (402) إمرة عاملة / غير عاملة وأولادهن واستخدمت الباحثة عدة مقاييس من إعدادها ، مقياس مشكلات صراع الدور لدى المرأة العاملة ومقياس التوافق النفسي للأم ، وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات الدرجات التي تحصل عليها المرأة

العاملة الأكثر صراعا على مقياس التوافق النفسي للأُم وبين متوسطات الدرجات التي تحصل عليها نظيراتها المرأة العاملة الأكثر صراعا على نفس المقياس لصالح أفراد المجموعة الثانية .

#### دراسة علاء الدين (2004)

هدفت دراسة التوافق النفسي للمتقاعدين من كبار السن الأردنيين العاملين وغير العاملين من كلا الجنسين الى الكشف عن التوافق النفسي مع حدث التقاعد لدى كبار السن الأردنيين العاملين وغير العاملين من الجنسين. وتكونت العينة من (100) فرد (60) ذكورا و (40) إناثا وطبق الباحث مقياس التوافق النفس للكبار -إعداد سامية قطان-، وأظهرت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المتقاعدين من العاملين والمتقاعدين غير العاملين لصالح العاملين. ولم تشر النتائج إلى وجود فروق دالة في التوافق بين المتقاعدين الذكور العاملين وغير العاملين والمتقاعدات الاناث (عاملات وغير عاملات) على نفس المقياس. وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتفاعل متغيري العمل والجنس يعود للفروق الدالة في التوافق بين المتقاعدين والمتقاعدات الذين لا يعملون لصالح، الإناث.

#### دراسة رشاد (1993)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عمل الأطفال والتوافق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (87) طفلا عاملا و(87) طفلا لا يعمل، وأظهرت النتائج إلى وجود سوء التوافق النفسي بأبعاده لدى الأطفال العاملين مقارنة بالأطفال الغير عاملين.

وهدف دراسة مشاط (1990) إلى التعرف على التوافق الشخصي والإجتماعي للمعلمات السعوديات وعلاقته ببعض سمات الشخصية في مدينة جدة"، تكونت عينة الدراسة من (255) معلمة من مدينة

جدة، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان منها: إرتباط بعض السمات الشخصية مع توافق الشخصية إيجابيا.

#### دراسة الجارحي (1994)

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق النفسي وتقدير الذات لدى الطفل العامل وطفل المدرسة في الريف، وتكونت عينة الدراسة على (150) طفلا في مصر، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن أطفال المدارس أكثر توافقا من الأطفال العاملين على مستوى التوافق النفسي والإجتماعي.

#### دراسة فواز بن محمد الصويط (2008)

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن محددات الإختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ومدى علاقة ذلك بالتوافق النفسي. من خلال عينة حجمها (140) ضابطا من قاعدة الملك فهد الجوية وطبقت الدراسة مقياس محددات الاختيار المهني (إعداد الباحث) وإختبار التوافق النفسي (اعداد نجاتي د.ت) وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد محددات الأختيار المهني وأبعاد التوافق النفسي والتوافق النفسي العام، وهذا يعني أنه كلما اختار الفرد مهنته على أساس يتفق مع ميوله وقدراته ومحددات شخصيته وموضوع ما تحققه له هذه المهنة من مكانة إجتماعية ودخل مادي اقتصادي مناسب وتحقق له مستوى طموح مناسب ، فإنه يكون أكثر توافقا من الناحية النفسية سواء من الناحية الاجتماعية او الانفعالية او الأسرية أو الصحية.

### دراسة الشريف (2005)

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى التوافق النفسي لمدراء المدارس وأثره على تسيير شؤون مدارسهم. وتكونت عينة الدراسة من (24) مديرا واستخدم الباحث أسلوب المسح الميداني (الاستمارة المجمعمة) والمقابلة الشخصية منهجاً، وطريقة لجمع بياناته واستطلاع وجهات نظر افراد العينة حول دافع التوافق النفسي واعتمد مقياس التوافق النفسي المقنن على البيئة الليبية من إعداد الأستاذة زينب الاوجلي وكانت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مدراء المدارس في التوافق النفسي وتسيير شؤون المدرسة وفقا لمتغير الجنس، والخبرة، وأن هناك تأثيرا فاعلا للتوافق النفسي لمدراء المدارس على تسيير شؤون المدرس

### دراسة أبو زايد (2010)

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة الرضا عن العمل بالتوافق النفسي لدى الأطفال العاملين في المحافظة الوسطى. وتكونت عينة الدراسة من (80) طفلا عاملا تتراوح أعمارهم ما بين (9-15) سنة في منطقة دير البلح ومنطقة الزوايدة في المحافظة الوسطى بقطاع غزة، واستخدم الباحث مقياس الرضا عن العمل ومقياس التوافق النفسي (اعداد الباحث) وأظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مجالات الرضا عن العمل والتوافق النفسي. في حين أظهرت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن ظروف العمل والتوافق النفسي.

### دراسة حمزة (1997)

هدفت الدراسة الى التعرف على معامل ذكاء الأطفال العاملين والتوافق النفسي والاجتماعي لديهم، واشتملت الدراسة على (50) طفلا من الذكور يعملون في الورش الصغيرة، وعينة ضابطة من الأطفال

يدرسون في مرحلة التعليم الأساسي، تتراوح أعمارهم بين (6-12) سنة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة على متغيرات التوافق الشخصي بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الضابطة على متغيرات التوافق الاجتماعي.

### وسعت دراسة لفلّي (1997، lovfi)

"إلى التعرف على التوافق النفسي بين العاملين ما وراء البحار " وتكونت عينة الدراسة على (145) من العاملين ما وراء البحار واستخدم الباحث مقياس التوافق النفسي (إعداد الباحث) وأظهرت النتائج بأن 50% من العينة لديهم صعوبات نفسية وغالبيتهم لم يتلقى أي علاج لهذه الصعوبات، مقارنة بالعمال الذين عملوا لأول مرة كعمال مساعدين ما وراء البحار، حققوا إنجازات عالية على مكافحة الإكتئاب وتجنب الأفكار غير المريحة.

### تعليق على الدراسات السابقة

بالرغم من اختلاف الباحثين والدارسين في توجهاتهم وتخصصاتهم، واختلاف المجال الجغرافي لهذه البحوث والدراسات التي تشمل بحوث أجريت في عدة دول عربية وأجنبية، إلا أنها تتضامن مع هذه الدراسة، على أن تحقيق التوافق النفسي لا يحدث الا بتوافر عدة معايير. وتختلف هذه الدراسة بتركيزها على التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، وقد تكون الأولى من نوعها في هذا المجال -حسب علم الباحث -.

### أوجه التميز للدراسة الحالية

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بما يلي:



1. تعد هذه الدراسة الأولى محلياً، والتي تناولت شريحة مجتمعية هامة وهي العاملون في الهيئات المحلية، حيث إن الباحث لم يجد بحثاً أو دراسة محلية تناولت الموضوع ذاته وقياس درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية.

2. تناولت متغيرات فكرية مرتبطة بالتوافق النفسي، وتعاملت مع متغيرات ديموغرافية شخصية مرتبطة بأفراد العينة، هي: (العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي....الخ).

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

تدلل الدراسات السابقة على أهمية الدراسة وموضوعها، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب، منها:

1. صياغة الإطار النظري للدراسة.
2. المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهمية الدراسة ومبررات إجرائها.
3. توجيه الباحث في تصميم أداة الدراسة.
4. الاستفادة من نتائج الدراسة السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

3.1 منهج الدراسة

3.2 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة

3.4 أداة الدراسة

3.5 إجراءات الدراسة

3.6 المعالجات الإحصائية المستخدمة

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يسعى الباحث من خلال هذه الفصل إلى تسليط الضوء على وصف منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها وطريقة اختيارها، وفي هذا الفصل يعطي الباحث وصفاً مفصلاً لأدوات الدراسة، وصدقها، وثباتها، وكذلك إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي استخدمها الباحث في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

#### 3.1 منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي لهذه الدراسة

#### 3.2 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، والبالغ عددهم وفقاً لمصادر وزارة الحكم المحلي (901) عاملاً وعاملة، والجدول رقم (3،1) يبين توزيع مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم التي مثلت مجتمع الدراسة المستهدف، وذلك في العام الجامعي 2016/2015.

### 3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (272) من العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، إذ إن الباحث سعى لاختيار عينة ممثلة لكل هيئة محلية، حسب نسبة تمثيلها في مجتمع الدراسة، إلا أن الباحث واجهته بعض الصعوبات في الوصول إلى أفراد عينة الدراسة في الهيئات المحلية، فكثيراً من الأحيان لم يجد الباحث النسبة الكافية من أفراد عينة العاملين في الهيئات المحلية بسبب عدم تواجدهم في أماكن عملهم، إما بسبب خروجهم في مهمات خارج مقر الهيئة المحلية، أو بسبب خروجهم بإجازات. وقد شكلت العينة ما نسبته (30%) تقريباً من المجتمع الأصلي، وقد استند الباحث بأن هذه النسبة تعد كافية إلى ما ورد في (ملحم، 2002)، وفي (ملاوي، 1992) الذي ذكر فيها بأن عدد أفراد العينة المناسب في الدراسات الوصفية (20%) من مجتمع يصل حجمه إلى بضع مئات. وقد قام الباحث بتوزيع (310) استبانة على المبحوثين، وبعد إتمام عملية جمع البيانات، وصلت حصيلة الجمع (280) استبانة، استبعد منها (8) استبانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي أجري التحليل الإحصائي، عليها (272) استبانة، والجدول (2،3) يبين وصف عينة الدراسة وخصائصها الديموغرافية تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول (3.1): يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	20-30	60	22.1
	31-40	69	25.4
	41 فما فوق	143	52.6
	المجموع	272	100%
المؤهل العلمي	توجيهي فأقل	86	31.6
	دبلوم	77	28.3
	بكالوريوس فأعلى	109	40.1
	المجموع	272	100%

21.0	57	5-1	سنوات العمل
24.3	66	6-10	
54.8	149	11 فما فوق	
100%	272	المجموع	
13.6	37	عامل غير مثبت	المسمى الوظيفي
59.6	162	موظف مثبت	
6.3	17	رئيس شعبة	
15.8	43	رئيس قسم	
4.8	13	مدير دائرة	
100%	272	المجموع	

#### 3.4 أداة الدراسة

اعتمد الباحث في إعداد أداة الدراسة على ما استخدم في الدراسات السابقة من أدوات، ومقاييس، تناولت فيها متغير التوافق النفسي لفئات عمرية وشرائح مجتمعية مختلفة، ومنها دراسة (صيام، 2010)، ودراسة (الشمري، 2013)، (مقبل، 2010)، (صويط، 2008)، وتكونت الاستبانة من قسمين كما هو موضح في الجدول (3.3).

جدول (3.2): توزيع فقرات الاستبانة الرئيسة على أقسامها الرئيسة

رقم القسم	عنوان القسم	عدد الفقرات
الأول	معلومات عامة	4
الثاني	مقياس التوافق النفسي	49

## وفيما يلي وصف تفصيلي لبناء مقياس الدراسة وخصائصه السيكومترية

اطلع الباحث على عدد من المقاييس التي أعدت لقياس التوافق النفسي، لدى فئات المجتمع المختلفة

الجدول (3.3) : يوضح هذه المقاييس من الأقدم إلى الأحدث:

الرقم	اسم المقياس	معد المقياس	السنة
1	مقياس التوافق النفسي	انور رماح	2005
2	مقياس التوافق النفسي	محمد صويط	2008
3	مقياس التوافق النفسي	مرفت مقبل	2010
4	مقياس التوافق النفسي	صفا صيام	2010
5	مقياس التوافق النفسي	فيصل الشمري	2013

وقد لاحظ الباحث بعد الاطلاع على هذه المقاييس التي أعدت لقياس التوافق النفسي لفئات مختلفة من المجتمع ولمستويات عمرية مختلفة، إما أنها اختلفت بحسب الفئة المستهدفة، أو أنها اختلفت بحسب البيئة التي طبقت فيها، وفيما يخص محتويات هذه المقاييس، فقد تعددت أبعادها، إلا أن معظمها اتفقت من حيث تقدير درجات الإجابة ب(نعم، لا)، إلا أن الباحث في الدراسة الحالية فضل أن يعتمد سلم ليكرت متعدد الخيارات، والمكون من ثلاث درجات؛ حتى يتاح للمفحوصين تقدير إجاباتهم دون التقييد بنعم أو لا.

وقد اعتمد الباحث بصورة أساسية على مقاييس كل من: (الشافعي، 2008)، و(مقبل، 2010)، و(صيام، 2010) بسبب اقترابها من الدراسة الحالية، وتناولها موضوع التوافق النفسي للعاملين، عدا عن تطبيقها على البيئة الفلسطينية، وتكون المقياس في صورته النهائية من (49) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية، وهي:

المجال الأول: النفسي، ويتكون من (18) فقرة.

المجال الثاني: الاجتماعي، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثالث: المهني، ويتكون من (21) فقرة.

**دلالات صدق وثبات مقياس التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية**

**لقد تحقق لمقياس التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية دلالات الصدق والثبات الآتية**

**أولاً: صدق المحتوى**

استخدم الباحث صدق المحكمين، أو ما يعرف بصدق المحتوى، وذلك بعرض المقياس على (12) محكماً من ذوى الاختصاص من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التربوي، والإرشاد النفسي، والقياس والتقويم في الجامعات الفلسطينية (جامعة القدس "أبو ديس"، جامعة القدس المفتوحة، جامعة النجاح)، كما هو ظاهر في -ملحق رقم (1)- بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعدّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات ومدى وضوحها، ومناسبتها للبعد الذي وضعت فيه، وقد اعتمد الباحث على نسبة اتفاق لا تقل عن (85%) بين المحكمين، وبعد التحكيم تمت إعادة الصياغة اللغوية للفقرات:

1. تلبية احتياجات الأسرة المادية شيء مهم للتوافق الأسري.

2. أشعر بالضيق كون المحسوبية لها دور في الترقية.

3. لا أشعر بالأمان الوظيفي في العمل.

4. معايير الترقية في العمل جيدة.

5. كراتبي الشهري مناسب.

6. يعتبر الراتب محفز لإنجاز العمل.

7. الزيادات السنوية على الراتب غير مناسبة.

8. يمكن تحقيق رواتب أفضل للعاملين من خلال ضغط نقابي.

9. أعتقد أن هناك من يتأمر على في العمل.

10. أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين في العمل ولو في بعض الأمور البسيطة في العمل.

### ثانياً: صدق البناء

للتحقق من صدق بناء مقياس التوافق النفسي، طبق على عينة استطلاعية مكونة من (30) عاملاً في

الهيئات المحلية من خارج عينة الدراسة، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، استخرجت قيم معاملات

ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، كما هو مبين في الجدول (5.3).

جدول (4.3): قيم معاملات ارتباط الفقرة بالقياس ككل

معامل الارتباط مع المقياس	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المقياس	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المقياس	رقم الفقرة
0.54	37	0.59	19	0.67	1
0.67	38	0.72	20	0.69	2
0.49	39	0.48	21	0.58	3
0.58	40	0.60	22	0.57	4
0.51	41	0.77	23	0.62	5
0.63	42	0.61	24	0.56	6
0.51	43	0.47	25	0.63	7
0.54	44	0.68	26	0.65	8
0.66	45	0.51	27	0.64	9
0.72	46	0.66	28	0.67	10
0.63	46	0.65	29	0.78	11
0.65	47	0.55	30	0.29	12
0.64	48	0.63	31	0.59	13
0.67	49	0.61	32	0.50	14
		0.63	33	0.55	15
		0.53	34	0.73	16
		0.63	35	0.85	17
		0.61	36	0.65	18



يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (5.3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بين الفقرات والمقياس ككل ما بين (0.51-0.81)، وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

#### - ثبات المقياس

استخدم الباحث ثبات التجانس الداخلي (Consistency)، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحث طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.91)؛ وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة.

#### طريقة تصحيح مقياس التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية

تكون مقياس التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية بصورته النهائية من (49) فقرة، وتتم الإجابة على فقرات المقياس بوضع إشارة (√) أمام كل فقرة، حسب قناعة المستجيب بمضمون هذه الفقرة، ومدى انطباقها عليه، وذلك وفقاً لتدرج ليكرت ، الثلاثي (Likert)، وهي: موافق وتعطى (3) درجات، محايد وتعطى درجتين، غير موافق وتعطى درجة.

وتتراوح الدرجة على كل فقرة من فقرات المقياس ما بين (1-3) درجات، وقد عكست الفقرات السلبية، وهي: (1)، 4، 5، 6، 10، 11، 17، 21، 22، 23، 27، 30، 31، 32، 33، 36، 37، 38، 46)، وبما أن المقياس يتكون من (49) فقرة، فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب (147) درجة، وأدنى درجة (49). ولتحديد مستوى التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من العاملين في الهيئات المحلية، وزعت المتوسطات الحسابية على النحو الآتي:

- مستوى منخفض: 1-1.66

- مستوى متوسط: 1.67-2.66

- مستوى مرتفع: 2.67 - 3

### 3.5 إجراءات الدراسة

لقد نفذت إجراءات الدراسة، وفقاً للخطوات والإجراءات الآتية :

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية لغايات التطبيق، وذلك بعد التأكد من دلالات صدقها وثباتها، وذلك من خلال عرضها على لجنة من المحكمين، بالإضافة إلى تطبيقهما على عينة استطلاعية لاستخراج قيم معاملات الصدق والثبات، والملحق (3) يبين أداة الدراسة بصورتها النهائية.

- تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي، والممثل بالعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم، وذلك في العام الدراسي 2015/2016، كما تم تحديد عدد أفراد عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة.

- زيارة معظم الهيئات المحلية في محافظة طولكرم والالتقاء بأفراد عينة الدراسة، لتعبئة أداة الدراسة منهم.

- التوضيح لأفراد عينة الدراسة الهدف من الدراسة، وإعطائهم الإرشادات الضرورية واللازمة لتعبئة أداة الدراسة، وشمول المعلومات العامة في الصفحة الأولى، وطريقة الإجابة على فقرات الأداة، وأعطيت عينة الدراسة الوقت الكافي للإجابة، وتم متابعة استفساراتهم والإجابة عنها ، إضافة إلى التأكيد على أن هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

- جمع أداة الدراسة، والتأكد من استجابات أفراد عينة الدراسة، وتدقيقهما وإعدادهما لغايات التحليل الإحصائي، وبعد التأكد من المعلومات، والإجابة على جميع الفقرات، استبعدت (8) استبانات من أصل (280) استبانة استردت، إذ وجد أنها غير مكتملة الشروط لأغراض التحليل الإحصائي؛ بسبب

ترك بعض الفقرات دون إجابة، أو وضع أكثر من إجابة على الفقرة، وبناءً على ذلك تكونت عينة الدراسة بصورتها النهائي (272) من العاملين بالهيئات المحلية .

- إدخال البيانات، وتفرغها، واستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، والمعالجات الإحصائية المناسبة، والحصول على نتائج الدراسة، ومناقشتها، والخروج بالتوصيات استناداً لما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

### 3.6 متغيرات الدراسة

- العمر
- سنوات العمل
- المؤهل العلمي
- المسمى الوظيفي

### 3.7 المعالجة الإحصائية

راجع الباحث بيانات الدراسة بعد جمعها، تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، بحيث إنها أعطت البيانات أرقاماً معينة؛ أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية، وذلك في جميع أسئلة الدراسة، ثم أُجيب على أسئلة الدراسة، واختبرت فرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

(1) أساليب الإحصاء الوصفي: كالتكرار، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

(2) قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).

(3) تحليل التباين الأحادي .

(4) اختبار معامل الارتباط "بيرسون" .

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

4.1: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

4.2 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفقاً لأداة الدراسة المستخدمة، إذ سيتم الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار تأثير خصائص عينة البحث على إجاباتهم. وفيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها:

#### 1.1 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

##### أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم؟

من أجل الإجابة عن السؤال الأول استخدمت المتوسطات الحسابية ودرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم على مجالات المقياس والجداول (4.1، 4.2، 4.3) تبين ذلك، بينما الجدول (4.5) يبين ترتيب المجالات تبعا لدرجة التوافق النفسي.

## 1- المجال النفسي:

جدول (4.1) : المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق النفسي مرتبة تنازليا حسب الدرجة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	.62	2.69	تربطني علاقات جيدة مع زملائي وأحرص على إرضائهم	1
متوسطة	.72	2.58	لدي أصدقاء مخلصون في العمل	2
متوسطة	.67	2.57	أميل إلى التعاطف مع الزملاء في العمل	3
متوسطة	.71	2.55	أشعر بالرضا والقناعة في العمل	4
متوسطة	.70	2.53	أشعر بمشاعر إيجابية من قبل زملائي في العمل.	5
متوسطة	.76	2.52	أنا متفائل دائما في العمل	6
متوسطة	.84	2.29	أشعر بالاستقرار النفسي في عملي	7
متوسطة	.80	2.22	أشعر بانتماء الزملاء للعمل	8
متوسطة	.86	1.91	أعرض في حياتي للعديد من الاحباطات	9
متوسطة	.88	1.90	ينتابني الضيق كلما فكرت في مستقبلي في العمل	10
متوسطة	.89	1.89	غير راض عن نفسي أحيانا	11
متوسطة	.85	1.76	أتجنب المناقشة في العمل	12
متوسطة	.85	1.73	لا يوجد أصدقاء حقيقيون في الواقع العملي	13
متوسطة	.86	1.72	أشعر أن زملائي يتهامسون علي في العمل	14
متوسطة	.85	1.67	أشعر بالقلق أثناء توجهي إلى العمل	15
منخفضة	.80	1.63	يلازمني الشعور بخيبة الأمل في عملي	16
منخفضة	.75	1.55	أنصرف بسرعة دون تفكير في النتائج	17
منخفضة	.71	1.37	أخطائي غير قابلة للإصلاح عامة	18
متوسطة	.97	.200	الدرجة الكلية لمجال التوافق النفسي	

يتضح من خلال الجدول (4.1) أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق النفسي فقد كانت متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المبحوثين على هذا المجال (1.99) وأن درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق النفسي كانت مرتفعة على الفقرة (1)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرة (2.69)، وكانت درجة التوافق النفسي متوسطة على الفقرات من (2-15)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (2-1.67، 58)، بينما كانت درجة التوافق النفسي منخفضة على الفقرات من (16-18)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (1.63 - 1.67)

#### - المجال الاجتماعي:

جدول(2.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية

في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب الدرجة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	.468	2.85	لا أفكر بإيذاء زملائي	19
مرتفعة	.460	2.84	أحرص على المشاركة الإيجابية والاجتماعية مع الآخرين	20
مرتفعة	.515	2.81	أحترم رأي زملائي في العمل	21
مرتفعة	.540	2.79	أشعر بالمسؤولية اتجاه تنمية المجتمع في عملي	22
مرتفعة	.62	2.69	تربطني علاقات جيدة مع زملائي وأحرص على إرضائهم	23
مرتفعة	.63	2.67	أهتم بتكريس العلاقات الاجتماعية مع الزملاء	24
متوسطة	.77	2.45	أشعر بتقدير الآخرين لأعمالي وإنجازاتي	25
متوسطة	.84	1.74	أتجنب إساءة النصح لزملائي خوفا من ردود أفعالهم السلبية	26
منخفضة	.84	1.59	أخجل من مواجهة الكثير من الناس أثناء العمل	27
منخفضة	.78	1.50	أفقد الثقة والاحترام المتبادل مع الآخرين في العمل	28
متوسطة	0.24	2.24	الدرجة الكلية لمجال التوافق الاجتماعي	

\*أقصى درجة للفقرة (3) \*وللمجال (54)درجة

يتضح من خلال الجدول (2.4) أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق الاجتماعي فقد كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلية لاستجابات المبحوثين على هذا المجال (2.40) أما درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق الاجتماعي كانت مرتفعة على الفقرات من (19-24)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (2.85-2.67) وكانت درجة التوافق الاجتماعي متوسطة على الفقرات (25-26)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (2.45-1.74) وكانت درجة التوافق الاجتماعي منخفضة على الفقرات (27-28)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (1.58-1.50)

### 3- المجال المهني :

جدول (3.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية

في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق المهني مرتبة تنازليا حسب الدرجة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	.49	2.83	أحاول الوفاء بوعددي مع الآخرين (وعد الحرّ دين عليه)	29
مرتفعة	.52	2.81	أشعر بثقتي بنفسي من خلال ما انجزه في العمل	30
متوسطة	.75	2.58	ساعات العمل مناسبة مع ظروفني	31
متوسطة	.70	2.57	أعبر عن رأيي بحرية أثناء العمل	32
متوسطة	.74	2.55	هناك توافق بين قناعاتي والعمل الذي أقوم به.	33
متوسطة	.78	2.53	لدي الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة	34
متوسطة	.80	2.33	أشعر بالأمان الوظيفي في العمل	35
متوسطة	.83	2.31	أشعر بالضيق كون المحسوبية لها دور في الترقيّة	36
متوسطة	.81	2.31	التقدير الذي أحصل عليه من المسؤولين عني ممتاز	37
متوسطة	.84	2.30	أشعر بالقلق بسبب عدم كفاية الراتب	38



متوسطة	.84	2.20	39	الفرصة متاحة لي في العمل للمشاركة في اتخاذ القرارات
متوسطة	.88	2.17	40	عدم كفاية الراتب يسبب لي مشاكل في الأسرة
متوسطة	.85	2.16	41	أسلوب الإدارة في معاملة الموظفين جيدة.
متوسطة	.87	2.12	42	أعتقد أن سبب عدم إنجاز أعمالي هو تعدد الإجراءات الإدارية (البيروقراطية)
متوسطة	.93	2.04	43	أقوم بأعمال خارج وظيفتي لتحسين وضعي المعيشي
متوسطة	.88	2.00	44	معايير الترقية تشعرني بالاستقرار في العمل
متوسطة	.88	1.93	45	أعاني من الضغط بسبب عدم وضوح إجراءات العمل بالنسبة لي
متوسطة	.91	1.93	46	أنا مقتنع بالراتب الذي أحصل عليه حسب مؤهلي العملي
متوسطة	.86	1.90	47	يطلب مني أداء أعمال متناقضة من عدة مسؤولين في العمل
متوسطة	.82	1.72	48	المكافأة التي أتلقاها مقابل الأداء جيدة في العمل.
منخفضة	.81	1.58	49	أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين في العمل.
متوسطة	24.0	2.24		الدرجة الكلية لمجال التوافق المهني

يتضح من خلال الجدول (3.4) أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق المهني فقد كانت متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المبحوثين على هذا المجال (2.23) أما درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعا لمجال التوافق المهني كانت مرتفعة على الفقرات (30.29) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (2.83 - 2.81)، وكانت درجة التوافق المهني متوسطة على الفقرات من (31-48)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (1.72-2.58)، بينما كانت درجة التوافق المهني منخفضة على الفقرة (49)، حيث قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرة (1.58) .

#### 4-ترتيب المجالات والدرجة الكلية حسب درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية

#### في محافظة طولكرم

جدول(4.4) ترتيب المجالات والدرجة الكلية تنازليا حسب درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية

#### في محافظة طولكرم

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	التوافق الاجتماعي	2.40	0.24	متوسطة
2	التوافق المهني	2.23	0.23	متوسطة
3	التوافق النفسي	2.00	0.26	متوسطة
	الدرجة الكلية للتوافق النفسي	2.21	0.20	متوسطة

يتضح من خلال الجدول (4.4) ما يلي:

1-أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم كانت بدرجة متوسطة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المفحوصين على جميع الفقرات لجميع المجالات (2.21).

2-أن ترتيب المجالات تبعا لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم جاء على النحو التالي:

المرتبة الأولى: التوافق الاجتماعي

المرتبة الثانية: التوافق المهني

المرتبة الثالثة: التوافق النفسي

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف العمر،

سنوات العمل، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، صيغت للفرضيات الصفرية الآتية

#### 4.2 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في

متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير

العمر.

ومن أجل فحص الفرضية الأولى استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير

العمر، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف إلى دلالة الفروق في

درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية تعزى لمتغير العمر، والجدولان (5.4) و (6.4)

يبينان ذلك:

جدول (5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في

محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	العمر
0.21	2.23	60	30-20
0.25	2.19	69	40-31
0.17	2.15	143	41 فما فوق

يتضح من خلال الجدول (5.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه

الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way

Anova) والجدول (6.4) يوضح ذلك:

جدول (6.4) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات

المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.256	2	0.128	3.121	*0.046
داخل المجموعات	11.030	269	0.041		
المجموع	11.286	271			

يتضح من الجدول (6.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسونة قد بلغت على الدرجة الكلية للتوافق

النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر (0.04)، وهذه القيمة أقل

من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية بمعنى وجود

فروق دالة إحصائية في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم

تبعاً لمتغير العمر.

ولتحديد مصدر الاختلاف في درجة التوافق النفسي، تبعاً لمتغير العمر، استخدم اختبار (LSD)

للمقارنات البعدية، ونتائج الجداول (7.4) توضح ذلك:

جدول رقم (7.4) : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر

العمر (أ)	العمر (ب)	الفرق في المتوسط (أ- ب)	مستوى الدلالة
30-20	40-31	0.03972	0.267
	41 فما فوق	0.07627*	0.015
			40-31
	41 فما فوق	0.03655	0.219

يظهر من الجدول رقم (4.4) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير العمر، إذ تبلغ قيمة الفروق بين الفئة العمرية (41 سنة فما فوق) والفئة العمرية (20-30 سنة) (0.076)، وهي دالة إحصائياً لصالح الفئة الثانية.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل.

ومن أجل فحص الفرضية الثانية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات العمل، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف إلى دلالة الفروق في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية تعزى لمتغير سنوات العمل، والجدولان (8.4) و (9.4) يبينان ذلك:

جدول(8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في

محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	سنوات العمل
0.17	2.23	57	30-20
0.27	.2.20	66	40-31
0.18	2.15	149	41 فما فوق

يتضح من خلال الجدول (8.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه

الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way

Anova)، والجدول(9.4) يوضح ذلك:

جدول(9.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات

المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.283	2	0.141	3.458	*0.033
داخل المجموعات	11.003	269	0.041		
المجموع	11.286	271			

يتضح من الجدول (9.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة قد بلغت على الدرجة الكلية للتوافق

النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل (0.03)، وهذه

القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية بمعنى

وجود فروق دالة إحصائية. ولتحديد مصدر الاختلاف في درجة التوافق النفسي، تبعاً لمتغير سنوات

العمل، استخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، ونتائج الجداول (10.4) توضح ذلك:

جدول رقم ( 10.4 ): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل

مستوى الدلالة	الفرق في المتوسط (أ- ب)	(ب)سنوات العمل	(أ)سنوات العمل
0.297	0.03821	6-10	5-1
0.012	0.07996 <sup>*</sup>	11 فما فوق	
0.164	0.04175	11 فما فوق	6-10

يظهر من الجدول رقم (10.4) أن الفروق تظهر لصالح من لديهم سنوات عمل خمس سنوات فأقل.

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة، استخرجت تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات العمل ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف إلى دلالة الفروق في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدولان (11.4) و (12.4) يبينان ذلك:

جدول (11.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في

محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي
0.20	2.22	86	توجيهي فأقل
0.19	2.20	77	دبلوم
0.20	2.13	109	بكالوريوس فأعلى

يتضح من خلال الجدو(11.4): وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Anova way)، والجدول (12.4) يوضح ذلك:

جدول (12.4) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.408	2	0.204	5.048	**0.00
داخل المجموعات	10.877	269	0.040		
المجموع	11.286	271			

يتضح من الجدول (12.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسونة قد بلغت على الدرجة الكلية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (0.00)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية بمعنى وجود فروق دالة إحصائية. ولتحديد مصدر الاختلاف في درجة التوافق النفسي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، ونتائج الجداول (13.4) توضح ذلك:

جدول رقم(13.4) : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في

الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

(I)المؤهل العلمي	(J)المؤهل العلمي	الفرق في المتوسط(أ- ب)	مستوى الدلالة
توجيهي فأقل	دبلوم	0.02798	0.376
دبلوم	بكالوريوس فأعلى	0.08913*	0.002
	بكالوريوس فأعلى	0.06115*	0.042



يظهر من الجدول رقم (13.4) أن الفروق لصالح توجيهي ودبلوم مقارنة ببيكالوريوس أي لصالح الدرجة العلمية الأدنى من بكالوريوس، كذلك هناك فروق بين دبلوم وبيكالوريوس لصالح دبلوم.

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

ومن أجل فحص الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف إلى دلالة الفروق في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي والجدولان (14.4) و(15.4) يبينان ذلك:

جدول(14.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في

محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المتوسط	العدد	المسمى الوظيفي	الانحراف المعياري
2.26	37	عامل غير مثبت	0.18
2.19	162	موظف مثبت	0.22
2.18	17	رئيس شعبة	0.13
2.10	43	رئيس قسم	0.16
2.13	13	مدير دائرة	0.16

يتضح من خلال الجدول(14.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، والجدول (15.4) يوضح ذلك:

جدول (15.4) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.550	4	0.137	3.417	**0.00
داخل المجموعات	10.736	267	0.040		
المجموع	11.286	271			

يتضح من الجدول (15.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة قد بلغت على الدرجة الكلية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي (0.00) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبهذا نرفض الفرضية الصفرية بمعنى وجود فروق دالة إحصائية. ولتحديد مصدر الاختلاف في درجة التوافق النفسي، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، ونتائج الجداول (16.4) توضح ذلك:

جدول رقم (16.4): : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين

في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مستوى الدلالة	الفرق في المتوسط (أ- ب)	(ب) المسمى الوظيفي	(أ) المسمى الوظيفي
0.053	0.07087	موظف مثبت	عامل غير مثبت
0.161	0.08267	رئيس شعبة	
0.000	0.16020*	رئيس قسم	
0.060	0.12219	مدير دائرة	
0.053	-0.07087	عامل غير مثبت	موظف مثبت
0.818	0.01180	رئيس شعبة	
0.010	0.08933*	رئيس قسم	
0.375	0.05132	مدير دائرة	
0.161	-0.08267	عامل غير مثبت	رئيس شعبة
0.818	-0.01180	موظف مثبت	
0.178	0.07753	رئيس قسم	

0.593	0.03952	مدير دائرة	
0.000	-0.16020*	عامل غير مثبت	رئيس قسم
0.010	-0.08933*	موظف مثبت	
0.178	-0.07753	رئيس شعبة	
0.550	-0.03801	مدير دائرة	
0.060	-0.12219	عامل غير مثبت	مدير دائرة
0.375	-0.05132	موظف مثبت	
0.593	-0.03952	رئيس شعبة	
0.550	0.03801	رئيس قسم	

يظهر من الجدول رقم (16.4) ما يلي

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير المسمى الوظيفي، بين فئة (رئيس قسم) وفئة (عامل غير مثبت) لصالح الفئة الثانية.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير المسمى الوظيفي، بين فئة (رئيس قسم) وفئة (موظف مثبت) لصالح الفئة الثانية.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة

5.2 التوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بناء على بيانات البحث الحالي، ومناقشتها في ضوء أهداف البحث، ووفقاً لتسلسلها في الفصل الرابع، وفيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

#### 5.1 مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

##### مقدمة

لقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم في ضوء بعض المتغيرات، هي "سنوات العمل، المسمى الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي" وسوف تناقش النتائج بحسب أسئلة الدراسة، وفرضياتها، ووفق الآتي:

السؤال الأول: ما مستوى التوافق النفسي لدى العاملين بالهيئات المحلية في محافظة طولكرم؟

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للتوافق النفسي كانت متوسطة بمتوسط قدره (2.18)، وهذا يدل على أن العاملين بالهيئات المحلية لديهم الكثير من الملاحظات على عمل الهيئات المحلية، وعدم الرضا

عن الكثير من الأنظمة والإجراءات الإدارية المعمول بها بالهيئات المحلية، وعدم توفير الكثير من الاحتياجات المهمة والضرورية للعاملين بالهيئات المحلية.

وتم الاستدلال على ذلك من الفقرات التي تتحدث عن ساعات العمل وعن التوافق بين الفئات الشخصية وأنظمة العمل والأمان الوظيفي والراتب والانتماء للعمل، وتعدد الإجراءات الإدارية ومعايير الترقية، وعدم وضوح إجراءات العمل، وتعدد المسؤولين في العمل، والوضع النفسي، كل ذلك أدى إلى انخفاض نسبة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم.

وجاء البعد الاجتماعي بالمرتبة الأولى، بمتوسط (2.39) وهي الأعلى، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مجتمعنا مجتمع مسلم متكافل واجتماعي بطبعه، وينعكس ذلك على العاملين في الهيئات المحلية، حيث أنها مؤسسات خدمتية حيث يتعامل العاملين بها مع أبناء المجتمع بشكل مباشر، مما يؤدي إلى توطيد العلاقات مع بعضهم البعض وحبهم لتنمية مجتمعهم.

ويأتي بالمرتبة الثانية البعد المهني بمتوسط (2.23) ويعزو الباحث ذلك لما للبعد المهني من أهمية لدى العاملين في الهيئات المحلية من حيث تطبيق الأنظمة والقوانين وأن يكون تطبيق الإجراءات الإدارية بالشكل الصحيح وأن يكون هناك معايير صحيحة للترقيات وعدم وجود المحسوبيات والواسطة في العمل مما يؤدي ذلك إلى كثرة الإنتاج مما يؤدي ذلك إلى نسبة أعلى من التوافق النفسي.

ويأتي بالمرتبة الثالثة البعد النفسي بمتوسط (1.99)، لما له أثر على العاملين بالهيئات المحلية حيث الوضع العام في الوطن وضغوط العمل والإحباطات المتولدة من شعورهم بعدم الاهتمام من قبل المجتمع بهم وتحميلهم قصور الهيئات المحلية وعدم اقتناع معظم الناس أن العاملين يقومون بعملهم وفق أنظمة معدة لذلك، وما يتعرضون له من معوقات أثناء العمل وخلال الحياة اليومية.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة رشاد (1993) بشكل كلي.

## ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل تختلف درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم باختلاف العمر، سنوات العمل، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي؟

ومن أجل الإجابة عن هذا التساؤل تم تحويله للفرضيات الصفرية الآتية:

**نتائج الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر. أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير العمر. حيث بلغت قيمة الفروق بين الفئة العمرية (41 فما فوق) والفئة العمرية (20 - 30) (0.076)، وهي دالة إحصائياً لصالح الفئة الثانية. ويعزو الباحث ذلك أن من هم أعمارهم من 20 إلى 30 تكون الحيوية والنشاط والإقبال على العمل أكبر من الذين عمرهم فوق 41 وذلك بسبب الحصول على حوافز وترقيات أكبر. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة علاء الدين (2004) بشكل جزئى واختلفت مع دراسة رشاد (1993) بشكل كلى.

**نتائج الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في متوسطات التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل.

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير سنوات العمل، حيث كانت الفروق لصالح من لديهم سنوات عمل (5) سنوات فأدنى مقارنة بغيرهم من العاملين، وتختفي الفروق بعد الخمس سنوات الأولى.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن من لديهم الإندفاع والحماس للعمل والسرور لوجود عمل دون التفكير في أمور أخرى كزيادة الراتب والترقية والعلاوات كما من لديه أكثر من خمس سنوات.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الشريف (2005) بشكل جزئي.

**نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.**

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم بين المستجيبين حسب متغير المؤهل العلمي، لصالح الدرجة العلمية الأدنى (توجيهي ودبلوم) مقارنة بالدرجة العلمية الأعلى (بكالوريوس).

ويعزو الباحث ذلك أن المؤهل العلمي له أهمية في الهيئات حيث التسلسل في المسمى الوظيفي والعلاوات الفنية الإدارية والمناصب، فمن لديه مؤهل علمي يسمح له في أن يتدرج في المناصب للحصول على الدرجات والعلاوات، وتكون أكثر أعمالهم أعمال مكتبية، ويكون التنافس أكثر عندما يحصلون على مؤهل علمي، ويؤدي ذلك إلى توافق نفسي أكبر.

بينما من يكون حاصل على توجيهي فأقل تكون الدرجة على السلم الوظيفي اقل والعلاوات الإدارية أقل فيكون اهتمامهم منصب على إنتاجية العمل ويكونون متأقلمين مع وضعهم، لذلك يكون التوافق النفسي لديهم أعلى.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة صويط (2008) بشكل جزئي.



نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً للمسمى الوظيفي. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً للمسمى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح الموظف المثبت وغير المثبت مقارنة برئيس القسم.

ويعزو الباحث ذلك لأن رئيس القسم تكون ضغوط العمل وتطبيق التعليمات والأوامر أكبر من الموظف المثبت وغير المثبت.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة صويط (2008) بشكل جزئي.

## 5.2 توصيات ومقترحات الدراسة

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يوصى الباحث بما يلي:

1. تقديم المساندة والدعم الإجتماعي لمساعدة العاملين في الهيئات المحلية على التوافق النفسي.
2. تنظيم دورات تدريبية وبرامج إرشادية تستهدف مساعدة العاملين في الهيئات المحلية على التوافق النفسي مع ظروف ومتطلبات العمل.
3. تنظيم ندوات وورشات عمل لإفراد المجتمع لتعريفهم على عمل الهيئات المحلية والعاملين فيها.
4. تكثيف اللقاءات بين أعضاء مجالس الهيئات المحلية والعاملين فيها لمعالجة همومهم ومشاكلهم في العمل لمساعدتهم على الوصول للتوافق النفسي في العمل.
5. تكثيف العمل من قبل الجهات المختصة لإصدار القوانين والأنظمة المناسبة لتوفير الأمن الوظيفي والإستقرار المادي وإجراءات العمل المناسبة للعاملين في الهيئات المحلية ومتابعة تطبيقها لمساعدتهم للوصول إلى التوافق النفسي.

- الدراسات المقترحة:

1. دراسة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في مناطق مختلفة.
2. دراسة أثر برنامج إرشادي لتحسين جوانب التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية.
3. دراسة للعوامل المرتبطة بالتوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية

1. أبو زايد، أحمد (2010): الرضا عن العمل وعلاقته بالتوافق النفسي للأطفال العاملين في المحافظة الوسطى، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص 61-96، يونيو 2010، جامعة القدس المفتوحة، غزة.
2. أنيس واخرون(1973): المعجم الوسيط، دار المعارف ط.2، القاهرة .
3. الأنصاري بن منظور (1988): لسان العرب، دار إحياء التراث، الجزء الثاني، القاهرة .
4. أبو سمرة، سفيان (2006): دور البلديات والهيئات المحلية في تنمية المجتمع المحلي، مؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة بعد الانسحاب الإسرائيلي، المنعقد بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية في الفترة 13-15 فبراير 2006.
5. الأعرج، حسين (2005): تأثيرات العولمة على النظم المحلية، التجربة الفلسطينية، فلسطين.
6. الأغا، عاطف عثمان ومحمود، حسين(1989): العلاقة بين المناخ السائد في كلية التربية وبين التوافق الدراسي للطلاب، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر.
7. برغوت، محمد السيد (2002): الاختيار المهني وعلاقته بالعملية التوافقية الإيجابية لطلبة الكلية الحربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.
8. الجبوري، علي، والجبوري، كريم (2014): الصحة النفسية تطبيقياً، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، العبدلي.
9. الحجار، بشير (2003): التوافق النفسي لدى مريضات سرطان الثدي بمحافظة غزة وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

10. حسين، عبد اليمية (2001): التوافق النفسي و الإجتماعى وعلاقتة بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية، جامعة كربلاء، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية ، المجلد (11) العدد (3) ص 182.
11. حشمت، حسين وباجي، مصطفى (2006): التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الهرم، القاهرة.
12. حمزة، جمال (1997): عمالة الأطفال رؤية نفسية، مجلة علم النفس، الهيئة العامة للكتاب، المجلد الواحد والأربعون، العدد الرابع، القاهرة.
13. الخاروف، أمل (2008): تخطيط استغلال الموارد المالية لدى المجالس البلدية في الضفة الغربية في ضوء التغيرات على الساحة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
14. الداهري، صالح (2008): أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية.
15. دمنهوري، رشاد (1996): بعض العوامل النفسية الاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي، دراسة مقارنة، مجلة علم النفس، عدد (38)، السنة العاشرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
16. راضي، لبومازن (2008): القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك.
17. راجح، أحمد عزت (1973): أصول علم النفس ، ط9، القاهرة : المكتب المصرى الحديث.
18. الربيع، فيصل والشمري، عبد اللطيف (2013): مستوى القلق وعلاقته بالتوافق النفسي لدى الطلبة السعوديين الدارسين في الجامعات الأردنية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 157.
19. زبدة، خالد (2014): الواقع الإداري والمالي للهيئات المحلية، دراسة مسحية في محافظة طولكرم، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الأول.

20. الزعبي، أحمد محمد (1994): الارشاد النفسي (نظرياته، اتجاهاته، مجالاته)، دار الحكمة اليمنية للطباعة والنشر، صنعاء اليمن.
21. زهران، حامد (1982): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
22. زهران، حامد(1997): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، القاهرة، عالم الكتب.
23. زهران، حامد (1977): الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
24. السندي، محمد شجاع (1993): مفهوم التوافق الاجتماعي بين المدارس النفسية وتعاليم الإسلام، الرياض، مجلة الدفاع، يناير.
25. الشافعي، ماهر (2002): التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسمااتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
26. الشريف، أنور (2005): التوافق النفسي لمدراء المدارس وأثره على تسير شؤون مدارسهم رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
27. الصويط، فواز (2008): الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.
28. صيام، صفا (2010): سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق النفسي للمسنين في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
29. الطواب، سيد وآخرون (1999): الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس دولة الكويت، الإدارة العامة، العدد 69، السنة الثلاثون، المملكة العربية السعودية، الرياض.
30. الطويل، محمد سليمان (2000): التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

31. عبد الحميد، محمد (1987): العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي، الفنية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
32. عبد الغفار، عبد السلام (1981): مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، الأنجلو المصرية.
33. عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد (1993): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
34. عسكر، عبد الله والفرحان، عبد الجابر (1991) المدخل إلى علم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
35. علاء الدين، جهاد (2004): التوافق النفسي للمتقاعدين من كبار السن الأردنيين العاملين وغير العاملين من كلا الجنسين، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (19) العدد (7).
36. العلي، بك وحسين، سهى خليل (2004): الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الموصل.
37. علي، صبرة وسريت، أشرف (2004): الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، السويس.
38. عودة محمد، وموسى كمال (1984): الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام، دار القلم، الكويت.
39. عوض، عباس (1996): الموجز في الصحة النفسية، ط2، دار المعارف بمصر.
40. مسعود، حازم (2013): أثر الهيئات المحلية على التنمية السياسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
41. مطر، سفيان إسماعيل (2009): الصحة النفسية، ط2، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة.

42. المغربي، سعيد (1992): التوافق النفسي، مجلة علم النفس، العدد (23)، الهيئة العامة للكتاب.
43. مقبل، مرفت (2010): التوافق النفسي وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات لدى مرضى السكري في قطاع غزة، دراسة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
44. مكي، فتحي (2006): التوافق الزوجي وعلاقته ببعض السمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
45. ملكاوي، عودة، (1992). أساسيات البحث العلمي عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته، (ط2)، إريد: مكتبة الكتاني.
46. مرسي، سيد عبد الحميد (1972). الإرشاد النفسي، القاهرة : مكتبة الخانجي.
47. منصور، حازم (2006): السلوك الإنساني بين التفسير الإسلامي أسس علم النفس المعاصر، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
48. هنا، عطية محمود (2001): علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي، ط1، دار القاهرة للكتاب، القاهرة.
49. وافي، ليلي (2006): الاضطرابات السلوكية وعلاقتها بمستوى التوافق النفسي لدى الأطفال الصم والمكفوفين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
50. وزارة الحكم المحلي (2009): عرض وتحليل لثلا نظم حكم محلي، وزارة الحكم المحلي، رام الله، فلسطين.
51. المليجي، حلمى عيد المنعم (1984). النمو النفسي، ط6، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
52. عبد اللطيف، مدحت (1992): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
53. مخيمر (1978) مفهوم جديد للتوافق، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .

54. أبو سكران، عبدالله يوسف (2009) التوافق النفسي والإجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي - الخارجي) للمعاقين حركياً في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية غزة .
55. عباس، فيصل (1982): الشخصية في ضوء التحليل النفسي ، دار الفكر ، بيروت، لبنان .
56. عبد اللطيف، خليفة (1990): دراسات في سيكولوجية المسن، دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة.
57. سمارة عزيز، ونمر عصام(1991) محاضرات في التوجيه والإرشاد النفسي، دار الفكر العربي للتوزيع والنشر، الأردن.
58. ملحم، سامي، (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
59. الدسوقي، كمال (1974) "علم النفس ودراسة التوافق"، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة.
60. المشاط هدى (1990) التوافق الشخصي الإجتماعي للمعلمات السعوديات العاملات بمدينة جدة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
61. سعد الدين، نادية رشاد (1993): " عمالة الأطفال وعلاقتها بالتوافق النفسي " رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
62. الجارحي، حسام (1994): " التوافق النفسي وتقدير الذات لدى الطفل العامل وطفل المدرسة في الريف " رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
63. الكحلوت، أماني (2011) " دراسة مقارنة التوافق النفسي الإجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة.



64. عوض، محمد (2003) "إتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

DEBORAH(1997) "psychlocaical adjustment among rtuned ،65.LOVELL

bangor،university of wales، britsh،overseas aid workers

## الملاحق

ملحق رقم (1) قائمة بأسماء محكمي المقياس

ملحق رقم (2) تسهيل مهمة.

ملحق رقم (3) تسهيل مهمة.

ملحق رقم (4) أرقام هواتف الهيئات المحلية.

ملحق رقم (5) تصنيف الهيئات المحلية حسب موازنة 2015.

ملحق رقم (6) كتاب كيفية تصنيف الهيئات المحلية من وزارة الحكم المحلي.

ملحق رقم (7) الاستبانة في صورتها الأولية.

ملحق رقم (8) الاستبانة في صورتها النهائية.

ملحق (1): قائمة بأسماء محكمي المقياس المستخدم في الدراسة الحالية

الرقم	الاسم	الرتبة العملية	التخصص	الجامعة	الوظيفة الحالية
1.	عمر الريماوي	أستاذ مشارك	ارشاد نفسي وتربوي	القدس	عضو هيئة تدريس
2.	كمال سلامة	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	القدس	عضو هيئة تدريس
3.	فدوى حلبية	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	القدس	عضو هيئة تدريس
4.	مي الشامي	ماجستير	ارشاد نفسي وتربوي	القدس المفتوحة	عضو هيئة تدريس
5.	حسني عوض	أستاذ مشارك	ارشاد نفسي وتربوي	القدس المفتوحة	عضو هيئة تدريس
6.	اياد الريماوي	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	القدس المفتوحة	عضو هيئة تدريس
7.	عبد عساف	برفسور	ارشاد نفسي وتربوي	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس
8.	غسان ذوقان	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس
9.	فاخر نبيل الخليل	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس
10.	معروف عبد الرحيم شايب	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي و تربوي	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس
11.	حسن تيم	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس
12.	فايز محاميد	أستاذ مساعد	ارشاد نفسي وتربوي	النجاح الوطنية	عضو هيئة تدريس

## ملحق رقم (2): تسهيل المهمة

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs



جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برامج الدراسات العليا

التاريخ: 2016/2/7

حضرة السيد مدير مديرية التحكم المحلي،،

محافظة طونكرم

### الموضوع: تسهيل مهمة

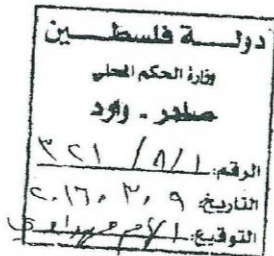
تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: محمد محمود سليم استيته ورقمه الجامعي (21310148)، باجراء دراسة بعنوان :

" التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طونكرم "

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور والتعاون معه باعطائه البيانات اللازمة لتطبيق الدراسة

شاكرين لكم حسن تعاونكم



د. سهير الصباح  
منسقة برنامج الارشاد النفسي والتربوي



الملحق رقم (3): تسهيل مهمة

State of Palestine  
Ministry of Local Government  
Tulkarem District



دولة فلسطين  
وزارة الحكم المحلي  
محافظة طولكرم

Date: ٢٠١٦/٣/٨ التاريخ :

No: ٢٠٧/٨/١ الرقم :

الاحوة رؤساء الهيئات المحلية المحترمين .  
تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تسهيل مهمة

اشارة الى الموضوع اعلاه، يرجى من حضراتكم تسهيل مهمة الاخ "محمد محمود  
استيته" ورقمه الجامعي (٢١٣١٠١٤٨) باجراء دراسة بعنوان :

( التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظه طولكرم )

يرجى من حضراتكم التعاون مع الطالب المذكور باعطائه البيانات اللازمه لتطبيق  
الدراسة وتوزيع الاستبانات اللازمه .

مع الاحترام والتقدير

م. عدنان ربيع

مدير عام الحكم المحلي  
محافظة طولكرم



الهام مهداوي

tulkarm@molg.pna.ps  
tell:092672154  
fax:092674088

مديرية الحكم المحلي / محافظة طولكرم  
شارع المقاطعه / مجمع الدوائر الحكومية  
ت: ٠٩٢٦٧٢١٥٤ / ف: 092674088

## ملحق (4) أرقام هواتف الهيئات المحلية

(أرقام هواتف الهيئات المحلية في محافظة طولكرم (المجالس البلدية))							
الرقم	اسم الهيئة	رئيس الهيئة	الرقم الخليوي	نائب الرئيس	الرقم الخليوي	تلفون الهيئة المحلية	فاكس الهيئة المحلية
١-	طولكرم	اياد جلا	٥٩٩٢٠٥١٢٨	سليمان الخليل	٥٩٩٧٥٧٥٨٢	٢٦٦٧٢٧٣٠	٢٦٨٦٧٨٣/٢٦٧١٤٩٠
٢-	عنبتا	م. ثابت عمر	٥٩٨٩٠٠٥٥٥	عمر عبده	٥٩٩٨٠٩٠٠٩	٢٦٧٢٤٦٠//٢٦٧٣٤٠١	٢٦٧٥١٥٥
٣-	ققين	وائل هرشه	٥٩٨٩٠٩٠٢٠	محمود عمارنه	٥٩٧٤٠٤٠٩١	٢٦٦٥١٦٦	٢٦٦٥٩٣٠
٤-	بلعا	احمد منصور	٥٩٩٤٧٥٩٣٠	رشدي ابو خضرة	٥٩٩٤٧٥٩١	٢٦٩٣٢٢٢/٢٦٩٣٢٢١	٢٦٩٣٦٨١
٥-	عتيل	نشأت دقة	٥٩٩٩٩٦٣٧٤			٢٦٦١٦١٦//٢٦٦٠١٦٦	٢٦٦١١٢٠
٦-	ديرالفصون	عبد الكريم غاتم	٥٩٩٢٤٩٩٣٧	محمد اسعد غاتم	٥٩٩٦٦٣٠١٨	٢٦٦٣٩١٢	٢٦٦٣٧١٥
٧-	علاز	سفيان شديد	٥٩٩٣٩٠٣٤٤	خالد شرار	٥٩٥٣٣١٣٣٤	٢٦٦١٦٦٦	٢٦٦٦٩٦٧
٨-	بيت ليد	منصور صوص	٥٩٩٨٧٨٠٠٦	زهير حماده	٥٩٩٦٥٨٧٢١	٢٦٨٠٦٩٧	٢٦٨٠٦٩٧
٩-	باقعة الشرقية	عبد الرحيم جاتم	٥٩٩٢٥٠٢١٨	اسما عيل ابو شوارب	٥٩٩٧٨٩٦٧١	٢٦٦٤٨٠١//٢٦٦٤٣١٨	٢٦٦٤٣٠١
١٠-	زيتا	ماهر مصاروه	٥٩٨٩٤٥٢٦٠	عماد ابو حمده	٥٩٩٥٣٦٣٧٧	٢٦٦٠٢٢١	٢٦٦٢٦٧٨
١١-	كفر الليد	خالد حجاز	٥٩٩٨٠١٤٢٤	عبد الفتاح فقهاء	٥٩٧٥٩٧٨٤٨	٢٦٧٣٦٤٦	٢٦٧١٢٢٣
١٢-	الكفريات	عبد القني مرشد	٥٩٩٨١٤٢٩١	عماد الزيدة	٥٩٩٢٠٧٦٦٢	٢٦٨٣٤٠٠	٢٦٨٣٧١٨//٢٦٨٨٧١٨
(المجالس القروية)							
١٣-	النزلة الشرقية	رشاد كنانة	٥٩٩٢٠٨٠٥٧	رافت كنانة	٥٦٨١٠٠١٣	٢٦٧٦٩٠٥	٢٦٦٥٩٦٠
١٤-	فرعون	محي الدين عطير	٥٩٩٢٩٢٥٤١	باسم عمر		٢٦٨٠٦٦٤	٢٦٧٠٦٦٥
١٥-	سفارين	نايف غزال	٥٩٩٨٣٥٨٢٥	عبدالله نوفل	٥٩٥٢٩٨٤٤٠	٢٦٧٣٤٣٩	٢٦٧٤١٧١
١٦-	الجاروشية	رافت محمد علي	٥٩٩٩٧١٠٩١	طاهر عمر	٥٩٩٧٩٣٩٩٩	٢٦٨١٣٥٠	٢٦٨١٣٥٠
١٧-	صيدا	خالد نجيب	٥٩٩٩٦٦٩٦٢	محمد الاشقر	٥٩٩٢٧٤٩٧٤	٢٦٦٦٨٨٨	٢٦٦٦٨٨٩
١٨-	اكتابا	ماجد ملحم	٥٩٩٧٢٠٧٠٠	وليد عبد الحق	٥٩٩٧٧٧٩٣٠	٢٦٩٢٠٢٠	٢٦٩٢٠٢٠
١٩-	شوفة	نعمان دروبي	٥٩٨٩٣٢٨٤٤	عاهد موسى	٥٩٩٢٢٨٣٣٥	٢٦٧٥٦٤٤	٢٦٧٥٦٤٤
٢٠-	رامين	اياد حمد	٥٩٩٥٩٥٤٨٨	عازم يوسف	٥٩٩٨٢٦٦١٢	٢٦٧٨٦٣٨	٢٦٧٨٦٣٨
(المجالس المشتركة)							
٢١-	الشعراوية	سفيان شديد	٥٩٩٣٩٠٣٤٤	عبد الكريم ديب	٥٩٩٢٤٩٩٣٧	٢٦٦٣٥٨٠	٢٦٦٣٨٨٤
٢٢-	النفايات الصلبة	اياد الجلا	٥٩٩٢٠٥١٢٨	اكرم بدران	٥٩٩٨٨٨٨٥١	٢٦٩١٠٠٦	٢٦٩١٠٠٦
٢٣-	واد الزومر	اياد الجلا	٥٩٩٢٠٥١٢٨	يحيى صالح	٥٩٩٦٧٣٨٠٧	٢٦٧٥٧١٠	٢٦٧٥٧١٠

ملحق رقم (5): جدول تصنيف الهيئات المحلية في محافظة طولكرم وعدد العاملين فيها حسب

### موازنة 2015

اسم الهيئة	نوع الهيئة	التصنيف	عدد العاملين
طولكرم	مجلس بلدي	أ	148
عنبتا	مجلس بلدي	ب +	19
قفين	مجلس بلدي	ج	7
بلعا	مجلس بلدي	ج	9
عتيل	مجلس بلدي	ج	10
دير الغصون	مجلس بلدي	ج	13
علار	مجلس بلدي	ج	7
بيت أيد	مجلس بلدي	ج	7
باقة الشرقية	مجلس بلدي	ج	11
زيتا	مجلس بلدي	ج	4
كفر اللبد	مجلس بلدي	ج	7
الكفريات	مجلس بلدي	ج	9
النزلة الشرقية	مجلس قروي	د	2
فرعون	مجلس قروي	د	2
سفارين	مجلس قروي	د	1
الجاروشية	مجلس قروي	د	1
صيда	مجلس قروي	د	2
اكتابا	مجلس قروي	د	1
شوفة	مجلس قروي	د	1
رامين	مجلس قروي	د	4
الشعراوية	مجلس مشترك		1
النفائيات الصلبة	مجلس مشترك		4
واد الزومر	مجلس مشترك		2

## ملحق رقم (6): قرار تصنيف وترفع

24/04/2016 09:26 022401091

MOLG ARCAIVE

PAGE

Palestinian State  
Ministry of Local Government



دولة فلسطين  
وزارة الحكم المحلي

التاريخ: ٢٠١٦/٤/٢٤

الرقم: ١٦٧٢ / ١١١١

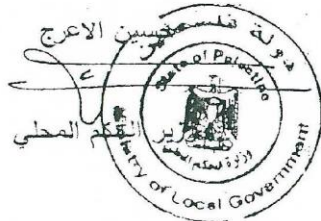
### قرار بخصوص تصنيف وترفع

### البلديات من فئة الى فئة اعلى

بموجب الصلاحيات المخولة لي ، بصفتي وزيراً للحكم المحلي ، وبعد الاطلاع على قرار تصنيف البلديات بتاريخ 1998/4/20 ، وبناء على مقتضيات المصلحة العامة ، فانني اقرر مايلي :

اولا : يتم تصنيف البلديات الى الفئات التالية :

1. الفئة (أ) : وتشمل البلديات للمدن مراكز المحافظات الفلسطينية .
  2. الفئة (ب) : وتشمل البلديات التي يتجاوز عدد سكانها خمسة عشرة الف نسمة ، والبلديات المصنفة (ب) حتى هذا التاريخ .
  3. الفئة (ج) : جميع البلديات التي يقل عدد سكانها عن خمسة عشرة الف نسمة ، باستثناء البلديات التي سبق وان صدر قرار بترفيغها الى الفئة (ب).
- ثانيا : يلغى التصنيف على الفئة (د) ، وترفع جميع البلديات على هذه الفئة الى الفئة (ج).
- ثالثا : تبقى رواتب رؤساء البلديات التي كانت على الفئة (د) كما هي بدون تغيير لغاية صدور نظم جديد بمكافئات رؤساء الهيئات المحلية.
- رابعا : يتم ترفيع البلديات من فئة الى فئة اعلى بقرار من وزير الحكم المحلي .
- خامسا : يتم ترفيع البلديات من الفئة (ب) الى الفئة (أ) فقط اذا اصبحت مركز محافظة .
- سادسا : يصدر وزير الحكم المحلي نشرة التصنيفات للبلديات بشهر تموز من كل عام .
- سابعا : يعمم هذا القرار على جميع الجهات ذات الاختصاص والعلاقة ، ويسري العمل بهذا القرار اعتبارا من تاريخه .





ملحق رقم (7): الاستبانة في صورتها الأولى

استبانة

<input type="checkbox"/>	العمر:	من 20-30	<input type="checkbox"/>	31-40	<input type="checkbox"/>	41 فما فوق	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	سنوات العمل:	من 1-5 سنوات	<input type="checkbox"/>	6-10	<input type="checkbox"/>	11 فما فوق	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	المؤهل العلمي:	توجيهي فأقل	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	الوريوس فأعلى	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	المسمى الوظيفي:	عامل	<input type="checkbox"/>	موظف	<input type="checkbox"/>	مسؤول	<input type="checkbox"/>

الرقم	البعد النفسي	موافق	محايد	غير موافق
1.	أشعر بالرضا والقناعة			
2.	ينتابني الضيق كلما فكرت في مستقبلي			
3.	حياتي مليئة بسلسلة من الاحباطات			
4.	يلازمني الشعور بخيبة الأمل لمدة طويلة			
5.	عيوبي غير قابلة للإصلاح			
6.	أكره نفسي			
7.	أشعر أم زملائي يتهامون عليّ			
8.	أعتقد أن هناك من يتأمر عليّ			
9.	لا يوجد أصدقاء حقيقيون في الواقع			
10.	لدي أصدقاء مخلصون			
11.	أتصرف بسرعة دون تفكير في النتائج			
12.	أتجنب المناقشة خوفا من الهزيمة			
13.	أنا متفائل			
<b>البعد المهني</b>				
14.	يوجد الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة			
15.	التقدير الذي تحصل عليه من رؤسائك ممتاز			
16.	المكافأة التي تتلقاها مقابل الأداء جيدة			
17.	إتاحة الفرصة لك للمشاركة في اتخاذ القرار			
18.	حرية الرأي متاحة في العمل			
19.	معايير الترقية المتاحة لك في العمل جيدة			
20.	أسلوب الإدارة في معاملة الموظفين جيد			

			رضاك عن ساعات العمل	21.
			لا أشعر بالأمان الوظيفي في حياتي	22.
			هناك توافق بين قناعاتي والعمل الذي أقوم به	23.
			يطلب مني أداء أعمال متناقضة من عدة رؤساء في الدائرة التي أعمل فيها	24.
			أعتقد أن سبب عدم انجاز أعمالتي هو تعدد الإجراءات الإدارية	25.
غير موافق	محايد	موافق	البعد الاقتصادي	الرقم
			أعمل في وظيفة أخرى لضعف الراتب	26.
			راتبي الشهري مناسب	27.
			الزيادات السنوية على الراتب غير مناسبة	28.
			يمكن الحصول على أجر أكبر بواسطة معرفة أحد المسؤولين	29.
			عدم كفاية الراتب تسبب لي مشاكل في الأسرة	30.
			يمكن تحقيق رواتب أفضل للعاملين من خلال ضغط نقابي	31.
			يعتبر الراتب محفز لإنجاز العمل	32.
			تلبية احتياجات الأسرة شيء مهم للتوافق بينهم	33.
			الراتب الذي أتقاضاه له دور كبير في تلبية احتياجاتي	34.
			أنا مقتنع بالراتب الذي أحصل عليه حسب مؤهلي العلمي	35.
<b>البعد الاجتماعي</b>				
			أشعر بالمسؤولية تجاه تنمية المجتمع	36.
			أحترم رأي زملائي وأعمل به إذا كان صائبا	37.
			أشعر بتقدير الآخرين لأعمالي وإنجازاتي	38.
			تربطني علاقات جيدة مع زملائي وأحرص على إرضائهم	39.
			أفقد الثقة والاحترام المتبادل مع الآخرين	40.

			أخجل من مواجهة الكثير من الناس وارتبك أثناء الحديث معهم	.41
			أتخلى عن إبداء النصح لزميلي خوفا من أن يزعج مني	.42
			أشعر بعدم الولاء والانتماء لأصدقائي	.43
			أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين ولو في بعض الأمور البسيطة	.44
			أحرص على المشاركة الإيجابية والاجتماعية مع الآخرين	.45
			أحاول الوفاء بوعدتي مع الآخرين (وعد الحر دين عليه)	.46
			لا أفكر كثيرا قبل إيذاء زملائي	.47
			لا أهتم بالأمور الاجتماعية	.48

## ملحق رقم (8): الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الفاضل/ الأخت الفاضلة..

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي هو عبارة عن دراسة بعنوان "التوافق النفسي لدى العاملين بالهيئات المحلية في محافظة طولكرم" والتي تعتبر جزء مكمل للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي.

يرجى منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبيان بوضع علامة (X) في المربع المناسب، مع أنه لا يوجد إجابات خاطئة ولكن إجاباتكم تعبر عن رأيكم الشخصي بالنسبة لكل سؤال، والسرية مضمونة وسيتم استخدام معلومات الاستبيان لغرض البحث العلمي فقط.

أشكركم على تعاونكم وأقدر مشاركتكم في هذه الدراسة

الباحث

محمد استيته

العمر:	من 20- 30	<input type="checkbox"/>	31- 40	<input type="checkbox"/>	41 فما فوق	<input type="checkbox"/>
سنوات العمل:	من 1- 5 سنوات	<input type="checkbox"/>	6- 10	<input type="checkbox"/>	11 فما فوق	<input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي:	توجيهي فأقل	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	بإوس فأعلى	<input type="checkbox"/>
لمسمى الوظيفي:	عامل غير مثبت	<input type="checkbox"/>	موظف مثبت	<input type="checkbox"/>	رئيس شعبة	<input type="checkbox"/>
	رئيس قسم	<input type="checkbox"/>	مدير دائرة	<input type="checkbox"/>		

الرقم	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر أن زملائي يتهامسون عليّ في العمل			
2	أنا متفائل دائما في العمل			
3	أشعر بالاستقرار النفسي في عملي			
4	ينتابني الضيق كلما فكرت في مستقبلي في العمل			
5	أخطائي غير قابلة للإصلاح عامة			
6	أعتقد أن سبب عدم إنجاز أعمالي هو تعدد الإجراءات الإدارية (البيروقراطية).			
7	لدي الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة			
8	أقوم بأعمال خارج وظيفتي لتحسين وضعي المعيشي			
9	أشعر بالمسؤولية اتجاه تنمية المجتمع في عملي			
10	أفقد الثقة والاحترام المتبادل مع الآخرين في العمل			
11	لا يوجد أصدقاء حقيقيون في الواقع العملي			
12	أسلوب الإدارة في معاملة الموظفين جيدة.			
13	المكافأة التي أتلقاها مقابل الأداء جيدة في العمل.			
14	أحترم رأي زملائي في العمل			
15	أنا مقتنع بالراتب الذي أحصل عليه حسب مؤهلي العملي			
16	أشعر بانتماء الزملاء للعمل			
17	غير راض عن نفسي أحيانا			
18	هناك توافق بين قناعاتي والعمل الذي أقوم به.			

			التقدير الذي أحصل عليه من المسؤولين عني ممتاز	19
			أشعر بتقدير الآخرين لأعمالي وإنجازاتي	20
			أشعر بالضيق كون المحسوبية لها دور في الترقية	21
			أشعر بالقلق أثناء توجهي إلى العمل	22
			يلازمني الشعور بخيبة الأمل في عملي	23
			أشعر بالأمان الوظيفي في العمل	24
			معايير الترقية تشعرنني بالاستقرار في العمل	25
			تربطني علاقات جيدة مع زملائي وأحرص على إرضائهم	26
			أشعر بالقلق بسبب عدم كفاية الراتب	27
			أشعر بتناقض مع شخصيتي في العمل	28
			لدي أصدقاء مخلصون في العمل	29
			يطلب مني أداء أعمال متناقضة من عدة مسؤولين في العمل	30
			أتجنب إساءة النصح لزملائي خوفا من ردود أفعالهم السلبية	31
			أعاني من الضغط بسبب عدم وضوح إجراءات العمل بالنسبة لي	32
			عدم كفاية الراتب يسبب لي مشاكل في الأسرة	33
			ساعات العمل مناسبة مع ظروفه	34
			الفرصة متاحة لي في العمل للمشاركة في اتخاذ القرارات	35
			أعرض في حياتي للعديد من الاحباطات	36
			أصرف بسرعة دون تفكير في النتائج	37
			أخجل من مواجهة الكثير من الناس أثناء العمل	38
			أشعر بثقتي بنفسي من خلال ما انجزه في العمل	39
			أشعر بمشاعر إيجابية من قبل زملائي في العمل.	40
			أتجنب المناقشة في العمل	41
			أميل إلى التعاطف مع الزملاء في العمل	42

			أشعر بالرضا والقناعة في العمل	<b>43</b>
			أعبر عن رأيي بحرية أثناء العمل	<b>44</b>
			لا أفكر بإيذاء زملائي	<b>45</b>
			أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين في العمل.	<b>46</b>
			أحاول الوفاء بوعددي مع الآخرين (وعد الحرّ دين عليه)	<b>47</b>
			أهتم بتكريس العلاقات الاجتماعية مع الزملاء	<b>48</b>
			أحرص على المشاركة الإيجابية والاجتماعية مع الآخرين	<b>49</b>



## فهرس الجداول

- جدول (3.1): يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة ..... 35
- جدول (3.2): توزيع فقرات الاستبانة الرئيسة على أقسامها الرئيسة ..... 36
- الجدول (3.3) : يوضح هذه المقاييس من الأقدم إلى الأحدث: ..... 37
- جدول(4.1) : المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمجال التوافق النفسي مرتبة تنازلياً حسب الدرجة ..... 45
- جدول(2.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمجال التوافق الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب الدرجة ..... 46
- جدول(3.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمجال التوافق المهني مرتبة تنازلياً حسب الدرجة ..... 47
- جدول(4.4) ترتيب المجالات والدرجة الكلية تنازلياً حسب درجة التوافق النفسي لدى العاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم ..... 49
- جدول(5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر ..... 51
- جدول (6.4) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر ..... 51
- جدول رقم (7.4) : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير العمر ..... 52
- جدول(8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل ..... 53

- جدول(9.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل..... 53
- جدول رقم ( 10.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير سنوات العمل..... 54
- جدول(11.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي..... 54
- جدول (12.4) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي..... 55
- جدول رقم(13.4) : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي..... 55
- جدول(14.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 56
- جدول (15.4) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات درجة التوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 57
- جدول رقم (16.4): : نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي للعاملين في الهيئات المحلية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 57

## فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	الملخص بالعربية
د.....	الملخص بالانجليزية
1.....	الفصل الأول
1.....	خلفية الدراسة وأهميتها
<b>2</b> .....	<b>الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها</b>
2.....	1.1 المقدمة
4.....	2.1 مشكلة الدراسة
5.....	1.3 أهمية الدراسة ومبرراتها
5.....	1.4 أهداف الدراسة
6.....	1.5 فرضيات الدراسة
6.....	1.6 محددات الدراسة
7.....	1.7 مصطلحات الدراسة
8.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
<b>9</b> .....	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
9.....	2.1 التوافق النفسي
27.....	2.2 الدراسات السابقة
<b>34</b> .....	<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>
34.....	3.1 منهج الدراسة
34.....	3.2 مجتمع الدراسة
35.....	3.3 عينة الدراسة
36.....	3.4 أداة الدراسة
41.....	3.5 إجراءات الدراسة
41.....	لقد نفذت إجراءات الدراسة، وفقاً للخطوات والإجراءات الآتية:

42.....3.7 المعالجة الإحصائية.....

43.....الفصل الرابع : نتائج الدراسة.....

60.....الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....

60.....5.1 مناقشة النتائج.....

64.....5.2 توصيات ومقترحات الدراسة.....

66.....المصادر والمراجع.....

66.....أولاً: المراجع العربية.....

73.....الملاحق.....

74.....ملحق (1): قائمة بأسماء محكمي المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.....

75.....ملحق (2): تسهيل المهمة.....

76.....ملحق (3): تسهيل مهمة.....

77.....ملحق(4) أرقام هواتف الهيئات المحلية.....

78.....ملحق رقم (5): جدول تصنيف محافظة طولكرم.....

79.....ملحق رقم (6): قرار تصنيف وترفيه.....

80.....ملحق رقم (7): الاستبانة في صورتها الأولية.....

84.....ملحق رقم (8): الاستبانة في صورتها النهائية.....

88.....فهرس الجداول.....

90.....فهرس المحتويات.....