

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

"الأنماط القيادية و علاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية"

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

كما أقر بحق أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا في حقوق النشر لهذه الرسالة وأنه لا يجوز النشر إلا بموافقة رسمية مكتوبة من الأكاديمية.

والله خير الشاهدين

DECLARATION

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

I also acknowledged the right of the **Management and Politics Academy for Postgraduate Studies** to the copyright of this thesis and that its publication is admissible only through a formal, written consent by the Academy.

Student's name:	Omer Ibrahim Abu Taima	عمر إبراهيم أبو طعيمة	اسم الطالب:
Date:	2017-01-22	24 ربيع الثاني، 1438 هـ	التاريخ:
Signature:		عمر أبو طعيمة	التوقيع:



برنامج الدراسات العليا المشترك بين
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
وجامعة الأقصى بغزة
تخصص الإدارة والقيادة



الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية

إعداد الباحث:

عمر إبراهيم أبو طعيمة

إشراف:

الدكتور/ محمد عبد العزيز الجريسي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة

1438 هـ - 2017 م



نتيجة الحكم على أطروحة الماجستير

بناءً على موافقة المجلس الأكاديمي بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ عمر إبراهيم عبد الخالق ابو طعيمه، لنيل درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة، وموضوعها:

"الانماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية"

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الاثنين 11 ربيع الثاني 1438 هـ، الموافق 2017/01/09 م الساعة الثانية عشر ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:





د. محمد عبد العزيز الجريسي مشرفاً ورئيساً

د. محمد إبراهيم المدهون مناقشاً داخلياً

د. عبد الفتاح عبد الغني الهمص مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،


رئاسة الأكاديمية
محمد إبراهيم المدهون
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
رئاسة الأكاديمية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

(المجادلة: 11)

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع ،،،

إلى معلم الأمة الخير محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم ،،،

إلى والدي الغالي المعطاء وأمي الحبيبة الطائعة وإخوتي الأفاضل ،،،

إلى زوجتي وأبنائي ،،،

إلى أساتذتي وزملائي وطلاب العلم ،،،

إلى شهداء فلسطين و على رأسهم الشهيد القائد أحمد الياسين و الدكتور عبد العزيز
الرنيتسي

إلى قادة التربية وصانعي المستقبل ،،،

إلى الأيدي الطاهرة المتوضأة أبطال المقاومة الفلسطينية،،،

إلى كل من ساهم في خروج هذه الرسالة إلى النور، ولو بكلمة واحدة ،،،

إليهم جميعاً ... أهدي هذا العمل المتواضع ،،،

الباحث

عمر ابراهيم ابو طعيمة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا وقدوتنا محمد بن عبد الله، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

أحمد الله صاحب الفضل الأول، وأشكره على توفيقه وإعانتته لي على إتمام هذه الرسالة، فيارب لك الحمد حمداً يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانتك، كما يسعدني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان لمن كان له فضل بعد الله في إنجاز هذه الدراسة، سائلاً الله عز وجل أن يجزيهم خير الجزاء، وفي هذا المقام لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان والامتنان لسعادة الدكتور / محمد عبد العزيز الجريسي - المشرف على هذه الدراسة - الذي منحني من وقته وجهده وعلمه، ما أنار لي الطريق، وكشف لي البصيرة، لإتمام دراستي هذه، وقد كان مثلاً للخلق الرفيع، ورمزاً للعطاء والسماحة والتفاني في سبيل راحة طلاب العلم، راجياً المولى عز وجل أن يجزيه عني كل الجزاء، كما وأتقدم بالشكر الجزيل لكل من:

المناقش الداخلي الدكتور / محمد إبراهيم المدهون ،،،

المناقش الخارجي الدكتور / عبد الفتاح عبد الغني الهمص ،،،

وذلك على تفضلهما بالموافقة على مناقشة الدراسة.

كما ولا بد لي أن أتقدم بعظيم الامتنان لسعادة الدكتور / أحمد جواد الوادية النائب الأكاديمي لأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا على ما قدمه لي من عون ونصيحة وتوجيه في إثراء هذه الدراسة.

والشكر موصول إلى كل أولئك الذين قدموا لي العون والمساعدة والمساندة لإنجاز دراستي هذه، من أساتذة وزملاء وأصدقاء وأقارب.

وختاماً، أسأل الله عز وجل أن ينفع بهذا العمل، وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم، إنه على ذلك قدير، وبالإجابة جدير.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ،،،

الباحث

عمر ابراهيم ابو طعيمة

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	آية قرآنية
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرس الموضوعات
ز	فهرس الجداول
ط	فهرس الأشكال
ي	ملخص الدراسة
ك	Abstract
1	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
2	المقدمة
3	أولاً: مشكلة الدراسة
4	ثانياً: تساؤلات الدراسة
5	ثالثاً: متغيرات الدراسة
6	رابعاً: فرضيات الدراسة
6	خامساً: أهداف الدراسة
7	سادساً: أهمية الدراسة
7	سابعاً: حدود الدراسة
8	ثامناً: مصطلحات الدراسة
8	تاسعاً: هيكل الدراسة
9	عاشراً: صعوبات الدراسة
10	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
11	المبحث الأول: القيادة والأنماط القيادية
12	- المطلب الأول: القيادة
27	- المطلب الثاني: الأنماط القيادية
35	المبحث الثاني: التوافق والتوافق الاجتماعي
36	- المطلب الأول: التوافق
49	- المطلب الثاني: التوافق الاجتماعي

الصفحة	الموضوع
67	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
68	تمهيد
68	الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأنماط القيادية
68	أولاً: الدراسات الفلسطينية
71	ثانياً: الدراسات العربية
74	ثالثاً: الدراسات الأجنبية
76	الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق الاجتماعي
76	أولاً: الدراسات الفلسطينية
78	ثانياً: الدراسات العربية
80	ثالثاً: الدراسات الأجنبية
81	التعقيب على الدراسات السابقة
83	الفجوة البحثية
84	الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها
85	تمهيد
85	أولاً: محك الدراسة
85	ثانياً: منهج الدراسة
86	ثالثاً: مجتمع الدراسة
86	رابعاً: عينة الدراسة
88	خامساً: أداة الدراسة
89	سادساً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)
91	سابعاً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)
92	ثامناً: اختبار توزيع البيانات
93	تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
93	عاشراً: خطوات إجراء الدراسة

الصفحة	الموضوع
94	الفصل الخامس: التحليل والنقاش
95	تمهيد
95	أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها
101	ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها
106	ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها
109	رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع ومناقشتها
114	خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الخامس ومناقشتها
120	النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة
121	أولاً: نتائج الدراسة
124	ثانياً: توصيات الدراسة
127	ثالثاً: الدراسات المقترحة
128	المصادر والمراجع
129	أولاً: المصادر
129	ثانياً: المراجع العربية
139	ثالثاً: المراجع الأجنبية
141	الملاحق
142	ملحق رقم (1): خطاب التحكيم
143	ملحق رقم (2): أسماء المحكمين
144	ملحق رقم (3): الاستبانة

فهرس الجداول

الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
33	المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية	1
58	أساليب التوافق	2
83	الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	3
85	مقياس التدرج	4
86	توزيع أفراد مجتمع الدراسة على الجامعات	5
87	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	6
87	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة	7
87	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعدل التراكمي	8
89	صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة	9
90	صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الأنماط القيادية	10
90	صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور التوافق الاجتماعي	11
91	معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة	12
92	معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة	13
92	اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبانة	14
95	محاور الأنماط القيادية	15
96	فقرات محور نمط القيادة الديمقراطي	16
98	فقرات محور نمط القيادة الأوتوقراطي	17
100	فقرات محور نمط القيادة التسيبي	18
102	محاور التوافق الاجتماعي	19
103	فقرات محور التوافق الأسري	20
104	فقرات محور المشاركة الجامعية	21
105	فقرات محور الانسجام مع المجتمع	22
107	معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الديمقراطي والتوافق الاجتماعي	23
108	معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي	24

الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
109	معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي	25
110	الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجنس	26
111	الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجامعة	27
112	الفروقات بين المجموعات في نمط القيادة الأوتوقراطي بالنسبة لمتغير الجامعة	28
113	الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي	29
115	الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجنس	30
116	الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجامعة	31
117	الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي	32
118	الفروقات بين المجموعات في التوافق الأسري بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي	33
118	الفروقات بين المجموعات في المشاركة الجامعية بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي	34
119	الفروقات بين المجموعات في الانسجام مع المجتمع بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي	35
125	خطة مقترحة لتنفيذ توصيات الدراسة	36

فهرس الأشكال

الصفحة	بيان الشكل	رقم الشكل
5	متغيرات الدراسة	1
23	أهم العوامل التي تؤثر في نظرية المسار/ الهدف	2
42	أنواع التوافق	3
52	مجالات التوافق الاجتماعي	4

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع (380) استبانة على طلبة الجامعات في قطاع غزة: (الإسلامية، الأزهر، الأقصى)، واسترداد (370) استبانة صالحة للتحليل، مثلت عينة الدراسة، والتي هي عبارة عن عينة طبقية عشوائية، بناءً على نسبة الطلبة في كل جامعة.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (57.46)، وهي بدرجة (ضعيفة).
- مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (77.74)، وهو بدرجة (كبيرة).
- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي الديمقراطي و النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها:

- مشاركة طلبة الجامعات في الأنشطة الجامعية الطلابية المختلفة.
- تقبل طلبة الجامعات آراء الآخرين وانتقاداتهم، وعدم فرض رأيهم عليهم.
- الحرص على استقرار الأسرة، وأن يسودها الاتفاق والحب والمودة.

Abstract

This study aimed to identify the leadership style and its relation to social harmony among university students.

Descriptive analytical study adopted , used the questionnaire as a tool for data collection, and distribution (380) identification on University students in Gaza governorates: (Islamic university, Al-Azhar, , Al Aqsa university), and recovery (370) identifying valid analysis, a sample study, which is a random stratified sample, based on the percentage of students at each University.

The main results of the study were the following:

- Availability of the **leadership styles** of University students in the Gaza Strip came a relative weight (57.46), a (weak) degree.
- Level of **social consensus** among university students in the Gaza Strip came a relative weight (77.74), a (big) degree.
- The existence of a correlation function of statistical significance at the level indication ($\alpha \leq 0.05$) between the democratic leadership style; autocratic leadership style and social harmony among university students in the Gaza Strip.

The study recommended several recommendations including:

- Participation of University students in various student activities.
- University students accept the opinions of others and their criticism, and not to impose their opinion on them.
- To ensure the stability of the family, and that the agreement prevails, love and affection.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

- أولاً: مشكلة الدراسة
- ثانياً: تساؤلات الدراسة
- ثالثاً: متغيرات الدراسة
- رابعاً: فرضيات الدراسة
- خامساً: أهداف الدراسة
- سادساً: أهمية الدراسة
- سابعاً: حدود الدراسة
- ثامناً: مصطلحات الدراسة
- تاسعاً: هيكل الدراسة
- عاشراً: صعوبات الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يلعب الشباب دورًا هامًا في بناء المجتمعات، حيث إنّ المجتمع الشاب هو أقوى المجتمعات؛ لأنه يعتمد على طاقة هائلة تحركه، فالشاب الذي يمتلك الإرادة و العزيمة في داخله ، يستطيع أن يستغل مواهبه و قدراته و مهاراته ، كذلك يكون الشباب قادة المستقبل، بقوة آرائهم ونضجهم الفكري، المقرون بالطاقة والصحة الجسدية السليمة، التي تدفع عجلة التنمية إلى الأمام، فبالعلم يرتقوا ويفكرون وينتجوا، ويساهموا بالعطاء الفكري، ليكونوا قادة رأي عام يؤثروا في مختلف شرائحه. وهم عماد أي أمة وسر النهضة فيها، وهم بناء حضارتها وخط الدفاع الأول والأخير عنها، ويشركون في عمليات التخطيط الهامة.

وتشكل فئة الشباب في المجتمع الفلسطيني غالبية أفراد المجتمع، ويمثل طلبة الجامعات الغالبية العظمى من الشباب الفلسطيني، بالإضافة الى فئات المجتمع الأخرى، ويشير الواقع الحالي للتعليم الجامعي إلى تزايد أعداد طلبة الجامعات الفلسطينية، مما يثير التساؤل عن مدى التوافق النفسي والاجتماعي، خاصة مع اتساع المهام الملقاة على عاتق الجامعات، حيث لم تعد مقتصرة على التعليم والبحث العلمي فقط، بل تطورت، ليصبح من أهم أهدافها بناء الشخصية، من جميع جوانبها علميا وعقليا ونفسيا واجتماعيا، لما لذلك من أثر على سلوك الطالب وتوافقه النفسي والاجتماعي وصحته النفسية، ومستوى تحصيله الأكاديمي، وبناء المواطنة الصالحة (حجو، 2015: 3).

ويعتبر التعليم الجامعي من الركائز الرئيسية في المجتمع، بحيث يستطيع هذا المجتمع التقدم والرقي، بواسطة أبنائه الجامعيين والدارسين، وتعد الجامعة من المؤسسات التربوية الأساسية الهامة لهذا النهوض والتقدم، لما تلعبه من دور هام في المجتمع، من إعداد وتخرج عدد من الكفايات العلمية في مختلف المجالات، والتي تلبي حاجات المجتمع وتطلعاته المستقبلية، وتعتبر الجامعة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع ومن البيئة، من حيث إن قيمتها وأهدافها ومواردها ومعلوماتها تستمد من المجتمع، ومن ثم تعاد هذه الموارد للمجتمع على شكل إنجازات علمية وخدمات بحثية، أو قوى عاملة مؤهلة ومدربة (النيرب، 2003: 2).

وتعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية، تنشأ من طبيعة الاجتماع البشري، وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية، تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي والتعليمي والديني والأخلاقي وغيرها، وهي عبارة عن تفاعل اجتماعي نشط مؤثر وموجه نحو الهدف

المحدد، فحينما توجد أي جماعة من الكائنات الحية البشرية تظهر القيادة على رأسها، والجماعة الإنسانية لم تشذ عن تلك الظاهرة الحيوية في جميع المجتمعات (حافظ وآخرون، 2000: 27) وإن القيادة بالنسبة للجماعة البشرية كانت خياراً واعياً من قبل الجماعة، أملتة عليها الظروف المعيشية والحياتية، وهي بالتالي تحتل مركز الصدارة في أي جماعة كانت، لأنها الأساس الأول في تكوينها، والمتبينة لجميع مراحل بنائها، منذ نشأتها، وحتى الانتهاء منها، والقيادة هي القوة المهيمنة على إدارة العمل الجماعي الكلي، في نطاق أي جماعة تتولاها، والمسئولة عن تصريف شؤون أعضائها، والموجهة لسلوكهم نحو تحقيق الأهداف (بانافع، 2003: 13).

وقد شغل موضوع التوافق الاجتماعي حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس، فالتوافق ليس مرادفاً للصحة النفسية فحسب، بل يرجعه الأكثر بأنه الصحة النفسية بعينها، فهو الهدف الرئيسي لجميع فروع علم النفس بصورة عامة، ومن أهم أهداف العملية الإرشادية والعلاج النفسي ويرتب في أوائل أهداف الإرشاد النفسي، ويتصف المتوافق اجتماعياً بشخصية متكاملة قادرة على التنسيق بين حاجاته وسلوكه الهادف وتفاعله مع بيئته، الذي يتحمل عناء الحاضر من أجل المستقبل متصفاً بتناسق سلوكه وعدم تناقضه ومنسجماً مع معايير مجتمعه دون التخلي عن استقلاليته، مع تمتعه بنمو سليم غير متطرف في انفعالاته ومساهم في مجتمعه، وإن الإنسان اجتماعي بطبعة، وإن مشاكله في أغلبها ناتجة عن انفصاله عن مجتمعه، ولا يخلو شخص في حياته من سوء التوافق، ولكن اختلاف مستوى التوافق يدفع البعض لفقدان التكيف (سفيان، 2001: 2-3).

وبناءً على ما سبق، ولأهمية طلبة الجامعات، وتحديدًا للأنماط القيادية لديهم، ومستوى التوافق الاجتماعي أيضاً، ولتحديد طبيعة العلاقة بينهما، جاءت هذه الدراسة، والتي هي بعنوان: الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

أولاً: مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية الجامعة، التي تستمدها من دورها في عملية التطوير والتغيير، ولأن الحياة الجامعة تعد بالنسبة للطلبة تجربة جديدة مختلفة عن التجارب السابقة، ففيها الكثير من المشكلات والخبرات الجديدة، التي تتطلب منهم اجتيازها ومواجهتها والتوافق معها، ولأنهم طلبة الجامعات، قيادات المستقبل، يعانون مما يعاني منه أبناء قطاع غزة، ويتأثرون بالظروف السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، والتي تؤثر على شخصيتهم وأنماط سلوكهم، وبالتالي على التوافق الاجتماعي لديهم.

وقد أظهرت دراسة (الدريسي، 2016) أن مدى توافر النمط الديمقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.377)، والنمط الأوتوقراطي جاء بوزن نسبي (52.235)، والنمط الترسلّي جاء بوزن نسبي (46.787)، بينما أوضحت أيضاً أن تعامل الطلبة مع المواقف الاجتماعية جاء بوزن نسبي (66.127). وأشار حجو (2015: 3) إلى ضعف التوافق النفسي والاجتماعي لدى فئة الشباب الفلسطيني، إنثاءً وذكرراً، كزيادة انتشار الأمراض النفسية، والاضطرابات السلوكية والإدمان، وعدم تحمل المسؤولية، والعنف ... إلخ.

ثانياً: تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة الأنماط القيادية بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟
2. ما مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي)؟

ثالثاً: متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: الأنماط القيادية، بناءً على دراسة (الدريسي، 2016)، وتشتمل على التالي:

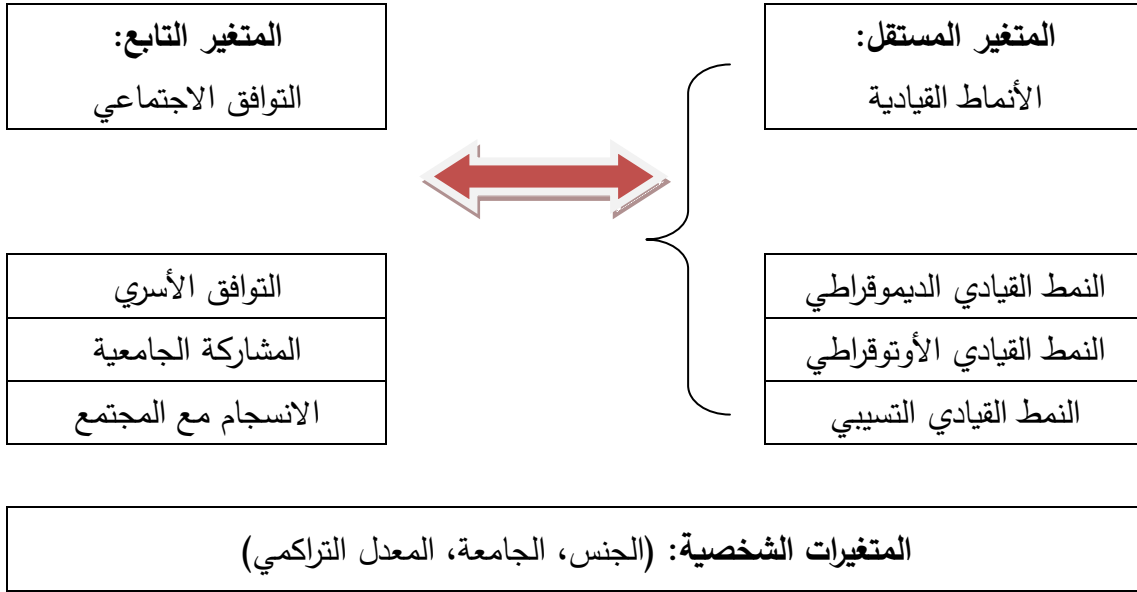
(النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي الأوتوقراطي، النمط القيادي التسيبي).

2. المتغير التابع: التوافق الاجتماعي، وتشتمل على التالي:

(التوافق الأسري، المشاركة الجامعية، الانسجام مع المجتمع).

3. المتغيرات الشخصية: وتشتمل على التالي:

(الجنس، الجامعة).



شكل رقم (1):

متغيرات الدراسة

(جاءت بواسطة الباحث، بناءً على الدراسات السابقة)

رابعاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط القيادي الديمقراطي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
 2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط القيادي الأوتوقراطي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
 3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط القيادي التسبيبي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
- الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي).

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي).

خامساً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التالي:

1. التعرف إلى درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
2. تحديد مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
3. بيان طبيعة العلاقة بين درجة توافر الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
4. الكشف عن تأثير متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي) في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

5. توضيح تأثير متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي) في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

سادساً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة حسب التالي:

1. الأهمية النظرية:

- أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة، وهو الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
- ندرة الدراسات السابقة، وخاصة الفلسطينية منها، والتي تربط بين المتغير المستقل والتابع في هذه الدراسة.

2. الأهمية العملية:

- تفيد هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم العالي في إعداد برامج إرشادية تحسن من مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة جامعات قطاع غزة.
- تفيد هذه الدراسة قيادات جامعات قطاع غزة في عقد برامج لانهجية تساعد على تحسين مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبتها.
- تفيد هذه الدراسة طلبة جامعات قطاع غزة في تحديد الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لديهم.

سابعاً: حدود الدراسة:

تشتمل الدراسة على الحدود التالي:

1. **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على موضوع الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
2. **الحد الزمني:** تم إجراء الدراسة خلال العام 2016م.
3. **الحد المكاني:** تم تطبيق الدراسة في قطاع غزة.
4. **الحد المؤسسي:** اقتصرت الدراسة على جامعات قطاع غزة: (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، كونها تعتبر من أكبر الجامعات الفلسطينية تعداداً في قطاع غزة.
5. **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على طلبة الجامعات، المستوى الرابع، كونهم الأكثر تفهماً وإدراكاً ونضجاً عقلياً ومعرفياً.

ثامناً: مصطلحات الدراسة:

1. النمط القيادي:

هو السلوك المتكرر للقائد في التأثير على الآخرين، وتوجيه سلوكهم، من أجل تحقيق أهداف معينة (الرشيدي، 2010: 13).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: سلوك الطالب الجامعي تجاه أهله وزملائه وأفراد المجتمع الذين يتعامل معهم.

2. التوافق الاجتماعي: هو قدرة الطالب الجامعي في الانسجام مع الأشخاص الآخرين الذين يتعامل معهم، وتكوين علاقات اجتماعية يسودها الاحترام والتعاون والتفاهم، بحيث يكون متقبلاً لأفكار وقوانين مجتمعه (بوشاشي، 2013: 18).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: إشباع الطالب الجامعي لحاجاته الاجتماعية، وتقييمه لذاته، واستمتاعه بحياة تقل فيها التوترات والصراعات النفسية، وإقامته علاقات اجتماعية قوية، ومشاركته في النشاطات الاجتماعية المختلفة.

3. طلبة الجامعات:

هم كل الطلبة الذين يتابعون دراستهم في الجامعة، ويعيشون مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية مرحلة الشباب، وتتراوح أعمارهم ما بين (18-22) سنة (بوشاشي، 2013: 20).

تاسعاً: هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة حسب الهيكل التالي:

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.

- المبحث الأول: القيادة والأنماط القيادية.

- المبحث الثاني: التوافق والتوافق الاجتماعي.

الفصل الثالث: الدراسات السابقة.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها.

الفصل الخامس: التحليل والنقاش.

النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة

عاشراً: صعوبات الدراسة:

واجه الباحث أثناء قيامه بالدراسة الحالية مجموعة من الصعوبات، ومن أهمها:

1. صعوبة جمع البيانات من خلال أداة الدراسة.
2. صعوبة توفير الإمكانيات المادية التي تتطلبها عملية الدراسة، نتيجة الوضع الاقتصادي في المجتمع الغزي.
3. الظروف المعيشية الصعبة في قطاع غزة، ومنها انقطاع التيار الكهربائي المستمر، وما له من آثار سلبية على إنجاز الدراسة.
4. ندرة الكتب والمراجع والدراسات السابقة في موضوع الدراسة، خاصة الأجنبية منها.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: القيادة والأنماط القيادية

- المطلب الأول: القيادة.
- المطلب الثاني: الأنماط القيادية.

المبحث الثاني: التوافق والتوافق الاجتماعي

- المطلب الأول: التوافق.
- المطلب الثاني: التوافق الاجتماعي.

المبحث الأول: القيادة والأنماط القيادية

المطلب الأول: القيادة:

تمهيد

أولاً: تعريف القيادة

ثانياً: أهمية القيادة

ثالثاً: أركان القيادة

رابعاً: صفات القيادة الناجحة

خامساً: العوامل المؤثرة على القيادة

سادساً: مصادر قوة القيادة

سابعاً: المهارات القيادية

ثامناً: النظريات القيادية

تاسعاً: مستويات القيادة

الخلاصة

المطلب الثاني: الأنماط القيادية:

تمهيد

أولاً: النمط الديمقراطي

ثانياً: النمط الأوتوقراطي

ثالثاً: النمط التسبيبي

رابعاً: المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية

الخلاصة

المطلب الأول: القيادة

تمهيد:

يهدف هذا المطلب إلى التعرف على القيادة، حيث يتناول تعريف القيادة، وأهميتها، ومبادئها، وأركانها، وصفات القيادة الناجحة، والعوامل المؤثرة على القيادة، ومصادر وقوة القيادة وتأثيرها، والمهارات القيادية، والنظريات القيادية.

أولاً: تعريف القيادة:

1. القيادة لغةً:

يذكر (الفيروز أبادي) أن "القيادة من القود وهو نقيض السوق: فهو من أمام والسوق من الخلف ومنها القيادة والاختياد ويقال رجل قائد من قادة والمقود بالكسر ما يقادُ به كالقيادة (الفيروزي أبادي، 1997: 102)، وجاء في لسان العرب أن القيادة هي الانقياد والخضوع. وفي حديث علي قريش قادة زادة أي: يقودون الجيوش وهو جمع قائد، وفسر قؤود: سلس منقاد وأقود: دليل منقاد، والاسم كله القيادة. وقادت الريح السحاب على المثل. والقائد من الجبل أنفه، والقيادة مصدر القائد ورجل أقود لا يلتفت (ابن منظور، د.ت.: 711).

2. القيادة اصطلاحاً:

اختلفت نظرة العلماء في تحديد تعريف للقيادة، وذلك باختلاف المدارس الفكرية، وقد عرفها حافظ وآخرون (2000: 187) بأنها تفاعل نشط مؤثر وموجه وليس مجرد مركز وقوة مكانة والقائد هو الشخص المركزي في الجماعة الذي يؤثر في نشاطات الأفراد وسلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. ويرى رفاعي وآخرون (2000: 159) بأن القيادة هي السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك.

وعرفت القيادة بأنها نشاط دينامي يؤثر في الجهاز الإداري حيث انه ينقله من الحالة الاستاتيكية الراكدة إلى الحالة الدينامية المتحركة (الطويل، 1997: 193).

والقيادة هي قدرة المدير على التأثير في المرؤوسين، للعمل بحماس وثقة (عسكر، 1997: 342).

ثانياً: أهمية القيادة:

لأهمية القيادة نجد أن النبي صلى الله عليه وسلم دقق وشدد عليها، حين قال موجهاً أصحابه: (إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم) (رواه أبو داود، 2708)، هذا التوجيه النبوي لصحابته له دلالة كبيرة على أنه يجب أن يكون هناك أميراً أو قائداً يسيّر الرحلة ويقودها، كما يقود الزبان السفينة (العامودي، 2013: 68).

وتكمن أهمية القيادة كما يقول المغربي (2006: 42) في أن القائد هو الذي يحدد أهداف الجماعة ويعلمها ويفسرها، وهو الذي يخطط أساليب العمل، ويسعى للتسيق فيما بينها، وهو الذي ينظم العلاقات بين أفراد الجماعة، وأن القائد هو الذي يربط نشاط الجماعة بغيرها من الجماعات.

ولأهمية القيادة قال القائد الفرنسي (نابليون): (جيش من الأرناب يقوده أسد، أفضل من جيش من الأسود يقوده أرناب) (العساف، 2009: 6)، وعليه تظهر أهمية القيادة الإدارية في النقاط التالية (السكرانة، 2010: 21):

1. تعد حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
 2. تعتبر البوتقة التي تنصهر داخلها المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات الإدارية كافة.
 3. تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة، وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان.
 4. السيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات.
 5. تنمية وتدريب ورعاية الأفراد، باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة.
 6. مواكبة المتغيرات المحيطة، وتوظيفها لخدمة المؤسسة.
 7. تسهيل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة لها.
- ويؤكد الباحث أهمية القيادة في الجانب الإنساني للإدارة، من خلال تتبع مسؤوليات القائد في مجال العلاقات الإنسانية، والمتمثلة في تكوين علاقات إنسانية قائمة على التفاهم المتبادل بين القائد والأتباع، وإشعار كل فردٍ بالتقدير المناسب، لما يبذله من جهود في نشاط مجموعته، وحفز العاملين على العمل بحماس؛ لتقديم أقصى طاقاتهم وقدراتهم في العمل.

ثالثاً: أركان القيادة:

هناك أركان أساسية ترتكز عليها عملية القيادة برمتها، وأي خلل في أي ركن من هذه الأركان يفسد بنيانها، وتعتمد عملية القيادة على ثلاثة أركان أساسية هي (العجمي، 2010: 58):

1. الأتباع: وهم جماعة من الناس لها هدف مشترك لتحقيقه.
2. القائد: وهو شخص يوجه هذه الجماعة، ويتعاون معها لتحقيق هذا الهدف.

3. **الموقف:** وهو ظروف وملابسات يتفاعل فيها الأفراد تحتم وجود القائد. وهذه الأركان هي التي تشكل بتفاعلها عملية القيادة ويجب أن يتم التوافق بين أركانها حتى يتم التفاعل، فالموقف يساعد على تهيئة الفرصة للقيادة، ويظهر الاحتياج إليها، والقائد هو فرد من جماعة، يشعر بشعورها ولديه القدرة على استغلال قدرات أفرادها والتأييد فيما بينهم ليجابوها الموقف الذي يتفاعلون فيه، ولذلك يجب على الأفراد أن يكون لديهم شعور بالحاجة إلى القيادة والاستعداد للتعاون مع القائد في الموقف الذي يتفاعلون فيه.

رابعاً: صفات القيادة الناجحة:

نظراً لتعدد القيادة، وتعدد أعمالها ومسئولياتها، وتنوع مهاراتها، وتباين مستوياتها، فإن الصفات المطلوبة في القادة تختلف، حسب المواقف المختلفة، فنجد أن جون أدير قد حدد بعض الخصائص التي يجب أن يتحلى بها القادة الأكفاء، وهي كالتالي (عبوي، 2007: 13، 14):

1. **الحماسة:** وهي ضرورة للقادة في إنجاز الأشياء التي يمكنهم من خلالها الاتصال بالآخرين.
2. **الثقة:** إيمان القادة بأنفسهم بصورة يمكن أن يشعر بها المرؤوسون، بحيث لا تزيد الثقة عن الحد المعقول، وإلا تقود إلى الغطرسة.
3. **الشدّة:** المرونة، والإصرار على تحقيق معايير مرتفعة، بغية الحصول على الاحترام وليس الشعبية.
4. **الدفع:** في العلاقات الشخصية، ورعاية المرؤوسين، ومراعاة مشاعرهم، واحترام آرائهم.
5. **التواضع:** الرغبة في الاستماع للآخرين، وتحمل اللوم، وعدم التكبر على المرؤوسين.

خامساً: العوامل المؤثرة على القيادة:

لا شك أن للقيادة علاقة تبادلية وتأثير بين القادة والتابعين له، وهذه العلاقة تتم في إطار مناخ وظروف المنظمة التي يعمل بها القائد الإداري، كما أن هناك العديد من العوامل والمؤثرات التي تؤثر على القيادة الإدارية إيجاباً وسلباً، وأهم هذه العوامل ما يلي (ناصر، 2010: 15، 16):

1. **السمات والأنماط الشخصية للقائد وسلوكه:** نعني بذلك صفاته الشخصية، سواء الصفات الجسمية أو النفسية أو السلوكية.
2. **صفات وشخصيات المرؤوسين (التابعين):** هذه الصفات قد تكون الصفات الجسمية أو النفسية أو السلوكية، فقد تتباين القدرة عند المرؤوسين على مواجهة المواقف واتخاذ القرار، فقد

يميل البعض إلى الاستقلال، ويميل البعض الآخر إلى الاعتماد أو التردد في اتخاذ القرار، وفوق هذا وذلك فقد يتباين البعض في تحملهم المسؤولية.

3. **أهداف المنظمة:** سواءً أهدافها الاستراتيجية، أو الأهداف وقصيرة المدى.
4. **نوع المنظمة:** سواءً من حيث حجمها، نوع إنتاجها، الأساليب التنظيمية وهيكلها التنظيمي، أنواع القرارات والمهام فيها، نوع الحوافز الجماعية وجماعة العمل.
5. **الظروف والعوامل البيئية المحيطة بالمنظمة:** أي ما تمر به المنظمة من ظروف وعوامل مؤثرة، سواءً في بيئتها العامة أو بيئتها الداخلية، فهي ذات أثر كبير في اتباع نمط قيادي، إذ لا يستطيع القائد أن ينحرف عما اعتادت عليه المنظمة من نمط قيادي، وإلا واجه كثيراً من المتاعب والصعاب.
6. **الموقف، والضغوط الزمنية:** يؤثر الموقف على نوع الأسلوب المتبع في القيادة، ذلك أن المواقف الصعبة لا تشجع القادة على المشاركة، وخاصة إذا كانت تلك المواقف خارجة عن نطاق إمكانيات المرؤوسين، وكذلك تلعب الضغوط الخارجية والحاجة الملحة لاتخاذ القرار دوراً في ميل القائد إلى الانفراد بإصدار القرار، دون الرجوع لمشاركة المرؤوسين. ويرى الباحث أن القيادة الفعالة هي تلك القيادة التي تراعي كل هذه العوامل المؤثرة المحيطة بها. هذا، بالإضافة إلى القدرة الذاتية للقائد ومحدوديته، والخلفية الشخصية، والخبرة العملية والعلمية، ومقدرته على الاتصال، ودرجة الثقة لديه، وإدراك وفهم القائد لنفسه وللموقف وللمرؤوسين، هذه العوامل مجتمعة تؤثر في مقدرة القائد على التأثير.

سادساً: مصادر قوة القيادة:

وقد قسم العتيبي وآخرون (2007: 178)، وسمارة (2007: 176) مصادر قوة القيادة إلى خمسة مصادر رئيسة، وهي كالتالي:

1. **قوة أو نفوذ المنصب:** تقسم القوة إلى ثلاثة أقسام، وهي:
 - **قوة الحافز أو المكافأة:** وتعني مقدرة القائد على إعطاء العاملين الحوافز المادية والمعنوية، ولكي يكون لها الأثر الإيجابي يجب أن تعطى في الوقت المناسب، وإلا فقدت تأثيرها.
 - **قوة الجزاء أو العقاب:** وتعني مقدرة القائد على توقيع الجزاءات على العاملين في الوقت المناسب، لأن استخدام العقاب في غير موضعه يؤدي إلى أمر غيره محمود في نفوس العاملين، ويؤثر في أدائهم وإنتاجهم.

- **قوة السلطة:** بحكم موقع القائد الرسمي في التنظيم الذي يشغله يمكنه ذلك من تمتعه بسلطات واسعة على العاملين مما يجعلهم يستجيبون له، وينفذون أوامره، رغم أنه لا يراعي مشاعرهم، ولا يقدر عملهم.
- 2. **قوة أو نفوذ مستمدة من القائد ذاته:** وتعني الصفات والسمات الشخصية التي تميز القائد عن غيره، وتنقسم إلى قسمين، هما:
 - **السلطة أو النفوذ الذي يعتمد على المعرفة السابقة:** بحيث يستطيع القائد فرض سيطرته على المرؤوسين من خلال خبراته ومهاراته، وينصاع الأفراد للقائد لمعرفتهم بقدرته ودرايته لحل المشكلات التي تعترضهم.
 - **القوة المستمدة من سمات القائد الشخصية:** وتعني ما يتمتع به القائد من شخصية جذابة، وإعجاب وقبول لدى الأفراد تجعلهم يذعنون له، ويأتمرون بأمره.

سابعاً: المهارات القيادية:

- لا بد أن يمتلك القائد، أو يكتسب مجموعة من المهارات، وهي:
1. **المهارات الفنية (Technical Skills):** وهي أن يكون القائد مجيداً لعمله، ومقتناً إياه، وملماً بأعمال مرؤوسيه من ناحية طبيعة الأعمال التي يؤديها، وعارفاً لمراحلها، وعلاقاتها، ومتطلباتها، كذلك أن يكون بإمكانه استعمال المعلومات، وتحليلها، ومدركاً للطرق، والوسائل المتاحة، والكفيلة بإنجاز العمل (أبو شمالة، 2016: 29).
 - ويرى الكثير من الكتاب أن المهارات الفنية رغم أهميتها إلا أنه يمكن اكتسابها من الخبرة في العمل؛ لذلك يجب أن يركز على المهارات الإبداعية، مثل: (التفكير الاستراتيجي، الرؤية الانتقادية الهادفة، القدرة على التفكير المتشعب)، وأن تكون هذه المهارات ضمن شروط اختيار القائد (Toledo, 2002: 245).
 2. **المهارات الإنسانية (Human Skills):** ويُعنى بها المقدرة على تفهم سلوك العاملين، وعلاقاتهم، ودوافعهم، وكذا العوامل المؤثرة على سلوكهم؛ لأن معرفة القائد بأبعاد السلوك الإنساني تمكنه من فهم نفسه، ومن ثم معرفة مرؤوسيه، وهذا يساعد على إشباع حاجات التابعين، وتحقيق الأهداف المشتركة (العلاق، 2010: 15).
 3. **المهارات الفكرية (Conceptual Skills):** وتمثل القابليات الذهنية، والعقلية (الفكرية) التي تمكن المدير أو القائد من تبصر أهداف المؤسسة، وتحديد سياساتها، وخططها، واستشراف مستقبلها، برؤية ثاقبة، وقدرة عالية من الفراسة، والحدس القائم على إدراك معالم المستقبل، وما

ينبغي أن تسير المؤسسة في إطاره من رؤية واضحة، وقدرة فكرية متبصرة، تُوجد مهارات عالية في معالجة المشاكل، وتحديد الأهداف، والخطط المستقبلية (شاهين، 2013: 21).

4. **المهارات الفردية (الذاتية) (Individualistic Skills):** تعزز المهارات الفردية أو الشخصية التي يمتلكها الفرد من قدراته التأثيرية في الآخرين، والتي تتمثل بالقدرات الجسمية (Physical Skills)، والابتكار (Creation)، وغيرها من المهارات التي ترتبط بطبيعة الفرد الجسمية، والعقلية، والسيكولوجية، وغيرها، ... (حمود، 2010: 103، 104).

ثامناً: النظريات القيادية:

إن كثرة النظريات التي تحدثت عن القيادة تعبر عن أهمية موضوع القيادة بالنسبة للمنظمات، وأن القيادة عامل مهم لنجاح أو فشل المنظمة، وفيما يلي أهم نظريات القيادة:

1. نظرية الرجل العظيم:

إن الجذور الأولى لهذه النظرية تعود إلى عهد الإغريق والرومان، وتقوم هذه النظرية على الاعتقاد بأن القادة يولدون قادة، وأنهم قد وهبوا من السمات والخصائص ما يعينهم على هذا، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع بسبب تمتعهم بقدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة، وسمات وراثية تجعل منهم قيادة أياً كانت المواقف التي يواجهونها، ولم تقدم هذه النظرية سمات محددة للقائد (العرايب، 2010: 17).

ويضيف العامري، والغالب (2008: 464) أن القائد في هذه النظرية هو شخص عظيم يتمتع بشخصية كاريزمية ساحرة، يحظى بولاء أعداد كبيرة من الناس ينقادون طوعاً له ويقدمون التضحيات راغبين غير مكرهين لتحقيق إنجازات عظيمة.

ويذكر Spilker & Doerffer (2011: 21) أن هذه النظرية من أولى وأقدم النظريات لتفسير القيادة وتركز على القيادات العسكرية وقيادات الدول، حيث أنها تفترض بأن القائد هو إنسان عظيم وأن هذه العظمة هي موهبة، وأن القادة يولدون قادة لديهم مجموعة من المميزات والخصائص المرغوبة من قبل أتباعهم.

ويرى العجمي (2008: 31) أن هذه النظرية تقوم على الافتراض القائل بأن التغييرات الجوهرية العميقة التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر وأن هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ.

ومن المآخذ على هذه النظرية، إهمالها لسمات المرؤوسين ومسئولياتهم وحاجاتهم وأنها تقدم سمات مثالية، وقد استمر الاعتقاد بأن الشخص يولد ومعه خصائص القيادة أو لا يولد بها (شهاب، 2010: 114).

وإن هذه النظرية لها أهمية خاصة في موضوع القيادة حيث لا يمكن إنكار أثرها وأهميتها على كثير من الباحثين المفكرين والكتاب، وتعتقد هذه النظرية أن التغيرات تتحقق عن طريق الأفراد أصحاب القدرات والمواهب الكبيرة، ولديهم خصائص عبقرية تجعل منهم قادة قادرين على التأثير بغيرهم، ويلاحظ على هذه النظرية أن القيادة ليست صفة مطلقة يتمتع بها أفراد دون غيرهم وإنما هناك من العوامل الأخرى التي تدخل في الأمر منها الظروف المحيطة بالجماعة وكذلك نوعية الجماعة ذاتها، ونستطيع القول بأن هذه النظرية أخفقت في توصيف القائد وتفسير ظاهرة القيادة بشكل جيد.

2. نظرية السمات:

يعتبر العالمان ستوجديل وبرنارد (Stogdill & Bernard) من المتحمسين لهذه النظرية، حيث اعتمدوا على ملاحظة عدد من القادة المعروفين، وقاموا بحصر الصفات المشتركة بينهم، فيما يريان بأن القائد الكفء يجب أن تتوفر فيه السمات الشخصية التي تميزه عن غيره، ومنها (عبد الباقي، 2000: 73):

- **مجموعة السمات الشخصية:** وتتركز في الذكاء والوضوح والقدرة على التنسيق بين الأعمال والفهم السريع وتحليل الموقف بدقة وعدم التسرع في الحكم على الأمور.
- **مجموعة السمات البدنية:** وتتمثل في الرجولة والنضج والشجاعة وحسم الأمور والثقة بالنفس.
- **مجموعة السمات الاجتماعية:** وتتمثل في الموضوعية عند مناقشة المشكلات والقدرة على التعامل مع الآخرين، والاستقرار العاطفي، والانتماء للوطن والأسرة.
- **مجموعة السمات العلمية:** وتظهر في المستوي العلمي والثقافي، والقدرة على الاطلاع وتحليل الأحداث، والمعرفة بشئون الحياة المختلفة.
- **مجموعة السمات الأخرى:** ومنها الحاجة إلى التفوق، وإثبات الذات، والحاجة إلى ممارسة السلطة.

3. النظرية الموقفية:

وتشير هذه النظرية إلى أن ما يصيب القائد من نجاح يعتمد إلى حد كبير على حسن تصرفه حيال المواقف المحيطة، فالمواقف هنا هي التي تبرز القيادات، وتكشف عن الإمكانيات الحقيقية في القيادة، أي أن القيادة وليدة الموقف ترتبط بسمات وخصائص نسبية بموقف قيادي معين

وبذلك لا تنكر هذه النظرية أهمية السمات للقائد، ولكنها تقرها في إطار الموقف الذي يتطلبها (أبو كوش، 2012: 31).

وتهتم هذه النظرية بدراسة مدى تأثير المواقف المختلفة على فاعلية عمل القائد، ولذلك أكد الباحثون الداعمون لهذه النظرية على أن القيادة الفعالة تعتمد على المتغيرات المختلفة التي تحيط بكل موقف أكثر من اعتمادها على السمات الشخصية للقائد، وتقوم هذه النظرية على افتراض أساسي مؤداه أن القائد لا يمكن أن يظهر كقائد إلا إذا تهيأت في البيئة المحيطة ظروف مواتية لاستخدام مهارته وتحقيق تطلعاته (عطوى، 2004: 80).

وتقوم هذه النظرية على أساس أن القائد وليد الموقف وأن المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة، فالقيادة في نظرها وليدة الموقف وأن القائد لا يتوقف على الصفات الشخصية التي يتمتع بها بل أن القيادة هي نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس في مواقف معينة (قنديل، 2010: 45).

وهذه النظرية مؤداه أن فاعلية نمط القيادة يتجدد بتطبيق الموقف المحيط بعملية القيادة، وبالتالي فإن عنصري النظرية يعتمدان على نمط القيادة وعلى الموقف القيادي (ماهر، 2002: 331). وتقوم هذه النظرية على افتراض أساسي مفاده أن القائد لا يمكن أن يظهر كقائد إلا إذا تهيأت في البيئة المحيطة ظروف مواتية لاستخدام مهارته وتحقيق تطلعاته، بمعنى آخر فإن ظهور القائد لا يتوقف على الصفات الذاتية التي يستمتع بها وإنما يعتمد في المقام الأول على قوى خارجية بالنسبة لذاته، لا يملك سوى سيطرة قليلة عليها أو قد لا يملك سيطرة عليها بالمرّة. (العجمي، 2008: 33).

ومما تقدم فلا يمكن لموقف معين أن يصنع من شخص قائداً، والموقف وحده لا يكفي لظهور القائد إذا لم يتمتع بصفات وسمات خاصة، فالقيادة عملية تفاعلية بين النواحي الشخصية وعوامل الموقف القيادي، أي أنها تركز على فكرة الارتباط بين القيادة والموقف وأن طبيعة المواقف والظروف هي التي تحدد نوعية القائد، طالما أنها تتباين من تنظيم لآخر ومن وقت لآخر

4. النظرية السلوكية:

في منتصف الخمسينات 1952م بدأ التزايد في الاهتمام على مفهوم (ما الذي يجعل القائد فعالاً؟)، وبمعنى آخر ما هي السلوكيات التي يمارسها في مكان عمله، أن فلسفة القيادة السلوكية تركز على فاعلية القائد من خلال جانبين مهمين هما (عودة، 2016: 48):

- **توجه القائد نحو المهام (الإنتاج):** فالقائد يؤكد على انجاز المهمة، فمكان القائد ومركزه في المنظمة لإنجاز العمل بجد، وذلك من خلال نشاطات يمارسها القائد مثل تنظيم العمل وجدولته واتخاذ القرارات وتقييم الأداء والإنجاز.

• **توجه القائد نحو الموظف (العلاقات الاجتماعية):** ويعنى ذلك الانفتاح والصدقة من قبل القائد بالنسبة للعاملين معه، وكذلك اهتمامه بحاجاتهم ومراعاة رغباتهم والعمل على تحقيقها لهم، فالسلوكيات التي محورها الموظف القائد يولي فيها رعاية لمشاعر وأحاسيس المرؤوسين ويسعى جاهداً لجعل الأمور سارة بالنسبة لهم، ويركز على علاقة جيدة مع المرؤوسين، وتستعمل السلوكيات كمؤشر للتمييز بين القادة الفاعلين وغيرهم بطبيعة الموقف والظروف المحيطة فمن يصلح للقيادة في مرحلة قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وظروف مغايرة.

5. نظرية الشبكة الإدارية:

قام العالمان بلاك (Blake)، وموتون (Mouton) بعمل نموذج مقسم إلى خمسة أقسام، يبين سلوك القادة في ضبط توازن الاهتمام بين الأتباع والأهداف، ويعد هذا النموذج امتداداً مباشراً لأبعاد السلوك القيادي التي كشفت عنها دراسات جامعة (أوهايو) و(متشيجان)، وهما بعد السلوك المهتم بالإنتاج، وبعد السلوك المهتم بالعلاقات الانسانية، مع إضافة التعامل مع هذين البعدين في حالة تفاعلها مع بعضهما البعض، وقد وضع بلاك وموتون تصوراً يجمع هذين العاملين في مصفوفة ذات بعدين متقاطعين، يمثل البعد الأفقي اهتمام القائد بالإنتاج، بينما يمثل البعد الرأسي فيها اهتمام القائد بالأفراد، وتم تمثيل كل بعد من هذين البعدين على مقياس من تسعة نقاط يمتد من أقل درجات الاهتمام (1) إلى أعلى درجات الاهتمام (9).

وبالرغم من أن الشبكة الادارية تظهر أنواعاً مختلفة من أساليب القيادة (81) أسلوب قيادي، وتعتمد على درجات متفاوتة من الاهتمام بالإنتاج، وبالأفراد، إلا أن الباحثين أكدوا على خمسة نماذج قيادية أربعة منها على زوايا الشبكة، والخامس في الوسط (العميان، 2005: 270)، ويعتبر أسلوب إدارة الفريق، والعمل الجماعي (5-5) هو الأسلوب المناسب كونه يقوم على انجاز الأعمال بدقة، وفاعلية، وأن القائد الناجح هو الذي يوازن بين متطلبات وحاجات العمل، ومتطلبات وحاجات العاملين.

6. النظرية الوظيفية:

القيادة في ضوء هذه النظرية تتمثل في القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، وينظر إلى القيادة هنا وفي جملتها على أنها وظيفة تنظيمية (مصطفى، 2001: 23).

وترتبط هذه النظرية بالأعمال والجهود التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، وهي تشمل ما يمكن أن يقوم به أعضاء الجماعة من أعمال تسهم في تحديد وتحريك الجماعة نحو هذه الأهداف وتحسين نوعية التفاعل بين أعضائها وحفظ التماسك بينهم (العجمي، 2008: 34).

وتركزت النظرية الوظيفية على دراسة المهام والأعمال التي يتعين على الجماعة القيام بها لتحقيق أهدافها، ودراسة دور كل عضو في هذه الأعمال، ودور القائد من الناحية التنظيمية في مساعدة الجماعة على بلوغ أهدافها، ويهتم أصحاب هذه النظرية بكيفية توزيع المسؤوليات والمهام القيادية بين أفراد الجماعة (المصري، 2007: 633).

والأهداف الوظيفية متعددة ومنها أهداف التنظيم، وتتمثل في قيام القائد بوضع السياسات العامة، والتأثير في سلوك الآخرين ومعرفة أهداف العاملين، وتتمثل في قيام القائد بحل المشكلات الفردية، وتحقيق مطالب الجماعة وإشباع حاجاتهم، ومعرفة قدرات الأفراد وإمكانياتهم، ومعرفة أهداف القائد الشخصية، وتتمثل في إثبات قدرته على النجاح في القيادة وتنفيذ المهام المطلوبة لتعزيز مكانته وتحسين وضعه الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي (الشريف، 2004: 97). وتتنظر هذه النظرية إلى القيادة بوصفها وظيفة تنظيمية فقط، كما تحصر كل الوظائف القيادية في يد شخص واحد هو القائد، الذي يكون مصدر للخبرة وحكما في الصراع، وتتلخص أهم الوظائف في التخطيط ووضع السياسة والإدارة والتنفيذ والثواب والعقاب.

7. النظرية التفاعلية:

تقوم هذه النظرية تقوم على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها النظريات الأخرى التي سبقتها، فهي تأخذ في الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً، وتعطى النظرية أهمية كبيرة لإدراك القائد لنفسه وإدراك الآخرين له، وإدراك القائد للآخرين، والقيادة إذن في مفهوم هذه النظرية تتوقف على الشخصية والمواقف والوظائف والتفاعل بينهما جميعاً (العجمي، 2008: 34).

وتقوم هذه النظرية على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها كل من نظرية السمات والنظرية الوظيفية، فهي تأخذ في الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً (قنديل، 2010: 59).

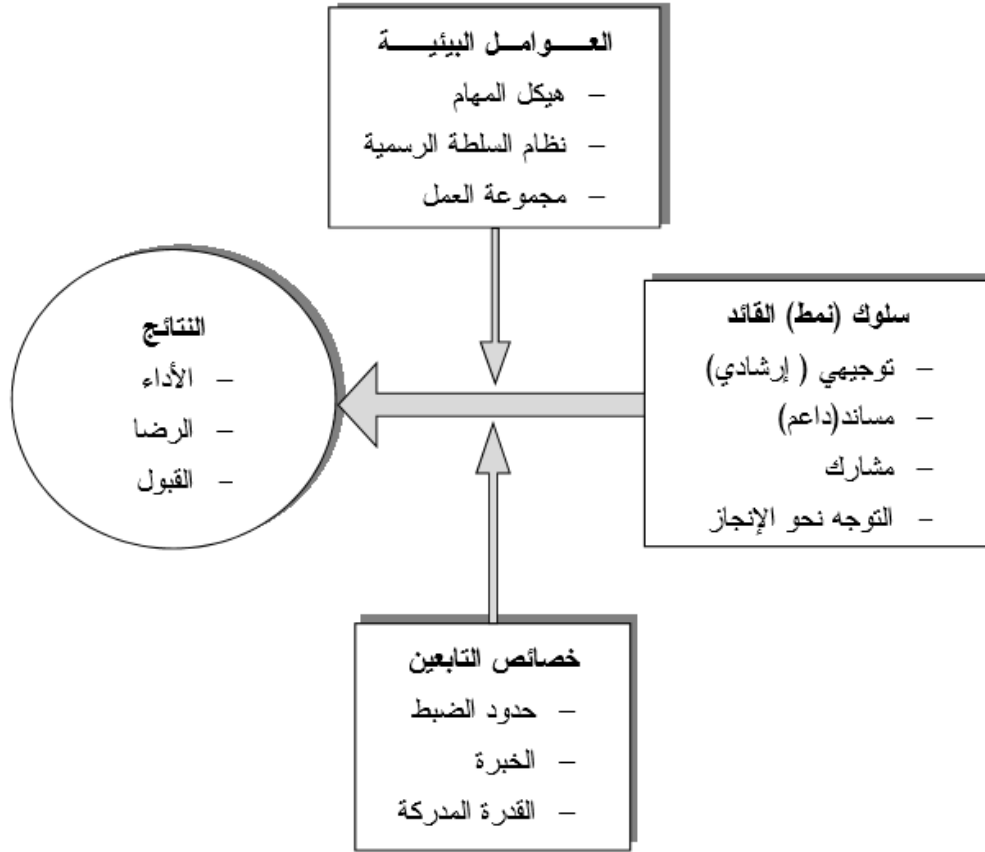
ويرى أنصار هذه النظرية أن القيادة عملية تفاعل بين الشخص والموقف، وتفسر القيادة من وجهة النظر هذه بأنها محصلة تفاعل بين مواقف تستدعي الابتكار والإبداع وبين مهارات إنسانية قادرة على التفاعل مع هذه المواقف (القريوتي، 1993: 141).

ويرى الباحث أن النظرية التفاعلية قد أسهمت إسهاماً إيجابياً في تحديد خصائص القيادة ويظهر هذا الإسهام على الوجه الآتي، لم تنكر النظرية أهمية نظريتي السمات والموقف ولكنها حاولت الجمع بينهما، لأنها ترى عدم كفاية الواحدة منها كميّار لتحديد خصائص القيادة، وترى هذه النظرية أن نجاح القائد يرتبط من ناحية أخرى بمدى قدرته على تمثيل أهداف مرؤوسيه، وإشباع حاجاتهم، كما يرتبط بمدى إدراك المرؤوسين بأنه أصلح شخص للقيام بهذا الدور.

8. نظرية المسار/ الهدف:

قام بتطوير هذه النظرية (روبرت هاوس)، والتي تؤكد أن القائد الفعال هو الذي يقوم بمساعدة مرؤوسيه في تحديد أهدافهم، ورسم المسارات لتحقيق هذه الأهداف، وإزالة العقبات التي تعترض طريقهم، وتدريبهم، ومكافأتهم على إنجازهم (العميان، 2005: 273)، وقد أوضحت هذه النظرية أن القائد الإداري وفقاً للنمط القيادي الذي يتبناه يؤثر في كل من الهدف بتحديدته للمقابل، والمردود المتاح للمرؤوسين، وفي المسار من خلال إدراك المرؤوسين للسبيل إلى ذلك، وتجسيده في سلوك، واتجاهات تضمن تحقيق الهدف، وبناءً على طبيعة الحال سيكون سلوك القائد الإداري واحداً من الأنماط الأربعة التالية (عودة، 2016: 51، 52):

- **القيادة الموجهة (Directive Leadership):** وفقاً لهذا النمط يتبلور سلوك القائد في إعطائه توجيهات محددة لما هو مطلوب عمله، وكيف يتم عمله، ودور كل فرد في المجموعة، وهو يرتب العمل حسب الأولوية، والأهمية، ويضع معايير محددة للإنجاز، ثم يطلب من التابعين التقيد بالقوانين والتعليمات والتي تقود عملية الإنجاز.
- **القيادة المساندة (Supportive Leadership):** تتميز القيادة بأن يكون القائد حليماً ودوداً، وهو يعطي اهتماماً للوضع الاجتماعي والمعيشي للعاملين، ولحاجاتهم، فالقائد قد يقوم بعمل صغير لكن يجعل جو العمل مريحاً، وممتعاً للعاملين من الناحية النفسية، ويحاول أن يعامل الجميع بشكلٍ متساوٍ (كلاكده، 2012: 151).
- **القيادة المشاركة (Participative Leadership):** يقوم هذا النمط على استشارة المرؤوسين، وأخذ مقترحاتهم وأفكارهم، وتشجيعهم للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بكل ما يرتبط بعملهم.
- **القيادة المتوجهة للإنجاز (Achievement _oriented Leadership):** يقوم هذا النمط القيادي بوضع أهداف واضحة ترتقي لمستويات المرؤوسين، والذين تثق بتحملهم لمسؤوليات تحقيقها، وبأداء متميز، وتسعى كذلك للتحسين المستمر في أداء المجموعة، وإن القائد هنا يضع أهداف مثيرة تتطلب بذل الطاقة القصوى في العمل، ويظهر ثقة عالية بمرؤوسيه في تحقيق الأهداف (العميان، 2005: 274).



شكل رقم (2):

أهم العوامل التي تؤثر في نظرية المسار/ الهدف
 (جلاب، 2011: 499)

9. النظرية التحويلية:

النظرية التحويلية هي عملية التغييرات الرئيسية المؤثرة في اتجاهات وافترضات أفراد المنظمة وبناء الالتزام لأهداف واستراتيجيات ورسالة المنظمة أي أنها تتعلق بتأثير القائد في تابعيه لتمكينهم من المشاركة في عملية التغيير في المنظمة (السكرانة، 2009: 419).

وهي عملية دفع وتحفيز التابعين لمشاركة القائد في القيم والرؤية، ومن خلال الاهتمام الحقيقي الذي يبديه القائد التحويلي لتابعيه، فإنهم يمنحونه الثقة (جاد الرب، 2012: 117).

وهناك أربعة عناصر للقيادة التحويلية وهي: (الكاريزما، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، الاهتمام الفردي) (كوفي، 2007: 5).

ويمكن اختصار الفعاليات الأساسية للقيادة التحويلية في إيجاد رؤية متجددة لمستقبل المنظمة ككل، وإلهام العاملين بأنهم قادرون على تجسيد تلك الرؤية وتمكينهم من ذلك، وإحداث التغيير وقيادته بشكل منظم (الطراونة، 2011: 127).

ويوجد أربع مهام رئيسة للقائد التحويلي هي: (تحديد الرؤية أو صورة المستقبل المنشود، إيصال الرؤية للأتباع، تطبيق الرؤية، رفع التزام الأتباع اتجاه الرؤية) (السويدان وباشراحيل، 2003: 108).

وتعتبر نظرية القيادة التحويلية من النماذج البارزة في النظريات الحديثة، والتي تحتل مكانة رئيسة في عملية تطوير المرؤوس وتحسين أدائه، والقائد التحويلي يقدر الطاقة الكامنة داخل المرؤوسين، بحيث يزيد قدرتهم لإنجاز الالتزامات الحالية والمستقبلية المطلوبة منهم وذلك من خلال تحويل الرغبات الكامنة وغير المعلنة لدى التابعين إلى حاجات متعلمة يتم استخدامها بعد ذلك في إحداث تغيير ذي مغزى يمثل اهتمامات كبرى لدى كل من القادة والأتباع.

10. نظرية القيادة الإستراتيجية:

وتعرف القيادة الإستراتيجية على أنها القدرة على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة وتقويض الآخرين وإحداث التغيير الإستراتيجي عند الضرورة (الخفاجي، 2008: 178). والقائد الإستراتيجي هو القائد الذي يمتلك عقلاً استراتيجياً، وهو الذي يتميز بالتفكير الإستراتيجي، ولهذا حدد عدة خصائص للقائد الإستراتيجي تحديد التوجه الإستراتيجي، والقدرة على تحقيق التوافق والقدرة على الابتكار الإداري والتركيز الإستراتيجي على الأفراد (نجم، 2011: 139). والقيادة الإستراتيجية هي القيادة التي يكون لها السبق والقدرة على التخيل والتصور المستقبلي، وأيضاً بناء المرونة، ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الإستراتيجي الضروري والمطلوب في المنظمة (جاد الرب، 2012: 49).

والقيادة الإستراتيجية هي القدرة على إدارة موارد الشركة البشرية والمادية لتحقيق أهداف الشركة بعيدة الأمد (نجم، 2011: 137).

والقيادة الإستراتيجية هي تصور الرؤى المستقبلية للمنظمة ورسم رسالتها وتحديد غاياتها على المدى البعيد وتحديد أبعاد العلاقات المتوقعة بينها وبين بيئتها بما يسهم في بيان الفرص والمخاطر المحيطة بها ونقاط القوة والضعف المميزة لها وذلك بهدف إتخاذ القرارات الإستراتيجية المؤثرة على المدى البعيد ومراجعتها وتقويمها (عواد، 2012: 202).

وتعتبر القيادة الإستراتيجية هي أساس ازدهار أي منظمة فالقادة هم المبدعون والمبتكرون والقادرون على مواجهة التحديات واتخاذ القرارات في أصعب الحالات وأن القائد الإستراتيجي هو الذي يمتلك مجموعة من الموصفات من أهمها: قدرته على الإدراك، التحليل، التشخيص والتركيب، وتكون له توجهات فعالة داخلية وخارجية.

11. نظرية القيادة الأخلاقية:

القيادة الأخلاقية هي إخلاص الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد، وهو العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف (نجم، 2011: 310).

وتشير أخلاقيات القيادة إلى القائد القدوة، القيادة كطريقة للقيام بالأعمال، الميزة التنافسية الأخلاقية في بيئة أعمال تزداد فيها المخاطرة جراء عدم الأخلاقيات في ممارسات الشركات. والقائد الأخلاقي ليس بالضرورة نبياً مبشراً بمذهب أخلاقي أو ديني ولا هو داعية أو فيلسوف أخلاقي، إنه وقبل كل شيء مدير شأنه شأن المديرين الآخرين، إلا أنه مع ذلك لديه خصائص متميزة تجعله قائداً في مجاله وفي مقدمتها: أنه ذو رؤية أخلاقية، وأنه يتمتع بالحس الأخلاقي في التعامل اليومي مع الأنشطة والمشكلات الأخلاقية، وأنه ذو مقاييس أخلاقية واضحة، سواء في الحكم على ما تقوم به الشركة أو منافسيها أو في تقييم العاملين، والعلاقات الأخلاقية مع أصحاب المصلحة، سواء الزبائن أو الموردين ومع المنافسين (نجم، 2012: 128).

ومن أهم الخصائص الأخلاقية المطلوب توافرها في بيئة الأعمال وهي: (الثقة، الصدق، الأمانة، الجدارة، الإخلاص، الوفاء بالعهود، عدم قمع الآخرين، الاحترام، المسؤولية، العدالة، الرعاية، المواطنة) (جاد الرب، 2012: 157).

ويرى الباحث من خلال دراسة جميع نظريات القيادة السابقة، بأنه ليس هناك نظرية أو طريقة مثلى وواضحة لقيادة الأفراد، حيث لم نجد قادة يتمتعون بالديمقراطية المطلقة، أو الأوتوقراطية المطلقة، لأن العملية القيادية عملية معقدة ومتشابكة بعوامل ومتغيرات تؤثر فيها، كما يتضح أن أهمية القيادة وعلى مختلف المستويات، يكمن فيما تقوم به من دور حيوي لتحقيق أهداف المؤسسة التي تعمل بها، حيث يتوقف نجاح المؤسسة على درجة فعالية الأنماط القيادة المتبعة من قبل القائد وقد نالت تلك النظريات اهتماماً كبيراً منذ أقدم العصور، وأوضحت كل نظرية العديد من المتغيرات، والعوامل التي ساعدت في إبراز أهمية دور العوامل المؤثرة في القيادة وهي: (القائد، المرؤوس، الموقف، المؤسسة)، حيث قامت هذه النظريات بتفسير الخصائص، والسمات التي تميز القائد عن غيره.

تاسعاً: مستويات القيادة:

فيما يلي نتطرق لتلك المستويات القيادية، كما أجملها البديري (2001: 5):

- القيادة المهنية: وهي قيادة المهنيين والمتخصصين في المجال التطبيقي أو النظري أو الأنشطة الترفيهية، وتقسّم إلى:

- **القيادة المخططة:** ويقصد بها قيادة المجموعات المكلفة عن تحديد السياسات العامة للمؤسسات في التنظيمات المختلفة.
- **القيادة المنفذة:** وهي قيادة المجموعات التي تقوم بتنفيذ الخطط على أرض الواقع.
- **القيادة الموجهة:** وهي التي تتولى طرق المتابعة والتوجيه، والإشراف على القادة.
- **القيادة التطوعية:** وهي القيادات التي تعمل في المتابعة والإدارة والمؤسسات الخدمية، والاجتماعية، دون أجر.
- **القيادة الطبيعية:** وهي التي يتم التوصل إليها عن طريق اكتشاف الأفراد المناسبين من الشباب الذين لديهم القدرة والمهارة الإدارية والرغبة الجامحة، حيث يتم اختيارهم من قبل المختصين في المجال الإداري والقيادي ويتم تكليفهم بواجبات مناسبة، ومتابعتهم وتوجيههم، وتطوير مواهبهم، وصقل مهارات القيادة لديهم، وتأهيلهم للعمل القيادي، أيًا كان نوعه.

الخلاصة:

يتبين من خلال هذا المطلب أن القيادة هي قدرة المدير على التأثير في المرؤوسين، للعمل بحماس وثقة، ومن أهمية القيادة أنها تعد حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، وأن أركان القيادة هي: (الأتباع، القائد، الموقف)، وأن من صفات القيادة الناجحة (الحماسة والثقة والشدة والدفء والتواضع)، وأن من مصادر قوة القيادة (قوة أو نفوذ المنصب، قوة أو نفوذ مستمدة من القائد ذاته)، وأن القائد لابد أن يمتلك المهارات: (الفنية، الإنسانية، الفكرية، الفردية)، وأن من أهم النظريات القيادية: (نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، النظرية السلوكية، نظرية الشبكة الإدارية، النظرية الوظيفية، النظرية التفاعلية، نظرية المسار، الهدف، النظرية التحويلية، نظرية القيادة الاستراتيجية، نظرية القيادة الأخلاقية)، وأن مستويات القيادة هي: (القيادة المهنية، القيادة التطوعية، القيادة الطبيعية).

المطلب الثاني: الأنماط القيادية

تمهيد:

يتناول هذا المطلب أهم الأنماط القيادية، مثل النمط الديمقراطي، والنمط الأوتوقراطي، والنمط التسيبي، وذلك من حيث تعريف النمط، سمات صاحبه، ومميزاته، وعيوبه، وأخيراً المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية.

أولاً: النمط الديمقراطي:

إن المبدأ الأساسي الذي تعتمده الإدارة الديمقراطية هو مبدأ احترام شخصيات الأفراد، والمشاركة الجماعية لاتخاذ القرار وتنفيذه، انطلاقاً من فكرة أساسية هي أن تعدد العقول السوية أقدر على تقديم الأفكار الصائبة من العقل الواحد السوي، وأن النمط الديمقراطي يناقش المشروعات مع رؤوسه وينظر إلى مقترحاتهم بعين الاعتبار، ثم يتخذ القرار النهائي وفقاً لذلك إن القائد الديمقراطي يهتم بتوضيح المشكلة لفريقه ويساعدهم على حلها، ويهتم كثيراً بالعلاقات الإنسانية وبالعمل بروح الفريق (العجمي، 2008: 174).

فالقيادة الديمقراطية قيادة إنسانية وجماعية تضمن التقاف الجماعة حول القائد الذي يمثلهم كنموذج في تحقيق ذواتهم ويعبر عن طموحاتهم المشروعة بإطار من الولاء والإخلاص والتفاني، ويتصرف في جميع أعماله بما يعمق لديهم صورة الإخلاص والتفاني للمصالح الجماعية، ويعمل هذه المبادئ جاهداً على خلق قيادات جديدة من ضمن أعضاء المجموعة نفسها (عياصرة، 2006: 42).

وعليه نجد أن النمط الديمقراطي يعطي للقائد تنفيذ مهامه والتي يستخدمها في تكون علاقات إيجابية مع العاملين تتم عن التعاون الفعال وتثير المبادرة والحماس، وتدعو إلى الألفة والاحترام المتبادل، حيث ينطلق القائد من أنه عضو في فريق، والأفراد في مؤسسته يعملون معه ولا يعملون عنده، فهو يستمع إليهم، ويعتمد كثيراً على التغذية الراجعة التي يقدمونها له تجاه سير المؤسسة وسلوكه القيادي، كما أنه يهتم بما لديهم من احتياجات من أجل زيادة رضاهم ورفع روحهم المعنوية وصولاً لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

ويوجد العديد من الخصائص التي تميز النمط الديمقراطي عن غيره، فهو:

- يهتم كثيراً بنمو الأفراد ضمن المؤسسة التي يديرها (الخواج، 2009: 39).
- يتحلى بالحكمة والعقلانية والذكاء في تصرفاته مع زملائه.

- يحترم خصوصية الأفراد، ما دام ذلك لا يؤثر على حرية الآخرين، أو على العمل (حسن، 2004: 76).
 - اتخاذ قرارات سليمة في معظم الأحوال، حيث إن المشاركة يكون لها الأثر الفعال في تنفيذ القرار (قنديل، 2010: 42).
 - يسمح بحرية إبداء الرأي والمناقشة، دون تعصب لرأيه.
 - لا يستأثر بالسلطة، بل يفوض جزءاً من صلاحيته في العمل للآخرين.
 - يحرص على أن يسود جو من المحبة بين أفراد التنظيم.
 - يلجأ إلى استخدام سلطته دون تعسف.
 - يسود الاحترام المتبادل بين القائد والمجموعة.
- ويوجد جملة من المزايا، تتحقق إذا انتهج القائد للنمط الديمقراطي، ومن أهمها:**
- يفوض القائد السلطة، مما يساعده في توزيع جزء من مهامه؛ مما يتيح له الوقت والجهد للترغ للمهام القيادية، بدلا من تبديد جهده في النواحي الإجرائية والشكلية والبسيطة (كنعان، 2009: 242).
 - يقلل من نسبة التغيب عن العمل والخلافات والصراعات بينهم، فيزيد من التماسك، ويجعلهم أكثر قابلية للتكيف مع الظروف المتغيرة، ويسود المرؤوسين جو من الرضا والارتياح والتعاون وروح الفريق.
 - تساعد المشاركة في عملية صنع القرارات على ترشيد عملية اتخاذ القرار، وتساعد في جعل القرار المتخذ أكثر ثباتاً؛ مما يضمن عدم تعديله أو التراجع عنه بعد فترة وجيزة، ويؤدي إلى الالتزام بتنفيذه.
 - يزيد من إحساس العاملين بأن أهدافهم وأهداف الدائرة تكاد تكون واحدة؛ فيقوى تأييدهم لأهداف الدائرة، ويعملون متعاونين لتحقيقها.
 - اتخاذ قرارات سليمة في معظم الأحوال، حيث إن المشاركة يكون لها الأثر الفعال في تنفيذ القرار (قنديل، 2010: 42).
 - يرفع الروح المعنوية للعاملين، ويزيد إقبالهم للعمل برغبة ونشاط (حسن، 2004: 7).
- ومن عيوب النمط الديمقراطي ما يلي (السكرانة، 2010: 145) (كنعان، 2009: 245):**
- قد يترتب على هذا النمط بعض الظواهر السلبية مثل: عدم الانضباط في العمل بين العاملين، وتأخرهم في الأداء، وصعوبة اتخاذ قرارات سريعة في المواقف التي تتطلب ذلك، وانخفاض كمية الإنتاج في بعض الحالات.

- يقوم المدير الديمقراطي بالعمل على أساس التساوي المطلق بين العاملين في الحقوق، وعلم النفس يظهر لنا أن العاملين لا يتساوون من حيث القدرات والتعليم والخبرة، وما إلى ذلك، مما ينبغي معه أن يتفاوت العاملون من حيث حقهم، أو التأثير فيهم.
- يستلزم الكثير من الوقت والجهد والتنظيم الذي قد لا يتيسر للقائد، خصوصاً في أوقات الأزمات، الأمر الذي يترتب عليه أن يصبح القرار معقداً ومكلفاً للجهد والمال.
- مما يؤخذ على المشاركة كركيزة أساسية للقيادة الديمقراطية أنها قد تشكل مظهراً لتنازل القائد عن بعض مهامه القيادية.
- هناك الكثير من الناس لا يحبون تحمل المسؤولية، وخاصة فيما يتعلق بإصدار القرارات ويفضلون أن تصدر إليهم القدرات والأوامر والتعليمات من الرؤساء.
- وإن النمط الديمقراطي هو النمط الأنسب لعمليات القيادة الإدارية، فهو النمط الذي يتماشى مع التدفق المعرفي والتدفق المستمر للمعلومات، والذي يتيح الفرصة للمورد البشرية استثمار طاقاته دون قيود، ساعياً لمواكبة كافة التطورات، حيث يسمح للقائد مشاركة مرؤوسيه، مما يدفعهم لمساعدة القائد، وصولاً للنجاح، وهذا يعزز انتماء المرؤوسين، ووصولاً للإنجاز وتحقيق الأهداف.

ثانياً: النمط الأوتوقراطي:

إن فهم الأسلوب الأوتوقراطي للقيادة يقتضي معرفة أشكاله وخصائصه ثم تقييم هذا الأسلوب ببيان مزياه وما أخذ عليه من مأخذ على ضوء ما كشفت عنه الدراسات، فقد كشفت الدراسات المتعددة لسلوك القادة عن مجموعة من الخصائص المميزة لسلوك القادة ذوي الميول الأوتوقراطي تدور في مجملها حول سمة جوهرية لسلوكهم تتمثل في اتخاذهم من سلطتهم الرسمية أداء تحكم وضغط على مرؤوسيه لإجبارهم على إنجاز العمل (كنعان، 2009: 247).

ويعرف قنديل (2010: 37) النمط الأوتوقراطي بأنه تلك القيادة التي تتميز بانفراد القائد بالرأي واتخاذ القرار وعدم المراجعة أو التراجع، والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس مبنية على الإرهاب والخوف واتباع التعليمات.

والقائد الذي يتصف بهذا النمط يجده أسلوباً سهلاً فهو لا يحتاج إلى أكثر من فرض السلطة على الجماعة التي يشرف عليها من العاملين معه في مختلف المستويات، واتباع الصرامة والشدة في التعامل معهم، وإن استخدام القائد الأوتوقراطي لسلطته أداء للضغط على مرؤوسيه لإنجاز العمل لا يكون بدرجة واحدة لدى جميع القادة من هذا الطراز بل يكون على درجات

متفاوتة مما يترتب عليه وجود أنماط متعددة لسلوك القائد الأوتوقراطي مثل: النمط الأوتوقراطي المتطرف أو النمط الأوتوقراطي اللبق، أو النمط الأوتوقراطي الصالح أو الخير. ويوجد العديد من الخصائص التي تميز النمط الأوتوقراطي عن غيره، ففي هذا النمط يبدو القائد متوقفاً يغضب كثيراً ويوضح العمل الحالي ويريد الحصول على نتائج قبل أي اعتبار آخر، ويتخذ كل القرارات بمفرده وأن اتصالاته دائماً تكون إلى أسفل فقط كما أنه لا يعرف معنى التحفيز ويشعر أن التهديدات وحدها هي المحفزات للعمل؛ ولذلك فإنه لا يحقق إشباعاً دائماً لحاجات مرؤوسيه مما يترتب عليه ميلهم إلى ترك العمل والانسحاب من التنظيم الذي يقوده (كنعان، 2009: 248).

ومن خصائص القائد الذي يتبنى هذا النمط ما يلي:

- يحدد منفرداً أساسيات المؤسسة وخططها دون مشاورة.
 - لا يفوض سلطاته الإدارية إلى المرؤوسين.
 - يتخذ القرارات بنفسه (العجمي، 2008: 143).
 - يحاول أن يشارك المرؤوسين معه في بعض القرارات حتى يخفف من معارضتهم له (قنديل، 2010: 41).
 - يلتزم بحرفية الإجراءات (العجمي، 2008: 144).
- وإن القيادة الأوتوقراطية قد تقود إلى زيادة إنتاجية المرؤوسين في بعض المراكز الإدارية، وهذا الأمر ينجح إلى حد ما بوجود القائد، فإذا ما غاب القائد انفرط عقد المجموعة وتشتت العمل، فيعتبر هذا النمط القيادي يشبع رغبات بعض القادة من حيث حب السيطرة والانفراد بالقرارات ولكنه يسبب نتائج سلبية لإتباع هذا النمط.
- أما مزايا النمط الأوتوقراطي فهي كثيرة ومتعددة، ونذكر منها التالي:
- يكرس القائد فيه معظم وقته للعمل، وهو ما يسمي بالقائد المتفاني في العمل (العساف، 2002: 10).
 - يتفق مع القيادة المتسلطة، ولكنه يعدّ أقل قسوة في تعامله مع مرؤوسيه (قنديل، 2010: 41).
 - يحاول أن يشارك المرؤوسين معه في بعض القرارات حتى يخفف من معارضتهم له (قنديل، 2010: 41).
 - قد يكون هذا النمط ناجحاً في التطبيق خلال الأزمات أو في ظل الظروف الطارئة التي تتطلب الحزم والشدة (العساف، 2002: 10).

ومن عيوب النمط الأوتوقراطي ما يلي (عواد، 2012: 336) و(ماهر، 2005: 34) و(الخواجا، 2009: 34) و(كنعان، 2009: 168):

- إضعاف الروح المعنوية للمرؤوسين وشعورهم بالإحباط واللامبالاة.
- تفكك الجماعة التي يقودها وسيادة روح العداوة ومشاعر البغض بين الرئيس والمرؤوسين من جهة، وبين المرؤوسين أنفسهم من جهة أخرى.
- القضاء على روح المبادرة والابتكار والنمو الشخصي.
- الاستخدام السيئ لمعيار التخصص الذي تؤدي زيادته إلى الاضرار بالموظفين والعزلة والتهرب من المسؤوليات أو جمع التخصصات لرفع أهمية الموظف.
- توليد القلق والاضطراب النفسي الذي ينعكس سلباً على أداء المرؤوسين للعمل.

ثالثاً: النمط التسيبي:

ويسمى أيضاً النمط الترسلّي، أو النمط الفوضوي، يرجع أصل هذا النمط القيادي إلى حركة عدم التدخل التي قام بها التجار والاقتصاديون في أوروبا في نهاية القرون الوسطى، وذلك لمقاومة التدخل الحكومي في الشؤون الاقتصادية، ثم انتقلت الفكرة إلى القيادة الإدارية في المؤسسات الخاصة، وهنا أصبح القائد يلعب دور الوسيط وأصبح يتصف بالسلبية والتسامح والتودد تجاه أتباعه في اتخاذ القرارات، فالقائد من هذا النوع أخذ يقوم بدور ثانوي في التوجيه والإرشاد والتأثير في الآخرين (المغربي، 2006: 172).

وتعرف القيادة التسيبية على أنها القيادة التي تركز على حرية الفرد العامل إلى حد الإفراط، حيث يتم الاهتمام فقط بالعلاقات الانسانية، دون الاهتمام بالعمل والإنتاج. والقيادة هنا متسامحة ولينة ويتمتع أتباعها بدرجة عالية من الاستقلالية في القيام بأعمالها، وتعتمد على المرؤوسين في صياغة ووضع الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها (مصطفى، 2007: 48)، ويطلق على هذا النمط القيادي تسميات كثيرة منها: القيادة الحرة، والقيادة المنطلقة، والقيادة الفوضوية، والقيادة غير الموجهة، أو قيادة اطلاق العنان، أو ترك الحبل على الغارب (درويش وتكلا، 2002: 392).

ويغلب على هذا النمط طابع الفوضى وسلبية القائد، حيث أن هذا النوع من القيادة لا تحكمه قوانين أو سياسات محددة، ويتميز بعدم التدخل في مجريات الأمور، ولا يعطى توجيهاته أو إرشاداته لأتباع إطلاقاً، إلا إذا طلب منه، وبالتالي يترك لأتباع حرية التصرف المطلقة، وقد يكون في ذلك عدم قدرة القائد على اتخاذ القرارات أو عدم معرفته بالمشكلة المطروحة (عياصرة، 2006: 49-50).

ويتيح هذا النوع من القيادة للمرؤوسين استغلال أماكنهم لتحقيق رغباتهم وأهدافهم، والقيادة لا تمارس أدنى درجات المتابعة والتحفيز والفاعلية، مما يؤدي سلباً نحو عدم تحقيق أهداف المنظمة.

ومن خصائص النمط التسيبي ما يلي:

- يترك الحرية الكاملة للأتباع في إصدار القرارات واتخاذ الإجراءات، ووضع الحلول لإنجاز العمل.
 - ارتفاع الروح المعنوية وانخفاض الإنتاجية (قنديل، 2010: 42).
 - يترك للمرؤوسين تحديد أهدافهم، وفقاً للأهداف العامة للمؤسسة (السكرانة، 2010: 181).
 - انعدام المهارة القيادية، وعدم السيطرة على المرؤوسين (قنديل، 2010: 42).
 - الفوضى والتسيب سمة هذا النمط وعدم انتظام سير العمل (العجمي، 2008: 158).
 - غياب التخطيط، وعدم الفاعلية (سليمان، 2001: 386).
 - يتساهل مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم (المغربي، 2006: 422).
- كما تحدث العميان (2010: 262) عن عيوب نمط النمط التسيبي، ومنها:**
- يتخذ القائد قراراته اعتباطياً بلا تخطيط أو أهداف أو بيئة.
 - يمارس الآخرون صلاحياته دون وعي أو مشورة منه.
 - لا يأخذ هذا النمط بعناصر الإدارة من تخطيط وتنظيم، وتنسيق وإشراف وتقويم، مما يسبب الاضطراب والفوضى.
 - انعدام سيطرته على المرؤوسين، وهنا تنعدم القيادة.
 - يؤدي إلى فساد مناخ العمل، حيث تسود الفوضى والقلق، ويفتقد التوجيه السليم والرقابة الفاعلة، وينخفض مستوى الجودة؛ حيث يحاول كل فرد السيطرة على زملائه، ويرجع السلوك العدواني إلى عدم إحساس أفراد الجماعة بالأمن.

رابعاً: المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية:

يمكن تحديد المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1):

المقومات الإدارية والسمات الشخصية للمدير حسب الأنماط القيادية

الأنماط القيادية	المقومات الإدارية	السمات الشخصية
النمط الديمقراطي	<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بالعلاقات الانسانية. - الإدارة الجماعية والمشاركة الإيجابية. - الاهتمام بعناصر العملية الإدارية (التخطيط، التنظيم، المتابعة، التقييم). - الاهتمام بالنمو المهني. - الاعتراف بالفروق الفردية. - التأكيد على المصلحة العامة. - الاهتمام بمبدأ التفويض في العمل 	<ul style="list-style-type: none"> - تفويض السلطة. - مشاركة العاملين في صنع القرار. - احترام العاملين وتقديرهم. - حرية إبداء الرأي والمناقشة. - استخدام السلطة، دون تعسف.
النمط الأتوقراطي	<ul style="list-style-type: none"> - السلطة تكون من الأعلى إلى الأسفل. - التوجيه والإرشاد يأخذان طابع الديكتاتورية - تركيز السلطات بيد المدير. - الفصل بين التخطيط والتنفيذ. - عدم مراعاة الجوانب الإنسانية. - ضعف الاتصالات الإدارية. - تشجيع التفرقة، وعدم الاهتمام بطبيعة الفرد وشخصيته وتميزه. - يؤدي هذا النمط إلى انقسام العاملين وانتشار العلاقات السلبية في محيط العمل 	<ul style="list-style-type: none"> - قوة الشخصية المتحكمة. - حب التحكم والسيطرة. - عدم تقبل النقد. - حب الظهور، حب الذات. - عدم التراجع في القرارات. - الانفراد باتخاذ القرارات. - التفرقة في المعاملة بين العاملين.

الأنماط القيادية	المقومات الإدارية	السمات الشخصية
النمط التسيبي (الترسلي/ الفوضوي)	- منح حرية التصرف للجميع.	- ضعف الشخصية.
	- عدم التدخل بالرأي، أو الأوامر.	- التذبذب في اتخاذ القرارات.
	- عدم الاهتمام بتنفيذ عناصر العملية الإدارية.	- قلة فاعلية الاتصالات.
	- قلة تشجيع روح العمل الجماعية والتسيب والشديد.	- عدم الاهتمام بمواظبة العاملين.
	- تجنب إعطاء وجهات النظر.	- عدم القدرة على اتخاذ القرارات.
	- الدبلوماسية (الإجابات غير المحددة).	- قلة التوجيه للعاملين.
	- التهرب من الإجابات وإحالة الأمر إلى الغير.	- قلة الاهتمام بالمشكلات.
	- الضعف في اتخاذ القرارات يؤدي إلى التسيب لأمر العاملين.	

(العجمي، 2000: 42)

الخلاصة:

يتبين من خلال هذا المطلب أهم الأنماط الإدارية، أن المبدأ الأساسي الذي تعتمد عليه الإدارة الديمقراطية هو مبدأ احترام شخصيات الأفراد، والمشاركة الجماعية لاتخاذ القرار وتنفيذه، بينما القيادة الأوتوقراطية تتميز بانفراد القائد بالرأي واتخاذ القرار وعد المراجعة أو التراجع، والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس مبنية على الإرهاب والخوف واتباع التعليمات، أما القيادة التسيبية فهي تركز على حرية الفرد العامل إلى حد الإفراط، حيث يتم الاهتمام فقط بالعلاقات الإنسانية، دون الاهتمام بالعمل والإنتاج.

المبحث الثاني: التوافق والتوافق الاجتماعي

المطلب الأول: التوافق:

- تمهيد
- أولاً: تعريف التوافق
- ثانياً: مفاهيم متعلقة بالتوافق
- ثالثاً: أنواع التوافق
- رابعاً: التوافق الحسن والسيئ
- خامساً: التوافق في الإسلام
- سادساً: قياس التوافق
- الخلاصة

المطلب الثاني: التوافق الاجتماعي:

- تمهيد
- أولاً: تعريف التوافق الاجتماعي
- ثانياً: معايير التوافق الاجتماعي
- ثالثاً: مجالات التوافق الاجتماعي
- رابعاً: مؤشرات التوافق الاجتماعي
- خامساً: أساليب التوافق الاجتماعي
- سادساً: نظريات التوافق الاجتماعي
- سابعاً: العوامل المؤثرة في التوافق الاجتماعي
- ثامناً: خصائص التوافق الاجتماعي
- تاسعاً: خطوات تحقيق التوافق الاجتماعي
- عاشراً: عقبات التوافق الاجتماعي
- الخلاصة

المطلب الأول: التوافق

تمهيد:

يهدف هذا المطلب إلى التعرف على التوافق، ويتناول تعريف التوافق، وبعض المفاهيم المتعلقة به، وأنواعه، ومؤشراته، والتوافق الحسن والسيئ، والتوافق في الإسلام، وكيفية قياس التوافق.

أولاً: تعريف التوافق:

التوافق هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها بما في ذلك ذاته ثم العمل من بعد ذلك على تبنيها في تنظيم شخصيته (الختاتنة، 2012: 71).

والتوافق هو قدرة الفرد على أن يكون راضياً عن نفسه، يشعر بالرضى والسعادة والتوازن الانفعالي، ويكون قادراً على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، بما يتفق مع المعايير الدينية والثقافية، ويحقق أهدافه حسب العادات والتقاليد الموجودة في المجتمع (جودة، 2016: 38).

ويعرف الطلاع (2010: 628) التوافق بأنه مجموعة من ردود الأفعال التي يعدل فيها الفرد من بنائه النفسي أو سلوكه لحل صراعاته الداخلية ويكون سلوكه ملائماً، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد جماعته واحتلاله مكانة جيدة من خلال ما يؤديه.

والتوافق هو حالة من التواءم والانسجام (علاقة متناغمة) مع البيئة تنطوي على قدرة الفرد على إشباع معظم حاجاته، وتصرفه مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية أو تجيب على معظم المتطلبات الفيزيائية والاجتماعية التي يعانها الفرد (السراج، 2010: 37).

وتعرف الحسين (2002: 37) التوافق بأنه هو حالة من التوازن بين الإشباع الداخلي (البيولوجي والنفسي)، وبين الإشباع الخارجي المتصل ب (الأنا) العاقلة، ويمتاز الإنسان عن غيره في التوافق بأن توازنه وفق ما ترغبه ذاته أو يعود عليه بالفائدة، ولا يتصادم مع المعايير الثقافية الواضحة لمجتمعه، والمنهج الديني الذي هو مرشده وأساس وجوده في هذه الحياة.

والتوافق هو سلوك الفرد إزاء الضغوط الاجتماعية والشخصية، التي تؤثر بدورها على التكوين والتوظيف النفسي له (الخالدي، 2001: 90).

ثانياً: مفاهيم متعلقة بالتوافق:

فيما يلي بعض المصطلحات ذات العلاقة بالتوافق، وهي على النحو التالي:

1. **التكيف Adaptation**: وهو مصطلح بيولوجي، يقتصر استخدام هذا المصطلح كما قصد بذلك "دارون" على اعتباره مصطلحاً بيولوجياً، يعني قدرة الكائن الحي علي أن يعدل من نفسه، أو أن يغير من بيئته إذا كان له أن يستمر في البقاء بحيث يؤدي الفشل في هذا التعديل إلى انقراض الكائن أو اختفائه من الحياة (شاذلي، 2001: 26)، ويرتبط مفهوم التكيف بالجوانب الحسية والجسمية عند الكائن الحي بصورة أكبر بينما يرتبط مفهوم التوافق بالجوانب الاجتماعية أي ما يخص الإنسان دون الحيوان (عبد الغني والشربيني، 2005: 124).
 2. **التلاؤم Accomodation**: وهو مصطلح اجتماعي يستخدم باعتباره عملية اجتماعية وظيفتها تقليل أو تجنب الصراع بين الجماعات (شاذلي، 2001: 26).
 3. **المسايرة Conformity**: وهو أيضاً مصطلح اجتماعي يعني الامتثال للمعايير والتوقعات الشائعة في الجماعة (الجموعي، 2012: 81).
 4. **الصحة النفسية**: وهي التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الاحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية (أحمد، 2009: 15).
- وهي علم التوافق النفسي الذي يهدف إلى تماسك الشخصية ووحدها وتقبل الفرد لذاته وتقبل الآخرين له بحيث يترتب على هذا كله شعوره بالسعادة والراحة النفسية (الداهري، 2008: 17).
- ويعتبر التوافق جوهر الصحة النفسية، فهناك ارتباط كبير قد يصل في بعض الأحيان إلى الترادف بين التوافق والصحة النفسية ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص المتوافق جيداً لمواقف البيئة والعلاقات الشخصية يعد دليلاً على امتلاكه وتمتعه بصحة نفسية جيدة (جاسم، 2004: 21)، أي أن الصحة النفسية هي الحالة التي يبلغها الفرد من التوافق.
- وإذا كانت الصحة النفسية في نظر العديد من علماء النفس تعني علم التوافق فقد بين (تتدال) أن العلاقة بينهما تكمن في تكامل شخصية الفرد، والتوافق مع المطالب الاجتماعية، وقبول الواقع وتحمل مشاقه، وزيادة النضج، وعدم التهور من خلال الاستجابات الانفعالية (الداهري، 2008: 17).
5. **الدافع**: وهو حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد يكون شعورياً أو لا شعورياً تدفع للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو للنفس بصفة عامة (عشوي، 2010: 197).

ويجب الانتباه دوماً إلى أن الدوافع عبارة عن حالة داخلية، جسمية أو نفسية، ولكل الدوافع الفطرية أساس جسدي، كما قد يكون الدافع فطرياً وموروثاً كالجوع، أو مكتسباً كالشعور بالواجب، والغالب أن الدوافع النفسية مكتسبة ولكن قد تتحول إلى جسمية، كما أن السلوم الصادر عن الدافع يتسم بالنشاط والتنوع بقدر قوة الدافع (شروخ، 2010: 91)، والدوافع حالات أو قوى لا نلاحظها مباشرة بل نستنتجها من الاتجاه العام للسلوم الصادر عنها، مثل عالم الطبيعة لا يلاحظ الجاذبية مباشرة بل يلاحظ ظواهر مختلفة تشترك كلها في صفة واحدة هي النزعة إلى التحرك نحو مركز الأرض، فإذا كان السلوك متجهاً نحو الطعام استنتجنا دافع الجوع، وإذا كان السلوك متجهاً نحو الشرب استنتجنا دافع العطش، وإن كان متجهاً نحو الاجتماع بالناس استنتجنا الدافع الاجتماعي ... إلخ، إذاً، فالدافع قوة محركة موجهة في آن واحد فهو يثير السلوك إلى غاية أو هدف يرضيه وقد يكون حالة مؤقتة كالجوع والغضب، أو حالة دائمة ثابتة نسبياً كحب الاستطلاع والدافع الاجتماعي (راجع، 2002: 62).

6. الحاجة: وهي تشير إلى حالة من الحرمان أو النقص الجسدي أو الاجتماعي تلح على الفرد فتتزعج به إلى إشباعها أو اختزالها، وتقترب نوع من التوتر والضيق لا يلبث أن يزول متى قضيت الحاجة وزال ذلك النقص، سواءً أكان هذا النقص مادياً أو معنوياً داخلياً أو خارجية كما أن كثير من علماء النفس يستخدمون اصطلاح الحاجة على أنه مرادف لمصطلح الدوافع بوجه عام فالحاجة إذا قد تعني الدافع أو تكون مرادفة للدافع المعاق (راجع، 2002: 67)، ويرى (روتر) أن الحاجات النفسية رغم أنها تتطور من الدوافع البيولوجية إلا أنها تنشأ نتيجة الخبرة مثل الرضاعة التي تقوم الأم في بادئ الأمر بإشباع دافع الجوع ثم يصبح وجود الأم نفسها سبباً للشعور بالسرور وبعد ذلك يحاول الفرد أن يعمل الأشياء التي تحبها الأم وفي الأخير وحتى في غياب الأم فالفرد يجد إشباعاً ورضاً في انجاز الأعمال التي كانت تحبها الأم، ويعتبر (روتر) الحاجات النفسية بمثابة القوى الموجهة لإمكانات السلوك وقيم التعزيز في مواقف نفسية معينة (معمرية، 2007: 94).

7. الذكاء: لقد اعتقد الكثير بالارتباط التام بين التوافق والذكاء، وقد عرفه كل من (شتيرن) الذكاء هو القدرة على التكيف العقلي مع مشكلات الحياة وظروفها الجديدة، أما (ثورندايك) يميز بين ثلاثة أنواع من الذكاء، الذكاء المجرد (ويتمثل في القدرة على فهم الرموز اللفظية والرياضية والقدرة على التعامل معها)، والذكاء المحسوس (ويتمثل في القدرة على فهم الأشياء والتعامل معها)، والذكاء الاجتماعي (ويتمثل في القدرة على فهم الأشخاص، والتعامل معهم بأحسن السبل) (عشوي، 2010: 380، 381)، وجاءت بعض الدراسات وأكدت علاقة الذكاء بالتوافق وأنه مرتبط به تماماً والذي يعبر عنه بالذكاء الاجتماعي إلا أنهما يختلفان في المفهوم، والذكاء الاجتماعي يؤدي إلى التوافق (سفيان، 2004: 157).

حيث أنه أثناء تعامل الفرد مع موقف جديد يتطلب منه حلاً، فإذا تم ذلك نطلق عليه (ذكاء)، وإذا تكرر الموقف السابق يصبح عادة وليس ذكاء، والعادة تعتبر استعداد مكتسب دائم لأداء عمل من الأعمال حركياً كان أم عقلياً أم خلقياً بطريقة آلية مع السرعة والدقة والاقتصاد في المجهود، كعادة السباحة مثلاً، وعادة ضبط النفس، وعادة التفكير بالأسلوب العلمي (راجح، 2002: 101).

8. التوافقية: وهو مفهوم جديد للتوافق، حيث تنقسم التوافقية إلى نوعين: الأول توافق إساتي، ويقصد به الإشباع الناتج عن خفض التوتر، والثاني توافق حقيقي، وهو الحالة الدينامية بين الارضا والرضا بالإشباع (شاذلي، 2001: 31)

9. الموافقة (المسالمة): هناك من تعتبر التوافق نمطاً من المسالمة على أساس أن المسالمة من طبيعتها تجذب الصراع وتلافيه، وفي رأي هؤلاء المسالمة نوع من التوافق يكون على شكل التسليم للبيئة وخاصة البيئة الثقافية والاجتماعية، وتتطلب المسالمة خضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها كما تتطلب منه أن يعدل من اتجاهاته ومشاعره ويعتبر الفرد الذي يفشل في المسالمة لأنظمة فاشلاً في الإسهام بدوره في الأعمال التي تتطلبها الجماعة، ولكن هذه الفكرة لقيت نقداً شديداً من قبل علماء الاجتماع حيث بدورهم أوضحوا عدة اعتبارات منها تجاهل حقيقة الفروق بين الأفراد، وأن اعتبار التوافق مسالمة يجعل هذا الأخير مسألة جامدة غير مرنة، ذلك لأن التوافق يجب أن يكون عملية إيجابية مستمرة تواجه مطالب الظروف المتغيرة وهذا يتطلب منه أن يكون مرناً إزاء القيم الجديدة (فهيم، 2006: 41).

ثالثاً: أنواع التوافق:

يوجد آراء مختلفة تناولت مفهوم التوافق العام، وهي بمثابة القوالب التي يتم الاستعانة بها على تخطيط صورة منظمة لجانب من جوانب الوجود المختلط، والتي تبدو كأنها دون اتساق، ولكنها مرتبطة أشد الارتباط ومنها:

1. التوافق الجسمي (الصحي): هو تمتع الفرد بحالة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية، مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة، وشعوره بالارتياح النفسي اتجاه قدراته وامكانياته وتمتعه بحواس سليمة، وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت، وقدرته على الحركة والالتزان وسلامة في التركيز، مع الاستمرارية في النشاط، والعمل دون إجهاد، أو ضعف لهيمته ونشاطه (شقيير، 2003: 5)

ويرى (ميكيني) أن الشخص الميت هو الفرد الوحيد المتوافق كاملاً، ذلك أن الحاجات البيولوجية والاجتماعية، إنما هي دائمة التغيير، بالإضافة إلى قدرة الإنسان محدودة ولا يستطيع إرضاء كل

الحاجات، إذن عملية التوافق عنده إنما هي عملية مستمرة ومتصلة والإنسان لا يمكن أن يصل إلى حالة التوافق كاملة (عوض، 2009: 22).

2. **التوافق النفسي:** يقصد به قدرة الفرد على تقبله لذاته والرضا عنها، وقدرته على تحقيق احتياجاته ببذل الجهد والعمل المتواصل، بجانب شعوره بالقوة والشجاعة، وإحساسه بقيمته، وأنه شخص ذو قيمة في الحياة، وخلوه من الاضطرابات العصابية وتمتعه باتزان انفعالي وهدوء نفسي (شقيير، 2003: 5).

كما أنه يشمل على السعادة مع الذات والثقة بها والرضى عنها والشعور بقيمها أو إشباع الحاجات والتمتع بالأمن الشخصي، وكذلك التمتع بالحرية في التخطيط للأهداف، وتوجيه السلوك والسعي إلى تحقيقها ومواجهة المشكلات الشخصية، والعمل على حلها أو تغيير الظروف البيئية في تحقيق الأمن النفسي، ويشمل توافق وجداني وعقلي، وتوافق ترفيهي وتوافق فيزيقي (محمد، 2004: 23).

كما أنه يتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والفطرية والعضوية والفسولوجية والثانوية والمكتسبة (غريب وآخرون، 2008: 22).

ويشمل مجموعة الاستجابات المختلفة التي تدل على تمتع الفرد، وشعوره بالحرية في توجيه السلوك دون سيطرة الغير، والشعور بالانتماء، والتحرر من الميل إلى الانفراد، والخلو من الأعراض العصابية، وكذلك شعوره بذاته، أو برضاه عن نفسه، وبخلوه من علامات الانحراف النفسي (الخالدي، 2001: 92).

كما يشمل حالة الاتزان الداخلي للفرد، بحيث يكون الفرد راضياً عن نفسه متقبلاً لها، مع التحرر النسبي من التوترات والصراعات التي ترتبط بمشاعر سلبية عن الذات، وحالة الاتزان الداخلي للفرد تمكن صاحبها من التعامل مع الواقع والبيئة بطريقة سليمة تحقق للفرد ذاته (الشحومي، 2009: 21).

3. **التوافق الاجتماعي:** يرى (رويش) أن الشخص المتوافق هو الذي يسلك وفقاً للأساليب الثقافية السائدة في مجتمعه، فالفرد الذي ينتقل من الريف إلى المدينة، ينبغي عليه أن يساير أساليب الحياة في المجتمع الجديد، ويدرك أن محور العلاقات الاجتماعية في المدينة هو (أنا) وليس (نحن) وعلى هذا ينبغي أن تكون أساليب الفرد أكثر مرونة مع قابلية شديدة للتشكيل وفقاً للمعايير الثقافية السائدة في بيئته، كما يوجد توافق بين الأفراد ترجع إلى الفروق الفردية والفروق الثقافية وهذا يرجع بطبيعة الحال إلى الأفراد الذين يهاجرون من مجتمع لآخر (عوض، 2009: 24).

وينظر إلى التوافق من خلال مظاهر السلوك الخارجي للفرد أو الجماعة، ويشير إلى أن الفرد عادة يلجأ إلى الانقياد للجماعة للمحافظة على تماسكها ووحدتها والدفاع عنها لتحقيق أمنها ويعتبر أسلوباً إيجابياً للتوافق، أما الخروج على معايير الجماعة والانقياد لبعض جماعات السوء والإضرار بالجماعة وممتلكاتها وإيذاء أفرادها، فيعتبر مظهر من مظاهر التوافق السلبي (الختاتنة، 2012: 74).

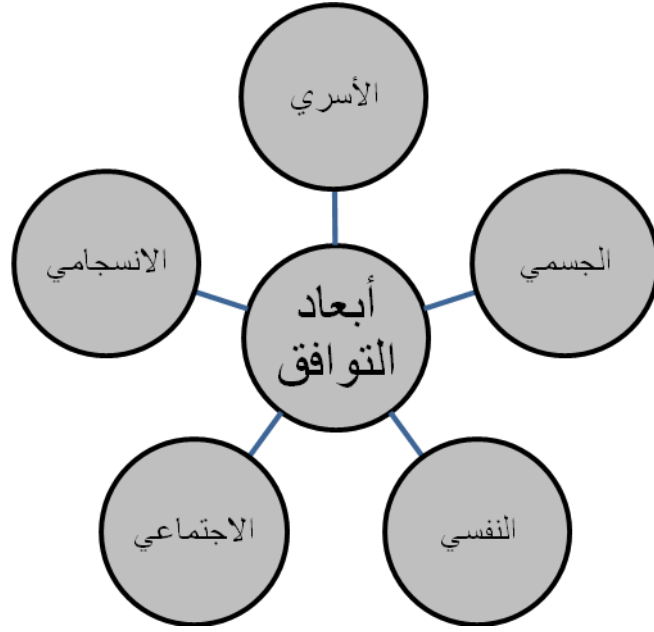
وترى الكحلوت (2011: 19) أن الفرد يكون متوافقاً اجتماعياً عندما يكون لديه القدرة على الاستمتاع بعلاقات اجتماعية حميمة تتصف بالاحترام والتقدير، بحيث يشبع الفرد من خلال هذه العلاقات حاجاته الاجتماعية، فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه، يلتزم بأخلاقيات المجتمع وقوانينه، وعملية تعديل للسلوك، بما يتوافق مع معايير المجتمع، أي محاولة التوفيق بين الذات والبيئة.

كما يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي (غريب وآخرون، 2008: 22).

4. **التوافق الأسري:** ويتضمن السعادة مع الأسرة التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين أعضائها (عسلي، 2005: 20).

كما يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبين الأبناء وسلامة العلاقة بين الأبناء بعضهم والبعض الآخر حيث تسود المحبة والثقة والاحترام المتبادل بين الجميع، ويمتد التوافق الأسري العلاقات الأسرية مع الأقارب وحل المشكلات الأسرية (زكار، 2013: 390).

5. **التوافق الانسجامي:** وهو كل ما يحيط بنا من عوامل مادية كالطقس والجمال والأبنية، أما البيئة الاجتماعية فهي كل ما يسود المجتمع من قيم وعادات وتقاليد ودين وعلاقات اجتماعية ونظم اقتصادية وسياسية وتعليمية وآمال وأهداف وبقدر ما يتوافق الفرد في الإطار الاجتماعي الذي يتحرك فيه الفرد ويضطلع فيه بدور اجتماعي معين، بقدر ما يكون عاملاً محدداً لتوافق الفرد، الأمر الذي يحقق سعادة الفرد مع الآخرين (الحجار، 2003: 18).



شكل رقم (3):

أنواع التوافق

(جرد بواسطة الباحث، بناءً على الدراسات السابقة)

رابعاً: التوافق الحسن والسيئ:

تتمثل مظاهر التوافق الحسن في التالي (أبو سكران، 2009: 25-27):

1. العلاقة الصحيحة مع الذات: وتتمثل في ثلاثة أبعاد هي:
 - فهم الذات: ويعني أن يعرف المرء نقاط القوة والضعف لديه وأن لا يبالغ في تقدير خصائصه ولا يقلل من شأنها.
 - تقبل الذات: وهذا يعني أن يقبل الفرد ذاته بإيجابياتها وسلبياتها وان لا يرفضها لأن رفض الذات يؤدي إلى رفض الآخرين والفشل في التوافق.
 - أن يسعى الفرد إلى تطوير ذاته ويكون ذلك بتأكيد جوانب القوة ومحاولة التغلب على القصور والضعف.
2. المرونة: وهي محاولة الفرد إيجاد بدائل للسلوك الذي يفشل في الوصول للهدف كذلك يمكن أن ينصرف عن الموقف كلية إذا وجد أن الهدف أعلى من مستوى إمكانياته.
3. الشعور بالأمن: يشعر الفرد المتوافق إيجابياً بالأمن والطمأنينة بصفة عامة وهذا لا يعني أن الإنسان السوي لا ينتابه القلق ولا يمر بحالات صراع بل يشعر بالقلق عندما توجد مواقف مثيرة للقلق، ويمر بالصراع إذا واجه مواقف الاختيار بين بدائل أو مواقف متعارضة لكنه

يواجه الموقف بفعالية ويسعى لحل المشكلات وإزالة مصادر الصراع والتهديد، وذلك في حدود إمكانياته وضمن رؤيته متبصرة لواقعه.

4. **الإفادة من الخبرة:** ويتضمن تعديلاً في السلوك عند الضرورة بناء على الخبرات التي يمر فيها مثل موقف يمر به يضيف إلى خبرته مما يجعله أكثر قدرة على مواجهة المواقف المستقبلية.

5. **التناسب:** ويعني عدم المبالغة ومواجهة الموقف بما يقتضيه وخاصة في المجال الانفعالي والمظهر السليم في الانفعال أن تكون حساسية الفرد الانفعالية متناسبة تستند عن الظروف التي تحيط به وأن تبقى ضمن حدود تحكمه تحكماً مناسباً مع مستوى نموه العام ويشعر الفرد السوي بالسرور والحزن والدهشة لكي يعبر بقدر متناسب مع المثيرات التي أثارته. (كفافي، 2004: 27-31).

6. **الواقعية للحياة:** وتشير إلى إدراك مناسب للحقيقة وفي تقدير الأمور، لأن البعد عن الواقعية يؤدي بالفرد إلى تقدير خاطئ للأمور مما قد يسبب له المشاكل الشخصية والاجتماعية كما ويتطلب فهم الواقع والالتزان في ردود الأفعال وفي تفسير ما يجري في العالم (الداهري والعبدي، 2008: 54).

7. **القدرة على مواجهة الإحباط:** يتصف الإنسان ذو التوافق الحسن بقدر على مواجهة الإحباط وصلابة قوية إزاء متاعب الحياة وأحداثها اليومية، كما ويتصف بدرجة عالية من التحمل والصمود ومواجهة عقلانية لمواقف الإحباط ألا يطغى عليها الانفعال أو التخبط.

8. **القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية:** إن مواقف الحياة تجعلنا دائماً بحاجة إلى اتخاذ قرارات وتتصل القرارات بتحقيق أهدافنا ومطامحنا وإشباع حاجاتنا في إطار اجتماعي تحكمه قواعد ونظم وقوانين وأعراف ومعايير سلوكية وإن علامات التوافق الحسن هو قدرة الفرد على تحمل المسؤولية لأفعاله واتخاذ القرارات السليمة (الطحان، 2009: 180).

9. **الانتاجية والكفاية في العمل:** ويعني نجاح الفرد في استثمار قدراته في نشاط انتاجي مع وجود عنصر الأمل ومحاولة تحسين الذات والتقدم بها نحو مزيد من الاتقان.

10. **الإفادة من الخبرة:** وتتضمن التعديل في السلوك عند الضرورة بناء على حسب الخبرات التي يمر فيها الفرد وهذه الخبرات تجعل من الفرد أكثر قدرة على مواجهة المواقف الصعبة في المستقبل (كفافي، 2004: 27).

بينما تتمثل مظاهر التوافق السيئ في التالي (أبو سكران، 2009: 28، 29):

1. **الشعور بالتعاسة:** وهو مظهر أساسي لسوء التوافق ويرى بعضهم أنه معيار مهم لكشف الاضطراب النفسي لأن سلوك الفرد الظاهر يبدو للآخرين أنه سوء توافق وعدم اتزان كالخوف والقلق والتوجس وعدم الهدوء النفسي.
2. **عدم تحمل المسؤولية:** من لا يحسن اتخاذ القرارات يعاني من الحيرة والارتباك أمام المواقف التي يواجهها وهذه الحيرة تجعله عرضة للصراع مما يولد التوتر النفسي ويجعل الفرد عرضة للقلق وللاضطراب وإن عدم القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات يشير إلى ضعف في القدرة على التحمل للمسؤولية وهذا يرتبط بالنضج العقلي والانفعالي والاجتماعي (الطحان، 2009: 189).
3. **الجمود وعدم المرونة:** إن السلوكيات الجامدة تشير إلى عدم قدرة الفرد على إيجاد صيغ وأساليب سلوكيه مرنة وبديلة، وتجذ الفرد يرفض التغيير والتبديل وهنا يشعر الفرد بعدم التوافق لأن طريقة استجابته للمتغيرات الجديدة في البيئة طريقة جامدة وينتج عن ذلك ضعف في الاستفادة من الخبرات لأن الفرد لا ينتبه إلى جوانب مهمة في المواقف التي يمر بها.
4. **العزلة:** وتظهر عند فشل الفرد في تكوين أي علاقات اجتماعية ناجحة وهذا يسبب للفرد شعوره بالعزلة وعدم الانسجام مع الآخرين وبالتالي يفقد السعادة وعدم الرضى عن ذاته وعن الآخرين.
5. **رفض الذات:** أن تقبل الذات مظهر من مظاهر التوافق الحسن وإن الرفض للذات ليعكس مظاهر التوافق السيئ وهذا الرفض يؤدي إلى الصراع والقلق والتوتر ودائماً يؤثر سلباً على ثبات الشخصية (الطحان، 2009: 191-198).

خامساً: التوافق في الإسلام:

نظر الإسلام إلى توافق الإنسان مع نفسه ومجتمعه من حيث أنه قادر على اختيار أفعاله ومسئول عنها، فقد قرر الإسلام أن كل مولود يولد على الفطرة، كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم والإنسان حر يختار أفعاله بإرادته، قال الله تعالى: ﴿وَقُلِ الْحَقُّ مِن رَّبِّكُمْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنِ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ﴾ (الكهف: 29)، وهو المسئول عن توافقه، قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ﴾ (المدثر: 38).

وقد حث الإسلام على التوافق الحسن مع الجماعة، وبين للمسلم الطريق إلى ذلك، فأمره بالتعاون والتسامح والمودة وحسن الجوار، والإصلاح بين الناس، قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ﴾

(الحجرات: 10)، و قال تعالى: ﴿ مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ﴾ (الفتح: 29).

ونهى الإسلام عن التوافق السيئ فأمر المسلم باجتئاب الحسد والتباغض وسوء الظن والخصومة (أبو حويح والصفدي، 2001: 50)، فعن أنس بن مالك رضي الله عنه قال: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (لا تباغضوا، ولا تحاسدوا، ولا تدابروا، ولا تقاطعوا، وكونوا عباد الله إخوانا، ولا يحل للمسلم أن يهجر أخاه ثلاثة أيام) (رواه البخاري، 5/2253/5718)، وقال تعالى: ﴿ فَأَمَّا مَنْ طَغَى (37) وَأَثَرَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا (38) فَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَى (39) وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَى (40) فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَى (41) ﴾ (النازعات: 37-41).

كما جعل الإسلام الإنسان مسئولاً متوافقاً، قائماً على بصيرة وإرادة الفرد، الذي ألزمه بصلاح نفسه وصلاح الجماعة في ضوء شرع الله، فإن تعذر عليه إصلاح الجماعة فعليه إصلاح نفسه، والخروج على هذه الجماعة، لأن التوافق مع فسادها ليس مطلباً للصحة النفسية، ومعيار فساد الجماعة خروجها على شرع الله، فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق، أما توافق الإنسان مع نفسه والذي يدل على الصحة النفسية فيتم في حدود ما أمر الله به ونهى عنه، لا بحسب الأهواء والشهوات، فالمسلم مأمور بمخالفة هواه وقمع شهواته غير الصحيحة التي تغضب الله (أبو إسحق، 2005: 113).

واتبع الإسلام منهجاً تربوياً هادفاً يحقق التوازن بين الجانبين المادي والروحي في شخصية الإنسان، مما يؤدي إلى تحقيق الشخصية السوية التي تتمتع بالصحة النفسية والتوافق النفسي، ولما كان معظم الناس يميلون إلى الانشغال بتحصيل السعادة العاجلة في هذه الحياة الدنيا، ويغفلون عن العمل لتحصيل السعادة الآجلة في الحياة الآخرة، كان الإنسان في حاجة إلى منهج خاص يتضمن ثلاثة أساليب من التربية وهي (المزيني والبرعاوي، 2011: 157):

1. **الأسلوب الأول:** تقوية الجانب الروحي في الإنسان عن طريق الإيمان بالله، وتقواه، وأداء العبادات المختلفة.
2. **الأسلوب الثاني:** السيطرة على الجانب البدني في الإنسان وذلك بالتحكم في الدوافع والانفعالات والتغلب على أهواء النفس وشهواتها.
3. **الأسلوب الثالث:** تعليم الإنسان مجموعة من الخصال والعادات الضرورية لنضجه الانفعالي والاجتماعي، ونمو شخصيته، والإعداد لتحمل مسؤولياته في الحياة، والقيام بدوره في تقدم المجتمع وعمارة الأرض بحيوية وفعالية، وتهيبته لكي يحيي حياة سوية تتحقق فيها الصحة النفسية والتوافق النفسي.

ويذكر القاضي (2004: 52) مظاهر التوافق النفسي في الإسلام على النحو التالي:

1. أن يكون قادراً على التعامل مع نفسه وأن يعرف كيف يسيطر عليها وكيف يسعد بها.
2. فكرة الإنسان عن قدراته وإمكاناته وعلاقاته مع الناس ونظرته إلى ذاته كما يجب أن يكون.
3. الشعور بالسعادة والارتياح فيما يقوم به تصرفات حتى لو مات في سبيل قيمه ومثله العليا.
4. التزام المسلم بالقيم العليا المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية وقدرته على النمو بها والالتزام الدائم.
5. توجيه المسلم لحياته توجيهها ناجحاً وأن يشبع حاجاته بطريقة سوية.
6. المرونة.
7. إقبال المسلم على عمله في همة واطمئنان.
8. العمل المستمر من أجل الخير العام لكل من في الكون وما فيه.
9. القناعة وعدم الاتجاه إلى الحياة العصرية المتمثلة في الاستهلاك والمزيد من الاستهلاك فغنى النفس هو الغنى الحقيقي.

سادساً: قياس التوافق:

ويستخدم هذا المعيار لتحديد درجة توافق الفرد، حيث تتنوع الأساليب والأدوات في قياس التوافق ما بين الاستبيان الذاتي، وذلك عن طريق تقديم التقارير الذاتية، وبين الملاحظة التي يقوم بها الأخصائي النفسي (سواء منها المباشر أو غير المباشر)؛ والذي أصبح لديه أدوات متطورة تساعده سواء في عملية التشخيص أو في تحليل قدراته، واستعداداته، وميوله، واهتماماته، وسماته، ودرجة اضطرابه، وملاحظة سلوكه في المواقف الفردية والجماعية، والوقوف على ماضيه وحاضره سواء من الناحية الصحية أو علاقاته الاجتماعية.

ولقد تعددت المقاييس النفسية بتعدد الأطر النظرية لواضعيها، ويمكن تصنيف هذه المقاييس بصفة عامة إلى فئتين (عويضة، 2005: 27):

1. المقاييس التي تطبق من قبل المفحوصين أنفسهم، ويطلق عليها مقاييس التقدير الذات (Self-reporting).
2. المقاييس التي يقوم بتطبيقها شخص متمرس.

وتعد مقاييس التقدير الذاتي من أهم الأدوات المستخدمة للقياس النفسي في الطب النفسي وعلم النفس، وتتميز بتوفير وقت المتخصص والنفقات، ولا تحتاج إلى شخص مدرب، ومن الممكن أن تعطى ظروف مقننة، وأن الدرجات وتفسيرها أكثر موضوعية؛ وبالتالي تصبح المقارنة بين عينات مختلفة من الأشخاص.

كما تتميز بحساسية أكثر من القياس بواسطة المتخصص المبني على المقابلة الكليينكية؛ لكن يعيبها أن عدداً من المرضى لا يرغبون في إكمالها، وعرضة لتفاوت في مستوى التعليم، والمستوى الاجتماعي، والخلفية الثقافية؛ فهي تعتمد على ما ينتقيه الأفراد ليقولوه على أنفسهم، وكيف يفسرون الغرض من السؤال، وكيف يتصرفون فيه.

ومن أدوات وأساليب التشخيص والحكم على الشخصية: الملاحظة، والمقابلة، والتداعي الحر، وتفسير الأحلام، وزلات اللسان، ودراسة الحالة، والسيرة الذاتية، والاختبارات، والمقاييس النفسية (سفيان، 2000: 148).

ولقد ظهرت العديد من المقاييس التي حاولت قياس التوافق النفسي والاجتماعي، مثل:

1. قائمة (بيك) للتوافق، وتضمنت أربعة أبعاد للتوافق هي: التوافق المترلي، والتوافق الصحي، والتوافق الانفعالي، والتوافق الاجتماعي (الحياني، 2008: 53).
2. مقياس (كاليفورنيا) للتوافق الشخصي والاجتماعي، وتضمن بعدين: الأول التوافق الشخصي وتناول مجالات: الاعتماد على النفس، والإحساس بالقيمة الذاتية، والشعور بالحرية، والامتتاع والتحرر من الميل إلى الانفراد، والخلو من أعراض الأمراض العصبية. وتناول البعد الثاني وهو التوافق الاجتماعي مجالات: اتباع المستويات الاجتماعية، واكتساب المهارات الاجتماعية، والتحرر من الميول القيادية للمجتمع، والعلاقات في الأسرة والمدرسة والبيئة المحلية (الخالدي، 2001: 76، 77).
3. قائمة (هستون) للتوافق الشخصي، وأعد لطلاب المرحلتين الثانوية والجامعية لقياس التوافق في ستة مجالات، وهي: التفكير التحليلي، والاندماج الاجتماعي، والاتزان الانفعالي، والثقة، والعلاقات الشخصية، والرضا عن البيت، والجدير بالذكر أن القائمة قد تم تعريبها من قبل إبراهيم المنصور (المنصور، 2006: 7).
4. اختبار (مينسوتا) المتعدد الأوجه لقياس الشخصية وترجمه اسماعيل ومرسي عام 1961م، وتضمن سبعة مجالات وهي: العلاقات المترلية، والعلاقات الاجتماعية، والثبات الانفعالي، والشعور بالمسئولية، والواقعية، والحالة المزاجية، والقيادة (اسماعيل ومرسي، 2001: 3-13).
5. مقياس (بيك) للاكتئاب وعربه (الشناوي)، وتكون من (21) فقرة تقيس الاكتئاب.

6. مقياس (راسل) للشعور بالوحدة من جامعة كاليفورنيا وعريه الشناوي وخضر، ويتألف من (20) فقرة تقيس الشعور بالوحدة.
7. مقياس (الكبيسي) للتكيف الشخصي والاجتماعي، وتضمن ستة مجالات على أساس ثلاثة مجالات لبعث التكيف الشخصي وهي: تقدير الذات، وإشباع الحاجات، والأمراض العصبية، وثلاثة مجالات لبعث التكيف الاجتماعي وهي: العلاقات الأسرية، والعلاقات الاجتماعية، والقيم والمعايير (الكبيسي، 2008: 70-72).
8. مقياس (جبريل) للتكيف النفسي عام 1996م وتضمن أربعة أبعاد وهي: البعد الشخصي، والبعد الانفعالي، والبعد الأسري، والبعد الاجتماعي.
9. مقياس (الخامري) للتوافق النفسي عام 1996م، وتضمن خمسة مجالات وهي: التوافق الانفعالي، والتوافق الجسمي، والتوافق مع الذات، والتوافق مع القيم الخلقية، والقيم الروحية، والتوافق مع الآخرين.
10. مقياس التوافق النفسي والاجتماعي المبرمج على الكمبيوتر لنبييل سفيان (2005م)، وأعد لطلاب الجامعة، ويشمل بعدين: التوافق النفسي، والتوافق الاجتماعي، وتضمن كل عد عدداً من المجالات: فقد اشتمل بعث التوافق النفسي على مجالين هما: التوافق الشخصي، والتوافق الانفعالي، واشتمل بعث التوافق الاجتماعي على ثلاثة مجالات هي: العلاقات الاجتماعية، والمشاركة الاجتماعية، والانسجام مع ثقافة المجتمع.
11. مقياس التوافق النفسي والاجتماعي لسهير إبراهيم (2004م)، واشتمل المقياس على أربعة أبعاد هي: (التوافق النفسي، والتوافق الأسري، والتوافق المدرسي، والتوافق الاجتماعي).

الخلاصة:

يتبين من خلال هذا المطلب أن التوافق هو سلوك الفرد إزاء الضغوط الاجتماعية والشخصية، التي تؤثر بدورها على التكوين والتوظيف النفسي له، وأنه يوجد بعض المفاهيم ذات العلاقة بالتوافق، مثل: (التكيف، التلاؤم، المسايرة، الصحة النفسية، الدافع، الحاجة، الذكاء، التوافقية، الموافقة/المسالمة)، وأن من أنواع التوافق (التوافق الجسمي، الصحي، التوافق النفسي، التوافق الاجتماعي، التوافق الأسري، التوافق الانسجامي)، وأنه يوجد توافق حسن وآخر سيئ، وأن الإسلام حث على التوافق الحسن مع الجماعة، وأنه يوجد العديد من المقاييس التي نستطيع من خلالها قياس مستوى التوافق.

المطلب الثاني: التوافق الاجتماعي

تمهيد:

يهدف هذا المطلب إلى التعرف على التوافق الاجتماعي، ويتناول تعريف التوافق الاجتماعي، ومعاييره، ومجالاته، ومؤشراته، وأساليبه، ونظرياته، العوامل المؤثرة فيه، وخصائصه، وخطوات تحقيق التوافق الاجتماعي، وعقبته.

أولاً: تعريف التوافق الاجتماعي:

التوافق الاجتماعي أو التوافق مع البيئة الاجتماعية بأنه قدرة الفرد على التكيف مع البيئة الخارجية، المادية والاجتماعية، والمقصود بالبيئة المادية كل ما يحيط بالفرد من عواما وظروف طبيعية ومادية، مثل الطقس، الجبال، الوديان، وسائل المواصلات، ... إلخ (بوشاشي، 2013: 121).

والتوافق الاجتماعي هو انسجام الفرد في علاقته مع محيطه الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية (الجماعي، 2007: 70).

والتوافق النفسي الاجتماعي هو عملية ديناميكية يقوم بها الفرد بصفة مستمرة في محاولاته لتحقيق التوافق بينه وبين نفسه أولاً ثم بينه وبين البيئة التي يعيش فيها، تلك البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات عديدة، ويتحقق هذا التوافق بأن يقوم الفرد بتغيير سلوكه للمؤثرات المختلفة للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والتكيف الاجتماعي مع بيئته (صبرة وآخرون، 2004: 126).

يتضح من التعريفات السابقة أنه يتم أحياناً استخدام مصطلح التوافق، وأحياناً مصطلح الاجتماعي، أو التوافق النفسي، أو التوافق النفسي الاجتماعي معاً، ويعرف الباحث التوافق الاجتماعي إجرائياً بأنه: إشباع الطالب الجامعي لحاجاته الاجتماعية، وتقييمه لذاته، واستمتاعه بحياة تقل فيها التوترات والصراعات النفسية، وإقامته علاقات اجتماعية قوية، ومشاركته في النشاطات الاجتماعية المختلفة.

ثانياً: معايير التوافق الاجتماعي:

يشتمل التوافق الاجتماعي على المعايير التالية (العصيمي، 2010: 70-72):

1. **المعيار الإحصائي:** ويقوم هذا المعيار على تطبيق الأفكار الإحصائية لتحديد المتوافقين وغير المتوافقين؛ وذلك بإرجاع سمات الفرد إلى المتوسط، فالشخص غير السوي هو

الذي ينحرف عن المتوسط العام لتوزيع الأشخاص أو السمات أو السلوك، والمفهوم الاحصائي بذلك لا يضع في الاعتبار أن التوافق عند الشخص ينبغي أن يكون مصحوباً بالرضا عنده ويتوافق مع نفسه.

2. المعيار القيمي الثقافي: وهو قريب من المعنى الإحصائي؛ بمعنى خضوع الفرد واتفاقه مع الجماعة أو المجتمع الذي يعيش فيه؛ أي أن الشخص السوي هو الذي يساير قيم ومعايير مجتمعه والشاذ هو الذي يسير عكس ذلك، ويستخدم المنظور القيمي مفهوم التوافق لوصف مدى اتفاق السلوك مع المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك السائدة في المجتمع أو الثقافة التي يعيش الفرد بها، وعلى هذا النحو ينظر للتوافق على أنه مسايرة أي اتفاق السلوك مع الأساليب أو المعاني التي تحدد التصرف أو المسلك السليم في المجتمع؛ ولذلك فالشخص المتوافق هو الذي يتفق سلوكه مع القيم الاجتماعية السائدة في جماعته، وقد ينظر للتوافق بنظرة أخلاقية؛ وذلك في ضوء مبادئ أخلاقية أو قواعد سلوكية تقرها ثقافة المجتمع.

3. المعيار الطبيعي: ويشتق التوافق طبقاً لهذا المفهوم من حقيقة الإنسان الطبيعية، ويستخلص مفهوم التوافق طبقاً لهذا المعيار بناءً على خاصيتين يميز بهما الإنسان وهما قدرة الإنسان الفريدة على استخدام الرموز، وطول فترة الطفولة لدى الإنسان إذا ما قورن بالحيوان، والشخص المتوافق طبقاً لهذا المفهوم هو من لديه إحساس بالمسئولية الاجتماعية، واكتساب المثل، والقدرة على ضبط الذات.

4. المعيار الذاتي: ويقصد به التوافق كما يدركه الشخص ذاته، فبصرف النظر عن المسايرة التي قد يبديها الفرد على أساس المعايير السابقة؛ فالمحك المهم هنا هو ما يشعر به الشخص، وكيف يرى في نفسه الاتزان أو السعادة؛ أي أن السواء هو إحساس داخلي وخبرة ذاتية؛ فإذا كان الشخص وفقاً لهذا المعيار يشعر بالقلق أو التعاسة؛ فهو يعد غير متوافق.

5. المعيار الباثولوجي (السيكاتري): ويتحدد مفهوم التوافق أو الصحة النفسية في ضوء المعايير الكلينيكية لتشخيص الأعراض المرضية؛ فالصحة النفسية تتحدد على أساس غياب الأعراض، والخلو من مظاهر المرض.

6. المعيار المثالي: وهو عبارة عن أحكام قيمية تطلق على الأشخاص، وتستمد أصولها من الأديان المختلفة، والسواء حسب هذا المعيار هو الاقتراب من كل ما هو مثالي؛ أي القول بسمات خلقية أو اجتماعية رفيعة كالكرم، والبر، والتقوى.

7. معيار الشعور بالسعادة: ويتضمن القدرة على المتعة مع الكفاية والشعور بالرضا عن الذات، كما ينبغي أن تتضمن خلو الشخص السعيد من الخوف والكرهية؛ لما يترتب عليها من كف لإمكانات الفرد وطاقاته، ومن قلق يتطلب الدفاع ع ضده الوقوع في أشكال مختلفة من الحيل الدفاعية اللاسوية التي تحول دون وعي الفرد بحالته.

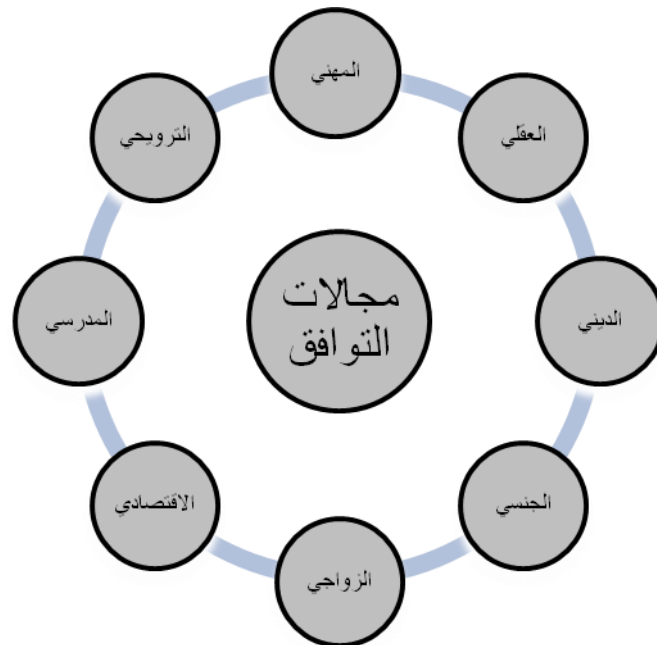
8. **معيار النمو الأمثل:** وقد أدى قصور المعيار الباثولوجي/ السيكاتري إلى تبني نظرة أكثر إيجابية في تحديد الشخصية المتوافقة، ويستند هذا المعيار إلى حالة من التمكن الكامل من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض.
9. **المعيار النظري:** ويعتمد تحديد التوافق وسوء التوافق على الخلفية النظرية لمستخدم المعيار؛ فعلى سبيل المثال، يحدد التحليليون سوء التوافق بدرجة معاناة الفرد من الخبرات المؤلمة المكبوتة، في حين ينظر السلوكيون إلى التوافق سوء التوافق، من خلال ما يتعلمه الفرد من سلوكيات مناسبة أو غير مناسبة.

ثالثاً: مجالات التوافق الاجتماعي:

يتكون التوافق الاجتماعي من المجالات التالية (جودة، 2016: 42-44؛ شريت وحلاوة، 2002: 121-123؛ شاذلي، 2001: 61):

1. **التوافق العقلي:** ويشمل عناصر التوافق العقلي، الإدراك الحسي والتعليم والتذكر والتفكير والذكاء والاستعدادات ويتحقق التوافق العقلي بقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملاً ومتعاوناً مع بقية العناصر.
2. **التوافق الديني:** الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد وكثيراً ما يكون مسرحاً للتعبير عن صراعات داخلية عنيفة داخلية، مثال ذلك نجده عند كثير من الشباب أصحاب الاتجاهات الإلحادية والعصبية، ويتحقق التوافق الديني بالإيمان الصادق، ذلك أن الدين هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس، ذو أثر عميق في تكامل الشخصية واتزانها، فهو يرضي حاجة الإنسان إلى الأمن، أما إذا فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء تواقفه واضطربت نفسه وأصبح منبهاً للقلق.
3. **التوافق الجنسي:** يلعب الجنس دوراً بالغ الأهمية في حياة الفرد لما له من أثر في سلوكه وعلى صحته النفسية ذلك أن النشاط الجنسي يشبع كلاً من الحاجات البيولوجية والسيكولوجية، وكثيراً من الحاجات الشخصية والاجتماعية، وإحباطه مصدر للصراع والتوتر الشديدين، وتختلف الطريقة التي تشبع بها الحاجات الجنسية ودرجة هذا الإشباع اختلافاً واسعاً باختلاف ظروف الحياة وخبرات تعلم الفرد، ويعتبر عدم التوافق الجنسي دليلاً على سوء التوافق العام لدى الفرد.
4. **التوافق الزوجي:** ويتضمن السعادة الزوجية والرضا الزوجي ويتمثل في الاختيار المناسب للزوج والاستعداد للحياة الزوجية والدخول فيها والحب المتبادل بين الزوجين والإشباع الجنسي وتحمل مسئوليات الحياة الزوجية والقدرة على حل مشكلاتها والاستقرار الزوجي.

5. **التوافق الاقتصادي:** التغيير المفاجئ بالارتقاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطراباً عميقاً في أساليب توافق الفرد، ويلعب دوراً بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الاحباط فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان والإحباط إذا كان الإشباع عنده منخفضاً، ويغلب عليه الشعور بالرضا إذا كان الإشباع عنده مرتفعاً.
6. **التوافق المدرسي:** حالة تبدو في العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها، وتحقيق التلائم بينه وبين البيئة الدراسية ومكوناتها الأساسية فالتوافق الدراسي تبعاً لهذا المفهوم قدرة مركبة تتوقف على بعدين أساسيين بعد عقلي وبعد اجتماعي، وهو يتوقف على كفاية انتاجية وعلاقات إنسانية أما المكونات الأساسية للبيئة الدراسية فهي الأساتذة والزملاء وأوجه النشاط الاجتماعي ومواد الدراسة والوقت: وقت الدراسة ووقت الفراغ، ووقت المذاكرة وطرق الاستنكار.
7. **التوافق التروحي:** وهو قدرة الفرد على التخلص من أعباء العمل ومسئولياته أو التفكير فيه خارج مكان العمل، وأن يمارس فيه الإنسان رغباته وهواياته، رياضية أو عقلية أو تروحية.
8. **التوافق المهني:** ويتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة والقدرة والافتناع الشخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات.



شكل رقم (4):

مجالات التوافق الاجتماعي

(جرد بواسطة الباحث، بناءً على الدراسات السابقة)

رابعاً: مؤشرات التوافق الاجتماعي:

يمكننا الاستدلال على مدى توافق الفرد من خلال مجموعة من المؤشرات نوردتها في الآتي:

1. الراحة النفسية: حيث إن من أهم العوامل التي تحيل حياة الفرد إلى جحيم لا يطاق شعوره بالتعب وعدم الراحة والتأزم من الناحية النفسية في أي جانب من جوانب حياته، وتتضمن أمثلة عدم الراحة حالات الاكتئاب، أو القلق الشديد، أو مشاعر الذنب، أو الأفكار والوساوس المتسلطة، أو توهم المرض، ولكن ليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق اشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاهما نفسه ويقررها المجتمع (فهمي، 2006: 45).

2. النظرة الواقعية للحياة: حيث أنه كثيراً ما نلاحظ بعض الأفراد يعانون من عدم القدرة على تقبل الواقع المعاش، ونجد هؤلاء الأشخاص متشائمين، تعساء، رافضين كل شيء، وهذا يشير إلى سوء التوافق أو اختلال في الصحة النفسية، وفي المقابل نجد أشخاصاً يقبلون على الحياة بكل ما فيها من أفراح وأقراح واقعيين في تعاملهم مع الآخرين متفائلين ومقبلين على الحياة بسعادة، وهذا يشير إلى توافق هؤلاء الأشخاص (الداهري، 2008: 88). إذا فالواقعية تعني التعامل مع حقائق الواقع وأن ينظر إلى الحياة نظرة واقعية تدفعه نحو التلذذ بالحياة دون التقليل من قيمته أو عدم قدرته على الاستقلال عن الآخرين.

3. الكفاية في العمل: حيث تعتبر قدرة الفرد على العمل والانتاج والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، ولهذا فليس لنا أن ننظر إلى العمل على أساس أن فيه تهديداً للاتزان النفسي للإنسان أو أنه يضر بصحته النفسية (فهمي، 2006: 46).

4. مستوى طموح الفرد: حيث لكل فرد طموح وآمال فبالنسبة للمتوافق تكون طموحاته في مستوى امكاناته ويسعى من خلال دافع الإنجاز لتحقيق هذه الطموحات المشروعة في ضوء مقدرته على تحقيقها (جاسم، 2004: 17)، فهو لا يضع لنفسه أهدافاً صعبة التحقيق حتى لا يشعر بالفشل، بل إنه يعمل على تحقيق ما يمكن تحقيقه أي أنه يريد ما يستطيع ويستطيع ما يريد وبالتالي فهو يشعر بالنجاح ولذة تحقيق الإمكانيات (صبرة وآخرون، 2004: 146)، بينما قد نجد فرداً آخر يطمح في أن يصل ويلحق ويحقق مطامح وآمال بعيدة تماماً عن امكاناته كمن يلجأ إلى المضاربة أو المقامرة ربما بأسرته أو عمله أو ماله وإذا لم يتحقق ما يطمح إليه يحدث له انهيار أو يتكون له اتجاه عدائي نحو الناس ونحو الحياة ويلعن القدر والحظ ويضل حاقداً

كارهاً غيروراً، كما أنه قد يعيش في عالم خاص بعه عالم لا واقعي من الخيالات كأحلام اليقظة، وكل ذلك يشير إلى سوء التوافق مع المجتمع الذي يعيش فيه (جاسم، 2004: 17).

5. الإحساس بإشباع الحاجات النفسية: حيث أن الإحساس بإشباع حاجات الفرد النفسية يعد مؤشراً مهماً بتمتع الفرد بالصحة النفسية أو توافق الفرد، ولكي يحقق الفرد توافقه مع نفسه ومع الآخرين، فإن أحد مؤشرات ذلك أن يحس بأن جميع حاجاته النفسية الأولية منها والمكتسبة مشبعة، وقد يكتفي الفرد بالإشباع الجزئي لحاجاته أي أن يشبع الفرد جزءاً من هذه الحاجات يكفيه ويشعره بحالة من الإحساس بالإشباع لحاجاته النفسية والرضا عن ذاته وعن من حوله وعن محيطه الذي يعيش فيه.

6. الأعراض الجسمية: حيث أنه في بعض الأحيان يكون الدليل الوحيد على سوء التوافق هو ما يظهر في شكل أعراض جسيمة مرضية، فالطب السيكوسوماتي يؤكد لنا أن كثيراً من الاضطرابات الفسيولوجية تكون ناجمة أساساً عن الاضطراب في الوظائف النفسية (فهومي، 2006: 47)، ومن أمثلة ذلك: (ارتفاع ضغط الدم الجوهري، السكري، ... إلخ)

7. توافر مجموعة من سمات الشخصية: حيث أنه من خلال مراحل نمو الإنسان تتشكل لديه مجموعة من السمات ذات الثبات النسبي، ويمكن أن تلاحظ من خلال مواقف حياته، كما يمكن قياس هذه السمات، ومن أهم السمات الشخصية التي تشير إلى التوافق والتي تعد في نفس الوقت أحد المؤشرات للصحة النفسية (جاسم، 2004: 18، 19):

- **الثبوت الانفعالي:** وتعد بمثابة سمة مهمة تميز الشخص المتوافق وتمثل في قدرة الفرد على تناول الأمور بتأني وصبر وعدم انفعال، كما أنه لا يستفز ولا يستثار من أحداث ومواقف تافهة، كما يتسم حامل هذه السمة بالرزانة، وبنال ثقة الناس، ويكون عقلياً في مواجهة الأمور والمواقف وكل هذه الأمور مكتسبة من البيئة الاجتماعية للفرد.
- **اتساق الأفق:** وتسهم هذه السمة أيضاً في توافق الفرد مع الآخرين ويتسم الفرد الذي يتحلى بهذه السمة بقدرة عالية على تحليل الأمور وفرز الإيجابيات من السلبات وكذلك يتسم بالمرونة واللامطية ويميل إلى القراءة المنوعة ويتابع المستحدثات في مجال العلم المختلفة وهو نقيض الشخص الذي يوصف بضيق الأفق المنغلق على ذاته.
- **التفكير العلمي:** حيث يتسم الشخص الذي يوصف بهذه السمة بقدرته على تفسير الظواهر والأحداث تفسيراً علمياً قائماً على الأسباب الكامنة وراء الظاهرة أو الحدث، وكذلك يستطيع هذا الشخص أن يكتشف القوانين العلمية التي تحكم هذه الظواهر والأحداث، وبهذا فهو يبتعد عن التفكير الخرافي ويبتعد عن التواكلية والقدرية والحظ... إلخ كذلك لا يؤمن بالصدفة وكل ما هو غيبي أو ميثافيزيقي وكل ذلك يقترب به من التوافق.

- **مفهوم الذات:** حيث أن مفهوم الشخص عن ذاته إما أن يتطابق مع واقعه أو كما يدركه الآخرون وإما يكون مفهوم الشخص عن ذاته بعيداً عن واقعه أو بعيداً عن المفهوم كما يدركه الآخرون، ففي الحالة الأولى يكون الشخص متوافقاً وفي الحالة الثانية يبتعد الشخص عن حالة التوافق ويقترّب من سوء التوافق، فحين يتضخم مفهوم الذات لديه يصاب بالغرور أو الإحساس بالعظمة والتعالي على الغير فإن ذلك يفقده التوافق مع الآخرين، كما قد يتسم المرء بمفهوم عن ذاته متدني عن واقعه فيحس بالدونية أو بالنقص ولا يثق بنفسه ويتحاشى الناس ويخشاهم، وكل ذلك يؤدي إلى سوء التوافق مع الذات ومع الآخرين.

خامساً: أساليب التوافق الاجتماعي:

يعيش الفرد حياته الطبيعية بأمان واطمئنان مشبعاً حاجاته ودوافعه عن استشارتها ويؤجل إشباع بعض هذه الحاجات والدوافع لسبب أو لآخر لحين تمكنه من إشباعها وقد يلغي أو يعطل إشباع دوافع أخرى لعدم امكانيته إشباعها وقد ينشأ عن تعطيل أو تأجيل إشباع هذه الدوافع إلى شعور الإنسان بالإحباط والفشل ويتولد عنده القلق والتوتر والصراع فيلجأ لا شعورياً إلى بعض الحيل الدفاعية لتنفس عن الإنسان بعض مظاهر دوافعه التي لا يمكن إشباعها، وهي على النحو التالي:

1. **الكبت:** يعتبر الكبت الآلية الدفاعية الأساسية التي تلجأ إليها الأنا بطريقة لا شعورية من أجل مواجهة أنواع الصراع والذي قد يؤدي مكاشفتها بها إلى إيذائها وتستبعد عن طريق هذه العملية تلك الرغبات والمحفزات والأفكار التي تتعارض مع مفهوم الفرد عن نفسه وذلك يدفعها إلى اللاشعور من أجل تجنب الفرد مشاعر القلق والألم وإن أهم الرغبات التي تتعرض للكبت الجنسية غير المشروعة والرغبات العدائية اتجاه الآخرين وخاصة اتجاه الوالدين والأصدقاء والمقربين لأنها رغبات محرمة أو سخيفة وغير منطقية تقسد علاقة الشخص بنفسه وغيره ومن هنا يقوم الفرد بأبعاده إلى حيز اللاشعور ويحاول أن يتناساها الإنسان (المرسي، 2006: 60-61).

2. **الإسقاط:** وهي إحدى الحيل الدفاعية اللاشعورية والتي تهدف إلى إلصاق ما في داخل الفرد من صفات أو مشاعر أو دوافع أو رغبات أو أفكار غير مقبولة من قبل الأنا إلى أشياء أو أشخاص خارجين ويقوم الفرد بإلصاق صفة من صفاته السيئة والغير مرغوب بها للآخرين كوسيلة للتخلص منها، وذلك عبر شخص أو شيء معين بهدف طرد الأفكار والمشاعر التي

ظهرت في شعور الفرد، والتي من شأنها أن تسبب له الكدر والشعور بالامتهان والحط من قيمة الذات لديه (كفافي، 2004: 379).

3. التوحد أو التقمص: وهو عكس الإسقاط فبينما يسعى الفرد في الإسقاط للتخلص من الصفات الغير مرغوب بها لدى الآخرين ويلصقها بغيره، فإن التقمص هو امتصاص الفرد للصفات المرغوب بها والمحبة لدى الآخرين ويلصقها بنفسه وهنا يشبع حاجاته في تقدير الفرد ذاته وتوكيدها، كما ويقوم الفرد بجمع الصفات الجميلة ويتوحد ويندمج معها ويمثل في شخصيته شخص آخر أو جماعة أخرى (زهران، 2007: 39).

4. التبرير: وهذا ميل لا شعوري يقوم به الفرد لاختلاق أسباب وهمية غير الأسباب الحقيقية وهذا يكون خداع النفس لذاتها وتكون شائعة بين المرضى الأسماء على السواء، فعندما يواجه الفرد موقفاً لا يستطيع فيه التصرف بشكل عادي ويذكر الأسباب الحقيقية فيفقد احترامه وتقديره لذاته فإنه يقوم باختلاق أسباب كاذبة ليخفف الفرد عن نفسه لوم الآخرين والبعد عن إحراج نفسه (الديب، 2000: 201-202).

5. الإنكار: وهو ان يقوم الفرد بادعاء بعدم وجود العائق أو الصراع أو الإحباط حتى لا يتهدد تقدير ذاته وبهذا يخفض توتره وقلقه ويشعر بالارتياح. فالإنكار هو تغطية وتعمية للواقع وخداع النفس وهو حيلة شائعة بين الناس وخاصة الاطفال على المستوى اللاشعوري فمثلاً الأم شديدة التعلق بابنها وتميل إلى انكار أي عيب أو نقص فيه، كما أن الفرد نفسه يميل إلى إنكار أوجه القصور والعيوب من نفسه حتى يبتعد عن الفشل (كفافي، 2004: 378).

6. الإعلاء أو التسامي: ويقصد به الارتفاع بالدوافع التي لا يقبلها المجتمع وتصعيدها إلى مستوى أعلى وأسمى والتعبير عنها بوسائل مقبولة اجتماعياً (زهران، 2007: 39). والإعلاء حيلة دفاعية ناجحة ومقبولة لأنه يهتم بتحويل الطاقة النفسية المرتبطة بدوافع يضع المجتمع على إشباعها قيوداً إلى أهداف وانجازات أخرى يقبلها المجتمع بحيث تصبح هذه الدوافع التي يعتبرها المجتمع دوافع جنسية أو عدوانية إنها لم تعد كذلك تشكل خطراً على الفرد ولا إلى الآخرين ولم تعد تثير القلق لدى الفرد بل وأصبحت سلوك مقبول اجتماعياً بل ويتعدى ذلك ليكون سلوكاً إبداعياً ملفت للنظر (كفافي، 2004: 369).

7. التعويض: وهي عملية نفسية وحيلة دفاعية توافقية يلجأ الفرد إليها بقصد التغلب على الشعور بالضعف والعجز والدونية وعدم القدرة بحيث يعتمد الفرد إلى إنجاز التفوق والنجاح في ميدان آخر أو اتباع نمط آخر من السلوك وهذا هو إخفاء الصفة الغير مرغوب بها تحت ستار صفة مرغوب بها (عيسوي، 2007: 47).

8. النكوص: وهي عملية تقهقر تصيب الفرد فيرتد رجوعاً إلى الوراء وإلى مرحلة سابقة ويحدث عادة عندما يواجه الفرد موقف يشعر فيه تهديد لذاته ويكون نابغاً من داخله وقد يكون

نابعاً من الخارج من عوائق بيئية يشعر الفرد أمامها بالعجز والضعف فيلجأ إلى تصرفات سلوكية غير ناضجة ولا تتناسب المرحلة العمرية التي يمر بها والنكوص هو بمثابة رجوع وارتداد إلى مرحلة عمرية سابقة يسلك الفرد سلوكيات غير ناضجة بهدف تحقيق الأمن والتوافق وخاصة عندما يواجه الفرد موقف محبط يعجز عن تخطيه (زهران، 2007: 41).

9. الإبدال أو الإزاحة: وهو إعادة توجيه الانفعالات المحبوسة نحو أشخاص أو موضوعات أو أفكار غير الأشخاص أو الموضوعات الأصلية الحقيقية التي سببت الانفعال وعادة ما يكون هدفاً آمناً من الهدف الأصلي ويتم الإبدال أو الإزاحة بسبب قوة المصدر الأصلي وعدم تمكن الفرد من التعامل معه مباشرة فمن يحبط من رئيسته قد ينزل العقاب بأحد أفراد أسرته، والطالب الذي يعاقب من مدرسه فيقوم بإيقاع العقاب على أخيه الأصغر منه كما تفعل إسرائيل اليوم بالشعب الفلسطيني من عقاب وحصار وقتل وتشريد وتدعي أنها قهرت وقتلت وعذبت من النازية الألمانية (كفاي، 2004: 378).

10. الانسحابية: والانسحاب هو الهروب والابتعاد عن عوائق إشباع الدوافع والحاجات ومن مصادر التوتر والقلق ومن الإحباط والصراع الشديد والانسحاب يأخذ صورتين هما (المرسي، 2006: 165):

- **الهروب من الموقف:** فالفرد الذي يجد الصد وعدم التقبل من الناس يبتعد عنهم ويفل الوحدة والعزلة والذي يخاف من الفشل يبتعد عن التحديات والمناقشة.

- **الخضوع والاستسلام:** فعندما يشعر الفرد بعدم الكفاءة في المواقف الصعبة فإنه يخضع للآخرين ويصبح اتكالياً ضعيف الشخصية سهل الانقياد والاستسلام كما ويعاني الفرد المنسحب من تأخر في نضوج الشخصية ومن شعوره بالنقص، ويكون هادئ منطوي على نفسه خجول وسريع البكاء ولا يثق بنفسه ولا بالآخرين.

11. الأحلام: تعتبر الأحلام إحدى الوسائل الأساسية التي يلجأ إليها الفرد لإشباع دوافعه التي تلح على طلب الإشباع خاصة إذا كان هذا الإشباع مستحيلًا في عالم الواقع، ففي الأحلام يرى الفرد دوافعه وقد تحققت في صورة حدث يتم أو خبرة يعيشها في الحلم، أما في أحلام اليقظة في ضرب من الخيال يلجأ إليه الفرد والوظيفة الأساسية لأحلام اليقظة هي وسيلة دفاعية تحقّقه في الخيال ما لم يستطع تحقيقه في الواقع وهي ترتبط مباشرة بكمية الإحباط التي يواجهها الفرد (كفاي، 2004: 387-388).

ويتضح من السابق أن الأساليب الدفاعية التي يلجأ إليها الفرد عند مواطن الحرج، إنما جاءت لتنقذ الذات للفرد وبطريقة لا إرادية من أجل الحماية للذات، وتجد اليوم أن الكثير من الأفراد يقعون فريسة الحيل الدفاعية ولكن لا بد للفرد ألا يستسلم لها ولا يطلق العنان لها لأنها تتعارض

مع الدين الإسلامي ومع الواقع، وهناك بعض الحيل الدفاعية التي من شأنها خدمة الفرد مثل (التسامي أو الإعلاء)، والتي ينزع الفرد إلى الارتقاء بذاته وتنمية قدراته. ويوضح الجدول التالي أساليب التوافق، أو ما يسمى ميكانيزمات الدفاع.

جدول رقم (2):

أساليب التوافق

ميكانيزمات الدفاع	تعريف	مثال
الإنكار (Denial)	إلغاء جانب مهم من جوانب الواقع التي يمكن للمرء أن يدركها، ورفض الاعتراف بالحقائق غير السارة.	امرأة تفقد الشهية، وتقر الوزن الفعلي لها وممارسات صارمة باتباع نظام غذائي، ولكن تؤمن إيماناً راسخاً بالحفاظ على الخدمات الجيدة من خلال اتباع نظام غذائي، أو الأم تتجاهل الحقائق التي تشير إلى أن ابنها يعاني من مشكلة، لكي تتخلص من القلق المرتبط بوجود المشكلة.
الإزاحة Displacement	تحويل المشاعر حول شخص واحد، أو الوضع على آخر.	غضب الطالب من أستاذه، يحول غضبه على صديقه، الطلاب الذين يعانون من الإحباط في البيت أو المدرسة قد يصبحون عنيفين في التعامل مع زملائهم.
إسقاط Projection	إسقاط الأفكار والمشاعر غير المقبلة على الآخرين	اتهام الفرد أشخاصاً آخرين لديهم ميولاً جنسية غير مقبولة أو ميولاً عدوانية.
التحول العكسي Reaction Formation	استبدال غير مرغوب فيه، حيث يظهر الشخص عكس ما يبديه.	يخفي الشخص حبه لشخص آخر بإظهار الكراهية والعدوان نحوه، ويخفي كراهيته بإظهار المحبة الزائدة.
النكوص Regression	سلوكيات مرتبطة بالمرحلة التنموية السابقة، أو مستوى يعمل من أجل تجنب القلق.	شاب يلقي نوبة غضب عندما لا يمكن إتقان مهمة على جهاز الكمبيوتر الخاص به، أو عندما تتفجر السيدة الناضجة بالبكاء وترتمي على صدر أمها، أو يبدأ الشخص بقضم أظافره، عندما يشعر بالقلق.
الكبت Repression	حفظ الأفكار غير المرغوب فيها والمشاعر.	الابن يكره والده، ولكن لأن الدافع لن يكون مقبولاً بوعي، فإنه يقمع هذه الكراهية ويخفيها.
التسامي Sublimation	تحويل النزعات الغريزية غير المقبولة إلى نشاطات اجتماعية مقبولة.	يصبح الشاب العدواني الغاضب نغم على فريق النقاش في مدرسته.

(جودة، 2016: 48)

سادساً: نظريات التوافق الاجتماعي:

من أهم نظريات التوافق الاجتماعي النظريات التالية:

1. نظريات التحليل النفسي:

يرى (فرويد) أن عملية التوافق غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الفرد لا يعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياته، فالشخص المتوافق هو من يستطع إشباع المتطلبات الضرورية (اللهو) بوسائل مقبولة اجتماعياً، ويرى أيضاً 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، القدرة على العمل، القدرة على الحب (مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 2000: 86). فالأنا القوية هي التي تسيطر على (اللهو) و(الأنا الأعلى)، وتحدث توازن بينهما وبين الواقع (سفيان، 2004: 163).

وبعد (فرويد) تعددت وجهات النظر التحليلية والتي أكدت في الغالب على أهمية العوامل الاجتماعية وفاعلية (الأنا)، فعلى سبيل المثال يعتقد (أدلر) أن الطبيعة الإنسانية تعد أساساً انانية، وخلال عمليات التربية فإن بعض الأفراد ينمون ولديهم اهتمام اجتماعي قوي ينتج عنه رؤية الآخرين مستجيبين لرغباتهم ومسيطرين على الدافع الأساسي للمناقشة دون مبرر ضد الآخرين طلباً للسلطة أو السيطرة، كما يعتقد (يونغ) أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية، وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، ويفترض أن الصحة النفسية والتوافق السوي يتطلبان التوازن والموازنة بين ميولنا الانطوائية وميولنا الانبساطية (بوشاشي، 2013: 99).

إلا أن تأكيد أثر العوامل الاجتماعية أصبح أكثر وضوحاً في نظرية (هورني) التي ركزت على الجانب الاجتماعي للشخص وعلى علاقة الفرد بذاته (سفيان، 2004: 166).

وكذلك (فروم) الذي يعتقد أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأن تكون مستقبلة للآخرين ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على تحمل الثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك (عبد الحميد، 2000: 87).

أما (إريكسون) فقد ربط التوافق بالنمو، فالشخصية تمر عبر مراحل نموها بأزمات وعلى الفرد أن يجتاز هذه الأزمات، وأن نجاحه في اجتياز أزمة في مرحلة ما يؤدي به إلى التوافق، ومن ثم مواجهة أزمة أخرى، وهكذا إلى أن تنتهي الأزمات التي يواجهها من خلال مراحل نموه. وإن فشل في اجتياز أزمة من الأزمات أصيب بسوء التوافق (سفيان، 2004: 167).

ويؤكد (إريكسون) على أن الشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة لابد وأن تقسم كالأتي: الثقة، الاستقلالية، التوجه نحو الهدف، التنافس، الإحساس الواضح بالهوية، القدرة على الألفة والحب (عبد اللطيف، 2000: 86، 87).

وفي ضوء كل ذلك نجد أن مدرسة التحليل النفسي تعتبر أن التوافق هو قدرة الفرد على أن يقوم بالعمليات العقلية والنفسية والاجتماعية على أحسن وجه ويشعر بالرضا والسعادة، فلا يكون خاضعاً لرغبات (الهو) ولا لقسوة (الأنا الأعلى) وعذاب الضمير، ويتحقق ذلك إذا كانت قادرة على تحقيق التوازن بين متطلبات (الهو) وتحكم (الأنا الأعلى) ومقتضيات الواقع.

2. النظرية السلوكية:

يشير رواد هذه النظرية إلى أن التوافق عملية متعلمة أو مكتسبة عن طريق الخبرات التي يمر بها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز أو التدعيم.

ويعتقد (واطسون) و(سكينر) أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة وإثابتها. ويوضح كل من (بولمان) و(كراسنر) بأنه عندما يجد الأفراد أن علاقاتهم مع الآخرين غير مثابة أو لا تعود عليهم بالإثابة، فإنهم قد ينسلخون عن الآخرين، ويبدون اهتماماً أقل فيما يتعلق بالتلميحات الاجتماعية، وينتج عن ذلك أن يأخذ هذا السلوك شكلاً شاذاً أو غير متوافقاً (بوشاشي، 2013: 100).

ولقد رفض (باندورا) و(ماهوني) التفسير الكلاسيكي القائل بتشكيل طبيعة الإنسان بطريقة آلية ميكانيكية (عبد اللطيف، 2000: 88)، حيث أكد بان السلوك وسمات الشخصية نتاج للتفاعل المتبادل بين ثلاثة عوامل هي المثيرات وخاصة الاجتماعية منها (النماذج) والسلوك الإنساني، والعمليات العقلية والشخصية. كما أعطى وزناً كبيراً للتعلم عن طريق التقليد ولمشاعر الكفاية الذاتية، حيث يعتقد أن لمشاعر الكفاية أثرها المباشر في تكوين السمات التوافقية أو غير التوافقية (عسيري، 2001: 38).

3. النظريات الإنسانية:

ظهر هذا الاتجاه الإنساني كرد فعل للنظريتين الأساسيتين في علم النفس "التحليل النفسي- السلوكية"، حيث يقوم هذا الاتجاه على رفض المسلمات التي تقوم عليها هاتين النظريتين (الجماعي، 2007: 102).

وينظر رواد هذا الاتجاه إلى أن الإنسان ككائن فاعل يستطيع حل مشكلاته وتحقيق توازنه، وأنه ليس عبداً للحتميات البيولوجية كالجنس، والعدوان كما يرى "فرويد"، أو المثيرات الخارجية كما يعتقد السلوكيون الرادكاليون أمثال "واطسون" و"سكينر"، وأن التوافق يعني كمال الفعالية وتحقيق

الذات. في حين أن سوء التوافق ينتج عن شعور الفرد بعدم القدرة وتكوين مفهوم سالب عن ذاته. (عسيري، 2001: 38)

ومن أنصار هذا الاتجاه (كارل روجرز) و(إبراهيم ماسلو)، أما كارل روجر فلقد حدد ذات الإنسان في أنها المحرك الأساسي للسلوك لأنها تعتبر حجر الزاوية في بناء شخصية الفرد وتتكون الذات عنده من:

- **الذات الواقعية:** هي مجموعة القدرات والإمكانات التي تحدد الصورة الحقيقية للفرد.
- **الذات الاجتماعية:** هي مجموعات مدركات وتصورات يحملها الفرد من خلال تعامله مع المجتمع.

- **الذات المثالية:** هي مجموعة أهداف وتصورات مستقبلية يسعى الفرد للوصول إليها فإذا ما اتفقت الذات الواقعية للفرد مع الذات الاجتماعية والذات المثالية فإنه يشعر بتوافق مع نفسه ومع المحيط الذي يعيش فيه، أما إذا كان هناك تنافر وعدم تطابق بين الذوات الثلاث فإن التوافق وعدم الاتزان هو الذي يسود في حياة الإنسان مما يدفعه إلى إيجاد أسلوب أو طريقة قادرة على تبني التوافق داخل الفرد (الجماعي، 2007: 103).

وإن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم، وأن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيداً عن مجال الإدراك أو الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تفكك وتتبعثر نظراً لافتقار الفرد قبوله لذاته، وهذا من شأنه أن يولد مزيداً من التوتر والأسى وسوء التوافق (عبد اللطيف، 2000: 89).

ويؤكد (ماسلو) من خلال نظريته على أهمية تحقيق الذات في تحقيق السوي الجيد، وقام بوضع عدة معايير للتوافق شملت الإدراك الفعال للواقع، قبول الذات التلقائية، التمرکز حول المشكلات لحلها، نقص الاعتماد على الآخرين، الاستقلال الذاتي، استمرار تجديد الاعجاب بالأشياء وتقديرها، الخبرات المهمة الأصلية، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية، الشعور باللاعداوة تجاه الإنسان، التوازن أو الموازنة بين أقطاب الحياة المختلفة وفي الأخير الخلق الديمقراطي.

وقد أكد (بيرلز) على أهمية الوعي بالذات وتقبلها، والوعي بالعالم المحيط وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين (عبد اللطيف، 2000: 90).

4. النظرية الاجتماعية:

منطلق هذه النظرية هو أن الفرد السوي هو المتوافق مع المجتمع، أي من استطاع أن يجاري قيم المجتمع وقوانينه، ويرى مؤيدوها ومن بينهم (Denham) أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق، أي أن المتوافق في مجتمع ما قد لا يكون متوافقاً في مجتمع آخر، لاختلاف ثقافة المجتمعين (أحمد، 2009: 13).

ويبدو من ما سبق أن كل نظرية قد حاولت إعطاء تفسيراً لعملية التوافق وذلك حسب الأساس الذي اعتمدت عليه في بناء فكرتها، حيث ركزت كل واحدة على جانب من جوانب حياة الإنسان، لذا فإن الاعتماد على إحداها لا يعد كافياً لمعرفة الأسباب المؤثرة على التوافق النفسي الاجتماعي لدى الفرد لأنه من غير الممكن فصل جوانب حياة الإنسان عن بعضها البعض. وبناءً على الآراء المختلفة لتلك النظريات، فإن مدى قدرة الفرد على التوافق تعود إلى مجموعة من العوامل والمرتبطة بالجهاز النفسي والذات الحقيقية كما هو لدى نظرية التحليل النفسي، ويمكن أن يتشكل عن طريق التقليد والمحاكاة كما هو لدى السلوكيون، في حين يرتبط التوافق أيضاً بمدى تقبل الفرد لذاته وهذا حسب النظرية الإنسانية، وكذلك تقبل معايير وعادات وثقافة المجتمع. وبالتالي فإنه من الضروري عند محاولة معرفة هذه العوامل المؤدية إليه، الاهتمام بكل وجهات النظر للحصول على فهم متجانس يساعد على تفسير سوء التوافق أو سوائه.

سابعاً: العوامل المؤثرة في التوافق الاجتماعي:

توجد بعض العوامل التي تؤثر على التوافق الاجتماعي، ومنها:

- **التنشئة الاجتماعية:** وهي العملية التي يتحول خلالها الإنسان من طفل رضيع يعتمد على الآخرين إلى إنسان بالغ، وعنصر في المجتمع يسهم في بناء الحياة الاجتماعية وتطورها، وتظهر أهمية التنشئة الاجتماعية في مرحلة الطفولة خاصة حيث إنها مرحلة تعلم اللغة، وبداية النمو العقلي والخلقي ويتم فيها الأساس الذي تنمو عليه الشخصية (كفافي، 2004: 178) وهناك بيئتان أساسيتان تلعبان دوراً هاماً في عملية التوافق وهما، الأسرة حيث تساهم في التوافق الإيجابي لدى الأبناء، من خلال عدة عوامل كالتوافق الأسري، قبول الوالدين لأولادهما، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وتعليمهم الحدود المقبولة للسلوك، وقد تكون الأسرة لها دور في سوء التوافق من خلال العلاقات المضطربة بين الوالدين، المعاملة السلبية للأبناء والتركيز على عقابهم وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرار (Belkin, 2004: 281)، والبيئة الثانية هي المدرسة والتي تقوم بدور كبير في تنمية شخصية الطلاب، حيث تزودهم بالمهارات والاتجاهات التي تعكس ثقافة

المجتمع، وتمكنهم من مواجهة الحياة، فإذا نجحت المدرسة بدورها أدت إلى التوافق الحسن والعكس. (الهابط، 2007: 180)

● **الطفولة وخبراتها:** حيث تعتبر مرحلة الطفولة من أهم مراحل حياة الإنسان حيث تتكون القدرات وعناصر الشخصية، وأنماط السلوك، وتنمو لديه بذور التوافق السليم أو عدمه، والإنسان في كبره يحمل رواسب الطفولة، وإن الخبرة في الطفولة تحدد بدرجة واضحة وسيلة الرضا النفسي والتوافق في الحياة المتأخرة، وهذا يوضح العلاقة الوثيقة بين التوافق وعملية النمو (الرفاعي، 2003: 45).

● **المكونات الجسمية** وتنقسم إلى أربعة أقسام، وهي (Burns, 2008: 52؛ الطحان، 1987: 17؛ أبو شمالة، 2002: 24):

● **العوامل الفسيولوجية:** وهي كل ما يحمله الفرد منذ تكوينه، ومنها ما ينشأ عن عوامل وراثية.

● **المظاهر الجسمية الشخصية:** إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه، فقد يشعر الفرد بالنقص عندما لا تتناسب أوصافه الجسدية مع معايير الثقافة، وكثيراً ما تؤثر المظاهر الجسدية في استجابة الآخرين نحو الشخص وبالتالي نظرتة لنفسه.

● **الصحة الجسمية:** عملية التوافق تحتاج أن يتمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية، التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر والضغوط التي يتعرض لها.

● **معدل النضج:** النضج المبكر يمكن الفرد من المشاركة في النشاطات الاجتماعية، والنضج يعطي مكانة وقوة واعتباراً، كما يمكن الفرد من تحمل مسؤوليات تترك لديه صورة إيجابية عن الذات، أما المتأخر في النضج فيعاني من ضغوط نفسية.

● **وسائل الإعلام والاتصال:** حيث تعتبر وسائل الإعلام في عصرنا الحديث من العوامل المهمة المؤثرة في التربية وبناء الشخصية والتوافق، وقد تكون عاملاً في حسن التوافق أو سوء التوافق وذلك يرجع لما تقدمه هذه الوسائل من برامج تؤثر على سلوك الأطفال والكبار.

● **الظروف الاقتصادية:** حيث يضيف المرسي (2006: 123-125) أن نقص المال وعدم توفر الامكانيات المادية، عائقاً يمنع كثيراً من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة وقد يسبب لهم الشعور بالإحباط، فالفقر يعتبر عائقاً يمنع من إشباع الحاجات الأساسية ويسبب الألم وسوء التوافق، كما أنه توجد علاقة موجبة لدى المراهقين بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي ودرجات التوافق النفسي لديهم.

• **توفر المهارات التكيفية:** إن اكتساب المهارات والعادات من شأنه أن يؤدي إلى حدوث التوافق، والذي هو في الواقع محصلة ما مر به الفرد من تجارب وخبرات أدت به إلى كيفية إشباع حاجاته وتعامله مع غيره من الأفراد في مجتمعه (عطية، 2001: 33)، وهذه المهارات تكسب الفرد المرونة وعدم الجمود وهو أن يتقبل الفرد المواقف الجديدة في حياته، وتصدر منه استجابات ملائمة نحوها، فإنه يكون أكثر توافقاً وتكيفاً مع الوسط البيئي والاجتماعي الذي يعيش فيه، أكثر من الفرد الذي يتصف بالجمود العقلي أو الفكري والذي يؤدي إلى الشعور بالتوتر والاضطراب النفسي، وعدم قدرته على التوافق (فهيمي، 2006: 42).

ثامناً: خصائص التوافق الاجتماعي:

- تتسم عملية التوافق الاجتماعي بمجموعة من الخصائص المميزة، ويمكن اعتبار أهمها كالآتي:
- 1. التوافق عملية كلية:** وهي تعني ضرورة النظر للإنسان باعتباره شخصية كلية وكل موحد في علاقته بالبيئة وهي تصدق 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 المختلفة بوجه عام (المغربي، 2002: 11).
 - 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 وأما 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: 16).
 - 3. التوافق عملية نسبية:** فمن خصائص التوافق أنه مسألة نسبية حيث 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 واستجابته للمواقف حينما يحس بحاجه 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، 2001: 36).
 - 4. التوافق عملية وظيفية:** ويقصد به أن التوافق سواء كان سويماً أو مرضياً فإنه ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تحقيق الاتزان من جديد الناشئ عن 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، 2002: 12)

5. **التوافق عملية ديناميكية:** والدينامكية 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 (دمنهوري، 2007: 84). يتضح مما سبق أن التوافق عملية مستمرة مدى الحياة، لا تحدث مرة واحدة وبصفة نهائية، بل تستمر طول الحياة.

تاسعاً: خطوات تحقيق التوافق الاجتماعي:

تمر عملية التوافق الاجتماعي بأربع مراحل رئيسة وهي كما يلي (بوشاشي، 2013: 132):

1. وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.
2. وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.
3. قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.
4. الوصول أخيراً إلى حل يمكن من التغلب على العائق ويؤدي إلى الوصول إلى الهدف وإشباع الدوافع.

غير أن في عملية التوافق لا يتم دائماً التغلب على العائق وحل المشكلة، فقد نجد بعض الأشخاص يعجزون عن حل مشكلاتهم ولا يستطيعون أن يتغلبوا على العوائق التي تعترضهم، فيتجنبون هذه العوائق ويؤدي ذلك إلى ابتعادهم عن أهدافهم الأصلية ويعانون من الإحباط (أحمد، 2009: 37، 38).

وهكذا تمضي حياة الإنسان في سلسلة من التوافقات بعضها بسيطة (سهلة) تتحقق أهدافه فيها بسهولة في مواقف بسيطة وبعضها صعبة تواجهه فيها العوائق.

عاشراً: عقبات التوافق الاجتماعي:

يلخص عودة ومرسي (2004: 175) عوائق التوافق الاجتماعي في النقاط التالية:

1. **العوائق الجسمية:** ويقصد لها العاهات والتشوهات الجسمية ونقص الحواس التي تحول بين الفرد وأهدافه، فضعف القلب البنية قد يعوق الفرد عن المشاركة في بعض الأنشطة وتكوين الأصدقاء.

2. **العوائق النفسية:** ويقصد بها نقص الذكاء الاجتماعي أو ضعف في القدرات العقلية والمهارات النفسية والحركية أو خلل في نمو الشخصية، والتي 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 المال وعدم توفر 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 في عاداته وتقاليده وقوانينه لضبط السلوك وتنظيم العلاقات.

الخلاصة:

يتبين من خلال هذا المطلب أن التوافق الاجتماعي هو إشباع الطالب الجامعي لحاجاته الاجتماعية، وتقييمه لذاته، واستمتاعه بحياة تقل فيها التوترات والصراعات النفسية، وإقامته علاقات اجتماعية قوية، ومشاركته في النشاطات الاجتماعية المختلفة، وأن التوافق الاجتماعي يشمل على عدة معايير، مثل: (المعيار الاحصائي، المعيار القيمي الثقافي، المعيار الطبيعي، المعيار الذاتي، المعيار الباثولوجي/السيكياتري، المعيار المثالي، معيار الشعور بالسعادة، معيار النمو الأمثل، المعيار النظري)، وأن مجالات التوافق الاجتماعي هي: (التوافق العقلي، التوافق الديني، التوافق الجنسي، التوافق الزواجي، التوافق الاقتصادي، التوافق المدرسي، التوافق الترويحي، التوافق المهني)، وأن من مؤشرات التوافق الاجتماعي (الراحة النفسية، النظرية الواقعية للحياة، الكفاية في العمل، مستوى طموح الفرد، الإحساس بإشباع الحاجات النفسية، الأعراض الجسمية، توافر مجموعة من سمات الشخصية)، وأن من أساليب التوافق الاجتماعي (الكبت، الإسقاط، التوحد أو التقمص، التبرير، الإنكار، الإعلاء أو التسامي، التعويض، النكوص، الإبدال أو الإزاحة، الانسحابية، الأحلام)،

الفصل الثالث الدراسات السابقة

تمهيد

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأنماط القيادية

- أولاً: الدراسات الفلسطينية

- ثانياً: الدراسات العربية

- ثالثاً: الدراسات الأجنبية

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق الاجتماعي

- أولاً: الدراسات الفلسطينية

- ثانياً: الدراسات العربية

- ثالثاً: الدراسات الأجنبية

التعقيب على الدراسات السابقة

الفجوة البحثية

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

تمهيد:

تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأنماط القيادية، ومجموعة أخرى من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق الاجتماعي، وتم تقسيم كل منها إلى دراسات فلسطينية وعربية وأجنبية، ثم تلا ذلك التعقيب على الدراسات السابقة، وكذلك بيان الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأنماط القيادية:

أولاً: الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (الدريسي، 2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وعلاقتها بسماتهم الشخصية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الفلسطينية، وتم اختيارهم من الجامعات التالية: (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، وقد بلغ عددهم (10441) طالباً وطالبة، وكان عدد عينة الدراسة (371) طالباً وطالبة، حيث تم توزيع الاستبانة على عدد (380) طالباً وطالبة، وتم استرداد (346) استبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- مدى توافر النمط الديمقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.377)، وهو بدرجة (كبيرة).
- مدى توافر النمط الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (52.235)، وهو بدرجة (متوسطة).
- مدى توافر النمط الترسلّي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (46.787)، وهو بدرجة (قليلة).
- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأنماط القيادية والسمات الشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تعزى لمتغيرات: (الجنس، الجامعة، مكان السكن، المعدل التراكمي). وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، من أهمها تبني الطلبة الأفكار الإبداعية التي يطرحها الآخرون، واستشارة الطلبة أصدقائهم في القرارات التي يتخذونها.

2. دراسة (أبو شمالة، 2016):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الأنماط القيادية الإدارية في تحسين مستوى التمكين الإداري لدى العاملين بجامعة الأقصى. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين، ومدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام والشعب في جامعة الأقصى بغزة، والبالغ عددهم (206) عاملاً، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل، وذلك لأن عدد أفراد مجتمع الدراسة صغير، حيث تم توزيع الاستبانات على أفراد مجتمع الدراسة جميعاً، وتم استرداد (161) استبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة ممارسة نمط القيادة الإدارية الأوتوقراطية بوزن نسبي (66.118)، وهي بدرجة (متوسطة)، ونمط القيادة الإدارية الأوتوقراطية/ المتسلطة بوزن نسبي (67.329)، وهي بدرجة (متوسطة)، ونمط القيادة الإدارية الأوتوقراطية/ الخيرة جاءت بوزن نسبي (64.907)، وهي بدرجة (متوسطة).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المبحوثين حول درجة ممارسة الأنماط القيادية الإدارية (التحويلي، المشارك، الأوتوقراطي) في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي). وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، من أهمها:

- قيام قيادة الجامعة بتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مستمر، وتوفير بيئة وإمكانيات ملائمة للتدريب، وتنمية قدرات العاملين، وتنمية مهاراتهم، ضمن خطة تدريب واضحة.

3. دراسة (شحادة، 2008):

دراسة بعنوان: العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. هدفت الدراسة إلى التعرف عن إيجاد العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث لغرض الدراسة استباننتين: الأولى تتكون من (39) فقرة لمعرفة الأنماط القيادية، والثانية تتكون من (55) فقرة لمعرفة نمط الاتصال، وتم اختيار عينة بالطريقة العشوائية الطبقية ممثلة لمجتمع الدراسة، مكونة من (400) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن النمط الديمقراطي هو النمط القيادي الأكثر شيوعاً لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، يليه النمط الدكتاتوري، وثم النمط التسبيبي.
 - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس.
 - أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجامعة.
- وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها تعزيز الاهتمام بأنماط الاتصال الشفهية، من خلال تشجيع حرية الاتصال في جميع الاتجاهات.

4. دراسة (النيرب، 2003):

بعنوان: الأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.

هدفت هذه لدراسة التعرف إلى الأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث (استبانات من تطويره) وأجريت على عينة قوامها (1931) من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، إذ كان عدد الطلبة (1666) طالباً وطالبة، وكان عدد أعضاء الهيئة التدريسية (265) من مختلف الجامعات الفلسطينية.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- حصل النمط الديمقراطي على تقدير متوسط.
- حصل النمط التسبيبي على تقدير منخفض.
- حصل النمط الدكتاتوري على تقدير منخفض.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لأنماط القيادة تبعاً لمتغير الجنس عند أعضاء هيئة التدريس بين الذكور والإناث.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية حول القيادة التربوية الناجحة لأعضاء الهيئة التدريسية، وإجراء دراسات تربوية ميدانية أخرى حول الأنماط القيادية في مؤسسات تربوية أخرى.

5. دراسة (عبد الرحمن، 2001):

بعنوان: الأنماط القيادية السائدة لدى الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية (النجاح، بيرزيت، الخليل، وبيت لحم)، من وجهة نظر الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الجامعات.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على عينة قوامها (52) إدارياً و (269) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجميع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- يعد النمطين القياديين (الدكتاتوري والديمقراطي) من الأنماط القيادية السائدة، بينما النمط الفوضوي لا يعتبر من الأنماط السائدة، وذلك من وجهة نظر الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية.

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في النمط الديمقراطي بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس على النمطين الدكتاتوري والفوضوي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لجميع الأنماط تبعاً لمتغير الجامعة.

وقد أوصت الدراسة بزيادة الثقة بين الإداريين والأكاديميين وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

ثانياً: الدراسات العربية:

1. دراسة (هاني ومصطفى، 2016):

بعنوان: الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس في الأردن وفقاً لنموذج جولمان في القيادة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس في قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين فيها وفقاً لنموذج جولمان للأنماط القيادية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (216) معلماً ومعلمة، من مدارس حكومية وخاصة في قسبة إربد، واختيرت بالطريقة العشوائية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (34) فقرة موزعة على الأنماط القيادية الستة لنموذج جولمان، وهي: (صاحب الرؤية، والتواصلي، والمدرّب، والديمقراطي، والضابط، والقسري).

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن صاحب الرؤية هو الأكثر شيوعاً وبدرجة عالية، تبعه وبدرجة عالية أيضاً الأنماط التواصلية والمدرّب والديمقراطي والضابط، وجاء النمط القسري في الدرجة الوسطى.
 - أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، ولصالح المعلمين الأقل خبرة، ولمتغير المدرسة، ولصالح المدارس الخاصة.
 - لم تظهر فروق لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.
- وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة، ومن أهمها: إجراء دراسات نوعية لاستقصاء النمط القيادي الفعلي، وليس تصورات المعلمين فحسب، من خلال استخدام الملاحظة، أو المقابلات الشخصية المعمقة.

2. دراسة (الحسيني، 2013):

بعنوان: أنماط القيادات الإدارية في المدارس الثانوية للبنات ودورها في إبداع الطالبات في مدينة الرياض.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادات الإدارية في المدارس الثانوية للبنات، ودورها في إبداع الطالبات في مدينة الرياض. وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في المدارس الثانوية بمدينة الرياض، والبالغ عددها (121) مديرة، وبلغ حجم العينة (47) مديرة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أفراد عينة الدراسة موافقون على أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية تستخدم النمط الديمقراطي، وغير موافقين على أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية تستخدم النمط الأوتوقراطي والنمط الحر.

وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية بهدف تنمية مهارات القيادة لاتباع أساليب إدارية فعالة، ولاسيما خصائص القيادة الديمقراطية، إضافة إلى تجنبهم أساليب القيادة الأوتوقراطية أو المتسلطة، وأثر اتباعهم لتلك الأساليب على الإبداع ومستوياته داخل المدرسة.

3. دراسة (العدواني، 2013):

بعنوان: الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية عددها (600) معلماً ومعلمةً في المرحلة الثانوية في المناطق التعليمية بدولة الكويت.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن النمط القيادي السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين كان نمط القيادة الديمقراطي، ثم نمط القيادة التسلسلي، ثم نمط القيادة التسيبي. وأوصت الباحثة بعدة توصيات، من أهمها: تعزيز النمط القيادي الديمقراطي لدى المديرين، من خلال المكافآت والحوافز المادية والمعنوية.

4. دراسة (درادكة، 2012):

بعنوان: الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (608) من أعضاء هيئة التدريس. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن مجال المبادأة في وضع إطار العمل قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.41).

- أن مجال الاعتبارية احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38).

وأوصت الدراسة بإعطاء أهمية خاصة لرؤساء الأقسام الأكاديميين من حيث التأهيل أو التدريب المستمر وحسن الاختيار، وتكليف رؤساء الأقسام الأكاديميين حسب الكفاءة والجدارة.

5. دراسة (عريبات، 2012):

بعنوان: أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس - كلية الهندسة التكنولوجية دراسة حالة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة أعدت خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، إذ تكونت من أربع مجالات لقياس الأنماط القيادية السائدة: (الديمقراطي، التقليدي، التسلسلي، والترسلي "التساهلي")، ومجال خامس لقياس مستوى الأداء الوظيفي، وقد تكون مجتمع

الدراسة من (222) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الهندسة التكنولوجية.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود مستوى مرتفع من الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس إذ أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الدراسة المتعلقة بالأداء قد بلغ (4.01) وبانحراف معياري (0.85).
 - وجود أثر لنمطي القيادة: (الديمقراطي والترسلي) على أداء العاملين.
 - عدم وجود أثر لنمطي القيادة: (التقليدية والتسلطية) على أداء العاملين.
- وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تدريب خاص ومكثف لرؤساء الأقسام عند استلامهم لمناصبهم؛ من أجل نشر التوعية والمعرفة بأهمية استخدام الأنماط القيادية المختلفة، وأثر كل منها على أداء العاملين تحت قيادتهم.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Alghazo & Al-Anazi, 2016):

بعنوان: أثر أسلوب القيادة على تحفيز الموظف.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين أسلوب القيادة وتحفيز الموظفين.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (30) موظفاً، وأجريت مقابلات شخصية مع عدد (10) من الموظفين.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن هناك علاقة قوية بين أسلوب القيادة وتحفيز الموظف.
 - كان الارتباط إيجابي بين نمط القيادة التحويلية وتحفيز الموظف.
 - كان الارتباط سلبي بين نمط القيادة بالقوة وتحفيز الموظف.
- وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير قدرات المرؤوسين، وأن يتسم القائد بالدعم والإلهام لمرؤوسيه.

2. دراسة (Ogunyink & Adedoyin, 2013):

بعنوان: أنماط القيادة وفعالية العمل لدى مديري المدارس في ولاية إيكيتي، دراسة حالة على حكومة أڊو - إيكيتي المحلية - نيجيريا.

هدفت هذه الدراسة لمناقشة أساليب القيادة وعلاقتها بفاعلية العمل لدى مديري المدارس في منطقة أڊو - إيكيتي.

وتم إتباع المنهج التجريبي، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس الثانوية العامة في أڊو - إيكيتي.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- عدم وجود نمط قيادي سائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر عينة الدراسة.

وأوصت الدراسة بضرورة إطلاع مديري المدارس على نشرات تناقش الأنماط القيادية وربطها بعملهم.

3. دراسة (Hamidifar, 2009):

بعنوان: دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي في فروع جامعة آزاد الإسلامية في طهران - إيران.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي في جامعة آزاد بطهران.

وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع الاستبانة على (400) فرداً، وتم استرداد (386) استبانة.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن نمط القيادة التحويلية هو النمط السائد في الجامعة.

- أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين النمط التحويلي والرضا الوظيفي للعاملين في جامعة آزاد.

وقد أوصت الدراسة بأن تكون القيادة مزيج من القدرات الإدارية والتحويلية والتأثير والإلهام والتحفيز.

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق الاجتماعي:

أولاً: الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (عوض ونيل، 2016):

بعنوان: الاغتراب النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم.

هدفت الدراسة التعرف إلى الاغتراب النفسي، وعالقتو بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم، والذين تزيد أعمارهم عن (60) عاماً. وتكونت العينة الفعلية من (300) مسن ومسنه، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانتيين لقياس متغيرات الدراسة وهي: استبانة الاغتراب النفسي، واستبانة التوافق النفسي الاجتماعي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن متوسط درجة الاغتراب النفسي لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم قد بلغت (3.09)، وبلغ متوسط درجة التوافق النفسي (2.42).

- وجود علاقة ارتباط عكسية سالبة، ودالة إحصائياً، بين الاغتراب النفسي والتوافق النفسي الاجتماعي ككل.

- وجود فروق في درجة التوافق النفسي والاجتماعي للمسنين، بين المستجيبين حسب متغيرات: (الحالة الاجتماعية، مكان السكن)، وذلك بين أعزب ومتزوج، ولصالح المتزوج، وبين قرية ومدينة، ولصالح القرية.

- عدم وجود فروق جوهرية في متوسطات التوافق النفسي والاجتماعي لدى المسنين، بحسب متغيرات: (الجنس، المستوى التعليمي، مكان الإقامة الحالي).

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة تصميم برامج إرشادية تستهدف المسنين المقيمين مع أسرهم، وتوفير الرعاية النفسية والاجتماعية لهم.

2. دراسة (حبايب وأبو مرق، 2009):

بعنوان: التوافق الجامعي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التوافق بمجالاته الأربعة: (الاجتماعي، والدراسي، والانضباطي، والانفعالي) لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس التوافق الجامعي، وتألفت العينة من (845) طالبا وطالبة منهم (346) طالبا و(499) طالبة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2007م، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن واقع التوافق بجميع أبعاده الأربعة ايجابية لدى أفراد العينة، إذ جاء في المرتبة الأولى المجال الاجتماعي بنسبة (74.8%)، يليه الانفعالي (56.47%)، ثم الانضباطي (54.80%)، وأخيراً الدراسي (51.53%).
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في واقع التوافق في كل من المجال (الاجتماعي، والدراسي، والانضباطي) في متغير الكلية.
- وجود فروق في المجال الانفعالي لصالح الكليات الإنسانية.
- عدم وجود فروق في المجالين (الاجتماعي والانفعالي) في متغير الجنس.
- وجود فروق في المجالين (الدراسي، والانضباطي) في متغير الجنس لصالح الذكور في المجال الانضباطي ولصالح الإناث في المجال الدراسي.
- عدم وجود فروق في المجال الانضباطي في متغير تغيير التخصص، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية في المجالات (الاجتماعي، والدراسي، والانفعالي)، وفقاً لمتغير تغيير التخصص، لصالح الطلبة الذين لم يغيروا تخصصهم في المجالين الاجتماعي والدراسي، والدرجة الكلية للتوافق.

وقد أوصت الدراسة بالتركيز على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية لدى الطلبة الفلسطينيين، لتحفيز التوافق.

3. دراسة (بركات، 2006):

بعنوان: الاتجاه نحو الالتزام الديني وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير الاتجاه نحو الالتزام الديني في التكيف النفسي والاجتماعي، وعلاقته ببعض المتغيرات المرتبطة بالطالب الجامعي: الجنس، والعمر، التخصص، والتحصيل الاكاديمي، وعمل الأب، وعمل الأم.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث مقياسان هما: مقياس الاتجاه نحو الالتزام الديني، ومقياس التكيف النفسي والاجتماعي لطلبة الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (200) طالباً وطالبة منهم (100) من الذكور، و(100) من الاناث.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود تأثير جوهري لاتجاه الطلاب نحو الالتزام الديني في مستوى تكيفهم النفسي والاجتماعي لمصلحة الطلبة ذوي التوجه المرتفع.

- وجود تأثير للمتغيرات: الجنس، والتخصص، والعمر في الاتجاه نحو الالتزام الديني وذلك لمصلحة الاناث، والطلاب ذوي التخصصات التربوية، والطلاب من الفئة العمرية الأقل من (23 سنة) على الترتيب.
- عدم وجود تأثير جوهري للمتغيرات: التحصيل وعمل الأب وعمل الأم في اتجاه الطلاب نحو الالتزام الديني.
- وأوصت الدراسة بدعوة التربويين وأولياء الأمور والمعلمين على حث الشباب للتمسك بالقيم الدينية، لما له من تأثير في وصولهم لمستوى من الأمن والاستقرار النفسي.

ثانياً: الدراسات العربية:

1. دراسة (البدراني، 2013):

بعنوان: الدافع المعرفي الرياضي وعلاقته بالتكيف الاجتماعي الاكاديمي لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الدافع المعرفي الرياضي لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل، وكذلك العلاقة بين الدافع المعرفي الرياضي والتكيف الاجتماعي الأكاديمي لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والإرتباطي، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من طلبة كلية التربية الرياضية بعد استبعاد الطلبة الراسبون والمؤجلون للعام 2012م، إذ بلغ المجموع الكلي لعينة البحث (420) طالب وطالبة، وتم استخدام مقياس الدافع المعرفي الرياضي الذي أعده الباحث، ومقياس التكيف الاجتماعي الأكاديمي كأداة لجمع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- ارتفاع مستوى الدافع المعرفي الرياضي لدى طلبة كلية التربية.
 - أن طلبة كلية التربية الرياضية بصورة عامة يتمتعون بمستوى دافع معرفي رياضي إيجابي، مما يعطيهم الدافع للعطاء والعمل، من أجل النجاح في حاجاتهم الأكاديمية والعملية الجامعية.
 - الطلبة الذين لديهم دافع معرفي رياضي هم طلبة متكيفين أكاديمياً واجتماعياً.
- وأوصت الدراسة بتحفيز الدافع المعرفي الرياضي لدى الطلبة بجميع مراحلهم، من خلال البرامج التربوية والرياضية.

2. دراسة (حسين وعبد اليمه، 2011):

بعنوان: التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة كلية التربية الرياضية، وتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية، وكذلك العلاقة بين التوافق النفسي والاجتماعي ومفهوم الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمة طبيعة الدراسة، وقد اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، من طلبة كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء المقدسة، بواقع (120) طالباً، ينتمون إلى أربعة مراحل دراسية، من أصل (295) طالباً، إذ قام الباحث بتحديد متغيري البحث (التوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات للطلبة)، وإجراء التجربة الاستطلاعية على عدد من الطلبة (10) طلاب، ينتمون إلى طلبة كلية التربية الرياضية، ثم إجراء التجربة الرئيسية على عينة الدراسة، ومن ثم إجراء المعالجات الاحصائية.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن هنالك فروق معنوية في واقع التوافق النفسي والاجتماعي لطلبة كلية التربية الرياضية، مما يدل على اختلاف مستوياتهم وقدراتهم وامكانياتهم. وأوصت الدراسة بعدة توصيات، وكانت من أهمها: الاهتمام بالاعداد النفسي، باعتباره جزءاً من الإعداد العام: (البدني والمهاري والخططي والمعرفي).

3. دراسة (الأطرش، 2005):

بعنوان: التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بالذكاء لدى طلبة الثانويات التخصصية بشعبية مصراتة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التوافق النفسي / الاجتماعي، وعلاقته بالذكاء لدى عينة من طلبة الثانويات التخصصية بشعبية مصراتة، وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص، ومحاولة تفسير هذه العلاقة.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث الأصلي من (2926) طالبا وطالبة من الثانويات التخصصية في العلوم الإنسانية وفي العلوم التطبيقية في جميع مؤتمرات شعبية مصراته، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (293) طالباً وطالبة، منهم (107) ذكور و(186) إناث، و(131) علوم إنسانية، و(162) علوم تطبيقية، وقد اختيرت بطريقة عشوائية، من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم استبعاد (29) طالباً وطالبة منهم لعدم مصداقية استجاباتهم، فأصبحت العينة النهائية (264) طالباً وطالبة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجميع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود فروق حقيقية بين معاملي الارتباط ذكور العلوم الإنسانية والعلوم التطبيقية (ذكور وإناث) بين التوافق النفسي الاجتماعي والذكاء، ولصالح طلبة العلوم الإنسانية.
 - وجود فروق جوهرية حقيقية بين معاملي الارتباط ذكور العلوم الإنسانية وذكور العلوم التطبيقية، ولصالح ذكور العلوم الإنسانية.
 - ليس هناك علاقة دالة إحصائياً بين معاملي الارتباط إناث العلوم الإنسانية وإناث العلوم التطبيقية بين التوافق النفسي / الاجتماعي والذكاء.
- وأوصت الدراسة بالاستعانة بالأخصائيين النفسيين والتربويين في المؤسسات التعليمية المختلفة، لمساعدة الطلبة على مواجهة الصعوبات التي تواجههم، والكشف عن المتفوقين عقلياً ومساندتهم.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Julia & Veni, 2012):

- بعنوان: تحليل العوامل المؤثرة على تكيف الطلاب في جامعة زيمبابوي.**
- هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نظرة ثاقبة عن تجارب التحول والتكيف لدى الطلاب في إحدى الجامعات في زيمبابوي.
- واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من كلية العلوم الاجتماعية، مكونة من (115) طالباً، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات.
- وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:
- أن الطلاب فشلوا أكثر من الإناث في التكيف مع متطلبات الجامعة.
 - أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في زيمبابوي أثرت سلباً على تكيف الطلاب.

وأوصت الدراسة بتقديم الدعم الاجتماعي لطلبة الجامعات كعامل مهم في الحد من الآثار السلبية للحياة الجامعية.

2. دراسة (Tuna, 2003):

بعنوان: الاختلاف في استخدام استراتيجيات التوافق الجامعي لدى طلبة الجامعات التركية والأمريكية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الاختلاف في استخدام استراتيجيات التوافق الجامعي لدى طلبة السنة الأولى في جامعة الشرق الأوسط بتركيا وجامعة الولايات المتحدة الأمريكية.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (1143) طالباً وطالبة، منهم (695) من تركيا، و(448) من أمريكا، وطبق على أفراد العينة مقياس استراتيجيات

التوافق من إعداد الباحث، الذي يتضمن مجالات: (التوافق الأكاديمي، التوافق الجامعي، التوافق الوجداني، وتحقيق الهدف، والارتباط المؤسسي).

وكان من أهم النتائج ما يلي:

- وجود فروق لدى أفراد عينة الدراسة في كل من التوافق الجامعي وتحقيق الهدف بشكل عام، لصالح الطلبة الأتراك.
- وجود فروق في التوافق الوجداني والتوافق الأكاديمي لصالح الطلبة الأمريكيين.

3. دراسة (Jackson et. al., 2000):

بعنوان: العلاقة بين توقعات الطلبة حول الجامعة والتوافق الجامعي خلال الدراسة الجامعية.
هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين توقعات الطلبة حول الجامعة والتوافق الجامعي خلال الدراسة الجامعية لدى طلبة جامعة تورنتو بكندا.
واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من الطلبة الراغبين بالالتحاق بالجامعة، من خلال إجاباتهم عن سؤال مفتوح حول توقعاتهم عن الجامعة بالتقاؤل والاستعداد والخوف والتوافق.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن الطلبة المتخوفين أظهروا ضغوطاً نفسية عالية، واكتئاباً وعدم قدرة على التوافق، وانخفاضاً في التحصيل.
- أن الطلبة الذين يتصفون بتهيئة واستعداد ودافعية كانوا أكثر توافقاً وأكثر ارتفاعاً في التحصيل الدراسي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الموضوع:

- تناولت مجموعة من الدراسات السابقة موضوع الأنماط القيادية، وتناولت مجموعة أخرى موضوع التوافق الاجتماعي.
- لم تربط الدراسات السابقة بين الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي.

من حيث الزمان:

- تم إجراء الدراسات السابقة منذ العام 2000م إلى 2016م.

من حيث المكان:

- تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة، مثل: (فلسطين، الأردن، العراق، ليبيا، نيجيريا، إيران، تركيا، أمريكا، كندا، زيمبابوي).

من حيث المنهج:

- اعتمدت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، باستثناء دراسة (Ogunyink & Adedoyin, 2013) التي اعتمدت المنهج التجريبي.

من حيث الأدوات:

- استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

من حيث الفئات المستهدفة:

- تنوعت الفئات المستهدفة من قبل الدراسات السابقة، مثل: (طلبة الجامعات، الأكاديميين، الإداريين، مديري المدارس، طلبة الثانويات التخصصية، المسنين).

الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. تحديد مشكلة الدراسة.
2. بيان متغيرات الدراسة.
3. صياغة فرضيات الدراسة.
4. إعداد الإطار النظري للدراسة.
5. تحديد منهج الدراسة.
6. تصميم أدوات الدراسة.
7. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.
8. صياغة توصيات ومقترحات الدراسة.

ما تتميز به الدراسة الحالية:

- أنها تربط بين موضوعي الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي.
- أنها تركز على طلبة الجامعات في قطاع غزة.
- أنه تم تقسيم مقياس التوافق الاجتماعي إلى ثلاثة أقسام.

جدول رقم (3) الفجوة البحثية:

الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
تناولت مجموعة من الدراسات السابقة موضوع الأنماط القيادية، وتناولت مجموعة أخرى موضوع التوافق الاجتماعي.	عدم ربط الدراسات السابقة بين موضوعي الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي.	ترتبط الدراسة الحالية بين موضوعي الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي.
استهدفت الدراسات السابقة الفئات التالية: (طلبة الجامعات، الأكاديميين، الإداريين، مديري المدارس، طلبة الثانويات التخصصية).	تنوع الفئات المستهدفة في الدراسات السابقة.	تركز الدراسة الحالية على فئة طلبة الجامعات في قطاع غزة.
اعتمدت مقاييس التوافق في الدراسات السابقة على التوافق الاجتماعي ككل.	لم تقسم مقاييس الدراسات السابقة التوافق الاجتماعي إلى أنواع.	تم تقسيم مقياس التوافق الاجتماعي في الدراسة الحالية إلى ثلاثة أبعاد، وهي: (التوافق الأسري، المشاركة الجامعية، الانسجام مع المجتمع).

(جرد بواسطة الباحث)

الفصل الرابع

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد

أولاً: محك الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجتمع الدراسة

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: أداة الدراسة

سادساً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

سابعاً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

ثامناً: اختبار توزيع البيانات

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

عاشراً: خطوات إجراء الدراسة

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم اتباعها، من حيث منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق الاستبانة، وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وخطوات إجراء الدراسة، ومصادر البيانات، واختبار توزيع البيانات.

أولاً: محك الدراسة:

وتم اعتماد درجات الموافقة حسب مقياس التدرج التالي:

جدول رقم (4)

مقياس التدرج

كبير جداً	←←←			قليلة جداً	الاستجابة
5	4	3	2	1	المقياس

حيث اختار الباحث التدرج (1-5) للاستجابة، وكلما اقتربت الإجابة من (5) دل على الموافقة الكبيرة على ما ورد في الفقرة المعنية، وكل تدرج له وزن نسبي (20%).

ثانياً: منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعدى ذلك إلى التحليل والربط والتفسير، للوصول إلى استنتاجات.

وتنقسم مصادر البيانات في هذه الدراسة إلى نوعين، وهما:

1. **البيانات الرئيسية:** وتتمثل في أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك للتعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
2. **البيانات الثانوية:** وتتمثل في الدراسات والأدبيات السابقة، وما تحويه المكتبات من دراسات وأبحاث وكتب ومراجع في مجال الدراسة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الجامعات في قطاع غزة، من طلبة المستوى الرابع، (ذكور + إناث)، تم اختيارهم من: (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، ويبلغ عددهم (10441) طالباً وطالبة، وهم موزعين على الجامعات الثلاث حسب الجدول التالي:

جدول رقم (5):

توزيع أفراد مجتمع الدراسة على الجامعات

م	الجامعة	عدد الطلبة مجتمع الدراسة			النسبة المئوية %
		الذكور	الإناث	الإجمالي	
1	الإسلامية	1273	2344	3617	34.6
2	الأزهر	627	1018	1645	15.8
3	الأقصى	1350	3829	5179	49.6
	الإجمالي	3250	7191	10441	% 100

(المصدر: الجامعة الإسلامية/ القبول والتسجيل، 2016، جامعة الأزهر/ القبول والتسجيل، 2016، جامعة الأقصى/ القبول والتسجيل، 2016)

رابعاً: عينة الدراسة:

تم حساب حجم العينة بواسطة المعادلة التالية: (Moore et. al., 2003)

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad n = \left(\frac{1.96}{2 * 0.05} \right)^2$$

فكانت $n = 384$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: $Z=1.96$ لمستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).

وتم تصحيح حجم العينة من المعادلة:

$$n = \frac{nN}{N + n - 1} \quad n = \frac{384 * 10441}{10441 + 384 - 1}$$

فكانت $n = 371$

وتم توزيع (380) استبانة، واسترداد (370) استبانة صالحة للتحليل، مثلت عينة الدراسة، والتي هي عبارة عن عينة طبقية عشوائية، بناءً على نسبة الطلبة في كل جامعة.

ويتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالية:

جدول رقم (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية %
1	ذكر	200	54.1
2	أنثى	170	45.9
	المجموع	370	100%

يتبين من الجدول السابق أن نسبة أفراد عينة الدراسة من الذكور هي (45.1%)، ومن الإناث هي (45.9%)، وهو تقارب نوعاً ما في النسبتين.

جدول رقم (7)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة

م	اسم الجامعة	العدد	النسبة المئوية %
1	الإسلامية	128	34.6
2	الأزهر	58	15.7
3	الأقصى	184	49.7
	المجموع	370	100%

يتبين من الجدول السابق أن نسبة أفراد عينة الدراسة من طلبة الجامعة الإسلامية هي (34.6%)، ومن طلبة جامعة الأزهر هي (15.7%)، ومن طلبة جامعة الأقصى هي (49.7%)، وترجع هذه النسب إلى النسب الحقيقية لأفراد مجتمع الدراسة في الجامعات الثلاث.

جدول رقم (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعدل التراكمي

م	المعدل التراكمي	العدد	النسبة المئوية %
1	أقل من 70%	11	3.0
2	من 70% - أقل من 80%	162	43.8
3	من 80% - أقل من 90%	163	44.1
4	90% فأكثر	34	9.2
	المجموع	370	100%

يتبين من الجدول السابق أن نسبة أفراد عينة الدراسة الذين معدلهم التراكمي (أقل من 70%) هي (3.0%)، وأن نسبة أفراد عينة الدراسة الذين معدلهم التراكمي (من 70%-أقل من 80%) هي (43.8%)، وأن نسبة أفراد عينة الدراسة الذين معدلهم التراكمي (من 80%-أقل من 90%) هي (44.1%)، وأن نسبة أفراد عينة الدراسة الذين معدلهم التراكمي (90% فأكثر) هي (9.2%)، وهذه النسب توضح مستويات التحصيل الدراسي والعلمي للطلبة في الجامعات الثلاث.

خامساً: أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، والتي تم تصميمها خصيصاً، للتعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، وقد تم استخدام الاستبانة لمناسبتها لطبيعة الدراسة الحالية، وقدرتها على تحقيق أهدافها، وقياس مستوى الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، بالإضافة إلى عدد أفراد عينة الدراسة الكبير، والذي بلغ (370) من طلبة الجامعات في قطاع غزة. وتتكون الاستبانة من:

1. **البيانات الشخصية:** وتشتمل على البيانات الشخصية التالية:
 - الجنس: (ذكر، أنثى).
 - الجامعة: (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).
 - المعدل التراكمي: (أقل من 70%، من 70%-أقل من 80%، من 80%-أقل من 90%، 90% فأكثر).
2. **محاوَر الأنماط القيادية، وهي:**
 - محور نمط القيادة الديمقراطي، ويحتوي (10) فقرات.
 - محور نمط القيادة الأوتوقراطي، ويحتوي (10) فقرات.
 - محور نمط القيادة التسبيبي، ويحتوي (10) فقرات.
3. **محاوَر التوافق الاجتماعي: وهي:**
 - محور التوافق الأسري، ويحتوي (10) فقرات.
 - محور المشاركة الجامعية، ويحتوي (10) فقرات.
 - محور الانسجام مع المجتمع، ويحتوي (10) فقرات.

سادساً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

ونعني بصدق أداة الدراسة، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال التالي:

1. الصدق من وجهة نظر المحكمين (صدق المحتوى/ الصدق الظاهري):

تم عرض الاستبانة على عدد (12) من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليمات الاستبانة، وانتماء الفقرات لمحاور الاستبانة، ومدى صلاحية الاستبانة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

2. صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي):

وتم أيضاً حساب صدق الاتساق الداخلي لمحاور وفقرات الاستبانة، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (30) من مجتمع الدراسة، ومن خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور وفقرات الاستبانة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (9)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
محاور الأنماط القيادية			
نمط القيادة الديمقراطي	*0.476	0.000	0.01
نمط القيادة الأوتوقراطي	*0.743	0.000	0.01
نمط القيادة التسيبي	*0.548	0.000	0.01
محاور التوافق الاجتماعي			
التوافق الأسري	*0.659	0.000	0.01
المشاركة الجامعية	*0.823	0.000	0.01
الانسجام مع المجتمع	*0.632	0.000	0.01

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.05) = (0.349).

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.01) = (0.449).

يتبين من الجدول السابق أن المحاور تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائية، وهذا يدل على أن جميع المحاور تتمتع بمعاملات صدق عالية.

جدول رقم (10)

صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الأنماط القيادية

مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة
المحور الثالث: نمط القيادة الترسلي			المحور الثاني: نمط القيادة الأوتوقراطي				المحور الأول: نمط القيادة الديمقراطي				
0.01	0.000	*0.586	1	0.01	0.000	*0.735	1	0.01	0.000	*0.644	1
0.01	0.000	*0.408	2	0.01	0.000	*0.584	2	0.01	0.000	*0.643	2
0.01	0.000	*0.652	3	0.01	0.002	*0.447	3	0.01	0.000	*0.540	3
0.01	0.005	*0.444	4	0.01	0.000	*0.618	4	0.01	0.000	*0.483	4
0.01	0.000	*0.638	5	0.01	0.000	*0.641	5	0.01	0.000	*0.595	5
0.01	0.000	*0.659	6	0.01	0.000	*0.757	6	0.01	0.000	*0.557	6
0.01	0.000	*0.538	7	0.01	0.000	*0.528	7	0.01	0.000	*0.760	7
0.01	0.000	*0.625	8	0.01	0.000	*0.777	8	0.01	0.000	*0.661	8
0.01	0.001	*0.493	9	0.01	0.000	*0.695	9	0.01	0.000	*0.635	9
0.01	0.000	*0.596	10	0.01	0.000	*0.503	10	0.01	0.000	*0.737	10

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.05) = (0.349).

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.01) = (0.449).

يتبين من الجدول السابق أن الفقرات تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن جميع الفقرات تتمتع بمعاملات صدق عالية.

جدول رقم (11)

صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور التوافق الاجتماعي

مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة "Sig"	معامل الارتباط	الفقرة
المحور الثالث: الانسجام مع المجتمع			المحور الثاني: المشاركة الجامعية				المحور الأول: التوافق الأسري				
0.01	0.000	*0.662	1	0.01	0.000	*0.620	1	0.01	0.001	*0.720	1
0.01	0.000	*0.780	2	0.01	0.000	*0.703	2	0.01	0.000	*0.720	2
0.01	0.000	*0.528	3	0.01	0.000	*0.624	3	0.01	0.000	*0.808	3
0.01	0.000	*0.723	4	0.01	0.000	*0.733	4	0.01	0.000	*0.759	4
0.01	0.000	*0.718	5	0.01	0.004	*0.458	5	0.01	0.000	*0.517	5
0.01	0.000	*0.496	6	0.01	0.002	*0.471	6	0.01	0.000	*0.834	6
0.01	0.000	*0.707	7	0.01	0.000	*0.777	7	0.01	0.000	*0.719	7
0.01	0.000	*0.634	8	0.01	0.000	*0.693	8	0.01	0.000	*0.835	8
0.01	0.000	*0.650	9	0.01	0.000	*0.628	9	0.01	0.000	*0.725	9
0.01	0.000	*0.750	10	0.01	0.000	*0.488	10	0.01	0.000	*0.748	10

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.05) = (0.349).

* قيمة ر عند درجة حرية (28) ومستوى دلالة (0.01) = (0.449).

يتبين من الجدول السابق أن الفقرات تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن جميع الفقرات تتمتع بمعاملات صدق عالية.

سابعاً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

ونعني بثبات أداة الدراسة، أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال التالي:

1. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12)

معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	معامل الارتباط
محاور الأنماط القيادية	
نمط القيادة الديمقراطي	0.617
نمط القيادة الأوتوقراطي	0.854
نمط القيادة التسيبي	0.708
محاور التوافق الاجتماعي	
التوافق الأسري	0.689
المشاركة الجامعية	0.815
الانسجام مع المجتمع	0.725

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

وتم التأكد أيضاً من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (13)

معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة

معامل الارتباط		المحور
بعد التعديل	قبل التعديل	
		محاور الأنماط القيادية
0.699	0.929	نمط القيادة الديمقراطي
0.738	0.872	نمط القيادة الأوتوقراطي
0.857	0.984	نمط القيادة التسيبي
		محاور التوافق الاجتماعي
0.729	0.864	التوافق الأسري
0.741	0.875	المشاركة الجامعية
0.916	0.851	الانسجام مع المجتمع

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

ثامناً: اختبار توزيع البيانات:

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (14)

اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبانة

قيمة "Sig."	المحور
	محاور الأنماط القيادية
0.985	نمط القيادة الديمقراطي
0.879	نمط القيادة الأوتوقراطي
0.731	نمط القيادة التسيبي
	محاور التوافق الاجتماعي
0.808	التوافق الأسري
0.816	المشاركة الجامعية
0.979	الانسجام مع المجتمع

يتبين من الجدول السابق أن قيمة "Sig." لجميع محاور الاستبانة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن جميع محاور الاستبانة تتبع التوزيع الطبيعي، أي أنه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية، اختبار كولمجوروف - سمرنوف، اختبار T للعينة الواحدة، اختبار T-Test، اختبار One-Way ANOVA) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة، وهي على النحو التالي:

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس صدق الاتساق الداخلي، وكذلك تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
2. معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات الاستبانة.
3. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method): لقياس ثبات الاستبانة.
4. اختبار كولمجوروف - سمرنوف: لاختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. اختبار T للعينة الواحدة: لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات عينة الدراسة على فقرات ومحاور الاستبانة، وللتعرف على مدى انحراف الاستجابات لكل فقرة من الفقرات عن وسطها الحسابي، إلى جانب المحاور الرئيسية، وللتعرف على قيمة "T"، وقيمة "Sig.".
6. اختبار T لعينتين مستقلتين (T-Test): للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة لمتغير: (الجنس).
7. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA): للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة لمتغيرات: (الجامعة، المعدل التراكمي).

عاشراً: خطوات إجراء الدراسة:

تم إتباع الخطوات التالية:

1. الإطلاع على الدراسات السابقة في مجال الدراسة، وتلخيصها والتعليق عليها.
2. الإطلاع على الأدب النظري السابق في مجال الدراسة، وبناء الإطار النظري للدراسة.
3. بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، والتحقق من صدق وثبات الاستبانة.
4. اختيار مجتمع وعينة الدراسة.
5. توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة وجمعها.
6. تحليل البيانات وعرضها في جداول والتعقيب عليها.
7. تفسير النتائج ومناقشتها، وصياغة التوصيات والمقترحات.

الفصل الخامس

التحليل والنقاش

تمهيد

- أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها
- ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها
- ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها
- رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع ومناقشتها
- خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الخامس ومناقشتها

الفصل الخامس: التحليل والنقاش

تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة، حيث تم الإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، ومن ثم تم تفسير النتائج والتعقيب عليها، بالإضافة إلى بيان أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة.

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها:

ينص السؤال على ما يلي:

ما درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟
وقد تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (15):

محاور الأنماط القيادية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	نمط القيادة الديمقراطي	3.68	0.55	73.55	24.18	0.00	1	كبيرة
2	نمط القيادة الأوتوقراطي	2.59	0.63	51.78	-12.78	0.00	2	ضعيفة
3	نمط القيادة التسبيبي	2.38	0.66	47.55	-18.61	0.00	3	ضعيفة
	الأنماط القيادية	2.87	0.37	57.46	-6.68	0.00		ضعيفة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (57.46)، وهي بدرجة (متوسطة).
- درجة توافر نمط القيادة الديمقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (73.55)، وهي بدرجة (كبيرة).
- درجة توافر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (51.78)، وهي بدرجة (ضعيفة).
- درجة توافر نمط القيادة التسبيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (47.55)، وهي بدرجة (ضعيفة).

يتبين من النتائج السابقة أن درجة توافر الأنماط القيادية بشكل عام كانت ضعيفة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضعف البرامج الجامعية، التي تعزز السمات القيادية لدى الطلبة، فضلاً عن السمات القيادية التي لا تتوفر في كل الأفراد، لذلك يرى الباحث أن النتيجة الحالية تعتبر منطقية.

وقد اختلفت النتيجة الحالية مع دراسة (الدرديسي، 2016) التي أشارت أن مدى توافر النمط الديمقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.377)، وهو بدرجة (كبيرة)، والنمط الأوتوقراطي جاء بوزن نسبي (52.235)، وهو بدرجة (متوسطة)، والنمط الترسلني جاء بوزن نسبي (46.787)، وهو بدرجة (قليلة).

وبينت دراسة (شحادة، 2008) أن النمط الديمقراطي هو النمط القيادي الأكثر شيوعاً لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، يليه النمط الدكتاتوري، وثم النمط التسيبي. وأظهرت دراسة (الحسيني، 2013) أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية تستخدم النمط الديمقراطي، وغير موافقين على أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية تستخدم النمط الأوتوقراطي والنمط الحر.

وأشارت دراسة (النيرب، 2003) أن النمط الديمقراطي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة حصل على تقدير متوسط، بينما حصل النمط التسيبي على تقدير منخفض، وحصل النمط الديكتاتوري على تقدير منخفض.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Ogunyink & Adedoyin, 2013) التي خلصت إلى عدم وجود نمط قيادي سائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول رقم (16):

فقرات محور نمط القيادة الديمقراطي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشارك في الأنشطة الطلابية المختلفة	2.58	1.12	51.58	-7.40	0.00	10	ضعيفة
2	أنتبني الأفكار الإبداعية التي يطرحها الآخرون	3.26	1.12	65.13	4.50	0.00	9	كبيرة
3	أتعامل مع زملائي بطريقة إيجابية	4.50	0.67	90.00	44.03	0.00	1	كبيرة جداً
4	أقبل الرأي والرأي الآخر بكل ترحاب	4.37	0.79	87.34	33.76	0.00	3	كبيرة
5	أتيح الفرصة لزملائي أن يعبروا عن رأيهم بحرية كاملة	4.42	0.75	88.45	37.47	0.00	2	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
6	أستخدم عبارات المدح والتثناء مع زملائي	3.99	0.91	79.90	21.34	0.00	4	كبيرة
7	أستشير أصدقائي في القرارات التي اتخذها	3.40	1.06	68.03	7.42	0.00	7	كبيرة
8	أشارك زملائي في حل المشكلات الجامعية	3.38	1.19	67.68	6.34	0.00	8	كبيرة
9	أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية	3.61	1.12	72.26	10.77	0.00	5	كبيرة
10	أناقش زملائي بأي أفكار جديدة لدي	3.57	1.04	71.39	10.81	0.00	6	كبيرة
	المحور ككل	3.68	0.55	73.55	24.18	0.00		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- درجة توافر **نمط القيادة الديمقراطي** لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (73.55)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على وجود نمط القيادة الديمقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، ويفسر الباحث ذلك لأهمية نمط القيادة الديمقراطي، وأن النمط القيادي الديمقراطي هو الأفضل في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى أن النفس الإنسانية تتقبل هذا النمط، باعتبار أنه يوازن بين النمطين الديكتاتوري والنمط التسبيبي، ولأنه يبنى على المشاركة وتقبل الآخر، ويسود فيه جو من العلاقات الاجتماعية الجيدة والمودة بين الجميع.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الدرديسي، 2016) التي أشارت أن مدى توافر النمط الديمقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.377).

وبينت دراسة (شحادة، 2008) أن النمط الديمقراطي هو النمط القيادي الأكثر شيوعاً لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

وأظهرت دراسة (الحسيني، 2013) أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية تستخدم النمط الديمقراطي.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (النيرب، 2003) التي أشارت أن النمط الديمقراطي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة حصل على تقدير متوسط.

- أعلى ترتيب فقرة رقم (3)، وهي (أتعامل مع زملائي بطريقة إيجابية)، وقد جاءت بوزن نسبي (90.00)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على حرص طلبة الجامعات في قطاع غزة على التعامل مع زملائهم بطريقة إيجابية، ويعزو الباحث ذلك بالنتائج الإيجابية التي سوف تعود على الطلبة من المعاملة الجيدة بينهم، ومساعدة بعضهم البعض.

• أدنى ترتيب فقرة رقم (1)، وهي (أشارك في الأنشطة الطلابية المختلفة)، وقد جاءت بوزن نسبي (51.58)، وهي بدرجة (ضعيفة).

وهذا يدل على ضعف مشاركة طلبة الجامعات في قطاع غزة في الأنشطة الطلابية المختلفة، ويعزو الباحث ذلك بسبب انشغالهم بالدراسة وحضور المحاضرات الجامعية، بالإضافة إلى اعتقادهم بتسييس بعض الأنشطة الطلابية أحياناً، وهذا يؤدي إلى عزوفهم أحياناً عن المشاركة في الأنشطة الطلابية، فضلاً عن الثقافة السائدة داخل الجامعات الفلسطينية لا تشجع كثيراً من الطلبة على المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة، لذلك يرى الباحث أن الإدارة داخل الجامعات لا بد لها من تحفيز الطلبة تجاه المشاركة في الأنشطة، ووضع امتيازات من أجل إنجاح وتعزيز هذا الجانب.

جدول رقم (17):

فقرات محور نمط القيادة الأوتوقراطي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أتجنب المواقف التي أستشير فيها الآخرين	2.88	1.01	57.56	-2.37	0.02	4	متوسطة
2	أحرص أن تكون قراراتي صارمة	3.31	1.15	66.11	5.22	0.00	1	كبيرة
3	أحرص على أن أكون المتحدث باسم الطلبة في الجامعة	2.37	1.17	47.35	-10.51	0.00	7	ضعيفة
4	أعالج المشكلات التي تواجهني دون مساعدة غيري	3.15	1.13	62.99	2.60	0.01	2	كبيرة
5	أعتبر أن المناقشة وتبادل الآراء مضيعة للوقت	1.91	1.06	38.15	-20.13	0.00	10	ضعيفة
6	أفرض رأبي على الآخرين لأنه الأصوب	2.05	1.07	40.94	-17.38	0.00	8	ضعيفة
7	أفضل العلاقات الرسمية مع الآخرين	3.14	1.16	62.81	2.38	0.02	3	كبيرة
8	ألبي حاجاتي بشكل دائم، دون النظر إلى حاجات الآخرين	2.70	1.19	53.94	-4.99	0.00	5	ضعيفة
9	أميل إلى فرض رأبي على الآخرين	1.97	1.04	39.33	-19.57	0.00	9	ضعيفة
10	يضايقتني توجيه أي انتقاد لي	2.71	1.16	54.12	-5.00	0.00	6	ضعيفة
	المحور ككل	2.59	0.63	51.78	-12.78	0.00		ضعيفة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- درجة توافر **نمط القيادة الأوتوقراطي** لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (51.78)، وهي بدرجة (ضعيفة).

وهذا يدل على وجود نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة بدرجة متوسطة، **ويفسر الباحث ذلك** لأن نمط القيادة الأوتوقراطي يبني على حب الذات وكراهية الآخر، يسود فيه جو من الرسمية وفرض الرأي، وعدم الاهتمام بحاجات الآخرين، إضافة إلى أن النفس البشرية بشكل عام ترفض نظام التسلط وفرض القرارات، لذلك يرى الباحث أن هذه النتيجة تعتبر نتيجة منطقية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الدريسي، 2016) التي أشارت أن مدى توافر النمط الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (52.235)، وهو بدرجة (متوسطة).

وأظهرت دراسة (الحسيني، 2013) أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية لا تستخدم النمط الأوتوقراطي.

وأشارت دراسة (النيرب، 2003) أن النمط الديكتاتوري لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة حصل على تقدير منخفض.

- أعلى ترتيب فقرة رقم (2)، وهي (أحرص أن تكون قراراتي صارمة)، وقد جاءت بوزن نسبي (66.11)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على حرص طلبة الجامعات في قطاع غزة أن تكون قراراتهم صارمة، ولكن ليس في كل الظروف والأوقات، **ويعزو الباحث ذلك** لطبيعة المجتمع في قطاع غزة، والظروف المحيطة به، والحصار والآلام التي مر بها، وما أثرت به على جميع المواطنين دون استثناء.

- أدنى ترتيب فقرة رقم (5)، وهي (أعتبر أن المناقشة وتبادل الآراء مضيعة للوقت)، وقد جاءت بوزن نسبي (38.15)، وهي بدرجة (ضعيفة).

وهذا يدل على اهتمام طلبة الجامعات في قطاع غزة بالمناقشة وتبادل الآراء، **ويعزو الباحث ذلك** لأهمية المناقشة وتبادل الآراء، وما ينتج عنها من توافق وتقارب في وجهات النظر بين جميع الأطراف.

جدول رقم (18):

فقرات محور نمط القيادة التسيبي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أتجنب إعداد جدول خاص بالمذاكرة	2.94	1.24	58.75	-0.99	0.32	1	متوسطة
2	أتجنب التدخل في حل النزاعات بين الطلبة	2.79	1.15	55.89	-3.50	0.00	3	ضعيفة
3	أتساهل في قضاء واجباتي التعليمية بشكل مستمر	2.89	1.13	57.84	-1.87	0.06	2	متوسطة
4	أتصرف مع الآخرين بسلوك غير مدروس	2.11	0.96	42.16	-18.08	0.00	8	ضعيفة
5	أتهاون في كسب الوقت ويذهب دون أن أستفيد منه	2.69	1.21	53.89	-4.92	0.00	4	ضعيفة
6	أتهرب من المسؤولية في المواقف الحرجة	2.46	1.14	49.28	-9.13	0.00	5	ضعيفة
7	أتهرب من مواجهه المشكلات التي تواجهني	2.24	1.11	44.75	-13.42	0.00	6	ضعيفة
8	أعتقد أن التخطيط مضيعة للوقت	1.88	1.05	37.64	-20.72	0.00	9	ضعيفة
9	أفضل العشوائية في نمط حياتي	2.16	1.22	43.24	-13.33	0.00	7	ضعيفة
10	غير ملتزم بأنظمة وقوانين الجامعة	1.84	1.09	36.71	-20.94	0.00	10	ضعيفة
	المحور ككل	2.38	0.66	47.55	-18.61	0.00		ضعيفة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- درجة توافر **نمط القيادة التسيبي** لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (47.55)، وهي بدرجة (ضعيفة). وهذا يدل على وجود نمط القيادة التسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة بدرجة قليلة، ويفسر الباحث ذلك لأن نمط القيادة التسيبي يبنى على التهاون والكسل والهروب من المسؤولية وعدم الالتزام، بالإضافة إلى أن هذا النمط لا يصلح في الكثير من البيئات، وعليه يرى الباحث أن هذا النمط من الطبيعي أن يتحصل على المرتبة الأخيرة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الدريسي، 2016) التي أشارت أن مدى توافر النمط الترسلني لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (46.787)، وهو بدرجة (قليلة).

وبينت دراسة (شحادة، 2008) أن النمط التسيبي هو النمط القيادي الأقل شيوعاً لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية. وأظهرت دراسة (الحسيني، 2013) أن القيادات الإدارية في المدارس الثانوية لا تستخدم النمط الحر.

وأشارت دراسة (النيرب، 2003) أن النمط التسيبي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة حصل على تقدير منخفض.

• أعلى ترتيب فقرة رقم (1)، وهي (أتجنب إعداد جدول خاص بالذاكرة)، وقد جاءت بوزن نسبي (58.75)، وهي بدرجة (متوسطة). وهذا يدل على عدم إعداد جميع طلبة الجامعات في قطاع غزة لجدول خاص بالذاكرة، ويعزو الباحث ذلك لأن كل طالب له طريقة خاصة في الذاكرة، وليس بالضرورة أن يعتمدوا نفس الطريقة.

• أدنى ترتيب فقرة رقم (10)، وهي (غير ملتزم بأنظمة وقوانين الجامعة)، وقد جاءت بوزن نسبي (36.71)، وهي بدرجة (ضعيفة). وهذا يدل على أن طلبة الجامعات في قطاع غزة ملتزمون بأنظمة وقوانين الجامعات، ويعزو الباحث ذلك بوعي الطلبة وإدراكهم لأهمية الالتزام بأنظمة وقوانين الجامعة، والنتائج الإيجابية التي سوف تعود عليهم إن التزموا بها، والنتائج السلبية التي سوف تعود عليهم إن لم يلتزموا بها، وكونها تساهم في استقرار وضعهم الجامعي.

ثانياً: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها:

ينص السؤال على ما يلي:

ما مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟

وقد تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (19):

محاور التوافق الاجتماعي

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	التوافق الأسري	4.28	0.66	85.60	38.03	0.00	1	كبيرة جدا
2	المشاركة الجامعية	3.52	0.73	70.47	13.99	0.00	3	كبيرة
3	الانسجام مع المجتمع	4.03	0.60	80.60	33.87	0.00	2	كبيرة
	التوافق الاجتماعي	3.89	0.61	77.74	28.52	0.00		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (77.74)، وهو بدرجة (كبيرة).
 - مستوى التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (85.60)، وهو بدرجة (كبيرة جدا).
 - مستوى المشاركة الجامعية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.47)، وهو بدرجة (كبيرة).
 - مستوى الانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (80.60)، وهو بدرجة (كبيرة).
- يتبين من النتائج السابقة وجود توافق اجتماعي بصورة كبيرة لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، وأنهم يتمتعون بتوافق أسري ومشاركة جامعية وانسجام مع المجتمع، ويفسر الباحث ذلك بطبيعة المجتمع في قطاع غزة، وأنه مجتمع إنساني اجتماعي، يحب أسرته، ولديه انتماء لجامعته، وعنده ولاء كبير لمجتمعه ووطنه.
- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حبايب وأبو مرق، 2016) التي أشارت إلى وجود توافق لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية بدرجة كبيرة.
- واختلفت مع دراسة (عوض ونبيل، 2016) التي بينت وجود توافق لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم بدرجة متوسطة.

جدول رقم (20):

فقرات محور التوافق الأسري

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشعر أنني مستقر أسريا	4.05	1.07	80.99	19.19	0.00	8	كبيرة
2	أستمع بالحديث مع أفراد أسرتي	4.29	0.93	85.89	27.33	0.00	6	كبيرة جدا
3	أفتخر بانتمائي لأسرتي	4.57	0.83	91.39	37.08	0.00	2	كبيرة جدا
4	قلبي مليء بالحب لأسرتي	4.59	0.77	91.83	39.94	0.00	1	كبيرة جدا
5	أسرتي تأخذ برأيي إلى حد كبير	3.94	1.00	78.75	18.34	0.00	10	كبيرة
6	يسود أسرتي الاتفاق والحب والمودة	4.29	0.93	85.74	26.89	0.00	7	كبيرة جدا
7	أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي المهمة	4.03	1.04	80.63	19.35	0.00	9	كبيرة
8	أقضي أوقاتاً سعيدة مع أسرتي	4.32	0.92	86.34	28.05	0.00	5	كبيرة جدا
9	أنا شخصٌ محبوب في أسرتي	4.45	0.82	88.98	34.59	0.00	4	كبيرة جدا
10	أهتم بسعادة جميع أفراد أسرتي	4.53	0.79	90.57	38.03	0.00	3	كبيرة جدا
	المحور ككل	4.28	0.66	85.60	38.03	0.00		كبيرة جدا

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (85.60)، وهو بدرجة (كبيرة جدا).

وهذا يدل على وجود توافق أسري لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، ويفسر الباحث ذلك لأن الأسرة هي المحضن الأول للفرد، وإن صلح هذا المحضن صلح المجتمع، وإن شابه شيئاً من الفرقة والاختلاف ضعف المجتمع، فاستقرار الأسرة ووجود توافق فيها لبنة أساسية لمجتمع جيد، أما حصول بعد التوافق الأسري على المرتبة الأولى، يرى الباحث أن الإنسان بطبعه ينتمي إلى البيئة الأساسية له، والتي يتفاعل معها بشكل أساسي وكبير، وهي الأسرة، لما تمثله من حاضنة نفسية واجتماعية أساسية لدى الإنسان.

وأظهرت دراسة (عوض ونديل، 2016) أن متوسط درجة الاغتراب النفسي لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم قد بلغت (3.09)، وبلغ متوسط درجة التوافق النفسي (2.42).

- أعلى ترتيب فقرة رقم (4)، وهي (قلبي مليء بالحب لأسرتي)، وقد جاءت بوزن نسبي (91.83)، وهي بدرجة (كبيرة جدا).

وهذا يدل على حب طلبة الجامعات في قطاع غزة لأسرهم، ويعزو الباحث ذلك لأهمية الأسرة في حياة الفرد، وأنها من ربه وعلمته، وهي الحضن الدافئ له.

• أدنى ترتيب فقرة رقم (5)، وهي (أسرتي تأخذ برأيي إلى حد كبير)، وقد جاءت بوزن نسبي (78.75)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على أن أسر طلبة الجامعات في قطاع غزة تأخذ برأيهم ووجهات نظرهم، ويعزو الباحث ذلك لإدراك الآباء والأمهات لدور أبنائهم الطلبة، وأهمية مشاركتهم في القرارات الأسرية، بالإضافة أن بعض طلبة الجامعات هم من المعيلين لأسرهم أو القائمين على رعايتها وتوفير احتياجاتها، إما لموت الأب أو مرضه أو عدم مقدرته على العمل.

جدول رقم (21):

فقرات محور المشاركة الجامعية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أفتخر بانتمائي إلى جامعتي	3.71	1.23	74.19	11.29	0.00	3	كبيرة
2	أشعر بالرضا عن تخصصي الجامعي	3.91	1.07	78.21	16.61	0.00	2	كبيرة
3	أفضل الاختلاط وإقامة العلاقات مع زملائي في الكلية	3.68	1.09	73.51	12.01	0.00	4	كبيرة
4	أشارك مع زملائي في نشاطات الكلية	3.09	1.24	61.72	1.34	0.18	10	كبيرة
5	ألتزم بالادام الدراسي، ولا أتغيب إلا للضرورة	3.94	1.16	78.79	15.72	0.00	1	كبيرة
6	علاقاتي مميزة بأساتذتي	3.59	1.12	71.71	10.25	0.00	6	كبيرة
7	أحب الذهاب إلى الجامعة	3.54	1.25	70.88	8.43	0.00	7	كبيرة
8	أشارك زملائي في مناقشة المواد الدراسية	3.61	1.05	72.14	11.20	0.00	5	كبيرة
9	أناقش المدرسين في الموضوعات الدراسية	3.37	1.14	67.46	6.36	0.00	8	كبيرة
10	أشعر بالرضا عن تحصيلي الجامعي	3.13	1.17	62.54	2.11	0.04	9	كبيرة
	المحور ككل	0.73	0.37	70.47	0.00	0.73		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• مستوى المشاركة الجامعية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.47)، وهو بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على وجود مشاركة جامعية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، ويفسر الباحث هذه المشاركة بأن الجامعة هي بيت للطلاب، ومحضن تربية بعد بيته، وأن الطالب مع دراسته يعيش في بيئة جامعية، يجب أن يتعامل معها، وتتمثل هذه المشاركة في الالتزام بالحضور إلى الجامعة، وإقامة علاقات مع الطلبة الزملاء، وعلاقات أخرى مع الأساتذة، إضافة إلى أن الطالب يقضي وقتاً طويلاً من يومه داخل أسوار الجامعة، وهذا يحفز المشاركة الجامعية، إضافة إلى

توفر العلاقات الطيبة بين الطلبة مع بعضهم البعض، وكذلك بينهم وبين الطاقم الأكاديمي والإداري في الجامعة.

وأوضحت دراسة (البدراي، 2013) أن طلبة كلية التربية الرياضية بصورة عامة يتمتعون بمستوى دافع معرفي رياضي إيجابي، مما يعطيهم الدافع للعطاء والعمل، من أجل النجاح في حاجاتهم الأكاديمية والعملية الجامعية.

• أعلى ترتيب فقرة رقم (5)، وهي (ألتزم بالدراسي، ولا أتغيب إلا للضرورة)، وقد جاءت بوزن نسبي (78.79)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على التزام طلبة الجامعات في قطاع غزة بالدراسي الجامعي، وعد تغيبهم إلا للضرورة، ويعزو الباحث ذلك لأن الدوام الدراسي الجامعي يؤدي إلى زيادة التحصيل العلمي، والحصول على أعلى الدرجات.

• أدنى ترتيب فقرة رقم (4)، وهي (أشارك مع زملائي في نشاطات الكلية)، وقد جاءت بوزن نسبي (61.72)، وهي بدرجة (متوسطة).

وهذا يدل على مشاركة طلبة الجامعات في قطاع غزة في نشاطات الكليات الخاصة بهم، ولكن ليس بالدرجة الكافية، ويعزو الباحث ذلك لما تصيبه نشاطات الكليات على الطلبة من مفاهيم وممارسات وتطبيقات عملية لمواد نظرية يدرسونها.

جدول رقم (22):

فقرات محور الانسجام مع المجتمع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشارك الناس أفرأحهم وأحزانهم	4.24	0.86	84.87	28.33	0.00	3	كبيرة
2	علاقاتي الاجتماعية مع جبراني جيدة	4.14	0.90	82.83	24.88	0.00	4	كبيرة
3	أحب البقاء مع الآخرين أطول وقت ممكن	3.75	1.10	74.97	13.22	0.00	6	كبيرة
4	أقبل انتقادات الآخرين	3.69	1.03	73.89	13.11	0.00	9	كبيرة
5	أبأدر بتقديم المساعدة لمن يحتاج إليها	4.29	0.82	85.72	30.48	0.00	2	كبيرة
6	يسرني مساعدة الآخرين	4.37	0.84	87.49	32.06	0.00	1	كبيرة
7	أحب الالتزام بعادات وتقاليد مجتمعي	3.67	1.16	73.44	11.28	0.00	10	كبيرة
8	ألتمس الأعذار للآخرين	4.03	0.92	80.58	21.73	0.00	8	كبيرة
9	أحافظ على مواعيدي مع الآخرين	4.12	0.97	82.30	22.52	0.00	5	كبيرة
10	من السهل علي أن أقيم علاقات مودة مع الآخرين	4.08	1.01	81.62	20.98	0.00	7	كبيرة
	المحور ككل	4.03	0.60	80.60	33.87	0.00		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• مستوى الانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (80.60)، وهو بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على وجود انسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، ويفسر الباحث ذلك بأننا نعيش في مجتمع يحب العلاقات الاجتماعية، ويربط بيننا روابط اجتماعية كثيرة، إضافة إلى وحدة الهم والمعاناة لدى جميع فئات المجتمع، وصور التكافل الاجتماعي موجودة وكثيرة.

• أعلى ترتيب فقرة رقم (6)، وهي (يسرني مساعدة الآخرين)، وقد جاءت بوزن نسبي (87.49)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على حرص طلبة الجامعات في قطاع غزة على مساعدة الآخرين، ويعزو الباحث ذلك بالانتماء الديني والإنساني والاجتماعي لدى المجتمع في قطاع غزة، وأن مساعدة الآخرين متأصلة لديه، وأن العادات والتقاليد تحث على مساعدة الآخرين.

• أدنى ترتيب فقرة رقم (7)، وهي (أحب الالتزام بعادات وتقاليد مجتمعي)، وقد جاءت بوزن نسبي (73.44)، وهي بدرجة (كبيرة).

وهذا يدل على التزام طلبة الجامعات في قطاع غزة بعادات وتقاليد المجتمع، ويعزو الباحث ذلك لأن المجتمع الفلسطيني مجتمع محافظ، وله عادات وتقاليد موروثية يتمسك بتطبيقها، إضافة إلى أن المجتمع في غزة مجتمع مهجر ويعاني من الاحتلال وممارسات الظالمة، وهذا مما يقوي روابط المجتمع، ويجعله يتمسك بعاداته وتقاليدته وثوابته.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة؟
ولإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضيات التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر الأنماط القيادية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط

القيادي الديمقراطي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (23):

معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الديمقراطي والتوافق الاجتماعي

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	التوافق الأسري	0.259	0.000	دالة
2	المشاركة الجامعية	0.449	0.000	دالة
3	الانسجام مع المجتمع	0.550	0.000	دالة
	التوافق الاجتماعي	0.548	0.000	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معامل ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الديمقراطي والتوافق الاجتماعي يساوي (0.548)، وقيمة "Sig." أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي الديمقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

تبين النتائج السابقة وجود علاقة طردية بين النمط الديمقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، وأنه كلما توفر النمط القيادي الديمقراطي كلما زاد مستوى التوافق الاجتماعي، ويفسر الباحث ذلك بأن النمط القيادي الديمقراطي يبنى على أساس المشاركة والتعاون والحب والمودة، ويؤسس لعلاقات توافقية، وأعمال مشتركة، وهذا بدوره يساهم في توفر جو من التوافق الاجتماعي، بالإضافة إلى أن التوافق الاجتماعي يعبر عن الصحة النفسية لدى الفرد، ولا يمكن أن يظهر بشكل قوي وفاعل إلا في إطار نظام ديمقراطي يتبناه الفرد لنفسه، ويجعله أساساً في علاقاته مع الآخرين.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط

القيادي الأوتوقراطي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (24):

معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	التوافق الأسري	-0.141	0.005	دالة
2	المشاركة الجامعية	0.058	0.257	غير دالة
3	الانسجام مع المجتمع	-0.083	0.104	غير دالة
	التوافق الاجتماعي	-0.046	0.362	غير دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معامل ارتباط بيرسون بين النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي يساوي (-0.046)، وقيمة "Sig." أكبر من (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

تبين النتائج السابقة عدم وجود علاقة بين النمط الديمقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، وأنه كلما توفر النمط القيادي الأوتوقراطي كلما قل مستوى التوافق الاجتماعي، ويفسر الباحث ذلك بأن النمط القيادي الأوتوقراطي يبنى على أساس الأنانية وحب الذات وكراهية الآخر وعدم احترامه، وهو يؤسس للاختلاف وعدم الاتفاق، فمن الطبيعي أن لا توجد علاقة ارتباطية بينه وبين التوافق الاجتماعي، فالنمط الأوتوقراطي لا ينسجم مع الصحة النفسية الإيجابية لدى الفرد، وحيث أن التوافق الاجتماعي أحد مظاهر الصحة النفسية، لا تعد هذه النتيجة طبيعية.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر النمط

القيادي التسبيبي ومستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (25):

معاملات ارتباط بيرسون بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	التوافق الأسري	-0.266	0.000	دالة
2	المشاركة الجامعية	-0.236	0.000	دالة
3	الانسجام مع المجتمع	-0.241	0.000	دالة
	التوافق الاجتماعي	-0.324	0.000	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معامل ارتباط بيرسون بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي يساوي (-0.324)، وقيمة "Sig." أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

تبين النتائج السابقة وجود علاقة عكسية بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، وأنه كلما توفر النمط التسيبي كلما قل مستوى التوافق الاجتماعي، ويفسر الباحث ذلك بأن النمط القيادي التسيبي يبنى على الفوضى والتهاون وعدم المسؤولية، وبالتالي يرى الباحث أن النتيجة تعتبر منطقية، لأن هذا النمط يؤدي إلى خلل في منظومة إدارة الذات فضلا عن إدارة الآخرين، وبالتالي فإن وجود هذا النمط بدرجة عالية يقلل من وجود التوافق الاجتماعي لدى الفرد، والذي هو أحد مظاهر الصحة النفسية لدى الفرد.

رابعاً: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع ومناقشتها:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي)؟

ولإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضيات التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي).

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (26):

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
نمط القيادة الديمقراطي	ذكر	218	3.665	0.518	-1.900	0.058	غير دالة
	أنثى	175	3.764	0.512			
نمط القيادة الأوتوقراطي	ذكر	218	2.744	0.652	4.346	0.000	دالة
	أنثى	175	2.467	0.599			
نمط القيادة التسيبي	ذكر	214	2.446	0.686	1.532	0.126	غير دالة
	أنثى	175	2.344	0.610			
الأنماط القيادية	ذكر	218	2.962	0.408	2.670	0.008	دالة
	أنثى	175	2.858	0.352			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (391) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.980

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في الأنماط القيادية ونمط القيادة الأوتوقراطي، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح (الذكور).

- قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في نمط القيادة الديمقراطي ونمط القيادة التسيبي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس.

يتبين من النتائج السابقة عدم وجود فروقات في توفر نمط القيادة الديمقراطي والتسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة الذكور والإناث، بينما توفر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى الذكور أكثر من الإناث، ويفسر الباحث ذلك لأن الذكور يميلون إلى التسلط والمركزية أكثر من الإناث، بينما

تتميز الإناث بالعاطفية أكثر من الذكور، بالإضافة إلى الثقافة الاجتماعية السائدة، والتي يسميها المختصون في المجال النفسي والاجتماعي بالثقافة الذكورية، والتي تعزز وجود النمط الأوتوقراطي لديهم أكثر من الأناني، لذا فإن العديد من الذكور يعتبرون التسلط أحد مظاهر الرجولة والقوة، التي يجب أن يتحلوا بها.

وبينت دراسة (عبد الرحمن، 2001) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في النمط الديمقراطي بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس على النمطين الدكتاتوري والفضوي.

وأشارت دراسة (شحادة، 2008) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

وأظهرت دراسة (النيرب، 2003) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لأنماط القيادة تبعاً لمتغير الجنس عند أعضاء هيئة التدريس بين الذكور والإناث.

وخلصت دراسة (أبو شمالة، 2016) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المبحوثين حول درجة ممارسة الأنماط القيادية الإدارية (التحويلي، المشارك، الأوتوقراطي) في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد

عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى

إلى متغير الجامعة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في

الجدول التالي:

جدول رقم (27):

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجامعة

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	نمط القيادة الديمقراطي	بين المجموعات	0.020	2	0.010	0.037	0.964	غير دالة
		داخل المجموعات	104.802	390	0.269			
		المجموع	104.822	392				
2	نمط القيادة الأوتوقراطي	بين المجموعات	2.535	2	1.268	3.093	0.046	دالة
		داخل المجموعات	159.822	390	0.410			
		المجموع	162.357	392				

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
3	نمط القيادة التسيبي	بين المجموعات	0.091	2	0.046	0.106	0.899	غير دالة
		داخل المجموعات	165.662	386	0.429			
		المجموع	165.753	388				
	الأنماط القيادية	بين المجموعات	0.470	2	0.235	1.576	0.208	غير دالة
		داخل المجموعات	58.191	390	0.149			
		المجموع	58.661	392				

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 390) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.070
وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في الأنماط القيادية ونمط القيادة الديمقراطي ونمط القيادة التسيبي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.

- قيمة "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية في نمط القيادة الأوتوقراطي، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.

ولإيجاد الفروقات بين المجموعات تم استخدام اختبار (LSD)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (28):

الفروقات بين المجموعات في نمط القيادة الأوتوقراطي بالنسبة لمتغير الجامعة

الجامعة الإسلامية	الأزهر	الإسلامية	الأقصى
الإسلامية		1	
الأزهر	1	*0.192	
الأقصى	-*0.223	-0.031	1

وقد تبين من الجدول السابق أنه:

- يوجد فروقات بين مجموعة (الأزهر) ومجموعة (الإسلامية)، ولصالح مجموعة (الأزهر).

- يوجد فروقات بين مجموعة (الأقصى) ومجموعة (الأزهر)، ولصالح مجموعة (الأزهر).

يتبين من النتائج السابقة عدم وجود فروقات في توفر نمط القيادة الديمقراطي والتسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة في الجامعات المختلفة، بينما توفر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة جامعة

الأزهر أكثر من غيرهم من طلبة باقي الجامعات، وربما تكون هذه الفروق في توافر النمط الأوتوقراطي لصالح جامعة الأزهر له علاقة بالنظام الإداري والأكاديمي المتبع داخل الجامعة. وقد أشارت دراسة (الدريسي، 2016) وجود فروق في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تعزى لمتغير الجامعة. وقد أوضحت دراسة (شحادة، 2008) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجامعة. وخلصت دراسة (عبد الرحمن، 2001) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع الأنماط القيادية السائدة لدى الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجامعة. 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (29):

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	نمط القيادة الديمقراطي	بين المجموعات	0.272	3	0.091	0.337	0.798	غير دالة
		داخل المجموعات	104.550	389	0.269			
		المجموع	104.822	392				
2	نمط القيادة الأوتوقراطي	بين المجموعات	0.526	3	0.175	0.421	0.738	غير دالة
		داخل المجموعات	161.831	389	0.416			
		المجموع	162.357	392				
3	نمط القيادة التسبيبي	بين المجموعات	1.896	3	0.632	1.485	0.218	غير دالة
		داخل المجموعات	163.857	385	0.426			
		المجموع	165.753	388				
	الأنماط القيادية	بين المجموعات	0.361	3	0.120	0.803	0.493	غير دالة
		داخل المجموعات	58.300	389	0.150			
		المجموع	58.661	392				

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3، 389) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.680

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في الأنماط القيادية ونمط القيادة الديمقراطي نمط القيادة الأوتوقراطي ونمط القيادة التسيبي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي. يتبين من النتائج السابقة عدم وجود فروقات في توفر نمط القيادة الديمقراطي والأوتوقراطي والتسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، بغض النظر عن معدلهم التراكمي في الجامعة. وقد أشارت دراسة (الدريسي، 2016) وجود فروق في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

خامساً: نتائج الإجابة عن السؤال الخامس ومناقشتها:

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضيات التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الجامعة، المعدل التراكمي).

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (30):

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	ذكر	214	4.223	0.667	-2.915	0.004	دالة
	أنثى	174	4.412	0.593			
المشاركة الجامعية	ذكر	214	3.471	0.733	-2.789	0.006	دالة
	أنثى	174	3.673	0.678			
الانسجام مع المجتمع	ذكر	214	3.960	0.596	-3.044	0.002	دالة
	أنثى	174	4.141	0.563			
التوافق الاجتماعي	ذكر	218	3.897	0.518	-3.659	0.000	دالة
	أنثى	175	4.077	0.441			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (391) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.980 وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في التوافق الاجتماعي وفي التوافق الأسري والمشاركة الجامعية والانسجام مع المجتمع، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح (الإناث).

يتبين من النتائج السابقة أن الطالبات في جامعات قطاع غزة أكثر توافقاً اجتماعياً من الطلاب، وذلك من حيث التوافق الأسري والمشاركة الجامعية والانسجام مع المجتمع.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الأطرش، 2005) التي بينت وجود فروقات لصالح الجنس في التوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الثانويات التخصصية بشعبية مصراتة.

وخلصت دراسة (بركات، 2006) إلى وجود تأثير لمتغير الجنس في الاتجاه نحو الالتزام الديني وذلك لمصلحة الاناث.

وترى دراسة (حبايب وأبو مرق، 2009) عدم وجود فروقات لصالح الجنس في التوافق الاجتماعي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية.

وأشارت دراسة (عوض ونبيل، 2016) إلى عدم وجود فروق جوهرية في متوسطات التوافق النفسي والاجتماعي لدى المسنين، بحسب متغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (31):

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجامعة

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	التوافق الأسري	بين المجموعات	1.153	2	0.576	1.406	0.246	غير دالة
		داخل المجموعات	157.809	385	0.410			
		المجموع	158.962	387				
2	المشاركة الجامعية	بين المجموعات	0.221	2	0.111	0.215	0.806	غير دالة
		داخل المجموعات	197.605	385	0.513			
		المجموع	197.826	387				
3	الانسجام مع المجتمع	بين المجموعات	1.988	2	0.994	2.908	0.056	غير دالة
		داخل المجموعات	131.599	385	0.342			
		المجموع	133.587	387				
	التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.038	2	0.019	0.077	0.926	غير دالة
		داخل المجموعات	95.008	390	0.244			
		المجموع	95.045	392				

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 390) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.070

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في التوافق الاجتماعي وفي التوافق الأسري والمشاركة الجامعية والانسجام مع المجتمع، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.
- يتبين من النتائج السابقة أن طلبة الجامعات في قطاع غزة يتمتعون بنفس مستوى التوافق الاجتماعي، بغض النظر عن جامعاتهم.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (32):

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	التوافق الأسري	بين المجموعات	4.661	3	1.554	3.867	0.010	دالة
		داخل المجموعات	154.301	384	0.402			
		المجموع	158.962	387				
2	المشاركة الجامعية	بين المجموعات	6.426	3	2.142	4.297	0.005	دالة
		داخل المجموعات	191.401	384	0.498			
		المجموع	197.826	387				
3	الانسجام مع المجتمع	بين المجموعات	1.554	3	0.518	1.507	0.212	غير دالة
		داخل المجموعات	132.033	384	0.344			
		المجموع	133.587	387				
	التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	3.103	3	1.034	4.376	0.005	دالة
		داخل المجموعات	91.942	389	0.236			
		المجموع	95.045	392				

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3، 389) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.680

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في التوافق الاجتماعي وفي التوافق الأسري والمشاركة الجامعية، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي.
- قيمة "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية في الانسجام مع المجتمع، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

ولإيجاد الفروقات بين المجموعات تم استخدام اختبار (LSD)، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (33):

الفروقات بين المجموعات في التوافق الأسري بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	أقل من %70	من %70-أقل من %80	من %80-أقل من %90	%90 فأكثر
أقل من %70	1			
من %70-أقل من %80	*0.380	1		
من %80-أقل من %90	*0.334	-0.045	1	
%90 فأكثر	*0.602	0.222	*0.267	1

وقد تبين من الجدول السابق أنه:

- يوجد فروقات بين مجموعة (من %70-أقل من %80) ومجموعة (أقل من %70)، ولصالح مجموعة (من %70-أقل من %80).
- يوجد فروقات بين مجموعة (من %80-أقل من %90) ومجموعة (أقل من %70)، ولصالح مجموعة (من %80-أقل من %90).
- يوجد فروقات بين مجموعة (%90 فأكثر) ومجموعة (أقل من %70)، ولصالح مجموعة (%90 فأكثر).
- يوجد فروقات بين مجموعة (%90 فأكثر) ومجموعة (من %80-أقل من %90)، ولصالح مجموعة (%90 فأكثر).

جدول رقم (34):

الفروقات بين المجموعات في المشاركة الجامعية بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	أقل من %70	من %70-أقل من %80	من %80-أقل من %90	%90 فأكثر
أقل من %70	1			
من %70-أقل من %80	0.326	1		
من %80-أقل من %90	*0.348	0.022	1	
%90 فأكثر	*0.689	*0.363	*0.341	1

وقد تبين من الجدول السابق أنه:

- يوجد فروقات بين مجموعة (من 80%-أقل من 90%) ومجموعة (أقل من 70%)، ولصالح مجموعة (من 80%-أقل من 90%).
- يوجد فروقات بين مجموعة (90% فأكثر) ومجموعة (أقل من 70%)، ولصالح مجموعة (90% فأكثر).
- يوجد فروقات بين مجموعة (90% فأكثر) ومجموعة (من 70%-أقل من 80%)، ولصالح مجموعة (90% فأكثر).
- يوجد فروقات بين مجموعة (90% فأكثر) ومجموعة (من 80%-أقل من 90%)، ولصالح مجموعة (90% فأكثر).

جدول رقم (35):

الفروقات بين المجموعات في الانسجام مع المجتمع بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	أقل من 70%	من 70%-أقل من 80%	من 80%-أقل من 90%	90% فأكثر
أقل من 70%	1			
من 70%-أقل من 80%	0.261	1		
من 80%-أقل من 90%	*0.295	0.035	1	
90% فأكثر	0.200	-0.061	-0.095	1

وقد تبين من الجدول السابق أنه:

- يوجد فروقات بين مجموعة (من 80%-أقل من 90%) ومجموعة (أقل من 70%)، ولصالح مجموعة (من 80%-أقل من 90%).

يتبين من النتائج السابقة أن طلبة الجامعات في قطاع غزة ذوي المعدلات التراكمية الأعلى أكثر توافقاً اجتماعياً من زملائهم الأقل في المعدل التراكمي، وذلك من حيث التوافق الأسري والمشاركة الجامعية، بينما لديهم انسجام مع المجتمع بنفس الدرجة تقريباً.

وقد أوضحت دراسة (Jackson et. al., 2000) أن الطلبة الذين يتصفون بتهيئة واستعداد ودافعية كانوا أكثر توافقاً وأكثر ارتفاعاً في التحصيل الدراسي.

وبينت دراسة (بركات، 2006) عدم وجود تأثير جوهري للمتغير التحصيل الدراسي في اتجاه طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو الالتزام الديني.

النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة

- نتائج الدراسة.
- توصيات الدراسة.
- الدراسات المقترحة.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالأنماط القيادية:

- درجة توافر الأنماط القيادية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (58.314)، وهي بدرجة (متوسطة).
- درجة توافر نمط القيادة الديمقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (74.177)، وهي بدرجة (كبيرة).
- درجة توافر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (52.414)، وهي بدرجة (متوسطة).
- درجة توافر نمط القيادة التسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاءت بوزن نسبي (48.002)، وهي بدرجة (قليلة).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالتوافق الاجتماعي:

- مستوى التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (77.74)، وهو بدرجة (كبيرة).
- مستوى التوافق الأسري لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (85.60)، وهو بدرجة (كبيرة جداً).
- مستوى المشاركة الجامعية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.47)، وهو بدرجة (كبيرة).
- مستوى الانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (80.60)، وهو بدرجة (كبيرة).

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضيات:

1. نتائج العلاقة بين الأنماط القيادية والتوافق الاجتماعي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي الديمقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي الأوتوقراطي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.
- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي التسيبي والتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة.

2. نتائج الفروقات في الأنماط القيادية:

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجنس:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح (الذكور).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نمط القيادة الديمقراطي ونمط القيادة التسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس.

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير الجامعة:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نمط القيادة الديمقراطي ونمط القيادة التسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نمط القيادة الأوتوقراطي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة، ولصالح طلبة (جامعة الأزهر).

الفروقات في الأنماط القيادية بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر نمط القيادة الديمقراطي ونمط القيادة الأوتوقراطي ونمط القيادة التسيبي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

3. نتائج الفروقات في التوافق الاجتماعي:

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجنس:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي والتوافق الأسري والمشاركة الجامعية والانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح (الإناث).

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجامعة:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي والتوافق الأسري والمشاركة الجامعية والانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير الجامعة.

الفروقات في التوافق الاجتماعي بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التوافق الاجتماعي والتوافق الأسري والمشاركة الجامعية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي، ولصالح (ذوي المعدل التراكمي الأعلى).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الانسجام مع المجتمع لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة تعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

توصيات الدراسة

أولاً: التوصيات المتعلقة بالأنماط القيادية:

1. تبني الجامعات لبرامج ومساقات تعمل على تنمية الشخصية القيادية، وتعزيز الأفكار الإبداعية لدى الطلبة.
2. تدريب طلبة الجامعات على اتخاذ قرارات تمتاز بالمرونة، لتلائم جميع المتغيرات.
3. إعداد طلبة الجامعات جداول خاصة بالذاكرة، وعدم الاعتماد على العشوائية.
4. اهتمام طلبة الجامعات بقضاء واجباتهم التعليمية بشكلٍ مستمرٍ.
5. تدريب طلبة الجامعات على كيفية إدارة الوقت أثناء الفترة الدراسية، للاستفادة من الوقت المتاح لهم، واستغلاله بالطريقة الأفضل.
6. الاهتمام بالأنشطة الطلابية الحوارية لدى طلبة الجامعات، لتنمية وتطوير شخصياتهم القيادية.
7. تعزيز ثقافة الحرية لدى طلبة الجامعات وتقبل الرأي الآخر.
8. زيادة الوعي لدى طلبة الجامعات بأنظمة وقوانين الجامعة، بما يسمح بإبراز وتعزيز شخصية الطالب.
9. إشراك الطلبة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة، بما يعزز سماتهم القيادية.
10. عقد ورش عمل ولقاءات، تساعد طلبة الجامعات على حل المشاكل التي تواجههم خلال الفترة الدراسية.

ثانياً: التوصيات المتعلقة بالتوافق الاجتماعي:

1. تعزيز طلبة الجامعات لعلاقاتهم الاجتماعية مع أسرهم، لزيادة التماسك بينهم.
2. إشراك الوالدين لأبنائهم في اتخاذ القرارات الحياتية المختلفة واحترام آرائهم.
3. عقد أنشطة مشتركة تضم أساتذة الجامعات مع الطلبة، لزيادة التواصل والتفاعل بينهم.
4. تعزيز الأنشطة الطلابية المختلفة، والتي من شأنها زيادة التفاعل بين كافة الشرائح والأطر الطلابية.
5. زيادة تفاعل الطلبة مع مختلف المؤسسات الاجتماعية والإعلامية، لتنمية وتعزيز قدراتهم المختلفة.
6. تبني القيم والعادات الاجتماعية البناءة، التي تحث على التكاتف والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة.

جدول رقم (36)

خطة مقترحة لتنفيذ توصيات الدراسة

المدى الزمني	جهة المسؤولية	التوصية
طوال السنة	الشئون الأكاديمية	تبني الجامعات لبرامج ومساقات تعمل على تنمية الشخصية القيادية، وتعزيز الأفكار الإبداعية لدى الطلبة.
بين الفصول الدراسية	التعليم المستمر	تدريب طلبة الجامعات على اتخاذ قرارات تمتاز بالمرونة، لتلائم جميع المتغيرات.
بداية الفصل الدراسي	طلبة الجامعات	إعداد طلبة الجامعات جداول خاصة بالذاكرة، وعدم الاعتماد على العشوائية.
طوال الفصل الدراسي	طلبة الجامعات	اهتمام طلبة الجامعات بقضاء واجباتهم التعليمية بشكل مستمر.
بين الفصول الدراسية	التعليم المستمر	تدريب طلبة الجامعات على كيفية إدارة الوقت أثناء الفترة الدراسية، للاستفادة من الوقت المتاح لهم، واستغلاله بالطريقة الأفضل.
بين الفصول الدراسية	مجالس الطلبة	الاهتمام بالأنشطة الطلابية الحوارية لدى طلبة الجامعات، لتنمية وتطوير شخصياتهم القيادية.
طوال السنة	شئون الطلبة	تعزيز ثقافة الحرية لدى طلبة الجامعات وتقبل الرأي الآخر.
بين الفصول الدراسية	القبول والتسجيل	زيادة الوعي لدى طلبة الجامعات بأنظمة وقوانين الجامعة، بما يسمح بإبراز وتعزيز شخصية الطالب.
طوال السنة	شئون الطلبة	إشراك الطلبة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة، بما يعزز سماتهم القيادية.
طوال السنة	الأقسام الأكاديمية	عقد ورش عمل ولقاءات، تساعد طلبة الجامعات على حل المشاكل التي تواجههم خلال الفترة الدراسية.

المدى الزمني	جهة المسؤولية	التوصية
طوال السنة	طلبة الجامعات	تعزيز طلبة الجامعات لعلاقاتهم الاجتماعية مع أسرهم، لزيادة التماسك بينهم.
طوال السنة	آباء وأمهات الطلبة	إشراك الوالدين لأبنائهم في اتخاذ القرارات الحياتية المختلفة واحترام آرائهم.
بين الفصول الدراسية	الأقسام الأكاديمية	عقد أنشطة مشتركة تضم أساتذة الجامعات مع الطلبة، لزيادة التواصل والتفاعل بينهم.
طوال السنة	مجالس الطلبة	تعزيز الأنشطة الطلابية المختلفة، والتي من شأنها زيادة التفاعل بين كافة الشرائح والأطر الطلابية.
بين الفصول الدراسية	مجالس الطلبة	زيادة تفاعل الطلبة مع مختلف المؤسسات الاجتماعية والإعلامية، لتنمية وتعزيز قدراتهم المختلفة.
طوال السنة	طلبة الجامعات	تبني القيم والعادات الاجتماعية البناءة، التي تحث على التكاتف والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة.

الدراسات المقترحة

1. الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
2. الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى الإداريين في الجامعات الفلسطينية.
3. آليات تحسين التوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية.

المصادر والمراجع

- أولاً: المصادر
- ثانياً: المراجع العربية
- ثالثاً: المراجع الأجنبية

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم.
- صحيح البخاري.
- سنن أبي داود.

ثانياً: المراجع العربية:

- ابن منظور، جمال الدين (د.ت). لسان العرب، ج (12)، بيروت، لبنان: دار صادر.
- أبو إسحق، سامي (2005). الصحة النفسية في ضوء الإسلام وعلم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو حويح، مروان والصفدي، عصام (2001). المدخل إلى الصحة النفسية، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو سكران، عبد الله (2009). التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي - الخارجي) للمعاقين حركياً في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شمالة، أنيس (2002). أساليب الرعاية في مؤسسات رعاية الأيتام وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شمالة، سها (2016). دور الأنماط القيادية الإدارية في تحسين مستوى التمكين الإداري لدى العاملين بجامعة الأقصى، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- أبو كوش، يوسف (2012). السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، سهير (2000). التوجيه والإرشاد النفسي، القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.
- إسماعيل، محمد ومرسي، سيد (2001). مقياس الإرشاد النفسي. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.

- الأطرش، حسين (2005). التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالذكاء لدى طلبة الثانويات التخصصية بشعبية مصراتة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة (7) أكتوبر، مصر.
- الأغا، عاطف (2001). العلاقة بين المناخ السائد وبين التوافق الدراسي للطلاب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بانافع، سناء (2003). الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التربية بجامعتي صنعاء وعدن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- البدراني، محمود (2013). الدافع المعرفي الرياضي وعلاقته بالتكيف الاجتماعي الأكاديمي لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل، المؤتمر الدوري الثامن عشر لكليات وأقسام التربية الرياضية في العراق، العراق.
- البدر، طارق (2001). أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- بركات، زياد (2006). الاتجاه نحو الالتزام الديني وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، جامعة القدس المفتوحة، منطفة طولكرم التعليمية، فلسطين.
- بوشاشي، سامية (2013). السلوك العدواني وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري/ تيزي وزو، الجزائر.
- جاد الرب، سيد (2012). القيادة الإستراتيجية، مصر: مطابع الدار.
- جاسم، محمد (2004). مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها، عمان، الأردن: دار الثقافة.
- جامعة الأزهر/ القبول والتسجيل (2016). أعداد الطلبة، غزة، فلسطين.
- الجامعة الإسلامية/ القبول والتسجيل (2016). أعداد الطلبة، غزة، فلسطين.
- جامعة الأقصى/ القبول والتسجيل (2016). أعداد الطلبة، غزة، فلسطين.
- الجماعي، صلاح الدين (2007). الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي، القاهرة، مصر: مكتبة مدبولي.
- الجموعي، مؤمن (2012). القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر/ بسكرة، الجزائر.

- جودة، منيرة (2016). الخبرات الصادمة لدى أمهات الأيتام وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الأم والطفل، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حافظ، نبيل وسليمان، عبد الرحمن وشند، إبراهيم (2000). مقدمة في علم النفس الاجتماعي، القاهرة، مصر: مكتبة زهراء الشرق.
- حبايب، علي وأبو مرق، جمال (2009). التوافق الجامعي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة النجاح الوطنية - العلوم الإنسانية، 23(3)، ص ص: 857-879.
- الحجار، بشير (2003). التوافق النفسي والاجتماعي لدى مريضات سرطان الثدي بقطاع غزة وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حجوة، مسعود (2015). التوافق مع الحياة الجامعية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بغزة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- حسن، ماهر (2004). القيادة: أساسيات ونظريات ومفاهيم، إربد، الأردن: دار الكندي.
- الحسين، أسماء (2002). المدخل الميسر إلى الصحة النفسية والعلاج النفسي، الرياض، السعودية: دار عالم الكتب.
- حسين، علي وعبد اليمه، حسين (2011). التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، 11(3)، جامعة كربلاء، العراق، ص ص: 177-218.
- الحسيني، جواهر (2013). أنماط القيادة الإدارية في المدارس الثانوية للبنات ودورها في إبداع الطالبات في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.
- حمزة، مختار (1982). أسس علم النفس الاجتماعي، ط2، جدة، السعودية: دار البيان العربي.
- حمود، كاظم (2010). منظمة المعرفة، عمان، الأردن: دار صفا.
- الحياي، محمود (2008). مستوى التحصيل الدراسي وعلاقته بالتوافق لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- الخالدي، أديب (2001). الصحة النفسية، ليبيا: الدار العربية للنشر والتوزيع.
- الخالدي، عطا الله والعلمي، دلال (2009). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- الختاتنة، سامي (2012). مقدمة في الصحة النفسية، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الخفاجي، نعمة (2008). الفكر الإستراتيجي - قراءات معاصرة، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الخواجا، عبد الفتاح (2009). تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الداهري صالح والعبيدي ناظم (2008). التربية العملية وطرق التدريس، غزة، فلسطين: مكتبة اليازجي.
- الداهري، صالح (2008). أساسيات التوافق النفسي، ط1، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- درادكة، أمجد (2012). الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، الجزء الثالث، العدد الثلاثون، الأردن.
- الدرديسي، حمادة (2016). الأنماط القيادية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- درويش، عبد الكريم وتكلا، ليلي (2002). أصول الإدارة العامة، القاهرة، مصر: مطبعة الأنجلو المصرية.
- دسوقي، كمال (2003). علم النفس ودراسة التوافق، ط3، جامعة الزقازيق/ كلية التربية، الزقازيق، مصر.
- دمنهوري، رشاد (2007). بعض العوامل النفسية الاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي - دراسة مقارنة، مجلة علم النفس، عدد (38)، ص ص 82-84، السنة العاشرة، الهيئة المصرية العامة للكاتب، القاهرة.
- الديب، محمد (2000). اختبار التوافق الشخصي والاجتماعي للراشدين، دراسة استطلاعية، دراسات تربوية، العدد 3، ص ص 111-136، القاهرة، مصر.
- راجح أحمد (2002). أصول علم النفس، ط7، القاهرة، مصر: دار الكتاب العربي.
- الرشيد، عبد الله (2010). الأنماط القيادية المدرسية في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- رفاعي، فيصل وعبد المنعم، جمان والرويشد، فهد (2000). الإدارة التربوية: نظرياتها وتطبيقاتها في التعليم ورياض الأطفال، القاهرة، مصر: مكتبة الفلاح للنشر.
- الرفاعي، نعيم (2003). الصحة النفسية دراسة مقارنة في سيكولوجية التكيف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- زكار، زاهر (2013). سيكولوجية الشخصية والصحة النفسية، مركز الإشعاع الفكري للدراسات والبحوث، فلسطين.
- زهران، حامد (2007). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط2، القاهرة، مصر: عالم الكتيب.
- السراج، هالة (2010). استجابة الحزن والتوافق النفسي لدى الأطفال بعد الحرب الأخيرة على غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- سفيان، نبيل (2000). الشخصية نظرياتها نموها وقياسها، الجزء الأول، المركزية للطباعة.
- سفيان، نبيل (2001). برمجة مقياس التوافق النفسي وأثره على بعض المتغيرات، جامعة تعز، اليمن.
- سفيان، نبيل (2004). المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، ط1، القاهرة، مصر: إيتراك للنشر والتوزيع.
- السكارنة، بلال (2010). المهارات الإدارية الفعالة، ط1، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سليمان، عرفات (2001). استراتيجية الإدارة في التعليم - ملامح من الواقع المعاصر، القاهرة مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- سمارة، فوزي (2007). الإدارة التربوية، عمان، الأردن: الطريق للنشر والتوزيع.
- السويديان، طارق، وياشراحيل، فيصل (2003). صناعة القائد، ط2، السعودية: مكتبة جرير.
- شاذلي، عبد الحميد (2001). التوافق النفسي للمسنين، الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية.
- شاذلي، عبد الحميد (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية.

- شاهين، نرمين (2013). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بتعزيز ثقافة الإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- شحادة، رائف (2008). العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الشحومي، عبد الله (2009). التوافق النفسي عند المعاق، مجلة التربية الجديدة، مكتبة اليونسكو للتربية، العدد (48)، ص ص 19-39.
- شروخ، صلاح الدين (2010). علم النفس الاجتماعية والإسلام، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- شريت، أشرف وحلاوة، محمد (2002). الصحة النفسية بين النظرية والتطبيق، المكتب الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية.
- الشريف، طلال (2004). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجه نظر العاملين في إمارة مكة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- شقير، زينب (2003). مقياس التوافق النفسي، القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- صبرة، علي وشريت، أشرف (2004). الصحة النفسية والتوافق النفسي، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- صبرة، محمد وشريت، أشرف (2004). الصحة النفسية والتوافق النفسي، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- الطحان، محمد (2009). مبادئ الصحة النفسية، دبي، الإمارات: دار العلم والنشر.
- الطروانة، عمر (2011). الإشراف الفعال للمدراء، عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون.
- الطلاع، عبد الرؤوف (2010). التوافق النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى الأسيرات الفلسطينيات المحررات من السجون الإسرائيلية، مجلة جامعة الأزهر، 12(9)، ص ص 621-666.
- الطويل، محمد (2000). التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- الطويل، هاني (1997). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، ط2، عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- العامري، صالح والغالبي، طاهر (2008). الإدارة والأعمال، ط2، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العامودي، محمد (2013). مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادات الإدارية - دراسة تطبيقية على سلطة الترخيص بوزارة النقل والمواصلات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- عبد الحميد، جابر (2007). دراسة نفسية للشخصية العربية، عالم الكتب.
- عبد الرحمن، ميساء (2001). الأنماط القيادية السائدة لدى الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عبد الغني، أشرف والشربيني، أميمة (2005). الصحة النفسية بين النظرية والتطبيق، مصر.
- عبد اللطيف، مدحت (2000). الصحة النفسية والتفوق الدراسي، بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- عبوي، زيد (2007). القيادة ودورها في العملية الإدارية، عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون.
- العتيبي، ضرار والحواري، نضال وخريس، إبراهيم (2007). العملية الإدارية - مبادئ وأصول وعلم وفن، عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- العجمي، محمد (2008). الاتجاهات الحديثة القيادة الإدارية والتنمية البشرية، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع الطباعة.
- العجمي، محمد (2008). الاتجاهات الحديثة القيادة الإدارية والتنمية البشرية، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع الطباعة.
- العدوانى، حنان (2013). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العرابيد، نبيل (2010). دور القيادة التشاركية بمديرات التربية والتعليم في حل مشكلات مديري المدارس الثانوية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

- عربيات، (2012). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس - كلية الهندسة التكنولوجية - دراسة حالة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(2)، ص ص: 705-736.
- عريفج، سامي (2007). الإدارة التربوية المعاصرة، ط3، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- العساف، أحمد (2009). مهارات القيادة وصفات القائد، مجلة صيد الفوائد الإلكترونية، (WWW.Said.net).
- عسكر، سمير (1997). أصول الإدارة، ط5، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي، الإمارات.
- عسلي، محمد (2005). معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة شمال غزة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (29)، الجزء (1)، ص ص 131-155.
- عسيرة، عبير (2001). علاقة تشكل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي والاجتماعي والعام لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- عشوي، مصطفى (2010). مدخل إلى علم النفس المعاصر، ط3، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- العصيمي، سلطان (2010م). إيمان الانترنت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- عطوي، جودة (2009). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، ط3، عمان، الأردن: دار الثقافة.
- عطوي، جودت (2004). الإدارة المدرسية الحديثة، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عطية، نوال (2001). علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي، ط1، القاهرة، مصر: دار القاهرة للكتاب.
- العلاق، بشير (2010). القيادة الإدارية، عمان، الأردن: دار اليازوري.
- العميان، محمود (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عواد، فتحي (2012). إدارة الأعمال ووظائف المدير في المؤسسات المعاصرة، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر.

- عودة، محمد ومرسي، كمال (2004). الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام، الكويت: دار القلم.
- عوض، حسني ونبيل، سعاد (2016). الاغتراب النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى المسنين المقيمين مع أسرهم في محافظة طولكرم، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 4(1)، فلسطين، ص ص: 44-58.
- عوض، عباس محمود (2009). الموجز في الصحة النفسية، مصر: دار المعارف.
- عويضة، محمد (2005). نسخة مبرمجة على حاسوب باللغة العربية من مقياس بك للاكتئاب وتقنيته على عينة سعودية من المنطقة الشرقية، مجلة علم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، العدد (36)، مصر.
- عياصرة، علي (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، عمان، الأردن: دار ومكتبة الحامد.
- عيسوي، عبد الرحمن (2007). دراسة في تفسير السلوك الإنساني، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- غريب، زينب وعبد المنعم، محمد وأبو ناصر، فتحي (2008). الصحة النفسية، مركز التنمية الأسرية مركز التدريب وخدمة المجتمع، جامعة الملك فيصل، السعودية.
- فقيري، أحمد (2001). عمليات التأثير في المنظمة وانعكاساتها على أنماط القيادة، 46(23)، الرياض، السعودية.
- فهمي، مصطفى (2006) الصحة النفسية، القاهرة، مصر: مكتبة القاهرة.
- القاضي، علي (2004). التوافق النفسي من منظور إسلامي، مجلة منبر الإسلام، عدد (4)، ص 36.
- القريوتي، محمد (1993). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات.
- قنديل، علاء (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، عمان، الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الكبيسي، عبد الكريم (2008). قياس التكيف الشخصي الاجتماعي لدى الأحداث الجانحين وعلاقته بمعاملة الوالدين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية.
- الكحلوت، أماني (2011). دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- كفاي، علاء الدين (2004). الصحة النفسية، القاهرة، مصر: هجر للطباعة والنشر والتوزيع.
- كنعان، نواف (2009). القيادة الإدارية، ط3، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ماهر، أحمد (2005). السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات، ط8، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- المرسي، محمد (2006). العلاقة بين حجم الجماعة والتعصب لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية بالمنصورة، الجزء (1)، العدد (10)، ص ص 97-122.
- المزيني، أسامة والبرعاوي، أنور (2011). محاضرات في علم نفس النمو والصحة النفسية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- المصري، رفيق (2007). النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الأقصى كما يراه العاملون في الجامعة، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، (1)15، غزة، فلسطين.
- مصطفى، أحمد (2001). المدير الذكي - كيف يكون الذكاء في القيادة؟. القاهرة، مصر: دار المعادي الجديدة.
- معمريّة، بشير (2007). البحث النفسي في الجامعة، الجزائر: المكتبة العصرية.
- المغربي، سعد (2002). حول مفهوم الصحة النفسية والتوافق، مجلة علم النفس، العدد (3)، الهيئة العامة للكتاب.
- المغربي، عبد الحميد (2006). الإدارة - الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية، الإسكندرية، مصر: المكتبة المصرية.
- المنصور، إبراهيم (2006). استبيان هستون المعرب للتكيف الشخصي، بغداد، العراق: مركز البحوث التربوية والنفسية.
- ناصر، حسن (2010). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- نجم، نجم (2011). القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر.
- النعيمي، فلاح (1994). أثر عوامل الموقف في السمات القيادية - دراسة ميدانية لمدراء بعض المنظمات الصناعية العراقية، مجلة أبحاث اليرموك، (1)10، الأردن، 179-251.

- النمر، سعود (1997). تنمية مهارات القيادة الإدارية. ط2، السعودية، مكة: مكتبة الطالب الجامعي.
- النيرب، أحمد (2003). الأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الهابط، محمد (2007) "التكيف والصحة النفسية"، ط 2، القاهرة، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- هاني ومصطفى، (2016). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس في الأردن وفقا لنموذج جولمان في القيادة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 12(2)، الأردن، ص ص: 181 - 193.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2016). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في قطاع غزة للعام الدراسي 2015/2016م، فلسطين.
- الوهيبي، خالد (2005). دور برامج التأهيل القيادي في تنمية المهارات القيادية الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Alghazo A. & Al-Anazi M. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation, International Journal of Economics and Business Administration, 2(5), pp. 37-44.
- Belkin, G. & Stanly N. (2004). psychology of adjustment, Massachusetts, allyn and Bacon, INC.
- Burna, R. (2008). The self-concept, ISongman, London.
- Hamidifar, F. (2009). A study of the Relationship between Leadership Styles and Employee Job Satisfaction at Islamic Azad University Branches in Tehran, Iran, Unpublished Master. Business Administration. Islamic Azad University, Iran.
- Jackson, L. & Pancer, S. & Pratt, M. & Hunsberger, B. (2000). Great expectation: The relation between expectancies and adjustment during the transition to university, Journal of Applied social psychology, 30(10), pp: 2100-2125.
- Julia M. & Veni, B. (2012). An Analysis of the Factors Affecting Students' Adjustment at aUniversity in Zimbabwe, International Education Studies, 5(6), 2012ISSN 1913-9020E-ISSN 1913-9039, Published by Canadian Center of Science and Education.

- Moore, D. & David S. & McCabe, G. & Duckworth, W. (2003). The Practice of Business Statistics: Using data for decisions.
- Ogunyinka, E. & Adedoyin, R. (2013). Leadership Styles and Work Effectiveness of School Principals in Ekiti State: Case Study of Ado-Ekiti Local Government Area, Developing Country Studies.
- Spilker. M. & Dooerffer. T. (2011). Leadership: Approaches – Developments – Trends: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Toledo L. (2002). Genius Creativity and leadership, Journal of Investigative Surgery,15(10), 25-35.
- Tuna, M. (2003). Cross-Cultural differences in Coping strategies as predictors of university adjustment of Turkish and U.S.A student, Doctorate thesis, Middle East Teaching university, Turkey.

الملاحق

- ملحق رقم (1): خطاب التحكيم
- ملحق رقم (2): أسماء المحكمين
- ملحق رقم (3): الاستبانة

ملحق رقم (1): خطاب التحكيم



برنامج الدراسات العليا المشترك بين
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
وجامعة الأقصى بغزة
تخصص الإدارة والقيادة



تحكيم استبانة

حضرة السيد/ة: المحترم/ المحترمة ،،
الدرجة العلمية:
التخصص:
مكان العمل:
تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية"، وذلك للحصول على درجة الماجستير من البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة - تخصص الإدارة والقيادة. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة في موضوع البحث العلمي، ومنفعة العلم والمتعلمين، فإنني أستميحكم عذراً بأن تفضلوا علينا بجزء من وقتكم الثمين، وتقدموا لنا التوجيهات والإرشادات من أجل تعديل، أو حذف، أو إضافة ما ترونه مناسباً، وتوضيح مدى انتماء الفقرة لمحورها، وتحكيمها من حيث سلامة الصياغة اللغوية، لتكون أداة جيدة، وتقيس ما وضعت لقياسه.

شاكرين لسيادتكم تفضلكم بتقديم المساعدة، وتحسين وتطوير البحث العلمي، وتزويد الطلبة بالعلم، والكفايات اللازمة لإعداد الكوادر البشرية بكفاءات وشهادات عالية، لخدمة المجتمع وتنميته.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،

الباحث/ عمر إبراهيم أبو طعيمة - جوال/ 0597420000

ملحق رقم (2): أسماء المحكمين

م	الاسم	الجامعة	التخصص
1	د. أحمد كلوب	أكاديمية الإدارة والسياسة	إدارة أعمال
2	د. أسامة عطية المزيني	الجامعة الإسلامية	علم النفس
3	د. أكرم اسماعيل سمور	الجامعة الإسلامية	إدارة أعمال
4	د. أمال عبد المجيد الحيلة	كلية فلسطين التقنية	إدارة أعمال
5	د. سليمان موسى الحسنات	جامعة فلسطين	علم النفس
6	د. عبد الفتاح عبد الغني الهمص	الجامعة الإسلامية	علم النفس
7	د. علاء الدين خليل السيد	جامعة الأقصى	إدارة أعمال
8	د. محمد ابراهيم المدهون	أكاديمية الإدارة والسياسة	إدارة أعمال
9	د. محمد عبد اشتيوي	جامعة القدس المفتوحة	إدارة أعمال
10	د. نافذ محمد بركات	الجامعة الإسلامية	إحصاء
11	د. وفيق حلمي الأغا	جامعة الأزهر	إدارة أعمال
12	م. إبراهيم فرج أبو شمالة	باحث ومحلل إحصائي	إدارة أعمال



ملحق رقم (3): الاستبانة
برنامج الدراسات العليا المشترك بين
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
وجامعة الأقصى بغزة
تخصص الإدارة والقيادة



تعبئة استبانة

الطالب / ة: المحترم/ المحترمة ،،
تحية طيبة وبعد:
يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "الأنماط القيادية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية"، وذلك للحصول على درجة الماجستير من البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة - تخصص الإدارة والقيادة.
وقد أعد الباحث لهذه الدراسة استبانة، لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة، من خلال تحديد درجة الموافقة على فقراتها، بحسب تدرج خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.
فنرجو من سيادتكم تعبئة البيانات الشخصية، وقراءة فقرات الاستبانة، ووضع علامة (x) أمام كل الفقرة، وتحت درجة موافقتكم، مع ضرورة توخي الدقة والموضوعية، إذ أن ذلك له الأثر الكبير على واقعية النتائج، وموضوعيتها، علماً بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وهذه المعلومات من أجل البحث العلمي فقط.
وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،
الباحث/ عمر إبراهيم أبو طعيمة - جوال/ 0597420000

أولاً: البيانات الشخصية:

1. الجنس:

() ذكر	() أنثى
---------	----------

2. الجامعة:

() الإسلامية	() الأزهر	() الأقصى
---------------	------------	------------

3. المعدل التراكمي:

() أقل من 70%	() من 70% - أقل من 80%	() من 80% - أقل من 90%	() 90% فأكثر
----------------	-------------------------	-------------------------	---------------

ثانياً: محاور وفقرات الأنماط القيادية:

م	محاوِر وفقرات الأنماط القيادية				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
	درجة الموافقة				
	المحور الأول: النمط القيادي الديمقراطي				
1					أشارك في الأنشطة الطلابية المختلفة
2					أُتبنى الأفكار الإبداعية التي يطرحها الآخرون
3					أتعامل مع زملائي بطريقة إيجابية
4					أقبل الرأي والرأي الآخر بكل ترحاب
5					أتيح الفرصة لزملائي أن يعبروا عن رأيهم بحرية كاملة
6					أستخدم عبارات المدح والثناء مع زملائي
7					أستشير أصدقائي في القرارات التي اتخذها
8					أشارك زملائي في حل المشكلات الجامعية
9					أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية
10					أناقش زملائي بأي أفكار جديدة لدي
	المحور الثاني: النمط القيادي الأوتوقراطي				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1					أُتجنب المواقف التي أستشير فيها الآخرين
2					أحرص أن تكون قراراتي صارمة
3					أحرص على أن أكون المتحدث باسم الطلبة في الجامعة
4					أعالج المشكلات التي تواجهني دون مساعدة غيري
5					أعتبر أن المناقشة وتبادل الآراء مضيعة للوقت
6					أفرض رأبي على الآخرين لأنه الأصوب
7					أفضل العلاقات الرسمية مع الآخرين
8					ألبي حاجاتي بشكل دائم، دون النظر إلى حاجات الآخرين
9					أميل إلى فرض رأبي على الآخرين
10					يضايقتني توجيه أي انتقاد لي

المحور الثالث: النمط القيادي التسيبي					
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	
					1 أتجنب إعداد جدول خاص بالذاكرة
					2 أتجنب التدخل في حل النزاعات بين الطلبة
					3 أتساهل في قضاء واجباتي التعليمية بشكل مستمر
					4 أتصرف مع الآخرين بسلوك غير مدروس
					5 أتهاون في كسب الوقت ويذهب دون أن أستفيد منه
					6 أتهرب من المسؤولية في المواقف الحرجة
					7 أتهرب من مواجهه المشكلات التي تواجهني
					8 أعتقد أن التخطيط مضيعة للوقت
					9 أفضل العشوائية في نمط حياتي
					10 غير ملتزم بأنظمة وقوانين الجامعة

ثالثاً: محاور وفقرات التوافق الاجتماعي:

درجة الموافقة					م
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	
					1 أشعر أنني مستقر أسريا
					2 أستمتع بالحديث مع أفراد أسرتي
					3 أفخر بانتمائي لأسرتي
					4 قلبي مليء بالحب لأسرتي
					5 أسرتي تأخذ برأيي إلى حد كبير
					6 يسود أسرتي الاتفاق والحب والمودة
					7 أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي المهمة
					8 أقضي أوقاتاً سعيدة مع أسرتي
					9 أنا شخص محبوب في أسرتي
					10 أهتم بسعادة جميع أفراد أسرتي

المحور الثاني: المشاركة الجامعية	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1					أفتخر بانتمائي إلى جامعتي
2					أشعر بالرضا عن تخصصي الجامعي
3					أفضل الاختلاط وإقامة العلاقات مع زملائي في الكلية
4					أشارك مع زملائي في نشاطات الكلية
5					ألتزم بالدوام الدراسي، ولا أتغيب إلا للضرورة
6					علاقاتي مميزة بأساتذتي
7					أحب الذهاب إلى الجامعة
8					أشارك زملائي في مناقشة المواد الدراسية
9					أناقش المدرسين في الموضوعات الدراسية
10					أشعر بالرضا عن تحصيلي الجامعي
المحور الثالث: الانسجام مع المجتمع	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1					أشارك الناس أفرحهم وأحزانهم
2					علاقاتي الاجتماعية مع جيراني جيدة
3					أحب البقاء مع الآخرين أطول وقت ممكن
4					أقبل انتقادات الآخرين
5					أبادر بتقديم المساعدة لمن يحتاج إليها
6					يسرني مساعدة الآخرين
7					أحب الالتزام بعبادات وتقاليد مجتمعي
8					ألتمس الأعذار للآخرين
9					أحافظ على مواعيدي مع الآخرين
10					من السهل عليّ أن أقيم علاقات مودة مع الآخرين

وشكراً لكم على حسن تعاونكم ،،،