

جامعة مولود معمري- تيزي وزو-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تامدة -
قسم علم النفس



الأخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي

-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود
معمري بولاية تيزي وزو-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير
الموارد البشرية.

تحت إشراف الأستاذة:

- د/ لامية بوتوتة

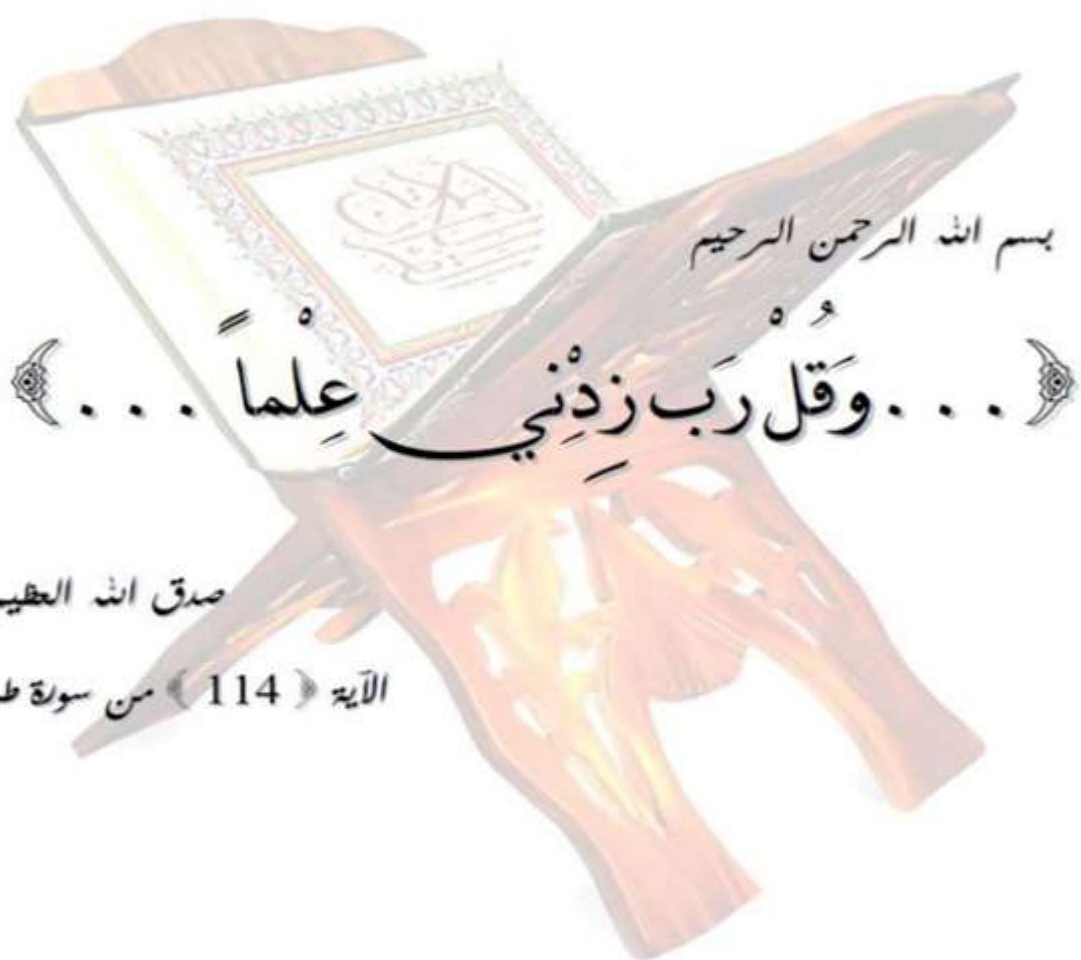
من إعداد الطالبتين:

- حنون سعدية

- حاشد حورية

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿...وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا...﴾

صدق الله العظيم

الآية ﴿ 114 ﴾ من سورة طه



كلمة شكر

بداية الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة ووفقنا لإنجاز هذا البحث ولم نكن لنوفق لولا الله سبحانه وتعالى.

نتوجه بالشكر الجزيل والامتنان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة " بوتوتة لامية " التي لم تبخل علينا بدعمها وتوجيهاتها و نصائحها القيمة.

كما نشكر لجنة المناقشة على تفضلها بقبول مناقشة هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وقسم علم النفس عمل وتنظيم الذين يرجع الفضل إليهم لما وصلنا إليه.

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد لكم منا ألف شكر.



الإهداء

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل أهدي هذا البحث إلى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة وتزويد رصيده المعرفي العلمي والثقافي.

إلى حبيبة قلبي وأنس وجودي وراحة بالي رمز الوفاء إلى التي كرست حياتها لترانا في أعلى الدرجات غمرتني بعطائها أطلب سماحها على تعبها معي طيلة فترة دراستي أُمي **الحنون**.
إلى الذي لم يبخل علي بأي شيء ودعمني إلى من سعى لأجل راحتني ونجاحي إلى أعظم وأعز رجل في الكون أبي العزيز.

إلى من أشد بهم أزمري أولئك الذين أنعمت الحياة علينا بالعيش معهم وتقاسمنا حلاوة الحياة وقسوتها وكانت أجمل أيام عمري حفظهم الله إخوتي الأعزاء .

إلى جسر الصحبة والعطاء إلى صديقات عمري وشريكات الدرب والطموح البعيد ورفاق الموافق إلى اخوات قلبي حفظهم الله (كنزة، حكيمة، أنابيس).

إلى كل الأهل والعائلة الكريمة كل باسمه ومقامه وكل زملاء الدراسة وكل الأساتذة الكرام.

و إلى شركتني في مشواري الدراسي لإتمام المذكرة على أحسن وجه (سعدية).

إلى الدكتورة المشرفة " بوتوتة لامية" التي قدمت لي معلومات و توجيهات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستي

حورية هـ





الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من كانوا سنًا وداعمًا لي في رحلتي الأكاديمية:

إلى أمي الحبيبة "سامية" مصدر الحب والحنان، شكرًا على دعمك اللا محدود، صبرك،
تضحياتك، ودعواتك الصادقة.

إلى أبي العزيز "محمد أو ايدير" رمز القوة والإلهام، شكرًا لتوجيهاتك الحكيمة وتشجيعك
المستمر.

إلى روح من روحي جدتي الغالية "تسديث" التي تقف دائمًا إلى جانبي، شكرًا لك على
دعمك المستمر، ودعواتك التي لم تفارقني يومًا، وحكاياتك التي ملأت طفولتي بالدفء
والإلهام.

إلى إخوتي الأعزاء "زكية، فتيحة، كاملية" اللواتي كانوا دائمًا بجانبني، شكرًا على وقوفكم معي
ومساندكم لي في كل خطوة.

إلى من تقاسمت معها هذا العمل المتواضع "حاشد حورية"

إلى أصدقائي الأوفياء، الذين جعلوا من هذه الرحلة تجربة ممتعة ومليئة بالذكريات الجميلة،
شكرًا على دعمكم وتشجيعكم المستمر.

إلى الدكتورة المشرفة "بوتوتة لامية" التي قدمت لي معلومات و توجيهات قيمة ساهمت في
إثراء موضوع دراستي.

سعدية هـ



ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي. تتناول الدراسة تأثير العوامل النفسية والاجتماعية مثل الضغط النفسي، الصراع الوظيفي، والدعم الاجتماعي على مستوى التوافق المهني والأداء الوظيفي، تهدف دراستنا إلى تحديد مدى تأثير الضغوطات النفسية الاجتماعية على التوافق المهني، واستكشاف العلاقة بين كل بعد من أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الأساتذة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك على عينة قدرت ب(150) من بين(300)أستاذ من المجتمع الأصلي للأساتذة المدرسين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية (العمدية). ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء الاعتماد على استبيانين، استبيان لقياس الأخطار النفسية الاجتماعية واستبيان آخر لقياس التوافق المهني.

وتم تحليل البيانات اعتمادا على كل من الإحصاء الوصفي بما فيه التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المتوسط النظري، النسب المئوية والإحصاء الاستدلالي بما فيه معامل الارتباط بيرسون، اختبار - ت - لعينة واحدة.

بعد تحليل البيانات أظهرت نتائج الدراسة أن الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو يتعرضون إلى أخطار نفسية اجتماعية وذلك بدرجة مرتفعة، يحققون توافق مهني بدرجة منخفضة. وتوصلت أيضا إلى وجود علاقة عكسية سالبة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني، مع وجود علاقة عكسية سالبة بين كل بعد من أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية المتمثلة في الضغط المهني والعنف النفسي كل على حدا بالتوافق المهني لدى الأساتذة. بناءا على هذه النتائج تم تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها أن تحد أو تقلل من الأخطار النفسية الاجتماعية وتحسن من التوافق المهني لدى الأساتذة ومن أهمها تعزيز ثقافة الشفافية والانفتاح والاحترام

والإنصاف بين الأساتذة، اشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات وإعطائهم نوع من الاهتمام والاستفادة من قدراتهم، تخفيف الضغوطات المهنية.

الكلمات المفتاحية: الأخطار النفسية الاجتماعية، التوافق المهني، الأساتذة.

Résumé :

Cette étude vise à explorer la corrélation entre les risques psychosociaux et l'ajustement professionnel chez les enseignants dans le secteur de l'éducation supérieure. L'étude examine l'impact des facteurs psychologiques et sociaux tels que le stress, le conflit professionnel et le soutien social sur le niveau d'ajustement professionnel et de performance au travail. Notre étude a pour but de déterminer l'effet des pressions psychosociales sur l'ajustement professionnel et d'explorer la relation entre chaque dimension des risques psychosociaux et l'ajustement professionnel des.

L'étude a adopté une méthode descriptive analytique sur un échantillon de (150) enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri. à cet effet, nous soulignons que l'échantillon a été choisi en utilisant la méthode d'échantillonnage non probabiliste (sélectif). Pour atteindre les objectifs de l'étude, deux questionnaires ont été élaborés : un pour mesurer les risques psychosociaux et un autre pour mesurer l'ajustement professionnel.

Pour analyser les données, nous avons utilisé les statistiques descriptives représentées dans les fréquences, l'écart type, la moyenne, la moyenne théorique, les pourcentages et les statistiques inférentielles représentés par le test « T » d'échantillon unique pour étudier le niveau des risques psychosociaux et le niveau d'ajustement professionnel, coefficient de corrélation de Pearson pour étudier la relation entre les deux variables.

Après l'analyser des données, les résultats de l'étude ont montré que les enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Mouloud Mammeri à Tizi Ouzou étaient exposés aux risques psychosociaux avec un degré élevé et leur réalisation de l'ajustement professionnel avec un faible degré. On a trouvé aussi une

relation inversement négative entre les risques psychosociaux et l'ajustement professionnel ainsi qu'une relation inversement négative entre chaque dimension parmi les dimensions des risques psychosociaux(le stress professionnel et la violence psychologique), et l'ajustement professionnel chez les enseignants. Enfin, nous avons suggéré quelques recommandations :

Parmi ces suggestions, on peut citer la promotion d'une culture de transparence, d'ouverture, de respect et d'équité entre les enseignants, leur implication dans la prise de décisions, la reconnaissance de leurs capacités, et la réduction des pressions professionnelles.

Mots-clés : risques psychosociaux, ajustement professionnel, enseignants.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
أ	كلمة الشكر
ب	الاهداء
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
و	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ط	الفهرس
م	فهرس الجداول
ن	فهرس الأشكال
ن	فهرس الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية الدراسة	
4	1- إشكالية الدراسة
10	2- فرضيات الدراسة
11	3- أهداف الدراسة
11	4- أهمية الدراسة
11	5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا
12	6- الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الأخطار النفسية الإجتماعية في العمل	
ط	

20	تمهيد
21	1- مفهوم الأخطار
21	2- مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية
23	3- عناصر الأخطار النفسية الاجتماعية
24	4- مسببات الأخطار النفسية الاجتماعية
26	5- طبيعة الأخطار النفسية الاجتماعية
27	6- الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية
28	7- تحديد أهم الأخطار النفسية الاجتماعية
28	7-1 الضغط المهني
35	7-2 العنف النفسي
41	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التوافق المهني	
44	تمهيد
أولاً: التوافق العام	
45	1- تعريف التوافق
46	2- أهمية التوافق
47	3- تحليل عملية التوافق
48	4- أنواع التوافق
49	5- خصائص التوافق
50	6- عوائق التوافق
52	7- تعريف سوء التوافق
ثانياً: التوافق المهني	
52	1- تعريف التوافق المهني
54	2- أهمية التوافق المهني

55	3- مظاهر التوافق المهني
56	4- عوامل التوافق المهني
57	5- نظريات التوافق المهني
61	6- أبعاد التوافق المهني
62	7- أسس التوافق المهني
63	8- قياس التوافق المهني
64	9- سوء التوافق المهني
64	9-1 تعريف سوء التوافق المهني
65	9-2 أسباب سوء التوافق المهني
66	9-3 مظاهر التوافق المهني
68	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
70	تمهيد
71	1- وصف ميدان الدراسة
71	2- الدراسة الاستطلاعية
72	3- منهج الدراسة
72	4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها
76	5- أدوات جمع البيانات
86	6- أدوات تحليل البيانات
88	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
90	تمهيد
91	أولاً- عرض النتائج

91	1- عرض النتائج المتعلقة بالأخطار النفسية الإجتماعية في العمل
92	2- عرض النتائج المتعلقة بالتوافق المهني
93	3- عرض النتائج المتعلقة بعلاقة الأخطار النفسية الإجتماعية في العمل
96	ثانيا- تفسير ومناقشة النتائج الدراسة
97	1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
98	2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
99	3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
100	4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
102	الإستنتاج العام
103	الإقتراحات
106	قائمة المراجع
116	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع
30	(01)- المقارنة بين الضغوط السلبية والضغوط الايجابية
73	(02)- توزيع أفراد عينة الدراسة
74	(03)- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن
74	(04)- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
75	(05)- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية
76	(06)- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل
79	(07)- ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الأخطار النفسية الاجتماعي
80	(08)- الثبات بطريقة التجزئة النصفية
80	(09)- الثبات بطريقة ألفا كرومباخ
84	(10)- ارتباط الدرجات الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان
85	(11)- الثبات بطريقة التجزئة النصفية
86	(12)- حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ
91	(13)- مدى تعرض الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري إلى أخطار نفسية اجتماعية
92	(14)- مدى تحقيق الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري للتوافق المهني
94	(15)- العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري
95	(16)- العلاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري
96	(17)- العلاقة بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري

فهرس الأشكال

الصفحة	الموضوع
24	(01)- عناصر الضغوط النفسية والاجتماعية
34	(02)- الأعراض العامة للتكيفseleye(1974)- نموذج سيلاي

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع
116	(01)- استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية.
120	(02)- استبيان التوافق المهني.
123	(03)- صدق وثبات استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية .
125	(04)- صدق وثبات استبيان التوافق المهني.
127	(05)- النتائج المتحصل عليها بالتحليل الإحصائي spss version 19 لاختبار فرضيات الدراسة.

مقدمة

@page-word.com

مقدمة:

من المتعارف عليه أن مجال العمل جزء أساسي من حياة الانسان يسعى من خلاله لتحقيق الأهداف الاقتصادية، الاجتماعية وتوفير الوسائل اللازمة للعيش الكريم والجدير بالذكر أن العمل يشمل العديد من المجالات المهنية كالطب، التجارة، الإدارة والقانون، المهن التعليمية. ولعل هذه الأخيرة هي محور اهتمامنا في هذا البحث، فالعملية التعليمية كانت ومازالت مصدر لاكتساب المعرفة والمهارات التي تطور قدرات الفرد المهنية حيث تعتبر المؤسسات التعليمية الركيزة الاولى لتحقيقها والتي من بينها المؤسسات الجامعية التي تعتبر من المؤسسات الحساسة والحيوية لما لها من خاصية التفاعل بين الأستاذ والطالب، ولعل الأستاذ أثناء عملية التفاعل يتعرض للعديد من الأخطار النفسية الاجتماعية التي تؤثر سلبا على نشاطه المهني.

وعلى هذا الأساس تتمحور دراستنا الحالية حول علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الأساتذة-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو- حيث نهدف من خلالها الى الكشف عن أسباب هذه الأخطار والنتائج المترتبة عنها وعلاقتها بمتغير التوافق المهني، حيث قسمنا دراستنا الى جانبين، جانب نظري وجانب تطبيقي.

فيما يخص الجانب النظري فقد قسمناه الى فصلين فصل معنون بالأخطار النفسية الاجتماعية حيث تطرقنا فيه لمفهوم كل من الأخطار، الأخطار نفسية اجتماعية، كما تحدثنا عن عناصره، مسبباته(عوامل)، طبيعته، إضافة الى كيفية الوقاية منه، وتحديد اهم اخطاره المتمثلة في تعريف الضغط المهني، أنواعه، أسبابه، مراحله اضافة الى إشارتنا للآثار الناتجة عنه، لنختم بالعنف النفسي الذي طرحنا فيه تعريف العنف، تعريف العنف النفسي، تصنيفاته، مراحله، اتجاهاته.

وفي الفصل الثاني المعنون بالتوافق المهني تطرقنا فيه لتعريف التوافق بصفة عامة وأهميته تحليل عملية التوافق، أنواعه، خصائصه، عوائقه، إضافة الى سوء التوافق، أما فيما يخص التوافق المهني تطرقنا إليه بصفة خاصة من خلال تعريفه، أهميته، مظاهره، عوامله، وأهم نظرياته وأبعاده، إضافة الى أسس التوافق المهني وقياسه، لنختم القول بتعريف سوء التوافق المهني وأسبابه ومظاهره.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي يحتوي بدوره على فصلين الفصل الرابع مخصص للإجراءات المنهجية في جانبها التطبيقي حيث وصفنا فيه ميدان الدراسة، منهج الدراسة عينة الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الأساسية وكيفية إختيارها، أدوات جمع البيانات أدوات تحليل البيانات، والفصل الخامس مخصص لعرض ومناقشة النتائج للتأكد من صحة الفرضيات التي قمنا بصياغتها، وختمنا الفصل باستنتاج عام، مع تقديم بعض الإقتراحات التي يمكن ان تساهم في الحد او التقليل من الأخطار النفسية الاجتماعية لرفع مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة لننتهي دراستنا بخاتمة وقائمة المراجع والملاحق المعتمدة عليها.

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة

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

1- إشكالية الدراسة:

في عصر يتسارع فيه التطور التكنولوجي والاقتصادي لفهم طبيعة العمل وتطوراته ضمن الاقتصاد العالمي أصبح من الضروري على كل فرد يسعى للنجاح الاقتصادي والمهني الإلمام بكل أشكال العمل إضافة الى ضرورة التكيف مع التفاعلات الاجتماعية الجديدة لأشكال ذلك العمل والحياة الاقتصادية. ولعل هذا التكيف والتأقلم يستدعي بالضرورة الاصطدام أمام العديد من الأخطار النفسية الاجتماعية التي تشكل عائقا كبيرا في حياة الأفراد المهنيين على المستوى النفسي الاجتماعي والمهني على حد سواء.

إن الإنسان وبحكم وجوده الطبيعي فهو كائن يسعى دائما للعمل والتأمين والعيش الكريم كغيره من الناس في البيئة التي يعيش فيها، إلا أن هذه البيئة وفي الكثير من الأحيان لا تكون بيئة مناسبة لتحقيق تلك الأهداف التي يصبو إليها، بل تفرز له العديد من الأخطار النفسية الاجتماعية التي تؤثر على صحته العقلية والبدنية. ولتحسين وتهيئة هذه البيئة حاولت العديد من المؤسسات والمنظمات الادارية البحث عن أسباب هذه الاخطار النفسية الاجتماعية وسعت لتوفير المناخ الملائم للعمال من أجل تحقيق الكفاية الانتاجية والأهداف المرجوة للمؤسسة.

فقد ذكر (رضوان، ميلاط 2021، ص30) ان الجامعة هي تلك المؤسسة التعليمية التي تقوم بوظيفة التدريس واعداد البحث العلمي ونشر الثقافة والمعرفة وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية وخدمة المجتمع، وهي مؤسسة تعليمية تشمل مختلف التخصصات العلمية والأدبية، تعمل على تزويد الطلاب بمختلف المعارف والعلوم وتمكنهم من الحصول على شهادات علمية للإلتحاق بالمسار المهني. حيث أشار (بدران، برويس، 2021، ص233) إلى أن الأستاذ هو عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية. حيث يتعرض الأستاذ أثناء تأدية مهامه إلى مجموعة من الأخطار النفسية الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على رفاهية العمال وأدائهم في العمل، وعلى

هذا الأساس عرف كل من (cox et griffiths 2005) أن الأخطار النفسية الاجتماعية تتعلق بجوانب تصميم وإدارة العمل والسياقات الاجتماعية والتنظيمية المسببة لضرر نفسي أو بدني، بالتالي فإن الأخطار النفسية الاجتماعية عبارة عن التعرض لمجموعة من العوامل التي تسبب الأضرار في صحة الفرد بما فيها الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية حيث يمكن أن تنشأ من عوامل تنظيمية أي العمل أو عوامل شخصية أي خارج العمل أو عوامل علائقية تشمل ضعف التواصل والعلاقات الشخصية في البيئة المهنية (أورد عن: بوتوتة، 2020، ص 47-48).

تعتبر الصحة المهنية الجسدية النفسية للأستاذ الجامعي مهمة وضرورية كونها المفتاح الضامن للأداء الجيد والمردود الحسن، إلا أن الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة التعليم الجامعي من بين القضايا الأكثر تحدياً لصحته وللجامعة ككل، ومن أمثلة هذه الأخطار التي يتعرض لها عبء العمل، متطلبات معرفية عالية، وتيرة العمل السريعة انعدام الإعتراف المهني في العمل، صراع الأدوار، غموض الدور، الإحترق الوظيفي الضغط المهني، العنف النفسي وغيرها، حيث تنشأ هذه الأخطار في بيئة العمل من أسباب كثيرة حتى أنه يمكن القول أن أي اضطراب داخل الجامعة قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، فیلجا بعض الأساتذة إلى نقل الضغط من مكان العمل إلى البيت، ومنه ندرك أن الأخطار النفسية الاجتماعية لا تنحصر في مكان العمل بل تتعدى تأثيرها إلى الحياة الأسرية والاجتماعية للأستاذ ما نسميه صراع عمل- أسرة فتكون انعكاساتها سلبية على أدائه، ولكي تتحقق الكفاية الانتاجية في أي منظمة فحسب (قريني، 2018، ص 8) يجب أن يتمتع العاملون فيها بالصحة النفسية والجسمية كون الصحة النفسية تحقق للفرد التوافق مع بيئة العمل وتساعد على مواجهة الازمات النفسية التي تطرأ عادة عليه في حياته، كما تجعله يحس احساساً ايجابياً بالسعادة والكفاية والروح المعنوية العالية.

ومن بين أهم الأخطار النفسية الاجتماعية التي بنيت عليها الدراسة الحالية الضغط المهني والعنف النفسي، حيث يتمثل الضغط المهني في التوتر والضغوطات التي يواجهها الأساتذة نتيجة لمتطلبات العمل والمسؤوليات الكبيرة، فقد يمكن أن يكون الضغط المهني ناتجا عن الحمل الزائد من المهام والمواعيد النهائية والتعامل مع التحديات اليومية في التدريس وقد يؤدي ضغط المهني إلى زيادة معادلات الإجهاد والتوتر وتدهور الصحة النفسية والجسدية والشعور بالإرهاق المستمر وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، حيث عرف (حديد، 2013، ص333) الضغط أو الإجهاد أنه التغيرات السلبية التي تطرأ على العلاقات والاتجاهات في المجال المهني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوطات في العمل أو خارجه مؤديا إلى الإحساس بالعجز مع استفاد الجهد في حالة من الإنهاك أو الاستنزاف النفسي". في حين أشار (قحوق، 2019، ص 121) أن الضغط المهني لدى الأستاذ هو مجموعة الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو المهنة قدرات وإمكانيات العامل والتي تترتب عليها آثار سلبية على صحة العامل، وبعبارة أوضح هي ردود فعل العامل تجاه الظروف بيئة العمل التي تمثل خطرا أو تهديدا له وهي تشير إلى عدم تناسب قدرات العامل مع بيئة العمل، مما يجعل من الصعب عليه التكيف معها.

هذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة الجوهري (1999) حول تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين بكليات جامعة القاهرة. وذلك على عينة مكونة من (102) عامل من بينهم (أعضاء هيئة التدريس، ومعاوني هيئة التدريس، وموظفين) والمقدر عددهم الإجمالي بـ (2359)، حيث توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين بكليات جامعة، كما اتضح أن قوة هذه العلاقة لا تزداد بارتفاع المستوى التعليمي لهؤلاء العاملين.

كما اشارت في نفس السياق دراسة الحسين (2019) حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وذلك على عينة قدرت بـ (180) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كل من كليات الآداب، التربية التي توصلت نتائجها الى وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة وفقاً لإجابات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وكان هناك ارتباط قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة لأعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي.

كما قد يتعرض الأستاذ الجامعي إلى العنف النفسي في العمل هذا الأخير يعتبر مشكلة خطيرة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على صحتهم النفسية والعاطفية وأدائهم المهني كما يشير إلى مجموعة من السلوكيات العدوانية أو حتى الأقوال التي قد تصدر من الطلاب أو حتى من قبل زملاء والإدارة. حيث أشار (الطاهري، مصباح، 2016، ص189) إلى انه قد اختلفت التسميات حول مفهوم هذا النوع من العنف فهناك من يطلق عليه العنف النفسي أو الإيذاء العاطفي ويشير البعض إلى أن العنف النفسي يتضمن التهديد أو التخويف أو الإيذاء اللفظي أو المطالبة بالقيام بأشياء غير واقعية. وعلى هذا الأساس أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة الجمعية الكيباكية (2003) على الأساتذة الجامعيين من خلال إجراء مقابلة مع (32) أستاذ جامعي منهم (19) نساء وهو ما يمثل نسبة (59%) و(13) رجال وهو ما يمثل نسبة (41%) ونسبة (69%) يتنسبون إلى معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية و(31%) منهم يتنسبون إلى معهد علوم الصحة الطبيعية، (56%) منهم يتنسبون إلى جامعة من الحجم الكبير و(44%) منهم يتنسبون إلى جامعة ذات حجم صغير. حيث أثبتت نتائجها أن العنف النفسي المنفذ على الأساتذة الجامعيين عادة ما يكون بمساعد أحد زملاء العمل والذي يحتل مكانه أو عمل أو سلطة رسمية أو غير رسمية ونادرا ما يأتي العنف من جانب شخص واحد بالرغم من احتلاله

مركز يسمح له من ممارسة سلطة عليا كرئيس القسم مثلا، كما أظهرت الدراسة أن الجامعات الأكبر حجما هي التي يظهر بها العنف النفسي بالمقارنة مع الجامعات الأصغر حجما (أورد عن: أيت وراس، 2019، ص37).

أما فيما يخص التوافق المهني حيث أشار (نقاز سيد احمد، ص 326) إلى أن البعض قد عرفه عموما بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته كما يقصد بالتوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم ببيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها. ويتكون أيضا من مجموعتين أساسيتين هما الرضا والإرضاء، فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملاءه، المؤسسة التي يعمل فيها، ساعات عمله، الأجر، نوع العمل)، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجية وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاءه والمؤسسة التي يعمل بها، يلاحظ أن الرضا والإرضاء يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام، وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن، فالمعايير ذات الدلالة قد تختلف من مهنة لأخرى، كما قد تختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحركات نفسها من مهنة إلى أخرى ويتأثر التوافق المهني بالعوامل الديموغرافية (السن، الجنس، مستوى التعليم، التدريب، نمط الشخصية...). في هذا الصدد أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة العامري (2002) حول التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية، وذلك على عينة مكونة من (480) عضو هيئة التدريس شملت المراتب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) وسنوات الخدمة (10 سنوات فأقل 11-20 سنة، 21 سنة فأكثر)، والجنس (ذكور، إناث) والاختصاص (علمي، إنساني) التي توصلت نتائجها إلى أن متوسط درجات

التوافق المهني لدى أفراد عينة البحث ولدى كل فئة من فئاتها اكبر من المتوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائيا عند المستوى (0.001)، معامل الارتباط المتعدد بين التوافق المهني من جهة وبين سمات الشخصية مجتمعة من جهة أخرى (0.524) وكان مربع معامل الارتباط المتعدد الذي يفسر التباين المشترك (0.275) وهذا يعني أن (27.5) من الثبات الحاصل في درجات التوافق المهني يعود إلى تأثير سمات الشخصية قرومي عب الحق (2015).

كما أشارت في نفس السياق دراسة بن غربال (2015) حول الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعه محمد خيضر بسكرة، وزدلك على عينة قدرت بـ (150) أستاذ، حيث توصلت نتائجها إلى أن أساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى ذكاء عاطفي مرتفع، كما يتمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى التوافق مهني مرتفع مع وجود علاقة موجبة بين ذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعيين.

وأشارت أيضا العديد من الدراسات حول العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني من بينها نجد دراسة الطبيب محمد القبلي، فتحية أبو بكر محمد (2018) حول بيان الأثر بين مستوى ضغوط العمل ومستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، وذلك على عينة قدرت بـ (167) عضو هيئة التدريس. حيث توصلت نتائجها إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين المتوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعا لمتغير الإرضاء.

انطلاقا من هذه الاعتبارات النظرية والدراسات المذكورة سابقا تتحدد الدراسة الحالية بعلاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري. وقد تم طرح تساؤلات الدراسة الحالية على النحو التالي:

_هل يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري الى أخطار نفسية اجتماعية؟

_هل يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني؟

_هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

_هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

_هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي في العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

2- فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

1-يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري الى أخطار نفسية اجتماعية.

2_يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني.

• الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

• فرضيات جزئية:

1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي في العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

3- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها والتحقق في صحة فرضياتها من خلال مجموعة من الأهداف التي تتمثل في الكشف عن مدى تعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري لأخطار نفسية اجتماعية، والكشف عن مدى تحقيقهم للتوافق المهني والكشف عن العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني من جهة، ومن جهة أخرى الكشف عن العلاقة بين كل بعد من أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية المتمثلة في كل من الضغط المهني والعنف النفسي بالتوافق المهني لدى الأساتذة.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في التعرف على واقع الأخطار النفسية الاجتماعية بما فيها الضغط المهني والتوافق المهني في الميدان العلمي وفي مهنة التدريس وعلاقتها بعملية التوافق المهني للأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتمثل في إثراء الرصيد المعرفي لعلم النفس العمل والتنظيم، كما أن أهمية هذه الدراسة تبرز في الشريحة المتناولة ألا وهي فئة الأساتذة الجامعيين وذلك لأهمية الدور والمهام والخدمات التي يقدمونها في الجامعة.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة اجرائيا:

5-1. الأخطار النفسية الاجتماعية:

نعني بالأخطار النفسية الاجتماعية في الدراسة الحالية بالدرجة التي يتحصل عليها الأساتذة الذين يدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري من خلال اجابتهم على بنود استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية التي يحتوي على (29) سؤال موزعة على بعدين المتمثلة في بعد الضغط المهني وبعد العنف النفسي في العمل

وذلك وفق البدائل التالية: موافق بشدة، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق بشدة، المنقطة وفق التدرج الخماسي لسلم ليكرت من (1) إلى (5).

5-2. التوافق المهني:

هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الأساتذة الذين يدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري وتتحدد من خلال إجاباتهم على بنود استبيان التوافق المهني التي تحتوي على (36) بند موزعة على (7) أبعاد متمثلة في التوافق من حيث ظروف العمل، التوافق من حيث الأجر، التوافق من حيث الترقية في العمل، التوافق من حيث العلاقة مع زملاء العمل التوافق من حيث العلاقة مع المسؤولين، التوافق من حيث التطور المهني، التوافق من حيث الاستقرار في العمل، وذلك وفق البدائل التالية: موافق بشدة، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق بشدة، المنقطة وفق التدرج الخماسي لسلم ليكرت من (1) إلى (5).

5-3. الأستاذ (ة): هو الفرد العامل في مهنة التدريس ذكورا وإناثا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري للموسم الجامعي 2024/2023.

6- الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة:

6-1. الدراسات التي تناولت الأخطار النفسية الاجتماعية:

6-1.1 الدراسات التي تناولت الضغط المهني:

-دراسة أوقاسي تينهيان، شريف رابح (2015، 2014):

يعتبر البحث في موضوع الضغوط المهنية وعلاقته بالتوافق النفسي ظاهرة جديدة بالاهتمام وواقع مهم النفسي والمهني. في الحياة المهنية، حيث واجه العديد من الأساتذة معيقات وضغوطات تنعكس على أدائهم وتوافقهم ، حيث تهدف الدراسة إلى الكشف عن الغموض الذي يخص العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق النفسي لدى الأساتذة الجامعيين.

حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (80) أستاذ من كلا الجنسين ". وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور والتوافق النفسي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والتوافق النفسي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والتوافق النفسي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم صعوبة المهام والتوافق النفسي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري تيزي وزو .

دراسة خريزي سمية (2015) بعنوان اتجاهات الأساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة وقد هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو الضغوط المهنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (50) أستاذ جامعي تم اختيارهم بطريقة قصدية، مستخدمة المنهج الوصفي المناسب لوصف الظاهرة، واستمارة الضغط النفسي لجمع البيانات ومقياس ليكرت لقياس الاتجاهات.

وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن معظم الأساتذة كانت اتجاهاتهم ايجابية حول الضغوط المهنية، أما باقي الأساتذة فقد كانت اتجاهاتهم سلبية، ما يعني أن الضغوط المهنية هي الحالة التي يحدث فيها اختلاف واضح بين المتطلبات التي يجب أن يؤديها الأستاذ وبين قدرته على الاستجابة لتلك المتطلبات.

-دراسة ماجدة حمد ابوبكر حسن اسويب، إسماعيل بن محمد بن عبد الله نويرة (2020):

تمحورت الدراسة حول العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ومستوى الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة، والذي بلغ عددهم (53) عضواً، وإتبع المنهج الوصفي وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة تم بإعداد إستبانة الضغوط المهنية كوسيلة لجمع البيانات اللازمة وتم التأكد من خصائصه السيكمترية، كما تم تبني مقياس الرضا الوظيفي (أبو مصطفى)، (الأشقر 2011)، وهو مقياس يتمتع ب الصدق والثبات، وأسفرت نتائج الدراسة على:

- وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، حيث وجد أن مستوى الضغوط المهنية في المتوسط، وأن الرضا الوظيفي يفوق المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنغازي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، كما تبين نتائج الدراسة أن مستوى الرضا لدى عينة الذكور يفوق مستوى الرضا عند الإناث. وأن الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة)، مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الفئات العمرية الأخرى. أن الدرجة العلمية أستاذ مشارك وأستاذ مساعد مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الدرجات العلمية الأخرى. كما أن سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ومن 5-10 سنوات) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى الرضا الفئات الأخرى. هذا وتبين نتائج الدراسة أن مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم التطبيقية يفوق مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم الإنسانية.

-دراسة فدوي أنو، وجدي توفيق (2020) حول اليقظة العقلية، والضغوط المهنية ببعديها لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي. هدفت الدراسة إلى ال تعرف على طبيعة الفروق في اليقظة العقلية التي ترجع إلي النوع، وطبيعة التخصص والدرجة العلمية والتفاعل بينهما وطبيعة الفروق في الضغوط المهنية ببعديها التي ترجع إلي النوع، وطبيعة التخصص

والدرجة العلمية والتفاعل بينهما، ومدي إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وجاءت عينة الدراسة الأساسية قوامها (258) عضو هيئة تدريس جامعي من مختلف كليات جامعة المنيا، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس اليقظة العقلية ومقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثة، وجاءت النتائج لتوضح وجود مستوى من اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما وجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية ترجع إلي كل من النوع، وطبيعة التخصص، والدرجة الوظيفية، ولم يظهر تفاعل بين تلك المتغيرات في اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة، وكذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية ببعديها ترجع إلي النوع، والتخصص، والدرجة العلمية، ولم يظهر تفاعل بين تلك المتغيرات في الضغوط المهنية ببعديها لدى عينة الدراسة، وأمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية.

6-2. الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

-دراسة لامية بوبيدي (2019) حول العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين. وتماشيا مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي وأيضا الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان، حيث تم تصميمه من طرف الباحثة بهدف قياس العلاقة بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا، فاشتملت أداة القياس على (55 بنداً) طبقت على عينة عشوائية مكونة من (64) أستاذاً من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، لقد أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود عالقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط $r = (0.678)$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01) ومنه يمكننا القول أن لبيئة العمل الفيزيائية والمادية، وللحواجز فضلاً عن الاتصال التنظيمي علاقة ارتباطية بالتوافق

المهني الوظيفي لدى العاملين بالرغم من ذلك لا ننسى أهمية عوامل أخرى (النفسية والاجتماعية والتنظيمية) في حياة العامل وممارساته وسلوكاته التنظيمية.

3-6. الدراسات تناولت الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني:

-دراسة أوراتا (1999) حول مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم". وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (150) أعضاء هيئة التدريس، وهي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس، ويقلل فرص التدريس، ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقييم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، التي يفرض تدريسها على الطلاب بغض النظر عن ميولهم ويحقق التفاعل اللازم له، وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي، وخلفية اعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الابداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج.

-دراسة الطاف ياسين، اسماعيل طه (2014) حول قياس كل من الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني. لتحقيق أهداف الدراسة تم تحديد مجتمع البحث وهو عبارة عن طاقم العمل في كافة كليات جامعة بغداد والبالغ عددها (24) كلية، ومنها اختير ستة (06) كليات وهي: الهندسة، العلوم، التربية للبنات، التربية الرياضية، الآداب والاعلام، وهي ذات تخصص مختلف، ولقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، ومن هذه الكليات تم اختيار (120) أستاذًا كعينة للبحث. وأما أدوات البحث فقد شملت كل من مقياس الضغوط المهنية وقد تطلب بناء المقياس الإطلاع على الأدبيات ذات الصلة، والمقاييس

السابقة التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وكان عددها (24) فقرة، وكذلك مقياس التوافق المهني وقد تم تبني مقياساً جاهزاً تم إعداده من قبل (خليل، 2005)، وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، ويتألف من (31) فقرة ونظراً لأن المقياس معد للمدرسين فقد تم تكييف بعض الكلمات من بعض الفقرات لتلائم أساتذة الجامعة دون إحداث أي تغيير يذكر في أي فقرة.

حيث أشارت نتائج قياس الضغوط التي يعانيها أساتذة الجامعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبمقارنة مع الوسط الفرضي، أي أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوطاً مهنية. وأما قياس التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة فقد وجد أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد حيث أن متوسط عينة الأساتذة أعلى من الوسط الفرضي للمجتمع. وأما بالنسبة إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون ووجد أن العلاقة سلبية، أي كلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.

- تعقيب على الدراسات السابقة:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على مجموعة من الدراسات التي تخدم الموضوع والتي تناولت كل من الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل وكل العوامل المتعلقة بأسبابها وعواقبها على الفرد العامل والتوافق المهني. بهذا يمكننا القول من ضمن الدراسات التي تم ذكرها لم نجد دراسة تناولت كلا المتغيرين معا بصفة مباشرة علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الأساتذة ولكن هناك دراسات قامت بعرض أحد أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل سواء فيما يتعلق بالأسباب أو العواقب بالتوافق المهني لدى الأساتذة المدرسين ويمكن تلخيص أهم أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات المذكورة سابقا على النحو التالي:

من ناحية المنهج يعتبر المنهج الوصفي هو السائد على الدراسات التي تم ذكرها سابقا وهذا يتطابق مع منهج دراستنا، من حيث العينة وميدان الدراسة فقد كان لكل دراسة عينة وخصائص وحجم محدد وفقا لمجتمعات الدراسة التي تطرقنا لها وفقا لأهداف دراستنا فقد تطرقنا إلى النفس العينة المتمثلة في الأساتذة في ميدان البحث المتمثل في الجامعة ولعل هذا يتفق مع دراستنا الحالية أما من ناحية الأدوات فقد اعتمدنا بشكل محوري على الاستبيانات العربية التي تم بنائها من طرف اجتهد الطالبتين فيما يخص استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية واستبيان التوافق المهني، أما من ناحية النتائج فقد توصلت الدراسات السابقة الى نتائج متباينة أحيانا ومتوافقة أحيانا أخرى سواء مع بعضها أو مع نتائج دراستنا الحالية.

نستنتج مما سبق أن هذه الدراسات السابقة تتميز بالشمولية لعدد كبير من المتغيرات مما أضفى لها الأهمية المختلفة عن الدراسات السابقة فكل دراسة بحثت في خطر واحد أو عدة أخطار نفسية اجتماعية، كما تطرقت لعامل أو عدة عوامل لهذه الأخطار دون إغفال علاقة الخطر النفسي الاجتماعي بالتوافق المهني ولعل دراستنا الحالية سلطت الضوء في العديد من عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية من جهة والعلاقة بين هذه الأخطار والتوافق المهني من جهة أخرى.

الفصل الثاني: الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل

تمهيد

1- مفهوم الأخطار

2- مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية

3- عناصر الأخطار النفسية الاجتماعية

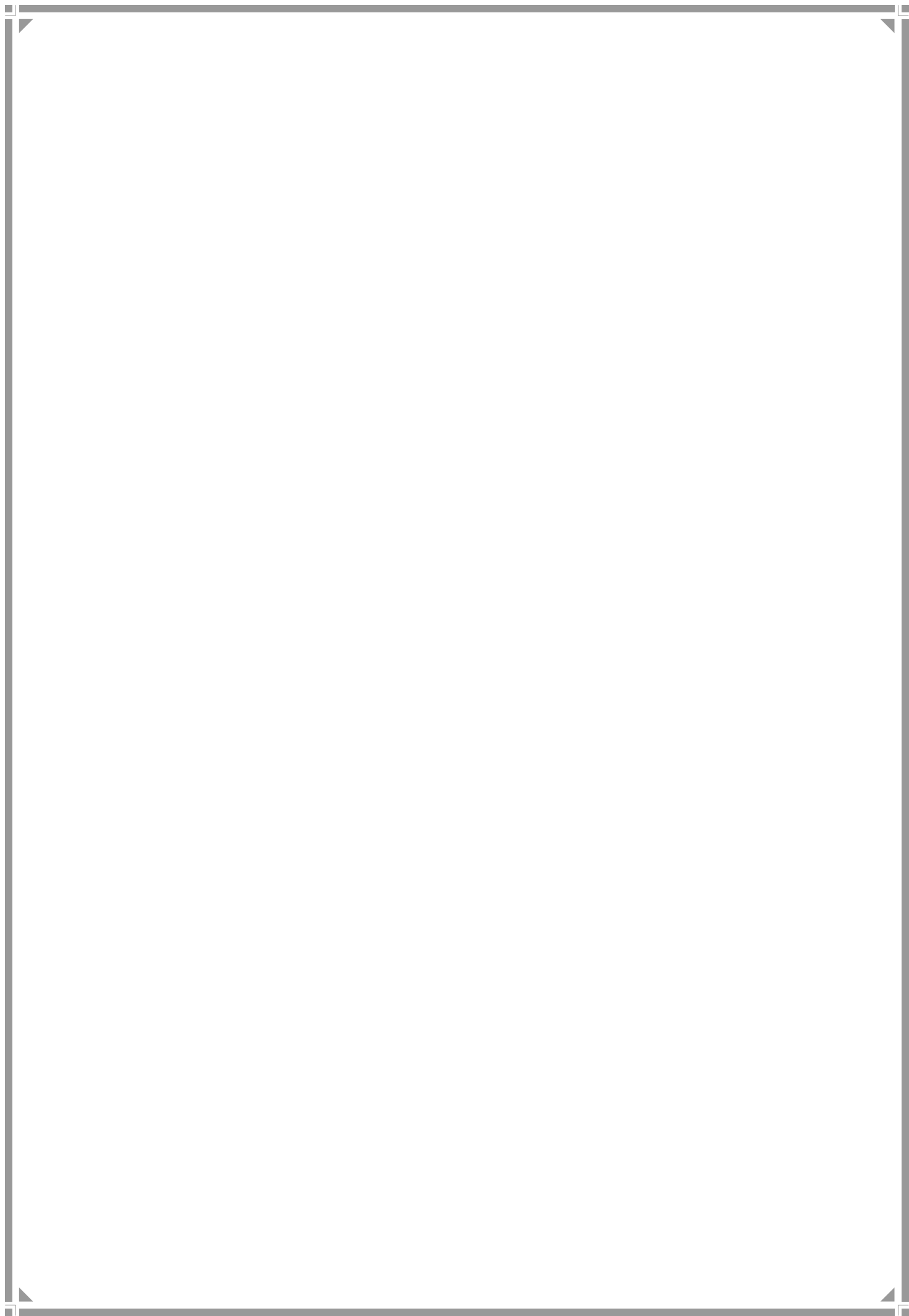
4- مسببات الأخطار النفسية الاجتماعية

5- طبيعة الأخطار النفسية الاجتماعية

6- الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية

7- تحديد أهم الأخطار النفسية الاجتماعية

خلاصة الفصل



تمهيد:

يسعى العامل في حياته المهنية بأن يكون بعيدا عن المشاكل، لكن هناك أخطار مادية وأخطار نفسية اجتماعية تعترضه في بيئة العمل تؤثر على صحته وسلامته الجسدية والنفسية، منها ما يكون هو المتسبب فيها ومنها ما يكون مصدره المنظمة أو البيئة المحيطة بها، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الأخطار النفسية الاجتماعية وكل من تعريفه، عناصره، مسبباته، طبيعة أخطاره، الوقاية منه، وأخيرا تحديد أهم أخطاره.

1- مفهوم الأخطار:

عرف (Lawrence 1976) الأخطار أنها عبارة عن مقياس الإحتمال ووزن العواقب غير المرغوب فيها، وعرفها كل من (Crouch & Wilson 1982) على أنها الناتج عن الإحتمال والشدة، كما عرفتھا (Rosa 1998) أنها حالة أو حدث يتم فيه استخدام شيء ذي قيمة إنسانية وتكون النتيجة غير مؤكدة.

ويرى كل من (Henley & Kumamoto 1996) أنها مزيج من خمسة بدائل تتمثل في النتيجة، الإحتمال المعنى، السيناريو السببي والفئة المتضررة، أما (Campbell 2005) يرى أنها تماثل الأضرار المتوقعة واعتبرها كل من (2009) (Renn & Aven) أنها عبارة عن عدم اليقين وشدة الأحداث والعواقب التي نشاط يتعلق بشيء يقدره الإنسان (أورد عن: بوتوتة، 2020، ص46).

2- مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية :

عرف حاف (2014): الأخطار النفسية الاجتماعية بأنها كل ما يسبب اضطراب للفرد سواء كان هذا الاضطراب النفسي أو جسدي أو عقلي وهذا ما يسبب عدم القدرة على أداء مهامنا وواجباتنا على أحسن وجه (أورد عن: بوزوران، 2024، ص73).

جاء في تقرير كلية الخبرة الفرنسية، أن فكرة الأخطار النفسية الاجتماعية (RPS) هي موضوع للبناء للبحث العلمي في الواقع، و يؤكد واضعو هذا التقرير على حقيقة مفادها انه على الرغم من استخدامها على نطاق واسع، فان فكرة الأخطار النفسية الاجتماعية ليست موضوع أي توافق حقيقي في المجال العلمي، ورغم انه لا يوجد تعريف محدد للأخطار النفسية الاجتماعية، سنورد بعض التعاريف فيما يلي:

تعرف المخاطر النفسية والاجتماعية حسب (chakor, 2013, p10) بأنها احتمال أن واحد أو أكثر من العمال يعانون من أمراض نفسية والتي يمكن أن تكون مصحوبة

بأضرار مادية بسبب التعرض لحالة عمل خطير هذه الحالة يمكن أن تعود إلى تنظيم العمل، ظروف العمل وظروف حياة العمل ومحتوى العمل والعلاقات.

الأخطار النفسية الاجتماعية تشير إلى مجموعة من المخاطر التي تواجه في المجال المهني، والتي قد تؤثر على الصحة النفسية للموظفين وحتى سلامتهم الجسدية، والأسباب متعددة ويمكن أن تنشأ من جميع أبعاد العمل (عبئ العمل، ظروف العمل، الإدارة، العلاقات الاجتماعية) (أورد عن: قرينعي، 2018، ص 37-38).

يظهر من خلال تعريف (Pichon, 2015, p6) " أنها عبارة عن مجموعة من الأخطار المؤثرة على السلامة الجسدية والصحة النفسية للموظفين داخل بيئتهم المهنية حيث يمكن أن تتخذ هذه الأخطار أشكال مختلفة مثل الضغط، الإحترق، صراع أسرة/ عمل، انعدام الأمن المهني"، كما يظهر من خلال تعريف المعهد الوطني للبحث والأمن بفرنسا (INRS, 2015, P16) " أن الأخطار النفسية الاجتماعية ترجع إلى وضعية العمل التي تنشأ عنها الضغوطات الناتجة عن اختلال التوازن بين إدراك الفرد للإرغامات البيئية وكيفية مواجهتها، حيث ينشأ عنه عنف داخلي بين عمال المؤسسة عن طريق التحرش النفسي والجنسي صراع بين الأفراد والجماعات، وعنф خارجي ينشأ بين العمال خارج المؤسسة مثل التهديد العدوان فكل هذه الأخطار تهدد محيط العمل وعلاقات العمل (أورد عن: بوتوتة، 2020، ص 47،48).

نستنتج من خلال هذه التعريفات أن الأخطار النفسية الاجتماعية هي الأمور التي قد تؤثر على صحة الموظفين وسلامتهم في بيئة العمل، سواء من خلال الضغوطات الناتجة عن اختلال التوازن بين متطلبات العمل وقدرة الموظف على التكيف معها، أو عن طريق الصراعات الداخلية والخارجية، والتي قد تتمثل في التحرش النفسي والجنسي والصراعات بين الأفراد أو الجماعات، والتهديدات الخارجية. تلك المخاطر يمكن أن تأخذ

أشكالاً متعددة مثل الضغط، والاحتراق المهني، وصراعات العمل/الأسرة، وغيرها، وتؤثر على الصحة النفسية والجسدية للموظفين .

3- عناصر الأخطار النفسية الاجتماعية:

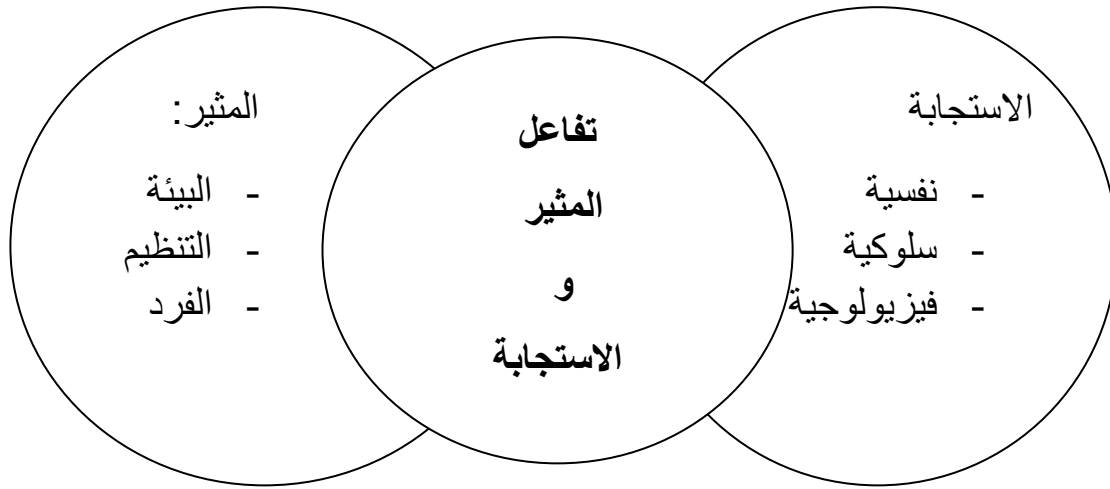
تتكون هذه الأخطار من ثلاث عناصر رئيسية هي عنصر المثير، عنصر الاستجابة وعنصر التفاعل، وفيما يلي شرح لهذه العناصر:

1.3. عنصر المثير: هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري والتي تولد شعور بالضغط.

2.3. عنصر الاستجابة: هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية والفيسيولوجية والسلوكية التي يبدئها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من الميراث.

3.3. عنصر التفاعل: هو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين الميراث والاستجابات أي أن المشكل النفسي الاجتماعي الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، كذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري. وهناك من يضيف عنصرين آخرين عنصر الادراك وعنصر الفروق الشخصية وسوف يتم التطرق إلى هذه الميراث والاستجابات بنوع من التفصيل في المطلب الثاني في صيغة أهم أسباب ونتائج هذا النوع من المشاكل، والشكل التالي يلخص العناصر السابقة الذكر:

الشكل (01): عناصر الضغوط النفسية والاجتماعية



(أورد عن: عياصرة، بني أحمد، 2008، ص 113).

نستنتج مما سبق أن هذه العناصر تعمل معًا لتشكيل تجربة الموظفين في بيئة العمل وتأثيرها على صحتهم النفسية والجسدية.

4- مسببات الأخطار النفسية الاجتماعية:

تتواجد الأخطار النفسية الاجتماعية حسب (سكيل، 2021، ص 131) في جميع ميادين النشاط، لكن قطاع الخدمات هو أكثر عرضة لها من القطاع الصناعي، ولها أهميتها سواء بالنسبة للعامل أو المؤسسة.

والعوامل المسببة لهذه الأخطار عديدة ومتعددة ولا يمكن حصرها؛ كتنظيم العمل وظروفه، وسائله، ومدته، والعلاقات بين العامل وزملائه ورؤيسه في العمل، ورب العمل، لاسيما نظرا لذلك التأثير الذي لا يمكن إنكاره بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل. ولهذا فمعالجتها تحتاج لمقاربة شخصية شاملة حول حياة العامل، سواء من حيث محيطه المهنية، وعلاقته الاجتماعية، حالته النفسية ...

وهي تشكل جزءاً من أهم الأخطار التي يتعرض لها الإنسان في هذا العصر، وقد زاد من عدد وخطورة حوادث العمل والأمراض المهنية، استعمال عدة مواد كيميائية، تنوع نشاطات المؤسسات... وإن كان البعض من هذه الأخطار هينا وبدون نتائج، فإن عدداً منها لا يستهان به ويعد خطيراً ومميتاً،

وله آثار ليس فقط على النظام المالي، وإنما على النظام الاجتماعي والنفسي، إذ تعتبر بداية تكاليفها غير إنتاجية تخل بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وبالأحرى غير مقبولة إذا علمنا أنه تنتج عنها عدة وضعيات لا يمكن القضاء عليها .

إذ تتسبب هذه المخاطر في الحوادث عمل كثيرة، وكذا أمراض مهنية خطيرة جداً، الأمر الذي أثقل كاهل المؤسسات الصناعية، وهذا نتيجة التعويضات التي تقدمها للعمال ناهيك عن ساعات العمل الضائعة، وبالتالي تدني الإنتاجية، وفقدان كفاءة العامل التي تدهورت بفعل حادث العمل أو المرض المهني.

يمكن القول أنّ العوامل التي تسبب الأخطار النفسية الاجتماعية تشمل تنظيم العمل وظروفه، وسائله، ومدته، بالإضافة إلى العلاقات بين العامل وزملائه ورؤيسه في العمل، ورب العمل. هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على حياة العامل، سواء من الناحية المهنية أو الشخصية. ومن الضروري معالجتها بشكل شامل، يأخذ في الاعتبار جوانب الحياة المهنية والاجتماعية والنفسية للعامل. فهذه الأخطار ليست فقط تهديداً للنظام المالي، ولكنها تؤثر أيضاً على النظام الاجتماعي والنفسي. تترتب على هذه الأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، مما يؤدي إلى تكاليف غير إنتاجية وتدني في الإنتاجية وفقدان كفاءة العامل.

5- طبيعة الأخطار النفسية الاجتماعية :

يعرف الخطر النفسي أنه احتمال ظهور الاضطرابات النفسية الاجتماعية والتي يكون مصدرها البيئة المهنية ويرى (Amalberti 1996) أنه يوجد مستويات الخطر.

1.5. الخطر الخارجي: هو تقيم المسافة التي تفصل العامل عن الحادث حيث القرب البدني والمدة الزمنية فهو يقع خارج العامل.

2.5. الخطر الداخلي: وهو نفسي ومعرفي خاصة بالعامل مثل الاحساس أنه يملك الخبرات اللازمة. أو الى يعرف كيفية تسير موارده. عندما يزداد الخطر الخارجي. تميل المنظمة إلى تفضيل وتبني سلوكيات موجهة أي تقلص من المرونة والحرية التي كانت بحوزة العامل. فكلما انخفضت درجة الحرية لدى العامل كلما قيم الخطر الخارجي على أنه معتبر وبالتالي يزداد الخطر الداخلي.

عموما تتمثل طبيعة الخطر النفسي الاجتماعي في كونه:

1.2.5. خطر ذات ميزة نسقيه: الخطر النفسي الاجتماعي بطبيعة خطر نسقي يلزم العمل العالقات الفردية والعالقات الجماعية داخل المنظمة. أن مجمل الموظفين أيا كانت مهنتهم في المنظمة يشاركون في بناء المحيط النفسي الاجتماعي، بالتالي فالوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية تستدعي سواء التشخيص أو المعالجة. مشاركة الجميع للإدلاء بمعارفهم حول العمل وتنظيمه وإيجاد الحلول والتطبيق الاجرائي للأفعال المختارة. فيجب الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة النسقية للأخطار النفسية الاجتماعية وتنمية المعارف حولها لهدف فهمها ومن ثم معالجتها.

2.2.5. خطر ذات طبيعة مهنية: تعد الأخطار النفسية الاجتماعية جزاء من الأخطار المهنية والاجراءات المتمثلة في واجبات الأمن والوقاية من الأخطار المهنية تطبيق أيضا على الأخطار النفسية الاجتماعية (أورد عن: إيدري، 2016، ص67) .

نستنتج مما سبق أن الأخطار النفسية الاجتماعية في مجال العمل تشكل جزءاً هاماً من التحديات التي يواجهها العمال والمنظمات. تتضمن هذه الأخطار العوامل المؤثرة في البيئة المهنية مثل تنظيم العمل، والعلاقات الاجتماعية، وضغوط العمل. يتطلب التعامل مع هذه الأخطار تبني استراتيجيات شاملة للتشخيص والمعالجة، بمشاركة جميع أفراد المنظمة، لضمان الحفاظ على صحة وسلامة العمال ورفاهيتهم النفسية.

6- الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية :

- تقديم رعاية خاصة للعاملين الجدد لإعطائهم فرصة للتكيف مع نمط الحياة الجديد وذلك بالتدريب المستمر.
- تقادي الملل بالعمل وذلك بالتغيير قدر الإمكان ومحاولة إشراك العاملين في اتخاذ القرار الإحساس بالأهمية والمسؤولية والاستفادة من قدراتهم الإبداعية.
- إتباع الأساليب السليمة في الإدارة لمنع الصراعات والاحتكاك بين العاملين.
- خلق مناخ اجتماعي مناسب عن طريق الأنشطة والرحلات وحل المشاكل الاجتماعية للعاملين من إسكان ومواصلات وتعليم وترفيه وصحة.
- الاختبار المناسب للعاملين عن طريق الاختبارات النفسية لوضع العامل المناسب في المكان المناسب له نفسياً.
- المتابعة النفسية للعمال عن طريقة متابعة معدلات الغياب والحوادث للاكتشاف المبكر للاضطرابات النفسية (أورد عن: عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوزان، 2023، ص 22-23).

نستنتج مما سبق أن في مجال العمل، يتعين علينا أن نولي اهتماماً خاصاً للوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية التي قد تؤثر سلباً على صحة وسلامة الموظفين.

من خلال توفير بيئة عمل صحية وداعمة، وتعزيز التواصل الفعال والمشاركة، يمكننا خلق بيئة عمل إيجابية تسهم في تعزيز الرفاهية النفسية والاجتماعية للجميع.

7- تحديد أهم الأخطار النفسية الاجتماعية التي بنيت عليها الدراسة الحالية:

من بين أهم الأخطار النفسية الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ نجد منها:

أولاً: الضغط المهني

1- تعريف الضغط المهني:

حسب (جابر نصر الدين، 2008، ص73) يعرف الضغط المهني بأنه حالة من التوتر تصيب الفرد عندما يواجه قيود غير معتادة على متطلبات يرغب في انجازها او فرص متاحة لا يضمن عوائدها وعوامل الضغط المرتبطة ببيئة العمل تعرف على انها عوامل ضغط تنظيمية لان مصدرها ببساطة هو المنظمة او بيئة عمل الفرد.

في حين عرفه (محمد سليم، 2007، ص164) أنه شعور العامل بعدم قدرته على التجارب مع متطلبات المحيط ويحدث الضغط المهني عندما يكون العامل غير قادر على الاستجابة الملائمة والفعالة للمثيرات الخارجية المتمثلة في متطلبات العمل والمحيط فهو حالت نفسية توافقها اعراض فيزيولوجية ونفسية وسلوكية كمحاولة فاشلة للتكيف.

وينظر (الباقي، 2004، ص355) الى الضغط المهني على انه مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الافراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود وافعال التي تظهر في سلوك الافراد في العمل او في حالاتهم النفسية والجسمانية او في ادانهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الافراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط.

على هذا النحو يمكن تعريف الضغط المهني بشكل عام على انه عبارة عن ردود افعال جسمية ونفسية تحدث عندما تتجاوز مطلبا الوظيفة او العمل قدرات وامكانيات الموظف مما تسبب له تهديدا ويصبح غير قادر على التكيف مع بيئة عمله .

نستنتج من خلال التعريفات سابقة الذكر أن الضغط المهني هو حالة من التوتر النفسي والجسدي التي يواجهها الأفراد عندما يتعرضون لقيود غير مألوفة أو متطلبات مرتفعة في بيئة العمل، مما يؤثر على قدرتهم على التكيف والأداء بشكل مناسب. يشمل الضغط المهني مجموعة من الردود الفسيولوجية والنفسية والسلوكية، وقد يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للأفراد إذا لم يتم التعامل معه بشكل فعال .

2- أنواع الضغط المهني:

تتقسم الضغوط حسب (الصيرفي، 2006) أنها اعتبارات متعددة فهناك من الباحثين من يقسمها اعتمادا على الآثار المرتبطة عنها، ومنهم من يقسمها بناءا على الفترة الزمنية التي ستغرقها الشدة والتوتر ومدى تأثيرها على صحة الانسان النفسية والبدنية، ومنهم من يقسمها بناءا على مصادرها.

1.2. الضغوط الإيجابية: وهي تلك الضغوط المفضلة او المرغوب فيها التي لها انعكاسات إيجابية وعلى المستوى الوظيفي قد يتعرض العامل لعدد من هذه الضغوط مثل اجتياز اختبار ما او دورة تدريبية معينة للترقية او للنقل إلى موقع وظيفي أفضل، كما يعد حافزا لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وهذا النوع من الضغوط يكون ضروري لمتخذي القرارات في المنظمات.

2.2. الضغوط السلبية: هي تلك الضغوط غير المفضلة والتي تسبب الازدحام والمرض للأفراد والضغط السلبي هو عبارة عن قليل أو كثير من الاستثارة التي ينتج عنها اذى أو ضرر على عقل وجسم الفرد، ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى انتاجيته في العمل، ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل واكتساب الفرد للنظرة السلبية اتجاه قضايا العمل (أورد عن: محمد قاسي، 2017، ص59).

لقد وضع (عبد الرحمان بن احمد بن محمد، 1998، ص30) جدولا لمقارنة بين الضغوط السلبية والضغوط الايجابية نورده في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يمثل المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية.

الايجابية	السلبية
- تمنح دافعا للعمل	- تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية
- تساعد على التفكير	- تولد ارتباكاً
- تحافظ على التركيز على النتائج	- تدعو للتفكير في الجهد المبذول
- تجعل الفرد ينظر الى العمل بتحد	- تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه
- تحافظ على التركيز على العمل	- يشعر الفرد بان كل شيء يمكن ان يقاطعه ويستولت عليه
- النوم الجيد	- الشعور بالأرق
- القدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر	- ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها
- تمنح الاحساس بالامتنعة	- الاحساس بالقلق
- تمنح الشعور بانجاز	- الشعور بالفشل
- تمد الفرد والثقة	- تسبب للفرد الضغط
- التفاؤل بالمستقبل	- التشاؤم من المستقبل
- القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية غير المرور بتجربة غير سارة	- عدم القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية العادية عند المرور بتجربة غير سارة

نستنتج مما سبق أن التحديات في الحياة هي فرصة للنمو والتطور، على الرغم من أن بعض الضغوط قد تكون صعبة، إلا أنها قد تكون أيضًا دافعًا لتحقيق النجاح، الأهم هو كيفية تعاملنا معها وكيف نستفيد منها لتحسين أنفسنا وبناء مستقبل أفضل.

3- أسباب الضغط المهني:

1.3. صعوبة العمل: ترجع صعوبة العمل إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه أو لعدم فهم هذه الجوانب.

2.3. مشاكل الخضوع للسلطة: فعادة ما تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس سلطة ونفوذه على مرور سنة، ويختلف المرؤوسين في قلوبهم لنفوذ الرؤساء، وهذا ما يؤدي إلى شعورهم بالتوكر.

3.3. عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم: إن المنظمات الكبيرة تميل إلى أن تأخذ الشكل البيروقراطي المقيد بلوائح و إجراءات رسمية صارمة، والمعتمدة على نظم اشراف متعددة والغير مرتكزة على الاعتبار الشخصية، لذا فهذا قد يصطدم مع رغبات وحاجات الأفراد الراغبين في التطور.

4.3. صراح الأدوار: فالفرد يلعب عدة أدوار، أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي يراها والطلبات التي تؤدها الأطراف الأخرى، إن في بعض الأحيان تكون توقعات الرؤساء والمرؤوسين قد تكون متعارضة، وزد على ذلك إلى رغبة المرؤوسين في تحقيق رغباتهم الشخصية فهذا ما يعقد من الأمر، ويزيد من الضغط على الأفراد.

5.3. تأثير شخصية الفرد: يوجد بعض الأفراد ممكن تكون لديهم الرغبة في تطوير أعمالهم وعادة ما يتحما الأشخاص درجات عالية من التطور والضغط النفسي على عكس البعض ممن لا يتحملون درجات عالية من الضغوط.

6.3. الأحداث الشخصية: يتعرض الفرد إلى أحداث كثيرة في حياته وهي تمثل مقدار لا يستهان به في الاثارة والضغط النفسية، ففقدان الزوج والطلاق والأمراض المتعصية والمشاكل الشخصية مع المديرين كلها عوامل تزيد من الاثارة والضغط (أورد عن: فارس ديملي، 2014، ص28-29).

نستنتج مما سبق أن الضغوط المهنية يمكن أن تنشأ من عدة عوامل مختلفة في بيئة العمل. قد يكون أحدها صعوبة العمل نفسه، حيث يواجه الموظف تحديات تتطلب منه مهارات ومعرفة لمواجهتها. كما قد تنشأ الضغوط من مشاكل الخضوع للسلطة، حيث يمكن أن يشعر الموظف بالتوتر بسبب التفاعل مع الهيكل التنظيمي والسلطات المختلفة في المؤسسة. بعض الأشخاص قد يجدون صعوبة في التوافق مع متطلبات التنظيم خاصة إذا كان النظام البيروقراطي يقيّد الحركة ويعتمد على الإجراءات الصارمة. تأثير شخصية الفرد أيضًا يلعب دورًا في تجربة الضغط المهني، فبعض الأشخاص قد يتحملون الضغوط بشكل أفضل من غيرهم، بينما يمكن أن تؤثر الأحداث الشخصية مثل فقدان الأحباء أو المشاكل العائلية على مستوى الضغط النفسي للفرد في العمل.

4- مراحل الضغط المهني:

إن ضغوط العمل لا تتكون ليلة وضحاها وإنما هناك مراحل عدة لا بد أن يمر بها العامل أو الموظف حتى يظهر تلك الضغوط عليه، حيث يرى الباحثين أن الانسان يمر أثناء تعرض للمواقف الضاغطة لثلاث مراحل وضحاها سيلاي Hans selye على النحو التالي:

1.4. مرحلة الإنذار: يجهز فيها الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يركبه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء يترتب عليها سرعة ضربات القلب وزيادة معدل التنفس وزيادة نسبة السكر في الدم وتوتر العضلات .

2.4. مرحلة المقاومة: وبعد الصدمة الأولى ينتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة و فيها يتناول الجسم اصلاح أي ضرر أو أذى نتج من الصدمة الأولى ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر، ويحاول الفرد مقاومة مسببات الضغط، فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.

3.4. مرحلة الانهالك: وتظهر هذه المرحلة اذا لم يستطيع الفرد التغلب على مسببات الضغط، واستمر يعاني منها فترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهددة ونضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرض الفرد لأعراض الضغط مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية، وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة و تشكل تهديدا لكل من الفرد والمنظمة، فعقل وجسم الانسان له حدوده للتحمل والمقاومة، وكلما زاد معدل تكرار الانذارات والمقاومة أصبح الفرد أكثر إرهاقا وانهكا في عمله وحياته وازدادت قابلية الأمراض البدنية والنفسية ويوضح الشكل التالي هذه المفاهيم بصورة مبسطة (أورد عن: خالد عيادة نزال عليمات، 2015، ص 51، 50).

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
رد الفعل اتجاه الخطر	المقاومة	الإنهاك
يظهر جسم التغيرات الخاصة بالتعرض لعوامل الضغط لأول مرة وتبدأ مقاومته في الازمحلال في نفس الوقت.	في هذه المرحلة يتم التأكد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف، تزداد المقاومة لتجاوز المستوى العادي .	يعقب التعرض المستمر والمتصل لنفس عوامل الإجهاد والتي أصبح الجسم متأقلا معها، في النهاية تستنزف طاقة التكيف .

الشكل (02): نموذج سيلاي seleye (1974)؛ الأعراض العامة للتكيف.

يمكن القول أن هذه المراحل توضح كيف يتطور الضغط المهني ليؤثر على الأفراد على مدى الوقت .

5- آثار الضغط المهني:

يترتب عن الضغط المهني العديد من الآثار وهي كما يلي:

1.5. أعراض نفسية: يترتب على احساس الفرد بزيادة الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على علاقاته بالآخرين، ومن أهم تلك

الأعراض: الحزن، الكآبة، الشعور بالقلق، فقدان الثقة بالغير، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، النسيان المتكرر، واللامبالاة.

2.5. أعراض سلوكية: تظهر ضغوط العمل في صورة عدد من الأعراض السلوكية أهمها ما يلي: علاقات متوترة داخل العمل، مشاكل في الأداء، سلوك عدواني، الالامان على العقاقير والمخدرات، افراط في التدخين.

3.5. أعراض فيزيولوجية: أوضحت نتائج البحوث الطبية أن أكثر من 50% من الأمراض التي يواجهها الفرد يرتبط أملا بالضغط الذي يتعرض له خلال حياته، و تتمثل أهم الأمراض التي يتركها الضغط المهني في أمراض القلب، سكر الدم، الصداع النصفي آلام الظهر، ارتفاع ضغط الدم، القرحة المعدية، وغيرها من الأمراض العصبية الأخرى (أورد عن: سعدي، 2017، ص46،45).

نستنتج أن هذه الآثار تبرز أهمية التعامل مع الضغوط المهنية بشكل فعال للحفاظ على صحة الأفراد ورفاهيتهم العامة.

ثانيا: العنف النفسي

1- تعريف العنف:

يعرف العنف حسب (سمية، 2016، ص187) أنه ضرر قد يلحق بالشخص سواء كان الضرر جسديا أو معنويا، وقد يكون الفعل واقعا من فرد على جماعة، أو جماعة على فرد، أو فرد على فرد، أو جماعة على جماعة، فهذا الضرر قد يسبب الإعاقات الجسدية أو الأمراض النفسية التي تؤثر في قدرة الشخص على العطاء

في حين عرفته (معوشي، 2021) أنه سلوك الذي يؤدي إلى إلحاق الأذى بالغير أو الذات، سوى كان هذا السلوك فعلا، وهو كل حركة تحقق ضررا بجسم الإنسان كالقتل أو

الضرب أو الدفع أو البتر أو إلحاق عاهة بعضو أو كان قولاً كالسب، والشتيم والقذف أو التعبير والتهديد، أو كان مساساً بكرامه الإنسان كالتحقير والاهانة والإذلال أو كان مساساً بحريته كالحجز أو منعه من الخروج أو منعه من القيام بما يريد أو كان بسلب حق من حقوقه، كأخذ ماله أو منعه من التصرف فيه دون سبب مقبول شرعاً أو قانوناً

نستخلص أن هذه التعاريف تسلط الضوء على مدى تعددية أشكال العنف وتأثيرها الشامل على الأفراد والمجتمعات.

2- تعريف العنف النفسي:

يجعل العنف بصفة عامة حسب (مساور، 2021، ص71) أنه قانون الأقوى سائداً عندما يقمع الأفراد أو الجماعات الأضعف. ذكر "ديدي اونزيو" أن " سيقموند فرويد" وصف العنف النفسي على أنه الذي يمارسه الاندفاع الغريزي من جراء قوة دفعه على الجهاز النفسي وخاصة على أنا الفرد وذلك مهما كانت طبيعة الاندفاع الغريزي، ليس العنف بالضرورة وليد العدوانية، بإمكان الفعل العدواني كالتنقد الخاص أو التظاهر العام مثلاً أن تكون غير عنيفة

- يرى علماء النفس حسب أن العنف هو سلوك المشوب بالقسوة والعدوان، والقهر والإكراه وهو عادة سلوك بعيد عن التحضر والتمدن، تستثمر فيه دوافع والطاقات العدوانية استثماراً صريحاً بدائياً كالضرب... وتدمير الممتلكات وغيرها (أورد عن: كمال سرحان الخيلاني، ص464).

نستنتج مما سبق الذكر من تعريفات أن العنف النفسي يمكن أن يكون أكثر ضرراً من العنف الجسدي في بعض الحالات، حيث يؤثر على الضحية على المستوى النفسي والعاطفي، وقد يتسبب في تدهور الصحة العقلية والعلاقات الاجتماعية.

3- تصنيفات العنف النفسي:

1.3. العنف الفطري : لقد أكدت بعض النظريات أن السلوك العنيف هو سلوك فطري يولد مع الإنسان حسب لوم بروز القائل " المجرم بالولادة " ومعناه أن العنف سلوك فطري عند بعض الناس إذ يولدون وهم مزودون بخصائص شخصية معينة تتضمن ميولا إجرامية وعدوانية .

2.3. العنف المكتسب : إذا كان فرويد وإتباعه يعتبرون العنف استجابة فطرية لدى الأطفال يرثونه إلى غريزة حب البقاء، فإن هناك من العلماء من يفسر كل سلوك غريزي هو سلوك مكتسب من المجتمع الذي يعيش فيه خاصة أصحاب النظرية السلوكية (أورد عن: دراعو فاطمة، 2023، ص 94، 93) .

4- مراحل العنف النفسي:

حسب ليمان يمكن تقسيم العنف النفسي في العمل إلى خمس مراحل وهي :

1.4. مرحلة الحدث الحرج الأصلي: ويظهر في هذه المرحلة انه إذا استمر أي خلاف تنظيمي أو إداري ولم يسوى، قد يتأزم ليصل إلى الحدث الحرج، فيتهم الشخص الضحية بأي شيء من تصور أو ملاحظة في غير محلها إلى ارتكاب جنحة أو سلوك غير أخلاقي، سواء كانت هذه الاتهامات حقيقية أو ملفقة، تقدم تبريرا للمعتدي من اجل القيام بإجراءات إدارية ضد الضحية، وتعد مرحلة قصيرة جدا .

2.4. مرحلة العنف النفسي وتشويه السمعة: وهي مرحلة الأفعال والسلوكات العدائية، والتهجمات النفسية ضد الشخص الضحية من اجل القضاء عليها أو معاقبتها، ومن مظاهر العنف النفسي في العمل بهذه المرحلة تتخلص في الانتقادات، والتعليقات المهينة والمخلة بالحياء، الوشاية والكذب، افتراءات وسلوكات أخرى مما يؤدي إلى احتقار الضحية لنفسها، وتعرضها للتخويف والذل والاهانة ، ومنه الشعور بالرعب والفرع بذاتها.

3.4. مرحلة إدارة الموظفين: وتتسم هذه الإدارة بأنها الفترة التي تكون فيها الإدارة عنصراً هاماً في العنف النفسي، ويحدث غالباً بعد تجاهل المرحلة الأولى والثانية أو التقليل من شأنها، وبسبب ما وصلت إليه الضحية وتشويه سمعتها، فمن السهل للإدارة أن تسيء الحكم وأن تضع كل اللوم عليها .

4.4. مرحلة التشخيص الخاطئ : وهي المرحلة التي تتحالف فيها الإدارة مع المعتدي لبناء صورة أولية للفرد الضحية بأنه تحت ضغط كبير، أو معتل (مريض) نفسياً. فالعمال الذين يفحصون عن وجود سلوكيات غير مناسبة وغير أخلاقية في عملهم يهتمون في أغلبية الحالات باتجاهاتهم السلبية والاضطهادية، وإذا بحث المستهدف عم مخرج يتمثل في مراجعة طبيب نفسي، أو مختص في الأمراض النفسية والعقلية، يحتمل بشدة أن يفاجأ بتشخيص خاطئ كاضطراب الشخصية، أو اضطراب التكيف، أو الاضطهاد القسري، ومثل هذا الحكم يمكنه أن يدمر مسيرته المهنية ناهيك عن ثقته بنفسه .

5.4. مرحلة الطرد : وهي الرحلة الأخيرة التي تقوم فيها الإدارة بفصل الشخص الضحية وطردها من العمل، وغالباً ما يرى الشخص الضحية نفسه أنه قد تم إقصاؤه كلياً من محيط العمل، وأنه لم يعد قادراً على إيجاد عمل آخر بسبب تقشي وتبادل المعلومات بين مختلف المستخدمين والتنظيمات (أورد عن: عاصمي ، 2022، ص 86، 87) .

نستنتج مما سبق أن بيئة العمل يمكن أن تتطور حالات العنف النفسي عبر عدة مراحل، تبدأ بالتصعيد التدريجي للخلافات والتوترات، مروراً بالهجمات اللفظية والانتقادات السلبية، حتى تصل إلى التشويه السمعي وإحساس الضحية بالإهانة والذل. ينضم إلى ذلك التدخل الإداري الذي قد يزيد من حدة الوضع، وفي النهاية، يتم طرد الشخص المستهدف، مما يؤدي إلى شعوره بالعزلة والإقصاء .

5- اتجاهات العنف النفسي:

1.5. العنف النفسي ذو اتجاه عمودي تنازلي: قد يصدر العنف النفسي من طرف مسؤول ضد تابع، إذ أن هذا الاتجاه هو السائد أكثر داخل منظمات العمل، والاعتداء نفسيا من طرف المسؤول، وهي الوضعية الأكثر حدوثا وتكرارا ، حيث يستعمل المسيرين أو المسؤولين نمط قيادة استبدادي إزاء تابعيهم مما ينعكس عليهم سلبا، لاسيما وأن العمال في هذا السياق -سياق العمل- مستعدون لتقبل أي شيء يحدث وهذا من اجل الحفاظ على عملهم، ويظهر استبداد المسؤول إزاء تابعيه في الوهلة الأولى في شكل تعسف في استعمال السلطة، بمعنى أن المسؤول يستغل وضعيته الإدارية في سلم تدرج الوظائف الإدارية من العليا إلى السفلى ، وهذا من اجل التحرش نفسيا على تابعيه .

2.5. العنف النفسي ذو اتجاه عمودي تصاعدي: أن العنف النفسي من هذا النوع يصدر من تابع ضد مسؤول، و هذه الحالة نادرة الحدوث حيث يحتمل أن يكون الاعتداء على المسؤول مصدره خارج المؤسسة، كما يمكن أن يكون أيضا صادرا من زميل قديم في المؤسسة كانت له وضعية استشارية في المؤسسة .

3.5. العنف النفسي ذو اتجاه الأفقي: يحدث هذا النوع من العنف النفسي بين زملاء العمل من نفس المستوى في هرمية السلطة و هذا يعود حسب (hirigoyen) إلى عدة أسباب منها، الاختلافات الموجودة داخل بعض جماعات العمل مثلا تواجد امرأة ضمن جماعة عمل لا يسودها إلا الرجال أو العكس، حيث قد تعاني المرأة العاملة في مثل هذه الجماعة من السلوكات احتقارية وعدم الثقة بالعمل الذي تقوم به وعدم أخذه بعين الاعتبار.

4.5. العنف النفسي المختلط : يحث العنف النفسي المختلط من خلال اشتراك المسؤولين وزملاء في العمل في مضايقة شخص ما عن طريق ممارسة عليه مختلف السلوكات العدائية.

ولقد أثبتت في هذا الصدد دراسات أوروبية أن زملاء العمل هم الذين يعتدون أكثر في الدول الأوروبية، ويتخذ العنف النفسي في فرنسا أكثر اتجاه عمودي وأفقي، وحسب بحث قامت به الجمعية الأوروبية لتحسين ظروف العمل والحياة (1997) أسفرت نتائجها أن العنف النفسي في العمل، ذو اتجاه عمودي تنازلي بنسبة (47%) من الحالات، ويأخذ اتجاه أفقي تصاعدي بين التابعين والمسؤولين بنسبة (9%) .

5.5. العنف النفسي الاستراتيجي: يظهر العنف النفسي الاستراتيجي من خلال سوء وعدم تقييم الكفاءات المهنية أو ممارسة ضغوط على العمال في شكل سوء المعاملة، وكلما حدثت هذه السلوكات داخل مؤسسة العمل أطلق عليها العنف النفسي الاستراتيجي، وهذه التسمية أطلقها اللجنة التيسيرية المنفذة على العامل هو طرده وأبعاده عن العمل.

6.5. العنف النفسي المؤسسي: يركز العنف النفسي المؤسسي، أساسا على تنظيم العمل وفق ظروف مقلقة وضاغطة وذلك بأهداف لا يمكن تحقيقها، مع التسابق نحو الكفاءة، كما يفرض على العمال القيام بمجهودات متواصلة ليتعرضوا في النهاية لانتقادات متكررة تشعرهم بالذنب (أورد عن: ايت وراس، 2019، ص 74، 75) .

نستنتج مما سبق أن التقاهم والاحترام هما مفتاح العلاقات الناجحة في بيئة العمل، عندما يسود العنف النفسي، يتعرض الأفراد لتجارب سلبية تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وتؤثر على أدائهم في العمل، من الضروري تعزيز ثقافة المساواة وتشجيع الشفافية وتبني سياسات تحد من حدوث العنف النفسي وتوفير بيئة عمل صحية ومريحة لجميع العاملين.

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل يمكن القول أن الأخطار النفسية الاجتماعية تعد من بين أكثر الأخطار المهنية المنتشرة في بيئة العمل والتي تواجه العمال في المؤسسات، فقد سبق وأن تناولها بعض الباحثين كموضوع لدراسة من مختلف أوجهها بغية الوقوف على نسبة انتشارها داخل المؤسسات.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

أولاً: التوافق العام

1- تعريف التوافق

2- أهمية التوافق

3- تحليل عملية التوافق

4- أنواع التوافق

5- خصائص التوافق

6- عوائق التوافق

7- تعريف سوء التوافق

ثانياً: التوافق المهني

1- تعريف التوافق المهني

2- أهمية التوافق المهني

3- مظاهر التوافق المهني

4- عوامل التوافق المهني

5- نظريات التوافق المهني

6- أبعاد التوافق المهني

7- أسس التوافق المهني

8- قياس التوافق المهني

9- سوء التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن التوافق مفهوم إنساني "خاص بالإنسان" في سعيه لتنظيم حياته وحل مشكلاته وصراعاته وإحباطاته وصولاً إلى ما يسعى بالسواء أو الانسجام والتناغم مع نفسه والآخرين في الأسرة والعمل والمحيط الاجتماعي الذي يسكن فيه، ومما لا شك فيه أن التوافق المهني أصبح أمراً ضرورياً لنجاح الفرد في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته حيث أنه لا ينفصل عن الرضا عن العمل والرضا عن الحياة.

وانطلاقاً من ذلك سنتناول في هذا الفصل "التوافق المهني" أولاً إلى التوافق بصفة عامة محددين مفهومه، أهميته، أبعاده، تحليله، خصائصه، عوائقه، أنواعه، وسوء التوافق مع الإشارة بطبيعة الحال بصفة خاصة إلى التوافق المهني مع كل من تعريفه، أهميته أسسه، مظاهره، وكذا العوامل المؤثرة فيه، شروطه، قياسه، تحقيقه، ونظرياته، بالإضافة إلى تعريف سوء التوافق المهني والأسباب المؤدية إلى حدوثه، وأخيراً علاج مشكلة سوء التوافق.

أولاً: التوافق العام.

1- تعريف التوافق:

يعرف (عويضة، 1996، ص165) التوافق على أنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم ببيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها: البيئية، الأسرية، المهنية، الدراسية والثقافية، والدينية

ويعرف أيضا (المليجي، 1971، ص385) بأنه "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة.

وورد في تعريف (القاسم، 2001، ص46) على أنه "مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلات حياته من إشباع وإحباطات وصولاً لما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام مع الذات ومع الآخرين في الأسرة والعمل في التنظيمات التي ينخرط فيها".

يرى ايزنك (EYSENK): أن التوافق هو حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع فيها الحصول على الاشباع لمعظم حاجاته وأن يحقق المتطلبات الجسمية والاجتماعية (أورد عن: إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص125).

نستنتج من خلال التعاريف السابقة للتوافق نستنتج أن التوافق مطلب ضروري يتعلق بحياة الإنسان لكي يعيش في حالة من الطمأنينة والاستقرار والراحة، والقدرة على فهم ذاته والتواصل الجيد مع الآخرين، كما يشير إلى التوازن المتسق بين الكائن والبيئة المحيطة به، بحيث ينمي الفرد قدراته ليشبع حاجاته المختلفة بطريقة ترضيه، سواء أكانت هذه الحاجات نفسية أو اجتماعية أو مادية بمستوى يرضي الدوافع الشخصية ويضمن حالة التآلف مع البيئة التي ينتمي إليها، كل هذا في دينامية أخذ وعطاء ليضمن الإنسان الصحة النفسية والراحة.

2- أهمية التوافق:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانيات البيئة وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة.

فالتوافق كوسيلة هو عملية اشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، يكون الفرد متوافقا إذ ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا ويمكن توضيح أهمية التوافق حسب (الدسوقي، 1974، ص385-388) في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.
- تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق اشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.

نستنتج مما سبق أن التوافق يعتبر عنصرا أساسيا لتحقيق الرضا عن النفس وراحة البال من خلال التكيف الإيجابي مع البيئة، حيث يعزز التوافق قدرة الفرد على مواجهة المشاكل والتكيف مع المتغيرات مع الحفاظ على التوازن الانفعالي كما يساهم في إقامة

علاقات اجتماعية إيجابية وتحقيق الصحة النفسية، ففي النهاية التوافق يساعد الفرد على إشباع حاجاته بطرق مشروعة تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.

3- تحليل عملية التوافق:

تبدأ عملية التوافق حسب (سهير كامل أحمد، 1999، ص42) بوجود دافع أو رغبة معينة تدفع الإنسان وتوجه سلوكه نحو غاية معينة أو هدف خاص يشبع هذا الدافع، ثم يظهر عائق ما يعترض سبيل الكائن الحي من الوصول إلى هدفه، وعندما يعاق الكائن الحي من الوصول إلى هدفه ويحبط إشباع دافعه، يأخذ في القيام بكثير من الأعمال والحركات المختلفة لمحاولة التغلب على هذا العائق والوصول إلى هدفه وبالوصول إلى الهدف الذي يشبع الدافع تتم عملية التوافق، وعلى هذا الأساس فالخطوات الرئيسية في عملية التوافق هي:

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

نستنتج مما سبق أن عملية التوافق تعكس ديناميكية معقدة حيث يبدأ الأمر بوجود دافع يوجه الفرد نحو هدف محدد، لكن قد يواجه عقبات تعترض طريقه وتعطل تحقيق الهدف المنشود في مواجهة هذه العقبات، وقد يلجأ الفرد إلى سلسلة من الأعمال والحركات بهدف التغلب على هذه العقبات وتحقيق الهدف المرغوب، وعندما يتمكن الفرد من التغلب على العقبات وتحقيق الهدف يتحقق التوافق ويتم إشباع الدافع وتحقيق الرضا.

3- أنواع التوافق:

يمكن تحديد أنواع عديدة للتوافق بحسب عديد المعايير حيث أشار (عبد المطلب أمين، 1998، ص 65) إلى الأنواع التالية:

1.3. التوافق الشخصي: ويكون بين الفرد وذاته، يتضمن السعادة مع النفس واشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والفطرية والعضوية والفيزيولوجية الثانوية والمكتسبة ويعبر ويتضمن كذلك متطلبات النمو في مراحل المتابعة.

2.3. التوافق الأسري: يشير إلى مدى انسجام الفرد مع أعضاء أسرته وعلاقة الحب والمودة والمساندة والتراحم والاحترام والتعاون بينه وبين والديه وأخوته بما يحقق لهم حياة أسرية سعيدة.

3.3. التوافق الزوجي: يشير إلى درجة التناغم والتواصل العقلي والعاطفي والجنسي بين الزوجين وبناء علاقات زوجية ثابتة مستقرة ، والشعور بالرضا والسعادة بحيث يمكنهم ذلك من تحقيق التوقعات الزوجية ومواجهة ما يتصل بحياتهم المشتركة من مشكلات وصراعات.

4.3. التوافق الاجتماعي: يشير إلى حسن التوافق مع المجتمع بنظامه ومؤسساته وأعرافه وتقاليده وجماعاته وأفراده.

5.3. التوافق الدراسي: يتضمن حسن التكيف مع متغيرات الدراسة وبيئة الدراسة والعلاقة بين المؤطرين والزملاء والمناخ الدراسي ونمط الادارة والنظم والامتحانات والمقررات والمناهج الدراسية.

6.3. التوافق المهني: يتعلق بالانسجام بين الفرد والمهنة أو العمل الذي يمارسه ويبدو من خلال تقبله ورضاه عنه ومقدرته على إقامة علاقات مهنية وإنسانية متميزة ومرضية مع زملائه ورؤسائه.

يمكن القول مما سبق أن كل هذه الأنواع تعكس مختلف جوانب التوافق في الحياة الشخصية والمهنية وتساهم في بناء حياة متوازنة ورضا شامل للفرد.

4- خصائص التوافق:

1.4. التوافق عملية كلية: تعني حسب (قديح، 2004، ص73) ضرورة النظر للإنسان باعتباره شخصية كلية وكلا موحدا في علاقته ببيئته بمعنى أن التوافق خاصية لا تقتصر على السلوك الخارجي للفرد في اغفال لتجاربه الشعورية ما يستشعر من رضا اتجاه ذاته وأعماله.

2.4. التوافق عملية وظيفية: ويقصد به حسب (المغربي، 1992، ص12) أن التوافق سويا كان أو مرضيا ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان من جديد الناشئ في حالتي الصحة والمرض والتوافق وسوء التوافق على السواء.

3.4. التوافق عملية دينامية: حسب (دمنهوري، 1996، ص83) فإن عملية التوافق مستمرة على مدى الحياة ولا تتم مرم واحدة وبصفة نهائية بل تستمر طوال الحياة التي تتضمن سلسلة من الحاجات المتغيرة لإشباعها وأن التوافق يمثل المصلحة أو تلك النتائج التي تتضمن عنها صراع القوى المختلفة، بعضها ذاتي والآخر بيئي وبعض القوى فطري والبعض الآخر مكتسب والقوى البيئية بعضها مادي وبعضها الآخر قيمي والآخر اجتماعي وفي النهاية إن التوافق هو المحصلة لكل القوى سابقة الذكر.

4.4. التوافق عملية اقتصادية: تعني حسب (دخان، 1997، ص29) توفر عملية التوافق جزءا من الطاقة النفسية المستمدة من الصراع بين القوى المختلفة.

5.4. التوافق عملية نسبية: يعني حسب (المغربي، 1992، ص13) أن الفرد قد يكون متوافقا في فترة من فترات حياته، وغير متوافق في فترة أخرى، فليس هناك ما يعرف بالتوافق التام، لأن التوافق التام على مدار الحياة يؤدي إلى الجمود وعدم الشعور بالتغيير، فالتوافق عملية نسبية معيارية تختلف باختلاف الزمان والمكان والظروف التي يمر بها الإنسان.

6.4. التوافق عملية ارتقائية تطويرية: أشار (أبو مصطفى والنجار، 1998، ص52) إلى أن التوافق كعملية ارتقائية تطويرية أنها أن نضع في اعتبارنا حاجات الفرد ودوافعه من مراحل النمو المختلفة وخصائصها ومتطلباتها كما يكون برجع إلى مدارج ترقى من الدوافع والأهداف البسيطة إلى الأكثر تطورا وتعقيدا وكذلك بالرجوع إلى مدارج الترقى من الذات إلى الموضوع.

نستنتج مما سبق أن خصائص التوافق تعكس تعقيد العلاقة بين الإنسان وبيئته حيث يعبر التوافق عن استمرارية التكيف والتوازن النفسي في مواجهة التحديات المختلفة فتتوعد هذه الخصائص يظهر أن التوافق ليس حالة ثابتة بل هو عملية دينامية تتطلب مراعاة التغيرات والتطورات في مختلف جوانب الحياة الشخصية والاجتماعية.

5- عوائق التوافق:

قد يعجز الفرد عن تحقيق أهدافه ويمنعه من اشباع حاجاته عوائق كثيرة، بعضها داخلي يرجع الى الفرد نفسه وبعضها الآخر يرجع إلى البيئة التي يعيش فيها ومن أهم هذه العوائق ما يلي: حيث أشار (محمود الدسوقي، 1986، ص124) إلى:

1.5. العوائق الجسمية: ويقصد بها بعض العاهات والتشوهات الجسمية ونقص الحواس التي تحول بين الفرد وأهدافه فضعف القلب وضعف البيئة قد يعيق الشخص عن الزواج وتكوين الأصدقاء وضعف الأبصار قد يعيق الطالب عن الالتحاق بالكليات العسكرية وغيرها من الكليات التي تشترط فيها سلامة الأبصار.

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

3.5. العوائق المادية الاقتصادية: حسب (عودة، ومرسي، 1984، ص175) يقصد بها نقص المال وعدم توفر الامكانيات المادية وهذا يعتبر عائقا كبيرا من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة وقد يسبب لهم الشعور بالاحتياط.

4.5. العوائق الاجتماعية: يقصد بها حسب (الجموعي، 2013، ص102) أنها القيود التي يفرضها المجتمع في عاداته وتقاليده وقوانينه وقيمه لضبط السلوك وتنظيم العلاقات والتي قد تعوق الشخص عن تحقيق أهدافه فتختلف لديه نوعا من الصراع النفسي بين هذه الضوابط وبين رغباته ودوافعه وقد تؤدي إلى إحباطه و شعوره بالعجز والضعف.

نستنتج مما سبق أن عوائق التوافق قد تتنوع بين العوامل الجسمية والنفسية والاجتماعية، حيث يمكن أن تكون العقبات الجسمية كنقص الحواس أو القدرات العقلية والعوائق النفسية كتناقض الأهداف والصراع الداخلي، بينما تعتبر العوائق الاجتماعية كالضوابط الثقافية والاجتماعية والقوانين عوائق قد تحول دون تحقيق الأهداف وتحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي.

6- تعريف سوء التوافق:

إن المقصود بسوء التوافق حسب (هشام محمد الخوالي، 2000، ص237) ظهور سلوك غير مرغوب فيه ومن قبل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، فكل من سلوك الطفل العدوانى والانطوائى يعتبر سلوك غير متوافق، يعتبر السلوك هو الذي يمنع الفرد أن يأخذ دوره ويتحمل المسؤولية في المجتمع الذي يعيش فيه.

كما يعني حسب (راجح، 2009، ص463) انه عجز الفرد عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها عجزا يزيد على ما ينتظره الغير منه أو ما ينتظره من نفسه، لسوء التوافق مجالات عديدة فهناك الذاتى الاجتماعى، سوء التوافق المهني والأسري والدراسي...إلخ على أن سوء التوافق في مجال معين يكون له عدة في المجالات الأخرى فيكون الشخص سيء التوافق في المجال المهني دون ذلك في المجال الديني أو الأسري...إلخ. ومن هنا يمكننا القول أن سوء التوافق هو بروز سلوكات غير مرغوبة وذلك السلوك يعتبر أنه سلوك غير متوافق فيه.

ثانيا: التوافق المهني

1-تعريف التوافق المهني:

حسب (دحماني محمد، ص460) فالتوافق المهني هو عملية ديناميكية ومستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل ويرى أصحاب هذا الاتجاه بان التوافق عملية مستمرة وديناميكية وما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فسيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية واحترام الذات وتحقيق الذات.

عرفه طه بأنه التوافق المهني لدنيا عمله. فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (أورد عن: فواز بن محمد صالح الشيخ، 1430هـ، ص11).

وكما يرى سكوت scott أن التوافق المهني: هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها وتوافقه مع خصائصه الذاتية ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع الظروف السوق المتغيرة (أورد عن: سناني، بوعطيط، 2022، ص16).

وعرفه عبد القادر (2000) انه قدرة الفرد على التواصل اجتماعيا بما يرضيه مع مشرفيه أو العاملين معه، يتضمن قدرة الفرد على التلائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية (أورد عن: عاصمي نبيلة، 2021، ص111).

كما أن هناك من عرف التوافق المهني بتركيزهم على مظاهر التوافق المتمثلة في الرضا والإرضاء ومن أبرزهم (black and stephens, 1989, black, 1988) في تعريفهم للتوافق المهني على انه الراحة النفسية مع مختلف جوانب الإشراف والمسؤوليات المهنية ويتفق معهم من نفس وجهة النظر غباري (1991) في قوله " أن التوافق المهني 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 وكيفا (أورد عن: بوتوته لامية، 2020، ص151-152).

نستنتج مما سبق الذكر من تعريفات أن التوافق المهني يشمل الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل وتكيف الفرد مع مختلف العوامل البيئية في العمل، بما يتضمن توافقه مع التغيرات المستمرة وخصائصه الذاتية. يتضمن أيضاً القدرة على التواصل الاجتماعي والتلاؤم مع البيئة المهنية والاقتصادية والاجتماعية. الأبعاد الأخرى للتوافق

المهني تشمل الرضا والإرضاء، حيث يشعر العامل بالراحة النفسية والاكتفاء في حياته المهنية والشخصية، مما يساعده على زيادة إنتاجيته والعمل بكفاءة أكبر.

2- أهمية التوافق المهني:

التوافق يستهدف الرضا عن النفس والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين، تظهر أهمية التوافق من خلال مساعدة الفرد على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة، يكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته مما يرضيه ويرضي الغير أيضا، يمكن توضيح أهمية التوافق حسب (مرسي، 2018، ص32،31) في النقاط التالية:

- 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 إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- إقامة علاقات ايجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي مساهمته في زيادة إنتاجيته.

نستنتج مما سبق أن التوافق المهني يعكس تتاغم الفرد مع بيئته العملية، فهو عنصر أساسي في تعزيز رضا الفرد عن النفس وزيادة إنتاجيته. يمثل التوافق المهني

الأساس لبناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمشرفين، ويسهم في تحقيق التوازن النفسي والانفعالي للفرد في بيئة العمل.

3- مظاهر التوافق المهني:

تمكن استدلال مظاهر التوافق المهني من خلال العاملين الآتيين:

1.3. العامل الأول: حسب (أورد عن: فحجان، 2010، ص21) الرضا عن العمل فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد عن مشرفه وزملائه، الشركة أو المؤسسة التي يعمل له، ظروف عمله، ساعات عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق وجه طموحه وتوقعاته، يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته.

2.3. العامل الثاني: الإرضاء في العمل يعبر عن مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدر بها رؤسائه وزملائه وهي التي تعبر سلبيا بتغيب العمل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل، هي التي تعبر عنها ايجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (أورد عن: هشام زروقة، 2017، ص99).

نستنتج مما سبق أن مظاهر التوافق المهني تعكس قدرة الفرد على التكيف والازدهار في بيئة العمل. تشمل ذلك الرضا الشامل عن العمل والإرضاء بالأداء، مما يسهم في تعزيز الانتاجية وتحقيق النجاح المهني.

4- عوامل التوافق المهني:

أكدت الدراسات السالفة في هذا المجال على وجود عوامل عديدة ومتعددة من شأنها التأثير على مستوى التوافق المهني للعامل والتي سوف نذكر منها ما جاءت به بدرية محمد يوسف الرواحية في دراستها عن التوافق المهني:

1.4.العوامل الداخلية: هي العوامل الذاتية التي تتعلق بالفرد أي بالعامل ذاته مثل السن والجنس والخبرة والقدرات الجسمية والراحة النفسية والميول والسمات الشخصية وغيرها:

1.1.4.الصحة الجسمية: هي المستوى اللياقة البدنية التي يجب أن يتمتع به العامل لمواجهة متطلبات العمل. كون أن للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يسبب للعامل التوتر والضغوط النفسية.

2.1.4.الروح المعنوية: إن قدرات الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى توافق ورفع الروح المعنوية لديه، تولد في نفسه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل.

3.1.4.المرونة: ويقصد بها درجة انسيابية الفرد مع المواقف الجديدة الطارئة على بيئة العمل من أجل تحقيق التكيف والتلاؤم بينه وبين متطلبات العمل ، فكلما كان العامل مرناً كان توافقه أسهل وسريع.

4.1.4.الذكاء: هو القدرة العقلية التي تتعدد في أشكال مختلفة منها الذكاء الاجتماعي الذي يمكن العامل من المحافظة على العلاقات المهنية مع زملائه ورؤساء العمل، كما يساعد العامل على حل المشكلات الاجتماعية بسلامة.

2.4.العوامل الخارجية: التي تندرج تحتها جميع الظروف المتعلقة ببيئة العمل والأخرى المتواجدة خارج بيئة العمل كالأسرة والمستوى المعيشي للعامل وغيرها...

1.2.4. الظروف الفيزيائية: مثل الإضاءة والتهوية والهدوء والبعد عن الضجيج وكل المعوقات التي من شأنها إرباك العامل والقليل من تركيزه في مجال عمله.

2.2.4. نظام المؤسسة: إن صرامة النظام الداخلي للمؤسسة له تأثير كبير على التوافق المهني للعامل، هذا وفقا لشخصية العامل، فهذا الأخير لابد عليه معرفة جميع النصوص والتشريعات المتعلقة بميدان عمله للتمكن من تحديد حقوقه وواجباته الأمر الذي يشعره بالرضا الوظيفي.

3.2.4. علاقات العمل: هي عبارة عن علاقات اجتماعية داخل إطار العمل، التي يجب على العامل أن يتمتع بها مع زملائه سواءا مرؤوسين كانوا أو رؤساء العمل.

4.2.4. التغير التكنولوجي: هو مواكبة العصر في التطور التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج التي تسهل على الفرد عمله وتوفر الوقت والجهد.

نستنتج مما سبق أن عوامل التوافق المهني تتنوع بين الداخلية والخارجية، حيث تشمل العوامل الداخلية الصحة الجسمية والروح المعنوية والمرونة والذكاء، في حين تتضمن العوامل الخارجية الظروف الفيزيائية ونظام المؤسسة وعلاقات العمل والتغير التكنولوجي. تأثير هذه العوامل ينعكس على مستوى التوافق المهني للعامل وقدرته على التكيف والازدهار في بيئة العمل (أورد عن: عبد الحليم، 2022، ص55).

5- نظريات التوافق المهني:

تتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني، البيئة المهنية والتطوير الوظيفي، من خلال البحث هناك نظريات ذات علاقة الوثيقة بالمجال المهني وهي:

1.5. نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا

شعورية وانه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية (أورد عن: بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016، ص19).

2.5. النظرية المادية: لقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن 20م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة " تايلور" وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، بالتالي جمع قدر أكبر من الأموال. ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على تفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في إستعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج أن "تايلور" قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب (أورد عن: مكناسي محمد، 2007، ص55،56).

3.5. نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة " التون مايو " حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة " هاروثون " هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة

للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب إن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته.

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أشطة:

أ- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.

ب- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.

ج- تحسين تدق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

إن سعي الفرد لأحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتتمثل في:

1- تحقيق الاستقرار.

2- تحقيق الأمن الوظيفي.

3- تحقيق الانتماء.

4- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة (أورد عن: مكناسي، 2007، ص55،56).

4.5. النظرية السلوكية: فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، ذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، السلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم.

ولقد اعتقد "واطسون" و"سكينر" إن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، لكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها.

ولقد رفض كل من "بندروا" و"ماهوني" وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية (أورد عن: حماني، ذيب، 2019، ص726).

5.5. نظرية القيمة: تدعو هذه النظرية التي طورها "لوك" إلى جعل الفرد فاعلا في التنظيم الذي يعمل فيه كما أنها تمنحه أحقية المشاركة في وضع الأهداف التنظيمية التي تجعله أكثر اندفاعا ورغبة في تحقيقها، هذا ما تعبر عنه بعض المؤشرات والتي تشير إلى أن وضع الأهداف لفرق العمل يؤدي إلى أداء أسرع وإنتاجية أكبر.

وترى نظرية القيمة أو التعارض أن الرضا الوظيفي من دعمه يتحدد من خلال جانبين يعكسان قيمة العمل لدى الشخص وهما:

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب- أهمية ما يريده الفرد ويقوم بتقييمه.

فالرضا الوظيفي للشخص هو عبارة عن مجموعة من المظاهر التي تتعلق بالرضا، أهميتها وفق منظور كل فرد، كما يطلق عليها نظرية الأهداف، فالأهداف هي التي تدفع الفرد للقيام بعمله على أكمل وجه وكلما وجه وكلما كانت ذات أهمية للفرد كلما سعى نحو تحقيقها، فهي تساهم في توجيه سلوكيات الشخص وقدراته من أجل أن يصل إلى تجسيد هذه الأهداف على الواقع.

وكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة من طرف التنظيم كلما زاد في رغبة وإصرار الموظف وتعد تحفيزا معنويا يجعل العامل يبحث عن طرق مختلفة للوصول للنتائج المرجوة (أورد عن: شينون، غليط، 2021، ص191، 192).

نستنتج مما سبق أن نظريات التوافق المهني تتنوع بين النظريات النفسية، الاقتصادية، السلوكية والقيمية، تشير إلى مدى تأثير العوامل الداخلية والخارجية على سلوك الفرد في بيئة العمل ورضاه الوظيفي. تعتبر نظرية التحليل النفسي لفرويد تسليطاً على الصراعات الداخلية للفرد، بينما تركز النظرية المادية على دور الأجور والمكافآت في تحقيق التوافق المهني. بالمقابل، تعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية والنظرية السلوكية على أهمية العوامل الاجتماعية والتعليمية في تكوين السلوك المهني. من جانبها، تركز نظرية القيمة على أهمية تحديد الأهداف وتحقيقها في تعزيز رضا الفرد عن العمل وتحقيق التوافق المهني.

6- أبعاد التوافق المهني: هناك العديد من أبعاد التوافق المهني نذكر البعض منها:

1.6. الرضا على الراتب والترقية: تمثل الأجور والترقيات دوراً كبيراً في تحقيق التوافق المهني، خصوصاً إذا عرفنا أن التحاق الفرد بمنظمته من أجل تحقيق حاجاته الفسيولوجية، وأن الدوافع الأساسية للفرد هي دوافع اقتصادية (مالية).

2.6. العلاقة مع الزملاء: أشار "عزت راجح" أن إقامة علاقات مرضية بين زملاء العمل، دليل كاف للحكم على أن الفرد متوافقاً مهنيًا مع عمله.

3.6. العلاقة مع الإدارة: وهي علاقة الموظف برئيسه حيث دلت الدراسات على أهمية هذه العلاقة سيكولوجياً، فشخصية الرئيس وسلوكه يؤثران في سلوك العاملين ومشاعرهم واتجاهاتهم.

4.6. التوافق مع ظروف العمل: تتضمن مدى إشباع الحاجة للأمن الجسمي والنفسي، الاجتماعي وشعور العامل اتجاه الإجراءات التي تقيه مخاطر المهن.

نستنتج مما سبق أن في بيئة العمل، يُعتبر التوافق المهني عنصراً أساسياً لرضا الفرد وأدائه. يتضمن ذلك علاقات جيدة مع الزملاء والإدارة والرضا على الراتب والترقية،

بالإضافة إلى التوافق مع ظروف العمل والشعور بالأمان والاستقرار (أورد عن: شلابي، 2021، ص17).

7-أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس أو مقومات التوافق المهني، أي أنه لا يمكن للشخص أن يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي:

1.7. القدرات: إن القدرات تعني قدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح و يتحقق ذلك بأفعال سواء كانت حسية أو ذهنية، قد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك وبدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها، يقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه.

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك قدرات أولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة والخاصة والقدرة على حل المشكلات.

2.7. الاستعدادات: هي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

3.7. الميول: هي اتجاهات محددة في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب الهدف أو الغاية وقد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبا بالخبرة والتعلم على أن يسير دوما نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة.

أو هي استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أن يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسباً أو فطرياً، للإشارة قد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثير كبير على الميول المهنية.

4.7. السمات الشخصية: هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تأتي بواسطة الاكتساب، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن العوامل وراثية أو بيئية (أورد عن: مطاطة، 2023، ص715، 716).

نستنتج مما سبق أن أسس التوافق المهني تتمثل في القدرات، الاستعدادات، الميول والسمات الشخصية. القدرات تشير إلى قدرة الشخص على أداء العمل بنجاح وتكيفه مع متطلبات الوظيفة، بينما الاستعدادات تعكس القابلية لاكتساب المعرفة أو المهارات. الميول تمثل الاتجاهات المحددة التي يميل الفرد إليها في تحقيق الأهداف، بينما السمات الشخصية تعكس الصفات الفردية التي قد تكون وراثية أو مكتسبة وتؤثر على سلوك الشخص في بيئة العمل .

8- قياس التوافق المهني:

حسب(زروقة، 2018، ص394) يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام المقاييس التالية:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس لقياس مستوى الطموح.
- بطارية القدرات.

-مقياس الميول.

-مقياس الإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.

-مقياس مقتنة للغياب أو الحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوي.

-استبيان عن تاريخ المهني ويشمل قائمة بالأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، ومع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله.

-صحيفة متابعة الفرد في العمل.

-محك للملائمة المهنية ويمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسب للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.

نستنتج مما سبق أن توافق الموظف مع بيئته المهنية يمثل عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح والرضا في العمل. يتأثر هذا التوافق بعدة عوامل، بما في ذلك المهارات والقدرات الشخصية والرضا عن العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة. وذلك بوجود مقاييس متعددة لقياس التوافق المهني يمكن للمؤسسات تقديم الدعم اللازم لموظفيها وتحسين بيئة العمل لزيادة فرص النجاح والإنتاجية.

8- سوء التوافق المهني

1.8. تعريف سوء التوافق المهني:

يقصد بسوء التوافق المهني عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية مرضية، بينه وبين من يتعامل معهم في بيئته الاجتماعية والمادية.

ويعرف حسب (نقاز سيد احمد، ص333) "أنه الوجه السلبي لعملية التوافق، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروفهم الشخصية، أو لهم جميعا بما يجعلهم غير راضيين عنها مرضي عنهم منها". تعريف واحد لا يكفي

كما يعرف أيضا حسب (محمد، فهمية، 2019، ص9) بأنه شكل واحد من السلوك غير الملائم، أي حالة تستنتج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريبيا ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى.

2.8. أسباب سوء التوافق المهني:

إن سوء التوافق المهني وعدم تكيف الأفراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفتور وروح معنوية هابطة تفتقد الحماس، هذا الفتور ينتج عن عدة أسباب هذا ما أشار اليه (ظلال محمود حليوي، 2014، ص123، 122) فيما يلي:

1.2.8. تتعلق بالعمل نفسه: كعدم الشعور بالأمن، الحساسية الزائدة والخوف، الإنهاك والإكثار من الأخطاء، الحوادث، التمرد والإسراف في الشكوى، نقص في اجتهاده، عدم تناسب قدراته مع نوع عمله.

2.2.8. تتعلق بالعمل: مثل سياسة التدريب والتوظيف، شخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، سياسة الترقية والأجور، عدم وجود تعليمات واضحة، وكثرة الاحتكاك بالزملاء، الرؤساء والمرؤوسين.

3.2.8. تتعلق بالبيئة: كظروف البيئة غير ملائمة، مرض أحد أفراد العائلة، السكن البعيد غير المناسب والصراعات داخل الأسرة.

هناك سببا آخر لسوء التوافق المهني وهو أوجه الضعف في التنظيم الإجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين بعضهم ببعض، نقص إحساسهم بالتعاون حيث يؤدي بهم هذا أن يكونوا غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم.

كما ينتج سوء التوافق عندما يشعر الفرد أن انجازه لا يقود إلى نتيجة أو لا يعود عليه بالفائدة.

3.8. مظاهر سوء التوافق المهني:

هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا الإرضاء وفيما يلي نذكر هذه المظاهر التي أشار إليها (حديبي، 2017، ص 100):

- قلة الإنتاج من ناحية الكم والكيف.
- الإكثار من الحوادث المهنية ومن الأخطار الفنية.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات، المواد الخام وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض يعذر بدون عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
- اللامبالاة والتكاسل عن العمل.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- عدم إطاعة تعليمات المصنع، الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل، القيام بحركات التمرد والتذمر.

نستنتج مما سبق أن سوء التوافق المهني يمثل الوجه السلبي لتجربة العمل، حيث يعاني الفرد من عدم القدرة على بناء علاقات إيجابية ورضية في بيئته المهنية، حيث يمكن أن تكون أسبابه متنوعة، بدءاً من عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة، وصولاً إلى عدم التوافق مع زملاء العمل أو الإدارة. تتجلى مظاهره في قلة الإنتاج وزيادة الحوادث والاحتكاكات في العمل، وقد تؤدي هذه الحالة إلى تدهور الأداء والروح المعنوية وتشتيت الطاقات والجهود داخل المؤسسة .

خلاصة الفصل:

يمكن القول من خلال هذا الفصل أن التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التحقيق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، كذلك المتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية للبيئة المحيطة، والذي يتأثر بالعوامل الشخصية والنفسية، وكذلك عوامل مرتبطة بالعمل، ناهيك عن المؤثرات الخارجية كالأسرة والجماعات خارج العمل وكلما توافرت الشروط والطرق والعوامل المساعدة في تحقيق أكبر قدر من التوافق المهني.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- وصف ميدان الدراسة

3- الدراسة الإستطلاعية

4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها

5- أدوات جمع البيانات

6- أدوات تحليل البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها في جانبها التطبيقي محورا رئيسيا يتم من خلاله الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، المتغير المستقل المتمثل في الأخطار النفسية الاجتماعية بما فيها الضغط المهني والعنف النفسي في العمل والمتغير التابع المتمثل في التوافق المهني، حيث يتم فيه التطرق إلى كل من وصف ميدان الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة عينة الدراسة الأساسية وكيفية اختيارها، أدوات جمع البيانات وأخيرا أدوات تحليل البيانات.

1- وصف ميدان الدراسة:

أجريت دراستنا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو حيث تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حديثة النشأة مقارنة بالكليات الأخرى لجامعة مولود معمري، تتواجد في القطب الجامعي بتامدة. افتتحت بداية من الدخول الجامعي للسنة الدراسية (2008-2009) كانت تسميتها "ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية" وكانت تابعة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، يرأسها مسؤول ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية ثم تطورت وأصبحت تسمى بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب مقتضى المرسوم (308/10) المؤرخ في (2010/12/05).

وحسب المرسوم التنفيذي رقم (253/98) عرفت الكلية بأنها وحدة للتعليم العالي والبحث العلمي في المجال العلمي والتكنولوجي، تسيير من طرف العميد ونوابه والأمين العام وتضم مكتبة مركزية تابعة للقطب وأقسام إدارية، وكل قسم يسير من طرف رئيس القسم ونائبين له.

2- الدراسة الاستطلاعية:

حسب ما هو متفق عليه من طرف الباحثين فإن أي بحث علمي في جانبه الميداني يحتاج إلى دراسة استطلاعية تساعد في التعرف على مدى توفر أدوات الدراسة على الخصائص السيكمترية بما فيها الصدق والثبات بمختلف طرقها، لذا يكمن الهدف من إجراء دراسة استطلاعية في التحقق من مدى إمكانية الوصول في الدراسة النهائية إلى العينة المستهدفة والتأكد من مدى توفر المتغيرات التي بنيت عليها الدراسة الحالية والتي تكمن في كل من الأخطار النفسية الاجتماعية (الضغط المهني، العنف النفسي في العمل) والتوافق المهني والعينة المتمثلة في الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري. حيث هدفنا من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من جميع البنود الواردة في أدوات القياس المتمثلة في استبيان الأخطار النفسية

الاجتماعية واستبيان التوافق المهني المعتمد عليها ومدى وضوح عباراتها وكذا مدى قياسها للظاهرة المدروسة.

قد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في شهر ماي (2024) في جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو وذلك على عينة قدرت ب (50) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية.

بعد جمع البيانات واختبارها احصائيا توصلنا إلى تحقق صدق الاستبيانين بنوعيه صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي للأبعاد، مع تحقق خاصية الثبات بنوعيه ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية والتي سيتم عرض نتائجها بالتفصيل في عنصر الخصائص السيكمترية لأدوات القياس.

3- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة التي تساعد الباحث في البحث العلمي بحيث لا يستطيع الاستغناء عنه، يختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة الدراسة. قد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي كونه الأكثر ملائمة للدراسات الارتباطية المتمثلة في علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري تامدة بولاية تيزي وزو.

4-عينة الدراسة الأساسية وكيفية اختيارها:

يتمثل المجتمع الأصلي للدراسة في مجموع الأساتذة من كلا الجنسين (ذكورا واناثا) بلغ عددهم (300) استاذ يدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري، حيث تم توزيع (120) استمارة ونظرا لضيق البعض واستبعاد الاستثمارات التي تتسم بإجابات ناقصة أصبح حجم عينة الدراسة الأساسية (100) استاذ واستاذة يمثلون نسبة مئوية قدرت ب(40%) تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية (العمدية)، وذلك في نفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تمت فيها الدراسة الإستطلاعية. مع استبعاد (50) استاذ واستاذة من بين (150)أستاذ الذين شاركوا فيها، حيث يمثلون

نسبة مئوية قدرت ب (16.66%) وقد حافظنا على نفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اسنادا لما تم التوصل إليه من نتائج أولية أشارت إلى تعرض الأساتذة فعلا للأخطار النفسية الاجتماعية في أقسام هذه الكلية.

جدول رقم (02): توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

المجتمع الاصلي	حجم عينة الدراسة الاستطلاعية	النسبة المئوية لعينة الدراسة الاستطلاعية	حجم المجتمع الاصلي بعد حذف عينة الدراسة الاستطلاعية	حجم عينة الدراسة الاساسية	النسبة المئوية لعينة الدراسة الاساسية
300	50	16.66%	250	100	40%

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أنّ افراد المجتمع الاصلي بلغ عددهم (300) أساتذة، و ان حجم عينة الدراسة الاستطلاعية بلغ عددها (50) أستاذ وأستاذة حيث يمثلون نسبة مئوية قدرت ب (16.66%)، أما فيما يخص حجم المجتمع الاصلي بعد حذف عينة الدراسة الاستطلاعية بلغ عددهم (250) أستاذ و أستاذة، أما حجم عينة الدراسة الاساسية بلغ عددهم (100) استاذ و استاذة حيث يمثلون نسبة مئوية قدرت ب(40%).

- خصائص عينة الدراسة:

تتوزع عينة الدراسة حسب مجموعة من الخصائص المتمثلة في كل من الجنس، السن الحالة العائلية، الأقدمية في العمل.

- حسب الجنس:

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس / التكرارات
44%	44	الذكور
56%	56	الإناث
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أنّ أغلبية أفراد عينة الدراسة تتكوّن من فئة الإناث حيث بلغ عددهن (56) استاذة ويمثلن نسبة مئوية تقدر بـ (56%) من مجموع أفراد عينة الدراسة في حين بلغ عدد الذكور (44) استاذًا ويمثلون نسبة مئوية قدرت بـ (44%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

- حسب السن:

جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	السن / التكرارات
14%	14	أقل من 30 سنة
57%	57	من 30 الى 40 سنة
29%	29	أكثر من 40 سنة
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أنّ عدد الأساتذة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) قد بلغ عددهم (14) استاذًا واستاذة بنسبة مئوية قدرت بـ (14%) حيث تمثل أصغر نسبة من مجموع أفراد العينة، ونلاحظ أنّ الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (من 30 سنة الى 40 سنة) قد بلغ عددهم (57) استاذًا واستاذة ويمثلون نسبة مئوية قدرت بـ (57%)، كما نلاحظ أنّ الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة) قد بلغ عددهم (29) استاذًا واستاذة ويمثلون نسبة مئوية قدرت بـ (29%).

- حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية	العدد	الحالة العائلية التكرارات
45%	45	أعزب
51%	51	متزوج
4%	4	مطلق
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أنّ أغلبية أفراد عينة الدراسة من فئة العزاب، وقد بلغ عددهم (45) استاذًا و استاذة حيث يمثلون نسبة مئوية قدرت بـ (45%)، في حين تليها فئة المتزوجين التي بلغ عددها (51) استاذًا و استاذة بنسبة مئوية قدرت بـ (51%) تأتي بعدها فئة المطلقين التي بلغ عددها (4) أفراد بنسبة مئوية تقدر بـ (4%) استاذًا وأستاذة.

حسب الأقدمية في العمل:

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

النسبة المئوية	العدد	التكرارات الأقدمية في العمل
35%	35	أقل من 5 سنوات
43%	43	من 5 سنوات الى 10 سنوات
22%	22	أكثر من 10 سنوات
100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أنَّ أغلبية أفراد عينة الدراسة يتمتعون بأقدمية عمل (أكثر من 5 سنوات) وقد بلغ عددهم (35) أستاذا وأستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ (35%)، في حين نلاحظ أنَّ الذين ينتمون إلى الفئة الأقدمية (من 5 إلى 10 سنوات) وقد بلغ عددهم (43) أستاذا وأستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ (43%)، في حين نجد أنَّ باقي أفراد العينة الذين بلغ عددهم (22) أستاذا وأستاذة يتمتعون بأقدمية عمل (أقل من 10 سنوات) بنسبة مئوية تقدر بـ (22%).

5- أدوات جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم الاعتماد على بناء استبيانين، استبيان لقياس الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل واستبيان لقياس التوافق المهني، حيث سنتناولهما فيما يلي ببعض من التفصيل.

5-1. استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية:

لقياس الأخطار النفسية لاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة فقد تم بناء استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية للأساتذة، حيث قمنا في ذلك بمراجعة الآراء المختلفة حول

مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية، ومن ثم تحديد التعريف الإجرائي الذي يشمل الأبعاد الأساسية للاستبيان، حيث يتكون من مجموعة بنود بلغ عددها (29 بنوداً) موزعة على بعدين كل بعد يقيس جانب من جوانب الأخطار النفسية الاجتماعية للأساتذة وتتمثل أبعاده فيما يلي:

- **الضغط المهني:** يعبر هذا البعد عن الضغط في العمل، ويشمل كل من العبارات التالية: (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (15).
- **العنف النفسي في العمل:** يعبر هذا البعد عن العنف النفسي للأستاذ في العمل، ويشمل كل من العبارات التالية: (16)، (17)، (18)، (19)، (20)، (21)، (22)، (23)، (24)، (25)، (26)، (27)، (28)، (29).

قد تم تصحيح الاستبيان وفق التدرج الخماسي لسلم ليكرت وذلك في ضوء خمسة اختيارات والمتمثلة في موافق بشده (5 نقاط)، موافق (4 نقاط)، موافق نوعاً ما (3 نقاط) غير موافق (نقطتان)، غير موافق بشدة (نقطة واحدة) بالنسبة للعبارات الإيجابية، أما بالنسبة للعبارات السلبية موافق بشده (نقطة) موافق (نقطتان) موافق نوعاً ما (3 نقاط) غير موافق (4 نقاط) غير موافق بشدة (5 نقاط). عليه تصبح الدرجة الكلية القصوى للمستجيب على الاستبيان ($145 = 5 * 29$ درجة) وأدنى درجة كلية للمستجيب تساوي ($29 = 1 * 29$ درجة).

كما تم حساب صدق وثبات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية التي تتكون من (50) أستاذ وأستاذة من ضمن الأساتذة العاملين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري بتامة بولاية تيزي وزو.

• الخصائص السيكومترية لاستبيان الأخطار النفسية الاجتماعية:

أولاً: الصدق:

لتحديد مؤشرات صدق استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية الذي تم بناءه من طرف الطالبتين تم الاعتماد على كل من صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي، حيث سنتناولهما فيما يلي ببعض من التفصيل.

1- صدق المحكمين:

بعد اتمام استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية تم عرضه على (08) أساتذة في العلوم الإنسانية والاجتماعية وفق تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وذلك للحكم على مدى صلاحية محتواه المترجم إلى اللغة العربية ومدى سلامة الصياغة اللغوية لعباراته ومدى ملائمتها للبيئة الجزائرية.

بناءً على الملاحظات التي قدمها المحكمين هناك اتفاق على أن الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه وكذا سلامة الصياغة اللغوية لعباراته ومناسبتها ما عدا بعض العبارات التي أشار الأساتذة المحكمين بوجود خلل في صياغتها اللغوية مثل البند (8) يسمح لي العمل بتطوير مهاراتي المهنية، البند (17) يمنعك أصدقاؤك في العمل من إبداء آرائك، وبناءً على ذلك قمنا بتعديل صياغة العبارات حسب آراء وملاحظات المحكمين على النحو التالي البند (8) يسمح لي عملي بتطوير مهاراتي المهنية، والبند (17) يمنعك زملائك في العمل من إبداء آرائك، كما قمنا بحساب نسبة اتفاق الأساتذة المحكمين على مدى صدق الاستبيان الحالي وذلك بتطبيق معادلة كوبر، حيث تم إيجاد أن نسبة الاتفاق تتراوح ما بين (80) إلى (100) مما يدل على أن المقياس الحالي صادق بحسب آراء المحكمين.

2- صدق الاتساق الداخلي:

تمت حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق تحديد الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان وذلك طبقاً لمعادلة بيرسون. قد أسفرت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

-ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان:

جدول رقم (07) ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان الأخطار النفسية الاجتماعية:

العنف النفسي	الضغط المهني	الدرجة الكلية للاستبيان	
		1	الدرجة الكلية للاستبيان
	1	0, 676 **	الضغط المهني
1	0, ** 908	0, 652 **	العنف النفسي

**دالة عند (0.01).

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن جميع أبعاد الاستبيان مرتبطة بالدرجة الكلية للاستبيان ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يسمح لنا بالقول أن الصدق عن طريق الاتساق الداخلي قد تحقق.

2-ثبات الاستبيان:

للتأكد من ثبات الاستبيان تم الاعتماد على طريقتين بما فيها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرومباخ.

2-1 طريقة التجزئة النصفية:

لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية، تم تجزئة بنود الاستبيان إلى جزئين الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول والأسئلة التي تنتمي إلى النصف الثاني، من ثم تم حساب معامل الارتباط برسون بين النصف الأول والنصف الثاني للاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (08): الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

القيمة	برسون
الأسئلة	
الأسئلة الفردية	0.616**
الأسئلة الزوجية	

يتضح من خلال الجدول رقم (08)، أن قيمة بيرسون قد بلغت (0.616**) وهي قيمة قوية تدل على الارتباط الموجب بين النصف الأول والنصف الثاني للاستبيان.

2-2 طريقة ألفا كرومباخ:

جدول رقم (09): الثبات بطريقة ألفا كرومباخ.

المتغير	معامل ألفا كرومباخ
الأخطار النفسية الاجتماعية	0.949

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ قد بلغت (0.949) وهي قيمة قوية تدل على ثبات الاختبار.

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن معامل الصدق بما فيه صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي ومعامل الثبات بما فيه التجزئة النصفية، معامل الفا كرومباخ قد تحققا بدرجة عالية مما يمكن من تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية.

5-2. استبيان التوافق المهني:

لقياس التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة فقد تم بناء استبيان التوافق المهني للأساتذة حيث قمنا بمراجعة الأدبيات المختلفة حول مفهوم التوافق المهني، ومن ثم تحديد التعريف الإجرائي الذي يشمل الأبعاد الأساسية للاستبيان، حيث يتكون الاستبيان من مجموعة بنود بلغ عددها (36 بنوداً) موزعة على (7) أبعاد، كل بعد يقيس جانب من جوانب التوافق المهني للأساتذة وتتمثل أبعاده فيما يلي:

- **التوافق من حيث ظروف العمل:** يعبر هذا البعد عن التوافق مع ظروف العمل المتمثلة في كل من التهوية، الإضاءة، نظام العمل بما فيها الساعات الإضافية والدوام الرسمي نظافة بيئة العمل ويشمل كل من العبارات التالية: (1)، (2)، (3)، (4)، (5).

- **التوافق من حيث الأجر:** يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ مع الأجر الذي يتقاضاه من خلال عمله من حيث كفايته، وتناسبه مع طبيعة العمل ويشمل العبارات التالية: (6)، (7)، (8)، (9)، (10).

- **التوافق من حيث الترقية في العمل:** يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ مع نظام الترقيات المطبقة في المؤسسة من حيث أسس ومعايير الترقية. ويشمل العبارات التالية (11)، (12)، (13)، (14).

- **التوافق من حيث العلاقة مع زملاء العمل:** يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ من حيث تبادل المعلومات مع زملاءه، التعاون، الخلافات، الدعم والانتماء، الاعتراف الثقة. ويشمل العبارات التالية: (15)، (16)، (17)، (18)، (19)، (20).

- **التوافق من حيث العلاقة مع المسؤولين:** يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ من حيث العلاقة مع المسؤولين من حيث الدعم الاحترام والتقدير، الإنقاد، المساواة. ويشمل العبارات التالية: (21)، (22)، (23)، (24)، (25).

- التوافق من حيث التطور المهني: يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ من حيث التطور المهني الذي يواكب العصر من الدورات التدريبية، توفر إمكانيات وسائل حديثة. ويشمل العبارات التالية: (26)، (27)، (28)، (29)، (30).

- التوافق من حيث الاستقرار في العمل: يعبر هذا البعد عن توافق الأستاذ من تحقيق استقرار نفسي في العمل وشعوره بالأمان للمستقبل ويشمل العبارات التالية: (31)، (32)، (33)، (34)، (35)، (36).

قد تم تصحيح الاستبيان وفق التدرج الخماسي لسلم لكارث وذلك في ضوء خمسة اختيارات و المتمثلة في موافق بشده (5نقاط)، موافق (4 نقاط)، موافق نوعا ما (3 نقاط)، غير موافق (نقطتان)، غير موافق بشده (نقطة واحدة) بالنسبة للعبارات الايجابية، أما بالنسبة للعبارات السلبية موافق بشده (نقطة) موافق (نقطتان) موافق نوعا ما (3نقاط) غير موافق (4نقاط) غير موافق بشده (5نقاط). عليه تصبح الدرجة الكلية القصوى للمستجيب على الاستبيان $(36=5*180)$ درجة و أدنى درجة كلية للمستجيب تساوي $(36=1*36)$ درجة).

كما تم حساب صدق وثبات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية التي تتكون من (50) أستاذ وأستاذة من ضمن الأساتذة العاملين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري بتامدة بولاية تيزي وزو كما يلي:

- الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني:

أولاً: الصدق

لتحديد مؤشرات صدق التوافق المهني تم الاعتماد على طريقتين الممثلة في كل صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي حيث سنقدم نتائج التي تم توصل إليها:

1- صدق المحكمين:

بعد اتمام بناء اسئلة استبيان التوافق المهني تم عرضه على (10) أساتذة في علم النفس وفق تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وذلك للحكم على مدى سلامة الصياغة اللغوية لعباراته ومدى ملائمتها للبيئة الجزائرية.

وبناء على الملاحظات التي قدمها المحكمين اتفقوا على أن الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه وكذا سلامة الصياغة اللغوية لعباراته ومناسبتها ما عدا بعض العبارات التي أشار الأساتذة المحكمين بوجود خلل في صياغتها اللغوية البند (3) اعتقد ان ظروف العمل ملائمة من حيث الإضاءة والبند (17) اعاني من مشاكل مع زملائي في العمل وبناء على ذلك قمنا بتعديل صياغة هذه العبارات التي يشوبها عيب في الصياغة أخذا بعين الاعتبار آراء وملاحظات المحكمين على النحو التالي (3) أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث الإضاءة، البند (17) اعاني من الخلافات مع زملائي في العمل ، كما قمنا بحساب نسبة اتفاق الأساتذة المحكمين على مدى صدق الاستبيان الحالي وذلك بتطبيق معادلة كوبر، حيث تم ايجاد أن نسبة الاتفاق تتراوح ما بين (80) إلى (100) مما يدل على أن الاستبيان الحالي صادق بحسب آراء المحكمين.

2- صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (10): ارتباط الدرجات الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان:

الأبعاد	الدرجة الكلية	ظروف العمل	الأجر	الترقية	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع المسؤولين	التطور المهني	الإستقرار في العمل
الدرجة الكلية	1.00							
ظروف العمل	0,351*	1.00						
الأجر	0,450**	0,410**	1.00					
الترقية	0,610**	0,554**	0,652**	1.00				
العلاقة مع الزملاء	0,350*	0,630**	0,255*	0,580**	1.00			
العلاقة مع المسؤولين	0,310*	0,950**	0,511**	0,640**	0,750**	1.00		
التطور المهني	0,290*	0,420**	0,850**	0,488**	0,750**	0,682**	1.00	
الإستقرار في العمل	0,850**	0,650**	0,450**	0,790**	0,280*	0,671**	0,250*	1.00

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (10) أن جميع درجات أبعاد الاستبيان مرتبطة بالدرجة الكلية للاستبيان ارتباطاً دالاً إحصائياً وذلك بمستوى دلالة (0.01)، (0.05).

ثانياً: ثبات الاستبيان:

1- طريقة التجزئة النصفية:

تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين، الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول المتمثلة في الأسئلة الفردية والأسئلة التي تنتمي إلى النصف الثاني من الاستبيان المتمثلة في الأسئلة الزوجية، من ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني.

جدول رقم (11): الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

قيمة سبيرمان براون	قيمة بيرسون	القيمة المتغيرات
0.764**	0.796**	الأسئلة الفردية
		الأسئلة الزوجية

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة بيرسون قد بلغت (0.796**) بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة قوية وهذا ما يدل على الارتباط الموجب بين النصف الأول والنصف الثاني للاستبيان وبعد التصحيح باستعمال معادلة سبيرمان وبراون بلغ معامل الثبات الكلي (0.764**) وهو معامل ثبات قوي ودال إحصائياً وهذا ما يؤكد على ثبات الاختبار وإمكانية تطبيقه.

2- طريقة ألفا كرومباخ:

جدول رقم (12): حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ

المتغير	معامل ألفا كرومباخ
التوافق المهني	0.813

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أنه قد تمّ حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ وقد قدرت قيمته بـ (0.813) وهو معامل قوي يدل على ثبات الاختبار. نستنتج من خلال النتائج أن معامل الصدق والثبات لاستبيان التوافق المهني قد تحققاً بدرجة عالية مما يمكننا من تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية. على هذا الأساس نستنتج فيما يخص دراسة الخصائص السيكومترية لأدوات القياس بما فيها الصدق بنوعيه صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي والثبات بنوعيه التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرومباخ سواء بالنسبة لاستبيان النفسية الاجتماعية أو لاستبيان التوافق المهني فإنها قد تحققت بنسب عالية لكلا المتغيرين، هذا ما يسمح لنا بالقول أن أدوات القياس المعتمدة في هذه الدراسة صادقة وثابتة وهذا يمكننا من تطبيقها في الدراسة الأساسية.

6- أدوات تحليل البيانات:

إن الدراسة العلمية مبنية على تقنيات إحصائية تساعدها في الوصول إلى نتائج وتحليلات دقيقة، فمن أجل اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها قمنا بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تتناسب معها وتتمثل في كل من الإحصاء الوصفي بما فيه النسب المئوية، التكرارات بالنسبة لدراسة خصائص عينة الدراسة والمتوسط الحسابي والمتوسط النظري، الانحراف المعياري بالنسبة لتحديد درجة تعرض الأساتذة للأخطار النفسية الاجتماعية ودرجة تحقيقهم للتوافق المهني.

كما اعتمدنا في دراستنا الحالية على أدوات الإحصاء الاستدلالي بما فيها معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، معادلة ألفا كرومباخ لحساب صدق وثبات الاستبيانين. كذلك معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني، كما طبقنا كل من اختبار ت- لعينة واحدة لتحديد ما إذا كان الأساتذة يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية وما إذا كان الأساتذة يحققون توافق مهني. وقد تمت معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

SPSS Version .20

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم تطبيقها في الدراسة الميدانية والتطرق لأهم الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة، قد شكلت هذه العناصر والأدوات في مجملها سندا منهجيا ساعد في تسيير ومعالجة الموضوع ميدانيا وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه وكانت في نفس الوقت المرحلة التي تمهد لنا المرور إلى المرحلة الأخيرة من الدراسة الميدانية والمتمثلة في مرحلة عرض ومناقشة النتائج.

الفصل الخامس: عرض تفسير ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض النتائج

2- مناقشة النتائج

- الإستنتاج العام

- الاقتراحات

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد إتباع الإجراءات المنهجية لموضوع الدراسة في الفصل السابق، ففي هذا الفصل ستمم الإشارة إلى عرض ومناقشة النتائج بهدف التأكد من مدى تحقق أو عدم تحقق فرضيات البحث، ومناقشتها وختمها باستنتاج عام، وتقديم بعض الإقتراحات.

أولاً- عرض النتائج:

بعد تطبيق أدوات جمع البيانات المعتمد عليها في الدراسة الحالية على عينة من الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري، وبعد تفرغها وحسابها سيتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها في الجداول الإحصائية التالية:

1- عرض النتائج المتعلقة بالأخطار النفسية الاجتماعية:

لدراسة مدى تعرض الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري للأخطار النفسية الاجتماعية تم الاعتماد على كل من الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المتوسط النظري للاستبيان والإحصاء الاستدلالي المتمثل في حساب اختبار ت- لعينة واحدة حيث أسفرت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13): مدى تعرض الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري إلى أخطار نفسية اجتماعية.

المتغير	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت- لعينة واحدة	قيمة الدلالة Sig	الدلالة
الأخطار النفسية الاجتماعية	100	174	198.3 30	18.90 9	41.423	0.00	دالة

مستوى الدلالة المعتمدة (0,05) .

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (13) أنّ متوسط الأخطار النفسية الاجتماعية التي يتعرض لها الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في

جامعة مولود معمري قد بلغ (198.330) بانحراف معياري (18.909)، في حين بلغت قيمة المتوسط النظري للاستبيان (174)، أما قيمة (T) لعينة واحدة فقد قدرت بـ (41.423) بمستوى دلالة (0.00) = Sig وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0,05). بالتالي نستنتج أن الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة.

2- عرض النتائج المتعلقة بالتوافق المهني:

3- عرض النتائج المتعلقة بمدى تحقيق الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للتوافق المهني:

لدراسة مدى تحقيق الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني تم الاعتماد على كل من الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المتوسط النظري للاستبيان والإحصاء الاستدلالي المتمثل في حساب اختبار ت- لعينة واحدة، حيث أسفرت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (14): مدى تحقيق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري للتوافق المهني.

المتغير	حجم العينة	المتوسط النظري للاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T- لعينة واحدة	قيمة الدلالة Sig	الدلالة
التوافق المهني	100	216	75.310	17.986	41.869	0.00	دالة

مستوى الدلالة المعتمدة (0,05) .

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (14) أنّ متوسط التوافق المهني الذي يحققه الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري قد بلغ (75.310) بانحراف معياري (17.986)، في حين بلغ المتوسط النظري للاستبيان (1.798)، أمّا قيمة (T) لعينة واحدة فقد قدرت بـ (41.869) بمستوى دلالة Sig = (0.00) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0,05). نستنتج أن الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة مولود معمري يحققون توافق مهني بدرجة منخفضة.

3- عرض النتائج المتعلقة بعلاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الاساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

لدراسة علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني تمّ الاعتماد على حساب معامل الارتباط برسون بين كلا المتغيرين حيث أسفرت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (15): العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الاساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

القيمة المتغيرات	قيمة بيرسون	قيمة Sig. (bilatérale)	مستوى الدالة	الدالة
الأخطار النفسية الاجتماعية	-	0.00	0.01	دالة
التوافق المهني	0.96**			

يتضح من خلال الجدول رقم (15) لدراسة العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني أن قيمة بيرسون قد بلغت $r = -0.96^{**}$ بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة سالبة عكسية قوية دالة إحصائياً. بالتالي نستنتج أنه توجد علاقة سالبة عكسية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

3-1 عرض النتائج المتعلقة بعلاقة الضغط المهني والتوافق المهني لدى الاساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

لدراسة العلاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الاساتذة فقد تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين كلا المتغيرين، حيث أسفرت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (16): العلاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

القيمة المتغيرات	قيمة بيرسون	قيمة Sig. (bilatérale)	مستوى الدلالة	الدلالة
الضغط المهني	-0.53**	0.00	0.01	دالة
التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول رقم (16) لدراسة العلاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة أن قيمة بيرسون قد بلغت $r = (-0.53^{**})$ بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة سالبة عكسية دالة إحصائية، بالتالي توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

2-3 عرض النتائج المتعلقة بعلاقة العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة المدرسين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

لدراسة العلاقة بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين كلا المتغيرين، حيث أسفرت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

-جدول رقم (17): العلاقة بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

المتغيرات	قيمة برسون	قيمة Sig. (bilatérale)	مستوى الدلالة	الدلالة
العنف النفسي	-0.44**	0.00	0.01	دالة
التوافق المهني				

يتضح من خلال الجدول رقم (17) لدراسة العلاقة بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة أن قيمة برسون قد بلغت $r = -0.44^{**}$ بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة سالبة عكسية دالة إحصائياً، بالتالي توجد علاقة عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

ثانياً-مناقشة النتائج:

بعد عرض النتائج التي حصلنا عليها في المعالجة الإحصائية لإختبار الفرضيات سنقوم في هذا العنصر بالتذكير بفرضيات الدراسة ومن ثم سنقوم بمناقشة ما تم التوصل اليه من نتائج في ضوء ما تطرقنا اليه في الجانب النظري مع مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة وما تمت ملاحظته في الدراسة الميدانية.

• التذكير بالفرضيات:

قبل مناقشة النتائج سيتم التذكير بفرضيات الدراسة الحالية والتي جاءت على النحو التالي:

-الفرضية الأولى: يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري إلى الأخطار النفسية الاجتماعية.

-الفرضية الثانية: يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني.

الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

-الفرضيات الجزئية:

-الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

-الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي في العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

1-مناقشة نتائج الفرضية الأولى التي مفادها: يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري إلى الأخطار النفسية الاجتماعية.

قد تم التوصل من خلال النتائج سابقة الذكر والتي تم عرضها في الجدول رقم (13) إلى تأكيد تعرض الأساتذة للأخطار النفسية الاجتماعية في العمل، حيث قدرت قيمة الدلالة لاختبار ت- لعينة واحدة $Sig=(0.00)$ وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما دل على تعرض الأساتذة إلى الأخطار النفسية الاجتماعية ولتحديد مستوى التعرض تمت مقارنة قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ(198.330) مع قيمة المتوسط النظري للاستبيان المقدرة بـ(174) بالتالي المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري ما يدل على تعرض الأساتذة الى مستوى مرتفع من الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل.

قد دلت هذه النتائج على أن قد دلت هذه النتائج على أن الأساتذة المدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري يتعرضون لمستوى مرتفع من الأخطار النفسية الاجتماعية، بالتالي تقبل الفرضية البحثية الأولى القائلة: يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري بدرجة مرتفعة وترفض الفرضية القائلة بالعكس: لا يتعرض في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري إلى أخطار نفسية اجتماعية.

ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تتفق مع نتائج دراسة بدر أبوبكر علي الجخري (2023) بعنوان ضغوط العمل وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة، حيث توصلت هذه الدراسة الى أن مستوى ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة جاءت بدرجة عالية.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني.

توصلنا من خلال النتائج سابقة الذكر والتي تم عرضها في الجدول رقم (14) إلى تحقيق الأساتذة لمستوى منخفض من التوافق المهني حيث قدرت قيمة الدلالة لإختبار ت- لعينة واحدة $Sig=(0.00)$ وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما دلّ على تحقيق أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري للتوافق المهني ولتحديد درجة التوافق المهني تمت مقارنة قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ(75.986) مع قيمة المتوسط النظري للاستبيان المقدرة بـ(216) بالتالي المتوسط الحسابي أصغر من المتوسط النظري ما يدل على درجة منخفضة من التوافق المهني.

دلت هذه النتائج على أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري يحققون مستوى منخفض من التوافق المهني، بالتالي تقبل فرضية البحث

الثانية القائلة: يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري توافق مهني بدرجة منخفضة وترفض الفرضية القائلة بالعكس: لا يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري توافق مهني. ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تتفق مع نتائج دراسة بوعطيط سفيان (2017) بعنوان العوامل الديموغرافية وتأثيرها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنياً، وأن النسبة الغالبة من أفراد عينة الدراسة تعاني من سوء التوافق المهني تعزى للمتغيرات الديموغرافية المعنية بالدراسة.

3-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

قد توصلنا من خلال النتائج سابقة الذكر والتي تم عرضها في الجدول رقم (16) إلى تأكيد وجود علاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو، حيث قدرت قيمة بيرسون ب $r = (-0.53^{**})$ بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة سالبة عكسية وهذا ما دل على أنه كلما ارتفع مستوى الضغط المهني انخفض مستوى التوافق المهني.

قد دلت هذه النتائج على أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو يتعرضون لمستوى مرتفع من الضغط المهني، ما ينعكس سلباً على التوافق المهني لديهم، بالتالي تقبل الفرضية الجزئية الأولى القائلة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. وترفض الفرضية القائلة

بالعكس: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تشير إلى تعرض الأساتذة إلى أخطار نفسية اجتماعية مرتبطة بالضغط المهني كمية مرتفعة ما جعله ينعكس سلبيًا على توافقهم بالتالي شعورهم بعدم التوافق مرتبط بعدم قدرتهم على تحقيق مهامهم بكل راحة وعدم قدرتهم على مواجهة كل الضغط المهني الذي من شأنه إعاقتهم في مسارهم المهني.

ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تتفق مع نتائج دراسة قالي حمزة (2020) بعنوان ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن التكاليف بمهام خارج نطاق العمل وحجم العمل لا يتطابق مع طاقته وكذلك نقص الإمكانيات المساعدة لانجاز العمل المطلوب...الخ، وأن ضغوط العمل لها أثر على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي.

4- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

قد توصلنا من خلال النتائج سابقة الذكر والتي تم عرضها في الجدول رقم (17) إلى تأكيد وجود علاقة بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو، حيث قدرت قيمة بيرسون ب $r = (-0.44^{**})$ بمستوى دلالة (0.01) وهي قيمة سالبة عكسية وهذا ما دل على أنه كلما ارتفع مستوى العنف النفسي انخفض مستوى التوافق المهني.

قد دلت هذه النتائج على أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو يتعرضون لمستوى مرتفع من العنف النفسي، ما ينعكس سلبيًا على التوافق المهني لديهم، بالتالي تقبل الفرضية الجزئية الأولى القائلة: توجد علاقة ذات

دلالة احصائية بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. وترفض الفرضية القائلة بالعكس: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تشير إلى تعرض الأساتذة إلى أخطار نفسية اجتماعية مرتبطة بالعنف النفسي كمية مرتفعة ما جعله ينعكس سلباً على توافقهم بالتالي شعورهم بعدم التوافق مرتبط بعدم قدرتهم على تحقيق مهامهم بكل راحة وعدم قدرتهم على مواجهة كل العنف النفسي الذي من شأنه إعاقتهم في مسارهم المهني.

الاستنتاج العام:

نستنتج أن ما توصلنا إليه من خلال الجانب الميداني للدراسة يدعم ما تم عرضه في الجانب النظري الذي تطرقنا إليه في الأدبيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الأخطار النفسية الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في الضغط المهني، العنف النفسي ومتغير التوافق المهني، حيث تحققت جميع فرضيات الدراسة سواء المتعلقة بالمستوى أو العلاقة، هذا ما جعل الأخطار النفسية الاجتماعية كعامل مهدد لصحة وسلامة الأستاذ في بيئة العمل.

بعد اختبار فرضيات الدراسة أسفرت النتائج كما يلي:

يتضح من خلال المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو يتعرضون الى أخطار نفسية اجتماعية وذلك بدرجة مرتفعة.

كما يتضح من خلال المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية أن الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو يحققون توافق مهني بدرجة منخفضة.

وظهر من خلال المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الأولى أن الأخطار النفسية الاجتماعية المرتبطة بالضغط المهني ينعكس سلبا على التوافق المهني الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

وظهر من خلال المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثانية أن الأخطار النفسية الاجتماعية المرتبطة بالعنف النفسي ينعكس سلبا على التوافق المهني الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

وانطلاقا لما تم التوصل إليه يمكن القول أنه قد تمت الإجابة على كل التساؤلات التي طرحناها في الدراسة الحالية وذلك من خلال تحقق فرضيات الدراسة التي قمنا بصياغتها

و هذا يمكننا من الحكم على الفرضية العامة التي صغناها على النحو التالي: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري، بالتالي نرفض الفرضية القائلة بالعكس: لا توجد توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

كما يمكن أيضا لعلاقات العمل الصعبة التي تفتقر إلى الدعم الاجتماعي ما بين الأساتذة وانعدام الثقة فيما بينهم بالإضافة إلى استقلالية ضعيفة من حيث مجال التدخل في العمل وإمكانيات محدودة في تطوير مهاراتهم وظهور اضطرابات نفسية كالاكتئاب، انعدام الأمن المهني وشعوره بانعدام معنى للعمل الذي يقوم به وانعدام الرضا في العمل، كلها أخطار تحد من التوافق المهني لدى الأساتذة. بالتالي كلما ارتفع مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية المذكورة انخفض مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة.

- الإقتراحات:

استنادا إلى النتائج التي توصلنا إليها فإن خلال الدراسة الميدانية نقدم لكم مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها أن تحد أو تقلل من التعرض للأخطار النفسية الاجتماعية في التعليم الجامعي، ومن أهم ما تم توصلنا إلى اقتراحه ما يلي:

- الاهتمام بالصحة النفسية الجيدة للأساتذة.
- تحسين الظروف الفيزيائية، وذلك من خلال التهوية في بعض قاعات التدريس.
- تعزيز ثقافة الشفافية والانفتاح والاحترام والإنصاف بين الأساتذة.
- إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات وإعطائهم نوع من الاهتمام والاستفادة من قدراتهم.
- رعاية الإدارة العدل في الترقية بين الأساتذة والاعتراف بمجهوداتهم.
- توفير الشروط اللازمة لتأدية العمل بشكل جيد.

- توفير الموارد الضرورية من أجل تأدية المهام وتخطيط للمستقبل المهني.
- تخفيف الضغوطات المهنية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- باللغة العربية

- 1- أبو مصطفى نظمي والنجار، محمد (1998)، مقدمة في الصحة النفسية، الطبعة الأولى، غزة، فلسطين.
- 2- أبو موسى، سمية (2008)، التوافق الزوجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعافين، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 3- أحمد عزت راجح (2009)، أصول علم النفس، دار الفكر، القاهرة.
- 4- أحمد قريني (2018)، نموذج مقترح لتقييم الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- 5- أوقاسي تينهينان، شريف رابح (2015)، الضغط المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
- 6- أيت وراس ليلة (2018)، العنف النفسي في العمل وعلاقته بظهور أعراض الاكتئاب لدى مستخدمي المؤسسات العمومية، مجلة مجتمع تربية عمل، جامعة تيزي وزو، العدد 05.
- 7- إبراهيم شوقي عبد الحميد (1998)، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار قباء للطباعة القاهرة، مصر.
- 8- إيديري وهيبة، خلفان رشيد (2016)، الأخطار النفسية الاجتماعية في المؤسسة الإستشفائية الجزائرية، دراسة ميدانية على أطباء وممرضين بعض مصالح المستشفى ندير محمد بتيزي وزو، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مولود معمري، الجزائر.

- 9-الحسين، أسماء عبد العزيز (2019)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة البحث العلمي في التربية، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، مصر، العدد 20، الجزء 1، 277-314.
- 10-الشاذلي، عبد الحميد (1999)، الصحة النفسية سيكولوجية الشخصية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- 11-الطاف ياسين، اسماعيل طه (2014)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية، العدد 12.
- 12-الطيب محمد القبي، فتحية أبوبكر محمد (2018)، ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، مجلة العلوم البحثية والتطبيقية، قسم إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد، جامعة سرت.
- 13-القاسم، بديع محمود مبارك (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 14-المغربي سعد (1992)، الصحة النفسية، علم النفس، مجلة فصلية تصدر من الهيئة العامة للكتاب، عدد "23"، القاهرة.
- 15-المليجي، عبدالمنعم (1971)، النمو النفسي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ط4.
- 16-بدر أبوبكر علي الجخري (2023)، ضغوط العمل وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة، مجلة الأصالة مجلة علمية محكمة، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والانسانية، بكلية الآداب هون، جامعة الجفرة، العدد 7، الجزء 2.

- 17- بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه، جامعة نزوى.
- 18- بن غريال سعيدة (2015)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر، بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- 19- بوبيدي لامية (2019)، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 5، الجزء 3، 257-287.
- 20- بوزوران فريدة (2024)، الأخطار النفسية الاجتماعية أسباب وكيفية الوقاية منها، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، المجلد 04، العدد 01.
- 21- حامد عبد السلام زهران (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب الطبعة الرابعة، القاهرة.
- 22- حديبي سمير (2017)، التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، مجلد ج، العدد 10.
- 23- خالد عيادة نزال عليما (2015)، ضغوط العمل وآثرها على الأداء الوظيفي، ط1، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان.

- 24- خرزى سمية (2015)، بعنوان اتجاهات الأساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة، مذكرة لنيل شهادة الماستر 2 في علم النفس العيادي، جامعة العربي بن مهيدي بام البواقي الجزائر.
- 25- دحماني محمد، التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الثالث، جامعة بليدة.
- 26- دخان نبيل (1997)، التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين في الخارج في المرحلة الاعدادية وعلاقته بتحصيلهم الدراسي، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 27- دراو فاطمة (2023)، العنف النفسي ضد الكوادر الطبية في القطاع الصحي، مجلة الوقاية والارغونوميا، جامعة وهران 2، المجلد 17، العدد 1.
- 28- دمنهوري رشاد (1996)، بعض العوامل النفسية الاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي، دراسة مقارنة، مجلة علم النفس، العدد "38"، ص 84، 82، السنة العاشرة، الهيئة المصرية العامة للكاتب، القاهرة.
- 29- رقية سكيل (2023)، مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل، مجلة العلوم الانسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، المجلد 34، العدد 1.
- 30- سامي خليل فحجان (2010)، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 31- سامية معوشي (2021)، العنف ضد المرأة في المجتمع العراقي القديم في ضوء النصوص القانونية، مجلة هيروودوت للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، عين الدفلة، الجزائر، العدد 18.

- 32-سعدي عربية (2017)، العلاقة بين مصادر الضغط المهني والولاء التنظيمي على ضوء مستوى الرضا الوظيفي لدى أطباء القطاع العام، أطروحة الدكتوراه، جامعة وهران2، الجزائر.
- 33-سمية حومر (2016)، الطفولة المعنفة الأسباب والآثار، مجلة جامعة التكوين المتواصل، الجزائر، المجلد1، العدد1.
- 34-سناني لبنى، بوعطيط جلال الدين (2022)، متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية، مجلة سيكولوجيا، المجلد06، العدد:01، الجزائر:جامعة (20 اوت 1655) سكيكدة.
- 35-سهير كامل أحمد (1999)، الصحة النفسية والتوافق، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية.
- 36-سيد أحمد نقاز، التوافق المهني داخل المنظمة الصناعية الجزائرية، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، جامعة سعد دحلب، البليدة، المجلد2، العدد2.
- 37-شلابي وليد(2021)، واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية، دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية مسيلة، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والارطوفونيا، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، الجزائر، المجلد01، العدد02.
- 38-شينون سيد اعمر، غليط شافية (2021)، التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، مجلة آفاق علمية،جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة02، المجلد13، العدد03.
- 39-صلاح الدين عبد الباقي (2004)، السلوك الفعال في العمل، دار جامعية، اسكندرية، مصر.

- 40- ظلال محمود حليوي (2014)، دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني، لنيل رجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة حلب.
- 41- عاصمي نبيلة (2018)، حوصلة الدراسات حول العنف النفسي في العمل بالقطاع الصحي، مجلة مجتمع تربية عمل، جامعة تيزي وزو، العدد 05.
- 42- عاصمي نبيلة (2022)، العنف النفسي في العمل وعلاقته بالتوافق والضغط المهنيين، دراسة ميدانية في مستشفيات ولاية بويرة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) في علم النفس العلم والتنظيم.
- 43- عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان (1998)، ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة الضغوط، مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها، معهد الادارة العامة، الرياض.
- 44- عبد المطلب أمين القرطبي (1998)، الصحة النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 45- عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوزان (2023)، استراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، جامعة برج بوعرييج، ورقلة، غرداية، المجلد 07، العدد 01.
- 46- عودة محمد، ومرسى كمال (1984)، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام، القلم، كويت.
- 47- عويضة، كامل محمد محمد (1996)، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- 48- فارس ديلمي (2014)، أثر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة جامعة الجزائر2، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و الموارد البشرية، جامعة الجزائر2.

- 49- فواز بن محمد صالح الشيخ (1429-1430 هـ)، التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، تخصص توجيه تربوي ومهني، المملكة العربية السعودية: جامعة ام القرى.
- 50- قديح رمضان (2004)، مبادئ الارشاد والصحة النفسية، مكتبة القادسية للنشر والتوزيع، خان يونس، فلسطين.
- 51- قماري محمد (1990)، التوافق وعلاقته بالانبساط وأثر ذلك على التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر، رسالة الماجستير في علم النفس كلية الآداب، جامعة الاسكندرية، مصر.
- 52- كمال الدسوقي (197)، علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، بيروت.
- 53- كمال محمد سرحان الخيلاني، العنف النفسي الوجه للنساء العاملات في مدينة بغداد وعلاقته بالتفكير الاضطهادي، مجلة الآداب، جامعة بغداد، العدد 157.
- 54- لامية بوتوتة (2020)، علاقة الاخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الممرضين، دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو، جامعة الجزائر - 2 - ابو القاسم السعد.
- 55- محمد سليم (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، منشورات قرطبة، الجزائر.
- 56- محمد قاشي (2017)، استراتيجيات التعامل مع مصادر الضغط المهني في ضوء متغيرات الخلقية الفردية لدى أعوان الحماية المدنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2.
- 57- محمود حسين دسوقي (1986)، التوافق الزواجي، رسالة دكتوراه، جامعة الزقازيق، مصر.

- 58-مساور دليلة (2021)، العنف النفسي في الوسط المهني "من متحرش مغنوي إلى الانهيار العصبي، مخبر الصحة العقلية والعلوم العصبية، جامعة بجاية.
- 59-مكناسي محمد (2007)، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 60-معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد (2008)، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل و التغيير، دار الحامد، للنشر والتوزيع، الأردن.
- 61-موسى مطاطة (2023)، واقع التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة (الجزائر)، المجلد 17، العدد 01.
- 62-موفق عبدالحليم، يونس جميلة (2022)، التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 14، العدد 02.
- 63-مومن بكوش الجموعي (2013)، القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة.
- 64-هشام زروقة (2017)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث (ل م د) في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 65-هشام محمد الخوالي (2009)، أصول علم النفس، دار الفكر، القاهرة.

66- وجدي، فدوى أنور (2020)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، مجلة البحث العلمي في التربية، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة المنيا، مصر، العدد 21، الجزء. 133-185.

الملاحق

ملحق رقم (01)

استبيان الأخطار النفسية الاجتماعية في الصورة
الاولى و النهائية

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

أساتذتنا المحترمة نحن بصدد تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان " علاقة الاخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الأساتذة". وعلى هذا الأساس يشرفنا أن نضع تحت أيديكم هذان الاستبيانين والذي نرجوا منكم أن تطلعوا على عباراتهم ووضع علامة (x) أمام الإجابة التي تبدو مناسبة لكم.

نحيطكم علما أن البيانات التي سنتحصل عليها من هذا الاستبيان مستخدم لأغراض علمية بحتة.

شكرا على تعاونكم .

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ ارمل (ة) ☐

-السن: أقل من 30 سنة ☐ بين 30 الى 40 سنة ☐ أكثر من 40 سنة ☐

-الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات ☐ بين 5 سنوات الى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

-القسم الذي تعمل فيه:

- الدرجة العلمية:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بالاختناق لسوء التهوية في بعض قاعات التدريس.					
2	أعتقد أن ظروف عملي غير ملائمة من حيث الضوضاء.					
3	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث الاضاءة.					
4	اعتقد ان عدد ساعات الدوام الرسمي التي يتطلبها مني العمل تناسبني.					
5	بيئة الكلية التي أعمل فيها مرتبة ونظيفة.					
6	أعتقد أن الأجر الذي انتقاضه يكفي لمتطلبات المعيشة.					
7	احصل على راتبي بانتظام.					
8	اعتقد أن الأجر الذي انتقاضه يتناسب مع طبيعة العمل الذي أقوم به.					
9	لا يكفي الأجر الذي انتقاضه من عملي الحالي ولا بد من أن أجد مصدر آخر للرزق.					
10	يزعجني الإقتراع من أجري بسبب غياباتي عن العمل.					
11	تتم الترقية في المؤسسة التي اعمل فيها على أساس المعارف الشخصية					
12	أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع.					
13	منحي ترقية يخلق لدا حافز في زيادة مجهوداتي ومستوى ادائي					
14	تحدد الترقية مساري المهني في المؤسسة					
15	يتبادل الأساتذة المعلومات فيما بينهم.					
16	يتعاون معي زملائي في حل المشكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل.					
17	اعاني من خلافات مع زملائي في العمل					
18	اعتقد ان الدعم من طرف الزملاء يساهم في سهولة انجاز العمل					
19	بضايقتني إهمال بعض زملائي في تأدية مهامهم.					
20	اعتقد ان الأساتذة يتعاملون مع بعضهم البعض على أساس الثقة المتبادلة					

21	أشعر أن المسؤولين يحترمون اقتراحاتي المهنية.				
22	أعتقد أن المسؤولين يتعاملون معي بموضوعية				
23	أشعر بالضيق من النقد الذي يوجهه لي المسؤولون.				
24	أشعر بانعدام المساواة في المعاملة من طرف المسؤولين.				
25	أرى أن طريقة معالجة رئيس القسم لمشاكل العمل جيدة.				
26	أرى أن الكلية توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة العلمية.				
27	لدي دافعية للاضطلاع على كل ما هو جديد في البحث العلمي.				
28	أشارك بفعالية في تنظيم الدورات التكوينية للطلبة المنضمة من طرف القسم.				
29	أعتقد أن وسائل الاتصال الحديثة (الانترنت) متوفرة في القسم.				
30	أرى أن الفرصة متاحة للأساتذة في إكمال مشوارهم في البحث العلمي.				
31	أقبل نقلي من قسم الى اخر في نفس الكلية.				
32	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل.				
33	أشعر أن اختياري لهذا العمل أكبر خطأ ارتكبته في حياتي.				
34	أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها "التدريس".				
35	أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية.				
36	أرى أن عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة.				

ملحق رقم (02)

استبيان التوافق المهني في الصورة الاولى و
النهائية

	العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الضغط المهني						
1	أعتقد بأن كمية العمل التي كلفت به أكبر من قدراتي					
2	أعتقد بأنني في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء العمل الموكل إلي					
3	يطلب مني إنجاز عدة مهام في وقت محدد					
4	أعتقد أن الأساتذة لا يتلقون التشجيع لتجريب أساليب جديدة في التعليم					
5	أعضب بسرعة ولأنه الأسباب					
6	في عملي أمارس مهام متكررة روتينية					
7	يتطلب عملي البحث المستمر					
8	يسمح لي عملي بتطوير مهاراتي المهنية					
9	وظيفتي تسمح لي باتخاذ القرارات بمفردي					
10	رئيسي في العمل يشجع الأساتذة للتبادل المعلومات فيما بينهم					
11	عملي يتطلب مستوى عال من المؤهلات					
12	كثرة الصراعات والنزاعات بين الأساتذة					
13	لدي حرية محدودة في أداء مهامي					
14	مهمتي غالباً ما تنقطع قبل الإنهاء منها ثم العودة إليها لاحقاً					
15	عملي يتطلب أن اتحكم في انفعالاتي					
العنف النفسي في العمل						
1	يرفض لك مسؤولك في العمل إمكانية التعبير عن آرائك في الاجتماعات البيداغوجية					
2	يمنعك زملائك في العمل من إبداء آرائك					
3	تتعرض إلى انتقادات دائمة تخص عملك					
4	تتعرض إلى تهديدات لفظية من طرف الطلبة					
5	تتعرض إلى التحرش في بيئة العمل					
6	يتم التعامل معك في قاعة التدريس وكأنك غير موجود					
7	ينشر إشاعات سلبية خاطئة عنك من طرف الطلبة					
8	تتعرض للسخرية من طرف زملائك في العمل					
9	تمنع الطلبة من التحدث مع بعضهم أثناء الحصة					

					10 تتعرض باستمرار إلى المقاطعة عندما تقدم الدرس
					11 تتعرض للسخرية من طرف الطلبة
					12 الضوضاء داخل قاعات التدريس تجعلك عنيقا في التعامل مع الطلبة
					13 تتعرض لسلوكيات عنيفة من طرف الطلبة
					14 لا يمكنني ان اتحكم في انفعالاتي في التعامل مع زملائي في العمل

1

ملحق رقم (03)
صدق وثبات استبيان
الأخطار النفسية الاجتماعية على البيئة الجزائرية.

أولاً: الصدق بطريقتي الاتساق الداخلي.

-ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الأخطار النفسية الاجتماعية.

Corrélations		X	X1	X2
X	Corrélation de Pearson	1	,676**	,652**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	50	50	50
X1	Corrélation de Pearson	,676**	1	,908**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	50	50	50
X2	Corrélation de Pearson	,652**	,908**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	50	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ثانياً: الثبات

– الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

Corrélations		XN	XP
XN	Corrélation de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
XP	Corrélation de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

– الثبات بطريقة الفا كرومباخ :

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	2

ملحق رقم (04)
نتائج صدق وثبات
استبيان التوافق المهني.

الثبات

-الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

Corrélations

		YN	YP
YN	Corrélation de Pearson	1	,270
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
YP	Corrélation de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

Corrélations

		YN	YP
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,764**
	YN Sig. (bilatérale)	.	,000
	N	50	50
	Coefficient de corrélation	,764**	1,000
	YP Sig. (bilatérale)	,000	.
	N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

-الثبات بطريقة الفا كرومباخ :

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.813	7

ملحق رقم (05)
النتائج المتحصل عليها بالتحليل الإحصائي spss version 19 لاختبار فرضيات الدراسة.

-نتائج اختبار الفرضية الأولى:يتعرض الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري إلى الأخطار النفسية الاجتماعية.

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
RISQUE	100	198,3300	18,90970	1,89097

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
RISQUE	41,423	99	,000	78,33000	74,5779	82,0821

-نتائج اختبار الفرضية الثانية:يحقق الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري توافق مهني.

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ADJUSTMENT	100	75,3100	17,98692	1,79869

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
ADJUSTMENT	41,869	99	,000	75,31000	71,7410	78,8790

-نتائج اختبار الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

Corrélations

		RISQUE	ADJUSTMENT
RISQUE	Corrélation de Pearson	1	-,969**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
ADJUSTMENT	Corrélation de Pearson	-,969**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط

المهني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود

معمرى.

Corrélations		X1	Y
X1	Corrélation de Pearson	1	-,538**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	100	100
Y	Corrélation de Pearson	-,538**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	100	100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العنف النفسي

في العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود

معمرى.

Corrélations		Y	X2
Y	Corrélation de Pearson	1	-,440**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
X2	Corrélation de Pearson	-,640**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).