

جامعة مولود معمري - تامدة - تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة
العاملة (المتزوجة/غير المتزوجة) في الميدان التعليمي

- دراسة ميدانية في بعض ابتدائيات ذراع بن خدة -

بولاية تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص: علم النفس التربوي

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتين:

* د. حدي حميدة

* العكروف فازية

* مادي ليلة

السنة الجامعية: 2019/2020

شكرو تقدير

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على رسوله الكريم سيدنا محمد "صلى الله عليه وسلم" وعلى آله وصحبه أجمعين.

بداية نحمد الله كثيرا ونشكر فضله الذي منى علينا بإنجاز هذا العمل المتواضع ويسر لنا طريقه من غير حول منا ولا قوة وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم

«من لا يشكر الناس لا يشكر الله»

أما بعد:

تعجز الكلمات عن التعبير عما نكنه من شكر وامتنان وتقدير واحترام وعرفان بالجميل للأستاذة " **حدي حميدة** " التي تكرمت بالإشراف على هذه الدراسة من بدايتها إلى نهايتها، فقد كانت خير مرشدة وموجهة إذ منحتنا الكثير من صبرها وجهدها، ووقتها الثمين فلها جزيل الشكر والامتنان.

وكما نتقدم بالشكر والتقدير لكل مدري المدارس الابتدائية ببلدية ذراع بن خدة ولاية

تيزي وزو.

كما لا ننسى رئيسة التخصص السيدة " **خلفان معروف لويزة** " والسادة الكرام بقسم العلوم الاجتماعية بما فيهم فرع علوم التربية بجامعة مولود معمري.

ونشكر كل من ساهم ولو بقليل في مساعدتنا على إتمام هذه الدراسة.

" فازية " ليلة

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

(الله جل جلالك)

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى أبي الذي لم يبخل على يوماً بشيء، الذي ينير لي دربي أطال الله في عمره.

وإلى أُمي الغالية التي سقتني بنبع حنانها وقضت في الصبر والانتظار لترى الغصون التي

غرستها، وكنت عند حسن ضنها أُمي أطال الله في عمرها.

إلى إخوتي وكل أفراد عائلتي الكبيرة.

وإلى أستاذتي المشرفة السيدة "حدي حميدة" التي سعدتني على التقدم في هذه الدراسة.

وإلى كل الطاقم المكون لمعهد علم النفس التربوي من أساتذة وإداريين.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى كل زملائي في الجامعة وبالأخص زميلتي

"ليلة" التي أنجزت معي هذه المذكرة. و "سامية" و "شهيناز" وابنة خالتي "نعيمة"

وإلى كل صديقاتي الغاليات وإلى كل من يعرف "فازية" من قريب أو من بعيد.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع الطلبة

المتريصين المقبلين على التخرّج.

" فازية "

الاهداء

الحمد لله والشكر لله فهو المتفضل والمنعم أولا

إلى من أثقلت الجفون سهرا...وجاهدت الأيام صبيرا ... وشغلت البال فكرا

- أمي الغالية -

إلى سندي وقوتي بعد الله - أبي الغالي -

إلى سندي رفيق دربي خطيبي العزيز

إلى جميع أفراد أسرتي: نورة، فضيلة، صافية، كهينة، فريدة، سعيد، حسن، حسين.

إلى زميلتي ورفيقة دربي التي كانت سندا وعونا التي شركتني في انجاز هذا العمل

- صديقتي فازية -

وإلى صديقتي الغاليات سيلية، عقيلة، شهيناز وسامية

كل الأيادي المعطاءة التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة

أهدي إليهم بتواضع عملي هذا....

"ليلة"

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الضغط النفسية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي ببعض ابتدائيات بلدية ذراع بن خدة، ثم معرفة ما إذا كانت هناك فروق في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والغير المتزوجة، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة وغير متزوجة، وقد اتبعنا المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة وذلك بالاعتماد على مقياس الضغط النفسي ل"فنستاين" ، و مقياس التوافق المهني ل"شموري كاميليا" ، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على 60 معلمة ببعض ابتدائيات بلدية ذراع بن خدة ولاية تيزي وزو، وذلك بعد حساب الخصائص السيكومترية ، وجمع البيانات تمت المعالجة باستخدام الأساليب الإحصائية "بيرسن" ، اختبار (ت) و النسبة المئوية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية . spss

وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- (1) - توجد علاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي.
- (2) - توجد فروق في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة في الميدان التعليمي.
- (3) - لا توجد فروق في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة في الميدان التعليمي.

Study summary:

The present study aimed to identify the relationship between psychological pressure and professional compatibility among women working in the educational field with some of the municipal primary schools of Draa ben khedda, and then find out whether there are differences in psychological pressure between married and unmarried working women. As well as knowing whether there are differences in the occupational compatibility between married and unmarried working women. We followed the descriptive approach appropriate to the nature of the study by relying on the psychological stress scale of "**Levenstein**" and the professional competence scale of "**Shamouri Camelia**". This study was applied to 60 female teachers in some primary schools of the municipality of Draa ben khedda, Tizi ouzou province, after calculating the psychometric characteristics. And data collection was done by using statistical methods "pearson", (T) test and percentage, using the statistical package spss.

We have reached the following results:

1)– There is a relationship between psychological stress and professional compatibility among women working in the educational field.

2)– There are differences in psychological pressure between married and unmarried working women in the educational field.

3)– There are no differences in professional compatibility between married and unmarried working women in the educational field.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	- فهرس المحتويات
	- فهرس الجداول
	- فهرس الأشكال
	- شكر وتقدير
	- الإهداء
	- ملخص الدراسة
أ	- مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
07	1- إشكالية الدراسة.
10	2- فرضيات الدراسة .
10	3- اهداف الدراسة
11	4- أهمية الدراسة..
12	5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة .
15	6- الدراسات السابقة .

	الفصل الثاني: الضغط النفسي
31	تمهيد
32	1- تعريف الضغوط.
34	2-تعريف الضغوط النفسية
36	3-أنواع الضغوط النفسية
37	4-مصادر الضغوط النفسية
38	5-أسباب الضغوط النفسية
39	6-مراحل الضغوط النفسية.
40	7-الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للضغط النفسي
47	8-طرق قياس الضغط النفسي
51	9-النظريات المفسرة للضغوط النفسي
55	خلاصة الفصل .
	الفصل الثالث : التوافق المهني
57	تمهيد.
58	1-تعريف التوافق.
60	2- التوافق وبعض المفاهيم المتشابهة له
64	3-أهمية التوافق

64	4-مجالات التوافق
66	5-تعريف التوافق المهني
68	6-تقسيم التوافق المهني
71	7-مظاهر التوافق المهني
74	8-شروط التوافق المهني
75	9-العوامل المؤثرة في التوافق المهني
81	10-قياس التوافق المهني
83	11-نظريات التوافق المهني
103	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
106	تمهيد
107	1- منهج الدراسة.
107	2-الدراسة الاستطلاعية
108	3-حدود الدراسة.
109	4-عينة الدراسة.
111	5-أدوات الدراسة

121	6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
122	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
125	تمهيد
126	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
127	2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
128	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
129	4- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
131	5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
132	6- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
134	خاتمة
136	اقتراحات الدراسة
	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم جدول
65	يوضح عناصر مجالات التوافق	جدول رقم (01)
110	يوضح توزيع أفراد الدراسة الأساسية حسب المدرسة و الحالة المدنية	جدول رقم (02)
112	يمثل كيفية تنقيط مقياس الضغط النفسي	جدول رقم (03)
113	يوضح الاتساق الداخلي لمقياس الضغط النفسي المدرك.	جدول رقم (04)
115	يمثل ثبات مقياس الضغط النفسي	جدول رقم (05)
116	يبين تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني	جدول رقم (06)
117	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن ألفا كرومباخ	جدول رقم (07)
118	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية	جدول رقم (08)
119	يوضح مصفوفة ارتباطات	جدول رقم (09)

	عبارات مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية	
120	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني	جدول رقم (10)
126	يوضح اختبار الفرضية الأولى	جدول رقم (11)
128	يوضح اختبار الفرضية الثانية	جدول رقم (12)
131	يوضح اختبار الفرضية الثالثة	جدول رقم (13)

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
90	يبين سلم "ماسلو" للحاجات	شكل رقم (01)
97	يبين نموذج مظهر الرضا	شكل رقم (02)
101	يبين نموذج التوقع ل " فيكتور فروم".	شكل رقم (03)

مقدمة:

يسعى الإنسان جاهدا إلى فرض نفسه في المحيط الذي يعيش فيه وهذا سواء في حياته الخاصة المتعلقة بالجانب الأسري، أو العام المتعلقة بميدان العمل الذي كان حكرا بالرجل دون المرأة.

ففي الآونة الأخيرة تحررت المرأة من القيود الاجتماعية (التقاليد) التي كانت تفرض عليها الالتزام بالبيت، فارتبطت مسؤوليتها في القيام بالواجبات المنزلية وتربية الأبناء والاعتناء بهم.

ومع تلك النظرة للمرأة أصبحت تنافس الرجل تقريبا في كل ميادين العمل، اقتحمت هذا الميدان وتولت الكثير من المناصب التي كانت في الماضي القريب مرتبطة بالرجل اعتقادا على أنها غير قادرة على توليها.

وهذا ما جعل المرأة العاملة تفرض نفسها في المجتمع وبذل الكثير من المجهودات، من خلال اعتبارها هي المسؤولة في البيت، بالإضافة إلى مسؤوليتها في العمل. وهذا قد يعرضها إلى ضغوطات نفسية كثيرة ومتنوعة، وتكون مختلفة المصادر، سواء كانت ناتجة عن الحياة الخاصة (البيت)، أو العمل ومطالبه، فنجد المرأة العاملة نفسها تبذل أكثر من جهدها، خاصة إذا كان ذلك المنصب الذي تولته يتطلب الكثير من الجهد.

وهذا حال مهنة التدريس المتمثلة في عدم مراعاة الحجم الساعي، فعلى المعلمة أن تكون ملمة بجميع ظروف العمل ومسؤوليته، سواء كانت متعلقة بالقسم من ناحية، وذلك بتحضير وإعداد الدروس وشرحها، ومحاولة تزويد التلاميذ بكل المعارف والخبرات اللازمة ومع مراعات الفروق الفردية، قد نجد المعلمة نفسها تبذل جهودا أكثر وأكثر وهذا ما قد يعرضها للإجهاد والإرهاق والتعب. ومن ناحية أخرى الصراعات وسوء التفاهم التي قد تتولد بين المعلم والزملاء، الإدارة المدرسية. بالإضافة إلى أولياء التلاميذ الذين يضيفون عليها نوع من الضغط بسبب أولادهم (التلاميذ) ما قد يولد نوعا من المشاكل والاضطرابات بين المعلمة وبينهم.

أمام كل هذا تجد المرأة العاملة نفسها في دوامة من الضغوطات النفسية التي قد تسبب لها عدم الارتياح والنفور، ونقص الرغبة في العمل، وبالتالي الإرهاق النفسي. بالإضافة إلى الضغوط التي تتولد من الظروف الأخرى المرتبطة بالمعلمة وذلك في الكثير من المجالات الحياتية سواء كانت اجتماعية، اقتصادية، مادية، معنوية، وغيرها من المجالات، فقد تنعكس سلبا على المرأة العاملة فتؤدي بها إلى تدهور صحتها البدنية وخاصة النفسية، وبانعدام الصحة النفسية تجد المعلمة نفسها تصارع صعوبات كثيرة لتحقيق التوافق المهني.

" فالتوافق المهني ذو أهمية كبرى في حياة الفرد فهو ينعكس على توافقه النفسي، وبالتالي حياته وصحته النفسية، هذه الأخيرة التي تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه

وبيئته، ولشخصية الأستاذ وإثرائه النفسي أثر كبير مع الآخرين من جهة، وفي أدائه الصفي من جهة أخرى". (شموري كاميليا 2017، ص02)

التوافق المهني من أهم وأبرز المواضيع التي يجب دراستها نظرا لأهميته بالنسبة للغرد وانعكاسه على المجتمع.

قسنا الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري: يتكون من (03) فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، الذي يتضمن الإشكالية، الفرضيات، أهمية، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: خصص للمتغير الأول الضغط النفسي، ثم تطرقنا فيه إلى: تمهيد، تطور الضغط النفسي، تعريف الضغوط النفسية، أنواع الضغوط النفسية، مصادر الضغوط النفسية، أسباب الضغوط النفسية، مراحل الضغوط النفسية، الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للضغط النفسي، طرق قياس الضغط النفسي، النظريات المفسرة للضغوط النفسية، خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: خصص للمتغير الثاني التوافق المهني، ثم تطرقنا فيه إلى: تمهيد، تعريف التوافق، بعض المفاهيم المتشابهة، أهمية التوافق، مجالات التوافق، تعريف التوافق

المهني، تقسيم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، شروط التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، قياس التوافق المهني، نظريات التوافق المهني، خلاصة الفصل.

والجانب الثاني: يتمثل في الجانب التطبيقي للدراسة ويتكون من فصلين:

الفصل الرابع: والذي خصص للإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تطرقنا فيه إلى: منهج

الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: خصص لعرض وتحليل النتائج ومناقشتها، تم التطرق فيه إلى: تمهيد،

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها، خاتمة واقتراحات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

6- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

مما لا شك فيه أن الميدان الذي يستنفذ معظم وقت الأفراد هو ميدان العمل الذي يقضي فيه الفرد ساعات طويلة وهو ينجز أعمالاً ومتطلبات وشروط مختلفة، ووقت أدائها محدد وبالتالي تكون ضغوطها مختلفة من بينها مهنة التدريس التي تعتبر متعددة المطالب والمتغيرات ومهنة شاقة ومتعبة وقد تجعل الفرد بصفة عامة يواجه عدة صعوبات وعراقيل وعلى المرأة وعلى وجه الخصوص فقد تولد لديها عدة ضغوط في مجال الحياة المهنية بحيث تكون هذه الضغوط ناتجة عن أسباب كثيرة ، قد ترجع إلى الحياة التي تعيشها المرأة العاملة أو إلى الظروف المحيطة بها من كل الجوانب (الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ، الأسرية، الأكاديمية الخ) وكل هذه العوامل والمؤثرات تؤدي بالمرأة إلى الضيق والإحباط و اليأس والقلق والفشل في ممارسة مهامها وربما يؤثر على مستوى أدائها المهني وصحتها النفسية والجسدية ، ما قد ينتج عن بعض الضغوط النفسية الحادة. وبما أن المعلم محور العملية التعليمية التعلمية لابد أن يتمتع بصحة نفسية وجسمية جيدة، أي بشخصية متكاملة ومتزنة وتعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة المهنية والعملية التي يعيشها المعلم إذ أن نظرتة للعمل تتعكس مباشرة على تلاميذه.

وهذا يعني أن المرأة العاملة في الميدان التعليمي انتقلت إليها هي الأخرى عدوى ضغط نفسي لأن عملها لا ينتهي بنهاية الدوام الرسمي، بل يبقى مستمرا حتى وهي بالمنزل بالإضافة إلى المهام المنزلية المختلفة، فالتعرض المستمر للضغوط النفسية التي تعيشها المرأة العاملة نتيجة بعض الظروف المحيطة ببيئة العمل مثل اكتظاظ الأقسام وساعات العمل الطويلة التي تحتاج إلى بذل المزيد من الجهد العقلي والبدني كل هذا وغيره من المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ينعكس سلبا على صحتها النفسية والجسمية، مما يؤثر على توافقها وأدائها المهني. وعليه جاءت عدة دراسات تسلط الضوء على مشكلة الضغوط النفسية ومنها دراسة الباحثين: **عبد الفتاح عماد زغلول (2001)** أي اهتمت هذه

الدراسة بمصادر الضغوط لدى معلمي مديرية التربية بمحافظة " الكرك " وعلاقتها ببعض المتغيرات. حيث أسفرت نتائج الدراسة أن معلمي مديرية التربية يعانون من مستوى مرتفع للضغوط النفسية وأن أكثر المصادر إثارة للضغوط النفسية هي تلك المرتبطة ببعد الدخل والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء التلاميذ. (باهي سلامي، 2007، ص 31)

كما جاءت دراسة "مهدي بلعسله فتيحة" أين اهتمت بدراسة معاناة أساتذة التعليم الثانوي من الضغط النفسي من جراء مهنة التدريس ومتطلباتها في إطار الإصلاح التربوي الجديد، وقد بينت الدراسة أن نسبة الأساتذة الذي يعانون من الضغط النفسي مرتفعة وهي تقدر ب 63% وذلك راجع الى عدة عوامل منها كثافة البرنامج، ضيق الوقت، ظروف العمل. (مهدي بلعسله فتيحة، 2007، ص 15)

فالتوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق والرضا النفسي وعن مكونات بيئة مهنية الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، و أن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته و إمكاناته ويرضي ميوله، طموحاته، يشعر بالنجاح و التفوق، يدرك من خلاله القبول والتقدير، رضا الرؤساء ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئة مهنية الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والسعي الدائم الى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن أداءه، وترفع من كفاءاته ورغبته في عمله فإذا كان من أولوياته وميله فقد يحقق التوافق المهني. ومنها دراسة الباحث: "مكناسي محمد" (2007) الجزائر: بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة ونتجت عنه: وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير الضغوط من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية وأن

جميع هذه العلاقة عكسية، وأن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.

(بن غريال سعيدة، 2015، ص 34)

وجاءت أيضا دراسة " الشهري" (2000) السعودية: حول العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض. ونتجت عنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية التالية (الاتزان الانفعالي، المسؤولية الدافعية للإنجاز لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص، توجد فروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاعين العام والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي.

(العطاس عبد الله احمد محمد، 2009، ص 116-117)

واستنادا لهذه الدراسات التي تناولت موضوع الضغط النفسي جاءت دراستنا للتعلم أكثر في هذا الموضوع، وذلك بدراسة الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي ومنه تدرج التساؤلات التالية:

- تساؤلات الدراسة:

(1) - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي؟

(2) - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي؟

(3) - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي.

الفرضية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

الفرضية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

3-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الضغط النفسي لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالتوافق المهني، لذا فإننا نحاول تحقيق الهدف التالي:

- معرفة العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي.

- معرفة الفروق في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

- معرفة الفروق في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

4- أهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من ارتباطها بالعمل والحياة العملية وهو مجال يحتاج الى الكثير من البحوث والدراسات حتى نستطيع أن نصل من خلالها إلى الحلول التي تساعد على تحقيق للمعلم التوافق المهني وأن ينعم بالصحة النفسية والتوافق المهني فتتحقق نتيجة لذلك الفعالية والبقاء.

- تساهم الدراسة الحالية في جانبها النظري في إثراء رصيدنا المعرفي، فيما يتعلق بموضوع الضغوط النفسية وأسبابها ومصادرها وأثارها، واستراتيجيات مواجهتها ونفس الشيء فيما يتعلق بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

- ومن الناحية التطبيقية تكمن أهمية الدراسة في معرفة عوامل الضغط النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة في الميدان التعليمي وعن الآثار الناجمة عن هذه الضغوط.

- تساهم هذه الدراسة في اقتراح حلول وتوصيات، تساعد أفراد العينة في تخطي أحداث الحياة الضاغطة.

5-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

1-الضغط النفسي:

1-1-تعريف الضغوط النفسية:

أ-لغة: ضغط ضغطا وضغطة، عصره وزحمه وضيق عليه الضغطة (بضم الصاد) الزحمة والضيق والشدة والمشقة والضغطة (بفتح الصاد) القهر والضيق والاضطرار، ومنه ضغطة القبر أي تضيقه على الميت.

ب-اصطلاحا: تعرف الضغوط على أنها صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد.

(شحاتة حسن، النجار زينب، 2003، ص204)

1-2-تعريف الضغوط النفسية:

تعريف "لظفي محمد" (1992): "هي تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه، تدفعه الى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي إلى تحفيزه لتحسين الأداء".

(داود راضية، 2012، ص91)

1-3-تعريف الضغوط النفسية إجرائيا:

الضغط النفسي هو الدرجة التي تتحصل عليها المرأة العاملة في الميدان التعليمي على مقياس الضغط النفسي ل "لفنستاين" سنة 1993.

2-التوافق المهني:**2-1-التوافق:****2-1-1-تعريف التوافق:**

أ-لغة: التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ملائمة وقد وافقه، موافقة، اتفق معه اتفاقاً، التوافق من الفعل الثلاثي وفق، تشتق كلمة الوفاق بمعنى الموائمة والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ويقال توافق بين الأشخاص أي تفاهما، وقبول تطابق التفكير أو الشعور أو التصرف والخلو من الاختلاف والتنافر.

(بن منصور، أبو الفضل، 1991، ص858)

ب-اصطلاحاً: يعرفه " لورانس": " أن التوافق هو قدرة الفرد على أنه يتكيف تكيفا سليما وأن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية".

(بن غريال سعيدة 2015، ص25)

2-2-المهنة:**2-2-1-تعريف المهنة:**

أ-لغة: من المهن: المهنة: الخدمة مهتهم: خدمتهم والمهنة هي الحذاقة في العمل ونحوه وهي العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة وأصل المهنة العمل باليد.

(قسطاس عبد الستارحميد، 2014، ص 320)

ب-اصطلاحاً: يعرفه العالم "اليوت" المهنة: "بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبني العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها، ويتضح أن المهنة عمل يحتاج الى مهارة وقواعد خاصة به".

(عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، 1993، ص 28)

3 -تعريف التوافق المهني:

يعرفه "سكوت" 1986 بأنه: "توافق الفرد مع بيئة عمله فهو يشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية".

(أبو النيل، محمود سيد، 1986، ص 156)

3-1-تعريف التوافق المهني إجرائياً:

التوافق المهني هو الدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة في الميدان التعليمي على مقياس التوافق المهني ل "شموري كاميليا" سنة 2017 المستخدم في الدراسة.

6-الدارسات السابقة:

6-1-الدراسات التي تناولت الضغط النفسي:

اهتمت العديد من الدراسات العربية والأجنبية بالضغط النفسي المتمثلة في:

6-1-1-دراسات عربية:

دراسة وفاء عبد الجواد (1994) مصر:

بعنوان فعالية برنامج ارشادي في خفض الضغوط النفسية لدى عينة عن المعلمين.

أ-الهدف:

هدفت الدراسة إلى اختيار فاعلية برنامج ارشادي جماعي للتدريب التحصيلي ضد الضغوط، والتخفيف من الضغوط النفسية ورفع الروح المعنوية. كما هدفت الدراسة الى معرفة دلالة الفرق بين الجنسين، فيما يتعلق بأثر البرنامج على الضغوط والروح المعنوية.

ب-العينة:

شملت عينة الدراسة مائة وعشرون (120) معلما من معلمي المدارس الحكومية في القاهرة، برفع ستون (60) معلمة، قسمت الى ثماني مجموعات فرعية، أربع تجريبية وأربع ضابطة، وتم تقسيم المجموعات حسب متغير الجنس ومستوى الضغوط النفسية، وتضم كل مجموعة (15) فردا، تم تنفيذ البرنامج الارشادي على مدى خمسة أسابيع، بواقع جلستين أسبوعيا، تستغرق الجلسة الواحدة ساعة ونصف، وقد تصل الى ساعتين حسب مضمون الجلسة.

أعطت الباحثة في الجلسات الباحثة الثلاث الأولى معلومات عن مفهوم الضغط ومصادره وعواقبه، وفي الجلسة الرابعة الى السابعة تم تدريب أفراد العينة على الاسترخاء العضلي ومهارات لعب الأدوار، وفي الجلسة الأخيرة تم تدريب المعلمين على مهارات المواجهة المعرفية مثل إعادة بناء المعرفية، التي تقوم على إحلال المعتقدات والأفكار والاتجاهات العقلانية والتكيفية، والاتجاهات اللاعقلانية وغير التكيفية، كما استعراض مشكلات مختلفة نوقشت بمشاركة الباحثة.

ج-الأدوات:

- قائمة الضغوط النفسية للمعلمين.
- مقياس الروح المعنوية للمعلمين.
- البرنامج الارشادي.

د-النتائج:

أكدت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج الارشادي في خفض الضغوط النفسية لدى المعلمين، اذ أشارت النتائج الى وجود فروق دالة بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعات التجريبية على جميع المقاييس الفرعية لمقياس الضغوط النفسية.

كما أسفرت النتائج عن فاعلية البرنامج في رفع روح المعنوية لدى أفراد المجموعات التجريبية، أما فيما بعض الفروق بين الجنسين في أثر البرنامج الإرشادي فلم تظهر أي فروق فيما يتعلق بالروح المعنوية ولا بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط ومقاييسه الفرعية باستثناء المقياس الفرعي لمحور الرفاهية العامة قد أظهر المعلمون تحسنا أكثر من المعلمات.

(مريم سليم، 2004، ص48)

- دراسة ناجية دايلي (2013):

بعنوان "الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق / دراسة ميدانية بولاية سطيف".

أ- الهدف: هدفت هذه الدراسة الى معرفة نوعية العلاقة بين الضغط النفسي والقلق عند الزوجة العاملة، وكذا معرفة نوعية العلاقة بين كل من أبعاد الضغط النفسي والقلق لدى الزوجة العاملة، بالإضافة الى معرفة ما إذا كانت هناك فروق في درجة كل من الضغط النفسي والقلق حسب المتغيرات (الطور التعليمي، الخبرة المهنية، عدد سنوات الزواج) عند المرأة العاملة.

ب- العينة: حددت الباحثة (180) امرأة عاملة متزوجة وقسمت هذا العدد بالتساوي على الأطوار التعليمية المختلفة ليكون ال عدد (60) في كل مرحلة تعليمية.

ج- الأدوات:

- مقياس الضغط النفسي لبدرية كمال.

- مقياس الضغط النفسي لجانيت تايلور.

- المقابلة.

د- الأساليب الإحصائية:

- معامل الارتباط ببيرسون، اختبار **T Test**، المتوسط الحسابي، اختبار **T** للمتوسطين

الغير المرتبطين حيث (ن=1) ، اختبار **T** للمتوسطين الغير المرتبطين حيث (ن≠1) .

هـ- النتائج: أشارت نتائج الدراسة الى:

- تعاني (56-60%) من افراد العينة ضغطا مرتفعا وتعاني من أفراد العينة قلقا حادا.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الضغط النفسي والقلق وبين كل بعد من

أبعاد الضغط النفسي والقلق.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغط النفسي ودرجة القلق حسب متغير

الطور التعليمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغط النفسي حسب متغير الخبرة المهنية

في الفئتين من (6-10) ومن (11سنة ما فوق).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القلق حسب متغير الخبرة المهنية في الفئتين من (1-5) ومن (6-10). (نجية دايلي، 2013، ص 56)

6-1-2-دراسات أجنبية:

- دراسة نانسي بوتسن (1979):

عنوانها " العلاقة بين عمل المرأة ومعاناتها من الضغوط النفسية".

أ-الهدف: هدفت الدراسة تحديد ما إذا كان عمل المرأة هو سبب شكاها من الضغوط النفسية، أو أن العمل لا يسبب لها أية ضغوط نفسية على الاطلاق.

ب-العينة: تكونت عينة الدراسة من 212 سيدة عاملة وغير عاملة، ولهن أولاد أصغرهن لا يقل عن 13 سنة.

ج-أدوات الدراسة:

- مقياس بناء التوافق structure coping of scale

- دليل لانجندر Langner، 22 بندا يقيس درجة الأعراض المرضية التي تشير الى وجود ضرر أو نقص في الشخصية.

د-النتائج: كانت أهم النتائج:

-وجود العلاقة بين كل من: العمل، الزواج، الأمومة من جهة، ومعاناة المرأة من الضغوط النفسية بالمقارنة بربة المنزل من جهة أخرى.

وتوصل الى مجموعة من النتائج، أهمها:

-يزداد الضغط النفسي كلما قلت الخبرة المهنية للعاملات، حيث دلت البيانات على وجود فروق دالة احصائيا لصالح العاملات الحديثات في العمل من حيث المعاناة من الضغوط النفسية بالمقارنة بمن لهن خبرة كبيرة بمجال العمل، أو بالمقارنة بربات البيت.

(سميرة محمد شند، 2000، ص103)

- تؤكد هذه الدراسة أن العمل، الزواج والأمومة، من المصادر الرئيسية المسببة للضغط النفسي الأمر الذي دفعنا الى تخصيص هذه الدراسة لفئة النساء المتزوجات، لأن المرأة في هذا الوضع الى جانب مهامها خارج البيت لديها مسؤوليات اتجاه زوجها وأطفالها مما قد يزيد من معاناتها النفسية.

- دراسة جودي ترخمان (1980):

أجرى هذا الباحث دراسة عن "المرأة العاملة ومعاناتها النفسية والجسمية بالمقارنة بربة المنزل".

أ- العينة: قسم الباحث عينة الدراسة إلى المجموعات الآتية:

- مجموعات من العاملات (متزوجات، غير متزوجات)

- مجموعات من العاملين (متزوجين، غير متزوجين)

- مجموعات من ربوات البيت.

ب- أدوات الدراسة:

- دليل لانجر (22) بند Langner

ج- النتائج:

وكانت أهم النتائج المتعلقة بالموضوع الحالي كما يلي:

- توجد فروق بين الزوجات العاملات والأزواج في مستوى المعاناة النفسية لصالح الزوجات العاملات.

- العاملات المتزوجات أكثر معاناة نفسية من غير المتزوجات، مما يشير لحجم الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة. (سميرة محمد شند، 2000، ص 105)

6-2- الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

اهتمت العديد من الدراسات العربية و الأجنبية بالتوافق المهني المتمثلة في:

6-2-1-دراسات عربية:

دراسة عيسى (1995):

بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض".

أ-الهدف:

يهدف البحث إلى دراسة التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض.

ب-العينة:

تكونت العينة من (105) معلمات رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت.

ج-أدوات الدراسة:

- مقياس التوافق المهني.

- مقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة كمؤشر بالضغط النفسية في مجال العمل و

المقياسات من اعداد الباحث.

د-النتائج:

-توجد درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي وادراكهن لمدى مناسبتهم للوظيفة يفوق ادراكهن مدى مناسبة الوظيفة لهن.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمات عند تقسيمهن وفق متغيرات ديموغرافية محددة مثل (العمر الزمني، المنطقة التعليمية، سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي).

- المعلمات لا يعانين من درجات عالية من الشعور بالضغط النفسية.

- لا يوجد ارتباط دال بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغط النفسية لدى معلمات الرياض.

(زهران محمد حامد، 1995، ص79)

-دراسة حسن مصطفى عبد المعطي (2007):

التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية.

أ-الهدف: هدفت الدراسة الى:

- بناء مقياس للتوافق المهني للمعلمين والمعلمات على قدر مناسب من الثبات.

- تطبيق القياس في محاولة الإجابة عن التساؤلات التي أثرت في مشكلة البحث.

ب-مشكلة البحث:

- هل توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية في التوافق المهني؟
- هل توجد فروق في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية في اختلاف السن؟

ج-فرض البحث:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات، وهذه الفروق لصالح المعلمات.

د-منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الإحصائي.

- هـ-العينة: تم العمل 392 معلم ومعلمة من إدارة الزقازيق، مصر.

- و-إجراءات البحث: استخدم الباحث استبيان التوافق المهني للمعلمين من اعداد الباحث.

ي-نتائج الدراسة:

- لا توجد فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني.
- توجد فروق معنوية واضحة في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في مستوى الأعمار المختلفة.

(حسن مصطفى عبد المعطي، 2007، ص29)

6-2-2-دراسات أجنبية:

- دراسة أوراتا "1999 Orata":

بعنوان " التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم".

أ-الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم.

ب-العينة: تكونت عينة الدراسة من (150) من أعضاء هيئة التدريس.

ج -منهج البحث: استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

د-النتائج:

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- ان أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتمامهم ما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر وهو أمر لا يحقق التفاعل له.

- وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى التعليمي وخلفية اعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى

الطلاب أو اكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج. (خليل فحجان، 2010، ص98)

- دراسة ريفيرا "Rivira" (2007):

عنوان الدراسة عمليات التوافق المهني للمدراء المغتربين.

أ- العينة:

دراسة ميدانية في أمريكا اللاتينية تكونت عينة الدراسة من (08) مدراء من فرنسا (2) من الاناث و6 من الذكور و7 من المتزوجات) في خمسة فروع (فرعين في المجال التجاري، وثلاثة فروع صناعية في كل من الأرجنتين البرازيل، الشيلي، كولومبا والمكسيك.

ب- الأداة: استبيان.

ج- النتائج:

أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي: اعتماد المدراء المغتربين على الكفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عمليات توافق المهن أكثر من المدراء المحليين.

كما أظهرت النتائج أن المدراء المغتربين يعتمدون في توافقتهم المهني على العلاقات الشخصية الناجحة من المرؤوسين، العمال، الزملاء وجميع الموظفين في الفروع الأخرى.

كذلك أكدت النتائج على تسامح المدراء المغتربين عن المدراء المحليين تجاه الاختلافات في أسلوب الحياة والاندماج مع ثقافة البلد المضيق باعتباره أحد العوامل الحاسمة للعمل على عملية التوافق مثل دور السلطة التقديرية.

كما أكدت الدراسة أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني مثل انخفاض أسعار السوق، والحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة.

(العطاس عبد الله احمد محمد، 2009، ص 119-120)

- تعقيب عن الدراسات السابقة:

1- الدراسات التي تناولت الضغوط النفسية:

يتضح من خلال ما جاء مضمون الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالضغوط النفسية أن الأفراد العاملين يعانون من ضغوط نفسية وجسمية، وقد ركزت الدراسة الأجنبية "لننسي بوتسن" (1979) التي تناولت العلاقة بين عمل المرأة ومعاناتها من الضغوط النفسية أما دراسة "الجودي ترخمان" (1980) التي تناولت المرأة العاملة دون ذكر الجنس أما بالنسبة للدراسات العربية دراسة "وفاء عبد الجواد" (1994) التي تناولت عينة من كل الجنسين أما دراسة "نجية دايلي" (2013) التي تناولت معرفة العلاقة بين الضغط النفسي والقلق عند المرأة العاملة المتزوجة.

توصلت دراسة نانسي "بوتسن" (1979) إلى وجود علاقة بين عمل المرأة ومعاناتها من الضغوط النفسية، أما دراسة "الجودي ترخمان" (1980) توصلت إلى أن المرأة هي أكثر عرضة للضغوط النفسية مقارنة بربة البيت.

وأسفرت نتائج دراسة "عبد الوفاء جواد" (1994) عن فعالية البرامج الإرشادية وفي رفع الروح المعنوية وفق الضغوط النفسية لدى المعلمين، وقد توصلت نتائج دراسة نجية دايلي (2013) إلى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي والقلق عند المرأة العاملة المتزوجة.

2- الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

هدفت دراسة "عيسى" (1995) إلى معرفة علاقة التوافق المهني بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض وقد توصلت النتائج على وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض ولا يعانون من درجة عالية من الضغوط النفسية، أما دراسة "حسن مصطفى عبد المعطي" (2007) هدفت إلى معرفة علاقة التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات في مستوى الأعمار المختلفة.

أما دراسة "أوراتا" (1999) التي تناولت التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم، وقد أسفرت نتائجها إلى التعرف على أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الفعال للمقرر، كما يرى

أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم. أما دراسة "ريفييرا" (2007) التي تناولت عمليات التوافق المهني لدى المدراء المغتربين أسفرت نتائجها على الدور الإيجابي لبعض المتغيرات المتمثلة في الكفاءة التقنية وتأثير العلاقات الشخصية الناجحة والاندماج في الثقافات المجاورة في الرفع من التوافق المهني لدى المدراء المغتربين مقارنة بالمدراء المحليين.

كلا الدراستين ركزت على فئة معينة دون أخرى إلا أن موضوع التوافق المهني يمس جميع الفئات العاملة من معلمين وموظفين في جميع القطاعات.

وهذه الدراسات التي تطرقنا إليها هناك من تختلف نتائجها عن نتائج دراستنا وهناك من اتفقت نتائجها مع نتائج دراستنا الحالية.

الفصل الثاني

الضغط النفسي

تمهيد

1 -تعريف الضغوط

2 -تعريف الضغوط النفسية

3 -أنواع الضغوط النفسية

4 -مصادر الضغوط النفسية

5 -أسباب الضغوط النفسية

6 - مراحل الضغوط النفسية

7-الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للضغط النفسي

8 -طرق قياس الضغط النفسي

9 -النظريات المفسرة للضغوط النفسية

خلاصة الفصل

تمهيد:

رغم التقدم والتطور الذي شهده العالم حديثا في جميع المجالات الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والثقافية إلا أنه يتميز بدرجة كبيرة من التعقيد في أساليب الحياة وصعوبتها، حتى أصبح هذا العصر يسمى عصر القلق، اللااستقرار والضغط...

ولما كان الضغط من أهم المعوقات التي تواجه الفرد في حياته الشخصية والمهنية ومنه تطرقنا في هذا الفصل إلى المفاهيم المتعلقة بالضغوط النفسية، أنواعها، مصادرها، أسبابها، ومراحلها وطرق قياسها والاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للضغط النفسي والنظريات المفسرة لها.

1-تعريف الضغوط:

أ- لغة: ضغط ضغطا وضغطه، عصره وزحمه وضيق عليه الضغطة (بضم الصاد)

الزحمة والضيق والشدة والمشقة الضغطة (بفتح الصاد) القهر والضيق والاضطرار

ومنه ضغطه القبر أي تضيقه على الميت.

ب-اصطلاحا: تعرف الضغوط على أنها صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد.

(شحاتة حسن، النجار زينب، 2003، ص 204)

اختلف العلماء والباحثين في تعريفهم لموضوع الضغوط فكل واحد منهم عرفها حسب

وجهة نظره ومن هنا يمكننا التطرق لهذه التعريفات كما يلي:

1-1-تعريف ويليامز "Williams":

يشير مصطلح الضغوط على أنه أكثر المصطلحات عرضة لسوء الاستخدام من طرف

الباحثين، حيث غالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد وذلك نتيجة الخلط

القائم بين مفهوم الضواغط (stressons) والضغوط (stress). وقد جاءت الضواغط لتشير

إلى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في البيئة (المحيط). أما كلمة الضغوط فتعبر عن

الحادث ذاته. والضغوط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية والانفعالية

والنفسية لحوادث وأشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل (العبودي فاتح، 2008، ص 19)

1-2- تعريف جوردون (1993) "Gordon":

هي الاستجابات النفسية والانفعالية والفيزيولوجية للجسم تجاه أي مطلب تم إدراكه على أنه تهديد لرفاهية وسعادة الفرد وهذه التغييرات تقوم بإعداد وتأهيل الفرد للتوافق مع الضغوط والتي هي ظروف بيئية سواء حاول الفرد مواجهتها أو تجنبها.

(عريس نصر الدين، 2017، ص65)

1-3- تعريف محمود أبو دارين "Mahmud Boudarene":

هي خلل استجابات الفرد لوضعية جديدة تؤدي الى كسر التوازنات البيولوجية والنفسية.

(جبالي صباح، 2012، ص94)

1-4- تعريف لويس كروك (1997) "Louis Croq":

الضغوط هي رد فعل منعكس عصبي بيولوجي منذر بالخطر دفاع الفرد ضد أي اعتداء أو تهديد أو أي وضعية مفاجئة، فهو مفهوم بيوقراطي مناسب لوصف ما يحدث داخل العضوية عند مواجهتها لاعتداء أو تهديد أنها العلاقة بين الفرد والبيئة.

(والي وداد، 2012، ص94)

يتضح مما سبق أن الفرد يستجيب لجملة من الاستجابات الضاغطة في البيئة التي

يعيش فيها نتيجة الضغوطات التي تطرأ عليه من كل الجوانب النفسية والمعرفية والانفعالية

بحيث أنها قد تكون هذه الضغوط سببا أو نتيجة في نفس الوقت حسب الظروف المتغيرة لهذا الفرد ولهذا قد تولد آثار سلبية أو إيجابية.

2-تعريف الضغوط النفسية:

لا يوجد تعريف محدد للضغوط النفسية وذلك لارتباطه بعدة مفاهيم واتجاهات نظرية مفسرة له ومختلفة ولهذا يمكننا التطرق لها من خلال عرض مفاهيم للعلماء والباحثين:

2-1-تعريف كاندلر "Candler":

هي حالة من التوتر العاطفي تنشأ من أحداث الحياة المرضية.

(الرشيدي توفيق هارون ، 1999، ص35)

2-2-تعريف محمد لطفي (1992):

هي تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي إلى تحفيزه لتحسين الأداء.

(داود راضية، 2012، ص91)

2-3-تعريف بشير عبد السلام (2000):

على أنها سلسلة من الأحداث الخارجية التي يواجهها الفرد نتيجة التعامل مع البيئة ومع متطلبات البيئة المحيطة به وتفرض عليه سرعة التوافق في مواجهته لهذه الأحداث لتجنب الآثار النفسية والاجتماعية السلبية والوصول إلى تحقيق التوافق مع الحياة.

(وليد عيسى، 2008، ص 132).

2-4-تعريف شقير (2002):

هي مجموعة من المصادر الخارجية الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في حياته، وينتج عنها ضعف قدراته على أحداث الاستجابة المناسبة ما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية تؤثر على جوانب شخصية الفرد.

(محمد حاج بلقاسم شتوان، 2016، ص 117)

2-5-تعريف شيلي تايلور (2008) "Chily Taylor":

هي خبرة انفعالية سلبية يتوافق ظهوره مع حدوث تغيرات بيو كيميائية و فيزيولوجية ومعرفية وسلوكية يمكن التنبؤ بها ويمكن أن تؤدي إما إلى تغيير الحدث الضاغط أو التكيف مع آثاره.

(وليد عيسى، 2008، ص 91)

2-6-تعريف القسبي (2014): هي كل ما يواجهه الفرد في حياته من عوائق وصعوبات

ومواقف وأحداث حياتية ضاغطة تفوق طاقته على احتمالها، ويعجز عن إيجاد الحلول

المناسبة لها الأمر الذي يشعره بحالة من الإجهاد وعدم الارتياح النفسي وقد يؤدي ذلك إلى اختلال صحته الجسمية والنفسية. (محمد حاج بلقاسم شتوان، 2016، ص117)

يتضح من خلال التعريفات السابقة بأنها اختلفت وتتنوعت من حيث تعريفات العلماء، وذلك لأن الضغوطات النفسية عبارة عن العقاقيل والصعوبات والمؤثرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية والتي يمكن أن تؤثر على الفرد من عدة جوانب، وهذا ما يؤدي بالفرد إلى التكيف أو عدمه مع المواقف الحياتية أو العملية.

3 -أنواع الضغوط النفسية:

أولاً: الضغوط الخاصة بالعمل:

إذ لا نستطيع أن نتصور وجود إنسان بلا عمل لأن الشخص يقضي على أقل من 8- 13 ساعة من يومه في العمل وبالتالي يواجه العديد من أنواع الضغوط في مجال عمله مثل:

- كثرة الأعمال.
- كثرة المسؤوليات.
- الخوف من الفشل.
- اضطراب العلاقة بين الموظف ورئيسه.

- اضطراب العلاقة بين الموظف وزميله.

-عدم توفر دعم كاف.

ثانيا: الضغوط خاصة بالمال:

المال وسيلة من وسائل القضاء أو تسيير أمر الناس بل إن المال يعد هو الأساس الذي

من أجله يحرك ويتفاعل بل ويعمل الناس.

وقد يعاني الشخص من عديد الضغوط الخاصة بالجوانب المالية مثل:

- ارتفاع تكاليف المعيشة.

- النقص في الدخل.

- زيادة تكاليف المدارس أو تعليم الأولاد.

- ارتفاع أجرة السكن.

-ارتفاع أسعار المواد الغذائية. (محمد حسن غادم، 2008، ص10)

4) -مصادر الضغوط النفسية:

1-المشكلات النفسية: كالثورة والغضب والاكتئاب والفتور والإثارة وسرعة التدهور.

2-المشكلات الاقتصادية: فالأفراد الذين يعانون ضغوط نفسية هم الأفراد الذين يعيشون

مستوى اقتصادي منخفض.

3-المشكلات العائلية: كالضغوطات الاجتماعية والمشكلات الأسرية وغياب أحد الوالدين عن الأسرة والطلاق كلها تعتبر مصادر للضغوط النفسية وتتسبب في ظهور بعض الاضطرابات لدى الفرد.

4-الضغوط الاجتماعية: والمتمثلة في سوء العلاقات بالآخرين وصعوبة تكوين صداقات.

5- المشكلات الصحية: المرتبطة بالصحة الجسدية الفسيولوجية كالصداع وارتفاع معدل ضربات القلب.

6-المشكلات الشخصية: كالهروب والمقاومة وانخفاض تقدير الذات وانخفاض مستوى الطموح وصعوبة اتخاذ القرار والتردد.

7-المشكلات الدراسية : والمتعلقة بظروف الدراسة مثل: التعامل مع الزملاء، المعلمين، صعوبة التحصيل الدراسي، ضعف القدرة على التركيز والفشل في الامتحانات.

(حمدي علي الفرماوي، 2008، ص85)

5-أسباب الضغوط النفسية:

1-الإدارة والإشراف السيئ في العمل وما يترتب على ذلك من تسلط إداري.

2- الضوضاء وسوء التهوية في بيئة العمل.

3-كثرة العمل وصعوبته ومما يفوق قدره.

4-عدم المشاركة في مناقشة وتحديد أهداف العمل وحل مشاكله.

5-الخلافات التي تحدث بين أعضاء فريق العمل.

6-حجم وكثافة العمل.

7- ضعف وقلة إمكانيات العمل.

8-قلة الأجور التي يحصلون عليها.

9-التعارض بين متطلبات المنزل ومتطلبات العمل.

10- غموض وعدم وضوح سلوك وتصرفات الإداريين.

11- الشك حول القدرة الشخصية في أداء العمل.

12- ضعف الدافعية و الحافز داخل منظومة العمل.

13-قلة الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين الإداريين.

(عبد الرحمان بن سليمان الطيريري، 1994، ص52)

6-مراحل الضغوط النفسية:

يشير "لازاروس" (1996) إلى أن الضغوط النفسية تمر عادة بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: الاستجابة الفسيولوجية التي تهيئ الفرد لمواجهة المواقف الطارئة

جسماً وفعالياً، وتتضمن هذه المرحلة إفراز كميات كبيرة من هرمونات الأدرنالين في الدم، فإذا استطاع الفرد التغلب على الموقف فإنه يستعيد توازنه ويشعر بالارتياح إلا أنه ينتقل إلى المرحلة التالية.

المرحلة الثانية: مرحلة مقاومة الضغوط وتطوير آليات معينة للتوافق والتعايش معها وفي

حالة فشله فإنه ينتقل إلى المرحلة التالية.

المرحلة الثالثة: مرحلة الإنكار، الرفض، الإجهاد والتعب وهي المرحلة التي تستنفذ خلالها

طاقات الإنسان المختلفة، وتظهر فيها أعراض ومؤشرات جسدية وعقلية وانفعالية مختلفة.

7 - الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للضغوط النفسية:

للتخفيف من آثار العوامل الضاغطة التي يواجهها الفرد في حياته اليومية، أي

مساعدته على السيطرة عليها أو الحد منها أو إدارتها أو تحملها والتكيف معها، تناول

المهتمون استراتيجيات وقائية وعلاجية كثيرة، وذكر "لوكيا" إمكانية تصنيف التقنيات الوقائية

والعلاجية إلى:

- تقنيات عامة تهدف إلى تقوية الموارد البشرية، أي الآليات الخاصة لكل ضغط.

- تقنيات معرفية الهدف منها هو تغيير إدراك الموقف وكيفية تأويله حتى تقييم المشكلة

المسببة للضغط.

- تقنيات فسيولوجية عن طريق تقليل التنشيط البيولوجي.
- تقنيات سلوكية تهدف الى تطوير استراتيجيات سلوكية لحل المشكلة الضاغطة، وهذا ما يدعى بالسلوكيات المتكيفة.

7-1-العلاجات الفيزيائية:

كالعلاج بالماء أو بالتدليك، فاستخدام الماء بجميع الصور وفي درجات حرارة مختلفة كالحمامات ودوش الماء أو البحار...تعطي كلها أحسن النتائج، وقد تطور أسلوب العلاج العلمي بالماء كثيرا، فتنبيه الأعصاب السطحية للجلد بواسطة دوشات الماء له تأثير مباشر وعام على الجهاز العصبي المركزي، وهذا الأسلوب سهل التطبيق وبإمكانه إزالة حالة الإعياء والإجهاد في بدايته أو يؤخر ظهوره.

(لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2006، ص72)

7-2-النشاط البدني:

أوضح " جوزيف كنيدي" أن التمارين الرياضية مهما كانت بسيطة أو معقدة ليست مجرد تنمية عضلات فحسب، بل هناك أهم من ذلك بكثير وهو الرضا النفسي الذي ينبعث من شعور الفرد بأن الآلة الإنسانية تؤدي وظائفها بمهارة وبتوجيه وبنجاح لذلك فإن مجرد وقفة قصيرة بعد كل نصف ساعة من العمل الفكري المجهد، ينهض فيها الفرد ويسير في

الحجرة مع قيامه بحركات تنفسية عميقة أو شد جسمه على الكرسي مع الانحناء على الظهر والتنفس بعمق، يضمن ذلك زيادة في إمكانات العمل الفكري وإنتاجيته بشكل ملموس.

7-3- الاسترخاء :

تعني كلمة الاسترخاء حسب "جوزيف كنيدي" استعمال ألتنا الانسانية للوصول بكفاءتنا ومهارتنا إلى أقصى الحدود، فهي طريقة من طرق العمل، وهي أيضا فن، فن التحكم في أجسامنا عضليا وعقليا ويعود أصل الاسترخاء الى الهندية والصينية القديمة، أما في العصر الحديث فقد كانت أولى الأعمال العلمية التي تناولت هذه الطريقة في بداية القرن العشرين على يد "شولتوز"، من كلية الطب في برلين، والذي أطلق على طريقته اسم " الاسترخاء الذاتي التركيبي"، كما تدعى أيضا " التدريب المستولد ذاتيا". وتجدر الإشارة إلى أن ممارسة الاسترخاء تسمح بتحقيق الفوائد التالية:

- إعطاء توتر طبيعي للعضلات حسب العمل المطلوب.
- تحقيق استرخاء تام أثناء النوم يؤدي الى راحة كاملة.
- تهدئ الجاز العصبي.
- التخلص من التعب الناتج عن العمل.
- ممارستها الجيدة تسمح بتخفيض حساسية الفرد للألم.

- تنظيم التنفس.
- إبطاء النبض.
- توقيف الحركات الإرادية للعضلات وبالتالي تجنب أي التوتر.
- التمكن من التحكم في الذات والوعي بها.
- تخفيض النشاط النفسي وبالتالي تجنب التوتر.

(لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2006، ص75)

7-4-اليوغا:

تعد" اليوغا "أقدم التدريبات لمساعدة الفرد على التحكم في كل أجزاء الجسم، والعقل والروح فهي نظام متكامل يؤثر في الأنظمة النفسية والجسمية، وتعمل على التقليل من الضغوط والتأثيرات السلبية، وتهدف إلى إدراك الفرد لنفسه، بتوحيد الروح والجسد معا فيتحرر الفرد من كل النقائص.

(بيرداكو، 2007، ص41)

فتمارينها تصل إلى عمق الأعضاء المختلفة عن طريق تقليص العضلات والمفاصل، ولهذه التمارين تأثير كبير على العمل الجيد للغدد الصماء والدورة الدموية، وعلى الشكل السليم للعمود الفقري، كما تحقق توازنا في وظائف الأعضاء، وإمكان الفرد الممارس لها أن يصل إلى التحكم الارادي لأي عضلة من عضلات جسمه، والمبدأ الأساسي الذي عليه

اليوغا مفاده أن هناك ترابط تام ما بين أجزاء الجسم، واتحاد مطلق بين الجانب النفسي والبدني.

- وبالتالي فاختلال أي جزء يؤدي إلى اختلال توازن الكل والعكس صحيح.

(لوكيا الهاشمي، 2006، ص79)

ويحتوي منهج اليوغا ثمانية نقاط:

- 1-التقشف: **Abstinence** وهو قمع ومراقبة الرغبات الذاتية.
- 2-الانضباط: **Discipline** وهو توجه العقل نحو الوحدة في كل شيء.
- 3-الوضعية الجسدية **postures**: وضعيات خاصة للجسم.
- 4-التنفس: هو أحد أهم مناهج اليوغا.
- 5-الانسحاب **la retrait**: لا يجب أن تضطرب الإحساسات، فالإنسان ينسحب كلية عن أي أحساس خارجي ومخادع.
- 6-التركيز: حيث يكون مركز أو موضع التوغل في جوهره العميق.
- 7-الانتباه: **contemplation** يتبع التركيز
- 8-التقمص: **identification** هو الانصهار التام مع الشيء محل الانتباه، إنه توحيد الروح الفردية مع المطلق.

(بيرداكو، 2007، ص418)

7-5- الصلاة:

- يؤكد الطب العقلي أن الصلاة والإيمان العميق، يقلل من تأثيرات القلق والضغط فوقوف الإنسان في الصلاة أمام الله وسبحانه وتعالى، يمدّه بطاقة روحية، تبعث فيه الشعور بالأمن النفسي، وذلك قال الطبيب " توماس هايسلوب " إن أهم مقومات النوم التي عرفت خلال سنين طويلة قضيتها في الخبرة والتجارب هو الصلاة، فالصلاة أهم أداة عرفت حتى الآن لبث الطمأنينة في النفوس. وبث الهدوء في الأعصاب".

- فالصلاة تمدنا بنظام التدريب على الاسترخاء خمس مرات في اليوم، تمكن الفرد من التخلص من التوتر الذي تسببه الضغوط اليومية، وقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول "لبلال" رضي الله عنه " عندما تحين أوقات الصلاة " يا بلال " أرحنا بالصلاة.

- كذلك التسبيح والدعاء الذي يعقب الصلاة مباشرة، حيث يناجي الإنسان ربه، ويشكو إليه ما يعانیه من مشكلات، ويطلب معاونته وقضاء حاجاته، يساعد هذا التعبير عما يزعج الفرد ويقلقه، لقوله تعالى: " ألا بذكر الله تطمئن القلوب " فأمل الإنسان باستجابة المولى عز وجل، يؤدي بواسطة الإيحاء الذاتي، باحتمال استجابة الله له إلى تخفيف القلق .

- أما صلاة الجماعة، وتردد الفرد على أدائها، تتيح للفرد التفاعل مع الآخرين، ومساعدته على تكوين علاقات اجتماعية، تقوم على الصداقة والمودة، مما يؤدي للوقاية من القلق والضغط، الذي منه البعض نتيجة الوحدة والعزلة.

- كما أن الوضوء له فوائد، بحيث الاغتسال بالماء خمس مرات يوميا، وعلى فترات معينة يساعد على استرخاء العضلات، وتخفيف حدة التوتر البدني والنفسي، لذا أوصى رسولنا الكريم إذا غضب أحدنا يجب أن يتوضأ.

(لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2006، ص 80-86)

7-6-العلاج المعرفي:

تعتمد هذه الاستراتيجية على تغيير تأويل أو إدراك الموقف الذي يعتبر مجهدا، فبتغيير بذلك استجابة العضو الفسيولوجية والانفعالية ولا يحدث إجهاد (النموذج المرضي).
فالمشكلة إذن تكمن في كيفية تقييمنا للحدث وليس في الحدث نفسه، لأن الحدث قد يسبب الضغط، كما قد كان لا يسببه حسب إدراكنا له.
لذلك فإن تدريب الفرد على تفسير الموقف بطريقة تجرده من أثره الضاغط عليه، يساعده على الاحتفاظ باستجابات عضويته طبيعية.

وتبعا لهذا المفهوم يورد " محمد الغزالي " في كتابه " جدد حياتك " عن البخاري للرسول صلى الله عليه وسلم عندما عاد أعرابيا مريضا يتلوى من شدة الحمى، فقال الأعرابي: بل هي حمى تفور، على شيخ الكبير، لتورده القبور، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم: " فهي إذن".

يعني الأمر خاضع للاعتبار الشخصي، فإذا شئت جعلتها تطهيرا ورضيت، وان شئت جعلتها هلاكا وسخطت.

إذن فالنفس وحدها هي مصدر السلوك والتوجيه حسب ما يغرنا من أفكار ويصبغها من عواطف. (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتحة، 2006، ص 71-85)

8 - طرق قياس الضغط النفسي:

لا شك أن غموض وتباين تعريفات الضغط النفسي بين العلماء أدى إلى تنوع طرق القياس لها، باعتبارها متغير معقد ومتعدد العوامل، ومن ثم توجد عدة طرق تستخدم في دراسة الضغوط النفسية، ومن بين هذه الأساليب والطرق ما يلي:

8-1- وسائل تعتمد على قياس المؤشرات الفيزيولوجية:

تشمل وسائل تعتمد في جمع المعلومات على:

*قياس المؤشرات الفيزيولوجية ومن أمثلتها: قياس النشاط الكهربائي للمخ عن طريق مخطط عمل الدماغ EEG، وسرعة خفقان القلب بواسطة مخطط القلب الكهربائي ECG، والطاقة العضلية EMG بواسطة مخطط الطاقة العضلية، واستجابة الجلد للكهرباء الناتجة عن التفاعل الكيميائي، وقياس ضغط الدم والهرمونات الأدرينالين، والوظائف المعدية والمعوية.

(لوكيا الهاشمي، 2006، ص 46)

* التحليل البيوكيميائي مثل: تغير معدلات الأدرينالين، الكاتيكولامينات، الكورتيزول في الدم أو البول.

* الملاحظة المباشرة للتوتر العضلي.

*التقارير، عدد الزيارات لطبيب العمل.

*استبيانات الملاحظة الذاتية للأعراض الجسدية مثل: الفحص الصحي الشهري لروز وزملائه Rosse and al، سلم كوبرون للتقييم الذاتي للصحة cobrune

*سلام الاعراض اللانوعية مثل تحقيق الرأي الصحي لماك ميلان mac milan، وفهرس 22 بند للاجنر Lagner. (بن زروال فتيحة، 2008، ص 98)

- لكن الاعتماد على الطرق الفيزيولوجية وحدها في قياس الضغوط، يعتريه الشك، فمثلا

انخفاض مستوى الكورتيزول في الجسم، يمكن أن علامة ايجابية في حالة الاسترخاء الفرد وفي نفس الوقت يكون منخفض في حالة ما إذا كان، منهكا، لأن الجسم لا يستطيع أن ينتج كمية كبيرة من الكورتيزول، وفي هذه الحالة يعبر عن معاناة الفرد.

8-2- وسائل تعتمد على الورقة والقلم:

وهي تلك الأداة مكتوبة عن طريق الإجابة، أي عن طريق الإجابة على بعض الأسئلة، ثم تحسب عن طريق الإجابات لتستخرج درجة الضغط النفسي للفرد.

(السيد عبيد ماجدة بهاء الدين، 2008، ص 93)

* مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي: Maslach, Jackson

الذي وضع من قبل "ماسلاش وجاكسون" لاستخدامه في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية، ويقاس ثلاث أبعاد رئيسية للاحتراق النفسي وهي:

- الضغط الانفعالي.

- تبدل المشاعر.

- نقص الشعور بالإنجاز.

ويضم هذا المقياس 22 فقرة متعلقة بشعور الفرد وهي مدرجة من صفر (عندما لا

يمارس الفرد الخبرة الشعورية)، إلى 64 (عندما يمارس الفرد الخبرة الشعورية يوميا).

أما الاستجابة الثانية فتخص شدة الشعور وقد أدرجت من صفر (عندما يخلو الشعور من

الشدة)، إلى 6 (عندما تكون شدة الشعور قوية جدا)، وعلى أساس الدرجات يصنف مستوى

الضغط (عالي، معتدل منخفض). (لوكيا الهاشمي، 2006، ص 44)

***مقياس الإجهاد المدرك لكوهن وزملائه:**

قام ببنائه كل من 'كوهن Cohn وزملائه" سنة 1983، يسمح بقياس الدرجة التي يدرك بها الموقف على أنه مجهد، بنوده غير متأثرا كثيرا بالعوامل الثقافية، يناسب مختلف الأعمار، تطبيقه سريع على المفحوص تقدير تكرار ظهور كل بند لديه خلال شهرين السابق.

(بن زروال فتيحة، 2008، ص101)

***مقياس إعادة التوافق الاجتماعي:**

قام بإعداده "هولمز وراهي"، سنة 1967 والذي يشمل 43 وحدة تمثل مواقف عائلية وشخصية ومهنية، لها أبعاد اقتصادية واجتماعية، تضطر الأفراد إلى التكيف مع التغيرات (سارة كانت أم غير سارة).

وقد أثبتت الدراسات أنه كلما زادت درجة الفرد على هذا المقياس، كلما زاد احتمال تعرضه للمرض، بحيث قام راهي عام 1970 بربط زيادة الدرجة على هذا المقياس بارتفاع الحساسية للنوبات القلبية، وبعض الأمراض الأخرى. (لوكيا الهاشمي، 2008، ص102)

***قائمة أساليب المواجهة للازاروس وفولكمان:**

تم وضعها سنة 1984، وموجهة لقياس استراتيجيات المواجهة، حسب بعديها الرئيسيين لدى "لازاروس وفولكمان"، تتكون من 67 بند أظهر التحليل العاملي، أنها تتنوع

على 8 مقاييس فرعية، ينتمي مقياسان الأولان إلى المواجهة المركزة على المشكلة، وتنتمي الستة الباقية الموجهة المركزة على الانفعال. (بن زروال فتيحة، 2008، ص102)

وفي حقيقة الأمر لا توجد وسيلة قياس ملائمة لكل المجتمعات لقياس الضغوط، لذلك تختلف وسائل وطرق قياس الضغوط باختلاف المجتمعات وباختلاف المجال الذي تعده هذه المقاييس، فهناك مقاييس تستهدف قياس الضغوط المهنية وهناك مقاييس تستهدف قياس الضغوط الأسرية وهناك مقاييس تستهدف الضغوط الأكاديمية لدى الطلاب، فيما يتعلق بالمقاييس الأجنبية فقد تم تعريبها وهناك مقاييس عربية كثيرة تتناسب مع البيئة العربية أعدها باحثون عرب والتي تزخر بها مكتباتنا اليوم.

9- النظريات المفسرة للضغوط النفسية:

9-1- النسق النظري لهانز سيللي:

كان "سيللي" يحكم تخصص كطبيب متأثر بتفسير الضغوط تفسيراً فسيولوجياً كما يعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط هدفها المحافظة على الكيان والحياة حيث وضع "سيللي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وأطلق عليه أعراض التكيف العامة وهي:

*الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات نقل مقاومة الجسم.

*المقاومة: وفيها يحاول الفرد مقاومة التهديد بكل ما يملك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم الى حالة الاتزان.

*الإجهاد: وفيها تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض.

9-2- النسق النظري سبيلبرجر 1972:

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمة لفهم الضغوط عنده فقد أقام نظرية في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة ويقول إن القلق شقيق القلق أو العصبي أو الزمن وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد لصورة أساسية عن الخبرة الماضية وقلق الحالة هو قلق موضعي أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط سبيلبرجر بين الضغط وقلق الحالة ويعتبر الضغط الناتج ضاغطا مسببا لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلا.

(وليد السيد احمد خليفة، مراد علي عيسى، 2008، ص 151 -152).

9-3- نظرية التفسير الفكري لهنري موراي:

ويعرف كذلك باسم الدينامية النفسية ويطلق موراي في تفسيره للضغط النفسي من مسلمة أن الإنسان في سيرورة الزمن قد يصل الى لحظة التكيف والتوازن النفسي كنتيجة نهائية للدينامية النفسية التي تحدث في داخله.

وللوصول إلى الحل أو انبثاق اللحظة التكيفية يتبع الإنسان مبدأ الترتيب للانتقال من اللحظة الآتية إلى اللحظة المستقبلية وهي عبارة عن الهدف الذي يسعى الإنسان والترتيب في رأي "موراي" يدل على تلك العمليات العقلية المعرفية التي يفهم بها الإنسان تصوره للبيئة الخارجية.

ويصف "موراي" أن مستوى عال من الدينامية عندما يتعرض لمفهوم الحاجة ومفهوم الضغط ويعتبرهما مفهوماً مركزيين ومتكافئين في تفسير سلوك الإنسان ويعد الفصل بينهما تحريفاً خطراً. (هارون الرشيدى، 1999، ص 57)

واستمد "موراي" تفسيره من نظرية التحليل النفسي لكن أصل الحاجات محل الغرائز التي قام بها "فرويد" وأكد أن فهم السلوك يتبقى أن يتضمن تحليلاً للظروف البيئية التي أطلق عليها الضغوط والضغط هو خاصية البيئة التي تساعد الفرد على الوصول إلى غرض معين أو تعوقه عنه. (جوليان روتر، 1984، ص 106)

ويميز "موراي" بين نوعين من الضغوط:

أ- ضغط بيئياً: وتشير إلى دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد.

ب- ضغط ألفا: وتشير إلى خصائص الموضوعات البيئية كما في الواقع وهو الضغط الفعلي.

9-4- نظرية التقدير المعرفي:

نشأة هذه النظرية نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد حيث أن تقدير كما التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للوقف ولكنه ربطه بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية، العوامل الخارجية بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عند وجود تناقص بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك الى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما :

1-المرحلة الأولى: تحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

2-المرحلة الثانية: يحدد فيها الظروف التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في

الموقف. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 99-101)

خلاصه الفصل:

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف الضغوط النفسية والتعرف على مصادرها، أسبابها، أنواعها والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة، قد استطعنا إزالة الغموض على مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة إنسانية متعددة الأسباب يزيد انتشارها كما زادت المواقف الضاغطة والعوامل المسببة لها، فمن المحتمل أن يكون نقص في القدرة على تحمل المصاعب والعوائق التي تواجه الأستاذ خلال مزاولته لمهنة التدريس.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد.

1-تعريف التوافق.

2-التوافق وبعض المفاهيم المتشابهة له.

3-أهمية التوافق.

4-مجالات التوافق.

5-تعريف التوافق المهني.

6-تقسيم التوافق المهني.

7-مظاهر التوافق المهني.

8-شروط التوافق المهني.

9-العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

10-قياس التوافق المهني.

11-نظريات التوافق المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد التوافق المهني من أهم الطرق التي تؤدي للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بعمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى تكيف الفرد مع مهنته وتلائمه معها ومدى توافق العامل في بيئة العمل، مما جعل هذا الموضوع التوافق المهني يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث ومن هذا المنطلق ستناوله من خلال التعريفات، النظريات، المظاهر، التقسيمات، العوامل، الشروط والقياس.

1- تعريف التوافق :

تعرف " هيجان " التوافق: " بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من اجل التكيف والانسجام في المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل. "

يعرفه "عطا الله ودلال" على أنه: "الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من الحاجة، والشعور، بالارتياح بعد تحقيق الهدف".

(الخالدي عطاء الله، العلمي فؤاد دلال سعد الدين :2008، ص15)

ويعرفه "الهاشمي" (1891): "هو تلك العملية المتفاعلة والمستمرة ديناميكية (يمارسها الفرد الإنساني شعوريا أو لا شعوريا والتي تهدف إلى تغيير السلوك ليصبح أكثر توافقا مع بيئته ومع متطلبات دوافعه". (بن غريبال سعيدة: 2014، ص95)

أما "لورنس": "إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه "

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق على أنه هو تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد إلى إحداث التوازن بينه وبين ما تتطلبه البيئة التي يعمل فيها.

يتفق " ايزنك" مع "عطا الله ودلال «:» "في أن التوافق "هو حالة الفرض عند حصوله على إشباع معظم الحاجات التي يريدها. وبما أن الفرد جزءا من المجتمع فقط تتعارض رغباته معه".

أما "لورنس" إن التوافق هو قدره الفرد على تكيفا سليما وأن يتوائم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه". (فرج عبد القادر طه، 2001، ص 46)

كما قد عرفه كل من "مروان وعصام على أنه:" العملية الديناميكية التي يحدث فيها تغيير أو تعديل في سلوك الفرد أو في أهدافه وحاجاته أو فيها جميعا، ويصاحبها شعور بالارتياح والسرور، إذا حقق الفرد ما يريد، ووصل الى أهدافه، وإشباع حاجاته، ويصاحبها شعور عدم الارتياح والاستياء إذا فشل في تحقيق أهدافه، ومنع من إشباع حاجته".

(أبو حوايج، الصفدي، 2008، ص 48)

ومن وجهه نظر "عبد الحميد يرى:" أن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة وتنتهي، بل إنها عملية مستمرة دائمة، على الفرد أن يواجه سلسلة لأنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج الى سلوك مناسب يؤدي إلى حفظ التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة. يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة، فكلما أطاح بهذا الاتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، وهوما نعنيه عندما نقول إن عملية التوافق عملية ديناميكية وظيفية". (شاذلي عبد الحميد محمد، 2001، ص 55)

ومن خلال استعراض تعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق على أنه هو تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد إلى إحداث التوازن بين اشباع حاجاته وطموحاته وما تتطلبه البيئة المحيطة مما يخلق لديه الإحساس بالرضا والارتياح.

2 - التوافق وبعض المفاهيم المتشابهة له :

2-1- التوافق والتكيف: إن الكثير من علماء السلوك الانساني يستخدمون كلمه ال توافق Adjustment والتكيف Adaptation على حد سواء، وقد يرجع ذلك للتشابه بين المفهومين إلا أن هناك فرقه بينهما. فمصطلح التوافق في علم النفس مشتق أصلا من العلوم البيولوجية، فقد كان حجر الزاوية في نظرية "تشارلز دراون" في النشوء والارتقاء 1959، وقد استعاره السيكولوجيين واستخدامه تحت اسم التوافق.

(فهيمى مصطفى، 1990، ص 19-20)

فيرى الدكتور "نبيل صالح سفيان": "بأن التوافق أقل شمولاً من التكيف الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، كما أنه يتضمن أحيانا جانب الفعل الانساني وتتدخل فيه الإرادة. بينما التكيف يرتبط بالمسايرة ويتصل بالتوافق بالتدرج على خط متصل أنت فيه قطع إضافة إلى كونه لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته".

(صالح نبيل سفيان، 2004، ص 157)

أما 'كمال الدسوقي' فيقول: "التوافق عموماً على هو تكيف الشخص في بيئته الاجتماعية في مجال مشكلته الحياتية مع الآخرين التي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية، وينطوي التكيف على كلمة أعم من التوافق" صحيح إن تعريف التوافق ينطوي على كلمة التكيف التي تشمل السلوك الحسي الحركي وتثير الجانب العضوي في الإنسان الموجودة أيضاً في الحيوان فهذا لا يعني أن التكيف عامل التوافق وذلك لأن توافق الإنسان ليس مجرد تكيف نفسه للتغيرات البيئية، فهو قد يغير البيئة لتلائم توافقه والتعلم التكيفي عكس ما هو موجود عند الحيوان الذي تكيفه البصري التعلم التكيفي للحفاظ على بقاءه. لذا فإن مصطلح التوافق أعم وأشمل من التكيف الذي يستهدف تحقيق الغرض وإشباع الحاجات أما بالتغيير (إعادة تنظيم الخبرة الشخصية) أو بالتغيير (إعادة تنظيم عناصر البيئة)، فالإنسان يتكيف من أجل التوافق وليس العكس".

(الدسوقي كمال، 1974، ص 32)

2-2- التوافق والصحة النفسية:

هناك ارتباط وثيق بين مصطلحي الصحة النفسية والتوافق قد يصل إلى الترادف، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا لمواقف بيئته والعلاقات الشخصية يعد دليلاً لامتعه بصحة نفسية جيدة، وإن قدرت الفرد على التشكيل والتعديل لمواجهه المتطلبات وإشباع الحاجات يمكن اعتبارها مقياساً للصحة النفسية، وهذا ما

جعل بعض الباحثين يلجؤون إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية مقياس التوافق وأحيانا مقياس التوافق لقياس الصحة النفسية.

(عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، 1990، ص 83)

ويعد التوافق إذا مظهرا رئيسيا من مظاهر الصحة النفسية، ويمكن أن نقابل بين الصحة النفسية والتوافق، وكذلك بين اعتلال الصحة النفسية وسوء التوافق، فالعلاقة بينهما ليست سببية أو تفسيرية لكنها علاقة جدلية تؤدي إلى الفهم وتشير إلى التفاعل المتبادل، إذ أن الدرجة العالية من الصحة النفسية ترفع من حالة التوافق للشخص مع الذات ومع الآخرين وتزيد من رصيد الفرد لحساب الصحة النفسية.

(جنان سعيد رجو، 2005، ص 368)

يعرف الباحثون الصحة النفسية: "على أنها قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي إلى تمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب مليئة بالتحمس وتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين".

(كمال سهير أحمد، 1999، ص 16)

2-3 -التوافق والذكاء :

يعتبر الذكاء من العوامل التي تؤثر على التوافق العام حيث يرى الكثير من الباحثين أن هناك ارتباط بين التوافق والذكاء حتى أنا بعضهم يعرف الذكاء بأنه القدرة على التكيف مع البيئة لمحيطه. وقد أجريت العديد من الدراسات من علاقة التوافق بالذكاء وقد أسفرت

معظم هذه الدراسات على وجود علاقة بينهما كدراسات " تيرمان " ودراسة "هيلدرات(1938)" ودراسة "بونسل (1952)" حيث تميزت الإناث الذكيات عن الذكور الأذكيا في التوافق كما في دراسة "هالبيين (1973)". لكن بعض الدراسات تشير إلى أن هناك عددا من الأذكيا يعانون من صعوبة في التوافق الاجتماعي. دراسة (لنجروث).

(الداهري، العبيدي، 1999، ص 55-56)

ثم اتجهت الأنظار إلى الذكاء الاجتماعي على اعتبار أنه أكثر اقترابا من التوافق الاجتماعي، وعلى نفس منحى الذكاء العام منحى الذكاء الاجتماعي فعرفه البعض أنه "القدرة على الانسجام مع المجتمع " ماوس وهنت: (1972)", إلا أن مفهوم التوافق يختلف تماما عن مفهوم الذكاء الاجتماعي، وهذا ما حدى حدود الدكتور نبيل صالح سفيان حيث أنه يقول: "إن الذكاء الاجتماعي ليس بالضرورة يؤدي إلى التوافق لأن قدرة الفرض على فهم الآخرين والقدرة على التصرف بحكمة في المواقف الاجتماعية هو جانب إدراك والتوافق هو نتاج عوامل عقلية وجدانية فهناك عوامل انفعالية تجعل الفرد يسلك أحمقا من الجانب الاجتماعي ويدرك الفرد ذلك ولكنه مصطفى نشبع دافعا ما رغبة أو شيء آخر.

(صالح نبيل سفيان، 2004، ص 160)

3 - أهمية التوافق:

يمكن توضيح أهمية التوافق 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 اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدرته وتوظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية و التوافق النفسي و الاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

(بوعطيط سفيان، 2007، ص 385)

4 -مجالات التوافق: للتوافق العديد من المجالات و لكنها تنحصر في اتجاهين: الاتجاه

الأول هو التوافق النفسي أو الشخصي "psychological Subjective Personal و

الاتجاه الثاني هو التوافق الاجتماعي "Social Adjutment" عملا بان محصلة نفسية

اجتماعية وداخل هذه الاتجاهات العريضة أول أبعاد الكبرى تكمن عناصر مكون لها ويمكن

التعرف عليها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(01): يوضح عناصر مجالات التوافق:

عناصر مجالات التوافق	
توافق اجتماعي	توافق نفسي
توافق منزلي: (توافق أسري وعائلي/ توافق زواحي.)	توافق انوي: (توافق الأنا مع الهو/ توافق الأنا مع الضمير.
توافق دراسي: (توافق مع المدرسين والأقران/ توافق مع المناهج الدراسية.)	توافق دافعي: (توافق الأنا مع الدوافع الفطرية/ توافق مع الدوافع المكتسبة.
توافق مهني: (توافق مع الآلات/ توافق مع الرؤساء/ توافق مع الزملاء.)	توافق وجداني: (توافق عاطفي/ توافق انفعالي.
توافق ثقافي: (توافق عقائدي/ توافق سياسي/ توافق قيمي.)	توافق عقلي: (توافق تعليمي وتحصيلي/ توافق مع مستوى الطموح/ توافق مع الذكاء والقدرات.
توافق اقتصادي: (توافق مع التغير الموجب/ توافق مع التغير السالب.)	توافق فيزيقي: (توافق غدي وهرموني/ توافق حسي وعصبي/ توافق صحي وجسمي/ توافق جنسي وتناسلي.
توافق ديني: (توافق مع أصحاب الديانة ذاتها/ توافق مع أصحاب الأديان الأخرى.)	توافق ترويحي: (توافق ترفيهي/ توافق رياضي.

(مدحت عبد الحميد، 1990، ص73)

5- مفهوم التوافق المهني:

تعريف "طه" (2001): "بأنه توافق الفرد مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدرته الخاصة وميوله ومزاجه."

وعرفه "فحجان" (2010): "بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينهم بين الوظيفة التي يؤديها".

(الرواحية بدرية محمد يوسف 2012، ص 23)

تعريف "سلامة غباري": هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راضي عن نفسه وبعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الانتاج الافضل كما وكيفا ."

تعريف "ابراهيم شوقي عبد الحميد": "التوافق المهني هو تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل، وذلك من خلال مجموعه فريدة من قدراته وحاجاته".

(مكناسي محمد، 2007، ص 58)

تعريف "فرج": "توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي يحيط به العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية. وهكذا فإن توافق الفرد ومع المشرف عليه، ومع زملائه،

وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع مزاجه".

(فرج عبد القادر طه، 2001، ص 74)

كما يعرفه "عبد الحميد محمد شاذلي" بأنه: "يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علما وتدريباً الدخول فيها الصلاحية المهنية والكفاءة الشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء وزملاء والتغلب على المشكلات ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لواجبات عمله المحدودة".

(شاذلي عبد الحميد محمد، 2001، ص 64)

كم يرى "محمود بديع مبارك القاسم التوافق المهني" بأنه: "توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته في حياته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلباً على انتظامه في العمل، حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه تأخره عن العمل".

(القاسم محمود بديع مبارك، 2001، ص 48)

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق المهني على أنه هو حاله من التلاؤم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية -المادية والاجتماعية -والتي تجعله راضياً عن أدائه المهني، ومرضياً للآخرين (المشرفين والزملاء)، وقدرته على التقدم في

عمله وتحسين مهارته باستمرار والذي يمكن قياسه من خلال طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، الإشراف، الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل.

6 -تقسيم التوافق المهني:

لقد قامت جامعة " مينسوتا " MINNESOTA بأمریکا بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني:

- الرضا عن العمل.
- الروح المعنوية.
- اتجاهات العمل ودوافعهم.
- لمحاكات السلوكية والصلاحية للمهنة.

(أبو النيل محمود السيد، 2005، ص 322)

وتتلخص بحوث أساتذة هذه الجامعة فيما يلي:

1-يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين: الرضا والارضاء.

حيث يتضمن الرضا:

- تقبل العمل بشكل عام.
- تقبل العامل للظروف البيئية بالعمل.

- تقبل العامل لطريقة الاشراف.
 - تقبل العامل لطرق التسيير والإدارة.
 - رضا العامل عن الاجر وعن ساعات العمل.
 - تقبل العامل لنوع العمل وأهميته وكفايته.
- أما الإرضاء: هو تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي:

- التأخر عن مواعيد عمله.
- الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منه.
- عدم استقراره في العمل.

والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.

(أبو النيل محمود السيد، 2005، ص 322)

2-الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية.

3-يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام، فصور التغير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها والإرضاء من أهم محاور التوافق.

4- عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى، فالمحاكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحاكات نفسها من مهنة إلى أخرى.

5- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، والتوافق خارج نطاق العمل، ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي والتدريب وغيرها، لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نفهم ناحية توافق مهني على حقيقتها.

6- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، إتاحة وفرص الترقية.

7- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحاكات السلوكية والحوادث.

8- الوسائل تستخدم في قياس التوافق المهني: مقياس الرضا المهني، قياس الاتجاهات والروح المعنوية قياس الطموح، قياس الاستعدادات والقدرات، قياس الميول، قياس الصلاحية للعمل، استبيان عن تاريخ المهني. (أبو النيل محمود السيد، 2005، ص 323)

7-مظاهر التوافق المهني:

لقد اجمع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين اساسين: من الاول الرضا والثاني الإرضاء.

1-المحك الاول: الرضا عن العمل:

فالرضا يشمل الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها، وظروف عمله، وساعات عمله واجره، ونوع العمل الذي يشغله) يشمل الاشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته.

2-المحك الثاني: الإرضاء :

يتضح من انتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه والشركة أو مؤسسة التي يعمل بها.

كما يتضح سلبياً من غيابه وتأخره ومن الاصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدته مرضية من الزمن.

ويتضح أيضاً من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل

(فرج عبد القادر طه، 2001، ص75)

يعد التوافق المهني من أهم الطرق التي تؤدي للنجاح في أي مهنة، وهو امر ضروري

لقيام الفرد بعمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى تكيف

الفرد مع مهنته وتلائمه معها ومدى توافق العامل في بيئة العمل، مما جعل هذا الموضوع التوافق المهني يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث ومن هذا المنطلق سنتناوله من خلال التعريفات والأنواع والنظريات.

تعريف التوافق: تعرف "هيجان": بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من اجل التكيف والانسجام في المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل".

يعرفه "عطا الله ودلال" على أنه: "الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من الحاجة، والشعور، بالارتياح بعد تحقيق الهدف.

(الخالدي عطاء الله والعلمي فؤاد دلال سعد الدين :2008، ص15)

من خلال هذا التعريف نجد أن التوافق هو الحالة التي يؤول إليها الفرد بعد حصوله على الإشباع سعيا منه لتحقيق أهدافه.

ويعرفه "الهاشمي" (1891): " هو تلك العملية المتفاعلة والمستمرة ديناميكية (يمارسها الفرد الإنساني شعوريا أو لا شعوريا والتي تهدف إلى تغيير السلوك ليصبح أكثر توافقا مع بيئته ومع متطلبات دوافعه".

(بن غربال سعيدة: 2015، ص95)

نلاحظ أن الهاشمي عرف التوافق على أنه عملية لا على أنه حالة ولا يشترط فيها الوعي بغية التكيف مع البيئة.

أما "لورنس" فعرفه" على إن: "التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه".

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق على أنه هو" تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد إلى إحداث التوازن بينه وبين ما تتطلبه البيئة التي يعمل فيها.

يمكن توضيح أهمية التوافق 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 و التي تساهم في سعادته و سعادة الآخرين.
 - إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود و الاحترام المتبادل.
 - اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدرته وتوظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
 - تمتع الفرد بالصحة النفسية و التوافق النفسي و الاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.
- (بوعطيط سفيان:2007. ص 385)

8 - شروط التوافق المهني:

توجد مجموعة من الشروط يضمن لنا توافرها لتحقيق التوافق المهني ولعل أهمها:

- 1 - شعور العامل بالرضا على المستوى الاقتصادي.
- 2 - شعوره بأن صاحب العمل يقدره ومهتم به.
- 3 - إدراكه أن رؤساءه أو المشرفين عليه يحرصون على مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل.
- 4 - حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
- 5 - توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
- 6 - شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

(حامد زهران، 1988، ص 95)

يتضح لنا أن يجب على العامل أن تتوفر في هذه الشروط حتى يتوافق في بيئة عمله ويتغلب على كل ما يواجهه من عوائق صعبة. ويوجد مجموعة من الشروط التي يستلزم العامل بأن يقوم عليها حتى يستطيع تحقيق تكيف وتلائم مهني أثناء ممارسته لمهنته.

9 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

9-1-عوامل حضارية وتكنولوجية:

إن التطور الحضاري التكنولوجي السريع في مختلف مجالات الحياة أثرت بشكل ملحوظ على حياة الانسان وأدت إلى تغييرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها، وما لها من إيجابية إلا أنها لها معوقات لمن يعمل في عالم المهن وذلك للأسباب التالية:

1-أصبحت الآلة تنافس الإنسان في موقع عمله، وقد حلت كثير من المواقع مما أدى إلى قلة الحاجة إلى اليد العاملة وزوال الكثير من المهن.

2-الأعمال الصناعية والتكنولوجية أصبحت تحتاج إلى زيادة في العمل الذهني المطرد، هذا الأخير الذي يسبب للإنسان الكثير من المضار الصحية لأنه أصبح أدواتها وعقالها وعضلاتها.

3-تخصيص العمل وذلك من خلال تقسيم العمل وهذا ما جعل العامل كأنه جزء من الآلة، وأصبح العمل لا يعبر عن شخصيته وهذا ما جعله يحس بالغربة والاعتراب.

4-شعور العامل بالقلق والتوتر النفسي والتهديد الدائم في العمل نتيجة ما يتطلبه العمل من قدرات عقلية عالية.

وقد صاحب كل هذه التطورات أيضا خروج المرأة للعمل، وظهور العمالة الفنية والتغير السريع للعادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وتزايد الطلاق.

(عوض عباس محمد، 2006 ص 18-20)

9-2- عوامل داخل المصنع: والتي تظهر في:

9-2-1- علاقة العامل بعمله:

يلاحظ أن العامل في المصنع لا يستطيع إنتاج سلعة كاملة لوحده، فهو بحاجة إلى من يشاركه إنتاجها فهو لا يقوم إلا بجزء بسيط في إنجازها وهذا ما أسهم في ظهور الاختصاصات الفرعية وهذا ما أدى إلى صعوبة الاختيار، وقد تجاوزت ذلك إلى صعوبة التوجيه المهني للفرد إلى المهنة التي تناسب قدراته واستعداداته والذي يضمن للعامل قدرا أكبر من التوافق.

فالعامل الذي يشغل مهنة تتوافق مع قدراته واستعداداته ليكون أكثر إنتاجا لمن العامل الذي يشغل مهنة لا تتوافق مع قدراته واستعداداته الذي يكون إنتاجه قليلا. فيلجأ صاحب العمل إلى نقل العامل إلى منصب عمل آخر، وهذا النقل يسبب سوء التوافق والذي إلى هدر الاقتصاد بالمؤسسة بصفة خاصة واقتصاد البلاد بصفة عامة.

9-2-2-علاقة العامل بنظام المؤسسة:

إن شعور العامل بالارتياح والأمن والرضا يزيد من دافعيته للعمل وزيادة إنتاجيته، فكلما زاد التوافق النفسي للعامل أعطى مؤشرا إيجابيا عن علاقته بالمؤسسة والنظام السائد فيها. فعلى المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول العمل على إزالتها.

(عوض عباس محمد، 2006، ص 21)

9-2-3-علاقة العامل برؤسائه:

تشير البحوث الحديثة أن المدير أو الرئيس من بين أهم العوامل البيئية النفسية، وذلك نظرا لما للإدارة من أثر على تدريبهم والإشراف عليهم وروحهم المعنوية، والتي تؤثر في الإنتاج، بالإضافة إلى أن الإسراف في الشكاوى ضد الرؤساء بسبب القلق والتوتر الذي يثيرونه لدى مرؤوسيه. ويمكن تحقيق توافق أفضل بين الرئيس والمرؤوس، من خلال تحسين العلاقات بينهما مما يساعد في زيادة الإنتاج وتحقيق درجة أفضل من التوافق.

(عوض عباس محمد، 2006، ص 22)

9-2-4-علاقة العامل بزملائه:

إن علاقة العامل بزملائه تكشف عن مدى التوافق المهني، لأن طبيعة العمل الصناعي يتطلب التعاون والتآزر، لأن السلعة ما هي إلا إنتاج مجموعة من وحدات الإنتاج التي يعمل

بها أفراد في تخصصات مختلفة، مما يستلزم وجود علاقات فيما بينهم يسودها التعاون والاحذ والعطاء.

و يلاحظ أن ما يحدد العلاقة بين العامل و زملائه في المؤسسة هما التعاون و التنافسية، فتلجأ بعض المؤسسات للاهتمام بالجانب الثاني المنافسة استخداما صريحا أو ضمنيا، و لكن قد يحدث نتيجة هذا التنافس إفساد العلاقات بين العمال من عدوان و احباط، و لهذا لا ينبغي اغفال جانب التعاون و الاهتمام بالمنافسة فقط بل ينبغي المزج بينهما مما يضمن سلامة العلاقة المتبادلة بين العمال، فالتوافق و سوءه يتأثر بعلاقة العامل بزملائه، فيجب إحداث التعاون و التآلف و المنافسة الشريفة بين الزملاء و أن تزيد المؤسسة من شعور العامل بالتوحد و الانتماء إلى أعمالهم، و هذا قد يساعد في تحقيق التوافق بينهم و رفع الإنتاج بما يؤدي بالنفع للمؤسسة و العاملين و المجتمع.

(عوض عباس محمد، 2006، ص23)

9-2-5- علاقة العامل بظروف العمل:

لا شك أن الظروف الفيزيائية التي يعمل فيها العامل هامة جدا في تحقيق توافقه كالتهدوية والإضاءة قد يكون اختيار العامل لعمله ملائما أي أنه مطابق لقدراته، واستعداداته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة كالتهدوية والحرارة والإضاءة لان هذه العوامل قد تؤدي الى سوء التوافق، ولذا يجب على المؤسسات أن تولي هذه العوامل

اهتماما حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل.

(عوض عباس محمد، 2006، ص 20-24)

9-3- عوامل خارج العمل:

العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، و يختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى، اختلافا كبيرا، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من الزوجة و الأولاد و شخصيته في هذه الجماعة، هي شخصية المسيطر المسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، و هو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والديه و باقي الأفراد، ثم هو فرد في جماعة الشارع، و النادي او المقهى او الأصدقاء، و هو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذي يتعامل معهم علاقات صحيحة خالية من الشذوذ، و يصادف العامل في سبيل تحقيق هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، فليس من الشك أن العلاقات الأسرية الغير سعيدة، و التي تتسم بالصراع بين الزوجين، و ظروف انفعالية ثقيلة، كمرض أحد أفراد الأسرة، أو ابنا منحرفا أو أعباء عائلية غير محتملة كوجود الأهل بعيدا عن مقر العمل، أو كثرة الأفراد الذين يعولهم، وبالتالي كل هذه العوامل التي هي خارج نطاق العامل تؤثر على نفسيته و بالتالي على توافقه في عمله.

(عوض عباس محمد، 2006، ص 24-28)

9-4-4- عوامل شخصية:

إن تنافر خصائص الشخصية ومتطلبات المهنة يؤدي إلى تعطيل العمل، وعدم النجاح بل إن ذلك يؤدي إلى الشعور بعدم السعادة، وضعف مستوى الإنتاجية، والاضطرار إلى ترك العمل ومن أهم العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني ما يلي:

9-4-4-1- الحالة الصحية:

والتي ترجع الى أساس فيزيولوجي، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف، المختلفة وليس من الشك في إن الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع المدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك لأن التكوين البيولوجي ليس منفصلا عن التكوين النفسي، بل إنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك لأن الانسان وحدة جسمية ونفسية.

9-4-4-2- الحالة النفسية والمزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والصراع والقلق

والإحباط... الخ.

9-4-4-3- السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى

اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية. (عوض عباس محمد، 2006، ص 29)

10- قياس التوافق المهني:

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 للميول.
- مقياس للإنتاجية productivity أو الكفاية الإنتاجية: efficiency.
- مقياس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفة النظام والشكاوى.
- استبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الاعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.
- محك الملائمة المهنية: vocational fitness كما يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه واستعداداته وميوله.
- ولكي تستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطارية

تجمعه وغيره على حسب ما تستقر عليه الدراسة من كفاءة في الدلالة في مدى توافق الفرد المهني.

(طه فرج عبد القادر، 1983، ص 57، 56)

وثمة مقياسان يستخدمان لقياس الرضا المهني على نطاق واسع وهما:

10-1- استبيان "منسوتا" للرضا المهني: minnesota

:satisfactionquestionnaire

هو مقياس تقدير يطلب من العاملين أن يقدروا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانب من جوانب المهنة بما في ذلك: كفاءة المشرف، ظروف العمل، فرص التقدم، التعويضات، تنوع الواجبات ومستوى المسؤولية أما مقياس التقدير ذاته فيتراوح بين راض جدا إلى غير راض جدا.

10-2- استبانة وصف المهنة: the job descriptive index (j.d.i)

فهي صيغة مختصرة للاستبانة "منسوتا" للرضا المهني وهي تقيس معدلات الرضا و تتمثل في خمسة (5) جوانب (ابعاد) المهنة و هي: المهنة ذاتها، الاشراف، الراتب، الترقية، الزملاء، و ضمن كل بعد من هذه الأبعاد الخمسة قائمة بكلمات أو جمل قصيرة، وعلى العامل أو الموظف أن يحدد ما إذا كانت كل كلمة أو جملة تصف المهنة أم لا باستخدام إجابات من نوع الاثبات أو عدم المعرفة و لكل جملة أو كلمة قيمة رقمية و توضح مستويات الرضا المهني و في النهاية يعطينا حاصل جميع التقديرات على الأبعاد الخمسة

مستويات الرضا المهني على كل بعد، و يمكن أيضا جمع القيم الرقمية للأبعاد الخمسة لتعطينا قيمة رقمية عامة لمستوى الرضا المهني العام.

ومنذ أن تم تطوير هذا المقياس في الستينيات من القرن الماضي فقد تم استخدامه على نطاق واسع جدا في مجال بحوث علم النفس الصناعي والتنظيمي، كما أظهر مستويات عالية ومقبولة من الصدق والثبات، كما تم تطويره واجراء تعديلات عليه تبدل عباراته.

(ريجيو رونالدي، 1999، ص 270، 271)

كما يمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملي الرضا والإرضاء، حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل: من اشراف، وزملاء وإدارة العمل وأحوال العمل وساعات العمل والاجر ونوع العمل، أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملاؤه.

(أبو النيل محمود السيد، 2005، ص 323، 322).

11-نظريات التوافق المهني:

تتعدد الأطر النظرية المفسرة لسلوك الفرد تدخل المنظمات، فهي تتقاطع وتختلف في جوانب التغطية النظرية، بالتالي فهي تحاول إعطاء نماذج معينة لتفسير نواتج السلوك المهني والمنظماتي للعاملين، وسوف نحاول في الدراسة الحالية أن نتطرق إلى نظريات التوافق المهني التي فسرتة من خلال أبعاده وهي كالاتي:

11-1-1-1-1 نظرية "منسوتا" (TWA1964): تنتمي نظرية التوافق المهني في العمل إلى مجموعة من النظريات التي تعرف بنظريات (P.E) والتي تتعامل مع تفاعل الفرد (P) مع البيئة (E) وهناك العديد من الجوانب المتعلقة بالبيئة أو هناك العديد من البيئات (ES)، البيئة الطبيعية، البيئة المدرسية، العمل، الأسرية، الاجتماعية وتتعلق نظرية "منسوتا" ببيئة العمل.

وتستخدم نظرية "منسوتا" مكونين للدلالة على العلاقة بين الفرد والبيئة (PS) لديهم مهارات مختلفة ووظائف ومهام مختلفة (E) تتطلب العديد من المهارات. والتوافق معناه أن بعض العاملين لديهم مجموعة المهارات التي تتطلبها الوظيفة أو المهنة، ولكن الآخرين ليس لديهم هذه المهارات، أو بعض الوظائف والمهن تتطلب مجموعة من المهارات لدى أحد العاملين أو بعضهم لدى الآخرين.

11-1-1-1-1-1 التوافق أو الموائمة (FIT): يشير إلى درجة التي تتوافق بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات البيئة فمثلا نجد ان العديد من الأفراد العاملين (PS) لديهم مهارات مختلفة ووظائف ومهام مختلفة (E) تتطلب العديد من المهارات.

(العطاس عبد الله أحمد محمد، 2009، ص 57)

والتوافق معناه أن بعض العاملين لديهم مجموعة المهارات التي تتطلبها الوظيفة أو المهنة، ولكن الآخرين ليس لديهم هذه المهارات، أو بعض الوظائف والمهن تتطلب مجموعة من المهارات لدى أحد العاملين أو بعضهم لدى الآخرين.

11-1-2-التفاعل (interaction) : يشير إلى أن أفعال (P) الفرد و (E) البيئة المهنية

و ردود أفعالهما مع بعضهما البعض فالعاملون و بيئات النمو ليسوا كيانات جامدة لا تتغير فاشلة و لكنهم كيانات تستطيع أن تتغير و هي بالفعل تقوم بتغييرات، فمثلا العاملين الذين لديهم الرضى و الكفاية عن عملهم يسعون لأداء شيء لتغيير هذه المواقف الغير مرضية مثل التقدم بشكوى لمدير العمل فاشلة أو زيادة ساعات العمل و زيادة الجدية لكي يثبتوا للإدارة أنهم يستحقون معاملة أفضل، قد تتجاوب الإدارة مع الشكاوي بشكل سلبي أو تتجاوب معها بشكل إيجابي بزيادة أجور العاملين.

نشأت نظرية التوافق في العمل من الفروق الفردية بين الأفراد والتنوع البشري أدى إلى إيجاد طريقة لوصف الفروق الفردية. (العطاس عبد الله أحمد محمد، 2009، ص 58)

11-1-3-المفاهيم الأساسية للنظرية:

ترتكز نظرية "منسوتا" على الفرد (P) وعلى سلوك الفرد، فنجد أن الفرد لا يتصرف من فراغ فالفرد دائما يوجد ويتصرف ويتحرك في البيئة (E) المحيطة.

1- إن الفرد ككائن حي له متطلبات وحاجات لا بد من الوفاء بها والكثير من الحاجات تتحقق من خلال البيئة.

2- إن الفرد له قدرات تجعله يحاول سد هذه الحاجات.

3- معظم سلوكيات الفرد في التفاعل مع البيئة تتمحور حول هذه المتطلبات.

ومن أهم متطلبات الفرد ما يعرف بالحاجات Needs وهي الحاجات البيولوجية التي تساعد على بقاء حياة الفرد، كما نجد الحاجات النفسية التي تؤدي دورها في المحافظة على جودة حياة الفرد، و من المفترض أن تتطور الحاجات من الموروثات الجينية الموجودة في الفرد لتتفاعل و تتكيف مع البيئات المختلفة (ES) التي يتعرض لها الفرد، حتي يتم التوصل إلى حالة الاستقرار في نظرية "منسوتا" فإن ما يهم هو بيئة متوازنان و متكاملان، ولذلك فهي تفترض أن البيئة بالتوازي مع الفرد لها متطلبات لا بد من الوفاء بها و لها قدرات تجعلها قادرة على الوفاء بهذه المتطلبات.

والعملية التكاملية تعني أن بعض متطلبات البيئة يمكن الوفاء بها بواسطة الفرد بنفس الطريقة التي تمكن من الوفاء ببعض متطلبات الفرد بواسطة البيئة، وهكذا فإنه في المحيط العمل يتضح أن الفرد والبيئة يتوافقان معا لأن كل منهما له متطلبات يمكن الوفاء بها من الطرف الآخر.

(العطاس عبد الله أحمد محمد، 2009، ص59)

كما يشير (براون ولينت): إلى وجود أربع (4) حالات محتملة التي يمكن أن يكون عليها الفرد وهي:

- **Satisfied and satisfactory** : أي توافق الفرد مع البيئة و توافقها معه.
- **Satisfied but unsatisfactory** : أي أن الفرد متوافق مع البيئة والبيئة لا تقي بحاجات الفرد.
- **Dissatisfied and satisfactory** : أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة لكن البيئة تقي بحاجات الفرد أو تمكن ان تقي بحاجاته.
- **Dissatisfied and unsatisfactory** : أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة كما أن البيئة لا تقي بحاجات الفرد.

وترى النظرية أن الحالة الأولى هي الحالة الوحيدة المعززة للسلوك وهي التي تبقى على حالة صحية من التفاعل بين (P.E) أي سلوك البحث عن التوافق وعلى طرفي خط المعادلة يمكن أن تنهار العملية التفاعلية (إما أن يترك الفرد البيئة وهي مؤسسة العمل أو أن البيئة أو مؤسسة العمل تلفظه خارجا. (العطاس عبد الله أحمد محمد، 2009، ص 60)

ولكن بما أن الفرد توجد لديه مساحات مرنة من رضا نفسه عن البيئة وكفاية البيئة فإن الفرد يبقى في البيئة، وتحاول البيئة أن تنقيه فيها والفترة التي يبقى فيها الفرد في البيئة هي ما نسميها (Tenure) في نظرية "منسوتا" أي فترة بقاء الفرد واستمراريته في البيئة التي يعمل فيها.

وهذه النتائج الثلاثة هي المؤشرات الأساسية غي عملية التوافق وفق نظرية "منسوتا" بأن

التوافق المهني قد يتخذ شكلين أساسيين هما:

- **التوافق السلبي:** ويتم بتقبل واقع مفروض لا يمكن للفرد تغييره، وهو ما يشير إلى الرضا: كالرضا عن الدخل والرضا عن الإدارة والزملاء.

- **التوافق الإيجابي:** ويعتمد على فاعلية الفرد في قيامه بتكوين علاقة اتساق مع البيئة من خلال تعديلها أو التحكم فيها (كالانتقال إلى عمل أفضل أو تنمية قدرات ومهارات جديدة) ويشير هذا الجانب إلى الفاعلية أو الإرضاء.

(العطاس عبد الله أحمد محمد، 2009، ص 61)

11-2- نظرية سلم الحاجات (the need hierarchy theory):

صاحب هذه النظرية "ابراهيم ماسلو" (Abraham Maslow): وتشير إلى أن الحاجات الإنسانية مرتبة هرميا حسب الأهمية كالتالي:

11-2-1- حاجات فيزيولوجية (physiological Needs): وهذه حاجات أساسية للبقاء

وتشمل الماء والمأكل والنوم والجنس.

11-2-2- حاجات الأمن و الحماية: (security or safety needs): حاجات الأمن

المادية و الأمن النفسي و تشمل حماية الإنسان لذاته و ممتلكاته و في المجال التنظيمي فإن الأمن و الحماية يأخذ شكل الأمن الوظيفي و ضمان بيئة تنظيمية آمنة و بالرغم من الاعتمادية المتبادلة بين المنظمة و العاملين في تحقيق أهداف كل منهما إلا أن العاملين أكثر اعتمادا على المنظمة في إشباع حاجاتهم المختلفة و هذه الاعتمادية تجعل الأفراد

بحاجة إلى التنبؤ في البيئة التنظيمية فيما يتعلق بالكثير من الأمور مثل: الأمن الوظيفي، الترقية، العدالة و المساواة في المعاملة.

11-2-3- حاجات اجتماعية: (Social Needs): الحاجة إلى الإنتماء والصدقة والحب

والعاطفة والشعور والوجدان والقبول الاجتماعي من قبل الآخرين.

11-2-4- حاجات التقدير والاحترام (Esteem or Ego Needs) حاجات تقدير

الذات، احترام وتقدير الآخرين، الثقة بالنفس، المعرفة، الاستقلالية، الكفاءة، الشهرة، القوة، التميز، المكانة والمركز الاجتماعي.

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 282)

11-2-5- حاجات تحقيق الذات: (Self-actualization needs): وتمثل حاجة ما

يستطيع الفرد أن يكون to be what is capable of becoming وتشمل حاجات تطوير قدرات الفرد الكامنة، المعرفة، المهارة، الإبداع، الخلق والابتكار، لتحقيق أقصى الطموح.

وبناء على هذه النظرية فان الحاجات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة تصاعديا حسب الأهمية كما يظهر في الشكل التالي:



شكل رقم (01): يبين سلم "ما سلو" للحاجات

يلاحظ أهمية الحاجات الفسيولوجية من أجل البقاء حيث تسود في المستوى الأدنى وعندما يتم إشباعها بدرجة مرضية ينتقل الفرد إلى الحاجة التي تليها في الأهمية، وهي الامن والحماية: إن الحماية المشبعة لم تعد حافزة، بينما الحاجة غير المشبعة تدفع الفرد للتحرك لذلك عندما يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية فإن حاجات الأمن والحماية تبدأ بحفز السلوك. (العميان محمود سلمان، 2005، ص 283)

تظهر الحاجات الاجتماعية من كون الإنسان كائنا اجتماعيا بطبعه وقد أشارت الدراسات أن الأفراد الذين يعملون بمفردهم بمعزل عن الآخرين لا تتوفر لديهم الرغبة في العمل ويعزى ذلك إلى العزلة والوجدانية، كذلك بينت دراسات أخرى أن الأقسام والوحدات الإدارية التي تمنح أفرادها مستوى متدنيا من التفاعل الاجتماعي والاتصال مع الغير لديها أعلى نسبة دوران عمل فإن إشباع الحاجات الاجتماعية في موقع العمل مقيد إلى حد بعيد بالتكنولوجيا المستخدمة في الأداء وفي الظروف المادية لتصميم العمل.

تمنح حاجات التقدير والاحترام إدارة المنظمة مجالا واسعا لخلق بيئة تنظيمية تعمل على إشباع هذه الحاجات وهذه الحاجات غير محدودة الإشباع ومن ناحية تنظيمية يعتمد إشباعها بشكل أساسي على السياسات الإدارية والسلوك القيادي وهذه الحاجات تظهر عند المديرين أقوى مما لدى المرؤوسين لذلك تعطى أهمية في مجال حفز الإداريين.

أخيرا حاجات تحقيق الذات وهي تمثل الحاجة إلى إدراك إمكانية تطور وتقديم الفرد إلى أقصى درجة إذ لا يتم إشباع هذه الحاجة بالكامل وهي مهمة إلى أولئك الذين استطاعوا إشباع بقية الحاجات في سلم "ماسلو" بدرجة مقبولة.

يوجد اختلاف في وجهات النظر حول نظرية "ماسلو" تشير بعض الدراسات إلى أن الترتيب الهرمي للحاجات هو ترتيب اصطناعي إذ أن جميع هذه الحاجات متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض لدى الفرد الواحد، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن تطبيق نظرية "ماسلو" والاختلاف في ترتيب الحاجات مرهون بالعوامل البيئية والاختلاف الثقافية.

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 284، 285)

11-3-نظرية القيمة (VALUE THEORY):

يرى "ادوين لوك" (EDWIN LOCK) : أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة و المنفعة العالية لكل فرد على حده، وإنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل، وإن العوائد

التي يرغب بها الفرد هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات "لماسلو" وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على ادراك و شعور كل فرد على حده بما يولد من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته و مستواه الوظيفي و الاجتماعي، و تناسب رغباته و أسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية ولأمان وأي عوائد يراها مناسبة.

(ماهرأحمد، 2003، ص 229، 230)

فالرضا عن العمل هو نتيجة لحصول الفرد على ما يرغب فيه، وقد أيدت نتائج الأبحاث هذا الرأي، فكلما زاد التباعد بين ما هو قائم بالفعل، وبين رغبات الفرد المتعلقة بالجوانب المختلفة لعملهم مثل: الدفع، الترقية، كلما شعر الفرد بالاستياء أو عدم الرضا عن العمل، وتكون هذه العلاقة أكبر بالنسبة لهؤلاء الأفراد الذين يعطون لهؤلاء الأفراد أهمية أكبر لهذا الجانب المعين.

ومن أهم المضامين التطبيقية لنظرية القيمة هو جذبها بجوانب العمل التي تحتاج إلى التغيير لكي يتحقق الرضا عن العمل خاصة، إن النظرية اقترحت احتمال اختلاف هذه الجوانب باختلاف الأفراد، أيضا وفقا لمدخل القيمة فإنه من أكثر الطرق فعالية لتحقيق رضا الأفراد عن عملهم هو البحث واكتشاف ماذا يريد الأفراد من عملهم ومحاولة توفير هذه الرغبات بقدر المستطاع.

(حسن راوية، 2003، ص 171، 172)

11-4-4-نظرية النمو المهني:

يرى "سوبر" (Danald.E.Super): إن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذواتهم والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيًا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرًا، فقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لها وهي:

11-4-1- نظرية مفهوم الذات self consept : إن مفهوم الذات يتطور نتيجة تطور

الفرد العقلي و الجسمي و النفسي و التفاعل مع الآخرين و عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية و أكاديمية من خلال ملاحظته و إدراكه التطور الحاصل يقوده إلى قرارات تتعلق بالتعلم و العمل و تكون منسجمة مع مفهوم الذات، و في الوقت التي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات و الآخرين يبدا الفرد بتحديد هويته و بتطوير صورة عن نفسه، إن هدف الارشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته و ملائمتها لدوره في عالم العمل و الوظيفة و أن تختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي.

(الشيخ حمود محمد عبد الحميد، 2014، ص 194، 195)

11-4-2-علم النفس الفارقي differential psycho : يبين "سوبر" أن أي فرد عنده

القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف، وذكر أن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم

للو وظائف بناء على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

11-4-3- علم النفس النمو **development psycho**: تأثر "سوبر" بكتابات

(بوهلر) في علم النفس النمو التي نكرت أن الحياة يمكن النظر إليها كنتائج مراحل متتالية وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة. (الشيخ حمود محمد عبد الحميد، 2014، ص 196، 197)

وقد ذكر "سوبر" (10) افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني وهذه

الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد الوظائف.
- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول وسمات الشخصية.
- إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح.

ولخص (سوبر) عملية النمو المهني في خمسة (5) مراحل هي: النمو،

الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار والانحدار.

- يتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له.
 - إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد وارشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.
 - مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية استحسان المحيطين به، ويرى أن درجة مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني
 - يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني.
 - يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمة وظروف العمل التي يعمل بها
- (الشيخ حمود محمد عبد الحميد، 2014، ص 198، 199).

11-5- نظرية نموذج مظهر الرضا:

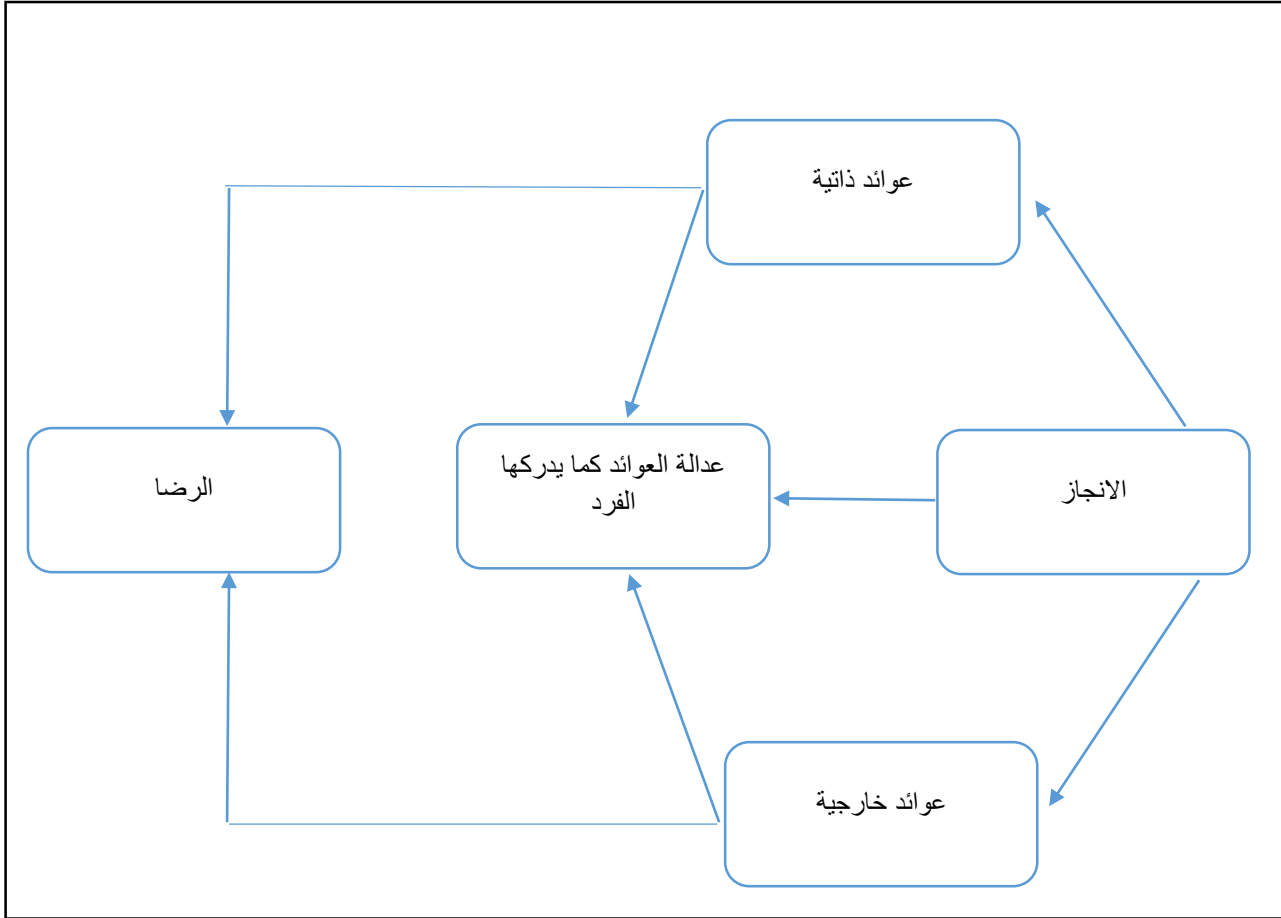
طور " بورتر و لولر" (porter & lawer) عام 1968 نموذج (فروم) و قد ربطاه بكل من الإنجاز و العائد فهما يضعان حلقة وسيطة بين الإنجاز و الرضا و هي العوائد، و بموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة و منسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول، فإذا ما كانت العوائد

الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد عن العوائد كما يعتقد الفرد إنه يستحقه، فستحدث حالة من عدم الرضا و يوقف الدافعية للاستمرار في الجهد و لذلك فإن من ابرز إضافة نموذج "بورتر ولولر" إلى نظرية فروم هو المفهوم الذي يشمل عليه نموذجها بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل و رضاه و إن القناعة و الرضا تتحد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها و ما يعتقد الفرد و قد بين "بورتر و ولولر" أنه هناك نوعان من العوائد:

أولاً: عوائد ذاتية (intrinsic rewards): وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الإنجاز المتوقع، وهذه تشبع الحاجات العليا لدى الفرد.

ثانياً: عوائد خارجية (extrinsic rewards): وهي يتحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا (كالترقية والأجور والامن الوظيفي).

نموذج مظهر الرضا:



الشكل رقم (02) يبين نموذج مظهر الرضا « لبورتر و لولر »

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 293)

يوضح نموذج "بورتر ولولر" التداخل بين عملية الحفز الإنجاز والاشباع (الرضا) وهذا يعني إنه يتعين على الإداريين ضرورة أن تكون اهداف المرؤوسين متوسطة الصعوبة ومتفقة مع قدراتهم ومهاراتهم، وربط نظام الحفز مع الحاجات الفعلية للمرؤوسين والعمل على اشباع.

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 294)

11-6- نظرية ذات العاملين (two factor theory):

لقد قدم "فريدريك هيرزبرغ" (frederic herzberg) عام 1959 نظرية ذات العاملين منذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام العديد من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا.

فصاغ "هيرزبرغ" نظريته بناء على دراسة اجراها على (200) محاسب ومهندس حيث طاب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالاستياء من خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل كثيرة يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين:

- **المجموعة (1):** (العوامل الداخلية) وسماها بالعوامل الدافعة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي وتتعلق بالعمل مباشرة وتتسجم مع هرم "ماسلو" للحاجات الاجتماعية والاحترام والتقدير وتحقيق الذات كما تتضمن العوامل الدافعة (الداخلية) الإنجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة الإنجاز المسؤولية لإنجاز العمل، الترقية واحتمالية التقدم والتطور، طبيعة العمل ومحتواه.

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 295)

- المجموعة (2): (العوامل الخارجية) وتتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل وأطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية والأمن والجماعة في هرم "ماسلو" وتشمل:

- سياسة المنظمة وأسلوب ادارتها، أسلوب الاشراف، العلاقة بين قمة الهرم الإداري.

- العلاقات بين المشرف والمرؤوسين، العلاقات بين الزملاء في العمل.

- الأجور والرواتب، الأمن الوظيفي، المركز الوظيفي، ظروف العمل المادية والفيزيقية.

إن عدم وجود هذه العوامل يسبب شعورا بعدم الرضا لكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساسا أو شعورا بالرضا وإن تمنع حالات عدم الرضا بمعنى إذا كانت هذه العوامل غير متوفرة فإنها ستؤدي إلى عدم رضا العاملين لكن توافرها لا يؤدي في نفس الوقت إلى حفز أو زيادة الإنتاجية لأن عملية الرضا والإنتاجية العالية مرتبطة بالعوامل الداخلية، ولذلك نجد تأثيرا محدودا للعوامل الخارجية على دفع الافراد للعاملين لتحسين جهودهم

(العميان محمود سلمان، 2005، ص296)

11-7-نظرية التوقع (expectancy theory):

طور هذه النظرية "فكتور فروم" (victor vroom) عام 1964 وتقتض هذه النظرية أن الإنسان يجري العديد من العمليات العقلية والتفكير قبل أن يؤدي الأمر إلى سلوك محدد، وترى هذه النظرية أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل

عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد وبالتالي نورد خصائص هذه النظرية من خلال:

- إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاث 03 عناصر هي:

- توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين.
- توقع الفرد أن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة.
- توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له.

وهذه العناصر الثلاثة تمثل عملية تقدير شخصي للفرد وباختلاف الأفراد يختلف التقدير.

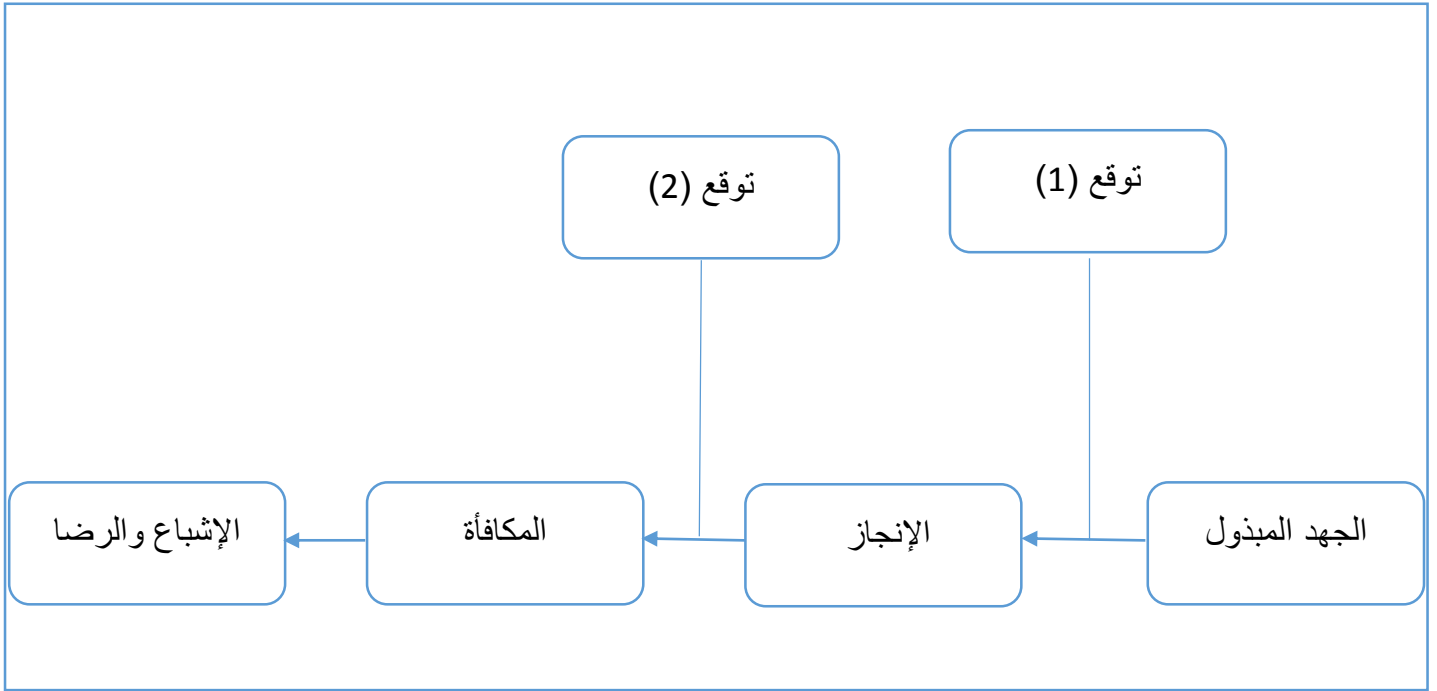
ترى هذه النظرية أن الفرد لديه القدرة والوعي بإمكانية البحث في ذاته عن العناصر الثلاثة

السابقة واعطاءها تقدير وقيم (ماهرأحمد، 2003 ص 148 ، 149)

وهذا يعني أن حفز الفرد يعتمد على توقعات الفرد كما يلي:

- **التوقع الأول:** أن الجهد المبذول سيؤدي إلى الإنجاز المطلوب.
- **التوقع الثاني:** أن الإنجاز المطلوب سيحقق المكافئة المرغوبة من قبل الفرد والتي بدورها تشبع حاجاته وبالتالي تحقق الرضا كما يظهر في الشكل التالي:

نموذج التوقع:



الشكل رقم (03): يبين نموذج التوقع لـ "فيكتور فروم".

احتمالات بأن نوعاً من السلوك سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة، حيث يقوم الأفراد بإجراء مقارنة بين ما يرغبون فيه من نتائج وبين احتمال تحققها.

كما تعتبر نظرية التوقع ضمناً وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليست هدفاً بحد ذاته وإنما تكون وسيلة أو وسيطاً لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، مثال ذلك الفرد الذي يرغب في الترقية في وظيفته ليس الهدف الترقية وإنما بسبب إدراكه واعتقاده بأن الترقية هي السبيل لتحقيق حاجة التقدير والاحترام والتميز والحصول على المردود المادي من أجور ورواتب.

(العميان محمود سلمان، 2005، ص 292، 293)

وبالتالي نستنتج بأنه في حال لم يتطابق التوقع بالنتيجة للفرد العامل ينعكس سلبا على

أدائه في المؤسسة أو المنظمة وكذا عدم رضاه عن آلية تحقيق إشباع رغباته وعدم توافقه

مهنياً.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكننا القول إن التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، وكذلك إشباع متطلباته النفسية والمادية والاجتماعية للبيئة المحيطة به، مواجهة كل الظروف الصعبة والعوائق لتحقيق رضا مهني لدى العامل، وتعرفنا كذلك على أهم العوامل المؤثرة في التوافق المهني، النظريات، المظاهر، التقسيم، القياس والشروط التي تبنت هذا الفصل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد

1- منهج الدراسة.

2- الدراسة الاستطلاعية.

3- حدود الدراسة.

4- عينة الدراسة.

5- أدوات الدراسة.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بناء على ما تم عرضه من هذه الدراسة في جانبها النظري، سوف يتم الآن الانتقال إلى القسم الثاني منها هو الجانب الميداني تكمن أهميته في أنه يختبر الفروض التي تمت صياغتها في بداية الدراسة وكذلك إخضاعها للمعالجة الإحصائية بانتقاء الجانب الإحصائي المناسب لهذه المعالجة والتأكد من مدى صحتها أو رفضها وسوف نتطرق فيه إلى المنهج المستعمل في الدراسة، حدود بحث الدراسة الاستطلاعية، تحديد عينة الدراسة، ووسائل جمع البيانات والأدوات الإحصائية، وما يلي تدقيق فيها.

1-منهج الدراسة:

تختلف مناهج البحث العلمي باختلاف المواضيع ومشكلة البحث، وبما أن دراستنا تسعى بشكل منهجي إلى البحث عن العلاقة الموجودة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي، فإن أنسب منهج هو المنهج الوصفي، الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بظاهرة موضوع البحث، وهو أنسب منهج في العلوم الاجتماعية والإنسانية والذي يعتمد على جمع المعطيات والمعلومات في الميدان.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه: " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

(سامي محمد ملحم ،2002، ص352)

2-الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الهامة الضرورية التي تساعدنا على التعرف بالخصوص على الميدان الذي نجري فيه الدراسة ومدى الإمكانيات اللازمة والمتوفرة التي تتدخل في سيره بالإضافة إلى استشارة ذوي الخبرة والمهتمين بالموضوع للتعرف على آراءهم وأفكارهم التي قد تساعدنا في الدراسة وكذلك تجريب أدوات البحث وتطبيقها على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ولهذا الغرض توجهنا إلى ابتدائية عامر السعيد "1" بذراع بن خدة.

وقد تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في 10 معلمات، وعليه فقد اخترنا عينة الدراسة

الاستطلاعية بطريقة عشوائية بسيطة.

قمنا بتوزيع المقياسان مقياس الضغط النفسي "لفنستاين"، والتوافق المهني للباحثة "

لشموري كاميليا " .

قمنا بالدراسة الاستطلاعية يوم 06 فيفري 2020 حيث توجهنا إلى مؤسسة عامر

السعيد 1 فاتصلنا بمديرة الابتدائية "ولد قاسي سودابي" ، بعد ذلك سمحت لنا بمقابلة 10

معلمات، فتوجهنا إلى الأقسام وتقابلنا مع المعلمات، قمنا بشرح لهم كيفية الإجابة على البنود

وقمنا أيضا بشرح البنود الغامضة غير المفهومة.

ومن خلال دراستنا التي تهتم بدراسة العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني،

تم تطبيق أدوات الدراسة عليها لتحديد مدى مناسبة المقاييس لعينة الدراسة.

3-حدود الدراسة:

أ- الحدود الزمانية:

تم القيام بالدراسة الأساسية بتاريخ: 09 سبتمبر إلى غاية 15 أكتوبر 2020.

ب-الحدود المكانية:

يتمثل ميدان هذه الدراسة في ابتدائيات بلدية ذراع بن خدة وتتمثل في ابتدائية **عامر سعيد 1** و**عامرالسعيد 2**، ابتدائية **أحمد خليل**، ابتدائية **رومان وأبنائه**، ابتدائية **فريحي محمد**، وابتدائية **محمد بن السلامة**.

4-عينة الدراسة:

لإجراء أي دراسة نحتاج لوجود عينة لإتمام هذه الدراسة، حيث تعرف العينة بأنها: "مجموعة من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي "

(محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص86)

واعتمدنا في بحثنا على العينة العشوائية البسيطة وهي أبسط الطرق في اختيار العينة. وتعرف العينة العشوائية بأنها: "احتمال سحب أي مفردة من مفردات المجتمع مقدرًا ثابتًا"

(فريد بوزينة وآخرون، 2005، ص21)

تكونت عينة الدراسة من **60** معلمة بابتدائيات بلدية ذراع بن خدة بولاية تيزي وزو في

الإطار الحضري، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وبالشكل التالي:

ابتدائية **عامر السعيد 1** تم أخذ **9** معلمات من **20** معلمة.

ابتدائية **عامر سعيد 2** تم أخذ **12** معلمة من **21** معلمة

ابتدائية أحمد خليل تم أخذ 8 معلمات من 16 معلمة

ابتدائية رومان وأبنائه تم أخذ 7 معلمات من 7 معلمات

ابتدائية فريحي محمد تم أخذ 14 معلمة من 20 معلمة.

ابتدائية محمد بن السلامة تم أخذ 10 معلمات من 14 معلمة.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد الدراسة الأساسية حسب المدرسة والحالة المدنية

المجموع		الحالة المدنية				اسم المؤسسة
		عزباء		متزوجة		
%	ت	%	ت	%	ت	
15%	9	22,22%	6	9,09%	3	عامر سعيد 1
20%	12	22,22%	6	18,18%	6	عامر سعيد 2
13,33%	8	7,40%	2	18,18%	6	أحمد خليل
11,66%	7	7,40%	2	15,15%	5	رومان وأبنائه
23,33%	14	22,22%	6	24,24%	8	فريحي محمد
16,66%	10	18,51%	5	15,15%	5	محمد بن السلامة
100%	60	100%	27	100%	33	المجموع

5- أدوات الدراسة:

يقصد بأدوات الدراسة تلك الوسائل العلمية التي يستخدمها الباحث في عملية جمع المعلومات، والبيانات الخاصة بموضوع الدراسة، واعتمدنا في هذه الدراسة على:

- مقياس الضغط النفسي: ل "لفنستاين" (1993)
- مقياس التوافق المهني: ل "لشمور كاميليا " (2017)

1- مقياس الضغط النفسي:

أولا /وصف المقياس:

المقياس المستخدم في دراستنا من اعداد الباحث "لفنستاين" سنة 1993 بهدف قياس مؤشر إدراك الضغط يتكون هذا المقياس من 30 عبارة، منها بنود مباشرة وبنود غير مباشرة.

- البنود المباشرة: تتمثل من 22 بند وهي العبارات المرقمة كالاتي:

(2.3.4.5.6.8.9.11.12.14.15.16.18.19.20.22.23.24.26.27.28.30)

، وتدل هذه العبارات على وجود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالقبول اتجاه الموقف، وعلى مؤشرات إدراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها بالرفض.

- البنود الغير مباشرة: تتمثل من 08 عبارات المتمثلة في العبارات رقم

(1.7.10.13.17.21.25.29) وتدل على وجود مؤشرات إدراك الضغط المرتفع عندما

يجيب عليها بالرفض وعلى مؤشر إدراك الضغط المنخفض عندما يجيب بالقبول.

ثانيا /كيفية تطبيق المقياس:

يتم توزيع المقياس على أفراد العينة، ومن ثم تشرح التعليمات المتمثلة في:

أمام كل عبارة من العبارات التالية ضع العلامة (×) في الخانة التي تصف ما ينطبق عليك
عموما، أجب بسرعة دون أن تزج نفسك بمراجعة المقياس واحرص على دقتها، هناك أربعة
اختيارات عند الإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس وهي بالترتيب: أبدا، أحيانا، كثيرا،
دائما.

ثالثا/ كيفية التصحيح:

إن كيفية تصحيح وتنقيط عبارات المقياس يتم التدرج فيها من 1 إلى 4 نقاط، وهذه
الدرجات تتغير حسب نوع البنود وهذا حسب الجدول التالي:
جدول رقم (03): يمثل كيفية تنقيط مقياس الضغط النفسي.

البنود البدائل	البنود المباشرة	البنود الغير مباشرة
أبدا	نقطة واحدة	أربع نقاط
أحيانا	نقطتان	ثلاث نقاط
كثيرا	ثلاث نقاط	نقطتان
دائما	أربع نقاط	نقطة واحدة

يتم الحصول على القيم الخام بجمع كل النقاط المتحصل عليها في المقياس من البنود المباشرة والغير مباشرة.

رابعاً/الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً/الصدق:

- طريقة صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة "قمراس سميرة" سنة 2018 بحساب الصدق عن طريق تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يوضح الاتساق الداخلي لمقياس الضغط النفسي المدرك.

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الفقرة رقم 01	0.64**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 16	0.806**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 02	0.66**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 17	0.77*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 03	0.829**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 18	0.875**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 04	0.77*	دال عند مستوى 0.05	الفقرة رقم 19	0.778**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 05	0.77*	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 20	0.677*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 06	0.647*	دال عند مستوى 0.05	الفقرة رقم 21	0.698*	دال عند مستوى 0.05

الفقرة رقم 07	0.844**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 22	0.806**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 08	0.674*	دال عند مستوى 0.05	الفقرة رقم 23	0.674*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 09	0.829**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 24	0.846**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 10	0.869**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 25	0.844**	دال عند مستوى 0.01
الفقرة رقم 11	0.806**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 26	0.633*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 12	0.802**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 27	0.7674*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 13	0.700*	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 28	0.633*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 14	0.806**	دال عند مستوى 0.01	الفقرة رقم 29	0.633*	دال عند مستوى 0.05
الفقرة رقم 15	*0.674*	دال عند مستوى 0.05	الفقرة رقم 30	0.633*	دال عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول أن معظم عبارات مقياس الضغط النفسي التي عددها 30 عبارة، تبين أنكل العبارات حققت ارتباطات دالة مع درجة الكلية، وقد تراوحت بين (0.63 - 0.86) عند مستويات الدلالة (0.05 و 0.01)، وبهذا تصبح عبارات المقياس صادقة وتوحي بمدى ما وضعت لقياسه.

ثانيا / الثبات :

- طريقة ألفا كرومباخ :

قامت الباحثة " قمراس سميرة" سنة 2018 بحساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ الذي بلغ 0.78 وهو مما يدل على أن المقياس ثابت ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

جدول رقم (05): يمثل الثبات مقياس الضغط النفسي.

عدد العبارات	معامل ألفا
30	0.78

(قمراس سميرة، 2018، ص 97-99)

2 - مقياس التوافق المهني :

اعتمدنا في الدراسة على مقياس التوافق المهني " لشمور كاميليا " (2017) ويتكون المقياس من 24 بندا و 4 بدائل (عالية، متوسطة، منخفضة، منعدمة)

طريقة التصحيح:

كانت طريقة التصحيح من خلال البنود، حيث احتوت على بنود إيجابية وأخرى سلبية، تصحيح الفقرات الإيجابية وهي

حيث (1.2.3.4.5.6.7.8.9.11.12.13.14.15.17.19.20.21.22.23.24)،

تأخذ الإجابة: (عالية 4، متوسطة 3، منخفضة 2، معدومة 1)، وتصحيح الفقرات السلبية

وهي: (10.16.18)، حيث تأخذ الإجابة: (عالية 1، متوسطة 2، منخفضة 3، معدومة 4)

وهي موضحة في الجدول التالي

جدول رقم (06): يبين تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني

الدرجات المتغيرات	الموجبة	السالبة
عالية	04	01
متوسطة	03	02
منخفضة	02	03
معدومة	01	04

2-2- الخصائص السيكومترية للمقياس:

ثانيا: ثبات وصدق مقياس التوافق المهني:

أ- الثبات:

1- طريقة التناسق الداخلي (ألفا كرو مباح):

قامت الباحثة "شمو كاميلى" سنة 2017 بحساب هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي

ألفا كرو مباح والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر

معامل ألفا كرومباخ بالنسبة للمقياس ككل (0,95)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ككل ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن ألفا كرومباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ	المقياس ككل
24	0,951	

2- طريقة التجزئة النصفية:

كما قامت الباحثة "شمور كاميليا" سنة 2017 بحساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية القائمة على أساس تجزئة أو تقسيم عبارات المقياس الى قسمين فردية وزوجية أو قسم أعلى وأدنى وبعد تقسيمه عن طريق نظام (spss v21) تم تقدير معامل الارتباط بن النصفين حيث بلغت قيمته (0,86) وبتعويضه في معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي (0,92) وهي لا تختلف عن قيمة الثبات الكلي لجاتمان والتي بلغت كذلك (0,92) مما يجرنا الى القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو موضح الجدول التالي:

جدول رقم(08): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية

0,867	معامل الارتباط بين النصفين
0,929	معادلة سبيرمان براون
0,927	معادلة جاتمان

ب-الصدق:

1-طريقة الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة "شمور كاميليا" سنة 2017 بحساب صدق هذا المقياس بطريقة

الاتساق الداخلي، عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية

للمقياس ككل، لقد جاءت أ قد غلب العبارات: دالة احصائيا عند الفا(0,01) = a و عددها

(18) عبارات، وكانت في العبارات ذات الأرقام

(2,1,3,4,5,6,7,8,10,11,13,14,15,16,17,20,21,24) وقد تراوحت فيها قيم

الارتباط ما بين (0,85) كأعلى ارتباط كان بين العبارة رقم (02) والدرجة الكلية للمقياس

ككل، و(0,95) كأدنى ارتباط كان بين العبارة رقم (21) والدرجة الكلية للمقياس ككل،

ونجد أن هناك ستة عبارات دالة عند مستوى الدلالة (a=0,05) وهي العبارات

رقم(9,12,18,19,22,23) وقد تراوحت فيه الارتباطات بين (0,54) كأعلى إرتباط كان

بين العبارة (09) والدرجة الكلية للمقياس، و(0,45) كأدنى ارتباط كان بين العبارة(12)

والدرجة الكلية للمقياس ككل، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، وهذا ما يوضحه

الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية

الدرجة الكلية للمحور	العبارة	الدرجة الكلية للمحور	العبارة
0,814**	العبارة 13	0,788**	العبارة 1
0,740**	العبارة 14	0,855**	العبارة 2
0,683**	العبارة 15	0,829**	العبارة 3
0,739**	العبارة 16	0,655**	العبارة 4
0,809**	العبارة 17	0,634**	العبارة 5
0,539*	العبارة 18	0,800**	العبارة 6
0,497*	العبارة 19	0,809**	العبارة 7
0,738**	العبارة 20	0,808**	العبارة 8
0,594,**	العبارة 21	0,544*	العبارة 9
0,511*	العبارة 22	0,764**	العبارة 10
0,559*	العبارة 23	0,709**	العبارة 11
0,676**	العبارة 24	0458*	العبارة 12

لارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 0,01**

2- طريقة المقارنة الطرفية:

كما تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، وبالنظر إلى قيمة اختبار

الدلالة (T test) كما هو موضح في الجدول رقم (14) يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت

قيمه (9,67) وهي دالة عند درجة الحرية (8) ومستوى الخطأ أو الدلالة (a=001)، (أنظر إلى

الملحق رقم (12)، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

القرار	مستوى الدلالة	قيمة اختبار T- test	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار التجانس F	الطرفين	
دال	00,00	9,678	8	8,018	56,40	5	0,074	4,214	الأعلى	الدرجة
				4,868	15,80	5			الأدنى	الكلية

(شموري كميليا، 2017، ص 102-105)

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الأدوات الإحصائية التالية:

1--معامل الارتباط برسون:

الذي يرمز له "R" يستخدم لمعرفة اتجاه العلاقة بين متغيرين "متغير مستقل" و "متغير تابع" ويرمز لهما $(y.x)$

2 - النسبة المئوية:

لحساب النسبة المئوية لمتغير معين نستعمل القانون التالي:

النسبة المئوية: $\frac{\text{التكرار} \times 100}{\text{المجموع الكلي}}$

(محمد بوعلاق، 2012، ص144)

3 -اختبارT-test:

هو أحد أهم الاختبارات الإحصائية والأكثر استخداما في الأبحاث والدراسات التي

تهدف للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي عينتين

وذلك بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل أدوات الدراسة، حيث تطرقنا إلى وصف المنهج المتبع في الدراسة وإلى وصف الدراسة الاستطلاعية واستعنا بالجدول للتوضيح أكثر وذلك لغرض الدقة والبسيط، وإلى ذكر حدود هذه الدراسة، وتعرضنا بشيء من التفصيل إلى عينة الدراسة وكيفية اختيارها، كما قمنا بوصف شامل لأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية من خلال حساب الصدق والثبات، وطريقة اختيار المقياس والتي انتهت إلى الاطمئنان عليها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية، وتطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمناها في معالجة البيانات.

الفصل الخامس

عرض، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

4- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

6- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

تمهيد:

بعدها تطرقنا إلى فصل الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم التعرف على منهج الدراسة وخصائص العينة وأدوات الدراسة وأهم نتائج صدق وثبات الأدوات والأساليب الإحصائية المستعملة، وبعد الحصول على البيانات التي تم تقييها باستخدام الحزمة الإحصائية (spss) وتبويبها ومعالجتها وفق الأساليب الإحصائية المذكورة سابقا سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها لمعرفة الدرجة التي توصلت إليها الدراسة وفق ترتيب تساؤلات وفرضيات الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي.

جدول رقم(11): يوضح اختبار الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل ارتباط بيرسون	متغيرات الفرضية	حجم العينة
0.01	0.004	0.365**	الضغط النفسي	60
			التوافق المهني	

يتضح من خلال الجدول أعلاه النتائج الخاصة بالفرضية الأولى للدراسة، والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي".

كما يتضح من خلال نفس الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته 0.365^{**} ، في حين أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.004 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.01 ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة مما يعني "وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي".

2-مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وبناء على الجدول الموضح أعلاه والنتائج المبينة وبعد المعالجة الإحصائية التي دلت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي، بمعنى أنه كلما كان الضغط النفسي مرتفع كان التوافق المهني مرتفع، وهذه النتيجة أثبتت لنا أن المعلمات بالرغم من معاناتهم من الصعوبات والظروف في جميع المجالات النفسية الاجتماعية الاقتصادية ... إلخ. وكذلك وجود ضغوطات داخل المدرسة من طرف الإدارة أو الزملاء في العمل أو التلاميذ ... إلخ. كل هذه العوامل جعلتهم يعيشون صراعات ومشكلات في تكيفهم مع ممارسة نشاطهم المدرسي والمهني ، إلا أنهم بالرغم من كل هذه العوامل والصعوبات نجد هناك توافق وتأقلم المعلمات في مزاوله نشاطهم الدراسي ، وهذا يبين لنا أن هذه الضغوط لم تؤثر عليهم سلباً بل تغلبوا عليها بشتى الطرق حققوا النجاح وتكيف في مهنة التدريس وهذا يعود إلى : حبهم لهذه المهنة لأنها تخدم المجتمع ككل ، تحقق رغباتهم وميولهم واتجاهاتهم المعرفية والسلوكية ، تحقق حاجاتهم و اشباعاتهم ، وجود تحفيزات مادية ومعنوية ، زرع روح المبادرة والتعاون بين زملائهم في العمل ، التحلي بالصبر ، التحضير الجيد للدرس ، وجود تناسق وانسجام ما بين الإدارة والمعلمات والشعور بالأمن والاستقرار ، تحقيق مستوى عال من الطموح ،الولاء في المهنة ، وبهذا الشكل فقد استطاعت معلمات التعليم الابتدائي معرفة مسببات الضغوط ومحاولة القضاء عليها والتخلص منها لي يتحقق لديهم تكيف مهني ينجح وتفوق خلال ممارسة نشاطهم في العملية التعليمية.

اختلفت هذه دراستنا مع دراسة فؤاد صبيبة وآخرون تحت عنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، حيث أجريت الدراسة على 688 أستاذ، وكانت النتائج ما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني.

(فؤاد صبيبة وآخرون ، 2014، ص 368)

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (Independent Samples T-test)، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (12): يوضح اختبار الفرضية الثانية

الحالة المدنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار Leven's	قيمة اختبار T-test	قيمة (Sig)
المرأة العاملة غير المتزوجة	27	74.81	09.26	0.161	2.069	0.043
المرأة العاملة المتزوجة	33	69.87	09.13			

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار (Levene's) لتجانس التباين تساوي 0.161 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني أن التباين متساوي (متجانس) لدى العاملات المتزوجات والعاملات غير المتزوجات، في حين أن

قيمة (Sig) لاختبار (T-test) تساوي 0.043 وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة 0.05، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي، وبما أن متوسط الرتب لدى العاملات غير المتزوجات يقدر بـ 74.81 وهو أكبر منه عند العاملات المتزوجات والمقدر بـ 69.87، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة لصالح المرأة العاملة غير المتزوجة.

4-مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي و بناءا على الجدول أعلاه والنتائج الموضحة وبعد المعالجة الإحصائية التي دلت على أنه توجد فروق في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي، أي أن وجود فروق دالة إحصائية بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الشعور بالضغط النفسي وأن كل من هما يعاني من درجة معينة في الضغط أي أحدهما تعاني من الضغط النفسي أكثر من الأخرى، بحيث تعددت الصعوبات والعراقيل في مختلف المجالات الحياتية والمهنية فالمرأة المتزوجة تشعر بالضغط والإحباط واليأس، التوتر والقلق أكثر من المرأة غير المتزوجة. وهذا قد يرجع إلى عدة أسباب وعوامل، نستطيع تقسيمها إلى جانبين ، جانب خاص وجانب عام:

فبالنسبة للجانب الخاص فهو متعلق بالحياة الشخصية للمرأة العاملة، فالمرأة المتزوجة تكون في غالب الأحيان أكثر عرضة للضغط المهني والنفسي وهذا راجع إلى كثرة المسؤوليات التي تواجهها الموزعة بين رعاية الأولاد والاهتمام بالزوج وتسيير شؤون البيت إلى غيرها من المسؤوليات فكل هذا قد يعرضها إلى التعب والإرهاق النفسي، عكس المرأة

العاملة الغير متزوجة التي تكون مسؤولياتها قليلة مقارنة بهذه الأخيرة. وبالتالي تكون درجة الراحة النفسية لديها عالية.

وكل هذا قد يعكس على الجانب العام المتعلق بالعمل، وخاصة إذا كان في ميدان التعليم، فهذه المهنة تحتاج إلى بذل الكثير من الجهد لمواجهة المشاكل التي قد تواجه المرأة العاملة خلال أدائها لوظيفتها كالاكتظاظ في القسم، مشاكل الإدارة، كثافة البرامج... إلخ وهنا تظهر الفروق من حيث الضغط النفسي فالمرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة، فنجد الأولى أكثر عرضة للضغط النفسي، مقارنة بالثانية التي تكون مسؤولياتها قليلة وبالتالي تكون أقل عرضة للضغط النفسي.

وقد اتفقت دراسة جودي ترخمان (1980) مع دراستنا حيث أجرى هذا الباحث دراسة عن "المرأة العاملة ومعاناتها النفسية والجسمية بالمقارنة بربة المنزل". تكونت العينة من مجموعات من العاملات (متزوجات، غير متزوجات) ومجموعات من العاملين (متزوجين، غير متزوجين)، مجموعات من ربات البيت. وكانت أهم النتائج:

-توجد فروق بين الزوجات العاملات والأزواج، في مستوى المعاناة النفسية، لصالح الزوجات العاملات.

-العاملات المتزوجات أكثر معاناة نفسية من غير المتزوجات، مما يشير لحجم الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة.

(سميرة محمد شند، 2000، ص105)

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي. ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (Independent Samples T-test)، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (13) يوضح اختبار الفرضية الثالثة

الحالة المدنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار Leven's	قيمة اختبار T-test	قيمة (Sig)
المرأة العاملة غير المتزوجة	27	52.85	08.05	0.533	0.705	0.484
المرأة العاملة المتزوجة	33	54.21	06.90			

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار (Levene's) لتجانس التباين تساوي

0.533 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني أن التباين متساوي (متجانس) لدى العاملات المتزوجات والعاملات غير المتزوجات، في حين أن قيمة (Sig) لاختبار (T-test) تساوي 0.484 وهو مستوى أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

5-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي و بناءا على الجدول أعلاه والنتائج الموضحة وبعد المعالجة الإحصائية التي دلت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي ، أي عدم وجود فروق في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة والمرأة العاملة غير المتزوجة في الميدان التعليمي، وأن كلاهما متفوقتان مهنيا ،وهذا يعني أن مهنة التدريس لها دور مهم في شعور بالراحة والأمان والطمأنينة لدى المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة، وأن المعلمات سواء متزوجات أم غير متزوجات معروضين لنفس الظروف والشروط المتاحة فيها مثل : نظام الرواتب والأجور والاجازات والمناهج موحدة ونظام المذكرات والامتحانات الفصلية والنهائية فكل ذلك يجعل المعلمات تشعرن بالأمان والاستقرار و الرغبة في العمل والإخلاص له في المؤسسة (المدرسة) التي يعملن فيها وأيضا أنهن يدرسون نفس التلاميذ ،ويتلقين نفس التعليمات الإدارية والفنية والمادية ولديهن نفس الإمكانيات المادية والبشرية في مدارسهن ونفس البيئة الفيزيقية داخل الأقسام التي يدرسن فيها وكذلك الإدارة والمسؤول لا يميز الحالة المدنية (متزوجة ، عزباء) لان ما يهم المدير هو الطريقة المثلى و الجودة في طريقة التدريس وقدرة كل معلمة سواء كانت متزوجة او غير متزوجة في تقديم البرنامج الدراسي للتلاميذ بالمستوى المطلوب .

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة **بوعطيط سفيان** بعنوان طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل -عنابة-هدفت إلى معرفة العلاقة بين نمط الاشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها لدى 82 عاملا من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل - عنابة -من نتائجها:

عدم وجود تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية) على مستوى التوافق المهني.

(بوعطيط سفيان، 2007، ص 160-171)

ودراسة عبد الله عبد العزيز السماوي (2006) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية بالرياض التي هدفت إلى معرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى العاملين لقوات الطوارئ الخاصة ودور المتغيرات الديمغرافية من جهة (العمر، المؤهل العلمي، والخبرة). وكذلك الحالة الاجتماعية، ونوع السكن، ومكان العمل من جهة أخرى وأجريت الدراسة على (391) فردا من صف الضباط في قوات الطوارئ الخاصة وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ أقل من المتوسط.
- لا توجد فروق في التوافق المهني بحسب الحالة المدنية.

(خميس أسماء، 2014، ص 26)

خاتمة :

إن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة تدل على الأهمية التي يحضى بها التوافق المهني في العمل وما يرتبط به من عوامل ومدى تأثير هذه الأخيرة على التوافق المهني، لذا تطالب كل العاملات ومن بينهم المعلمات على توفير الشروط و الظروف الملائمة لهم حتى يتسنى لهم القيام بواجبهم المهني لأن أي تقصير في توفير هذه الشروط أو فرض بعض العوامل التي لا تتناسب معهم قد يؤدي إلى وجود ضغوط نفسية تؤثر عليهم و بالتالي على صحتهم النفسية وتحدث لهم اضطرابات نفسية ، وهذا قد يؤدي إلى ضعف دافعيتهم ونقص أدائهم وإنتاجيتهم والعكس ، فكلما توفرت العوامل المناسبة لتأدية العمل كلما قل الضغط النفسي، وكان هناك توازن في حياتهم سواء النفسية أو الاجتماعية أو المهنية واستطاعوا أن يتوافقوا مهنيا .

ومن خلال ما تقدم في هذه الدراسة قد تم توضيح بعض الأسباب والعوامل المساهمة في حدوث الضغط النفسي لدى المعلمات وبالتالي يمكن التقليل منها أو محاولة التخلص من المشكلات التي قد تؤدي إلى هذه الظاهرة عند المعلمات، والتحكم فيها من أجل مسايرة التقدم في مجال التعليم والتأثير بصورة إيجابية على المتعلم والسير به نحو الأفضل وتقديم كل ما يتطلبه بروح خالية من الضغوطات السلبية التي قد تؤثر على شخصيته.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي.

- توجد فروق في الضغط النفسي بين المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة في الميدان التعليمي.

- لا توجد فروق في التوافق المهني بين المرأة العاملة المتزوجة غير المتزوجة في الميدان التعليمي.

اقتراحات الدراسة:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية ومن خلال الدراسة الميدانية في هذه الفترة

فقد تم وضع مجموعة من الاقتراحات وهي كالتالي:

1- محاولة التقليل من مسببات الضغوط النفسية وذلك بمراعاة الطبيعة والظروف التي يمارس فيها الأستاذ عمله في المدرسة.

2- الإعفاء من بعض المسؤوليات المؤداة من طرف المعلم التي يمكن الاستغناء عنها وتبنيها.

3- تحديد التلاميذ في القسم لتفادي الاكتظاظ الذي يزيد معاناة المعلمات.

4- إعطاء اعتبار للمواقف النفسية التي يتعرض لها الأساتذة وذلك من خلال تحفيزهم ماديا ومعنويا.

5- توفير الوسائل والمستلزمات التي يحتاجها المعلم خلال أداء مهامه.

6- تنظيم المدرسة لخرجات من فترة إلى أخرى لصالح المعلمين للترفيه عن النفس والتخلص من الطاقة السلبية.

7- تنظيم دورات تكوينية مجانية للمعلمين لدفعهم لبذل مجهودات إضافية.

المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو النيل محمود السيد (2005): علم النفس الصناعي عربيا عالميا، القاهرة، دار الفكر العربي
- 2- أبو حوايج مروان، الصفدي عصام (2008): المدخل إلى الصحة النفسية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 3- الخالدي عطاء الله، العلمي فؤاد دلال سعد الدين (2009): الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، عمان، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 4- الداهري صالح حسن، العبيدي وناظم حسن (1999): الشخصية والصحة النفسية، الأردن، دار الكندري للنشر والتوزيع.
- 5- الدسوقي كمال (1974): علم النفس ودراسة التوافق، بيروت، دار المكتبة العلمية.
- 6- الرشيد توفيق هارون (1999): الضغوط النفسية: طبيعتها، نظرياتها، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، الطبعة الأولى.
- 7- السيد خليفة وليد، عيسى مراد علي (2008): الضغوط النفسية والتخلف العقلي، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى.
- 8- السيد عبيد، ماجدة بهاء الدين (2008): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة، عمان، دار الصفاء، الطبعة الأولى.
- 9- السيد عثمان فاروق (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى.

- 10- الشيخ حمود محمد عبد الحميد (2014): الارشاد المهني، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 11- الطريبي سليمان عبد الرحمن (1994): الضغط النفسي، مفهومه-تشخيصه-طرق علاجه ومقاومته، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 12- العميان محمود سلمان (2005): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر.
- 13- القاسم محمود بديع مبارك (2001): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 14- بن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم، (1993): لسان العرب، بيروت، دار صادر، الطبعة الثالثة.
- 15- بير داکو، ترجمة: بوجابي محمد الشريف (2007): الانتصارات المدهشة لعلم النفس، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى.
- 16- جنان سعيد رجو (2005): أساسيات في علم النفس، بيروت، لبنان، الدار العربية للعلوم، الطبعة الأولى.
- 17- جوليان روتر، ترجمة: محمود عطية (1984): علم النفس الاكلينيكي، مصر، دار الشروق العربية.
- 18- حامد زهران (1988): الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الرابعة.
- 19- حسن راوية (2003): السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية مصر، الدار الجامعية.
- 20- حمدي علي الفرماوي، ورضا عبد الله (2009): الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

- 21-ريجيو رونالدي (1999): المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، عمان الأردن، دار للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 22-زهران محمد حامد (1995): الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الرابعة.
- 23-سامي محمد ملحم(2002): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى.
- 24-سميرة محمد شند(2000): الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة، القاهرة مصر، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى.
- 25-شاذلي عبد الحميد محمد(2001): الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية.
- 26-شحاتة حسن، النجار زينب (2003): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة مصر، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى.
- 27-صالح نبيل سفيان (2004): الشخصية والإرشاد النفسي، مصر، إيتراك للطباعة والنشر.
- 28-طه فرج عبد القادر (1983): قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة ، دار المعارف .
- 29-عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد (1990): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- 30-عبد المعطي حسن المصطفى (2007): المقاييس المقننة، القاهرة مصر، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى.

31- عوض عباس محمد (2006): دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الأزيطة، دار المعارف الجامعية .

32- فرج عبد القادر طه (2001): علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار قباء للنشر والتوزيع.

33- فريد بوزينة وآخرون (2005): مناهج البحث في البحث العلمي، عمان، دار المسيرة، عمان، الطبعة الأولى.

34- فهمي مصطفى (1990): الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، القاهرة، مكتبة الخانجي، الطبعة الثالثة.

35- كمال سهير أحمد (1999): الصحة النفسية والتوافق، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب القاهرة

36- لوكيا الهاشمي (2006): الاجهاد، عين مليلة الجزائر، دار الهدى.

37- لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة (2006): الاجهاد، مخبر التطبيقات التربوية والنفسية، قسنطينة الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر.

38- ماهر أحمد (2003) السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية. طبع ونشر وتوزيع.

39- محمد السيد أبو النيل (1987): الاحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، بيروت، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة.

40- محمد بوعلاق (2012): الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الجزائر، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.

- 41- محمد حسن غانم (2008): الشباب المعاصر وازماته، القاهرة، مكتبة الدار العربية، الطبعة الأولى.
- 42- محمد عبيدات وآخرون (1999): منهج البحث العلمي القواعد والمواد والتطبيقات، الأردن، دار كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- 43- مدحت عبد الحميد (1990): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- 44- مريم سليم (2004): المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، بيروت لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية.
- الرسائل الجامعية:
- 45- باهي سلامي (2008): مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- 46- الرواحية بدرية محمد يوسف (2012): التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة، رسالة ماجستير، جامعة نزوى
- 47- العبودي فاتح (2008): الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 48- العطاس عبد الله أحمد محمد (2009): فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة أم القرى مكة المكرمة السعودية.
- 49- بن زروال فتيحة (2008): أنماط الشخصية وعلاقتها الاجهاد، رسالة دكتوراه. جامعة منتوري قسنطينة.

50-بن غريال سعيدة(2015): الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

51-بوعطيط سفيان (2007): طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.

52-جبالي صباح (2012): الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها، رسالة ماجستير جامعة فرحات عباس سطيف.

53-خميس أسماء (2014): أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" و "كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2.

54-دايلي ناجية (2013): الضغط النفسي وعلاقته بالقلق، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف.

55-سامي خليل فحجان (2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية.

56-شموري كاميليا (2017): القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، مذكرة ماجستير جامعة محمد بوضياف المسيلة.

57-عريس نصر الدين (2017): استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعجالات فظي وضعيات الضغط النفسي، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

58-قسطاس عبد الستار حميد(2014): ارباب المهن والحرف في المجتمع الاندلسي خلال عصري الامارة والخلافة، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات قسم التاريخ، جامعة البصرة.

59-محمد بلقاسم حاج شتوان (2016): الضغوط النفسية بأسباب الغياب المدرسي عند تلاميذ الطور الثانوي، رسالة ماجستير جامعة الجزائر.

60-مكناسي محمد (2007): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة.

61-والي ووداد (2012): استراتيجيات مواجهة للضغوط لدى المراهقين الجانحين ذكور واناث، رسالة ماجستير، جامعة وهران2.

62-وداد راضية (2012): الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى المعاق حركيا، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف.

المجلات:

63-عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي (1993): مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة دراسات تربوية، العدد (08)، مطبوعات جامعة القاهرة.

64-فؤاد صبيبة وريم كحيلة، عبير رفيق ناصر (2014): علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة وأستاذات التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، جامعة تشرين: اللاذقية، المجلد 36 /العدد (04).

65-مهدي بلعسلة فتيحة (2007): أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء المهنة التعليم ومتطلباتها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(03).

الملاحق

ملحق رقم (01): مقياس الضغط النفسي والتوافق المهني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

سيدتي/ أنستي الكريمة

تحية اجلال وتقدير واحترام.....وأما بعد

في اطار انجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر في مجال علوم التربية ، تخصص علم النفس التربوي، و المعنوية كالاتي :
الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة في الميدان التعليمي " ، ولتبيان هذه العلاقة أرجو منك سيدتي وضع العلامة (x) في المكان الذي يناسب حالتك ، وتأكدي أنه لا توجد إجابات الصحيحة وأخرى خاطئة، وتعتبر الإجابة الصحيحة حين تعبر عن شعورك اتجاه المعنى الذي تحمله ، وأرجو منك قبل أن تجيبي عن البيانات الشخصية والوظيفة التي في الأسفل ، فكوني متأكدة أن هذه البيانات الشخصية والوظيفة التي في الأسفل ، فكوني متأكدة أن هذه البيانات جد سرية ، واجابتك لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

واشكرك الشكر الجزيل على تعاونك

بيانات شخصية ووظيفة:

السن: 20-30

40-30

50-40

50 فما فوق

متزوجة

الحالة المدنية: عذباء

الخبرة المهنية:

من سنة الى 6 سنوات

من 7 سنوات الى 13 سنوات

من 14 فما فوق

اسم المدرسة:

منعدمة	منخفضة	متوسطة	عالية	البنود
				(1) أشعر بالإحباط بدرجة
				(2) لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة
				(3) أنا غير راض(ة) عن عملي كأستاذ بدرجة
				(4) أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة
				(5) أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة
				(6) ألبأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة
				(7) أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة
				(8) أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة
				(9) تتوَعك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة
				(10) دفعيتي للعمل متغيرة بدرجة
				(11) أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة
				(12) أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة
				(13) أرتكب لأخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة
				(14) أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة
				(15) أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة
				(16) أضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة
				(17) لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة
				(18) أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة
				(19) أتضايق من أبسط سلوك التلاميذ بدرجة
				(20) أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة
				(21) أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة
				(22) أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة
				(23) أجد عملي غير منظم بدرجة
				(24) أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة

الرقم	الوضعية الضاغطة	تقريبا ابدا	أحيانا	كثيرا	عادة
1	تشعرين بالراحة				
2	تشعرين بوجود متطلبات لديك				
3	انت سريعة الغضب وضيق الخلق				
4	لديك أشياء كثيرة للقيام بها				
5	تشعرين بالوحدة				
6	تجدين نفسك في مواقف صراعية				
7	تشعرين بأنك تقومين بأشياء تحبها فعلا				
8	تشعرين بالتعب				
9	تخافي من عدم استطاعتك إدارة الأمور لبلوغ أهدافك				
10	تشعرين بالهدوء				
11	لديك عدة قرارات لاتخاذها				
12	تشعرين بالإحباط				
13	أنت مليئة بالحيوية				
14	تشعرين بالتوتر				
15	تبدو مشاكلك كأنها تتراكم				
16	تشعرين أنك في عجلة من أمرك				
17	تشعرين بالأمن والحماية				
18	لديك عدة مخاوف				

				19 أنت تحت ضغط من الاخرين
				20 تشعرين بفقدان العزيمة
				21 تمتعين نفسك
				22 أنت خائفة من المستقبل
				23 تشعرين أنك قمت بأشياء ملزمة وليس لأنك تريدينها
				24 تشعرين بأنك في وضع انتقاد وحكم
				25 أنت شخص خالي من الهموم
				26 تشعرين بالإرهاك والتعب الفكري
				27 لديك صعوبات في الاسترخاء
				28 تشعرين بعبء المسؤولية
				29 لديك الوقت الكافي لتريحي نفسك
				30 تشعرين بأنك تحت ضغط مميت

ملحق رقم (02): نتائج المعالجة الإحصائية

		الحالة المدنية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أعزب	27	45,0	45,0	45,0
	متزوج	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الضغط النفسي	72,1000	9,44511	60
التوافق المهني	53,6000	7,40865	60

Correlations

		الضغط	التوافق
الضغط النفسي	Pearson Correlation	1	,365**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	60	60
التوافق المهني	Pearson Correlation	,365**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Group Statistics

الحالة المدنية		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الضغط النفسي	أعزب	27	74,8148	9,26132	1,78234
	متزوج	33	69,8788	9,13700	1,59055

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الضغط النفسي	Equal variances assumed	,161	,689	2,069	58
	Equal variances not assumed			2,066	55,369

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
الضغط	Equal variances assumed	,043	4,93603	2,38556	,16080
النفسي	Equal variances not assumed	,043	4,93603	2,38885	,14939

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference
				Upper
الضغط النفسي	Equal variances assumed			9,71125
	Equal variances not assumed			9,72266

Group Statistics

الحالة المدنية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق متزوج	33	54,2121	6,90452	1,20192
المهني أعزب	27	52,8519	8,05130	1,54947

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
التوافق	Equal variances assumed	,533	,468	,705	58
المهني	Equal variances not assumed			,694	51,541

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
التوافق	Equal variances assumed	,484	1,36027	1,93080	-2,50465
المهني	Equal variances not assumed	,491	1,36027	1,96099	-2,57558

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means
95% Confidence Interval of the
Difference
Upper

التوافق المهني	Equal variances assumed	5,22519
	Equal variances not assumed	5,29612