

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان :

علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى أساتذة

التعليم المتوسط

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط

مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذة:

اعداد الطالبتين:

نوقشت المذكرة علنا يوم 2025/05/28 - د. أ دبار حنان

_ أمال باهي

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

_ سلاف ميسة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عمامرة سميرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
دبار حنان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
زواري أحمد خليفة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025 /2024

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان :

علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط

مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذة:

اعداد الطالبتين:

نوقشت المذكرة علنا يوم 2025/05/28 - د. أديار حنان

_ أمال باهي

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

_ سلاف ميسة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عمامرة سميرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
دبار حنان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
زواري أحمد خليفة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025 /2024

الشكر وعرّفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من لم يشكر الناس، لم يشكر الله) نشكر الله سبحانه
تعالى الذي هدانا ووفقا لإتمام هذا العمل الذي بفضلته تتم الصالحات والصلاة والسلام على
خير المبعوثين

ونتوجه بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة على قبولها لنا الإشراف في
عملنا وصبرها معنا وتوجيهاتها لنا مساعدتها في كل كبيرة وصغيرة

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل الذين قدموا لنا يدا المساعدة خاصة أساتذة علم
النفس كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي

كما نتقدم بالشكر إلى طاقم الإداري من مدراء وأساتذة متوسطات باهي علي ومصباحي
مصطفى وأحمد التجاني على تعاونهم معنا في الجانب الميداني

وإلى كل من ساعدنا من قريب، أو بعيد في إعداد هذا البحث

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية الوادي، كما تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من أجل أغراض الدراسة، واستخدمنا في جمع البيانات مقياس الضغوط النفسية "لعسكر وآخرون" (1986) ومقياس التوافق المهني للباحثين "شيخاوي صلاح الدين" و"شلابي وليد" (2021) وطبقا على عينة بلغت (114) أستاذ وأستاذة من المتوسطات التالية مصباحي مصطفى، باهي علي، احمد التجاني ببلدية الوادي، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- لا توجد فروق في الجنس من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.
- لا توجد فروق في الحالة الاجتماعية من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.
- لا توجد فروق في الأقدمية المهنية من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

ملخص الدراسة بالإنجليزية:

the study aimed to investigate the relationship between Psychological stress and professional compatibility Among middle school teachers in ELoued. The descriptive Correlational approach was also used for the purposes of the study. Our use of data collection

– The psychological stress scale of AL Askar and others (1986) and the professional adjustment scale of Researchers sheikaur salah EL dine and shalal Walid (2021) according to a sample of 114 middle School teachers in the municipality of ELoued they were chosen intentionally .

there is a correlation between psychological stress and – Professional compatibility among middle school teachers

– there are no statistically significant differences attributed to the gender variable among middle school Teachers on the professional compatibility scale there are no statistically significant differences attributed to the variable of social status of middle school teachers –

On the professional compatibility scale

– there are no statistically significant differences attributed to the variable of professional seniority

Of professors.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الشكر والعرهان
/	ملخص الدراسة باللغة العربية
/	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجدول
/	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
3	1. إشكالية الدراسة
5	2. تساؤلات الدراسة
6	3. فروض الدراسة
6	4. أهداف الدراسة
6	5. أهمية الدراسة
7	6. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

7	7. حدود الدراسة
الفصل الثاني: الضغوط النفسية	
10	تمهيد
10	1. تعريف الضغوط
10	2. تعريف الضغوط النفسية
13	3. أسباب الضغوط النفسية
14	4. أنواع الضغوط النفسية
16	5. مصادر الضغوط النفسية
18	6. مقياس الضغوط النفسية
19	7. النظريات الضغوط النفسية
24	8. آثار الضغوط النفسية في مهنة التعليم
25	خلاصة
الفصل الثالث: التوافق المهني	
27	تمهيد
28	1. تعريف التوافق
28	2. تعريف التوافق المهني

29	3. مظاهر التوافق المهني
30	4. شروط التوافق المهني
31	5. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
33	6. مقياس التوافق المهني
34	7. نظريات التوافق المهني
36	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة	
39	تمهيد
39	1. منهج الدراسة
40	2. مجتمع وعينة الدراسة
42	3. أدوات القياس
49	4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الثاني: عرض وتفسير وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
51	تمهيد
52	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

52	1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
52	2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
54	3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
56	4-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
57	2. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
58	1.2 تفسير ومناقشة الفرضية الأولى
59	2.2 تفسير ومناقشة الفرضية الثانية
60	1.3 تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
61	1.4 تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
63	خلاصة
64	استنتاج عام
66	قائمة المراجع
71	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
7	1. حدود الدراسة (البشرية، المكانية، الزمانية)
40	2. توزيع الأفراد حسب العينة الاستطلاعية
40	3. توزيع أفراد المجتمع الأصلي
41	4. توزيع أفراد العينة حسب المتوسطات
42	5. توزيع أفراد حسب العينة الجنس
43	6. توزيع فقرات مقياس الضغوط النفسية
44	7. يوضح معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية
45	8. الإجابات المناسبة حسب ليكرات الخماسي
46	9. يوضح المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا على استبان التوافق المهني
47	10. معاملات الاتساق لألفا كرونباخ لمقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
52	11. دلالة الارتباط بين مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
53	12. دلالة الفروق بين متوسطي درجات الجنس من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني
54	13. دلالة الفروق بين متوسطي درجات الحالة الاجتماعية من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني
56	14. دلالة الاختلاف بين درجات أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تعزى للأقدمية المهنية

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
20	1. نموذج كوكز - ما كاي: (Cox- Mackay)
22	2. نموذج كوكز - ما كاي: (Cox- Mackay)
54	3. الفروق البيانية لمتوسطي درجات الجنس من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني
55	4. الفروق البيانية لمتوسطي درجات الحالة الاجتماعية من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني
57	5. الاختلاف في رتب درجات أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا للأقدمية المهنية

مفكرة

يواجه العديد من الأفراد مواقف ضاغطة وأزمات قد تؤثر عن حياته اليومية سواء من الناحية الفيزيولوجية أو النفسية مما تسبب لهم القلق والتوتر وعوامل الخطر والتهديد في كافة ميادين حياتهم.

ولذلك تعد الضغوط النفسية من الظواهر الشائعة في حياتنا اليومية، حيث أن الإنسان يشعر بالضيق والضغط النفسي عندما لا يشبع حاجاته بسبب كثرة التحديات ومتطلبات المتزايدة عليه ولأن تأثيرات هذه الضغوط تتعدى جوانبه الشخصية وعلاقته الأسرية والاجتماعية إلى بيئة عمله مما يؤثر عن أداءه للعمل خاصة مهنة التدريس

حيث تعتبر مهنة التدريس من المهن التي يعاني الأساتذة فيها للكثير من المشاكل حيث يواجه الأستاذ الضغط النفسي الناتج عن عوامل عديدة كالأسرة والمناخ التنظيمي كعلاقته مع الزملاء والإدارة والأولياء الأمور.

وبعض الظروف الفيزيائية وغيرها التي تزيد من عبء العمل على الأساتذة التعليم المتوسط من أجل تبليغ رسالته على أحسن وجه وتحقيقه لراحة النفسية والتوافق المهني لديه.

ويعتبر البحث عن الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط من إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد تحديد الآثار السلبية والتعامل معها بطريقة إيجابية.

و على هذا الأساس جاءت الدراسة لتحديد مدى العلاقة بين متغيرات الضغوط النفسية والتوافق المهني ولقد استخدمنا عينة من أساتذة التعليم المتوسط لبلدية الوادي

ولقد قسمت الدراسة إلى خمسة فصول التالية:

الفصل الأول: وهو مدخل إلى الدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها بين الأهداف و أهمية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها بالإضافة إلى التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة وحدود الدراسة .

الفصل الثاني: تطرقتا في هذا الفصل إلى المتغير المستقل وهو الضغوط النفسية من خلال تعريفه وأسبابه وأنواعه ومصادره ومقياسه والنظريات التي فسرت الضغوط النفسية.

الفصل الثالث: أما في هذا الفصل تطرقنا إلى المتغير التابع وهو التوافق المهني وتناولنا فيه تعريفه ومظاهره شروطه العوامل المؤثرة فيه ومقياسه ونظريات التوافق المهني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى منهج الدراسة وحدود الدراسة (البشرية، المكانية، الزمانية) ومجتمع وعينة الدراسة وأدوات القياس والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: وفي هذا الفصل تمهيد وعرض تحليل نتائج الدراسة ثم إلى تفسير ومناقشة نتائج الدراسة وخلاصة وتوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
7. حدود الدراسة (البشرية، المكانية، الزمانية)

1- إشكالية الدراسة

تعد الضغوط بشتى أنواعها نتاج التطور الحضاري الذي يعيشه الانسان فهي أصبحت من سمات الحياة المعاصرة وتجربة يعيشها الفرد يوميا فهو بذلك عرضة للعديد من التغيرات والتحديات المتعددة، فالحياة الأنسان مليئة بعدة ضغوطات، لأنه يعيش في عصر ملئ بالصرعات والتناقضات و المشكلات مع تزايد مطالب الحياة مما ينتج عنها مواقف ضاغطة شديدة ومصادر قلق وتوتر وعوامل التهديد ، حيث أن الأفراد في جميع مراحل حياتهم قد يتعرضون إلى مواقف ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيت والمجتمع والعمل خاصة في مهنة التعليم (بن عبد السلام، 2023، 11)

حيث تعتبر الضغوط النفسية من المواضيع التي اهتم بها الكثير من الباحثين وعلماء التربية وعلم النفس كونها من العوامل المؤثرة في الصحة النفسية. (ساعد، 2019، 18) للأستاذ ، ويعد عصرنا الحاضر عصر الضغوط النفسية التي تصيب الأستاذ وتسبب له حالة من الاجهاد النفسي وجسمي ومشقة تواجهه خاصة في مكان عمله حيث يتطلب منه الإتقان والصبر والأداء الجيد ، كونه يعد حجر الأساس في المنظومة التربوية فهو الحامل لرسالة التعليم والموجه للأجيال الصاعدة ، غير أن هذه الرسالة النبيلة كثيرا ما تتقلها ضغوط نفسية ومهنية ، تجعل من مهمة التعليم تحديا يوميا يتطلب الكثير من الصبر والقوة الداخلية ، فالضغوط النفسية التي يعانيها الأستاذ ليست مجرد لحظات عابرة بل هي حالة مستمرة قد تنعكس سلبا على عطاءه ، بل وحتى على توازنه الشخصي حيث أثبتت دراسة سالم خليفة سالم عبد الهادي (2012) والتي كان عنوانها الضغوطات النفسية لدى بعض المعلمين وعلاقتها بمستوى أدائهم المهني في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر المعلمين حيث توصلت إلى أن الضغوط النفسية لدى المعلمين كانت بنسبة 70% من إجمالي أفراد العينة وكذلك دراسة بن عبد السلام مختار (2023) بعنوان أثر الضغوط النفسية على الرضا عن الحياة لدى أساتذة التعليم المتوسط بالجزائر من خلال عينة من أساتذة ولايات الجنوب الكبير الجزائري، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط النفسية و الرضا عن الحياة ومن المؤكد أن للضغوط النفسية دور إيجابي و محفز عندما تكون في مستوى معين حتى يتمكن الفرد من أداء عمله في حالة من

النشاط وكذلك يحقق مستوى ملائم من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني حيث يعتبر هذا الأخير من شأنه أن يؤثر على توافق الاستاذ مهنياً الذي يشير إلى مدى قدرة الفرد على التكيف مع البيئة المهنية ومتطلباتها وتحقيق الرضا عن عمله .

فأساتذة التعليم المتوسط يواجهون عدة تحديات منها التعامل مع المراهقين ، وضغط التحصيل الدراسي ، وضعف البنية التحتية وأحياناً غياب التقدير المهني وكل ذلك يزيد من التوتر وزيادة الضغوط النفسية مما يشعر الأستاذ بعدم الرغبة في مواصلة العمل ، وقلة الحافزية ، وقد يظهر ذلك في سلوكيات مثل التغيب ، وضعف الأداء أو الصرعات مع الزملاء والإدارة مما يؤثر على تواقفه المهني ، إذ يعد التوافق المهني من أبرز أنواع التوافق وذلك لاقتترانه بأكبر المجالات التي تأخذ وقت الإنسان وتفكيره في عمله لاعتباره الركيزة الأساسية في حياته و لا يمكن الاستغناء عليه لأنه مصدر عيشه (شيخاوي وشلابي ، 2021 ، 16)

كما يعتبر التوافق المهني مؤشر فعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل فمن خلاله يقاس رضا العامل عن مهنته و هو أمر ضروري لقيام بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب .

و يعتبر التوافق المهني متغيراً محورياً يعكس الحالة النفسية والمهنية للفرد داخل بيئة العمل كما يتأثر بعدد من العوامل النفسية التي تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في رفعه أو خفضه ، وعلى عكس التصورات التي تضع التوافق كعامل مؤثر، تنطلق العديد من المقاربات الحديثة من اعتباره نتيجة أو مخرجاً لمجموعة من المدخلات التي تشمل مستوى الضغوط النفسية جودة بيئة العمل ، الرضا المهني ، الدعم الاجتماعي ، نمط القيادة الإدارية .

وتشير دراسة كاظمي أيوب (2020) إلى أن ارتفاع الضغوط النفسية المرتبطة بضبابية الأدوار ، كثافة العمل وضعف التقدير يؤدي إلى انخفاض واضح في مستوى التوافق المهني خاصة في المهن ذات البعد الإنساني كالتعليم والتمريض ، كما توصلت دراسة خالد بن

زيد خالد (2021) إلى أن طبيعة بيئة العمل من حيث العدالة التنظيمية وضوح الإجراءات وتوفر فرص النمو تعد من المحددات القوية للتوافق المهني لدى الموظفين

ومن جهة أخرى بينت دراسة رستم (2022) أن الدعم الاجتماعي داخل المؤسسة سواء من الزملاء أو الإدارة ، يعد من أبرز العوامل المؤثرة في تحقيق التوافق المهني حيث يساهم في تخفيف الضغوط والشعور بالأمان والراحة النفسية والمهنية ، كما أكدت دراسة حمدي أحمد (2023) على أن الدور الوسيط في الرضا المهني مشيرة إلى أن الأفراد الراضين عن مهنتهم يميلون بدرجة أكبر إلى التكيف والتوافق حتى في وجود تحديات وضغوط

تعكس هذه الدراسات تنوع النتائج التي تشير إلى ضرورة النظر في السياقات المهنية والاجتماعية المختلفة قبل تعميم العلاقة بين الضغوط النفسية و التوافق المهني، فقد تعددت التفسيرات العلمية حول طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية و التوافق المهني، فبينما ترى بعض الدراسات أن الضغوط تؤثر سلبا على قدرة الفرد على التكيف مع مهنته وتضعف من رضاه و ادائه ،تشير دراسات اخرى الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما ، وهو ما يثير التساؤل حول طبيعة العلاقة وحدود تأثيرها ومن هذا المنطلق ، أردنا أن نسلط الضوء على هذه الفئة باعتبار أكثر تعرضا إلى ضغوطات النفسية وعليه قمنا بدراسة العلاقة بين الضغوطات النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلى هذا الاساس نطرح تساؤلات الدراسة:

2-تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- هل توجد فروق في الجنس من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني؟
- هل توجد فروق في الحالة الاجتماعية من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني؟
- هل توجد فروق بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني قي للأقدمية المهنية؟

3-فرضيات الدراسة :

3-1 الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

3-2 الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا تعزى لمتغير الجنس من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

3-3 الفرضية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

3-4 الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا تعزى لمتغير للأقدمية المهنية. من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

4-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى :

- التعرف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني بين أستاذات التعليم المتوسط.

- الكشف عن الفروق بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

- الكشف عن الفروق بين المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

- الكشف عن الفروق بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تعزى للأقدمية المهنية.

5-أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة الحالي في :

- تناولت الدراسة موضوع الضغوط النفسية كأحد الموضوعات التي تحتاج الى المزيد من الدراسات والبحوث في الفترة الحالية .
- إلقاء الضوء على بعض المشكلات النفسية التي يعاني منها أستاذات التعليم الابتدائي في المجتمع المدرسي، باعتبارها الركن الأساسي فيه، ولعل من أهمها مشكلة الضغوط النفسية والتوافق المهني.
- إمكانية الاستفادة المسؤولين ومن لهم علاقة بالعملية التدريسية من نتائج هذا البحث للتقليل من الآثار السلبية والتكاليف الناتج عن هذه الضغوط النفسية سواء كانت مادية أم معنوية بالنسبة أستاذات التعليم .

6- التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة :

- **الضغوط النفسية :** هي الحالة النفسية التي تؤثر على أستاذات التعليم المتوسط في مهنة التعليم من الناحية، الشخصية، الصحية، الأسرية وهذا قد يرجع إلى عدم القدرة على مواجهته للصعوبات و العراقيل التي تواجهه في حياته المهنية، و هذا ما يعبر عنها بعدد الدرجات التي يتحصل عليها كل فرد من أفراد العينة في هذا المقياس.
- **التوافق المهني :** هو قدرة أستاذات التعليم المتوسط على التكيف و التأقلم في المدرسة لتحقيق الرضا في مهنة التعليم . و هذا ما يعبر عنه بعدد الدرجات التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة في هذا المقياس

7- حدود الدراسة (البشرية ،المكانية ، الزمانية) :

- الحدود البشرية :** عينة الدراسة مكون 114 أستاذ وأستاذة 40 أستاذ من متوسط مصباحي مصطفى و 38 أستاذ متوسط المجاهد باهي علي و 36 أستاذ متوسط احمد التجاني
- الحدود الزمنية :** زيارة المدارس كانت (من 02 مارس إلى غاية 10 أبريل 2025)
- الحدود المكانية :** متوسط مصباحي مصطفى حي تكسبت و متوسط المجاهد باهي علي حي المنظر الجميل و متوسط احمد التجاني حي النور

الفصل الثاني

الضغوط النفسية

تمهيد

- 1 . تعريف الضغوط النفسية
- 2 . أسباب الضغوط النفسية
- 3 . أنواع الضغوط النفسية
- 4 . مصادر الضغوط النفسية
- 5 . مقياس الضغوط النفسية
- 6 . النظريات الضغوط النفسية
- 7 . آثار الضغوط النفسية في مهنة التعليم

خلاصة

تمهيد

لقد حظي موضوع الضغوط باهتمام كبير من جانب العلماء والباحثين وذلك لما يتعرض لها الإنسان في حياته لعدة مشاكل وعراقيل و صعوبات .أين تؤثر عليه من عدة جوانب منها النفسية والمهنية فبالنسبة لمجال التدريس، نجد هذه الضغوط قد تختلف وتتفاوت من أستاذ إلى آخر وذلك من حيث شدتها وحدتها، لدى يتطلب منهم التصدي لها وتحديها لتحقيق توافق وتكيف ملائم في المجال المهني وفي هذا الفصل سنتناول كل المفاهيم المتعلقة بالضغوط النفسية، أنواعها.

1- تعريف الضغوط النفسية:

1-1 تعريف الضغوط لغة

الضغط ضغطاً عَصْرًا، ضيق على الشخص المعجم العربي الوسيط 1997 عند البستاني الضَّغْطَة بالفتح هي الإضرار والضييق والقهر والضُّغْطَة بالضم تشير إلى الزحمة والضييق والإكراه على الشيء. (البستاني، 1992، بدون سنة)

1-2- تعريف الضغوط النفسية

مصطلح الضغوط النفسية هو من مصطلحات المتعددة الاستخدام لذا ، فإنه ليس من السهل تحديد تعريف عام وشامل للضغوط النفسية، إذ يمكن أن يعرف بطرق مختلفة تبعاً لوجهة نظر الباحثين نذكر منها :

- يعرف لازاروس ، و كوني بأن (1981) الضغوط النفسية هي تلك الضغوط التي عندما يواجه الشخص مطالباً ترهقه أو تفوق قدراته على التكيف ، و إن تفاعلاً يحدث بين مطالب الخارجية والأساس البنيوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية. (أبيو، 2019 ، 44)

يعتبر كل من لازاروس ، و كوني أن الضغوط النفسية عدم قدرة الشخص عن التكيف بين قدراته و متطلبات الخارجية

- ويعرف ميلسوم **Milson (1985)** الضغوط النفسية مؤثر نفسي بيولوجي اجتماعي يستدل عليه من مجموعة من السلوكيات التي يأتي بها الفرد نتيجة ادراكه لتهديد البيئة.

- أما ميلسوم **Milson (1985)** فهو فسر الضغوط النفسية هي عبارة عن مؤثرات يكتسبها الفرد نتيجة لأدراكه لخطر

- ويعرف شافير (2000) الضغوط بأنها اثاره العقل والجسد رداً علني مطلب مفروض عليهما، ويوضح هذا التعريف أن الضغوط موجودة دائماً وانها خاصية للحياة، فالإثارة هي جزء حتمي من الحياة، والدليل على ذلك أننا نفكر دائماً ونعمل لدرجة ما من فالإثارة (حسين، 2006، 21)

ويشير هذا التعريف الى أن طبيعة الضغوط، فالإثارة تشمل كل أعضاء الجسم و الأفكار والمشاعر.

- ويعرف البير قدار بأنها حالة من الإجهاد الجسمي أو العقلي التي تحدث تغيرات سريعة في الجهاز الذي يتعرضون لها (أيبو، 2019، 44، 45)

- كما عرفت على أنها الضغوط النفسية حالة يتعرض لها الناس جميعاً لكنها تختلف من شخص إلى آخر وذلك لاختلاف في شدتها حيث تكون عالياً أو متوسطة أو ضعيفة

الضغوط النفسية الضغط تختلف من فرد إلى آخر، لاختلاف الناس في طريقة إدراكهم لتلك الضغوط ودرجة امتلاكهم لمهارات التعامل معها (قاسم عبدالله، 2023، 18)

- اما ولتر جملش فقد عرف الضغط النفسي بأنه: التوقع الذي يوجد لدى الفرد حيال عدم القدرة على الاستجابة المناسبة لما قد يتعرض له من أمور أو عوارض قد تكون نتائج استجاباتها غير متوقعة وغير مناسبة. (سالم عبد الهادي، 2023، 11)

من خلال هذا التعريف يحدث الضغط النفسي حين يتوقع الفرد عدم قدرته على استجابة غير متوقعة.

- وعرفه الغرير وأبو السعد بأنه استجابة تكيفية بسبب الفروق الفردية والعمليات النفسية بين الأفراد، لذلك هو نتيجة أي حدث بيئي أو موقف يتطلب مجهوداً ذهنياً وجسدياً أكبر من الفرد. (الغرير وأبو أسعد، 2009، 20)

- أما تعريف الغرير وأبو السعد تحدثت الضغوط النفسية بسبب موقف وتختلف الاستجابة بين الافراد نتيجة الفروق الفردية.

وقد أصبح ينظر إلى الضغوط النفسية على أنها مقدمة أساسية لفهم السلوك وأساساً للتنبؤ بما يمكن أن يفعله الفرد في المستقبل. (مشري، 2006، 3)

- ويعرفه عبد المنعم عبد الستار إبراهيم (1998) بأنه "أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي الى استجابة انفعالية حادة ومستمرة . (جمعه ، 2004 ، 89)

الضغط النفسي: (حالة من التوتر الشديد يحدث بسبب عوامل خارجية تضغط على الفرد، وتخلق حالة من اختلال التوازن واضطراب السلوك (الرشيدى هارون، 1999، (17

ومن خلال هذا التعريف تعتبر الضغوط النفسية حالة من عدم الاتزان والتوتر
1-تعريف الضغوط النفسية للمعلم :

أشار إليها حمدي علي الفرماوي" أنها عبارة عن حالة من عدم التوازن النفسي تنتج عن عدم التكافؤ بين متطلبات مهنة التدريس ومقدرة القيام بها ، ويترتب على ذلك شعور المعلم بعدم إمكانية إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية "

ومن خلال هذا التعريف أن الضغط النفسي الذي يمر به المعلم نتيجة عدم قدرته ونقص الكفاءة مما ينتج عنه عدم الاتزان النفسي مما تخلق لديه الضغط النفسي. (الفرماوي ، 2023، 18)

1-1 أسباب الضغوط النفسية

كشفت الدراسات في الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في الولايات المتحدة الأمريكية أن الضغوط النفسية ينشأ عن عدم التقدير وعدم استقرار العمل والعزلة الاجتماعية والاعتراب المهني في محيط العمل ؛ وغموض الوصف الوظيفي.

ومن هنا نستطيع أن نقول للضغوط النفسية عدة أسباب تتمثل في ما يلي:

1-2 الأسباب مهنية :

إن الاهتمام بالموضوع " ضغوط العمل " قد يرجع إلى ما تتركه هذه الضغوط ، من آثار سلبية على سلوك الأفراد و مواقفهم اتجاه وظائفهم ، وقد تأثر هذه الضغوط والتوترات على الأفراد في حياتهم اليومية وأعمالهم الشخصية والمهنية ، مما يؤدي إلى تدهور صحتهم جسدياً ونفسياً. (السيد خليفة وعلى عيسى 2008 ، 21)

تعتبر ضغوط العمل سوى في كثرة المهام المكلة لأفرد أو عدم قدرته على انجازها في الوقت المطلوب منه مع وجود توترات بينه وبين زملائه أو بينه وبين مسؤول في العمل تتكون لديه

الضغوط النفسية تحيل عن أداءه لعمله على أكمل وجه

2- 2 الأسباب العائلية:

تكون الضغوط العائلية على عدة أشكال منها : تدخل العائلة الممتدة لحياة الزوجية أو التزامات المادية نحوها , أو حساسية العلاقة مع الشريك وهذه الاسباب تكون مصدرها أسرة الفرد نفسه كالمشاكل الاسرية بين الزوجين بسبب الظروف المادية أو عدم نضج الزوجين وعدم التوافق الفكري بينهما والضغوط من طرف الاسرة .

2-3 الأسباب الاجتماعية : إذ يعتبر المجتمع بكثرة الأفراد والالتزام بمعايير يعد التزاما لمعرف والتقاليد الاجتماعية ، وبالتالي الخروج عنيا يحدث إشكاليات لذلك للمخلفات تصبح قوة ضاغطة على الفرد تسبب له أزمات يؤثر في تعامله وعلاقاته الاجتماعية الضغوط الاجتماعية تعد من الضغوطات السائد عن الفرد حيث التخلي عن بعض المعايير والضوابط يشكل لأفرد ضغط يسبب له تأثير في حياته مما تأثر كذلك عن عمله .

2-4 الأسباب الصحية:

نشاط الغدد وتضخم غدد الأدرينالين بشكل خاص ونتيجة لهذا النشاط غير العادي في إفراز الأدرينالين تتحول الأنسجة إلى جلوكوز يمد الجسم بالطاقة التي تجعله في حالة تلعب دائم فالمرض يعتبر مصدرا من مصادر الضغط النفسي ويعتبر أيضا نتيجة منطقه للشعور بتزايد الضغوط تعتبر كثرة الامراض للشخص والتعب لها أثر سلبي على أداء عمله مما يشعر الفرد بعدم القدرة عن أداء عمله. (السيد خليفة وعلى عيسى 2008 ، 22)

2- أنواع الضغوط النفسية :

لقد تعددت أنواع الضغوط النفسية حيث تأتي الضغط النفسي كرد فعل طبيعي على شدة الإرهاق ،الذي يظهر لدى الفرد كنتيجة لسرعة وتيرة الحياة وغيرها ، ويبقى من المعروف إن للضغط النفسي آثار سلبية على الفرد، لكن رغم ذلك فله آثار ايجابية أيضا ويمكن توضيحه كما يلي:

2-1 الضغط النفسي الإيجابي : هو عبارة عن التغيرات والتحديثات التي تفيد نمو المرء وتطوره كالتفكير مثال ، وهذا النوع من الضغط يحسن من الأداء العام ويساعد على زيادة الثقة بالنفس. من خلال الضغط النفسي الايجابي نلاحظ أن هناك أفراد تكسبهم الضغوط النفسية الثقة بالنفس مما يحققوا نوع من التحديات على أداء عملهم بإتقان وعلى أكمل وجه حيث الضغوط النفسية تزيد من حماس الفرد .

2-3 الضغط النفسي السلبي

أو الضيق فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسدية والنفسية، وتؤدي الى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي كالصداع و الألم المعدة والظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري. (السيد عبيد، 2008، 25)

حيث يتعرض الأفراد الذين يعانون الضغوط النفسية السلبية إلى أمراض كثيرة كأعراض الجسدية والنفسية مما تحيل عن أداء عملهم ومن خلال التعرف الضغط النفسي السلبي وهو عدم قدرة الفرد على مواجهة هذه الضغوط والتعامل معها بشكل سليم.

3- الضغوط الخارجية :

- البيئة المادية : الضجيج المرتفع ، الحرارة الشديدة ، الأماكن الضيقة ، الأماكن المكتظ بالأشخاص وهذه الضغوط تؤثر على بعض الأشخاص في التكيف معها.

- التفاعل الاجتماعي : الخشونة في التعامل ، العدوانية من جانب الآخرين .

- أحداث الحياة الرئيسية : موت شخص قريب ، فقدان الأمل في الترقية .

- المشاحنات اليومية : العطل الميكانيكي لآلة مستعمل (سيارة) ضياع مفاتيح مما يسبب له ضغط نفسي كبيرا.

- الضغوط الداخلية :

- خيارات نمط الحياة : جدول أعمال مثقل على كاهل الفرد .

- الحديث الذاتي السلبي :التفكير المتشائم والتحليل المفرط..، العوف ، والقلق ،و التوتر كما تعتبر التوقعات غير الواقعية واخذ الأمور بطرق شخصية والتفكير في حلول على كل شيء أو لا شيء والمبالغة والتسلط في الرأي كما قدم مور بوضع نموذج ميز فيه بين ثلاثة أنواع من الضغوط النفسية.

- الضغوط الموقفية : وتتضمن المشكلات التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية وعادة ما تكون منخفضة الشدة وهذه تكون نتيجة لموقف ما في مدة زمنية قصيرة .
- الضغوط النمائية : وهي التي ترتبط بمراحل نمو الفرد خلال نموه خاصة مرحلة النضج .
- ضغوط الأزمات أو الشدائد : التي يتعرض لها الفرد نتيجة لأزمة أو حدث ما أو موقف

وقد قسم سيلبي الضغوط النفسية إلى أربعة أنواع كما يلي :

- الضغط النفسي السيء: الذي يضع على الفرد متطلبات زائدة و يطلق عليه الكرب
- الضغط النفسي الطبيعي : وله متطلبات لإعادة التكيف كولادة طفل أو السفر أو المنافسة الرياضية وهذا النوع يكون طبيعي غي حياة الفرد وهذا النوع يكون موقت حسب الموقف.
- الضغط النفسي الزائد : الناتج عن تراكم الأحداث المسببة للضغط النفسي بحيث تتجاوز مصادر الفرد و قدراته على التكيف معها.
- الضغط النفسي المنخفض : الذي يحدث الملل و انعدام التحدي والإثارة بحيث لا يتأثر صاحبه به مهما كانت هذه الضغوطات (ابيو، 77، 76، 2019)

4 - مصادر الضغوط النفسية

يشير الأشول (1993) إلى مصادر الضغوط " بأنها عبارة عن مثير له إمكانية محتملة في أن يولد استجابة المواجهة أو الهروب منها ولقد تعددت مصادر الضغوطات نذكر منها ما يأتي:

أ- مصادر داخلية تتمثل في:

- الضغوط الداخلية: وهي نابعة من المعتقدات و الأفكار الخاطئة و الافتراضات

و كل الإجابات و نماذج في كل وقت، و هذه الافتراضات غير واقعية و يجب على إنسان أن يعرف أنه ليس كاملاً، فهو يشعر و يقابله حاجات متعددة و مشاكل يومية وأن يعيش فوق مستوى قدراته الشخصية تؤدي حتماً إلى الضغوط. (صالح، 2018، 67)

- الخجل والانطواء
- انخفاض الطموح وغموض الدور
- انخفاض المهارات الاجتماعية
- الصراع الأخلاقي
- الضغوط العاطفية
- عدم القدرة على المواجهة
- التنافس والعدوان
- الضغوط الصحية والأمراض المزمنة
- فقدان الأمن والشعور بالخوف. (بلقاسم وشتوان ، 118، 2016).

ب - مصادر خارجية: والتي تأتي من البيئة الخارجية عن الفرد تمثلت في الضوضاء والزلازل والأعاصير وضغوط القيم والمعتقدات والصراع بين العادات والتقاليد، وهناك من صنفها إلى:

1 -مصادر اجتماعية : مثل الفقر وسوء التغذية والمستوى التعليمي ومكان الإقامة والعلاقات الاجتماعية

2 - مصادر شخصية :يخصص بها بعض الأفراد الذين يعانون قلق بدرجة كبيرة أكثر من غيرهم الآخرين

3 - مصادر منزلية :التي تعود إلى أمور عائلية فقد تنتج عن واجبات منزلية تفوق طاقة الفرد

- 4 - مصادر ذاتية :طموح ودافعية كبيرة أو التفوق على الآخرين
- مصادر مادية : كعدم القدرة عن توفير احتياجات الأسرة من مسكن وتعليم الأطفال ونفقات المعيشة. (بلقاسم وشتوان ، 118.119،2016)

5- مقياس الضغوط النفسية

يقاس الضغط النفسي عند الانسان بعدة وسائل أو أدوات، ومن تلك الأدوات، أدوات القياس النفسي المستخدمة لدى المتخصصين في موضوع القياس النفسي أو الاكلينيكي. وتكون تلك الاداة اما مكتوبة، أي عن طريق الاجابة على بعض الأسئلة، ثم تحسب تلك الاجابات لتستخرج نسبة الاجهاد أو كمية الضغوط الواقعة على الفرد، كما يقاس بواسطة أجهزة عملية تقيس التوازن الحركي-العقلي أو قوة الانفعالات وشدتها، و هي من الأدوات الشائعة استخدام كما هناك أيضا توجد عدة طرق تستخدم في دراسة الضغوط وقياسها، منها الملاحظة والمقابلات والاستبيانات، وتعد الاختبارات أكثر الطرق استخداما في دراسات الضغوط، بالإضافة الى ذلك الطرق الفسيولوجية

أ- قياس الضغوط في المختبر (المقاييس الفسيولوجية) :

وتوجد لطرق الفسيولوجي ولكنها استخدمت بشكل قليل وتستهدف قياس التنفس وسرعة ضربات القلب ومعدل ضغط الدم.

ب - المقاييس والاختبارات النفسية : ونذكر من مقياس " هولمز Holmes " و راهي " Rahi بعض الفقرات التي تدل على وجود ضغوط معينة وفي الحقيقة لا توجد وسيلة قياس مناسبة لكل المجتمعات لقياس الضغوط، لذلك الضغوط متنوع بتنوع المجتمعات وطرق و وسائلها وطرفها وباختلاف المجال الذي تعد له المقاييس، فهناك مقاييس تستهدف قياس الضغوط المهنية، ومقاييس أخرى أعدت لقياس الضغوط الأكاديمية لدى الطلاب، ومقاييس أعدت لقياس الضغوط الأسرية وضغوط الوالدين،

كما أن المقاييس المستخدمة في قياس الضغوط تختلف باختلاف العمر الزمني للأفراد ، فهناك مقاييس تقيس الضغوط لدى الأطفال والمراهقين، كذلك الراشدين. اذن المقاييس المستخدمة في قياس الضغوط كثيرة ومتنوعة (عبيد ،39،2009 و 40)

6- النظريات الضغوط النفسية:

لقد تعددت النظريات المفسرة للضغوط النفسية التي حاولت معالجة ظاهرة الضغط النفسي بصفة عامة، وعلى الرغم من اشتراكها في المضمون النظري إلا أنها اختلفت في الاتجاه الذي سلكته كل نظرية.

6-1 نظرية التناذر العام للتكيف

بدءا من الخمسينات أثارت أعمال سيلبي اهتماما بدراسة وفهم طبيعة التداخل بين الضغوط الفزيولوجية والضغوط النفسية للفرد ، فقد بدأ تجاربه على مجموعة من الفئران فأظهرت أنه إذا تضررت عضوية الكائن الحي بشدة على يد عوامل مؤذية حادة غير نوعية مثل التعرض للبرد والإصابة الجراحية وصدمة العمود الفقري او جهاد العضلات أو تسمم بجرعات من الأدوية المتنوعة (الأدرينالين ، المورفين الأتروبين ، الفورمالديهايد) تظهر في شكل أعراض مستقلة عن طبيعة العامل المهدد نوع المخدرات المستخدمة وتمثل استجابة للتهديد على هذا النحو فعند تعريض الفئران لوضعيات ضاغطة (حقن ، تقييد الحركة ، جوع) حثت تظهر جملة من ردود الأفعال الفزيولوجية غير المتخصصة (ضمور للغدة التيموسية ، زيادة إفراز الأدرينالين وظهور قرحة معدية) وهذه الاستجابات تظهر مع مصادر ضغط أخرى كالحرارة والبرودة والجروح والتعرض للأشعة X ...

و حسب سيلبي ليس مهما أن يكون مصدر الضغط أو ما أسماه الضغوط فيزيقيا أو نفسيا لأن هذه الاستجابة غير متخصصة لا تتعلق بطبيعة العامل المهدد بل تنشأ من تفاعل الجهاز العصبي الودي او لهيبوتالاموس او لجهاز الغدي مما يتسبب في سلسلة من التفاعلات الهرمونية والجسدية الهادفة إلى إعداد الجسم لتحقيق التكيف و إكساب الفرد القدرة على التحمل وفق سيلبي فإن التناذر العام للتكيف مكون من ثلاث مراحل تتطور تباعا عبر مدة التعرض للضغط:

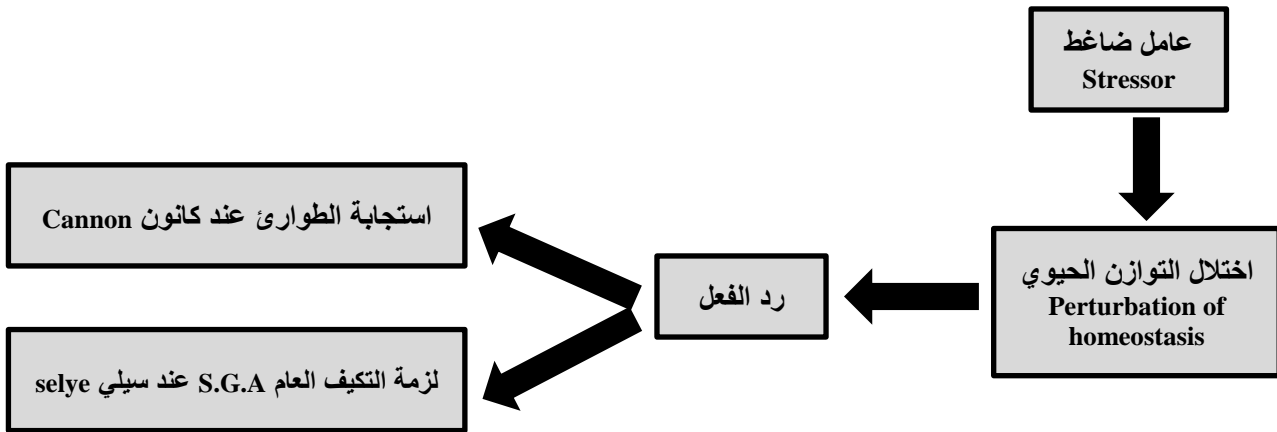
مرحلة الإنذار: كما تعرف أيضا بمرحلة الصدمة - الصدمة المضادة ، فمرحلة الصدمة هي مرحلة سريعة تترجم استجابات الفرد لتهديد مدرك فيقوم الجهاز العصبي الودي والغدة الأدرينالينية بتعبئة أجهزة دفاع الجسم وتتميز بمجموعة من الأعراض (اصفرار الوجه وافرادات العرق والأحماض المعدية وارتفاع نسبة السكر في الدم وانخفاض درجة حرارة العضلات)...

مرحلة المقاومة : أو مرحلة التكيف وتستمر حتى 48 ساعة بعد التعرض للتهديد حيث تختفي علامات المرحلة الأولى وفي هذه المرحلة يهيئ الإنسان نفسه لمواجهة مصدر الضغط.

مرحلة الإنهاك : يظهر خلالها ما أسماه سيلبي أمراض التكيف (السيكوسوماتية)

التي تنجم عن استنفاد العضوية طاقتها في المقاومة وذلك نتيجة التدفق غير العادي للهرمونات فقصد الحفاظ على التوازن الداخلي يبدأ الجسم في وافرار هرمونات أخرى

(ساعد، 2019، ب.س)



الشكل (01) نموذج كوكز- ما كاي : (Cox- Mackay)

• نموذج كانون سيلبي

يرى كل من (Cox- Macay) أنه يمكن وصف الضغوط على إنها جزء من النظام الدينامي ، والمعقد للتفاعل بين الشخص وبيئته ويشيران إلى أن الضغوط ظاهرة مدركة فردياً

ومتأصلة في العمليات النفسية ، كما يعطون أيضاً اهتمامات خاصة لمكونات التغذية المرتدة للنظام وتتكون النظرية من خمس مراحل كما يلي:

- مرحلة الأولى :

وتمثل مصادر المطالب المرتبطة بالشخص وهي جزء من بيئته ويشار إلى المطالب عادة على أنه عامل في بيئته الشخصية الخارجية ، وهي بذلك تميز بين المطالب الخارجية والداخلية ، فالشخص له حاجات نفسية وفسولوجية ، وتحقيق هذه الحاجات يكون مهم في تحديد سلوكه ، وهذه الحاجات تشكل مطالب داخلية إدراك الشخص للمطالب ومقدرته على التغلب عليه وتشكيل المرحلة الثانية.

- مرحلة الثانية :

تتشأ الضغوط عندما يكون هناك عدم توازن بين المطالب المدرك و إدراك الشخص لمقدرته على مواجهة المطالب . ومن الضروري الإشارة إلى أن التوازن أو عدم التوازن المهمين لا يكونان بين المطالب والقدرة الفعلية ، ولكن بين المطالب المدرك والقدرة المدركة ، والشيء المهم بالنسبة للفرد هو تقييمه المعرفي للموقف الضاغط وقدرته على التغلب ، ويجب على الفرد أن يعرف حدوده وعدم التوازن بين المطالب ومقدرته.

- مرحلة الثالثة :

وهي المتغيرات النفس جسمية والتي تمثل استجابة للضغوط ، وفي الغالب تعتبر الاستجابة للضغوط هذه مهمة ، حيث إنها نقطة النهاية في عملية الضغوط ، ولكن يجب أن ينظر إليها على أنها إحدى الطرق المتاحة للتغلب على الضغوط.

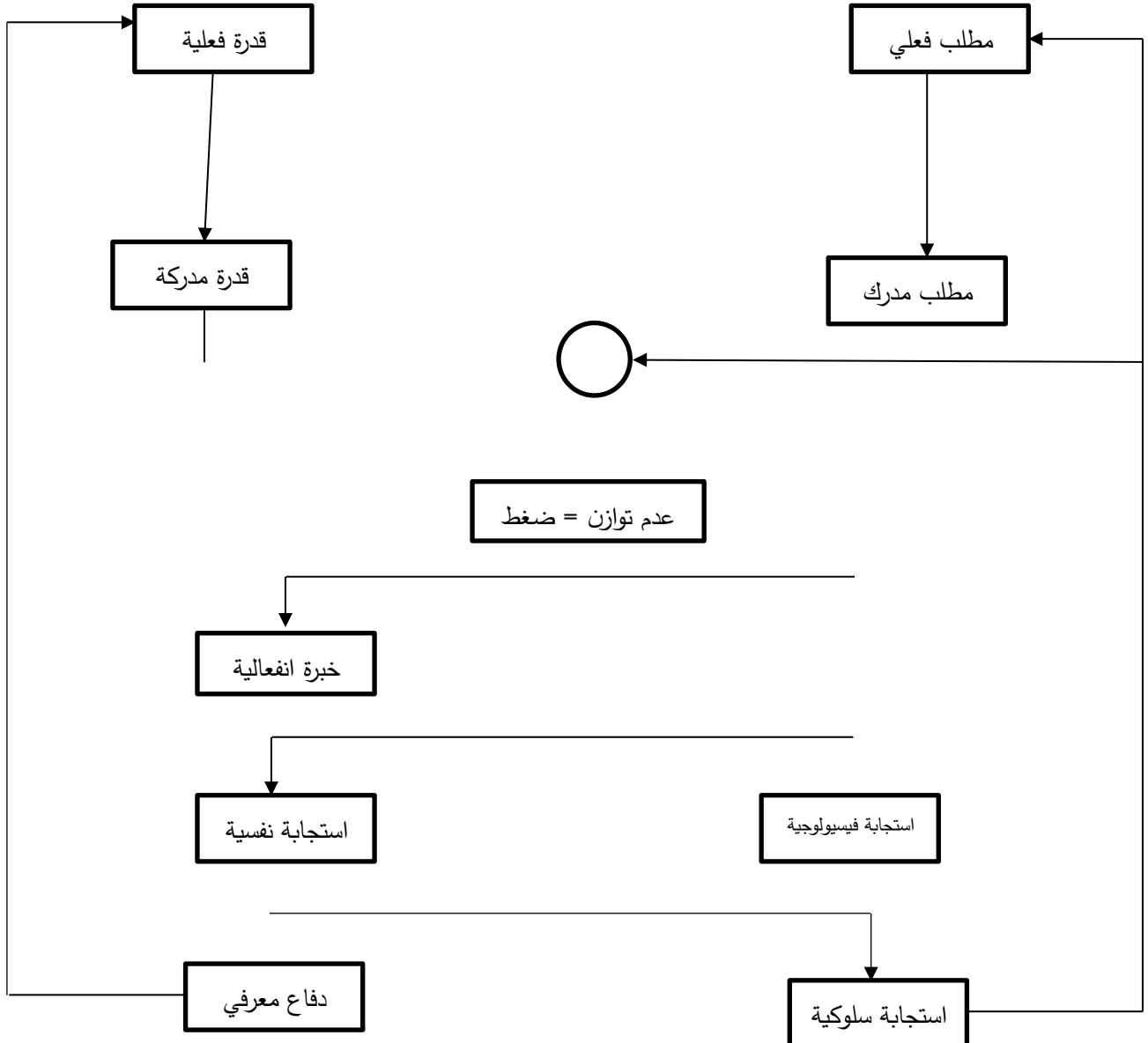
- مرحلة الرابعة :

تتمثل هذه المرحلة في عواقب استجابات التغلب على الموقف الضاغط ، حيث ان الضغوط يمكن أن تحدث فقط عندما يفشل الكائن في مواجهة المطالب.

- **مرحلة الخامسة :** و تتمثل في التغذية المرتدة والتي تحدث من خلال المرحل السابقة في مواجهة الضغوط ، فهي تمثل محصلة تلك المراحل فمثلاً تحدث التغذية المرتدة عندما

تؤثر الاستجابة الفسيولوجية ، مثل إفراز الأدرينالين ، على إدراك الكائن للموقف الضاغط ، أو عندما تعدل الاستجابة السلوكية من الطبيعة الفعلية للمطلب ويؤكد هذا النموذج إن الضغوط هي نتيجة التعامل بين الشخص والبيئة ، و أن الضغط ينشأ عند توافر شرطين أساسيين الأول :التهديد الموجه نحو الدوافع والحاجات المهمة، و الثاني عدم قدرة الفرد على التكيف مع التهديدات.

وأشارت هذه النظرية ان كمية الضغوط تعتمد على التوازن بين حاجات ومتطلبات عامل الضغط وبين مهارات التعايش مع الضغط و إذا حدث توازن بين هذين العاملين يكون الضغط واطناً وفي حالة عدم وجود توازن يكون الضغط عالياً .



الشكل (02) نموذج كوكز- ما كاي (Cox- Mackay)

6-2 نظرية العجز المتعلم (سيلجمان):

قام بهذه النظرية العالم سيلجمان و لقد أكد على أن تعرض الفرد لحالة العجز تجعل سلوكه غير تكيفي، إذا أن عزوف الفرد عن القيام بأي محاولة أو استجابة تخلصه من الوضع القائم يمثل ردة فعل غير تكيفية، و ترى هذه النظرية أن الضغط النفسي نتاج لشعور المتعلم بالعجز ، و يرى هذا النموذج بأن هناك ثلاثة أبعاد للتفسير المعرفي الذي يساعد في فهم درجة عمق و تناقض و طول مدة الشعور بالعجز مما يساعد في التنبؤ في إمكانية حدوثه و في فهمه و هذه الأبعاد هي :

أولاً: عزو الفشل بكل أنواعه سواء كان لأسباب داخلية (العزو الداخلي) أو خارجية (العزو الخارجي).

ثانياً : اتساق العزو لدى الفرد بالثبات أن مسببات الأمور سوف تبقى هي في كل الأحوال.

ثالثاً : مدى انطباق التفسير على مجال واحد في الحياة أو شموليته في عدة مجالات ، و يرى سيلجمان و ميلر أن الفرد إذا عزا النقص في قدراته إلى عوامل ثابتة يصعب تغييرها فإنه سوف يعتقد أن جهده الشخصي لن يعدل الموقف، و لذا فإن مصادره الذاتية ستكون غير كافية لمجابهة الضغط النفسي ، مما يولد لديه مزيد من الشعور الذاتي بالضغط النفسي.

و يرى سيلجمان أن هناك آثار ترتب عن حالة العجز المتعلم و هي تتمثل في الأثر الدافعي و يقصد به عزوف الفرد عن المبادرة و المحاولة، أما الأثر التعليمي فتتمثل في أن الفرد يتعلم أن سلوكه غير مجدي، و النتائج التي يتحصل عليها تحدث بشكل مستقل عن أفعاله. أما الأثر الانفعالي فتتمثل في فقدان الفرد القدرة على التحكم و السيطرة على مجريات الأمور و يؤدي إلى استجابات انفعالية سلبية. (صالح ، 86/2017، 2018، و 87)

7- آثار الضغوط النفسية في مهنة التعليم :

7-1 آثار على مستوى المنظمة مؤسسة العمل (الغياب والتأخر عن العمل و ضعف الاتصالات و اتخاذ لإجراءات الخاطئة وعدم الرضا الوظيفي).

7-2 آثار على مستوى الفرد المعلم على مستوى السلوك : وتتمثل في انخفاض مستوى أداء الفرد وبالتالي انخفاض إنتاجه و تزايد معدلات الغياب عن المدرسة و اللجوء إلى العقاقير أو التدخين و المهدئات و حدوث اضطرابات في النوم والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات وعدم الثقة في الآخرين و الانسحاب والميل إلى العزلة و اضطرابات لغوية كالتأأة والرغبة في التقاعد وترك العمل..... الخ

7-3 على مستوى نفسيته : وتتمثل في الاستنزاف العاطفي و انخفاض الأداء و تحول الشخصية..... الخ

7-4 على مستوى المعرفة : وتشمل ضعف الانتباه وضعف التركيز ونقص قوة الملاحظة وتدهور الذاكرة وضعف القدرة على حل المشكلات.... الخ

7-5 على مستوى الفيزيولوجي: وتتمثل في أمراض عديدة كالقلب والضغط والسكر.... الخ

7-6 على مستوى الانفعالي: وتشمل زيادة التوتر النفسي والقلق والإحباط والغضب.... الخ (بن عبد السلام ، 2023 ، 48)

خلاصة

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل أن الضغوط النفسية من المواضيع الشائعة التي شغلت اهتمام المختصين والباحثين، حيث تم تقديم تعريف، انواع، مصادر والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة، وقد استطعنا إزالة الغموض على مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة انسانية متعددة الأسباب يزيد من انتشارها كلما ازدادت المواقف الضاغطة النفسي . والذي يعد من بين أهم المواضيع التي تحظى باهتمام كبير من العلماء والباحثين في شتى المجالات العلمية، لما له من تأثيرات سلبية على الصحة الجسمية و النفسية للأفراد من مختلف الأعمار.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1. تعريف التوافق

2. تعريف التوافق المهني

3. مظاهر التوافق المهني

4. شروط التوافق المهني

5. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

6. مقياس التوافق المهني

7. النظريات التوافق المهني

خلاصة

تمهيد

يسعى الفرد دائماً للبحث عن الوسائل التي تمكنه من تحقيق التوافق و من بين أهم هذه الوسائل نجد العمل ، حيث يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل ، حيث يحاول إحداث نوع من التواءم و التوازن مع بيئته المهنية و الاجتماعية التي يعيش فيها و يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ، و يشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذ المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية و إجتماعية ، و ما يطرأ على هذه البيئة من تغيير من وقت و آخر . و تتضمن البيئة المهنية الإداريين و المشرفين و المرؤوسين و ظروف العمل و ساعاته و نوعه، و يتميز التوافق المهني بالمرونة و يتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني.

1 - تعريف التوافق المهني

1-1 مفهوم التوافق:

- لغة:

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لائمه وقد وافقه موافقة واتفق معه اتفاق في المعجم الوسيط ان التوافق ان يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك. (فحجان 2010، ص 11)

- اصطلاحا:

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها متشابه ومنها المختلف وفيما يلي ذكر لبعض التعاريف.

- عرفه بأنه "تفاعل بين سلوك الفرد والظروف البيئية بما في ذلك الظروف التي تنبعث من داخل الفرد". أي الظروف التي تجعل الفرد متوافق مع نفسه
- حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية وعلى ذلك يتضمن التوافق التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم اشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة". (فحجان 2010، ص 12)

لا يمكننا اعتبار الفرد متوافق مع نفسه إلا عندما يحقق اشباعاته المتعددة من ملابس ومأكل وراحة نفسية وعلاقاته مع غيره

1-2 مفهوم التوافق المهني:

يتناول الباحث العديد من التعريفات حول التوافق المهني وذلك على النحو التالي التوافق المهني

- يعرف على أنه : توافق الفرد لاداء عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، وتوافقه مع متغيرات التي تطرا على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ، وتوافقه مع خصائصه الذاتية (طه، 1980، 29).

ركز هذه التعريف على توافق الفرد مع عوامله البنية وخصائه الذاتية

- عرفه بأنه "هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم".

وعلى هذا الأساس يمكننا أن نعتبر أن توافق الفرد مع البيئة المحيطة به

- وعرفه ايضا بانه "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانياته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن انتاجه فاذا فقد العامل مشاعر الرضا والارضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس". (فحجان 2010، ص 20)

ومن خلال هذا التعريف يعتبر التوافق المهني هو حصول الفرد على مكانة تتناسب مع ميوله وطموحه حتى يتمكن من التوافق بينه وبينها كما يعرف التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية ، المادية والاجتماعية . (عوض ، 2015 ص 12)

يعتبر التوافق المهني عملية مستمرة عند الفرد ليتمكن من تحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية على أنه أحد التوافق العام المتعلقة بمجال العمل والذي يعتبر من اهم المجالات التي ينبغي ان يحقق فيها الفرد أكبر قدرا من التوافق نظرا لأن العمل وسيلة لإرضاء كثير من الحاجات ودوافع الفرد كما أن أهميته كبيرة في حياة الإنسان.(زرزوقة، 2016/2017، 74)

ومن التعريفات المتعددة يمكننا أن نقول أن التوافق المهني هو عبارة عن توافق الفرد مع نفسه من خلال اختيار المهنة التي تتناسب وميوله وطموحه وقدراته و استعداداته مع وجود بيئة عمل تسود فيها العلاقات الاجتماعية المنسجمة.

2- مظاهر التوافق المهني

إن الحكم على العامل على أنه متوافقا مهنيا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها معرفة توافق الفرد من عدمه

يمكننا حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي:

- 2- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين و تتميتها
- 3- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي قد توجه العامل في مهنته.
- 4- القدرة على تقبل الذات و الآخرين مع إدراك جوانب القوة و الضعف فيهم
- 5- القدرة على اتخاذ قرارات عملية مسرية
- 6- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل و الاهتمام به و الاجتهاد فيه.
- 7- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد

8-الاستقرار و التوازن الانفعالي. (أحمد ، 1995 ، 74)

كما يعتبر الرضا عن العمل و الإرضاء من مظاهر التوافق المهني

الأول : الرضا عن العمل : Job Satisfaction

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد كالرضا عن (مشرفه ، وزملائه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها ، وظروف عمله ، وساعات عمله، وأجره ، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل على إشباع حاجات الفرد وتحقيق طموحه وتوقعاته و أيضا اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين اللذين يعملون في مهنته (الشافعي، 2002 ، 31)

الثاني : الإرضاء Satisfactoriness

أما الإرضاء ، فانه يتضح فيما ينتجه الفرد في المؤسسة التي يعمل لها وعلاقته مع مشرفه ، وزملاءه ، والشركة .كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ، ومن الإصابات التي تكون له ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن . ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل. (زروقي، 2014/2015، 29)

3- شروط التوافق المهني

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

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي
- شعوره بأن العمل يقدره ومهتم به
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه والاهتمام به
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره و آرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي(زهران ، 1988 ، 95)

4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في التوافق المهني للأفراد مع المهام التي يتولون القيام بها والظروف التي يشتغلون فيها، وتنقسم هذه العوامل المؤثرة في التوافق المهني إلى قسمين عوامل حضارية و تكنولوجية وأخرى تتعلق بشخصية الفرد وهي :

الدخل الشهري :

لا يمكن للعامل الذي لا يحصل على راتب كافيا أن يؤدي إلى التوافق أي أن الرضا عن

الراتب من أهم عوامل التوافق المهني إذ يساعد الفرد على تحقيق إشباع حاجاته الأولية

(ميحوز ، 2005/2004 ، 114)

عوامل الشخصية :

السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط إلى تعطيل التقدم والنجاح بل إنهما يساعدنا على سوء التوافق الفردي ، والذي في أشكال مختلفة كالتعاسة والاهمال ونقص الكفاية الكفاء في العمل ، والاسراف في ترك العمل ، والمشكلات الاجتماعية الكبيرة وينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

أ - الحالة الصحية : والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي ، بذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا خلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك وتصرفات الفرد ، وفي استجابته للمواقف المختلفة ، لأن هذا الخلل كلما كان كبيرا ، كان تأثيره أعمق وأوسع مدى ، إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة ، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي ، بل أنهما معا يكونان متكاملة ، وذلك أن الانسان الفرد وحدة جسمية ونفسية .

ب - الحالة النفسية أو المزاجية ، الاضطرابات الانفعالية والنفسية. والصراع والقلق والاكتئاب والإحباط.....إلخ

ج - السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ، الثقة بالنفس (عوض ، 2015 ص 29)

عوامل حضارية و تكنولوجية :

تأثر في التوافق المهني للفرد ما تعثر به من تغيرات حضارية و تكنولوجية ففي البداية حلت التكنولوجيا محل الأعمال اليدوية و الميكانيكية ثم تطورت هذه التكنولوجيا أكثر لمحل الأعمال ذهنية وهذا ما أدى إلى تراجع أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وأصبح العامل اليوم يعاني قلقا وتوتر خوفا من بطلته.

(صالح الشيخ ، 2016/2015 ، 57)

عوامل الاجتماعية والثقافية :

حيث أن انتماء الفرد إلى فئة أو جماعة معينة يؤدي إلى التقيد بمجموعة من القيم وأنماط السلوك التي تسودها وهذا ما يسمح له بالتوافق في هذه الفئة بينما قد يكون عاملا لسوء التوافق حين ينتقل الفرد إلى طبقة أو فئة اجتماعية مختلفة عنه مما يسبب له لسوء التوافق. (البرارة ، 2011/2010 ، 130)

العوامل المرتبطة بالعمل :

يعد وجود العوامل المادية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف مريحة تساعد على أداء العمل وفق النظام المحدد دافعا قويا للاهتمام بالعمل، والإخلاص له التشتت به في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب وملل و سوء العلاقات مع المسؤولين وصرعات مع الزملاء وقلة الوسائل والتسلط و صرامة التعليمات كل هذا يؤدي للعامل إلى الشعور بالاستياء نحو عمله ويؤثر على رضاه و توافقه في العمل بشكل عام. (إبراهيمي، 2004/2005، 161)

العوامل الخارجية : يرتبط توافق الفرد بتوافقه مع العديد من الجماعات (الأسرة، جماعة النادي، المقهى، الأصدقاء.....الخ.) لأنه يتأثر بهم جميعا وينعكس هذا التوافق على

مظاهر حياته المختلفة وبخاصة العمل حيث وجد أن أغلب المشاكل التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل

من نزعات ومشاكل أسرية وعائلية واجتماعية . حيث أكد " جار سون" أن ظروف المنزل غير الملائمة كالنزاع العائلي يعد من أعظم العوامل خارج بيئة العمل والمؤدية إلى سوء التوافق المهني. (صباح، 2014/2015، 31)

5- مقياس التوافق المهني

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام مايلي :

- مقياس الرضا الإجمالي في العمل

- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة

- مقياس للرغبات، مقياس مستوى الطموح.

- بطارية القدرات ، مقياس للميول .

إضافة إلى مقياس أخرى

- مقياس الإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية .

- استبيان في التاريخ المهني.

-محك ملائمة المهنة.

بالإضافة إلى :مقاييس مقننة للغياب والحوادث و التنقل و مخالفات النظام والشكاوى بالإضافة إلى بعض الاختبارات في قياس التوافق المهني ومن أبرزها اختبار " بل BELL " " الذي يقيس التوافق المهني في مجالاته و المهنية والاجتماعية والصحية والأسرية والانفعالية. (مكناسي، 2005/2006، 51)

6- النظريات التوافق المهني

نظرية العاملين هرزبيرغ: اقترح هيرزبيرغ (1959) ما يعرف بنظرية العاملين والتي تنسب اليه و يفترض من خلالها أن الفرد في حياته يحتاج لتحقيق واشباع مجموعة من الدوافع وقد صنف هاته الدوافع إلى نوعين أو مجموعتين على النحو التالي:

1- حاجات صحية : وهي تتمثل في دوافع قاعدة أو أساسية يجب توفرها من أجل بناء علاقة ملائمة بين العامل و وظيفته وتتمثل هاته الدوافع في ميدان العمل، الأجرة والمكافآت وظروف العمل والأمن، وزملاء المهنة حتى يتمكن من تحقيق دوافعه الشخصية

2- حاجات دافعة : ويرى أن هاته الحاجات هي التي تميز الإنسان عن الحيوان فالإنسان بطبيعته يسعى للإستقلالية وأن يكون مسؤولاً على نفسه دون أن تمارس عليه قوى ضاغطة و يدعو هرزبيرغ إلى أن الارتقاء بالإنسان من المستوى الأول المتمثل في الحاجات الصحية إلى المستوى الثاني وهو الحاجات الدافعة لتوافق في حياة الفرد مع دوافه حتى يتمكن من تحقيق الانسجام و التلائم مع الوظيفة. (شينون و غليط، 190,2021)

6-2 النظرية المادية:

و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 م و بداية القرن 20 م، و عرفت بإسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور TAYLOR و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن بزمن أقل و تعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهاذا لزيادة أمواله ، فحسب وجهة نظرا هذه النظرية فإن الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال ، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال الزيادة في الانتاجية. حسب ما أكد عليه تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين ذوي الطموح المنخفض. فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع و توفر له الوسائل المادية المناسبة و الحديثة التي تمكنه من رفع الإنتاج بشكل سريع وأقل وقت و جهد ، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. (مكناسي، 2008/2007 ، 99)

و من هنا نستنتج تؤكد نظرية تايلور أن توفير متطلبات و حاجات الأفراد في العمل كالأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا حصل على أجر يناسبه.

6-3 نظرية العلاقة الانسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة "التون مايو" (ELTONMAYA) حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" (HAWATHURN) هي دراسة العلاقات بين الإضاءة و فعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن العمال كانوا يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات التي تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته إضافة إلى تكوين علاقات انسانية بينهم وقدمت هذه نظرية للمديرين مجموعة من القواعد و الأساليب التي تساعد في تحفيز العمال ومساعدتهم على تحقيق أكبر قدر حاجاتهم و رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق المهني والتي تركز على ثلاثة أساليب هي :

- تشجيع العاملين على مشاركة في القرارات الإدارية
- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس

لكي يحدث الفرد التوافق مع البيئة المهنية يجب أن يحقق مجموعة من الحاجات

وتتمثل فيما يلي: تحقيق الاستقرار و تحقيق الأمن الوظيفي و تحقيق الانتماء. إضافة إلى إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات . (صالح الشيخ، 2016، 59 و 60)

حيث أكدت هذه النظرية أن العلاقات الإنسانية وفي استقرار العامل مهنيا وشباع للحاجات يحقق التوافق المهني إليه .

خلاصة

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل أن التوافق المهني هو توافق الفرد لإداء عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، وتوافقه مع متغيرات التي تطرا على هذه العوامل ، حيث لا يمكن للفرد أن يكون متوافقا مع بيئة مهنية في مكان يسودها نوع من التوتر والضغط و عدم الرضا، فلهذا يجب معالجة كافة مصادر سواء التوافق لتمكين العاملين من تحقيق استقرار مهني ورضا وظيفي.

الجانب الميداني

الفصل الأول

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. الدراسة الاستطلاعية

3. مجتمع الدراسة

4. عينة الدراسة

5. أدوات الدراسة

6. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

7. الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد

بعد تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية وتفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، سيتم من خلال هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني على أساتذة التعليم المتوسط، وسينتهي بتفسيرها ومناقشتها.

1- منهج الدراسة

إن طبيعة الدراسة وفروضها تقتضي تحديد المنهج المناسب لها والذي يخدمها في تحليل نتائجها، يعرف المنهج بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، للكشف عن الحقيقة ما (بوحوش و الذبيات ، 1995، 34)

حيث اقتضت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية وكذا التوافق المهني لإيجاد العلاقة بينهما لدى أساتذة التعليم المتوسطات التالية (متوسط مصباحي مصطفى حي تكسبت و متوسط المجاهد باهي علي حي المنظر الجميل و متوسط احمد التجاني حي النور) .

2 - الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية شياً ضروري ومرحلة مهمة من مراحل البحث ، لا يمكن الاستغناء عنها ، فمن خلالها يتم بناء عليها الدراسة أمام الباحث وأمام الصعوبات التي تصادفه وما يظهر من النواحي التي تستوجب التفسير ، فإنه يتسنى له القيام بالمراجعة النهائية لخطوات البحث حتى يكون مطمئناً لسلامة التنفيذ ، وهي الفرصة الوحيدة للتعديل ولا يتسنى له ذلك بعد التطبيق .

وبناء على ذلك و قبل البدء في إجراءات الدراسة الأساسية حاولنا القيام بدراسة الاستطلاعية كان الهدف منها :

- تحديد ميدان ومجتمع الدراسة .

- التدريب على استخدام أدوات جمع البيانات والملاحظات والصعوبات التي يمكن مصادقتها عند تطبيقها واستخدامها في الدراسة الأساسية، و قد تم اختبار عينة الدراسة

الاستطلاعية بالطريقة القصدية حيث بلغ العدد الكلي لعينة الدراسة الاستطلاعية 25 أستاذ وأستاذة من متوسطة باهي علي ببلدية الوادي ويوضح الجدول الآتي خصائص العينة الاستطلاعية .

جدول رقم (02) توزيع أفراد حسب العينة الاستطلاعية

النسبة %	الأستاذة	الجنس
32 %	8	الذكور
68 %	17	الإناث
100 %	25	المجموع الكلي

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من إناث 17 و ذكور 8

3- مجتمع الدراسة :

تهتم الدراسة الحالية لمعرفة علاقة الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية الوادي وذلك لدراسة الفروق في التوافق المهني بين الأساتذة

حسب (الجنس، الحالة الاجتماعية ، الأقدمية) حيث أجريت زيارات هذه الدراسة في المدارس التالية (من 02 مارس إلى غاية 10 أفريل 2025)

ببلدية الوادي ، لهذا فقد شمل مجتمع الدراسة أساتذة ببعض متوسطات ببلدية الوادي ، حيث يشمل المجتمع الأصلي للدراسة: الجدول الآتي يوضح

جدول رقم (03) توزيع أفراد المجتمع الأصلي

النسبة المئوية	الأستاذة	الجنس
25.65 %	245	الذكور
74.35 %	710	الإناث
100 %	955	المجموع الكلي

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد المجتمع الأصلي قدر بـ 955 أستاذ وأستاذة ومن خلال هذا لا يمكننا أن تطبيق الدراسة في وجود عدد كبير لذا لجأنا إلى استخدام العينة

4 - عينة الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التعليم المتوسط ببلدية الوادي

فالعينة كما يذكر " محمد عبد الحميد : "هي جزء من المجتمع الكلي المراد تحديد

سماته ممثلة بنسبة مئوية، تم حسابه طبقا للمعايير الإحصائية وطبيعة مشكلة البحث ومصادر بياناته. (عبد الحميد، 1983)

حيث قصدنا ثلاث متوسطات من متوسطات بلدية الوادي تعتبر العينة القصدية وهي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث . (عبيدات , 1999 , 96)

حيث قمنا بتطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من 114 أستاذ وأستاذة موزعين على ثلاث متوسطات باهي علي و مصباحي مصطفى و أحمد التجاني ببلدية الوادي لتفهم الطاقم الإداري بها وقرب المسافة و لأن هذه المدارس عريقة وبها عدد كبير من التلاميذ ويعاني الأساتذة من الضغوط بسبب كثرة التلاميذ و كذلك لاحتلالها موقع استراتيجي .

جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب المتوسطات

المتوسط	الأساتذة	النسبة
باهي علي	38	%
مصباحي مصطفى	40	%
أحمد التجاني	36	%
المجموع الكلي	114	% 100

من خلال الجدول قد تم تحديد حجم العينة (114) أستاذ وأستاذة موزعين على ثلاث متوسطات باهي علي و مصباحي مصطفى و أحمد التجاني

جدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	الأستاذة	النسبة
الذكور	27	% 23.68
الإناث	87	%76.32
المجموع الكلي	114	% 100

من خلال الجدول السابق يتضح أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور حيث بلغ عدد الأستاذات (87) أستاذة أي بنسبة %76.32 في حين بلغ عدد الذكور (27) أستاذ أي بنسبة % 23.68 ، فهذه البيانات في الحقيقة تعكس خصائص المجتمع الأصلي للدراسة ، حيث أصبحت مهنة التدريس غالبها من الإناث مقارنة مع الذكور .

5 - أدوات الدراسة :

يهدف توكير أكبر قدر من الموضوعية والدقة في هذه الدراسة وبغرض إرساء دعائمها لتحقيق درجة مناسبة من اليقين العلمي، اشتملت الدراسة الحالية على أداتين صنفت على حسب هدف استخدامها إلى: اعتمدنا عن أدوات القياس في الدراسة الميدانية على أدتيني قياس المتمثلة في الآتي :

أ - مقياس الضغوط النفسية المشار إليه في الملحق رقم (01) للباحث لعسكر و آخرون (1986) .

ب - مقياس التوافق المهني المشار إليه في الملحق رقم (01) للباحثين شيخاوي صلاح الدين وشلابي وليد(2021)

أ - مقياس الضغوط النفسية :

لقد تم في هذه الدراسة استخدام مقياس الذي يقيس الضغوط النفسية يتضمن المقياس سبعة أبعاد للضغوط وهي : سلوك التلاميذ وعلاقة المعلمين ببعضهم البعض وعلاقة المعلم بالإدارة و علاقة المعلم بالمشرف التربوي وتقدير مهنة التدريس والصراعات الذاتية والأعراض الصحية للضغوط وقد اشتمل كل بعد على عبارات أربع للتعرف على ما يتعرض له الاستاذ من ضغوط في كل جانب . وبالتالي تكون مجموع المقياس 28 بندا .

العبارات من رقم 1 إلى رقم 28 موزعة على الأبعاد السبعة كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (06) يبين توزيع فقرات مقياس الضغوط النفسية لـ لعسكر و آخرون على أبعاد السبعة

البعد	عدد الفقرات	الفقرات
سلوك التلاميذ	4	1,8,15,22
العلاقة الزملاء	4	2,9,16,23
العلاقة بالإدارة	4	3,10,17,24
العلاقة بالمشرف	4	4,11,18,25
تقدير بالمهنة	4	5,12,19,26
الصراعات الذاتية	4	13,20,27,28
الأعراض الصحية	4	6,7,14,21

وتتم الإجابة على عبارات المقياس باختبار المفحوص لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ من 1 إلى 5 حيث يعني كل رقم الآتي 1 : غير موافق بشدة 2 غير موافق 3 : لا أدري ، 4 : موافق ، 5: موافق بشدة

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية : من أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في أداة جمع البيانات الصدق والثبات لذلك من الضروري التأكد من أن الأداة ويتمتع هذه المقياس وفقا لاستخدامه السابق من قبل لعسكر و آخرون (1986) بدرجة ثبات عالية بلغت 0,72 وفقا لطريقة ألفا كرونباخ من أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في أداة جمع البيانات : الصدق والثبات لذلك من الضروري التأكد من أن الأداة المستعملة في الدراسة الحالية تتوفر فيها لهاتين الخاصيتين ومن أجل التحقق من ذلك، تم استعمال عدة طرق لحساب معامل الصدق والثبات ، ذلك بعد ، تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة والبالغ عددها 25 أستاذ وأستاذة من التعليم المتوسط.

فالصدق يقصد به مدى قدرة الاختبار على قدرة قياس السمة المراد قياسها، أما الثبات فهو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها تقريبا فيها في كل مرة يطبق على نفس الأفراد وفي نفس الظروف تقريبا و لهاتين الخاصيتين أهمية خاصة في البحوث التربوية والنفسية، لأن القياس في هذين المجالين قياس غير مباشر

3-حساب معامل الصدق Validity و أهم خاصية من خواص القياس، وللتأكد من صدق هذه الأداة تم الاعتماد على طريقة صدق الاتساق الداخلي وطريقة المقارنة الطرفية يمايلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للأداة وهو يشير إلى قوة ارتباط درجة الفقرة أو البعد من الأداة بالدرجة الكلية له، إضافة إلى قوة ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد مع درجة الاختبار ككل.

-حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وقد أسفرت النتائج عن ارتفاع معاملات الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للأداة، الجدول رقم: (07) يوضح معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية

أ-طريقة صدق الاتساق الداخلي: الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
سلوك التلاميذ	0.59**
العلاقة بالزملاء	0,65 **
العلاقة بالإدارة	0.80**
العلاقة بالمفتش	0.24*
تقدير المهنة	0.29
الصراعات الذاتية	0.47*
الأعراض الصحية	0.43*

*الارتباط دال عند مستوى معنوية * (0.01) الارتباط دال عند مستوى معنوي **ع(0.05)

يلاحظ من خلال النتائج المئوية في الجدول وجود علاقة قوية ودالة إحصائياً دلالة (0.01)، بين أغلب الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا بعد الاعراض الصحية الذي كان دال عند مستوى دلالة (0.05) وبعد تقدير المهنة الذي كان غير دال، وهذا لا يمنع من أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق.

ب-طريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) :

تم استخدام المقارنة الطرفية أو ما يعرف بصدق التمييز، ويقصد به قدرة الاختبار على التمييز بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الصفة أو السمة، و بين من يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس الصفة أو السمة .

وتتم المقارنة الطرفية بإتباع طرق مختلفة، كما تم استخدام مقياس الذي يقيس التوافق المهني لقد تم في هذه الدراسة استخدام مقياس الذي يقيس التوافق المهني يتضمن المقياس خمسة أبعاد التوافق المهني وهي: بعد الرضا عن الراتب و الترقية وبعد العلاقة مع الزملاء وبعد العلاقة مع الإدارة وبعد التوافق مع ظروف العمل وبعد نظرة المجتمع إلى المهنة

جدول (08) الإجابة على عبارات المقياس باختبار المفحوص لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي .

الاستجابة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
الفقرة	1 إلى	1.80 إلى	2.60 إلى	3.40 إلى	4.20 إلى
	1.79	2.59	3.39	4.19	5
الدرجة	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

مقياس التوافق المهني: للتأكد من صدق مقياس التوافق المهني استخدم الباحثان طريقتين لحساب الصدق هما:

أولاً: تم عرض مقياس على مجموعة المحكمين من ذوي الخبرة عبر العديد من الجامعات، وبناء على آرائهم أصبح المقياس في صورته النهائية يحتوى على واحد عشرون بعدا - حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة" كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين 89.58%، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقا .

ثانيا : الصدق التمييزي :لقد تم ترتيب درجات العينة الاستطلاعية على مقياس التوافق المهني ترتيبا تنازليا، حيث تم حساب الفروق بين المجموعتين العليا % 27 والدنيا ، %27 وتم استخدام اختبار (T. Test) لمعرفة دلالة الفروق. بين المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس التوافق المهني

المجال	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
توافق العليا	17	76.78	3.07	16	10.21	0.00	دالة عند 0.01
	08	47.56	8.01				

الجدول(09) يوضح معاملات الثبات المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة سيكومترية للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة:

قمنا في الدراسة الحالية من إعادة التأكد من ثبات مقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بطريقة ألفا كرونباخ كون أن ألفا كرونباخ يتوافق والمقاييس ذات التدرج الثلاثي فما فوق في الأوزان وهذا ينطبق على مقاييس المطبقة في الدراسة الحالية، والجدول التالي يعرض ذلك:

جدول(10): معاملات الاتساق لألفا كرونباخ لمقاييس الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

المقاييس	معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود
الضغوط النفسية	0.85	28
التوافق المهني	0.80	21

الجدول(10) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لقياس اتساق البنود بمقياس الضغوط النفسية، ومقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، نلاحظ أن قيم معاملات الثبات عالية لدرجة والوثوق بها في جمع بيانات هذه الدراسة.
- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية :

بعد التأكد من سلامة وصلاحيّة الأدوات وتحديد المؤسسات التعليمية لإجراء الدراسة الأساسية، بإتباعنا مجموعة من الخطوات الإجرائية عند تطبيق الأدوات في كل مؤسسة تعليمية من المؤسسات التي شملتها الدراسة وهي:

- لقاء أفراد عينة الدراسة الأساسية في كل مؤسسة من المؤسسات التعليمية الثلاثة لتطبيق الأدوات

- تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من بداية.

تم توزيع الأدوات على الأساتذة مرفقة بورقة البيانات الشخصية والتي تحتوي على الجنس، الحالة الاجتماعية، الأقدمية.

إجراءات تفريغ البيانات وإعدادها للتحليل بالحاسوب الآتي :

استخدمنا الحاسوب في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج ، وقد تطلب ذلك تجهيز البيانات و تفريقها وفق الأساليب المتعارف عليها في نظام الحاسوب لكي تتم عمليات الضبط والمراجعة في كل خطوة من خطوات التحليل والمعالجة الإحصائية ، وقد اتخذت هذه الخطوات الإجراءات التالية :

تفريغ البيانات الخاصة بكل فرد في استمارة خاصة به تتضمن البيانات الأولية والدرجات المتحصل عليها عن جميع أدوات الدراسة المستخدمة .

7 الاساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة فرضيات الدراسة:

استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة فرضيات الدراسة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS_{v27})، وذلك بعد الترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ومعالجتها:

- الإحصاء الوصفي:
- المتوسطات الحسابية للدرجات.
- الانحرافات المعيارية.
- متوسطات رتب الدرجات.
- المضلعات التكرارية
- معامل ارتباط بيرسون.

7-1 الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار f للكشف عن دلالة الارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- اختبار "ت" T.test لعينتين مستقلتين، للكشف عن دلالة الفروق بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا للجنس (ذكور/إناث)، والحالة الاجتماعية (متزوج/أعزب).

- اختبار كروكسال واليس (K.W.test) للكشف عن الاختلاف بين رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئات الأقدمية المهنية (5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10

سنوات/من 11 إلى 15 سنة/ من 16 إلى 20 سنة/ 21 سنة فأكثر).
- اختبار كاي² (χ^2) Chi-square.test للكشف عن دلالة الاختلاف بين أساتذة التعليم
المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا للأقدمية المهنية

الفصل الثاني

عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1 - عرض و تحليل نتائج الدراسة

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

2 - تفسير و مناقشة نتائج الدراسة

1-2 تفسير و مناقشة الفرضية الأولى

2-2 تفسير و مناقشة الفرضية الثانية

3-2 تفسير و مناقشة الفرضية الثالثة

4-2 تفسير و مناقشة الفرضية الرابعة

خلاصة

تمهيد

بعد التطرق إلى الاجراءات المنهجية سنتطرق في هذا الفصل إلى تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق معامل ارتباط بيرسون (r_p)، واختبار (11)

لدلالة الارتباط، وذلك بعد دراسة افتراضاته وشروطه التي تحققت، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (11): دلالة الارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

المتغيرات	معامل ارتباط	قيمة f_c المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الضغوط النفسية	0.28	9.53	1) (و112)	0.003	دال
التوافق المهني					

$$f_{t(df=1,112, \alpha \leq 0.05)} = 3.94$$

يتبين من الجدول (01) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون $r_p=0.28$ وهو ارتباط دال إحصائياً بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، بدليل أن قيمة اختبار f_c المحسوب المقدر (9.53) أكبر من قيمة اختبار f_t الجدول المقدر (3.94) وبقيمة احتمالية (0.003) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الأولى القائلة أنه: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار "ت" للعينات المستقلة، وذلك بعد التحقق من افتراضاته وشروطه، والجدول التالي يعرض نتائج اختبار "ت" والدلالة الإحصائية

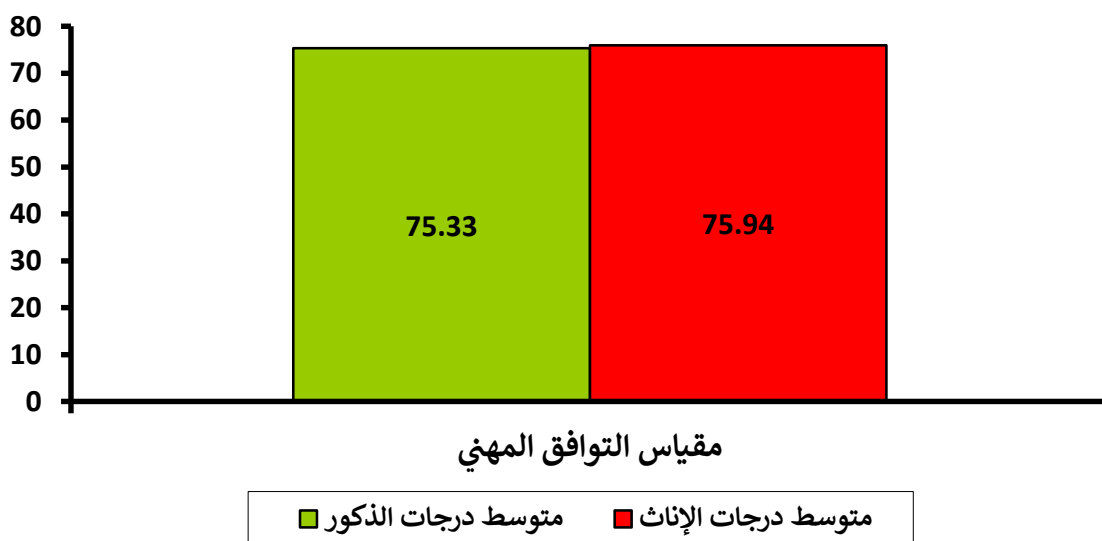
جدول(12): دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

مقياس التوافق المهني	العيونة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
ذكور	27	75.33	9.39	0.61	0.28	0.77	غير دال
إناث	87	75.94	9.84	-	-		

$$t_{1(df 112, \alpha \leq 0.05)} = \pm 1.98$$

يتضح من بيانات الجدول(02) أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني بلغ(75.33) بانحراف معياري(9.39)، ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني بلغ(75.94) بانحراف معياري(9.84) كما جاءت نتيجة اختبار"ت" (-0.28) أصغر من قيمة "ت" الجدولة(-1.98)، بقيمة احتمالية (0.77) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يدل على أن اختلاف الجنس(ذكور/إناث) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية الثانية القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

والشكل التالي يلخص الفروق البيانية لمتوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.



الشكل (03): الفروق البيانية لمتوسطي درجات الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

يتضح من الشكل (03): أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

بلغ (75.33)، متساوي تقريبا ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني بلغ (75.94).

1-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار "ت" للعينات المستقلة، وذلك بعد

التحقق من افتراضاته وشروطه، والجدول التالي يعرض نتائج اختبار "ت" والدلالة الإحصائية

جدول(13): دلالة الفروق بين متوسطي درجات المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

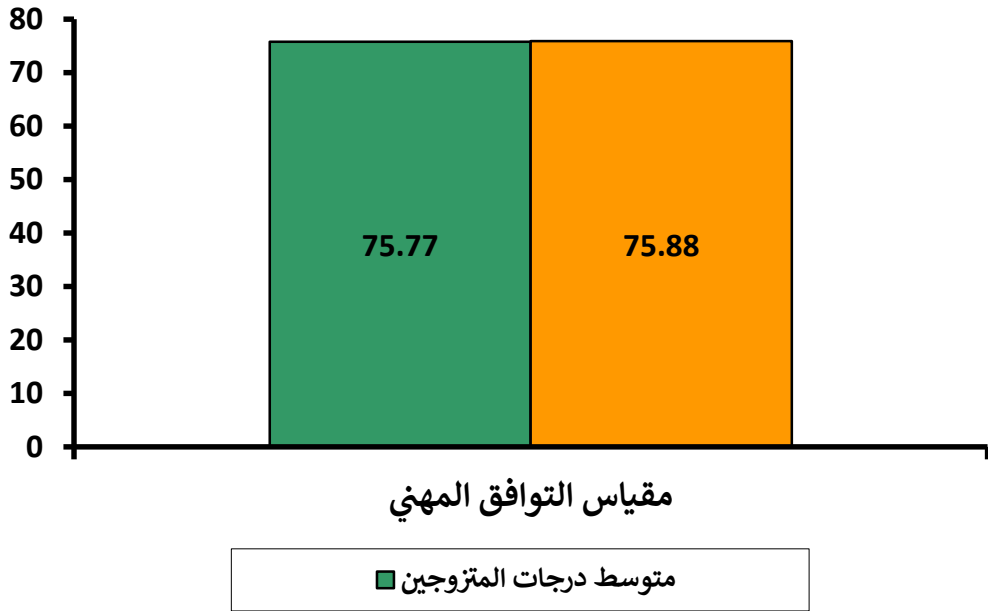
مقياس التوافق المهني	التوافق	العيون	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
متزوج	82	75.77	9.57	0.11	0.05	0.96	غير دال	
أعزب	32	75.88	10.19	-	-			

$$t_{t(df=112, \alpha \leq 0.05)} = \pm 1.98$$

يتضح من بيانات الجدول(13) أن متوسط درجات المتزوجين من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني بلغ(75.77) بانحراف معياري(9.57)، ومتوسط درجات العزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني بلغ(75.88) بانحراف معياري(10.19) كما جاءت نتيجة اختبار "ت" (-0.05) أصغر من قيمة "ت" المجدولة (-1.98) بقيمة احتمالية(0.96) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يدل على أن الاختلاف في الحالة الاجتماعية(متزوج/أعزب) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية الثالثة القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.

والشكل التالي يلخص الفروق البيانية لمتوسط درجات المتزوجين ومتوسط درجات

العزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني.



الشكل (04): الفروق البيانية لمتوسطي درجات المتزوجين والعزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني

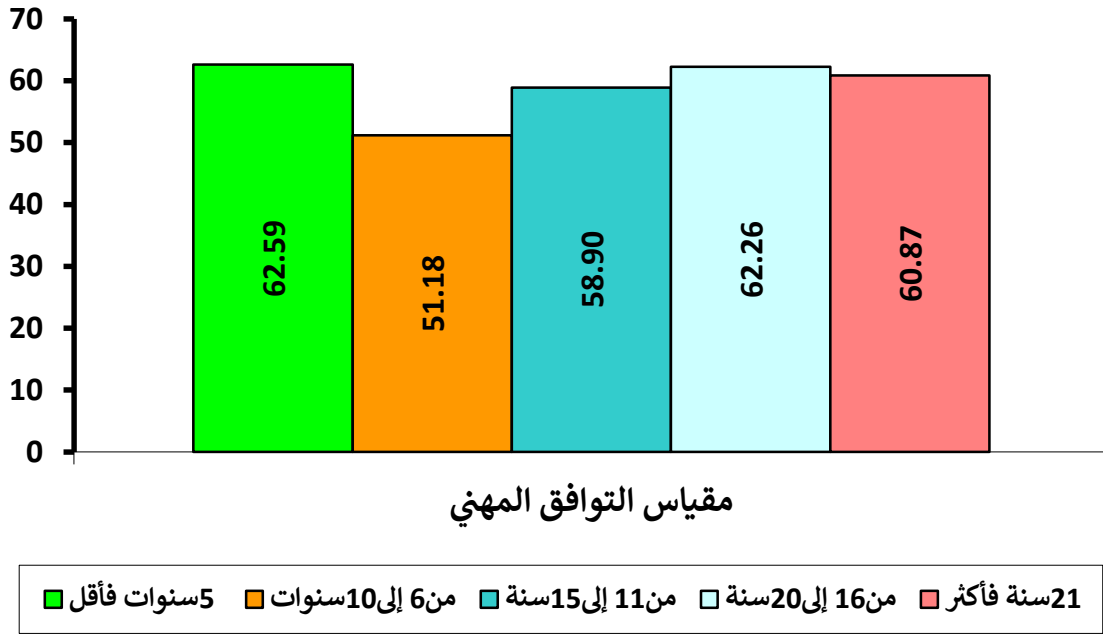
يتضح من الشكل (04): أن متوسط درجات المتزوجين من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني البالغ (75.77) متساوي تقريبا ومتوسط درجات العزاب من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني البالغ (75.88).

1-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تعزى للأقدمية المهنية. وللتحقق من هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار كروكسال واليس (K.W.test)، كبديل لابارامتري لاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (one-way ANOVA)، وذلك بعد التأكد من عدم توفر شروطه وافترضاياته التي لم تتحقق، وكانت النتائج كالتالي:

جدول(14): دلالة الاختلاف بين رتب درجات أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تعزى للأقدمية المهنية

الدالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة كا ²	متوسط الرتب	ت	مقياس التوافق المهني	فئات الأقدمية المهنية
غير دال	0.66	2.42	62.59	17		5 سنوات فأقل
			51.18	40		من 6 إلى 10 سنوات
			58.90	25		من 11 إلى 15 سنة
			62.26	17		من 16 إلى 20 سنة
			60.87	15		21 سنة فأكثر
$\chi^2_{(df 4, \alpha \leq 0.05)} = 9.49$			/	114		المجموع

الجدول(14): أن الاختلاف بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا لفئات الأقدمية المهنية اختلاف غير دال احصائيا، بدليل أن قيمة كا² المحسوبة المقدره ب: 2.42 أصغر من قيمة كا² الجدولة المقدره ب: 9.49، وقيمة احتمالية(0.66) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنّ الاختلاف في فئات الأقدمية المهنية(5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ من 16 إلى 20 سنة/ 21 سنة فأكثر) لدى أساتذة التعليم المتوسط، لا يؤدي إلى التباين في رتب درجات قياس التوافق المهني. وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الرابعة القائلة: لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تعزى للأقدمية المهنية والشكل التالي: يعرض بيانيا رتب درجات أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا لفئات الأقدمية المهنية(5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ من 16 إلى 20 سنة/ 21 سنة فأكثر).



الشكل (05): الاختلاف في رتب درجات أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا للأقدمية المهني
 يتضح من الشكل (05): أن متوسط رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

تبعا لفئة الأقدمية المهنية (5 سنوات فأقل) المقدر (62.59) وهو الأكبر نسبيا ويليه متوسط رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئة الأقدمية المهنية (من 16 إلى 20 سنة) المقدر (44.60)، ويليه متوسط رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئة الأقدمية المهنية (21 سنة فأكثر) المقدر (60.87) ثم متوسط رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئة الأقدمية المهنية (من 11 إلى 15 سنة) المقدر (58.90)، وأخيرا متوسط رتب درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئة الأقدمية المهنية (من 6 إلى 10 سنوات) المقدر (51.18).

- التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعا لفئات الأقدمية المهنية (5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ من 16 إلى 20 سنة/ 21 سنة فأكثر).

- اختبار كاي² (χ^2) Chi-square.test للكشف عن دلالة الاختلاف بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تبعا للأقدمية المهنية.

2 - تفسير و مناقشة نتائج الدراسة

1.2 تفسير و مناقشة الفرضية الأولى :

التذكير بالفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهو ما يدعم الفرضية الأولى .ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عدد من النظريات النفسية والدراسات السابقة.

وفقاً لنظرية" الضغوط والتكيف " لـ Lazarus وFolkman (1984)، فإن التوتر النفسي

ينتج عن اختلال التوازن بين مطالب البيئة وقدرة الفرد على مواجهتها، مما يؤدي إلى استنزاف الموارد النفسية والمعرفية، ويؤثر مباشرة على قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل، وبالتالي تراجع التوافق المهني.

كما تفسر نظرية ماسلاش (Maslach (1996 حول الاحتراق النفسي هذه العلاقة، إذ ترى أن استمرار الضغوط النفسية دون دعم أو استجابة مناسبة يؤدي إلى الإنهاك العاطفي وفقدان الدافعية، وهو ما ينعكس سلباً على الرضا المهني والانخراط في العمل.

وقد دعمت نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسة عبد السلام(2023)، والتي بينت أن الضغوط المرتبطة بالحياة المهنية تؤثر بشكل كبير في أداء المعلمين وقدرتهم على التكيف . كما تتوافق مع دراسة بوجمعة جميلة (2021) في ولاية خنشلة، التي أوضحت أن مستويات مرتفعة من الضغط ترتبط بانخفاض التوافق المهني لدى المعلمين .وأكدت أيضاً دراسة محمد زروقي (2013) وجود علاقة سلبية دالة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

من جهة أخرى، تشير نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو (Maslow (1943 إلى أن الشعور بالأمان النفسي والاستقرار المهني يُعد شرطاً لتحقيق التقدير وتحقيق الذات، وهما من أسس التوافق المهني .وبالتالي، فإن الضغوط النفسية التي تهدد هذا الإحساس بالأمان قد تعيق تحقيق التوازن والتكيف المهني.

وهذا ما جاءت دراسة فؤاد صبرة وريم كحيلة وخبير رفيق ناصر 2014 الضغوط النفسية و علاقتها التوافق المهني بعنوان بين الضغوط النفسية والتوافق المهني معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللادقية والتي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية

بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة كما أكدت دراسة بوعزيز محمد (2013)، بعنوان العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الأساتذة التعليم المتوسط وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الأساتذة الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية، وبناءً على ما سبق، فإن نتائج هذه الدراسة تعكس أهمية توفير بيئة عمل داعمة، تُمكن الأستاذ من إدارة الضغوط والتكيف معها، بما يحقق استقراره المهني والنفسي، ويُحسن من أدائه وعلاقاته داخل المؤسسة التربوية.

2.2 تفسير و مناقشة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني وقد أظهرت نتائج الدراسة صحة هذه الفرضية، حيث لم تُسجل فروق إحصائية بين الجنسين، ما يدل على تقارب في مستوى التوافق المهني بين الأساتذة من الجنسين رغم اختلافاته البيولوجية والاجتماعية . يمكن فهم هذه النتيجة من خلال عدة نظريات؛ أبرزها نظرية الدور الاجتماعي لـ Eagly & Wood (1991) التي ترى أن الفروق بين الجنسين ليست ناتجة عن الطبيعة البيولوجية، بل عن الأدوار الاجتماعية، إلا أن هذه الفروق قد تتقلص ضمن بيئة مهنية متشابهة. كما تدعم نظرية العدالة التنظيمية (Greenberg, 1990) هذه النتيجة، حيث تساهم العدالة في توزيع المهام والتقدير في تقليص الفروق بين الذكور و الإناث. وقد دعمت نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل دراسة بوجمعة جميلة (2021) بولاية خنشلة، ودراسة بن يوسف عبد الله (2019) ، وكذلك دراسة صفية منصور (2020) ، و دراسة لفرزة وليد وصيغور سليم 2021 بعنوان التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة وكلها أكدت عدم وجود فروق في التوافق المهني تُعزى إلى متغير الجنس.

في المقابل، جاءت دراسات مخالفة مثل دراسة سليمان النوي (2017) التي وجدت فروقاً لصالح الإناث، ودراسة عبد الكريم منصوري (2018) التي سجلت فروقاً لصالح الذكور، و دراسة بدرية محمد يوسف الرويجية 2016 بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة

الداخلية والتي أكدت على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى الموظفين تعزى لمتغير الجنس ؛ وكذلك دراسة بن لعمودي مريم 2015 بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة تقرت ؛ والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني بين الذكور والإناث مما يدل على تأثير الجنس على مستوى التوافق المهني ، ومنه نستنتج أن متغير الجنس قد لا يكون عاملاً مؤثر في التوافق المهني وذلك لارتباطه بعدة عوامل أخرى مثل طبيعة العمل والخبرة والدافعية والبيئة المهنية بناءً على ذلك، تعكس نتائج هذه الدراسة الحالية مؤشراً إيجابياً على تقارب مستويات التوافق المهني بين الذكور والإناث، وهذه نتيجة لتقارب مستوى التأهيل والتجربة، وتحسن ظروف العمل، وتراجع تأثير الأدوار التقليدية في المؤسسات التربوية.

3.1 تفسير و مناقشة الفرضية الثالثة:

التذكير بالفرضية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني تدعم هذه النتيجة نظرية Maslow للحاجات، التي توضح أن تحقيق الذات والاحترام المهني عوامل تتجاوز الوضع الاجتماعي .كما توضح نظرية الدعم الاجتماعي أن الأهم هو نوعية الدعم المهني وليس مصدر أسري أو مؤسسي.

أكدت دراسات سابقة مثل " نذير منصوري " (2020) و"ليلي بن عيسى " (2018) إلى غياب الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، و دراسة محمد وفاعي وعلاوي الحلو 2010 بعنوان التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة التوافق المهني الأنا لدى معلمي التربية الخاصة حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية بينما أسقرت دراسات مخالفة مثل " فاطمة دوادي " (2017) توجد فروق لصالح المتزوجين، و"حسين بلخوجة " (2016) توجد فروق لصالح العزاب. وفي المقابل أكدت دراسة خموش أسماء (2017) بعنوان واقع التوافق المهني لدى الشباب الجامعي المدمجين في اطار عقود ما قبل التشغيل ، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد

فروق دالة احصائيا بين أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح العزاب.

ومنه نستنتج أن الحالة الاجتماعية للأستاذ قد لا تأثر سلبا على توافقه المهني إذا لقي دعم وتعريضا من طرف البيئة الأسرية مثل الاستقرار النفسي و العاطفي مثل المتزوجين المستقرين قد يشعرون بدعم اجتماعي أكبر مما ينعكس ايجابيا على التوافق المهني في المقابل الضغوط الناتجة عن المشكلات السرية أو انفصال قد يؤثر سلبا على الإداء المهني والتركيز

1.4 تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

التذكير بالفرضية : لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا تعزى لمتغير الأقدمية المهنية بين أساتذة التعليم المتوسط على مقياس التوافق المهني .

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن التوافق لا يرتبط بشكل مباشر بعدد سنوات الخدمة.

وهذا ما فسرتة نظرية Dawis & Lofquist (1984) التي تركز على توافق السمات الفردية مع متطلبات الوظيفة أكثر من الخبرة الزمنية، كما تدعمها نظرية الموارد والمحافظة عليها لـ (Hobfoll 1989) التي ترى أن الحفاظ على التوازن المهني يعتمد على القدرة على التكيف وليس الأقدمية.

كما أسفرت دراسة "لمياء زروقي" (2019) و"شريف بوعلام" (2021) يوسف سيف الروحية ومحمد عبد الحميد (2017) بعنوان التوافق المهني لدى معلمي المرحلة ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات موافقة للدراسة التالية حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات إحصائيا دلالة لدى معلمي ما بعد الأساسي تعزى لمتغير الخبرة وأيضا دراسة شلبي وشيخاوي (2021) بعنوان واقع التوافق المهني لدى موظفين جماعات الإقليمية المحلية ببلديات المسيلة ، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية مما يشير أن سنوات الخبرة لم تكن عاملا مؤثرا في مستوى التوافق المهني لدى العينة المدروسة ودراسة محمد بن عيسى بن محسن الشاعري (1420هـ)،

بعنوان التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين التي أشارت إلى أنه لا وجود فروق ذات دلالة في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي لصالح الفئة من 11 سنة إلى 15 سنة الأشراف التربوي.

كما أكدت دراسات مخالفة: "مريم بالعالية" (2017) لصالح القدامى و"محمد ساسي" (2018) " لصالح الجدد. و دراسة مكناسي محمد 2007 بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفين المؤسسات العقارية والتي توصلت إلى وجود ذات فروق دلالة في التوافق المهني لدى موظفين المؤسسات العقارية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

أن عامل الأقدمية يمكن أن يعزز أو يضعف التوافق المهني حسب ظروف العمل والدعم التنظيمي وهو لا يعمل بشكل منعزل عن بعض المتغيرات الأخرى كالعلاقات داخل فريق العمل والأسلوب الإداري ، والرضا الوظيفي .

الخلاصة

تشير النتائج إلى أن التوافق المهني يتأثر بالدرجة الأولى بالعوامل النفسية المرتبطة بالضغوط بينما لا تلعب المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، الأقدمية) دوراً جوهرياً في تحديده ، وهو ما يدعو إلى ضرورة تحسين بيئة العمل والدعم النفسي للأساتذة .

استنتاج عام

بعد تعرفنا إلى الفصول النظرية و التطبيقية لهذه الدراسة يمكننا القول أن هذا البحث يجمع بين ثلاثة تخصصات الفرعية لعلم النفس العام وهي علم النفس المدرسي حيث استخدمنا عينة الدراسة من الوسط المدرسي وتمثلت في أساتذة التعليم المتوسط ببلدية الوادي ، وعلم النفس العيادي حيث اعتمدنا على المتغير المستقل الضغوط النفسية التي تعتبر من أهم المواضيع في علم النفس العيادي حيث أنها تؤثر على جوانب النفسية والجسدية والسلوكية للفرد، و باعتبار أن الضغوط النفسية هي رد فعل طبيعي من الجسم والعقل تجاه أي تهديد ويمكن أن تكون قصيرة الأمد مثل امتحان أو مقابلة عمل أو متوسطة مثل مشاكل أسرية أو مهنية، كما اخترنا التوافق المهني كمتغير تابع وهو من أهم المواضيع في علم النفس تنظيم والعمل حيث أن التوافق المهني يتأثر بالدرجة الأولى بالعوامل النفسية المرتبطة الضغوط ، وفي الختام أن الاهتمام بالضغوط النفسية التي يواجهها الأستاذ ليس ترفاً ، بل ضرورة تفرضها أهمية دوره في بناء الإنسان والمجتمع ، فالعناية الأستاذ هي استثمار في المستقبل ، وضمان للاستمرار رسالته النبيلة في أجواء من الراحة والتقدير .

وبعد تفسير وتحليل ومناقشة نتائج التي تحصلنا عليها من خلال التساؤلات وفرضيات ، يمكننا طرح الاقتراحات والتوصيات التالية :

- 1 - تهيئة مناخ عمل إيجابي داخل المؤسسات التربوية ، من خلال تقليص حجم الأعباء الإدارية والبيروقراطية الزائدة
- 2- تفعيل دور الأخصائي النفسي المدرسي بانتظام لتقديم الدعم النفسي للأساتذة ، خاصة في فترات الضغط مثل نهاية الفصل أو الامتحانات الرسمية
- 3- تنظيم دورات تدريبية في مجالات إدارة الضغوط والتكيف المهني وتنمية المهارات الشخصية
- 4- إنشاء خلايا إصفاء وتحكيم مهني داخل المؤسسات لتسوية الخلافات وتقليل التوتر الناتج عن العلاقات المهنية .

قائمة المراجع

الكتب

1. أبيو، فائق علي .(2019). الضغوط النفسية. دار المعرفة الجامعية . الاسكندرية
2. البستاني، بطرس(1992) . محيط المحيط قاموس مطول للغة العربية. مكتبة لبنان بيروت. القاموس العربي الوسيط ، 1997
3. الرشيدى، هارون. (1999). الضغوط النفسية طبيعتها ونظرياتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها . مكتبة الأنجلو المصرية . القاهرة
4. السيد ،يوسف جمعة.(2004) .إدارة ضغوط العمل . ط 1 . دار اتبرك . بيروت
5. بوحوش، عمار .الذنبات ،محمد محمود. (1995) . مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر
6. حمدي، علي الفرماوي . (1998) . ضغوط العمل و الاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت .المجلة المعمرية للدراسات النفسية . القاهرة
7. فرج ، عبد القادر طه (1983) . سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية. مكتبة الخانجي القاهرة . مصر
8. ماهر، أحمد. (1995) . السلوك التنظيمي . مدخل بناء المهارات. مركز التنمية الإدارية .الاسكندرية.
9. محمد، قاسم عبد الله . (2023) . الضغوط النفسي . ط 1 . دار الفكر . المملكة الأردنية
10. الهاشمية
11. عباس، محمود عوض. (2015) . دراسات علم النفس الصناعي والمهني . دار المعرفة الجامعية . الاسكندرية
12. عبد الحميد، محمد. (1983) . تحليل المضمون فبي البحوث الإعلام . ط1. دار الشروق .الرياض

المذكرات:

1. الهاللي، حسام محمد منشد. (2013). التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى المعلمين . (رسالة ماجستير أداب في علم النفس التربوي) . جامعة كربلاء العراق.
2. الثقفي، حسين (2006). تغير الاتجاهات نحو مهنة التمريض لدى عينة من الشباب السعودي من خلال برنامج إرشادي . دراسة تجريبية على عينة من طلاب المعاهد الصحية بالمملكة السعودية . (رسالة ماجستير تخصص الصحة النفسية) . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . السعودية
3. بن عبد السلام، مختار. (2023). الضغوط النفسية للمعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى أساتذة التعليم المتوسط بالجزائر. (شهادة دكتوراه) جامعة حمه لخضر- الوادي
4. صالح، نعيمة. (2018). الضغوط النفسية عند تلميذات مرحلة التعليم المتوسط وسبل معالجتها . (شهادة الدكتوراه) تخصص إرشاد وتوجيه . جامعة وهران 2 .
5. سامي، خليل فحجان. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة. (رسالة ماجستير). في علم النفس الجامعة الإسلامية غزة . فلسطين
6. ساعد، شفيق . (2019). مصدر الضبط الصحي واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى المرضى المصابين بأمراض سيكوسوماترية. (شهادة دكتوراه). تخصص علم النفس المرضي والاجتماعي . جامعة محمد خضير - بسكرة
7. فواز، بن محمد صالح الشيخ . (1426 هـ). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة . (رسالة ماجستير) في علم النفس توجيه تربوي ومهني . جامعة أم القرى -السعودية
8. لبرارة، إيمان. (2011). التوافق المهني لدى السيكولوجي الاكلينيكي في المؤسسة العقارية وعلاقته بمتغيرات، السن ، الجنس ، الخبرة . (رسالة ماجستير) في علم النفس العيادي . جامعة الحاج لخضر - باتنة

9. محيوز، كريمة. (2006). سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني ، ماجستير تنظيم وعمل . جامعة الجزائر
10. منى ، العامرية . (2014). أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحافظة داخلية .(رسالة ماجستير) جامعة نزوى .كلية العلوم و الآداب. سلطنة عمان
11. مكناسي، محمد . (2007) . التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل . (رسالة ماجستير) في علم النفس العمل والتنظيم . جامعة قسنطينة
12. هشام، زروقة. (2017) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني . (أطروحة دكتوراه) نخصص علم النفس العمل والتنظيم . جامعة
- المجلات
- 1.حاج، شتوان و محمد بلقاسم. (2016)، الضغوط النفسية وعلاقتها بأسباب الغياب المدرسي عند تلاميذ الطور الثانوي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية .المجلد 3. والعدد 1
- 2.حمدي، أحمد. (2023)، الرضا المهني كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى المعلمين . مجلة العلوم النفسية والتربوية. العدد 21
- 3.خالد، بن زيد . (2022) . بيئة العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الموظفين الإداريين. مجلة بحاث النفسية والاجتماعية . العدد 13
- 4.رستم، رستم . (2022) . أثر الدعم الاجتماعي في تعزيز التوافق المهني لدى المرضى في المستشفيات العمومية . مجلة الدراسات النفسية .العدد 19
- 5.شنيون، سيداعمر.غليط، شافية . (2021).المجلد 13. العدد3
- 6.شخاوي، صلاح. الدبن . شلابي، وليد . (2021) . واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الاقليمية . مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية و الارطفونيا . المجلد 01. العدد 02.
- 7.سلاف ،مشري .(2016) . الضغط النفسي في مجال المدرسي ، مفهوم ومصادر و استراتيجيات المواجهة . مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية و الإنسانية .العدد 29 . جامعة الوادي

8. سالم، خليفة سالم عبد الهادي. (2023). الضغوط النفسية لدى بعض المعلمين وعلاقتها بمستوى أدائهم المهني في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. مجلة جامعة الزاوية . العدد 7 . الجزء 2
9. منى، راشد الزياتي . (2011). الضغوط النفسية للمعلمين وعلاقتها بمستوى الرضا عن مهنة التدريس في المدارس الخاصة بمملكة البحرين . مجلة كلية التربية . المجلد 3 . العدد 2 . جامعة دمنهور
10. كاظمي، أيوب. (2022). الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الطور الثانوي . المجلة العربية للعلوم التربوية. العدد 17

الملاحق



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية



استمارة موجهة لأساتذة التعليم المتوسط

أخي الأستاذ / أختي الأستاذة:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة ، التي تدخل في إطار إتمام مذكرة ماستر في علم النفس المدرسي

لذا نطلب منكم مساعدتنا بالمشاركة في إثراء هذه الدراسة، وذلك بإبداء وجهة نظرك حول بنود المقياسين بكل موضوعية وصدق علما أنه لا توجد إجابات خاطئة ، وإنما إجابتك تعبر عن رأيك الشخصي

أجب عن كل عبارة مرة واحدة بوضع علامة (x) في المربع الذي يعبر عن الإجابة

شكرا لكم على حسن تعاونكم

مؤسسة العمل :البلدية :الولاية :

التخصص : أدبي، علمي. المؤهل العلمي.....

الجنس : ذكرأنثى.....

الحالة الاجتماعية : متزوج (ة)عازب (ة).....مطلق (ة).....

قائمة المراجع

الأقدمية : (أقل من 5سنوات) (من 6سنوات 'لى 10سنوات)
 (من 11سنوات 'لى 15سنوات) (من 16سنوات 'لى 20سنوات

 (أكثر من 21سنوات).....

مقياس الضغوط النفسية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بأن تصرفات تلاميذي تزيد من ضغوط العمل علي .					
2	أشعر بأن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد .					
3	يضايقني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة .					
4	تضايقني مطالب المشرف (المفتش) التربوي.					
5	أشعر بأن الأولياء لا يمنحونني ما أستحقه من تقدير .					
6	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني .					
7	أشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل (أوجاع المعدة ، الأم الظهر ، الصداع.....).					
8	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي					

					لطلبي الدراسة منهم .
9					يضايقني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعلمي .
10					أشعر بأن الإدارة تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية
11					أشعر بأن زيارة المشرف (المفتش) التربوي. تهدف إلى اصطياد أخطائي .
12					أشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي
13					أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي .
14					أحس بالأعباء لأقل جهد أبذله .
15					يضايقني ما أحس به من نقص في دافعية تلاميذي
16					يضايقني بعض التصرفات الشخصية لزملائي .
17					أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة
18					أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى المشرف (المفتش) التربوي
19					أشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التدريس لأقل منها في المهن الأخرى
20					أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما

					أُتعرض له من ضغوط في العمل .
					21 أشعر بالإرهاك في نهاية اليوم المدرسي
					22 أشعر بصعوبة في ضبط الصف
					23 أحس بأن بعض المعلمين يمارسون ضغطا على زملائهم غير المسايرين لهم .
					24 أشعر بالضيق عندما أجد نفسي مضطرا لأن أسلك على غير طبيعتي في تعاملي مع الإدارة
					25 أشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف (المفتش) التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية
					26 أشعر بأن فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى
					27 تضايقتني تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي
					28 أشعر بأنني في حاجة للشكوى لغيري مما ألقاه في مهنة التدريس

مقياس التوافق المهني

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
	بعد الرضا عن الراتب والترقية					
1	يشعر الموظفون في العمل بالرضا نحو معايير الترقية					
2	يتوافق راتبي مع متطلبات العمل الذي أقوم به					
3	أشعر أن راتبي في العمل غير كاف مقارنة بالجهد الذي أبذله في عملي					
4	أشعر أن راتبي يتلاءم مع الرتبة الوظيفية					
	العلاقة مع الزملاء					
5	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادلة					
6	هناك تنافس شريف بين العمال في مجال العمل					
7	علاقتي بزملائي في العمل تسودها المحبة					
8	يساعدني زملائي في العمل عندما أواجه مشكلة ما					
9	يزورني زملائي في العمل عند مرضي					
	العلاقة مع الإدارة					
10	يحترم المسؤولون أدائي					
11	يساعدني المسؤولون في حل المشاكل التقنية التي تواجهني					

					12	تعالج الإدارة أوضاع ومشاكل جميع العاملين بطريقة عادلة
					13	يعاملني المسؤولون في العمل بأسلوب لائق
						التوافق مع ظروف العمل
					14	أشعر أن محيط العمل الذي أعمل به مريح بشكل عام
					15	أنا مسرور في مهنتي رغم أنها متعبة
					16	يمر الوقت بسرعة دون أن أشعر به
					17	أشعر بالضيق في مكان عمل نتيجة الفوضى
					18	أشعر بالأمان والاستقرار في وظيفتي
						نظرة المجتمع إلى المهنة
					19	توفر لي مهنتي مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع
					20	أعتقد أن مهنتي ذات قيمة عالية في المجتمع
					21	أرى أن مكانة الاجتماعية ارتفعت منذ التحقت بمهنتي

جدول (01) حدود الدراسة (البشرية ، المكانية ، الزمانية) :

قائمة المراجع

اسم المؤسسة	متوسط مصباحي	متوسط المجاهد باهي	متوسط احمد التجاني
اسم المدير	مصطفى حي تكسبت	علي حي المنظر الجميل	حي النور
سنة الافتتاح المدرسة	دباب نور الدين	عويني عبد اللطيف	معمري رؤوف
مساحة الاجمالية تقدر بـ	سنة 1 سبتمبر 1985	سنة 1 سبتمبر 1992	سنة 1 سبتمبر 1979
عدد الاساتذة	8157.00 م ²	1125.00 م ²	30000.00 م ²
عدد الاقسام	40 ذكور 32 إناث 08 أستاذ	38 ذكور 30 إناث 08 أستاذ	36 ذكور 25 إناث 11 أستاذ
غدد التلاميذ	23 فوج	22 فوج	20 فوج
نسبة النجاح في شهادة التعليم المتوسط السنة الماضية	855	838	763
	51.13 %	63.15 %	53.95 %

Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	
0,013	114	0,095	درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم المتوسط
0,183	114	0,073	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

Tests of Normality

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			الجنس	
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic		
0,335	26	0,957	.200 [*]	26	0,125	ذكور	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
0,013	87	0,963	.200 [*]	87	0,076	إناث	

Tests of Normality

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			الحالة الاجتماعية	
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic		
0,044	81	0,969	0,100	81	0,090	متزوج	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

0,219	32	0,956	.200*	32	0,101	أعزب	
-------	----	-------	-------	----	-------	------	--

Tests of Normality

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			الأقدمية المهنية
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
0,989	16	0,984	.200*	16	0,120	أقدمية مهنية 5 سنوات فأقل
0,011	40	0,925	0,010	40	0,161	أقدمية مهنية من 6 إلى 10 سنوات
0,073	25	0,927	0,191	25	0,144	أقدمية مهنية من 11 إلى 15 سنة
0,866	17	0,973	.200*	17	0,130	أقدمية مهنية من 16 إلى 20 سنة
0,414	15	0,942	.200*	15	0,160	أقدمية مهنية 21 سنة فأكثر

درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

Sig. F Change	df2	df1	F Change		Pearson Correlation
0,003	112	1	9,530	0,078	.280 ^a

Group Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	الجنس	
1,808	9,393	75,33	27	ذكور	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
1,055	9,843	75,94	87	إناث	

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means					Levene's Test for Equality of Variances		الجنس	
Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F		
2,146	-0,609	0,777	112	-0,284	0,592	0,289	Equal variances assumed	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
2,093	-0,609	0,772	45,156	-0,291			Equal variances not assumed	

Group Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	الحالة الاجتماعية	
1,057	9,569	75,77	82	متزوج	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
1,801	10,188	75,88	32	أعزب	

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means					Levene's Test for Equality of Variances		الحالة الاجتماعية	
Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F		
2,031	-0,107	0,958	112	-0,053	0,414	0,673	Equal variances assumed	درجات قياس التوافق المهني
2,088	-0,107	0,959	53,588	-0,051			Equal variances not assumed	لدى أساتذة التعليم المتوسط

Test Statistics^{a,b}

Ranks

2,425	Kruskal-	Mea	N	الأقدمية المهنية
-------	----------	-----	---	------------------

	Wallis H	n Rank			
4	df	62,5 9	17	أقدمية مهنية 5 سنوات فأقل	درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
0,658	Asymp. Sig.	51,1 8	40	أقدمية مهنية من 6 إلى 10 سنوات	
		58,9 0	25	أقدمية مهنية من 11 إلى 15 سنة	
		62,2 6	17	أقدمية مهنية من 16 إلى 20 سنة	
		60,8 7	15	أقدمية مهنية 21 سنة فأكثر	
			114	Total	