

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية

للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو

دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

ENIEM بتيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

تحت إشراف:

د. بوثلجي أمال

إعداد الطالبتين :

- حمار نهلة

- طالب صارة

السنة الجامعية: 2024/2025

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن اتبعهم الى يوم الدين.

أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع هذا:

إلى قرة العين وينبوع الحنان التي حرمت نفسها واعطتني، والتي سهرت في مرضي، حزنت في ثغراتي، فرحت في نجاحاتي والتي ربنتي بلطف وعلمتني كل شيء. إلى تلك المرأة العظيمة امي الحنونة "فريدة" حفظها الله واطال لي في عمرها.

إلى أعظم الرجال صبورا ورمز العطاء والحب، إلى الذي تعب كثيرا من أجل راحتي وافنى حياته من أجل تعليمي والذي كان سندا لي وقدم لي العون الذي كنت بحاجة إليه طوال سنوات حياتي. إلى ذلك الرجل الكريم أبي العزيز "ارزقي" ادامه الله.

إلى من تجمعني معهم صلة الرحم والقرباة، إلى الذين تقاسمت معهم هموم الدنيا بجلوها ومرها اخي واخواتي الاعزاء "ماسينيسا، سيليا، نصيرة" وإلى سندي رفيق دربي "عمر".

إلى صديقاتي اللواتي تعلقت بهن وجمعتني إياهم أياما تقاسمت معهن فيها السراء والضراء.

وأخيرا أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة الفضية "بوثلجي امال" على مساعدتها لي وتقديمها

النصائح والارشادات والتوجيهات الكافية لإتمام هذا العمل.

"سارة"

إهداء

ما سلكنَا البدايات إلا بتيسير ، وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات لا بفضلِه
فالحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا العلمية.

إلى جدتي الغالية التي كنت احلم ان تشهد فرحتي في هذا اليوم لتبارك لي بفرحها ودعواتها
رحلت بجسدك لكن حبك ودعواتك ترافقني رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

إلى من سجدت لله في سرها وجهرها، إلى من سهرت لتحمل عني تعبتي، ومسحت بيدها
دموعي. إلى أمي الحبيبة فرحتي لا تكتمل إلا برؤية دموع السعادة في عينيك.

إلى أبي العزيز، مصدر فخري وسندي الدائم، يا من علمتني الصبر والقوة، كنت لي دائما
قدوة ومصدرا للتحفيز. شكرا لثقتك بي ولنصائحك ولحبك الذي منحني القوة لأواصل هذا
النجاح الذي هو ثمرة دعمك وتضحياتك.

إلى اخواتي الاعزاء، أنتم السند والدعم شكرا بوجودكم الدائم بجاني، ولحبكم الذي يمنحني
القوة. حفظكم الله ووفقكم.

إلى صديقاتي الذين جعلوا هذه الرحلة أكثر متعة وأقل صعوبة. شكرا لكل لحظة ودعم ولكل
كلمة مشجعة، ولكل الذكريات الجميلة التي صنعناها معا.

" فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا • إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا " (الشرح: 5-6)

بعد كل تعب وسهر، جاء اليسر، جاء اليسر فضل الله وبدعمكم. هذا النجاح ليس لي
وحدتي، بل لكم جميعا، فقد كنتم سندي ونبضي في كل لحظة. شكرا من القلب واتمنى ان
اكون يوما مصدر فخركم كما كنتم دائما مصدر قوتي.

"تهلة"

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بـتيزي وزو، وكذا معرفة مستوى تقدير الذات والتوافق المهني لدى العمال كل على حدى.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (70) عامل تم إختيارهم بطريقة عشوائية وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي، لأنه يساعد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا. كما قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من مقياس تقدير الذات من إعداد الباحث "روزنبرغ"، واستبيان التوافق المهني من إعداد الطالبتين، على أفراد عينتنا قصد جمع البيانات الكافية من أجل التحليل الإحصائي والتحقق من فرضيات الدراسة. ومن أجل ذلك اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 22 المتمثلة في (النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل ثبات ألفا كرونباخ).

حيث توصلت النتائج إلى:

- لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أونيام.

- وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أو نيام.

- وجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أو نيام.

الكلمات المفتاحية: الذات ، تقدير الذات ، التوافق، التوافق المهني.

Summary of the study:

The present study aimed to examine the relationship between self-esteem and professional adjustment among employees of the *National Company of Household Appliances Industries* (ENIEM) in Tizi Ouzou, as well as to determine the levels of self-esteem and professional adjustment separately.

The study was conducted on a randomly selected sample of seventy (70) employees, using the **descriptive method**, as it allows for an accurate observation and description of the phenomenon as it exists in reality. Data were collected through two instruments: the **Self-Esteem Scale** developed by *Rosenberg* and a **Professional Adjustment Questionnaire** designed by the researchers. The collected data were statistically analyzed using **SPSS software version 22**, employing percentage distributions, arithmetic means, standard deviations, and Cronbach's alpha coefficient to assess reliability.

The findings revealed that:

- There is **no statistically significant relationship** between self-esteem and professional adjustment among employees of ENIEM.
- The employees demonstrated a **moderate level of self-esteem**.
- The employees also exhibited a **moderate level of professional adjustment**.

Keywords: Self, Self-esteem, Adjustment, Professional adjustment.

فهرس المحتويات

اهداء

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام لاشكالية الدراسة

1- إشكالية الدراسة 06

2- فرضيات الدراسة 08

3- أهمية الدراسة 09

4- أهداف الدراسة 09

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة 09

6- الدراسات السابقة 10

الفصل الثاني: تقدير الذات

تمهيد 21

أولاً: الذات

- 1- مفهوم الذات 22
- 2- مكونات الذات 22
- 3- أبعاد الذات 23
- 4- الفرق بين الذات وتقدير الذات 23
- 5- قياس مفهوم الذات 24

ثانياً: تقدير الذات

- 1- مفهوم تقدير الذات 24
- 2- مكونات تقدير الذات 25
- 3- أهمية تقدير الذات 25
- 4- أبعاد تقدير الذات 26
- 5- قياس تقدير الذات 26
- 6- العوامل المؤثرة في تقدير الذات 27
- 7- نظريات تقدير الذات 28
- 8- السمات العامة لذوي التقدير المرتفع والمنخفض للذات 30
- خلاصة الفصل 32

الفصل الثالث: التوافق المهني

- تمهيد 33
- أولاً: التوافق 33
- 1- مفهوم التوافق 34
- 2- أهمية التوافق 34

3-أنواع التوافق 35

4-خصائص التوافق 36

5-أبعاد التوافق 37

ثانيا: التوافق المهني

1-مفهوم التوافق المهني 38

2-مظاهر التوافق المهني 39

3-العوامل المؤثرة في التوافق المهني 41

4-أسس التوافق المهني 43

5-أهمية التوافق المهني 43

6-شروط التوافق المهني 44

7-مصادر الشعور بالتوافق المهني 45

8-سبل وطرق تحقيق التوافق المهني 46

9-الآليات الدفاعية للتوافق المهني 46

10-قياس التوافق المهني 48

خلاصة الفصل 50

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد 52

1-الدراسة الاستطلاعية 53

2-حدود الدراسة 58

58	3-منهج الدراسة
59	4-مجتمع وعينة الدراسة
63	5-أدوات جمع البيانات
64	6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
67	7-الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
68	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

70	تمهيد
71	1-عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة
71	1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
71	1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
72	1-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
73	2-مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها
73	2-1 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة
74	2-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
75	2-3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
76	خاتمة
77	توصيات واقتراحات
79	قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
53	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	01
54	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن	02
55	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الإجتماعية	03
56	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	04
57	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية	05
59	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس	06
60	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير السن	07
61	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الحالة الإجتماعية	08
61	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	09
62	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية	10
63	درجات قياس تقدير الذات	11
64	السلم الترتيبي لقياس الإجابة وفقا لسلم ليكرت الخماسي	12
65	قيمة ألفا كرونباخ لمقياس تقدير الذات	13
65	نتائج الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية	14
66	قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني	15
66	نتائج الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية	16
71	نتائج الفرضية العامة	17
72	نتائج الفرضية الجزئية الأولى	18
73	نتائج الفرضية الجزئية الثانية	19

جدول الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
39	مظاهر التوافق المهني	01

مقدمة:

إن نجاح الأمم وسموها في شتى المجالات مرتكز على الفرد العامل، الذي فرض وجوده في مناصب مختلفة في الإدارة، ومساهمته واجتهاده واحتلاله حيزا كبيرا بفضل كفاءته وإرادته وقوة صبره، من خلال تواجده ومشاركته في العديد من المجالات الإجتماعية كانت أو إقتصادية وحتى السياسية والثقافية.

فالدخول إلى عالم الشغل، يعد من الأهداف التي يسعى الإنسان لتحقيقها وبلوغها بكل الوسائل الممكنة، وإثبات حضوره في جميع الأدوار وجعله يحقق إنجازات كبيرة وراء فرصة تمكنه وبناء قدراته ليصبح على مستويات عالية من العلم والمعرفة، وهذا بالضرورة يتطلب توفر مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية فيه حتى يؤدي عمله على أكمل وجه وتلعب قوة الشخصية دورا كبيرا، ولعل ما يساهم في تحقيق قوتها هو تقدير الذات، الذي يعد من المفاهيم المرتبطة بشكل مباشر بالفكرة أو التصور، التي يضعها الإنسان لنفسه وذاته فتقدير العامل لذاته يمثل أحد الطاقات الإيجابية، من خلال أنه يسعى لإيجاد نفسه دائما فشعور الفرد بأنه ذو قيمة من قبل الآخرين، ينمي ويقوي لديه الثقة بالذات كما تنمو لديه صورة إيجابية عن ذاته فيحترمها ويقدرها، فإذا كان مستوى تقدير الذات إيجابيا، فإن العامل سيؤدي دورا مهما في توافقه المهني، عكس تقدير الذات المنخفض الذي يجعل العامل معرضا للعديد من الاضطرابات النفسية والسلوكية. وكذا ينعكس على توافقه المهني.

ويمكن اعتبار التوافق المهني مدى قدرة الفرد العامل على القيام بواجباته والتزاماته المهنية بكفاءة بغض النظر عن الظروف المحيطة به، بحيث يرتبط بالنجاح في العمل، والذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته، فيتحقق ذلك بالإنجاز وتقدير المسؤولية وقدرته على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيائية والمادية، وكذلك طبيعة العمل الذي يقوم به، بالإضافة إلى العلاقات الإجتماعية التي تربطه

مقدمة

بزملائه في العمل ، فكما كانت نفسية العامل جيدة ومتوازنة ، كلما كانت رغبته واستعداده للعمل، وبهذا يستغل كل طاقاته ومهاراته في أداء عمله بكفاءة وجدارة، وهنا تبرز الأهمية الكبيرة للتوافق المهني في إحداث التوازن بين إشباع دوافع وحاجات العامل وتحقيق التكيف وظروف العمل .

وعلى ضوء ما سبق، جاءت الدراسة الحالية، وتناولت تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ونظرا لأهمية هذا الموضوع، قمنا بتقسيم الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري: يتكون من ثلاثة (3) فصول فالأول تناولنا فيه الإطار العام للدراسة، والذي يتضمن الإشكالية، التساؤلات، الفرضيات، الأهداف، الأهمية، تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بهذه الدراسة والفصل الثاني، خصص للمتغير الأول تقدير الذات، تطرقنا فيه إلى تمهيد، موضوع الذات، من حيث المفهوم، المكونات، الأبعاد، الفرق بين الذات وتقدير الذات، من حيث مفهومه مكوناته، مصادره، أهميته، أبعاده، قياسه،العوامل المؤثرة فيه، نظرياته والسمات العامة لذوي التقدير المرتفع و المنخفض للذات، ثم خلاصة الفصل وفي الأخير الفصل الثالث، خصص للمتغير الثاني التوافق المهني، ثم تطرقنا فيه إلى موضوع التوافق، من حيث المفهوم، الأهمية، أنواعه، خصائص أبعاده، ثم تطرقنا إلى التوافق المهني، من حيث مفهومه، مظاهره، العوامل المؤثرة فيه أسس، أهميته، شروطه، ثم خلاصة الفصل، أما الجانب التطبيقي: يتكون من فصلين

الفصل الرابع: تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث ذكرنا فيه منهج الدراسة، ميدان الدراسة، ثم الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة وخصائصها، أدوات الدراسة مع ذكر صدقها وثباتها، وفي الأخير التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة والفصل الخامس، قمنا فيه بمناقشة نتائج فرضيات هذه الدراسة وتفسيرها، ثم الخروج بخاتمة، مع تقديم الاقتراحات والتوصيات المتعلقة بموضوع هذه الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام لاشكالية الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
6. الدراسات السابقة

1. اشكالية الدراسة:

لقد حاولت الجزائر في بداية القرن الواحد والعشرين تطبيق سياسة اقتصادية رشيدة سواء في مؤسساتها الإنتاجية أو الخدماتية من أجل النهوض بها ومواكبتها للتغيرات والتطورات والتحولات التي يمر بها العالم الحديث وبذلك أصبحت المؤسسات تعمل على تطوير مخرجاتها من أجل تلبية حاجات المجتمع من السلع والخدمات، حيث أعطت أولوية خاصة للمورد البشري الذي يعتبر من أهم العناصر في المؤسسة وذلك من خلال بذله جهد و طاقة من أجل إشباع حاجات معينة

ومن بين الحاجات، التي يسعى العنصر البشري لإشباعها هو تقدير الذات، الذي يتصدر المراكز الأولى في البحوث النفسية نظرا لأهميتها في الحياة العملية باعتباره النواة الأساسية التي يتركز عليها المورد البشري.

يعد تقدير الذات أحد العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح الفرد، وهذا ما دلت عليه دراسة مارش وزملائه (1983)، ولهذا جعله ابراهيم ماسلو في سلم الحاجات المتعلقة بالإنسان وهذا تأكيدا على أن تقدير الذات يؤثر على السلوك فهو يساعد على تخطي الصعوبات ومواجهة الضغوط. وهذا ما أكدته دراسة دكلوا(2000)، وأن المتخصص لبعض الأدبيات يجد أن تقدير الذات ارتبط مع العديد من المتغيرات والتي منها نجد التوافق المهني، حيث دلت دراسة منجم عزت عربي (2020) على وجود ارتباط إيجابي بين كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي، فالموظف يزيد توافقه عندما يكون لديه تقدير ذاتي مرتفع. في حين نجد دراسة (1983 Marsh H.W Parler J.W Smith I.D) دلت على أن تقدير الذات له أبعاد و مجالات عديدة منها ما هو مرتبط بشخصية الفرد، وعليه فإذا كان الفرد يصل إلى تقدير ذات معين بفضل تطوره و تفاعله مع محيطه وزملائه في العمل فإن ذلك يظهر أهمية قياس هذا التقدير والتعبير عنه، وفي هذا الصدد فقد صممت العديد من المقاييس التي تقيس لنا تقدير الذات منها "كوبر سميث" حيث يقيس مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات للفرد وتوقعه للنجاح أو الفشل ومقدار الجهد الذي ينبغي أن يقوم به. كذلك نجد مقياس "روزنبرغ" الذي هو أيضا من المقاييس التي يمكن اعتمادها في قياس تقدير الذات لدى الأفراد. ومن هنا يظهر لنا اهتمام المؤلفين والمفكرين النفسانيين بمتغير تقدير الذات، وعليه فإن هذا الأخير لديه أهمية كبيرة لدى الأفراد خاصة المنتمون الى مؤسسة أو منظمة معينة. لذلك نرى المؤسسات التي فيها العاملون لديهم تقدير عالي لذواتهم والذي ينعكس بالإيجاب على سيرورة وتقدم

المؤسسة، بينما يحدث العكس للأفراد ذوي تقدير منخفض بحيث يمكن أن يؤدي إلى سوء التكيف وعدم اتزان توافقه المهني.

يعتبر التوافق مؤشر أساسي وضروري لأي منظمة إلى جانب الدور الذي يلعبه من حيث أن يربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل فيها، كما يعزز اهتمامه بتقديم المنظمة ونجاحها، حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العامل يعد مؤشرا قويا على نجاح سير العمل بها وبالتالي تحقيق أهدافها. ويعرفه "عبد الحميد الشاذلي" بأن التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه ويتمثل في الاختيار المناسب للمهمة عن فترة واقتناع شخصي والاستعداد لها والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء وكذا التغلب على المشكلات. (عبد الحميد الشاذلي، 2000، ص55)

ولقد تعددت الدراسات في هذا المجال منها نجد دراسة "عوض عباس" (2005) الذي قام بدراسة مقارنة للتوافق المهني لدى العاملين في صناعة النسيج فكان هدف الدراسة تبيان حقيقة الفروق الجنسية بينهما في التوافق المهني مستخدما عددا من الاختبارات، بعضها لقياس التوافق المهني والبعض الآخر لقياس بعض السمات الانفعالية الشخصية حيث تكونت العينة من مجموعتين من العمال و العاملات وتوصلت الدراسة إلى إثبات وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني، حيث ثبت أن العاملات أكثر رضا عن العمل من العاملين وأنها أكثر كفاية وصلاحيه للعمل وأقل طموحا وأقل توافقا في حياتهن المنزلية وفي توافقهن الصحي (عوض عباس، 2005، ص55)

كما نجد أيضا في دراسة السماري (2006) بعنوان التوافق المهني و علاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني و مستوى ضغط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من 400 ضابط. إذ استخدم الباحث في دراسته اداتين أحدهما لقياس التوافق المهني و الأخرى لقياس ضغط العمل، وقد أسفرت الدراسة على أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالأجهزة الأمنية اقل من المتوسط وهناك تباين واضح في مستوى الرضا الوظيفي و مستوى ضغط العمال في حدود الوسط. (السماري، 2006، ص55_36)

وقد جاءت كذلك العديد من النظريات التي أثرت هذا الموضوع، منها نظريات العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجوانب النفسية والاجتماعية للعامل، والتي رأت بأن الشخص المتوافق إجتماعيا ونفسيا هو القادر على تحقيق الانسجام والاتزان في علاقاته داخل المنظمة، وكذا قدرته على تحقيق التوافق مع بيئة

عمله. وهذا كان نتيجة التجارب التي قام بها "إلتون مايو" في مصانع "هاوتون". وكذا نظرية "ماسلو" التي ترى أن الفرد قد يتوجه إلى المهنة التي تلبى رغباته وحاجاته، وقد حددها "ماسلو" بخمس درجات ورأى أن اشباعها يزيد من درجة تكيفه مع عمله وهذا قد يجعله راضيا ومستقرا في عمله مما يحقق له توافقه المهني.

لذا نجاح الفرد في مهنة معينة يتطلب قدرته على تجاوز كل معوقات العمل التي يتعرض لها والتي تؤدي به إلى فقدان تقديره الذاتي وتجعله أكثر قلقا نتيجة تعرضه للمواقف الضاغطة مما ينعكس سلبا على أدائهم وفقدان الاهتمام بالعمل والكآبة والتقليل من قيمة الحياة الاجتماعية، كل هذه المظاهر تدل على سوء التوافق المهني، حيث نستخلص أنه لا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لواجبات عمله فقط بل ينبغي أيضا توافق الفرد لبيئة عمله.

ومن خلال هذه المنطلقات تبرز أهمية بالغة في دراسة تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية اونيام، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

• هل توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو؟

• ما هو مستوى تقدير الذات لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو؟

• ما هو مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو؟

2. فرضيات الدراسة:

• توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو.

• يكون مستوى تقدير الذات مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو.

• يكون مستوى التوافق المهني مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام
بتيزي وزو.

3. أهمية الدراسة:

- محاولة التعرف على متغيري تقديرالذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية اونيام بتيزي
وزو.

- التعرف على العوامل التي تؤثر سلبا وإيجابا على التوافق المهني عند العمال.

- التعرف على العوامل المساهمة في فشل أو نجاح العامل في تحقيق تقديره الذاتي.

- مساعدة الادارة في حل وفهم المشاكل المتعلقة بسلوكيات العمال وحاجاتهم المهنية والعمل على
اشباعها.

4. أهداف الدراسة:

- الكشف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

- التعرف على مستوى تقديرالذات لدى العمال بأبعاده وأثره على أداء العاملين.

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العمال بأبعاده وأثره على أداء العاملين.

5. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

1_5 تقدير الذات:

1.1.5 تعريف تقدير الذات اصطلاحا :يعرفه شوامرة نادر طالب2014 بأنه" التقييم العام لدى الفرد

لذاته في كل كليتها و خصائصها العقلية ، الاجتماعية ،الانفعالية ، الأخلاقية ، الجسدية ، وينعكس هذا

التقييم على ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميتها وجدارتها وتوقعاته منها. كما يبدو ذلك في

مختلف مواقف حياته. (نادر،2014،ص575)

2.1.5 تعريف تقدير الذات اجرائيا : مجموع الدرجات التي يحصل عليها العامل أو العاملة بعد

الإجابة على فقرات مقياس تقديرالذات لروزنبرغ المستخدم في الدراسة الحالية.

5_2 التوافق المهني:

ج. التوافق المهني:

2.2.5 تعريف التوافق المهني اصطلاحاً: هو تلك العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة الاجتماعية.

يعرفه عبد الحميد محمد الشاذلي على أنه "الرضا عن العمل وارضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهمة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها والصلاحية المهنية بمعنى توافق الفرد مع بيئة العمل. (عطا احمد، 2021، ص19)

2.2.5 تعريف التوافق المهني اجرائياً : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل أو العاملة في المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية من خلال استجابته على استبيان التوافق المهني في الدراسة الحالية.

6. الدراسات السابقة:

6_1 الدراسات التي تناولت تقدير الذات:

✓ دراسة الباحث لامرز "Lamerez": قام الباحث لامرز بدراسة مقارنة مفهوم الذات الاجتماعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من الطلاب الهنود الأمريكيين الذين يعيشون في الريف وعددهم (45) طالب، ومثلهم طلاب الرموز الاجتماعية الذي أكده الباحث "زيلر" والباحث "هنرسن" عام (1996). وبينت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين مفهوم الذات الاجتماعية وبين الانجاز لدى أفراد المجموعتين، أما بالنسبة لمفهوم الذات الاجتماعية فقد وجد الباحث "لامرز" فروقا لصالح الطلاب البيض، فقد فسّر الباحث هذه النتيجة بالظروف الثقافية والاجتماعية وأيضاً بالاتجاهات السالبة التي تحيط بالمواطنين الهنود وغيرهم.

✓ دراسة عزة عبد الكريم مبروك (2002) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع متغيرات تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب لدى عينة من المسنين الذكور بالقاهرة، والتعرف على طبيعة تأثير تقدير الذات على العلاقة بين مشاعر الوحدة النفسية والاكتئاب، وقد تم استخدام مجموعة من الاختبارات التي تقيس هذه المتغيرات، وذلك على عينة عشوائية بلغت (60) مسناً. وخلصت الدراسة إلى

وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين تقديرالذات وكل من الشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب، حيث تتخفف مشاعر الوحدة النفسية ومستويات الاكتئاب في ظل التقييم الإيجابي للذات.

✓ دراسة حراشة (2006) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تقديرالذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك، وأثر كل من الجنس والمستوى الدراسي التراكمي على مستوى تقديرالذات، وقد استخدمت الدراسة أداة لقياس مستوى تقديرالذات وطبقت على عينة بلغت (331) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج أن مستوى تقديرالذات كان عالي ، كما أسفرت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات وفقا لمتغيرات الجنس والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي.

✓ دراسة ابو بكر دبابي(2007): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من(450) معلم ومعلمة من مجموع (1490) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة ورقلة ، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق استمارة لجمع المعلومات وهي استمارة تقديرالذات من اعداد الباحث والتي اشتملت على أربعة أبعاد وهي البعد الجسمي، الأكاديمي، الاجتماعي والشخصي وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى تقديرالذات تعزى الى متغيرات منطقة العمل ، الجنس، المؤهل العلمي والخبرة المهنية. وكذلك أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى تقديرالذات ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، كما أسفرت كذلك إلى عدم وجود فروق في علاقة تقديرالذات بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغيرات الدراسة.

✓ دراسة زبيدة امزيان(2007): هدفت إلى التعرف على مشكلات المراهقين وعلاقة تقديرالذات لهم بهذه المشكلات، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين تقديرالذات بالحاجات الإرشادية ، والكشف عن الفروق الموجودة بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة. واستخدمت الباحثة استبيان المشكلات النفسية والحاجات الإرشادية، ومقياس "كوبرسميث" لتقدير الذات، وطبقت على عينة بلغت(200) تلميذا وتلميذة في ثانويات مختلفة. وأظهرت النتائج عن وجود علاقة بين تقديرالذات للمراهقين بالمشكلات والحاجات الإرشادية وفق متغيرات الدراسة، ووجود فروق بين ذوي تقديرالذات المتدني وذوي تقديرالذات المتوسط في ظل متغيرات الدراسة للجنسين.

✓ دراسة محمد الفداح(2013): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى رؤساء الجامعات، وقد استخدم فيه الباحث استبيان المهارات القيادية من إعدادة، وكذا مقياس "روزنبرغ"، بحيث طبقت الاداتين على(30) رئيسا. وقد أفرزت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين المهارات القيادية وتقدير الذات، وعدم وجود اثر التخصص ونوع الجامعة في بيانات الدراسة.

✓ دراسة لخضر شيببة(2014): قام الباحث بدراسة الدافعية للتعلم وعلاقتها بتقدير الذات والتوافق الدراسي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، والتي اعتمدت على تطبيق مقياس الدافعية للتعلم وتقدير الذات، ومقياس التوافق الدراسي وتوزيعها على العينة المتمثلة في طلبة السنة الثانية ثانوي في الجزائر العاصمة، حيث بلغ حجم العينة(100) تلميذ وتلميذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وكان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد الفروق بين الجنسين في ظل المتغيرين السابقين ، حيث أسفرت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين، وكذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الدافعية للتعلم وتقدير الذات لدى تلاميذ السنوات الثانية ثانوي.

(لخضر شيببة،2014)

✓ دراسة حمزة الاحسن(2015): والتي هدفت إلى معرفة انعكاسات الضغوط المهنية على تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية بكل من ولايتي البليدة وتيبازة، وقد استخدم فيه الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واعتمد في جمع المعلومات على استبيان مصادر الضغوط المهنية من اعداد الباحث وكذا مقياس تقدير الذات من اعداد"الدريني،سلامة وكامل" ، بحيث طبقت الاداتين على عينة قوامها (115) معلم ومعلمة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والتي تظهر بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، التلاميذ واوليائهم،الاجر،الحوافز، العلاقات المهنية والمكانة الاجتماعية. كما أسفرت إلى وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و تقدير الذات.

✓ مناصرية محمد ولعريط بشير(2017): بعنوان بعض المتغيرات الديمغرافية المرتبطة بمستوى تقدير الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي (دراسة ميدانية بولاية قالمة)، والتي هدفت إلى قياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي وذلك تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية والمتمثلة في الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية بمؤسسة التعليم الثانوي"هادي محمود" بتاملوكة ولاية قالمة. حيث شملت عينة الدراسة(30) أستاذا وأستاذة، إذ اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي ومقياس تقدير الذات من اعداد

الباحث كأداة لجمع المعلومات. حيث خلصت الدراسة إلى أن مستوى تقديرالذات لدى عينة الدراسة كان مرتفعا ، وعدم وجود فروق في مستوى تقديرالذات تبعا لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، والخبرة المهنية.

✓ دراسة غدايفي(2018): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تقديرالذات لدى مرضى الزهايمر، بحيث أجريت الدراسة على(100) مريض ومريضة تم اختيارهم بطريقة عينة كرة الثلج، وقد خلصت النتائج إلى أن مستوى تقديرالذات لدى مرضى الزهايمر متوسطة.

1.1.6تعقيب على الدراسات الخاصة بتقدير الذات :

- من خلال عرض بعض الدراسات التي تناولت موضوع تقديرالذات لوحظ أن هناك تباين من حيث الهدف وأفراد العينة التي أجريت عليها الدراسة سواء في العدد أو الجنس أو مكان العمل ونوعه، وكذا نوع الأداة والمنهج المستخدم التي يختارها الباحث لتحقيق نتائج أفضل.

- فمن خلال عرض هذه الدراسات نجد بعضها تهدف إلى التعرف على تقدير الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات وكذا الفروق الموجودة بينهم كدراسة ابوبكر دبابي(2007)، دراسة زبيدة امزيان(2007)، دراسة الباحث لامرز، ودراسة لخضر شيببة(2014). وهناك دراسات أخرى هدفت إلى معرفة مستوى تقديرالذات كدراسة غدايفي(2018) دراسة حراششة(2006)، أما دراسة مناصرية محمد ولعريط بشير(2017) هدفت لمعرفة الفروق وقياس مستوى تقديرالذات، ومن جهة نجد دراسة عزة عبد الكريم مبروك(2002) ودراسة محمد القداح (2013) اهتمت فقط بالعلاقة، أما بالنسبة لدراسة حمزة الاحسن(2015) فهدفتم لمعرفة انعكاسات بعض المتغيرات على تقديرالذات.

- لقد اشتملت عينات الدراسات السابقة على نوع العمل، فنجد دراسة زبيدة امزيان(2007)، ولخضر شيببة(2014)، التي أجروا دراستهم على تلاميذ الثانويات، أما بالنسبة لدراسة ابوبكر(2007)، ودراسة مناصرية محمد ولعريط بشير(2017) فكانت دراسته حول أساتذة التعليم الثانوي، كما نجد دراسة غدايفي(2018) الذي أجري دراسته حول مرضى الزهايمر. في حين أن دراسة حراششة(2006) ودراسة الباحث لامرز فقد أخذوا الطلاب كعينة لهم . أما بالنسبة لدراسة عزة عبد الكريم مبروك(2002) فقد اتخذ المسنين الذكور كعينة له ، وبالمقابل نجد محمد القداح(2013) فكانت دراسته حول رؤساء الجامعات.

- وقد اتفقت معظم الدراسات في كونها اعتمدت على كلا الجنسين (ذكور/إناث) الا دراسة عزة عبد الكريم(2002)، محمد القداح(2013) ، ودراسة الباحث لامرز فقد اقتصر على الذكور فقط.

- في حين تباينت الدراسات من حيث نوع الاداة المستخدمة، إذ نجد دراسة ابوبكر دبابي(2007) وغدايفي (2018)، دراسة حراشنة(2006) فقد استعانوا بالاستبيان، أما مناصرية محمد ولعريط بشير(2017) فقد اعتمدوا على المنهج الوصفي ومقياس تقديرالذات من اعداد الباحث، كما نجد دراسة حمزة الاحسن(2015) فقد اعتمد على المنهج الوصفي، واستبيان الضغوط المهنية من اعداده ، وكذا مقياس تقديرالذات. في حين نجد دراسة عزة عبد الكريم(2002)، ولامرز فقد استعانوا بالاختبارات. أما دراسة محمد القداح(2013) فقد استخدم المهارات القيادية من اعداده ومقياس "روزنبرغ". كما نجد دراسة زبيدة امزيان(2007) استعانت باستبيان المشكلات النفسية والحاجات الإرشادية، ومقياس "كوبرسميث" لتقدير الذات، وفي المقابل نجد لخضر شيبية(2014) فقد استخدم مقياس الدافعية للتعلم وتقديرالذات ومقياس التوافق الدراسي.

- من خلال العرض السابق لنتائج تلك الدراسات يتضح أن هناك تباين واختلاف في النتائج، حيث تشير بعض الدراسات إلى وجود مستوى مرتفع من تقديرالذات لأفراد العينة كدراسة مناصرية محمد ولعريط بشير(2017)، وحراشنة (2006)، أما دراسة غدايفي(2018) فكان المستوى متوسط لدى أفراد العينة. كما أظهرت دراسة ابوبكر دبابي (2007) إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة في مستوى تقديرالذات تعزي إلى عدة متغيرات، في حين نجد دراسة الاحسن حمزة(2015) بينت عن وجود مستوى منخفض من تقديرالذات، وكذا عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تقديرالذات ومصادر الضغوط المهنية. وبالنسبة لدراسة عزة عبد الكريم مبروك(2002) فافصحت نتائجها عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين تقديرالذات والمتغيرات الأخرى. كما نجد دراسة محمد القداح(2013) كشفت عن وجود علاقة ارتباطية بين تقديرالذات والمهارات القيادية. أما فيما يتعلق بدراسة زبيدة امزيان(2007) فأظهرت عن وجود علاقة بين تقديرالذات للمراهقين بالمشكلات وبالحاجات الإرشادية وفق متغيرات الدراسة، ووجود فروق بين ذوي تقديرالذات المتدني وذوي تقديرالذات المتوسط في ظل متغيرات الدراسة للجنس. أما فيما يتعلق بدراسة لامرز فاسفرت عن عدم وجود علاقة بين مفهوم الذات الاجتماعية وبين الانجاز لدى أفراد المجموعتين، وان هناك فروق مفهوم الذات لصالح الطلاب البيض. وبالمقابل دراسة لخضر شيبية(2014) أظهرت عدم

وجود فروق دالة إحصائياً في تقدير الذات بين الجنسين ووجود علاقة دالة بين الدافعية للتعلم وتقدير الذات.

6_2 الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

✓ دراسة عيسى (1995): هدفت الدراسة إلى معرفة التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، حيث تكونت العينة من (105) معلمات رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت. وقد تم استخدام مقياس التوافق المهني ومقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة كمؤشر بالضغط النفسية في مجال العمل، حيث خلصت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي، في حين لم تجد الدراسة فروق دالة إحصائياً بين المعلمات عند تقسيمهن وفق متغيرات ديمغرافية محددة مثل (العمر، المنطقة التعليمية، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي) كما وجدت أن المعلمات لا يعانين من درجات عالية من الشعور بالضغط النفسية، كما تبين أنه لا وجود لارتباط ظال بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغط النفسية لدى معلمات الرياض. (زهرا محمد

حامد، 1995، ص79)

✓ دراسة زكية عبد القادر (2000): هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني للاخصائين الاجتماعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الراتب، الاشراف) حيث تكونت العينة من (110) اخصائي اجتماعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين التوافق المهني للاخصائي الاجتماعي و متغيرات الجنس والراتب، وكذا وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات التوافق المهني لدى الاخصائين الاجتماعيين تعزى الى الجنس، وانهم يتمتعون بمستوى جيد من التوافق المهني.

✓ دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مستوى التوافق المهني للممرضين، كما تهدف إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطاً بالتوافق المهني، وكذا معرفة الفروق في سمات الشخصية و التوافق المهني وبين بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، القسم الذي يعمل فيه الممرض ، سنوات الخبرة). إذ بلغ عدد أفراد العينة (289) ممرض وممرضة، موزعين على (09) مستشفيات حكومية بمحافظة غزة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. ولجمع البيانات تم استخدام مقياس سمات الشخصية "لابو مصطفى"، ومقياس التوافق المهني من اعداد الباحث. حيث

خلصت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض، كما أسفرت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى المرضين وبين سماتهم الشخصية، كما كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية و التوافق المهني إلا في بعض الابعاد.

✓ دراسة ريفيرا (2007): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن عمليات التوافق المهني للمدراء المغتربين، حيث أجريت دراسة ميدانية في امريكا اللاتينية، إذ تكونت عينة الدراسة من (08) مدراء من فرنسا (02 من الإناث، و06 من الذكور) وذلك في خمسة فروع، حيث استعان الباحث في دراسته على الاستبيان. إذ أظهرت النتائج أن المدراء المغتربين يعتمدون في توافقهم المهني على العلاقات الشخصية الناجحة من المرؤوسين، العمال، الزملاء وجميع الموظفين في الفروع الأخرى، كما أكدت أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني مثل انخفاض أسعار السوق، الحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة.

✓ دراسة محمد بن عبيد بن هاشم الصعب(2009): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم"الليث والقفنذة" والذين يبلغ عددهم(149) عينة وذلك باستخدام معامل الارتباط"بيرسون"، إذ أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

✓ دراسة سامي خليل فحجان(2010): هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وقياس مستوى مرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن العلاقة بين مستوى مرونة الانا ومستوى التوافق المهني لدى التربية الخاصة. حيث استخدم الباحث في دراسته المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون، وخلصت النتائج إلى أن معامل الارتباط بيرسون يساوي(0،80)، وان العلاقة بين مرونة الانا والمسؤولية الاجتماعية هي علاقة طردية.

✓ دراسة: (2012: E.Karthikeyan) هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والصحة العقلية لدى معلمي المدارس الخاصة، وإيجاد أهم الفروق بين درجات التوافق المهني و الصحة العقلية تعزى الى متغير (الجنس والمؤهل العلمي) وقد تم استخدام أسلوب المسح في اختيار المدارس الابتدائية والثانوية. حيث تكونت العينة من(200) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من المدارس الخاصة بمنطقة"شيناى بالهند"، إذ خلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق

المهني والصحة العقلية، كما أظهرت أن درجات التوافق المهني و الصحة العقلية عالية لدى الإناث أكثر من الذكور.

✓ دراسة خميس أسماء(2014): جاءت هذه الدراسة للكشف عن أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. بحيث طبقت الدراسة على(200) عامل بمستشفيات دائرة"تقرت بولاية ورقلة"، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. إذ أظهرت النتائج على وجود علاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة بين اسلوب التعاون وأسلوب التوسط مع مستوى التوافق المهني، كما تم التوصل إلى أن هناك مستوى جيد من التوافق المهني لدى عينة الدراسة، وأنه لا يختلف مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس، السن، الأقدمية والوظيفة.

✓ دراسة بن غريال سعيدة(2015): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة جامعة"محمد خيضر"بسكرة في ضوء متغير(الجنس،التخصص العلمي، الخبرة المهنية) إذ تكونت عينة الدراسة من(150) استاذ ، وفيه استخدمت الباحثة مقياس الذكاء العاطفي من اعداد"فاروق السيد عثمان، ومحمد عبد السميع رزق"، أما مقياس التوافق المهني من اعداد الباحثة. إذ خلصت النتائج أن الأساتذة يتمتعون بذكاء عاطفي وتوافق مهني عاليين، وقد جاءت العلاقة الارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

✓ دراسة بوتوتة، خلفان(2020): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي"ندير محمد" بولاية تيزي وزو، بحيث تكونت عينة الدراسة من(320) ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية ، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الممرضين العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة، وتحقيقهم لتوافق مهني بدرجة منخفضة، ووجود علاقة عكسية سالبة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني مع وجود علاقة عكسية بين كل بعد من أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية.

2.1.6 تعقيب على الدراسات الخاصة بالتوافق المهني :

-تعتبر الدراسات السابقة خطوة مهمة من خطوات البحث العلمي، وبعد الاطلاع على دراسات سابقة لمتغيرات التوافق المهني الذي يصعب للفرد الوصول إليه بسهولة، الا من خلال وسائل فعالة وبيئة عمل مناسبة ومريحة للوصول إلى توافق نفسي مهني متوازن ومتكامل.

- فمن خلال عرض هذه الدراسات نجد أن معظمها اعتمدت في دراستها على كلا الجنسين (ذكور/إناث) الا دراسة عيسى (1995) التي اعتمدت على جنس الإناث فقط.

- لقد اشتملت عينات الدراسات السابقة نوع العمل والتي تتماشى مع مشكلة البحث، فنجد دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002)، ودراسة بوتوتة وخلفان (2020) التي أجريت دراستهم على الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة والحاصلين على مستويات مختلفة من المؤهلات العلمية. وهناك دراسة خميس أسماء (2014) التي استخدمت عينة العاملين بالقطاعات الحكومية والخاصة والقطاعات الصحية. في حين هناك دراسة استخدمت الاخصائي الاجتماعي في المجال الطبي كعينة للدراسة كدراسة زكية عبد القادر (2000). كما نجد دراسة E.karthikeyan ، سامي خليل (2010)، بن غربال سعيدة (2015) التي أجريت على معلمي التربية الخاصة وأساتذة الجامعة. أما محمد بن عبيد (2009) فكانت دراسته حول المرشدين المدرسين، كما نجد دراسة ريفيرا (2007) التي أجريت دراستها حول المدراء المغتربين، وبالمقابل نجد دراسة عيسى (1995) فكانت العينة عن معلمات رياض الأطفال.

- في حين تباينت الدراسات من حيث نوع الأداة المستخدمة، إذ نجد عيسى (1995) استخدم مقياس التوافق المهني ومقياس الاحتراق النفسي، أما دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002) فاستعان بمقياس سمات الشخصية لنظمي ابو مصطفى ومقياس التوافق المهني. في دراسة ريفيرا (2007) استخدم الاستبيان. أما بالنسبة لدراسة كل من خميس أسماء(2014) ، بوتوتة وخلفان(2020) قاموا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. كما نجد دراسة E.Karthikeyan استخدمت اسلوب المسح الاجتماعي. كما أن هناك بعض الدراسات استخدمت معامل الارتباط بيرسون والمتوسط الحسابي كدراسة محمد بن عبيد(2009)، سامي خليل(2010). أما بالنسبة لدراسة زكية عبد القادر(2000) فاستعانت بأداة بحث من اعداد الباحث، وبالمقابل نجد دراسة بن غربال سعيدة(2015) فاستخدمت مقياس الذكاء العاطفي ومقياس التوافق المهني.

- من خلال الدراسات أظهرت بعض النتائج المتمثلة في وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لأفراد العينة كدراسة غربال سعيدة(2015)، دراسة عيسى(1995)، ودراسة خميس أسماء(2014) وكذا دراسة

ريفييرا(2014)، بينما أظهرت دراسة زكية عبد القادر(2000) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لافراد العينات . أما دراسة ماهر عطوة(2002) أظهرت انخفاض مستوى التوافق المهني لدى الممرضين، وبالنسبة لدراسة محمد بن عبيد(2009) بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى عينة الدراسة. في حين أبرزت دراسة E.Karthikeyan وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني و الصحة العقلية، أما دراسة سامي خليل(2010) أبرزت وجود علاقة طردية بين مرونة الانا والمسؤولية الاجتماعية. وبالمقابل نجد دراسة بوتوتة وخلفان(2020) أسفرت عن وجود علاقة عكسية سالبة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني، وان الممرضون العاملون بالمستشفى يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة وتحققهم لتوافق مهني بدرجة منخفضة.

الفصل الثاني

تقدير الذات

تمهيد

أولاً: الذات

1. مفهوم الذات

2. مكونات الذات

3. أبعاد الذات

4. الفرق بين تقدير الذات ومفهوم الذات

ثانياً: تقدير الذات

1. مفهوم تقدير الذات

2. مكونات تقدير الذات

3. أهمية تقدير الذات

4. أبعاد تقدير الذات

5. قياس تقدير الذات

6. العوامل المؤثرة في تقدير الذات

7. نظريات تقدير الذات

8. السمات العامة لذوي التقدير المرتفع والمنخفض للذات

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن شعور الفرد بالتقدير والاعتبار النابع من اتجاهه نحو نفسه غالبا ما يدعم فرص النجاح في الحياة ويواجه نشاطه نحو تحقيق الأهداف، ويعد تقدير الذات من الأبعاد الرئيسية كمفهوم أوسع وأشمل هو الذات، إذ يشكل الذات جانبا مهما منها، ويتصل إتصالا وثيقا بمختلف جوانبها، وعليه فإن التواصل إلى فهم صحيح لمفهوم تقدير الذات يدفعنا إلى تسليط الضوء أولا بصورة مختصرة عن الذات ويتم فيما بعد إلى مفهوم تقدير الذات بنوع من التفصيل.

أولاً: الذات

1. مفهوم الذات:

ظهرت فكرة الذات بشكل جيد في مجال علم النفس على يد الباحث "وليام جيمس" في سنة 1980 ، حيث قال عن الذات أنها الأنا العملية" أنها مجموع ما يمتلكه الإنسان أو ما يستطيع أن يقول أنه له جسمه، سماته، قدراته، ممتلكاته المادية وأسرته، أعداءه مهنته.... (صلاح الدين العمري، 2005، ص 119)

ويعتبر "كارل روجرز" (1961)) من أهم الباحثين الذين تحدثوا عن أهمية مفهوم الذات، حيث عرفه أنه "المكون المركزي في شخصية الإنسان وفي تكيفه الشخصي والاجتماعي ووصف الذات بأنها منتج اجتماعي تتأثر بدرجة خاصة بطبيعة العلاقات الشخصية، التي يتعرض لها الفرد".

(حورية محمد الزيادات، 2015، ص58)

وعرف "مجدي إبراهيم" مفهوم الذات بأنه "مفتاح الشخصية السوية وطريق للوصول إلى النجاح والتوافق الشخصي والاجتماعي والمهني، بل الإبداع والتفوق". (مجدي إبراهيم، 2010 ص13)

وعرفته "حورية محمد" بأنه "مفهوم كلي معقد وديناميكي للخبرات المتعلمة والاتجاهات والآراء، التي يحملها كل شخص حول شخصيته (حورية محمد الزيادات، 2015، ص57)

من خلال التعريفات السابقة، نستنتج أن مفهوم الذات هو المجموع الكلي لإدراكات الأفراد، وهو صورة مركبة ومؤلفة من تفكير الفرد عن نفسه وصفاته المختلفة الجسمية العقلية، الشخصية، وبالتالي لا يمكن أن نفهم الفرد إلا بالصورة التي يكونها عن ذاته.

2. مكونات الذات:

تتكون من العناصر التالية:

- الكفاءة العقلية.
- الثقة بالذات والاعتماد على النفس.
- الكفاءة الجسمية من حيث القوة والجمال وبناء الجسم والجاذبية.
- الخجل والإنسحابية.
- التكيف الاجتماعي (نايفة قطامي، 1989، ص 90)

3. أبعاد الذات:

أ-الذات الواقعية: تتضمن نظرة الفرد إلى ذاته بصورة واقعية متأملا ما لديه من قدرات وفق استعدادات وما دوره ومكانته في عالمه المادي وما الصور التي يقدمها.

ب-الذات المدركة: هي مرحلة إنتقال، تتضمن نظرة الفرد إلى نفسه بوضعه الذي يكون عليه وقت تأمله ووضعه بالنسبة إلى البيئة كافة وتنطوي على حالته النفسية، التي تكون وقت الرجوع إلى ذاته، ويتصف مفهوم الذات في هذه الحالة بشدة التذبذب، إذ يحدث نوع من التصادم بين الدوافع الداخلية والخارجية للذات.

ت-الذات الإجتماعية: وهي الخاصة بالذات الإجتماعية للفرد، من حيث كيفية نشوئه وتطوره، حيث يبدأ بالتفكير كيف ينظر الآخرون إليه، وقد يشعر بعدم رضا المحيط الإجتماعي عن سلوكه، فينظر إلى ذاته، من خلال ذلك بصورة سلبية.

ث-الذات المثلى: تعبر عما يرغب عليه المراهق، وما يجب أن يكون، وهي نزعة تتوافق إلى مستوى طموح المراهق وعلى علاقة هذا الطموح بوضعه الحاليين من قدرة عامة أو خاصة.
(نجوى غالب نادر، 2011، ص 97-98)

4. الفرق بين تقدير الذات ومفهوم الذات:

غالبا ما يستعمل العلماء المصطلحين بدون فرق، غير أن مفهوم الذات يختص بإدراك الفرد لقدراته ومهاراته، أما تقدير الذات فهو تقويم الفرد لنفسه، من خلال شعوره بالرضا أو عدم الرضا عن نفسه. إذ يرى "هيثرو" وزملائه (1982) كذلك أن مفهوم الذات، يختلف عن تقدير الذات في لأن الأخير يشير إلى الإيجابية أو السلبية في تقييم الشخص لذاته، فيما يعد مفهوم الذات مفهوم أوسع، يشير إلى الإدراكات الذاتية للخصائص والقدرات كذلك العلاقات بالبيئة وخبرات الحياة والأهداف الشخصية لدى الفرد . (مروى محمد شحته، 2008، ص51)

وقد إستخدم "روجرز" تقدير الذات ومفهوم الذات كمترادفين، فقد ميز "روجرز" بين كيف نرى أنفسنا حقيقة، وهو مفهوم الذات الحقيقي، وما نرغب في أن تكون عليه وهو مفهوم الذات المثالي. ويرى أيضا "روجرز" أنه في حالة كون مفهوم الذات الحقيقي، ينسجم مع مفهوم الذات المثالي، فإن الفرد يمتلك حتما مستوى صحي من تقدير الذات. (حورية محمد الزيادات، 2015، ص51)

5. قياس مفهوم الذات:

للتقارير الذاتية أهمية كبيرة، بحيث تزود العلماء بنظرة من داخل النفس، وتعتمد على معرفة الفرد وخبرته عن نفسه، لكن بحدود معينة، إلا أن هذه الوسيلة ن ليست كافية بالدرجة التي تسمح بتوفير الدقة من الناحية الشكلية، لذا يمكن للتقارير النفسية أن تزيّف بسهولة، إن لم تتوفر فيمن يأخذ عنه الشعور، وذلك لما يشوبها من عراقيل عاطفية ولجوء الشخص لمواقف دفاعية، وإن تتأثر نتائج هذه التقارير بتقلبات المزاج النفسي أو ظروف الإختبار وزمانه ومكانه، تتجدد عادة الحالة النسبية عند الفرد، من خلال أسلوب أو أكثر من الأساليب التالية:

• التأمّلات الذاتية الاستبطانية في الأوضاع الشخصية الأسرية الإجتماعية وكذلك المهنية.

• التطابق بين الوصف الحالي والوصف الأمثل لمفهوم الذات.

• التطابق بين تقرير النفس الذاتية وبين الفعل والتقارير الموضوعية للملاحظين المدربين تدريباً إكلينيكياً.

• الاستنتاجات غير الاستبطانية المأخوذة عن طريق وسائل الإسقاط والفحوص الإكلينيكية.

(صلاح الدين العمريّة، 2005، ص 13-14)

ثانياً: تقدير الذات

1. مفهوم تقدير الذات:

يعتبر تقدير الذات من أهم المفاهيم المتعلقة بشخصية الفرد، فهو يعد أحد الأبعاد الهامة للشخصية، بل يعد أكثر الأبعاد أهمية وتأثيراً في سلوك الفرد، بحيث يرى الكثير من العلماء أن الغرض الأساسي لكل أنواع النشاط، هو محاولة الفرد رفع تقدير الذات لديه. (محمد فرحات الركيان، 2015، ص3)

فهو عبارة عن التقييم الذاتي، الذي يكونه الفرد عن نفسه والقرار الذي يصدره عنهما وهو القرار إما يكون سلبياً أو إيجابياً، ولكي نفهم معنى الذات، فإنه يمكن النظر إليها على أنها تتكون من عدد أجزاء تعكس العالم الداخلي للفرد أكثر من كونها تعكس البيئة التي تعيش فيها.

(عبد الرحمن مسعود، 2018، ص312)

ويعرفها "موريفي" على أنها مدركات الفرد ومفاهيمه فيما يتعلق بوجوده الكلي أو كيانه أي الفرد كما يدرك نفسه وفي رأيه أن الأنا عبارة عن جهاز من الأشرطة المعتادة، التي تدعم الذات وتحميها عن طريق استخدام ميكانيزمات معينة، مثل التبرير، التعويض.

وتمثل عند "أدلر" نظاما شخصيا وذاتيا للغاية يفسر خبرات الكائن، التي وتعطيها معناها بالإضافة إلى هذا، فإن تقدير الذات، تبحث عن جوانب التي تساعد على تحقيق أسلوب الشخص الفريد في الحياة.

2. مكونات تقدير الذات:

يرتكز تقدير الذات على ثلاث مكونات وهي: حب الذات، النظرة للذات، والثقة في الذات فتوجد هذه المكونات الثلاثة وبنفس القدر ضروري لتحقيق تقدير ذات متزن.

1.2- حب الذات: يعتبر من أهم مكونات تقدير الذات، فهو يساعد الفرد على مواجهة الصعوبات التي تعترضه في حياته ويحميه من الوقوع في اليأس وهذا رغم إدراكه لنقائصه وحدوده، حيث يكون هذا الحب الذي يحمله الفرد لنفسه بدون قيد ولا شرط وتجدد الإشارة أن حرمان الذات من هذا الحب، يرجع أساسا إلى الطفولة الأولى، مما يصعب تداركه فيما بعد، بحيث يظهر أن حب الذات هو الركيزة الأولى لتقدير الذات.

2.2- النظرة للذات: تعتبر النظرة للذات الركيزة الثانية لتقدير الذات، وهي تمثل تقييم الفرد لصفاته المختلفة وإمكانياته، وقد يكون هذا التقييم إيجابيا أو سلبيا مبنيا على أسس حقيقية لذا يظهر أنه من أن نفهم فهما صحيحا النظرة إلى الذات، لأن الذاتية تلعب دورا كبيرا فيها وهذا يفسر الفرق بين نظرة الشخص المضطرب لذاته ونظرة الغير له.

3.2- الثقة في الذات: تشكل الثقة في الذات الركيزة الثالثة لتقدير الذات، وهي خاصة بأفعالنا وسلوكنا، فثقة الفرد بذاته، تجعله يفكر أنه يستطيع التصرف بطريقة مناسبة إزاء المواقف الهامة، وتجدد الإشارة إلى أنه يسهل الكشف عن ثقة الفرد بذاته (André ,LELORD ,1999,p 14-18)

3. أهمية تقدير الذات:

تأتي أهمية تقدير الذات، من خلال ما يصنعه الفرد لنفسه ويؤثر بوضوح في تحديد أهدافه واتجاهاته واستجاباته نحو الآخرين ونحو نفسه، ما جعل العديد من المنظرين من مجال الصحة النفسية، إلى تأكيد أهمية تقدير الذات في حياة، وكان "فروم" أحد الأوائل الذين لاحظوا الارتباط الوثيق بين تقدير الذات لنفسه ومشاعره نحو الآخرين، وأن تقدير الذات المنخفض يعتبر شكلا من أشكال العصاب.

(يونسى تونسية، 2012، ص83)

وتقدير الذات له تأثير عميق على جوانب حياتنا، فهو يؤثر على مستوى أدائنا في العمل وعلى الطريقة التي تتفاعل بها مع الناس وفي قدرتنا على التأثير على الآخرين وعلى مستوى صحتنا النفسية، كما قال عالم النفس والرائد في مجال تقدير الذات "ناثانيال برانين" جميع الأحكام، التي تصدرها في حياتنا، ليس هناك حكم أهم من حكمنا على أنفسنا بإختصار تقدير الذات هو مفتاح النجاح.

(رانجيت سينغ مالهني، 2005، ص 7)

4. أبعاد تقدير الذات:

لأن مفهوم تقدير الذات هو مفهوم متعدد الأبعاد، يعكس تصورات الفرد الشاملة عند ذاته وهي تشمل النواحي الإيجابية والسلبية، وهو يتضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي كالتالي:

1- البعد المعرفي: تعرف الفرد على أهم الصفات والقدرات التي ينفرد بها الفرد عن غيره وقدرته على وصفها.

2- البعد الوجداني: هو يعكس قبول أو رفض الفرد لعدة الصفات أو القدرات.

3- البعد التقييمي: هو الفعل الذي يقوم به الفرد عن مصادرة أحكام حول ذاته، من حيث كفاءتها وقدراتها. (طارق المصري، 2014، ص 103، 104)

5. قياس تقدير الذات:

توجد عدة مقاييس عالمية نستطيع بها قياس مستوى تقدير الذات لدى العينة المطلوبة ومن هذه المقاييس نجد:

أ-مقياس كوبر سميث: يضم هذا الإختبار نسختين، نسخة مدرسية، نسخة مهنية، يعتمد هذا الإختبار على التقييم الذاتي، ويتكون من 58 فقرة مقسمة ضمن أربعة (4) أبعاد فرعية (العام، الإجتماعي، الأسري، المدرسي أو المهني) إضافة إلى بعد آخر خاص بالكذب ويستعمل كمؤشر دفاعي عن الإختبار، يجب المبحوض عليها إما بإختبار (ينطبق) أو (لا ينطبق)، ويتميز هذا الإختبار بخصائص سيكومترية جيدة، من ناحية الثبات والصدق، حيث إستخدم الإختبار وتمت إعادته لفترة زمنية قدرت بخمسة أسابيع وتحقق بـ 88 وأما صدق الإختبار فوصل إلى 90.0 بالنسبة للشكلين المدرسي والمهني، ويطبق هذا الإختبار بصفة فردية لغرض فهم الاتجاهات، التي يتبناها كل فرد أو بغرض الدراسة والبحث العلمي وتستعمل بعض الدراسات الشكل المدرسي لإختبار تقدير الذات بالنسبة لعينة الأفراد ما بين 12 و 16 عاما، ويستعمل الشكل المهني لعينة البالغين ما بين 17 و 19 عاما. إلا أن معظم البحوث تستعمل فقط

الشكل المدرسي، مهما اختلفت شرائح الفئات العمرية، كما نجد نسخة مبسطة ومصغرة لإختبار كوبر سميث وتتكون من 25 فقرة مختارة من 50 فقرة الأصلية، وتتم الإجابة بنفس طريقة الإختبار الأصلي ويصل أعلى مجموعة إلى 25 درجة وآخرين دراسة 1977 أكدت الخصائص السيكومترية بهذا الإختبار المبسط .

ب-مقياس روزنبرغ: يتكون إختبار "روزنبرغ" (S.E.S.R) من 10 فقرات، تتم الإجابة على كل فقرة ، من خلال 4 إختبارات ، موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة ويتم التقيط من 1 إلى 4، وبالتالي ينحصر المجموع الكلي للإختبار ما بين 10 و 40 وتشير الدرجات الأقل من 30 إلى تقدير ذات منخفض ويعتبر هذا الإختبار ثابتا وصادقا وصالحا لتطبيقه.

ج-مقياس هارتر: يضم هذا الإختبار 36 فقرة، تدرس 8 ميادين مختلفة خاصة ببيئة المراهقين، مثل ألم ظهر الجسدي، الكفاءات المدرسية والرياضية، الاندماج الاجتماعي السلوك، والعلاقات الصادقة، حيث يتم حساب المجموع الكلي لهذا الإختبار، من خلال مجموعة من الفقرات المحددة، وليس من خلال مجموع الأبعاد الفرعية الثمانية، يتميز كل بعد فرعي بدرجة عليا، تشير إلى تقدير ذات مرتفع في الميدان المحدد لكل بعد فرعي. (عبد العزيز، 2012، ص 24، 25)

6.العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

أ-تقدير الآخرين: إن تقدير الذات للفرد يتأثر بتقويم الأفراد المحيطين به، من بينهم تأثير الأسرة والبنية العائلية، إن تقييم آراء الآخرين، غالبا ما تكون مبنية على مظهر الفرد، وهذا ما أكدته دراسة كل من على عينة مكونة من 11 شخصا حيث تبيننت نتائج الدراسة أن الجاذبية "دراسة"سيناتور وجينفر ووكر الشخصية لها تأثير إيجابي على مشاعر تقدير الذات الإجتماعية، إذ أن من يقيم من قبل الآخرين على أنه جميل وجذاب، فإن قدراته الإجتماعية وكفاءاته القيادية تقيم بشكل أفضل وعلى العكس من ذلك، فإن العيوب الجسمية تلمي لدى الفرد مشاعر سلبية وتفقدته الثقة بذاته، مما ينعكس سلبا على تقديره لذاته (27شعبان، 2018، ص)

ب-عوامل تتعلق بالطفل نفسه: لقد ثبت أن درجة التقدير الذات لدى الطفل تتحدد بقدر خلوه من القلق أو عدم الإستقرار النفسين بمعنى إذا كان تقديره لذاته مرتفعا، أما إذا كان الطفل من النوع القلق غير المستقر، فإن فكرته عن ذاته تكون منخفضة، وبالتالي ينخفض تقديره لذاته.

ج-عوامل متعلقة بالبيئة الخارجية: وهي متصلة بظروف التنشئة الإجتماعية والظروف التي تربي فيها الطفل، وكذلك نوع التربية ومنه:

• هل يسمح له بالمشاركة في أمور العائلة؟

• هل يقرر ما يريد؟

• ما نوع العقاب الذي يفرض عليه؟

• نظرة الأسرة لأصدقاء الطفل (المحبة أم العداوة) وبقدر ما تكون الإجابة على هذه الأسئلة موضوعية وإيجابية بقدر ما تؤثر إلى درجة عالية من تقدير الذات.

7. نظريات تقدير الذات:

أ-نظرية ويليام جيمس:

يعتبر ويليام جيمس واحد من المؤسسين للبيكولوجية العلمية الحديثة، وهو من الأوائل ممن اشتغلوا على مفهوم تقدير الذات، وإعتبر أن الشخص ذو المؤهلات المحدودة، يمكن أن تكون له مواهب كافية وممتينة، مقارنة مع شخص آخر، والتي تضمن له النجاح في الحياة ويتمتع هذا الشخص بتقدير نوعي يصل إلى الحد المزمّن من قدراته الخاصة. كما أن تحقيق الذات وتحفيز الذات حسب "جيمس" لا يتعلق فقط بنجاحاتنا ولكن أيضا بمعيار أحكامنا على النجاحات.

يرى جيمس على أن تقدير الذات هو ناتج العلاقة بين نجاحاتنا وإنجازاتنا ويطمح له في مختلف ميادين الحياة، بعبارة أخرى، فإن نظرية ويليام جيمس في تقدير الذات، تقوم على العلاقة الموجودة بين ما نحن عليه الآن وما نود أن تكون عليه، وقد لخصها في المعادلة التالية : تقدير الذات = النجاح × الطموح .
(عبد الرحمن احمد سيف، 2017، ص 78. 79)

ب-نظرية روزنبرغ (1965):

إن أعمال روزنبرغ تدور حول محاولة دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته، وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بصفة عامة بتقييم المراهقين لذواتهم، وأوضح عندما تتحدث عن التقدير المرتفع للذات، فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته ويقيمها بشكل مرتفع، بينما تقدير الذات المنخفض أو المتدني يعني رفض الذات أو عدم الرضا عنها، لذا نجد أن أعمال روزنبرغ، قد دارت حول دراسة وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته وسلوكه، من زاوية المعايير السائدة في الوسط

الاجتماعي المحيط بالفرد، وبشكل خاص دور الأسرة في تقدير الفرد لذاته، وعمل روزنبرغ على توضيح العلاقة بين تقدير الذات، الذي يتكون في إطار الأسرة، وأساليب السلوك الإجتماعي للفرد مستقبلاً. واعتبر أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه، وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهه نحو كل الموضوعات، التي يتعامل معها وما الذات إلا أحد هذه ويكون الفرد نحوه اتجاهها لا يختلف كثيراً عند الإتجاهات، التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى، ولكنه فيما بعد عاد واعترف بأن اتجاه الفرد ذاته يختلف ولو من الناحية الكمية من إتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى، وهكذا يؤكد روزنبرغ على أن تقدير الذات هو التقييم الذي يقوم به عادة لنفسه، وهو يعبر عن إتجاه الإستحسان أو الرفض.

(عبد الرحمان احمد سيف، 2017، ص ص، 80-81)

ت-نظرية زيلر (1969):

تقتضى نظرية زيلر أن تقدير الذات ينشأ ويتطور بلغة الواقع الإجتماعي، الذي ينشأ داخل الإطار الإجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد، لذا ينظر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية. (الحميدي ضيدان الضيدان، 2003، ص6)

ويؤكد زيلر أن تقييم الذات، لا يحدث في معظم الحالات، إلا في الإطار المرجعي الإجتماعي، ويصف تقدير الذات بأنه تقدير، يقوم به الفرد لذاته، ويلعب دور المتغير الوسيط، أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، وعلى ذلك فعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الإجتماعية، فإن تقدير الذات هو العالم الذي يحدد التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

وتقدير الذات كما يراه "زيلر" من مفهوم يربط بين تكامل الشخصية، من ناحية وقدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات، التي يتعرض لها من ناحية أخرى، فإنه يفترض أن الشخصية، التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل، تحظى بدرجة عالية من تقدير الذات وهنا يساعدها في أن تؤدي وظائفها بدرجة عالية في الوسط الاجتماعي، الذي توجد فيه. (سالمة بن راشد، 2011، ص 316)

ث-نظرية كوبر سميث :

إهتم كوبر سميث بدراسة تقدير الذات لدى الأطفال ما قبل المرحلة الثانوية، وذهب إلى إعتبار أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، فهو يبني وفقه على الحكم الشخصي للفرد من قيمته الذاتية، والتي يعبر عنها من خلال إتجاهاته نحو نفسه وفي الدراسة التي أجراها على 700 تلميذ إستطاع أن يميز بين ثلاث مستويات لتقدير الذات وهي على النحو التالي:

-المستوى الأول: تضم الأطفال ذوي تقدير الذات المرتفع.

-المستوى الثاني: تضم الأطفال ذوي ثقة الذات المنخفض.

-المستوى الثالث: تضم الأطفال ذوي تقدير الذات المتوسط.

ومن هنا فإن المستويات الثلاث، التي وضعها "سميث" تعد مؤشرا لتقدير الفرد لذاته بمعنى أن الأفراد الذين يتمتعون بتقدير ذات عال يكونون أكثر ثقة بأنفسهم وأكثر شعورا بقيمتهم، وعلى العكس من ذلك، فإن الأفراد الذين يتمتعون بتقدير ذات سالب، يشعرون بالدونية والضعف ولا يتقون بأنفسهم.

كما ميز "سميث" بين نوعين من تقدير الذات وهما: تقدير ذات حقيقي، وهو يوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم ليسوا ذوي قيمة، ولكنهم لا يستطيعون الإعراف بمثل هذا الشعور والتعامل مع أنفسهم ومع الآخرين (حمري صارة، 2012، ص 21، 22)

8. السمات العامة لذوي التقدير المرتفع والمنخفض للذات:

أولاً: السمات العامة لذوي التقدير المرتفع للذات:

إن إرتفاع مستوى تقدير الذات، يتضمن الشعور بالرضا عن الذات والاعتزاز بها، لكنه لا يعني بأي حال من الأحوال الإستعلاء والاعتزاز بالذات، فالذين يتمتعون بمستوى عال من تقدير الذات، لا يعتبرون أنفسهم أسمى وأعلى من الآخرين، فهم ينافسون أنفسهم كما قال "نانشيال براندين" "بأن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عال من تقدير الذات، لا ينزعون إلى الشعور بأنهم أسمى وأعلى من الآخرين، فهم لا يشعرون لإثبات قيمة أنفسهم، من خلال مقارنتها بغيرها، هم يجدون متعتهم في أن يكونوا أنفسهم لا أن يكونوا أفضل". فهم يتميزون بسمات ذكرها "رانجيت سينغ" والتي تتمثل في:

• يتمتعون بعلاقات شخصية واجتماعية طيبة.

• محبوب ومحبوبين.

• جديرون بالحياة وواثقين من أنفسهم.

• يشعرون بالسلام مع أنفسهم.

• يتسمون بالحسم واجتماعيون وإنبساطيون.

• على إستعداد أو لإتخاذ مغامرات محسوبة.

(رانجيت سينغ مالهي، ص11، 12)

ويمتازون كذلك بأنهم:

- يرحبون بالنقد البناء والنصائح المفيدة.
 - يقفون بصلابة للمطالبة بحقوقهم.
 - مستعدون للتنازل والتفاوض.
 - لايزعجهم نجاح أو سعادة الآخرين.
 - يبدو عليهم الاهتمام بالاستماع إلى الآخرين تماما، كما يحرصون على أن يستمع إليهم الآخرون.
- (خبراء المجموعة العربية، 2013، ص22)

ثانياً: السمات العامة لذوي التقدير المنخفض للذات:

- من السهل أن تميز بين الأفراد الذين لا يهتمهم تقدير متدن للذات، ومن لديهم تقدير مرتفع للذات، فإن "رانجيت سينغ مالهي" ذكر البعض منها:
- لا يحبون المغامرة.
 - يخافون من المناقشة والتحديات.
 - لا يتسمون بالحسم.
 - يفتقرون إلى روح المبادرة.
 - يفتقرون إلى قبول الذات.
 - متشائمون، مترددون، خجولين.
 - يلومون الآخرين على جوانب قصورهم الشخصية. (رانجيت سينغ مالهي، ص13، 12)
- وهناك علامات تظهر على الشخص ذو التقدير المنخفض للذات، منها الانطوائية والخوف من التحدث على الملأ، إتياب النفس في إرضاء الآخرين لتجنب سماع النقد منهم، بل إن العنف والعدوانية وعدم تقبل النقد، هي صور من ضعف تقدير الذات. (خبراء المجموعة العربية، 2013، ص19)

خلاصة الفصل:

يعتبر تقدير الذات ميزة أساسية في شخصية الفرد، فهو يؤثر على سلوكنا وأحاسيسنا وعلى قدراتنا التكيفية، وتظهر الحاجة إلى التقدير الإيجابي للذات، من بين الحاجات الحيوية للفرد، وأي قصور في هذه الحاجة، يترتب عنه مشكلات نفسية كثيرة، فالأسباب يعبر عن أنماط سلوكية بصورة نموذجية، وهذه الصورة تتكون، من خلال تفاعله مع محيطه الاجتماعي، لهذا ينبغي الأخذ بعين الاعتبار هذا البعد عند تعاملنا مع الآخرين نظرا لأهميته في تمكين الفرد من العيش بانسجام مع نفسه ومع الغير.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

أولاً: التوافق

1. مفهوم التوافق

2. أهمية التوافق

3. أنواع التوافق

4. خصائص التوافق

5. أبعاد التوافق

ثانياً: التوافق المهني

1. مفهوم التوافق المهني

2. مظاهر التوافق المهني

3. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

4. أسس التوافق المهني

5. أهمية التوافق المهني

6. شروط التوافق المهني

7. مصادر الشعور بالتوافق المهني

8. سبل وطرق تحقيق التوافق المهني

9. الآليات الدفاعية للتوافق المهني

10. قياس التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام ومظهرها وفرعا من فروعها المتعلقة بمجال العمل، وعلى إعتبار أن الحياة المهنية، من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق الفرد أكبر قدر من التوافق، والذي يعكس رضا الفرد الإجمالي عن العمل، والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، وبالتالي إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، كما يعتبر مؤشرا للنجاح في العمل ومؤشرا عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية.

وفي هذا الفصل سنتطرق أكثر على مفهوم مفهوم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني العوامل المؤثرة في التوافق المهني، أسس التوافق المهني، أهمية التوافق المهني، شروط التوافق المهني مصادر الشعور بالتوافق المهني، سبل وطرق تحقيق التوافق المهني، الآليات الدفاعية للتوافق المهني، قياس التوافق المهني.

أولاً: التوافق

1. مفهوم التوافق:

لقد حاول الكثير من العلماء تقديم تعريف للتوافق كل حسب المجال الذي يختص فيه وفيما يلي عرض مجموعة من التعاريف التي تناول مفهومه:

يعرفه الدسوقي: عموماً بأنه "تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين، التي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية". (الدسوقي، 1974، ص 32)

فيما يعرفه "لازاروس" بأن التوافق "مجموعة العمليات النفسية التي تساعد الفرد في التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة". (محيوز، 2014، ص 105)

تعرفه "نوال محمد عطية" على أنه " قدرة الفرد، التي تؤهله إلى الشعور بالرضا والتقبل لذاته، من خلال المبادئ والقيم والأهداف، التي ارتضاها لذاته، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الاجتماعي وتقبل الجماعة، التي يعيش بداخلها". (نوال محمد، 2001، ص 60)

2. أهمية التوافق:

إن التوافق كوسيلة هو إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه، بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التركيز الناشيء عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين، بشأن هذه الحاجات وأمكن من تحقيق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير، ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- تمكن الفرد من إزالة توتراته، عن طريق الإشباع للحاجات المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- إقامة علاقات إجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع، يسودها الود والاحترام المتبادل.
- إكتساب المهارات والخبرات، التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والاجتماعي، مما يساهم في زيادة الإنتاجية.

3. أنواع التوافق:

1.3- التوافق الشخصي: ويكون بين الفرد وذاته، إذ يرتكز على الإشباع العام للدوافع الداخلية، مما يسمح للفرد بالشعور والإحساس بالراحة الداخلية، نتيجة تحرره من التوتر الذي يعتره، حيثما يحاول الوصول إلى أهدافه وغاياته. (بوعطيط، 2007، ص91)

2.3- التوافق الاجتماعي: ويكون بين الفرد وبيئته الاجتماعية، وذلك من خلال التوفيق بين تحقيق حاجاته الذاتية ومتطلبات العالم الخارجي بنظامه ومؤسساته وجماعته وأفراده. (دويدار، 2003، ص369)

3.3- التوافق الدراسي: ويشمل حسن التكيف مع متغيرات الدراسة وبيئتها، والعلاقة مع المؤطرين والزملاء ونمط الإدارة والإمتحانات، وكذا المقررات والمناهج المدرسية. (دحمانى، 2021، ص210)

4.3- التوافق الأسري: يشير إلى مدى انسجام الفرد مع أسرته وعلاقة الحب والمساندة والاحترام والتعاون المتبادلة بينه وبين والديه وكذا إخوته، بما يحقق له السعادة الأسرية. (شينون، 2022، ص121)

5.3 التوافق الزوجي: ويشير إلى درجة التناغم والتواصل الفعلي والعاطفي والجنسي بين الزوجين وبناء علاقة زوجية ثابتة ومستقرة ومواجهة ما يتصل بحياتهم المشتركة من مشكلات وصراعات.

(دحمانى، 2021، ص210)

6.3- التوافق الصحي: أن يكون الفرد على درجة عالية من الصحة، وذلك لأن الصحة الجسمية لها تأثير كبير على سلوك الفرد، فكلما قلت المشكلات الصحية لدى الفرد زادت درجة توافقه. (دحمانى، 2021، ص211)

7.3- التوافق المهني: ويتعلق بالإنسجام بين الفرد والمهنة أو العمل الذي يمارسه، ويبدو من خلال تقبله ورضاه وقدرته على إقامة علاقات مهنية وإنسانية متميزة ومرضية مع زملائه ورؤسائه. (كاظم والمرشدي، 2009، ص353_367)

4. خصائص التوافق:

لقد تعددت خصائص التوافق باعتباره عملية أساسية في أي منظمة، فتعدد هذه الخصائص يعود إلى العامل والتنظيم القائم في المؤسسة والمتمثلة في:

1.4- التوافق عملية كلية: تعني ضرورة النظر للإنسان باعتباره شخصية كلية وكلا موحدا في علاقته ببيئته، بمعنى أن التوافق خاصية لا تقتصر فقط على السلوك الخارجي للفرد، بل يؤول إلى تجاربه الشعورية وما يستشعر من رضا إتجاه ذاته وأعماله. (قديح، 2004، ص73)

2.4-التوافق عملية تطويرية ارتقائية: وهذا يعني أن نضع في إعتبار حاجات الفرد ودوافعه من مراحل نموها المختلفة وخصائصها ومتطلباتها، كما يكون بالرجوع إلى مدرج ترقى من الدوافع والأهداف البسيطة إلى الأكثر تطورا وتعقيدا، وكذلك بالرجوع إلى مدرج الترقى من الذات إلى الموضوع.

(أومصطفى والنجار، 1998، ص 52)

3.4-التوافق عملية وظيفية: ويقصد أن التوافق أن كان سوي أو مرضي، فإنه ينطوي على وظيفة إعادة إتران أو تحقيق التوتر الناشئ من الصراع القوي بين الذات والموضوع فالتوافق ليس مجرد خفض للتوتر، إنما يشمل مجال الصحة النفسية وتحقيق لإمكانات الذات تحقيقا للوجود الإنساني كمواقف للعمال.

4.4-التوافق عملية ديناميكية: يقصد بها أن التوافق، يقوم على الصراع القوي صراع الذات والموضوع، في سلسلة متصلة لا تنتهي، وكل صراع من هذه السلسلة، ينتهي بمحصلة أو إنتاج يسمى بـ"التوافق" أحيانا وبـ "سوء التوافق" في أحيان أخرى.

5.4-التوافق عملية اقتصادية: توفر عملية التوافق جزء من الطاقة النفسية المستمدة من الصراع بين القوى المختلفة. وإن التوافق عملية إقتصادية من طاقة الإنسان النفسية، والتي يتأثر بالظروف البيئية والظروف المادية وكل ما يحيط بالإنسان.

6.4-التوافق عملية نسبية: ليس هناك ما يعرف بالتوافق التام إلا الموت، فالتوافق التام يؤدي إلى درجة من الجمود، الذي يؤدي بدوره إلى الموت، فالتوافق مسألة نسبية معيارية زمانا ومكانا وظروفا.

(دخان، 1997، ص 29)

5. أبعاد التوافق:

ينقسم التوافق إلى بعدين يتمثلان في:

1.5-أبعاد التوافق الشخصي:

أ-الاعتماد على النفس: ويقصد به ميل الفرد إلى القيام بما يراه من عمل، دون أن يطلب منه القيام به دون الاستعانة بغيره مع قدرته على توجيه سلوكه دون خضوع في ذلك لأحد غيره وتحمله المسؤولية.

ب-الإحساس بالقيمة الذاتية: ويتضمن شعور الفرد بتقدير الآخرين له وأهم يرونه قادرا على تحقيق النجاح وشعوره بأنه قادر على القيام بما يقوم به غيره ومن الناس وأنه محبوب ومقبول من الآخرين.

ج-الشعور بالحرية الذاتية: ويتضمن ذلك شعور الفرد بأنه قادر على توجيه سلوكه وأنه يستطيع أن يضع خطط مستقبلية ولديه الحرية في أن يقوم بقسط في تقرير سلوكه.

د-الشعور بالإنتماء: أي أن الفرد يتمتع بحب والديه وأسرته ويشعر بأنه مرغوب فيه من زملائه، وبأنهم يتمنون له الخير، ونحن كبشر لا نستطيع أن نستغني عن الإنتماء إلى الجماعة أو أكثر من الناس ولا نستطيع أن نتحمل طويلا الوحدة والعزلة والدافع إلى الإنتماء من القوة، ما جعل بعض العلماء يطلق عليه "الجوع العاطفي" .

هـ-التحرر من الميل إلى الإنفراد: أي أن الفرد لا يميل إلى الإنطواء أو الانفراد ولا يستبدل النجاح الواقعي في الحياة والتمتع بالنجاح التخيلي أو التوهّم وما سيتبعه من تمتع جزئي غير دائم، فالشخص الذي يميل إلى الانفراد يكون حساسا وحيدا مستغرقا في نفسه.

و-الخلو من الأعراض العصبية: بمعنى أنه لا يشكو من الأعراض والمظاهر، التي تشير إلى الانحراف النفسي كعدم القدرة على النوم بسبب الأحلام المزعجة أو الخوف أو الشعور بالتعب والبكاء وغير ذلك من الأعراض العصبية.

2.5-أبعاد التوافق الإجتماعي:

أ-اعتراف الفرد بالمستويات الاجتماعية: أي أنه يدرك حقوق الآخرين موقفه إتجاهاتهم وكذلك يدرك إخضاع بعض رغباته لحاجات المجتمع، وبعبارة أخرى أنه يعرف ما هو الخطأ من وجهة نظر الجماعة، كما أنه يتقبل أحكامها برضا كامل.

ب-اكتساب الفرد للمهارات الاجتماعية: أي أنه يظهر مودته نحو الآخرين بسهولة كما أنه يبذل من راحته ومن جهده وتفكيره ليساعدهم ويسرهم، ويتصف مثل هذا الفرد بأنه لبق في معاملاته مع معارفه ومع الغرباء، وأنه ليس أنانيا فهو يرى الآخرين ويتعاون معهم.

ج-التحرر من الميول المضادة للمجتمع: بمعنى أن الفرد لا يميل إلى التشاحن مع الآخرين أو العراك معهم، أو عصيان الأوامر أو تدمير ممتلكات الغير، وهو كذلك لا يرضي رغباته على حساب الآخرين، كما أنه عادل في معاملته لغيره.

د-العلاقات الطيبة مع الأسرة: يكون الفرد على علاقات طيبة مع أسرته ويشعر بأنها تحبه وتقدره وتعامله معاملة حسنة، كما يشعر بالأمن والإحترام بين أفراد أسرته، وهذه العلاقات لا تتنافى من سلطة معتدلة على الأبناء وتوجيه سلوكهم.

هـ- التكيف مع البيئة المحلية: ويتضمن ذلك أن الفرد يتوافق مع البيئة المحدودة، التي يعيش فيها ويشعر بالسعادة عندما يكون مع جيرانه ويتعامل معهم دون شعور سلبي أو عدواني، كما يحترم القواعد التي تحدد العلاقة بينه وبينهم وكذلك يهتم بالوسط الذي يعيش فيه.

ثانياً: التوافق المهني

1. مفهوم التوافق المهني:

يعرفه طه (2001) بأنه "توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقها مع التغيرات، التي تطرأ على هذه العوامل البيئية وتوافقها لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه". (الرواحية، 2012، ص 23)

تعريف سلامة غباري "هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي، مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته، مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً". (مكناسي، 2007، ص 58)

تعريف فرج: "هو توافق الفرد لندنيا عمله، ويشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية، التي يحيط به العمل وتوافقها مع المتغيرات، التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، ومع ظروف السوق المتغيرة والخاصة، وكذا توافقه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه". (فرج، 2001، ص 74)

عرفه فحجان (2010) بأنه "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها (الرواحية، 2012، ص 23)

وعليه فإن التوافق المهني هو حالة من الرضا، التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية، فهو عملية مستمرة، تتميز بالديناميكية نظراً لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط، الذي يتواجد فيه الفرد. (مكناسي، 2007، ص 54)

كما يعتبر التوافق المهني مؤشراً عن التوافق العام، إذ أنه يعكس بصورة أو بأخرى رضا الفرد عن عمله وعن مكونات بيئته، وكذا علاقته بزملائه، كما يعتبر ضرورياً لقيام الفرد بالمهام الموكلة إليه في عمله على أتم وجه وكذا تكيفه مع بيئة العمل، التي يعمل بها مادياً ومالياً ونفسياً واجتماعياً ليحقق أكبر قدر من التوازن. (لامية وعطا الله، 2019، ص 62)

كما يمكن تعريفه على أنه عملية نفسية، تشمل توافق الفرد مع بيئة العمل ومختلف التطورات الحاصلة بمرور الزمن، إضافة إلى الرضا والإرضاء المهني، مما يساعد العامل على تحقيق التقدم والتطور المطلوب في مهنته ولذاته ومجتمعه.

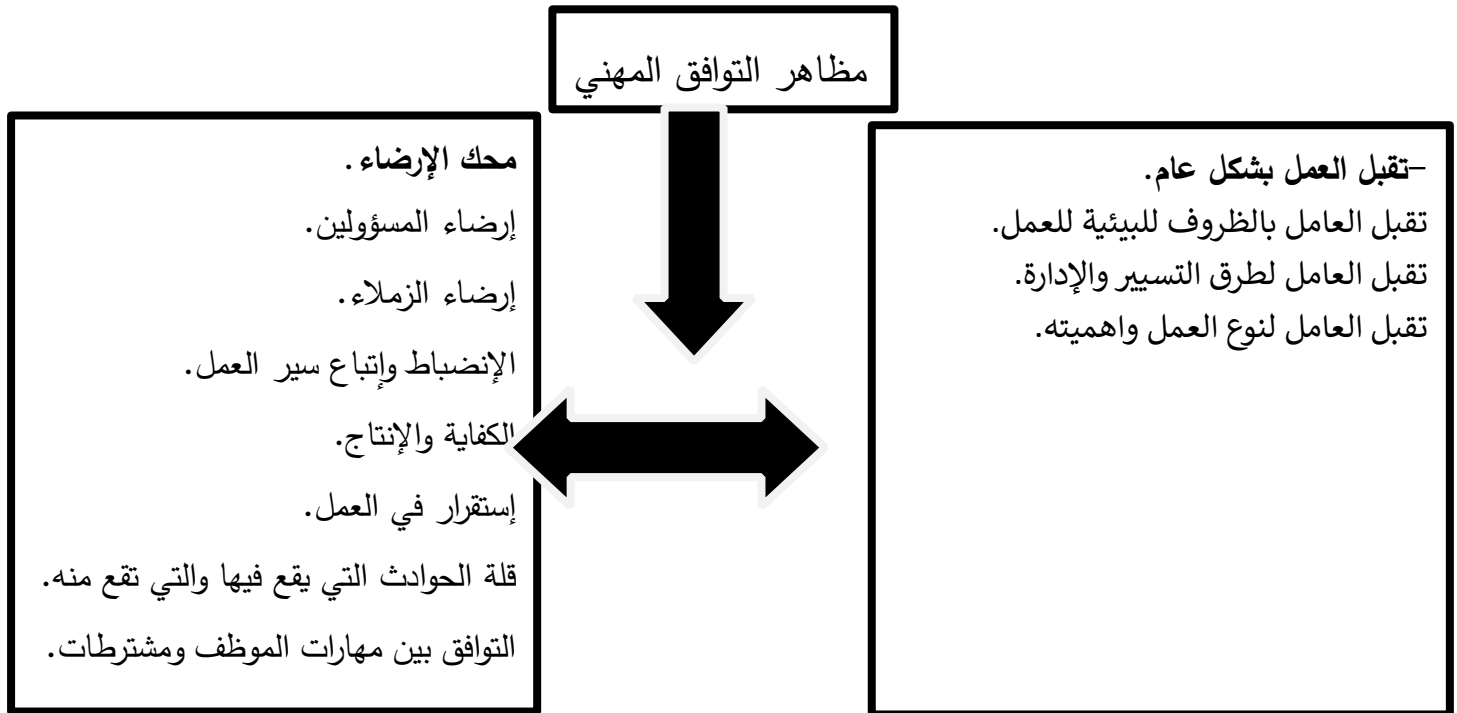
2. مظاهر التوافق المهني:

يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكمين أساسيين هما: الرضا والإرضاء.

أ-الرضا عن العمل: فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف الجوانب البيئية عمل الفرد (مشرفه، زملائه، الشركة أو المؤسسة، ظروف عمله، ساعات عمله، أجره، نوع العمل الذي يشغله)، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، الذين يعملون في مهنته.

ب-الإرضاء: هو كل ما يعرب عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه والشركة أو المؤسسة، التي يعمل بها، كيف يتضح سلبا عن غيابه وتأخره، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة معينة من الزمن، ويتضح أيضا من إتفاق قدراته ومهاراته المتطلبة في العمل.

ويمكن تلخيص محكات التوافق المهني في المخطط التالي:



شكل رقم (01) يوضح مظاهر التوافق المهني

كما أضاف بعض العلماء والمختصين في هذا المجال بعض المحكات على التوافق المهني، والتي تتمثل في اتجاهات العمل ودوافعهم، الفروق بين الأفراد، بالإضافة إلى ما سبق فإنه:

- يستلزم التوافق بعض الوقت لحدوثه، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق، ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة الواحد مع مرور الأيام.
- عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى، فالمحكات ذات الدلالة تختلف من مهنة لأخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحاكاة نفسها من مهنة إلى أخرى.
- يتأثر التوافق المهني بعوامل الجنس والسن والمستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية والتوافق خارج نطاق العمل ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء، تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي، التدريب وغيرها، ولهذا يجب أن نضع في إعتبارنا هذه النواحي حتى مفهوم ناحية التوافق المهني على حقيقته.
- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل، تتمثل في الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن وإتاحة فرص الترقية.

• يمكن فهم إتحدات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية والحوادث أثناء العمل.

3. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني لدى العاملين في مختلف المجالات، حيث يتفاوت تأثير هذه العوامل حسب طبيعة المهنة والعامل بحد ذاته وفيما يلي عرض لهذه العوامل.

1.3-العوامل الشخصية: والتي تتمثل في:

أ-الصحة الجسمية: الفرد السليم الخالي من الأمراض، يتميز عادة بمستوى مرتفع من الأداء ويحدث العكس عند تدهور صحة العامل، ويرجع التدهور إلى خلل فسيولوجي، فالعامل يتطلب نوعا من التكامل الحسي وعدم التعرض لأي إصابات، فالإصابة بأي مرض يؤدي إلى خلل في سلوك الشخص، وأي اضطراب في سلوكه سيؤدي بدوره إلى ضعف في استجابته للمواقف المختلفة، وأدائه لوظيفته بصفة ناقصة أو سيئة، وهذا من شأنه التأثير على نفسية العامل والذي ينعكس على سبيل المثال في تدني مستوى تقدير الذات لديه. (شينون، 2022، ص128)

ب-الصحة النفسية: تلعب الحالة المزاجية للشخص دورا مهما في توافقه مع عمله، إذ أن القلق والصراع والإحباطات المتكررة، كلها عوامل تؤثر على الصحة النفسية للفرد، فلا توافق مهني، من دون صحة

نفسية، فإذا تمتع العامل بصحة نفسية، تسمح له بإقامة علاقة راضية ومرضية عنها، كما أنهت تجعله يتحلى بقيم الإيثار والتسامح والمنافسة الشريفة م ما يضمن له نوع من الإستقرار النفسي.

(شينون، 2022، ص121)

ج- السمات الشخصية: وتمثل إستعدادات العامل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى إقتداره ودافعيته، كلها سمات مهمة لنجاح أي عامل في عمله.

2.3-العوامل الحضارية والتكنولوجية: حيث أدت التغيرات الحضارية والتكنولوجية إلى تزعزع أمن الفرد واستقراره النفسي، وجعلته يتأرجح بين الأمل واليأس، كما أنها حجبت حاجياته الأساسي، مما سبب في إنتشار الإضطرابات النفسية، على إختلاف أنواعها، كما أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الإجتماعي، نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي، مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الزراعية والعقلية الصناعية، فتعددت مطالبها ومشاكلها وإختلف أسلوب تفكيرها.

3.3-العوامل المتعلقة بالعمل وبيئته:

أ-علاقة العامل بعمله: يجب وضع العامل في العمل المناسب له، وهذا من حيث قدراته وإمكانياته وميوله واستعداداته، والذي يساعد في ذلك، هو عمليتي الاختيار والتوجيه لمهتهم وذلك نظرا لانخفاض كفاءته الإنتاجية. (سعد، 2005، ص 69)

ب-علاقة العامل بنظام المؤسسة: إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله، عادة ما يكون على علاقة حسنة بنظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فشكاوي العمال تصدر أغلبها من العمال الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل، يرضي نفسه بتقديم الشكاوى ضد الآخرين والقيام بالإضرابات داخل المؤسسة، وذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه، ويرد الاعتبار لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات. (عوض، 1987، ص15)

ج-علاقة العامل بزملائه: كلما كون الموظف علاقات حسنة بينه وبين زملائه داخل المنظمة، كلما ساعده ذلك على اجتياز المشاكل، التي يقع فيها، وبالتالي يرفع ذلك من إمكانية حدوث التوافق مع المهنة، التي يشتغلها بطريقة جيدة وبأسرع وقت ممكن، وأهم ما يميز هذه العلاقة، هو المنافسة والتعاون بين العمال في أداء مهامهم، والسعي لتحقيق الأفضل، على أن يكون التنافس شريفا، حتى لا تحدث أي حساسية أو إضطدام بين العمال. (العطاس، 2009، ص69)

4.3-عوامل خارجية:

أ-عوامل إقتصادية: إن الوضع الإقتصادي الذي يعيشه العامل خارج بيئة العمل له تأثير كبير على حالاته النفسية، وبالتالي على أدائه في عمله، فإذا كانت ظروفه الإقتصادية تشغل تفكيره ووقته، وهذا يؤدي إلى كثرة الغياب والتأخر عن العمل، إضافة إلى الإصابة بحوادث العمل وبالتالي عدم توافقه مهنياً، لذلك فإن رفع أجر العامل يكفل له تطوراً ومعيشة كريمة، وهذا مكافأة له نظير لمجهوداته في العمل، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن للدخل علاقة بالرفاهية الإقتصادية للعامل، وعليه فالدخل يؤثر على حياة العامل الإقتصادية وهي بدورها تنعكس على أدائه في العمل وتوافقه المهني.

(دحمانى، 2021، ص221)

ب- العوامل الإجتماعية والأسرية: تؤثر المشاكل الإجتماعية والأسرية بشكل مباشر على التوافق المهني للعامل، وذلك بصفة عامة، فهي جزء لا يتجزأ من حياته، فكثرة الضغوط والمشاكل، خاصة داخل الأسرة، من شأنها أن ينعكس على تعامل العامل، ولذا إذا كانت هذه الأسرة غير سوية، نشأ لنا العامل غير السوي، فقد يعاني العمال من عدم القدرة على التوافق الحسن والجيد، نتيجة لما اكتسبوه داخل أسرهم من صفات سلوكية شاذة كعدم تحمل المسؤولية عدم إحترام المواعيد، عدم المحافظة على النظام والأمانة المفرطة، فمثل هذه الصفات، من شأنها أن تحول بين العامل ونجاحه في العمل .

(عويد، 1994، ص 229، 230)

4.أسس التوافق المهني:

هناك جملة من الأسس التي يتطلب توفيرها لتحقيق التوافق المهني لدى الأفراد، تتمثل فيما يلي:

أ-الإنقتادات: حيث ان النجاح في العمل، يعتمد أساساً على استعدادات الفرد وقدراته للقيام بأي عمل من الأعمال، فالإستعداد والقدرة والتدريب يصل الفرد إلى المهارة على أداء الأعمال بدقة والتكيف مع الظروف المتغيرة، وكذلك تحقيق الكفاية، التي تتطلبها المهنة بسهولة وبدون عناء.

ب-الميول: هي استعدادات وجدانية وانفعالية مكتسبة، تحمل الفرد أم يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، فيعد من أحد جوانب الشخصية، التي تم الإهتمام بها، حيث يعد الفرد العامل الأكثر رضا عن عمله والأكثر سعادة في حياته وفي مجال عمله أو خارجه هو الذي يعمل في مهنة تتفق مع ميولاته.

ج- القدرات: هو عنصر أساسي من العناصر المؤثرة في السلوك، وبالتالي في الأداء الفردي والجماعي، فالقدرة عامل مركب من متغيرات عديدة، يتفاوت طبيعته هذا الأداء ومتطلباته من القدرة، التي تمكن الفرد من إنجاز العمل على الوجه المطلوب تماما.

د- السمات الشخصية: هي جملة من الخصائص الإجتماعية والفعلية والمزاجية، التي تميز الفرد عن غيره، ومن أمثلة السمات الاجتماعية، نجد: القدرة على ضبط النفس والميل إلى التسامح، ومن السمات الخلقية، نجد الصدق والأمانة، أما السمات المزاجية، فنجد الثبات الإنفعالي. (مجموع، 2010، ص62)

5. أهمية التوافق المهني:

يعود الاهتمام بالتوافق المهني، نظرا للأهمية الكبيرة على الجانبين الفردي والتنظيمي المتمثلين في:

أ- الجانب الفردي (العامل):

- يتمتع الفرد العامل المتوافق مهنيا بصحة نفسية و ذهنية و جسدية ومعنوية عالية، مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين والعكس صحيح.
- اكتساب المهارات والخبرات، التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- قدرة الفرد على مواجهة المشكلات بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.

• إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع، يسودها الود والاحترام المتبادل.

• تحقيق التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل من جهة وإشباع الحاجات المختلفة من جهة أخرى.

ب- الجانب التنظيمي (المنظمة)

• سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرووسين وبين العاملين أنفسهم مما يساهم في تحقيق الإنجاز الفعال في هذا المجال.

• تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الإجتماعي البناء في ميدان العمل، وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز الكفاء في مجالات العمل كافة.

• يؤدي إلى الاستقرار التنظيمي وإنخفاض الشكاوى والمنازعات بين العامل وصاحب العمل مما ينعكس أثره إيجابا بخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها.

• يساهم التوافق المهني الجيد للعمال في زيادة الإنتاج كما ونوعا للمنظمة، فضلا عن اختصار الجهد والوقت والمال.

• استقرار المنظمة (المؤسسة) واستمرارها في سوق العمل.

6. شروط التوافق المهني: يمكن حصر شروط التوافق المهني في:

• شروط ذاتية: إن العوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق التوافق وتنطوي هذه العوامل على ما يلي:

• العوامل الجسمية : يقصد بها الإمكانيات الجسدية، التي تلعب دورا هاما في نفسية العامل أثناء محاولته لتحقيق التوافق في بيئته المهنية، فالعامل الضعيف جسديا (جسميا) نجده يعاني دائما تجاه عمله، فيصبح غير قادر على ممارسة عمله، فيصبح كثير الغياب ومستهدف للحوادث المهنية، وبهذا ينجم عليه سوء التوافق الذاتي، مما يؤثر على توافقه في محيطه مع متطلبات عمله.

• العوامل النفسية : إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأدية مهامهم، تجديد الهواء بصفة عامة ومستمرة، ويتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك مثل : المكيفات، فالحرارة المرتفعة، تسبب للعمال التعب والإرهاق وانخفاض لدرجة حرارة الأجسام، مما يؤدي إلى إرتفاع مستوى التعب والملل والإجهاد لهؤلاء العمال، ومن ثم إنخفاض في درجة توافقهم لمساعدة العمال على التكيف، يجب توفير هذا الشرط، ألا وهو شرط التهوية.

• الإضاءة : إن من شروط حدوث التوافق المهني، يستدعي وجود إضاءة جيدة ومناسبة تساعد على التأقلم، فيجب أن يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل ويجب التركيز على المكان وليس العامل، بحيث لا يتسبب للعامل إزعاجا أو إرهاقا يعيقه على التوافق.

(أبو النيل، 1520، ص 270)

7. مصادر الشعور بالتوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الإحتياجات، وذلك من خلال توفير ما يلي:

أ- المكافآت والحوافز: تؤثر المكافآت والحوافز على دافعية الفرد العامل، وعلى شعوره بالتوافق، بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وفي تحمل المسؤوليات.

ب- الاعتراف المهني: إن تفسير ما يقوم به الفرد من مجهود إتجاه منظمته والاعتراف بها يحفز وييسره، كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات ويزيد من ثقته بنفسه وبقدراته، مما ينمي مهاراته وأفكاره الإبداعية.

ج- الظروف المادية الجيدة: إن توفير فضاء عمل نظيف ومرتب، يحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن، يؤثر بشكل إيجابي على صحة الفرد النفسية، ويدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أن نوع

الإضاءة ولون الجدران وأيضا الكيفية، التي يتم ترتيب بها فضاء العمل، تساهم بشكل كبير في الرفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعا، وتؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية وحتى العقلية لدى الفرد العامل، من خلال أبعادها المتمثلة درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل، في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسدية، والنفسية، والعقلية، مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني.

د-التفاعل الإيجابي بين العمال: إن التفاعل الإيجابي بين العمال، هو الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة، بحيث يعتبر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد كائن اجتماعي، فهو بحاجة إلى التواصل والاحتكاك بالآخرين ووجود علاقات طيبة قائمة على الإحترام المتبادل، التأزر والمحبة، إذ يؤثر على صحة الفرد النفسية وعلى توافقه الاجتماعي والمهني.

8.سبل وطرق تحقيق التوافق المهني:

من أهم سبل وطرق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدام الوسائل الحديثة في تحليل ظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم.
- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته، وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية، التي يتعرضون لها.
- خلق انسجام بين الموظف وعمله، من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتحسين ظروف العمل، القائمة على الإحترام والتقدير وإشعار الموظفين بقيمة ما يبذلونه من مجهود.
- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية النفسية المحيطة.

9.الآليات الدفاعية للتوافق المهني:

إن إرضاء الفرد لحاجته وتحقيق أهدافه، لا تتم إلا بصورة مطلقة، نتيجة عوامل ذاتية خاصة به وقدراته وخصائصه وكذا الظروف، التي يعيش فيها لذلك يلجأ الفرد إلى آليات معينة، لكي يتحقق التوافق، ويمكن وصف عملية التوافق كسلسلة من الخطوات، تبدأ عندما يشعر الفرد بحاجة، وتنتهي عندما تشبع هذه الحاجة، وبين نهايتها وبدايتها، يقوم الفرد بمحاولات مختلفة، يجاهد فيها لتخطي العقبات، التي تحول دون

إشباعه الفوري والمباشر والتام لحاجته، وبذلك يزيل الإحباط الذي يشعره إزاء عدم تحقيق رغباته، بحيث تتمثل هذه الآليات:

1.9-الإعلاء (**Sublimation**): يتمثل في تحويل الطاقة النفسية المرتبطة بالدوافع حيث يضع المجتمع قيوداً لإشباعها إلى أهداف وإنجازات، يقبلها المجتمع فالإعلاء لا يصرف الطاقة إلى سلوك مقبول إجتماعي فقط، بل إلى سلوك إبداعي أحياناً. (أشرف عبد الغني، 2001، ص 171)

2.9-الكبت (**Répression**): عبارة عن آلية دفاعية ضد تهديد أو صراع داخلي، حيث يلجأ الفرد إلى طرد الذكريات والخبرات المؤلمة والدوافع الغير المقبولة من دائرة الشعور إلى منطقة اللاشعور، وينبغي التفريق بين الكبت والقمع، حيث تتم عملية الكبت بطريقة لا شعورية، أما القمع فهي عملية نفسية شعورية، بحيث يعمل الفرد على التحكم في بعض الدوافع وعدم التعبير عنها.

(مصطفى عسوي، 2003، ص 179)

3.9-النكوص: (**Régression**): نكص على عاقبه، فعل شائع الإستعمال في اللغة، ومعناه الرجوع إلى الوراء، أما في علم النفس، يستعمل للإشارة إلى آليات دفاعية، يعتمد إليها الفرد عند إصطدامه بعائق أو بموقف محبط به، حيث يستجيب الفرد للموقف إستجابة، ترجع إلى مرحلة النمو، التي مرّ بها.

4.9-الإسقاط: (**Projection**): عبارة عن عملية دفاعية، غالباً ما يلجأ إليها الإنسان في حياته اليومية، حيث يبين الآخرين بعض الصفات السلبية، التي يتصف بها الفرد، من صفات غير مقبولة إجتماعياً. (مصطفى عسوي، 2003، ص 180)

5.9-التبرير: (**Justification**): هو تقديم أسباب معقولة لسلوك ما والذي يبرز هدفين أساسيين هما:

- يخفف التوتر الناتج عن الفشل في تحقيق هدف ما.
- يضمن سلوك الإنسان دوافع مقبولة لديه ولدى الآخرين.
- يختلف التبرير عن الكذب، في كون هذا الأخير، عبارة عن عملية شعورية، أما التبرير فهي عملية لاشعورية، يلجأ إليها الفرد لإرادياً لحماية الذات من التوتر والقلق والمواقف المحرجة والمؤلمة.

(مصطفى عسوي، 2003، ص 181)

6.9-تكوين رد الفعل: (**Formation de Réaction**): يعتبر تكوين الفعل من الآليات التي يقوم بها الشخص لإخفاء الدافع الحقيقي لسلوكه وإظهار سلوك مصاد للدافع الحقيقي وذلك بإظهار السرور والإنسراح، في حين أن الفرد يتمزق حزناً أو أن يظهر الإطمئنان والسرور بالغناء.

7.9-الرفض: (**Rejet**): عندما يكون الموقف الخارجي موقفا شديدا، حيث لا يستطيع الفرد مواجهتها، فإنه يلجأ إلى رفض وجود ذلك الموقف، لأن رفض هذا الموقف، يؤدي إلى تخفيف التوتر والألم، ولو كان ذلك بصفة مؤقتة. (مصطفى عسوي، 2003، ص 183)

8.9-أحلام اليقظة: (**Réverie**): تلجأ الذات إلى أحلام اليقظة عند فشلها في تحقيق هدف ما أو عجز ما على إثباع حاجة معينة، فقد يرجع هذا العجز والفشل إلى عواقب ذاتية ترتبط بالشخص أو حوافز خارجية.

9.9-العقلنة: (**Rationalisation**): هي محاولة التخلص من موقف إنفعالي مهدد للذات، وذلك بالتصرف مع الموقف بطريقة، تقوم التجربة واستخدام العقل والتبريرات المنطقية، وما يجب الإشارة إليه أن الإنسان في حياته لا يستخدم آلية واحدة للتوقف فقط، فقد نجده يستخدم عدة ميكانيزمات، هذا حسب الموقف الذي يتعرض له وكذا ظروفه والظروف المحيطة.

10. قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام هذه الأدوات:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات في جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس لقياس مستوى الطموح.
- مقياس الميول.
- مقياس الإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
- مقاييس مقننة للغيابات والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوى.
- إستبيان عن التاريخ المهن، الذي يشمل قائمة بالأعمال، التي شغلها الفرد منذ بدء عمله، مع وصف هذه الأعمال، ومدة بقائه في كل منها ومستواها وسبب تركه لكل منها وفترات تعطله.
- صحيفة متابعة للفرد في العمل.
- مك للملائمة المهنية، يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسبا للعمل من حيث خصائصه كإستعدادته وميوله.

خلاصة الفصل:

إن التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، وإشباع متطلباته النفسية، المادية والاجتماعية للبيئة المحيطة به، تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته وأهدافه. فلا يمكن التي مؤسسة تحقيق نجاحها إلا إذا حققت توافق أفرادها وتفاعلهم. وهذا ما يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف المؤسسة ونشاطها واستمرارها وكذا الحفاظ على مكانتها.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية

2. حدود الدراسة

3. منهج الدراسة

4. مجتمع وعينة الدراسة

5. أدوات جمع البيانات

6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

7. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق إلى موضوع الدراسة في جانبه النظري، يأتي الجانب التطبيقي الذي يعتبر من أهم مراحل البحث العلمي. حيث يفضلته يتم توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة بغية التحقق من فرضيات البحث، بحيث يتناول فيه الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية أو الميدانية وفيها نقوم بتحديد المنهج المتبع في البحث مكان وزمان إجراء الدراسة، ثم نعرض أدوات جمع البيانات من خلال تقديم المقاييس المستخدمة لكل متغير مع عرض الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في البحث العلمي، وهذا من أجل إثراء الموضوع من خلال ضبط المتغيرات والعلاقة بينهما وبين سلامة مؤشراتهما. فهي خطوة منهجية أولية تمكن الباحث من المعرفة الأولية لمكان الدراسة ومعرفة مجالاتها وأبعادها وكذلك تحديد التقنيات التي يراها مناسبة لإجراء الدراسة. كما تمكن من كسر الحواجز النفسية بين الباحث والعامل، وبالتالي الحصول على معلومات ذات مصداقية علمية. ولهذا قمنا بدراسة استطلاعية في المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية ENIEME، وذلك للتعرف على العلاقة الموجودة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى العمال، وكذلك التعرف على عينة البحث وتطبيق مقياس الدراسة.

وعلى هذا الأساس قمنا ببناء استبيان خاص بالتوافق المهني، ومقياس تقدير الذات الخاص بالباحث "روزنبرغ"، وعرضناه على الأستاذة المشرفة لها كل الشكر والتقدير لتصحيحه وتعديله، وبعد الحصول على ملاحظاتها ادخلنا بعض التعديلات اللازمة من حذف بعض البنود، وتصحيح البعض منها وذلك بالنسبة لاستبيان التوافق المهني، وبذلك تم إعداد الاستبيان والمقياس في شكلهما النهائي.

وبناء على ما سبق قمنا بتوزيع استبيان أولي على عينة من عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية والمقدر عددهم ب 35 عامل وهذا لغرض التأكد من صدق وثبات الاستبيان والمقياس.

1_1 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

أ• توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

-جدول رقم: (01) يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	20	57، 14%
انثى	15	42، 86%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور قارب 20 عامل وذلك بنسبة 57,14% من النسبة الكلية للدراسة الاستطلاعية وهي أكبر نسبة، ثم تليها فئة الإناث التي قدرت ب 15 عاملة بنسبة 42,86%

ب• توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن:

-جدول رقم: (02) يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
20%	07	من 25 إلى 30 سنة
86,42%	15	من 31 إلى 36 سنة
43,11%	04	من 37 إلى 42 سنة
71,25%	09	43 فما فوق
100%	35	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن أكثرية أفراد العينة الاستطلاعية تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 36 سنة، ثم تليها فئة 43 فما فوق، ثم نجد فئة 25 إلى 30 سنة، وأخيرا تأتي فئة 37 إلى 42 سنة ما يقابل 04 عمال من أصل 35 عامل.

ج• توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الإجتماعية:

-جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
57%،28	10	اعزب
14%،57	20	متزوج (ة)
43%،11	04	مطلق (ة)
86%،2	01	ارمل(ة)
100%	35	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن غالبية أفراد العينة ينتمون لفئة "متزوج" بنسبة قدرت ب57،14% أي ما يقابل 20 عامل، ثم تليها فئة "اعزب" بنسبة28،57% ما يقابل 10 عمال. ثم تليها فئة "مطلق" وذلك بنسبة 11،43% والمقدر ب 04 عمال، واخيرا فئة "ارمل" بنسبة قدرت ب 2،86% أي ما يقابله عامل واحد.

د• توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي:

-جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير المستوى

التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
86%،2	01	ابتدائي
43%،11	04	متوسط
14%،37	13	ثانوي
57%،48	17	جامعي
100%	35	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن أكثرية أفراد العينة الاستطلاعية تتمركز في مستوى تعليمي جامعي بنسبة 48،75% اي ما يعادل 17 عامل، ثم تليها فئة ثانوي بنسبة 37،14% ما يعادل 13 عامل. بعدها تأتي فئة المستوى المتوسط بنسبة 11،43% ما يقابل 04 عمال، وفي الاخير نجد فئة المستوى الابتدائي بنسبة 2،86% ما يعادل عامل واحد.

و• توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية:

-جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
اقل او يساوي 05 سنوات	12	28%،34
من 06 الى 10 سنوات	13	14%،37
من 11 سنة إلى 16 سنة	05	29%،14
من 16 سنة فما فوق	05	29%،14
المجموع	35	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن أكثرية أفراد العينة الاستطلاعية أقدمية انحصرت في فئة من 06 الى 10 سنوات ما يعادل 13 عامل وذلك بنسبة 37،14%، ثم تليها فئة أقل أو يساوي 05 سنوات ما يعادل 12 عامل بنسبة 28،34% أما فئتي من 11 سنة الى 16 سنة ومن 16 سنة فما فوق فكانتا متساويتان بنسبة 14،29% ما يعادل 05 عمال.

2_1 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- عدم وجود غموض أو صعوبة في معاني العبارات.
- تم التأكد من وجود العينة المطلوبة.
- تم التأكد من ملائمة أدوات الدراسة لعينة الدراسة الأساسية.
- تم التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأدوات الدراسة، المتمثلة في مقياس تقدير الذات و استبيان التوافق المهني قبل تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية.

2. حدود الدراسة:

1_2 الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية **ÉNIÈME** التابعة لولاية تيزي وزو، في قلب المنطقة الصناعية عيسات ايدير بواد عيسي التابعة لبلدية تيزي راشد المتواجدة على بعد 10 كلم شرقا من ولاية تيزي وزو. حيث تقدر مساحتها بـ 5,5 كلم وهي تحت إشراف الإدارة العامة التي تقع في مدينة تيزي وزو جنوب شرق الولاية نهج سنتي علي، وصندوق البريد المؤسسة 71 شيخي تيزي وزو، الجزائر.

حيث تتمثل مهامها في إنتاج الثلجات- المجمدات- الطباخات- إنتاج المكيفات الهوائية- صناعة وتركيب القطع المعدنية للأجهزة بالأشكال المطلوبة- عرض وبيع المنتجات- معالجة وتغليف مساحات الأجهزة- كسب ثقة الزبائن. حيث تجدر الإشارة إلى أن الدراسة طبقت على عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "أونيام" الذين ينتمون للإدارة.

2_2 الحدود الزمانية:

قمنا بإجراء الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة من 10 افريل الى غاية 30 افريل 2025

3_2 الحدود الموضوعية:

اعتمدنا في دراستنا على متغيرين، أحدهما متغير مستقل يتمثل في تقدير الذات، ومتغير خاص بالتوافق المهني. بحيث اعتمدنا على مقياس تقدير الذات "لروزنبرغ"، وقمنا بتصميم استبيان خاص لقياس التوافق المهني.

3. منهج الدراسة:

تجدر الإشارة إلى أن طبيعة الظاهرة المراد دراستها وكذلك مكان ووقت إجراء الدراسة هي التي تحدد لنا المنهج الذي تتبعه من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية وأكثر دقة وتنظيم، ولتحقيق هدف الدراسة الحالية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع. ويشمل تحليلها وتفسيرها وبيان العلاقة بين مكوناتها، وكذا العلاقة الموجودة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أو نيام.

بحيث يمكن تعريفه " بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو مشكلة تصنيفها وتحليلها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة من الظاهرة أو المشكلة لتصنيفها.

(سامي محمد ملحم، 2002، ص 448)

4. مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

1_4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا الحالية من العاملين والموظفين في وحدات متغيرة والذي يقدر بأكثر من 1000 موظف، ونظراً لاتساع مجتمع الدراسة فقد قمنا باختيار عينة عشوائية تقدر ب 75 عامل موزعين على كافة المصالح داخل الإدارة. بحيث تم توزيع 75 استمارة وتم استرجاع 70 استمارة، 05 منهم مفقودة لذا تم الاعتماد على 70 استمارة كلها قابلة للتحليل.

2_4 خصائص عينة الدراسة الأساسية:

تتمثل في المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية والتي يمثلها في الجداول والرسوم البيانية التالي:

أ• توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

-جدول رقم: (06) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	38	53,3%
انثى	32	45,7%
المجموع	70	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن عدد الذكور قدر ب 38 عامل وذلك بنسبة 54,3% من النسبة الكلية وهي أكبر نسبة، ثم تليها فئة الإناث التي قدرت ب 32 عاملة بنسبة 45,7%

ب• توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

-جدول رقم:(07) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
24,3%	17	من 25 إلى 30 سنة
24,3%	17	من 31 إلى 36 سنة
25,7%	18	من 37 إلى 42 سنة
25,7%	18	43 فما فوق
100%	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 30 سنة ومن 31 إلى 36 سنة قد قدر عددهم ب 17 عامل اي بنسبة 24,3% من النسبة الكلية، أما العمال الذين تتراوح أعمارهم من 37 إلى 42 سنة، و 43 سنة فما فوق قدر عددهم ب 18 عامل وذلك بنسبة 25,7% من النسبة الكلية وهي أكبر نسبة.

والسبب في وجود أكبر عدد من العمال الذين تتراوح أعمارهم من 37 إلى 42 سنة ومن 43 سنة فما فوق وذلك لأنه السن الأنسب للعمل خصوصا اذا كانوا متزوجين يكونون أحرص على العمال الشباب، فهم لديهم خبرة أكثر وطريقة عمل متقنة.

ج• توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

-جدول رقم (08) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
34,3%	24	اعزب
42,8%	30	متزوج (ة)
14,3%	10	مطلق(ة)
8,6%	06	ارمل(ة)
100%	70	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن عدد المتزوجين قدر عددهم ب 30 عامل بنسبة 42,8% من النسبة الكلية، ثم تليها فئة العزاب وعددهم 24 عامل بنسبة 34,3% من تليها فئة المطلقين ما يعادل 10 عمال بنسبة 14,3%، وأخيرا تأتي فئة الأراامل وعددهم 07 عمال بنسبة 8,6%.

د• توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

-جدول رقم (09) يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
7,1%	05	ابتدائي
17,1%	12	متوسط
34,3%	24	ثانوي
41,5%	29	جامعي
100%	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن عدد العمال الذين لديهم مستوى جامعي قدر عددهم ب29 عامل وذلك بنسبة 41,5%، ثم تليها فئة العمال من مستوى تعليمي ثانوي والذي عددهم 24 عامل بنسبة 34,3%، ثم تليها فئة المستوى المتوسط والمقدر ب 12 عامل بنسبة 17.1%، ثم نجد في الأخير فئة الابتدائي بنسبة 7,1% أي ما يعادل 05 عمال.

و• توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

-جدول رقم: (10) يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
اقل او يساوي 05 سنوات	24	34,3%
من 06 إلى 10 سنوات	25	35,7%
من 11 إلى 15 سنة	13	18,6%
من 16 سنة فما فوق	08	11,4%
المجموع	70	100%

نلاحظ من خلال الجدول (10) ان العمال الذين لديهم أقدمية في العمل من 06 إلى 10 سنوات عددهم 25 عامل بنسبة 35,7% من النسبة الكلية، ثم تليها فئة العمال الذين يملكون أقدمية في العمل اقل من أو يساوي 05 سنوات بنسبة 34,3% اي ما يعادل 24 عامل، ثم تليها فئة العمال الذين تتراوح خبرتهم من 11 إلى 15 سنة وعددهم 13 عامل بنسبة 18,6%، وأخيرا تأتي فئة العمال الذين لديهم خبرة من 16 سنة فما فوق وعددهم 08 عامل بنسبة 11.4%.

5. أدوات جمع البيانات:

عند إجراء الدراسات التطبيقية فإنه ينبغي على العموم جمع عدد من البيانات الميدانية من الواقع لأجل دراستها وتحليلها وتفسيرها، وذلك بغية الوصول إلى إجابات واضحة عن إشكالية الدراسة والفرضيات التي قامت عليها. ولأجل الإجابة عن الإشكالية المتعلقة بالدراسة لا بد من تطبيق أدوات جمع البيانات وفق منهج ملائم لطبيعة الظاهرة، وبالتالي نجد أغلب الدراسات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية تعتمد على الاستبيانات والمقاييس. لذا ففي موضوع دراستنا اعتمدنا على مقياس تقدير الذات لروزنبرغ، وقمنا بتصميم استبيان خاص بالتوافق المهني.

5_1 المقابلة : قمنا فيها بمقابلة العمال اثناء فترة الدراسة، وقمنا بالتحاور معهم وذلك لشرح الهدف من الاستبيان وطرح بعض الاستفسارات وتوضيح النقاط الغامضة والغير مفهومة.

5_2 مقياس تقدير الذات لروزنبرغ:

هو مقياس وضعه الدكتور "موريس روزنبرغ" في منتصف التسعينات من أجل دراسة تقدير الذات، وذلك بهدف تقييم الفرد لذاته وكفاءته، وتطوير تقنية بسيطة ومختصرة تسمح بترتيب الأشخاص على خط متصل ابتداء من الذين لديهم تقدير ذات مرتفع الى الذين لديهم تقدير ذات منخفض. فهو مقياس عام يتكون من عشرة عبارات، خمس عبارات منها تقيس الجانب الإيجابي من تقدير الذات، وهي كل من (1,3,4,7,10) في حين تعبر العبارات (2,5,6,8,9) على الجانب السلبي لتقدير الذات. ويحتوي هذا المقياس على أربعة بدائل وهي: "موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة"، حيث تم قياس بنود هذا المقياس بالدرجات المبينة في الجدول التالي:

البدائل	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
البنود الإيجابية	1	2	3	4
البنود السلبية	4	3	2	1

-جدول رقم: (11) يوضح درجات قياس تقدير الذات-

3_5 استبيان التوافق المهني:

ويشمل هذا الجزء على استبيان معد من طرف الباحثين، ويتضمن 35 عبارة تقيس التوافق المهني، وقد تم الاعتماد على سلم "ليكرت الخماسي" لتصنيف الإجابات، والجدول التالي يوضح ذلك:

-جدول رقم: (12) يوضح السلم الترتيبي لقياس الإجابة وفقا لسلم ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

6. الخصائص السيكومترية لادوات الدراسة:

1_6 الخصائص السيكومترية لمقياس تقديرالذات:

لقد تم إثبات صدق وثبات مقياس تقديرالذات في العديد من الدراسات وفي بيئات مختلفة، وقد تم تطبيق هذا المقياس على البيئة الجزائرية في مجموعة من الدراسات بعد إثبات خصائصه السيكومترية مما يسمح بتطبيقه مباشرة دون الحاجة لحساب الصدق والثبات، ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة حمري (2017)، ودراسة قرومي (2010) ودراسة حرياش ومقراني وبن ذهبية (2017)،

أما في بحثنا الحالي ولتحديد الخصائص السيكومترية للمقياس في دراستنا الاستطلاعية اعتمدنا في حسابنا صدق وثبات المقياس على النحو التالي:

أ_ الثبات:

-جدول رقم: (13) يوضح قيمة الفا كرونباخ لمقياس تقديرات الذات

عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
10	0.816

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الفا كرونباخ لجميع عبارات مقياس تقديرات الذات بلغ القيمة 0,816 فهو معامل ثبات قوي، كما تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الدراسات التي أشارت إلى وجود معامل ثبات الفا كرونباخ قوي جدا على سبيل المثال دراسة شوب وفرتمان (1997) والذي قدر ب0,88. كما نجد كذلك دراسة بلاسكوفيتش وتوماكو فقد توصلنا الى معامل ثبات يبلغ 0,82.

ب_ الصدق:

-جدول رقم: (14) يوضح نتائج الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية

الدرجات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة (sig)
العليا	8	30.50	1.60	7.977	0.000
الدنيا	8	25.50	0.75		

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للدرجات المرتفعة قدر ب30,50 بانحراف معياري 1,60. بينما بلغ المتوسط الحسابي للدرجات المنخفضة 25,50 بانحراف معياري قدر ب0,75، كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب7,977 وان قيمة (sig) تساوي 0,000 وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة 0,01 وهذا يدل على أن المقياس قادر على التمييز بين الاجابات المرتفعة والاجابات الضعيفة وبالتالي فهو يتمتع بدرجة عالية من صدق المقارنة الطرفية.

2_6 الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني:

أ_ الثبات:

-جدول رقم:(15) يوضح قيمة الفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني

عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
35	0.738

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الفا كرونباخ لجميع عبارات استبيان التوافق المهني بلغ القيمة 0.738 وتدل هذه النتائج على ثبات المقياس.

ب_ الصدق:

-جدول رقم : (16) يوضح نتائج الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية

الدرجات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة (sig)
العليا	8	137.87	5.38	4.310	0.000
الدنيا	8	114.37	14.45		

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للدرجات المرتفعة قدر بـ 137.87 بانحراف معياري قدر بـ 5.38 . بينما بلغ المتوسط الحسابي للدرجات المنخفضة 114.37 بانحراف معياري قدر بـ 14.45 كما قدرت "ت" المحسوبة بـ 4.310 وان قيمة (sig) تساوي 0.000 وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل على أن المقياس قادر على التمييز بين الاجابات المرتفعة والاجابات الضعيفة وبالتالي فهو يتمتع بدرجة عالية من صدق المقارنة الطرفية.

7. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لتحليل بيانات البحث التي تحصلنا عليها اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار رقم (22) الذي يمكن من تطبيق مختلف الاختبارات الإحصائية التي تخدم الدراسة، وفيما يخص الأساليب الإحصائية المعتمدة في هذه الدراسة نجد:

- النسبة المئوية والتوزيعات التكرارية: لحساب مواصفات العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد استجابات أفراد العينة.
- معامل الارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ثبات الفا كرونباخ : لحساب ثبات الاستبيان.
- الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية: لحساب صدق الاستبيان.

خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل بمثابة عملية التهيئة والتحضير للدراسة الأساسية من أجل معرفة كيفية اختيار الفرضيات واتباع الأسلوب الإحصائي المناسب. فجانبا إجراءات منهجية الدراسة يحضي باهتمام كبير فهو عنصر يأخذ بعين الاعتبار. حيث كان منطلقنا في هذا الفصل بالدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع وعينة الدراسة، ثم تطرقنا لإدابة الدراسة وخصائصها السيكومترية والتحقق من مدى صدقها وثباتها من أجل التطبيق السليم، وكذا الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

1.2. تفسير ومناقشة الفرضية الأولى

2.2. تفسير ومناقشة الفرضية الثانية

3.2. تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة

خاتمة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة انتقلنا من خلال هذا الفصل إلى عرض النتائج المتحصل عليها من خلال اختبار الفرضيات المقترحة وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ومن ثم تقديم الاقتراحات التي تخدم الباحثين وكذلك تخدم المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "اونيام" بصفة خاصة.

1. عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1_1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية العامة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقديرالذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون وذلك للتأكد من وجود العلاقة أو عدم وجودها بين تقديرالذات والتوافق المهني، حيث تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

-جدول رقم:(17) يوضح نتائج الفرضية العامة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الاحصائي
70	تقدير الذات	0.057	0.639	0.05	غير دالة إحصائياً
	التوافق المهني				

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمته 0.057 في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.639، وهي قيمة اكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي الفرضية لم تحقق.

2_1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على: يكون مستوى تقديرالذات مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام عند مستوى الدلالة 0.01.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري واختبار (T) وذلك للتعرف على مستوى تقديرالذات، حيث تم التوصل الى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

-جدول رقم : (18) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى

المستوى	الدلالة الإحصائية	قيمة (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
متوسط	0.01	0.000	113.1 17	2.08	28.15	تقدير الذات

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (28.15) مع انحراف معياري قدر ب(2.08) ، وهي دلالة على وجود مستوى مرتفع من تقديرالذات. وقد أظهرت نتائج اختبار (T) أن القيمة المحسوبة بلغت (113.117)، وهي قيمة تفوق القيمة الجدولية المقابلة عند نفس مستوى الدلالة، كما أن القيمة الإحتمالية (Sig) التي تساوي (0.000) وهي أقل من الدلالة المعتمدة (0.01) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية، وبالتالي لا يتم قبول الفرضية الثانية التي مفادها يكون مستوى تقديرالذات مرتفع لدى العمال.

3_1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على: يكون مستوى التوافق المهني مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام عند مستوى الدلالة 0.01

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار (T) وذلك للتعرف على مستوى التوافق المهني، حيث تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

-جدول رقم : (19) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية

المستوى	الدلالة المعتمدة	قيمة (Sig)	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
متوسط	0.01	0.000	83.96 7	12.44	124.9 1	التوافق المهني

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (124.91) مع انحراف معياري قدر ب (12.44)، وهي دلالة على وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني. وقد أظهرت نتائج اختبار (T) أن القيمة المحسوبة بلغت (93.967)، وهي قيمة تفوق القيمة الجدولية المقابلة والقيمة الإحتمالية (Sig) التي تساوي (0.000) والتي كانت أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.01) مما يعزز دلالة الفروق احصائيا، وبالتالي لا يتم قبول الفرضية الثالثة التي مفادها يكون مستوى التوافق المهني مرتفع لدى العمال.

2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

2_1 تفسير ومناقشة الفرضية الأولى: تنص الفرضية العامة على وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو.

لقد أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود وجود علاقة ارتباطية بين تقديرالذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو، وذلك بعد حساب معامل الارتباط بيرسون الذي قدر ب 0.057 بالنسبة لمتغير تقدير الذات والتوافق المهني.

وهذا يعني أن تقدير الذات في المؤسسة لا يعتبر كمحدد للتوافق المهني لدى العمال، وهذا راجع ربما الى غياب عامل الاتصال في المؤسسة أو إلى ضعف ثقة العمال بالإدارة العليا. كما نجد أن العمال في المؤسسة يعملون في ظروف تنظيمية متماثلة لذلك غالبا نا تكون نظرتهم للبيئة التنظيمية من حولهم متقاربة، أو أن لتقدير الذات علاقة ارتباطية مع متغيرات أخرى.

حيث جاءت نتائج الدراسة معاكسة لدراسات أخرى حيث توصل العديد من الباحثين إلى وجود علاقة ارتباطية بين تقديرالذات والتوافق المهني، حيث نجد دراسة قرومي (2010) التي أكدت بدورها على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تقديرالذات والتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. وكذا دراسة دحماني (2021) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية قوية بين تقديرالذات والتوافق المهني لدى موظفي المستشفى "الصدافا "بكوبا ومستشفى " الام والطفلة" بالجلفة. في حين نجد الدراسة التي قام بها حمزة الاحسن (2015) حول الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقديرالذات لديهم في كل من "الجزائر، البليدة، تيارة"، إذ توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الضغوط المهنية وتقدير الذات أي أن استمرار المعلم في العمل في الوضعيات والمواقف الضاغطة ينعكس سلبا على درجة الثقة بنفسه وبتقديره لذاته مما ينعكس عليه انخفاض انتاجيته، لتقدير الذات المنخفض يدعم لدى أصحابه الشعور بالاحباط حيث يسيطر عليهم الاحساس بالعجز مما يرفع مستوى القلق لديهم.

2_2 تفسير ومناقشة الفرضية الثانية: التي مفادها يكون مستوى تقدير الذات مرتفع لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بنيزي وزو.

لقد بينت نتائج الدراسة أن عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية يتمتعون بمستوى متوسط من تقدير الذات، وذلك بعد حساب المتوسط الحسابي المقدر ب(28.15) بانحراف معياري قدر ب (2.08) .

وهذا قد يرجع إلى احساس العامل بالكفاءة والفعالية الذاتية والقدرة على الانجاز وتأدية واجباته الوظيفية باقتدار، وكذا ان العامل يملك ثقة في نفسه ويحمل شعور إيجابي نحو صفاته الشخصية التي تعكس قدرته على أداء مهام وظيفته وقد يعود إلى البيئة الاجتماعية في ميدان العمل التي تمنحه التقبل والاحساس بالقيمة والأهمية، وقد يكون ذلك بسبب العلاقات الإيجابية بين العاملين في المؤسسة وبين الرؤساء.

لقد أشار الدوسقي (1999) إلى أن تقدير الذات يتأثر إيجابيا بالعلاقات الشخصية الجيدة بين الأفراد في محيط العمل ومن ثم يؤثر تقديرالذات العالي على الفرد في الرضا عن الحياة. إذ نجد أن نتائج هذه الدراسة تتطابق مع نتائج دراسة زايد (2004) التي أشارت إلى أن مستوى تقديرالذات لدى طلبة التربية الرياضية في جامعة السلطان متوسطة، كما تتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة **Osterhout**، 2005، التي أشارت إلى أن مستوى تقديرالذات عند درجة متوسطة لدى عينة من طلبة الجامعات الأمريكية. كما

تتعارض نتائج الدراسة مع دراسة دبابي (2016) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة ورقلة، كما نجد دراسة محمد مناصرية وبشير لعريط (2017) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2_3 تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة: التي مفادها يكون مستوى التوافق المهني مرتفع لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

لقد بينت نتائج الدراسة أن عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية يتمتعون بمستوى متوسط من التوافق المهني، وذلك بعد حساب المتوسط الحسابي المقدر ب (124.91) بانحراف معياري قدر ب(12.44).

وقد يرجع ذلك إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها العامل داخل عمله، والحرية التي يتمتع بها في ممارسة أعماله والعلاقات الطيبة بينه وبين رؤسائه وزملائه مما يدفعه للمثابرة والتقدم في العمل، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظى بها فتقدير مجتمع المؤسسة واحترامهم له يلعب دورا كبيرا في التوافق المهني فيكسبه تقديرا لذاته، كما نجد العامل يساهم وبشكل إيجابي في تنمية قدراته الشخصية ويجعلها أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية. إلى جانب إدراك العامل بقدرته على مواجهة التحديات والصعوبات والمشكلات المهنية التي قد يتعرض لها. بالإضافة إلى قدرة العامل في تحمل مسؤولياته داخل المؤسسة. حيث تسبب كل هذه العوامل في زيادة مستوى التوافق المهني لدى العمال.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج بعض الدراسات منها دراسة عبد القادر (2000)، طه وياسين (2005)، فحجان (2010)، بن غربال سعيدة (2015)، النجار والطلاع (2012)، ودراسة الرواحية (2016) والتي أشارت نتائج دراستهم إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط. والتي تعزو نتائجهم الى شعور العمال بالأمن والاستقرار وإشباع حاجاتهم بشكل سليم، وتكيفهم لظروف العمل الملائمة، مدى قوة العلاقات الداخلية بين العمال والمدراء.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسات كل من الشافعي (2002)، السماري (2016)، ودراسة حجازي (2013) التي أفادت بوجود نسبة توافق مهني منخفض، وعليه نتفق مع نتائج هذه الدراسات بارجاع ذلك إلى صعوبة المهن وحاجاتها الملحة إلى الخبرة والدقة، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن قلة فرص التقدم في أداء العمل إلى جانب إدراك العامل بعدم قدرته على مواجهة التحديات والصعوبات والمشكلات مهنته.

خاتمة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية *أونيام* بتيزي وزو، وذلك من خلال محاولة تحديد مستوى كل من تقدير الذات والتوافق المهني لدى العمال، وفهم طبيعة العلاقة التي تربط بينهما. وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، كما أظهرت أن مستوى تقدير الذات والتوافق المهني لدى العمال كان متوسطاً. وتشير هذه النتائج إلى أن انخفاض تقدير الذات قد يكون من العوامل المؤثرة في ضعف التوافق المهني، وهو ما يستدعي المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتعمق في هذه العلاقة ضمن بيئات مهنية مختلفة.

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اعتبار هذا البحث نقطة انطلاق لبحوث لاحقة تهدف إلى تطوير الفهم النظري والعملي لموضوع تقدير الذات وعلاقته بالأداء والتوافق المهني. وفي هذا الإطار، توصي الدراسة بعدة نقاط أساسية من أهمها: ضرورة العمل على تعزيز إحساس العمال بتقدير الذات لما لذلك من أثر إيجابي في رفع كفاءتهم المهنية وتحسين توافقتهم داخل المؤسسة، إضافة إلى أهمية توفير بيئة عمل ملائمة ومحفزة تضمن الرضا المهني والدعم النفسي والاجتماعي للعاملين. كما توصي الدراسة بإنشاء فرق عمل تعاونية تتيح التواصل وتبادل الخبرات بين العمال، وتحسين ظروف العمل من خلال توفير الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة، مع الحرص على توفير الحوافز التي تشجع على الأداء الفعّال.

كما تؤكد الدراسة على ضرورة الاهتمام المستمر بمعرفة اتجاهات ودوافع العمال داخل المؤسسة، وتنظيم برامج تدريبية تهدف إلى تنمية وتطوير تقدير الذات، نظراً لأهميته في تحقيق التوافق المهني والرضا الوظيفي. وأخيراً، توصي الباحثين مستقبلاً بدراسة العلاقة بين تقدير الذات ومتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، من أجل إثراء الميدان النفسي والمهني بنتائج جديدة تدعم تطوير بيئة العمل وتحسين جودة الحياة المهنية.

اقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي أسفرت على انه لا توجد علاقة دالة بين تقديرالذات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ببنيزي وزو، كان من الضروري أن نقدم بعض التوصيات والإقتراحات المتمثلة في النقاط التالية:

• انشاء فرضية أخرى للدراسات اللاحقة والتي هي قد يؤدي تقدير الذات المنخفض الى عدم التوافق المهني فنهاية بحثنا هو بداية لبحث اخر.

• ضرورة تنمية وزيادة احساس العمال بتقدير الذات، مما ينعكس بالايجاب على توافق العامل وزيادة الأداء في المؤسسة.

• ضرورة أهمية توفير بيئة عمل مناسبة من طرف الادارة مما ينعكس بالايجاب على العامل وتحقيق رضا وتوافق مهني

• تعزيز مستوى تقديرالذات لدى العمال من خلال إنشاء فرق عمل تعاونية وتوفير وقت للعمال للتواصل وتبادل الخبرات والتحديات، كما ينبغي توفير الدعم النفسي المناسب من قبل المؤسسة.

• العمل على تعزيز مستوى التوافق المهني وهذا من خلال تحسين ظروف العمل وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية لنجاح العامل في أداء مهامه مع الحرص على زيادة الحوافز والعمل على توفير مستلزمات واحتياجات ومتطلبات العمل.

• السعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العمال في المؤسسة.

• القيام ببرامج لتطوير وتنمية تقديرالذات لما له من أهمية في احداث التوافق المهني.

• توصية الباحثين بإجراء دراسات مستقبلية تتعلق بتقدير الذات وعلاقته بمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

- _أشرف محمد عبد الغني (2001). مدخل الى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- _مصطفى عسوي (2003). مدخل الى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر.
- _انيس وآخرون (2003). المعجم الوسيط الجزء الاول، قطاع دار المعارف، القاهرة، ط1.
- _نوال محمد عطية (2001). علم النفس والتكيف الاجتماعي، دار القاهرة للكتاب، القاهرة، ط2.
- _قديح رمضان (2004). مبادئ الإرشاد والصحة النفسية، مكتبة الغادية للنشر والتوزيع خان يوسف، فلسطين.
- _ابو مصطفى نظمي والنجار محمد (1998). مقدمة في الصحة النفسية، مطبعة بغداد، غزة.
- _محمود عبد الحميد منسي (2000). الاحصاء الاستدلالي في علم النفس.
- _مجدي عزيز إبراهيم (1989). مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- _شوامرة نادر طالب (2014). علم النفس الاجتماعي، دار الشروق، عمان.
- _عبد الرحمن احمد يوسف (2017). تطوير الذات، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ط1.
- _الشاذلي عبد الحميد محمد (2000). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الازاريطة، الاسكندرية، مصر، ط2.
- _محمد محمود عباس عوض (2005). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- _رياض سعد (2005). الصحة النفسية للعمال، دار الكلمة، المنصورة، مصر.
- _فرج عبد القادر طه (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي، قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

قائمة المراجع

- _مشعان السلطان عويد (1994). علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- _حمجوم نور، هشام محمد (2010). سيكولوجية الإدارة، دار مكتبة الهلال، بيروت.
- _رانجيت سينغ مالهى، روبرت دبليو، آخرون (2005). تعزيز تقدير الذات وإعادة بناء وتنظيم نفسك للنجاح في الألفية الجديدة، مكتبة جرير للنشر والتوزيع، رياض.
- _ابو النيل، محمود السيد (2015). علم النفس الصناعي، دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية، بيروت.
- _عوض عباس محمود (1987). دراسات في علم النفس الصناعي والمعرفي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- _نجوى غالب نادر (2011). مراهقون بلا آباء، دار الفكر للنشر، دمشق سوريا، ط1.
- _نايفة القطامي (1989). طرق دراسة الطفل، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1.
- _مجدي إبراهيم (2010). اعرف ذاتك واستثمر أوقاتك: أهمية معرفة الذات- تقدير الذات واحترامها- إدارة الوقت- الثقة بالنفس، شركة ماهي للنشر والتوزيع.
- _حورية محمد الزيادات (2015). تقوية مهارات الاتصال وتحسين مفهوم الذات لدى أطفال قرى SOS، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن.
- _خبراء المجموعة العربية (2013). الاتصال اللفظي والاتصال الغير اللفظي، ن.ط، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ب.ب.
- _مروة محمد شحنة (2008). الإساءة للمسنين، ن.ط، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- _صلاح الدين العمري (2005). مفهوم الذات، مكتبة المجتمع العربي للنشر، عمان الأردن، ط1.
- _صفيان بوعطيط (2007). طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، جامعة قسنطينة , قسنطينة .
- _توفيق الرشيدى هارون (1999). الضغوط النفسية: طبيعتها- نظريتها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ط1.

قائمة المراجع

- _عطا الله وآخرون (2009). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط 2.
- _عبد الفتاح بوخمخ (2011). تسيير الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط 2.
- _مراد نعموني (2014). مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1.
- _محمد بالرابح (2010). التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- _عبد الفتاح محمد دويدار (2007). اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- _عائشة التايب (2011). النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، ط 1.
- _الدسوقي كمال (1974). علم النفس ودراسة التوافق، دار المكتبة العلمية، بيروت.
- _القاسم محمود بديع مبارك (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط 1.
- _عامر، طارق عبد الرؤوف محمد (2016). مفهوم وتقدير الذات، دار العلوم للنشر، القاهرة.
- _قرومي عبد الحق (2014). تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية.
- _خالد خضر (2010). تنمية تقدير الذات لدى الأطفال: دليل عملي للأباء والمعلمين، المكتب العربي للمعارف، الأردن.
- _خوجة عادل، بن عمر مراد، زحاف محمد (2018). مستوى تقدير الذات لدى المعاقين حركيا الممارسين للنشاط الرياضي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- _سليم مريم (2013). تقدير الذات والثقة بالنفس، دار النهضة العربية، بيروت.
- _عبد الفتاح (1992). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت.
- _محمد جمال يحيوي (2003). دراسات في علوم النفس، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران.
- _طارق عبد الرؤوف، محمد عامر (2017). مفهوم تقدير الذات، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.

ب-المجلات:

- _ احمد اسامة، محمد عطاء(2021). أثر برنامج تدريبي على الصمود الأكاديمي والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس 2.
- _ احمد منصورى عبد الحق(2020). تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلبة الخدمة الاجتماعية، مجلة علمية، عدد 13.
- _ الاحسن حمزة(2015). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 1(1):192، جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي.
- _ بوعامر أحمد، زين الدين، بحري صابر(2014). مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 6، جامعة الوادي، الجزائر.
- _ سمير حديبي (2017) التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية (جامعة تيزي وزو، المحرر)، مجلة أبحاث نفسية وتربوية.
- _ عامر سامي، محمد صالح(2010). التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، العدد 6، العراق.
- _ عبد الرحمن سيد سليمان(1999). قياس تقدير الذات في مرحلة الطفولة: مقارنة بين أربعة مقاييس، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 11.
- _ عبد الرحمن مسعود(2018). تقدير الذات وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية، مجلة كلية التربية، العدد 42 الجزء الثاني.
- _ عماد حسن المرشدي، امان حسن كاظم(2009). التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية الإنسانية.
- _ لامية، بويدي عطا الله (2019). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية 5 (3)، جامعة الوادي، الجزائر.

_محمد فرحات الركيبات (2015). تقدير الذات وعلاقته بدرجة الاستقلالية الممنوحة للمراهق في الأردن،
المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 4 - العدد 5.

_مزياني فتيحة (2010). الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،
عدد خاص، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر.

ج- الرسائل الجامعية:

_ تونسي تونسية (2012). تقدير الذات وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى المراهقين المبصرين و
المراهقين المكفوفين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بجامعة مولود معمري، تيزي وزو.

_الرواحية بدرية، محمد يوسف(2012). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة، رسالة
ماجستير، جامعة نزوى.

_السماري، عبد الله عبد العزيز(2006). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية،
رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

_العطاس عبدالله، احمد محمد(2009). فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في
مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه في علم النفس تخصص توجيه
تربوي ومهني جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

_امزيان زبيدة(2007). علاقة تقدير الذات للمراهق ومشكلاته وحاجاته الإرشادية: دراسة مقارنة في ضوء
متغير الجنس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي المدرسي.

_حمري صارة(2012). علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوية، رسالة ماجستير
منشورة، جامعة وهران.

_دخان نبيل(1997). التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين في الخارج في المرحلة الإعدادية
وعلاقته بتحصيلهم الدراسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية قسم علم النفس، الجامعة
الإسلامية، غزة.

_سلامة بن راشد بن سالم الحجري(2011). فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية تقدير الذات لدى
المعاقين بصريا، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نزوى سلطنة عمان.

قائمة المراجع

- _سيد العمر شينون(2022). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم، دكتوراه، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة.
- _شعبان شهرزاد، خراخية لبنى (2018)، فاعلية برنامج إرشادي جماعي لتحسين تقدير الذات لدى المراهق المتمدرس، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، جامعة قلمة.
- _ضيدان الضيدان، الحميدي محمد (2003). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص الرعاية والصحة النفسية، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- _عبد العزيز حنان (2012). نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة جدة السعودية.
- _فريد بوتعني (2013). الاغتراب كمتغير بسيط بين تقدير الذات والنسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي بتمنراست، دكتوراه غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- _كريمة محيوز (2014). أثر بعض السمات الشخصية على التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين في البلديات، دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- _ماهر الشافعي (2002). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسميتهم الشخصية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
- _محمد ابراهيم الأنوار (2005). فاعلية برنامج ارشادي لزيادة تقدير الذات لدى المراهقين ضعاف السمع، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.
- _محمد دحماني (2021). القيم التنظيمية العابرة للثقافات وعلاقتها بتقدير الذات والتوافق المهني، دكتوراه غير منشورة، جامعة البلدية 2 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية البلدية، الجزائر.
- _مكناسي محمد (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- _منا حدواس (2013). الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي ومستوى تقدير الذات لدى المراهق، ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

قائمة المراجع

_هشام زروقة (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، دكتوراة غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

_يحي قذيفة (2014). تقدير الذات البدنية وعلاقتها بالتوجيه الرياضي لتلاميذ أقسام التربية البدنية والرياضية المتوسّطات ولاية المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة، الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية.

_ André, C, LELORD,F,(1999). L'estime de soi, Paris : Odile Jacob.

_Brigithe,(2005), Développer le Bien être au travail, Édition Dunod.

_Copper Smith (1967). The antecedents of self-esteem, San Francisco:W.H. Freenan.

_Lyne Jutras et Lise Vaillancourt, (2003). Satisfaction et motivation au travail, Pharmactuel Vol, 36 No 4.

_Robson.P.J,(1988). Self-esteem: A psychiatric view. Journal of psychology, British.

_Rogres, Carl.R,(1969). Toward A science of the Person. In Switch ,A,J.

الملاحق

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التعليمة:

في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان "تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية اونيام بتيزي وزو".

وعلى هذا الأساس نرجو منكم الإجابة على الأسئلة المطروحة في هذا الاستبيان المقدم لكم ونحيطكم علما بان اجوبتكم لا تستعمل الا لغرض علمي.

ولكم منا جزيل الشكر والعرفان والاحترام.

الطالبتين:

حمار نهلة

طالب صارة

أولاً: البيانات الشخصية.

ضع علامة × في الخانة المناسبة.

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- السن: 30-25 36-31 42-37 42 فأكثر
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج(ة) مطلق (ة) ارمل (ة)
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5- الأقدمية: أقل من أو يساوي 5 سنوات من 06 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة من 16 سنة فما فوق

ثانيا: مقياس تقدير الذات.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
01	على العموم انا راض عن نفسي				
02	في بعض الأوقات افكر اني عديم الجدوى				
03	احس ان لدي عدد من الصفحات الجيدة				
04	باستطاعتي انجاز الاشياء بصورة جيدة كغالبية الأفراد				
05	احس انه لا توجد لدي الكثير من الأمور التي اعترض بها				
06	انا متأكد من احساسني باني عديم الفائدة				
07	احس اني فرد له قيمته أو على الأقل مساوي للآخرين				
08	اتمنى ان احصل على مزيد من الاحترام لنفسي				
09	بالمجمل اشعر انني فاشل				
10	اتحاد موقفا إيجابيا نحو نفسي				

ثالثاً: استبيان التوافق المهني.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني واضحة					
02	تناسبي عدد ساعات العمل في المؤسسة					
03	أرى أن مهام العمل تتوزع بين العمال في المؤسسة بشكل متكافئ					
04	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي					
05	أشعر أن الفرصة متاحة لي للتطور في عملي (وظيفتي)					
06	يسبب لي تداخل واجبات العمل مواقف مزعجة مع الآخرين					
07	ممارستي لوظيفتي الإدارية تزيد من ثقتي بنفسي					
08	أرى أن حجم العمل الذي أقوم به يناسب قدراتي المهنية					
09	تلائم طبيعة مهني ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح فيه					
10	علاقتي مع المسؤولين مبنية على الاحترام المتبادل					
11	يعتمد التقدم المهني بالمؤسسة على العلاقات مع الرؤساء					
12	أرى أن هناك تميز في المعاملة بين العمال في المؤسسة					
13	أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من العمال في المؤسسة					
14	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي أواجهها					
15	أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية					
16	يتم انتقادي بشدة عند ارتكابي لخطأ ما من طرف المسؤولين في المؤسسة					
17	تتوفر جميع ظروف العمل المناسبة في المؤسسة					
18	أشعر بالاستقرار النفسي عند أدائي للعمل					
19	أشعر بالاعتزاز بالمهام التي أديها في المؤسسة					
20	أشعر بسعادة عندما أرى أن مجهودي واضح لدى المؤسسة					
21	أرغب في الاستمرار في عملي رغم المصاعب التي أواجهها					

					أشعر بالحيوية عند أدائي لعملي	22
					أعتقد أنني أعمل على تحقيق طموحاتي المهنية	23
					أجد صعوبة في انجاز مهامي في المؤسسة	24
					علاقتي مع زملائي في العمل مبنية على التفاعل والاحترام	25
					أززعج عندما أكلف بمهام زملائي الغائبين	26
					توفر لي مهنتي فرص مناسبة لكسب احترام الجميع	27
					علاقتي بزملائي في العمل متوترة	28
					أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية	29
					يسبب لي التنافس في العمل التوتر مع زملائي	30
					أشعر بالضيق عند التعرض للانتقادات من طرف زملائي	31
					لدي امكانية على تكوين علاقات زمالة جديدة في العمل	32
					أرى أن نظام الحوافز المادية المعتمد عليها في مجال عملي غير كاف	33
					يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	34
					تتيح المؤسسة فرصا لترقية ذوي الكفاءات العالية	35

Group Statistics

المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير الذات العليا	8	30,5000	1,60357	,56695
الدنيا	8	25,5000	,75593	,26726

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
تقدير الذات	Equal variances assumed	1,600	,227	7,977	14
	Equal variances not assumed			7,977	9,965

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
تقدير الذات	Equal variances assumed	,000	5,00000	,62678
	Equal variances not assumed	,000	5,00000	,62678

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
تقدير الذات	Equal variances assumed	3,65568	6,34432
	Equal variances not assumed	3,60277	6,39723

Group Statistics

المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني العليا	8	137,8750	5,38351	1,90336
التوافق المهني الدنيا	8	114,3750	14,45127	5,10930

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
التوافق المهني	Equal variances assumed	1,650	,220	4,310	14
	Equal variances not assumed			4,310	8,906

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التوافق المهني	Equal variances assumed	,001	23,50000	5,45231
	Equal variances not assumed	,002	23,50000	5,45231

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
التوافق المهني	Equal variances assumed	11,80596	35,19404
	Equal variances not assumed	11,14618	35,85382

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	35

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير الذات	70	28,1571	2,08261	,24892
التوافق المهني	70	124,9143	12,44669	1,48766

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تقدير الذات	113,117	69	,000	28,15714	27,6606	28,6537
التوافق المهني	83,967	69	,000	124,91429	121,9465	127,8821

Correlations

		تقدير الذات	التوافق المهني
تقدير الذات	Pearson Correlation	1	,057
	Sig. (2-tailed)		,639
	N	70	70
التوافق المهني	Pearson Correlation	,057	1
	Sig. (2-tailed)	,639	
	N	70	70