

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي



قسم: علم النفس وعلوم التربية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم
الإبتدائي
"دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات ولاية المغير"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الدكتورة:

- سميرة عمامرة

من إعداد الطالبتين:

- إلهام سليمان
- رانيا جلال

السنة الجامعية 2023/2022

شكر وعرّفان

الحمد لله رب العالمين وصلّى اللهم على خير البشر والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا
محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أما بعد.

نشكر الوالدين العزيزين الذين أعانونا وشجعونا على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح
لإكمال الدراسة الجامعية

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بجزيل الشكرات للأستاذة المشرفة "د، سميرة عامرة "
والتي كانت لنا نعمة الأستاذة والصديقة التي لم تبخل علينا

بتوجيهاتها السديدة ورحابة صدرها ولا بوقتها وجهدها، على الرغم من التزاماتها المهنية
والأسرية وأسأل الله أن يجازيها خير الجزاء.

كما لا ننسى أن نشكر كل أساتذة قسم علم النفس دون استثناء على ما بذلوه من مجهودات
طيلة هذه السنوات الى أن كمل الله مسيرتنا بالنجاح.

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى تعرف على مستوى الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات ولاية المغير وذلك من خلال معرفة العلاقة بين ضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي ثم معرفة ما اذا كانت توجد فروق بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة لدى التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس والخبرة و لقد اعتمدنا على المنهج الوصفي حيث تم اجراء دراسة على عينة مكونة من 40 استاذ واستاذات ثم اختيارهم عشوائيا من المدارس التابعة لولاية المغير وهذا خلال العام دراسي (2023) وقد استخدمنا للدراسة مقياس الضغوط النفسية من اعداد دا فقيه العيد(2013) و مقياس التوافق المهني من اعداد لشموري كاميليا (2017) واستخدمنا الاساليب الاحصائية من خلال تطبيق البرنامج الاحصائي spss) بيرسون اختبار ت تحليل التباين (f)

وقد توصلنا الى النتائج التالية :

- 1) توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي
- 2) لا توجد فروق في الضغوط النفسية لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس
- 3) لا توجد فروق في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس
- 4) لا توجد فروق في الضغوط النفسية لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة
- 5) لا توجد فروق في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة

ملخص باللغة الأجنبية

The current study aims to learn about the level of psychological pressures and professional compatibility of teaching professors beginning with some of the beginnings of the change state by knowing the relationship between psychological compatibility and professional compatibility of primary education professors and then to see whether there are differences between psychological stresses and professional compatibility of primary education professors attributable to gender variability and progressiveness. (2023) We used to study the psychological stressors scale from the preparation of = D/Fakih Eid 2013 and the professional compatibility scale from the preparation of the Kamilia schmori (2017) We used statistical methods by applying statistical software spss (Pearson variation analysis test f

We have reached the following outcomes =

1There is a statistically significant correlation between psychological stress and vocational adjustment among primary education teachers.

2There are no differences in the psychological stress of primary school teachers due to the gender variable

3There are no differences in the professional adjustment of primary school teachers due to the gender variable

4There are no differences in the psychological stress of primary school teachers due to the variable of experience

5There are no differences in the professional adjustment of primary school teachers due to the variable of experience

فهرس المحتويات

أ.....	شكر و عرفان
ب.....	ملخص الدراسة
ت.....	ملخص باللغة الأجنبية
ث.....	فهرس المحتويات
خ.....	فهرس الجداول
د.....	فهرس الأشكال
1.....	المقدمة

الباب الأول: جانب نظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

5.....	تمهيد
5.....	1-الإشكالية:
8.....	2-الفرضيات:
8.....	3-أهداف الدراسة:
9.....	4- أهمية الدراسة:
10.....	5- الدراسات السابقة:
14.....	6-التعليق على الدراسات السابقة:

الفصل الثاني

الضغوط النفسية

18.....	تمهيد:
18.....	1-تعريف الضغوط النفسية:
21.....	2-النظريات المفسرة للضغوط:
25.....	3-أنواع الضغوط النفسية:
26.....	4-مصادر الضغوط النفسية:
31.....	5-آثار الضغوط النفسية:
33.....	خلاصة الفصل:

الفصل الثالث

التوافق المهني

- تمهيد: 35
- 1_ تعريف التوافق المهني : 35
- 2_ نظريات التوافق المهني : 36
- 3_ العوامل المؤثرة في التوافق المهني : 40
- 4_ مظاهر التوافق المهني:..... 43
- 5_ تقسيم التوافق المهني:..... 44
- 6-مظاهر سوء التوافق المهني: 49
- خلاصة الفصل:..... 50

الباب الثاني:جانِب ميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد : 54
- 1_ منهج الدراسة : 54
- 2_ حدود دراسة : 54
- 3_ مجتمع الدراسة : 55
- 4-عينة الدراسة الإستطلاعية:..... 55
- 5_ أدوات الدراسة: 56
- 6_ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة : 58

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد: 63
- 1-عرض وتحليل نتائج الدراسة 63
- 1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: 63
- 2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: 64
- 3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: 64
- 4-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: 66

67.....	1-5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:
70.....	2-تفسير ومناقشة النتائج
70.....	2-1تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :
70.....	2-2تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:
71.....	2-3تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
71.....	2-4تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:
72.....	2-5تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:
73.....	الاستنتاج العام :
74.....	مقترحات الدراسة :
76.....	قائمة المراجع:
81.....	الملاحق:

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
55	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الجنس	01
55	يمثل توزيع افراد العينة للدراسة الاساسية حسب كل ابتدائية.	02
53	معاملات الاتساق لألفا كرنباخ لمقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي	03
59	يبين معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني	04
60	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني	05
60	ثبات البنود لمقياس التوافق المهني	06
63	دلالة الارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي	07
64	دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية	08
65	دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني	09
67	دلالة الفروق بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)	10
68	دلالة الفروق بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)	11

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
66	الفروق البيانية لمتوسط درجات الذكور و متوسط درجات الاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياسي الضغوط النفسية، والتوافق المهني	01
69	الفروق البيانية لمتوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)	02

مقدمة

مقدمة :

يمر الانسان في حياته بالكثير من الضغوط والعراقيل التي من شأنها ان تؤثر سلبا على صحته النفسية الجسمية وهذا اذا لم يجد الطرق والأساليب التي تساعده على تقبلها والتعامل معها كما تعتبر الضغوطات النفسية من ابرز مشكلات العصر الحالي الذي يشهد تطور وتغيرات سريعة في جميع المجالات الحياة وبطبيعة الحال هاته المواقف الضاغطة تتعكس اثارها على تتعكس اثارها على شخصية الفرد النفسية والمهنية والظاهرة الضغوط تتباين في جميع المهن من الناحية طبيعتها وشدتها من مهنة الى اخرى ، ومن ابرز المهن مهنة التعليم الذي يتطلب من افراد العاملين التعامل المباشر ومعرفة كيفية التماشي معهم وتعد من احدى المهن الضاغطة ومن اهم المهن التي تخدم الإنسانية في المجتمع لذا خصصناها دون غيرها من المجالات الاخرى لما لها من اهمية عظمى الا ان يجب على هؤلاء المعلمين ان لا يخضعوا لهذه الضغوطات والعمل على ايجاد الحلول واستراتيجيات ومقترحات للتأقلم مع متطلبات والحياة المدرسية داخلها وخارجها حيث نجد أن بعض الأساتذة يقومون بهذه المهنة على أكمل وجه بالرغم من كل المشكلات التي يجدونها داخل الوسط المدرسي وخارجه حتى يحقق النجاح والتوافق في مجال المهني وبهذا يعتبر التوافق المهني ذو أهمية كبيرة في حياة الفرد فهو ينعكس على توافقه النفسي والمهني والنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير ورضا رؤسائه وزملائه، وككل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية، الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه ، وترفع من كفاءته وإنتاجه (أبو مسلم محمود 2012, 100) وعليه جاءت دراستنا التي تناولت الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمين الابتدائي من خلال الدراسة التي قمنا بإجرائها على مجموعة من معلمين في بعض الابتدائيات في ولاية المغير

وفي هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي وتم تقسيم الدراسة إلى جانبين:

الجانب الأول وهو الجانب النظري للدراسة ويتكون من (03) فصول

الفصل الأول : خصص لإشكالية الدراسة وفرضيات دراسة أهدافها وأهميتها والصعوبات التي واجهت الباحث في هذه الدراسة والتعارف الإجرائية المتغيرات الدراسة والدراسات السابقة وأخيرا التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني : يحتوي على مفهوم الضغوط النفسية ونظريات وأنواع الضغوط النفسية ومصادر والآثار لضغوط نفسية

الفصل الثالث : تناول تعريف التوافق المهني ونظريات ومظاهر التوافق المهني والعوامل المؤثرة في التوافق المهني وتقسيم توافق المهني وأليات تحقيق التوافق المهني ومظاهر سوء التوافق المهني

أما الجانب الثاني التطبيقي لدراسة احتوى على فصلين:

الفصل الرابع: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة بعد التمهيد إجراءات الدراسة الأساسية من حيث منهج الدراسة حدود دراسة البشرية المكانية والزمانية مجتمع الدراسة وأدوات دراسة وخصائص سيكو مترية

والفصل الخامس : عرض فيه تحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

الباب الأول:

الجانب النظري

الفصل الأول

-تقديم موضوع الدراسة

1-الإشكالية.

2-فرضيات الدراسة.

3-أهداف الدراسة.

4- أهمية الدراسة

5- الصعوبات التي واجهت في هذه الدراسة.

6- التعاريف الإجرائية.

7- الدراسات السابقة.

8-التعليق على الدراسات السابقة.

تمهيد:

تعد الاشكالية اللبنة الاساسية التي عليها موضوع اي دراسة , فالبحث الذي يخلو من اشكالية هو بحث غير جدير بصفة العلمية , فنقطة الارتكاز الاساسية التي يدور حولها اي بحث علمي هي مشكلة محددة تتطلب حلا . لذلك فان الهدف من تحديد الاطار الاشكالي ولمفاهيمي لأي دراسة احد الخطوات الهامة في البحث العلمي , وذلك ان من خصائص البحث العلمي ومن مستلزمات الدقة العلمية ووضع مفاهيم واضحة ودقيقة , كما ولكل دراسة ان تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة لإثراء الجانب النظري فيها , ومعرفة مدى تطابق نتائجها مع نتائج هذه الدراسات , وهذا كله سوف نحاول استعراضه من خلال هذا الفصل.

1-الإشكالية:

تعد المدرسة من أهم المؤسسات التربوية التي تقوم بوظيفة التربية والتعليم، ويعتبر الأستاذ العنصر الأساسي والفعال في مهنة التدريس، بحيث هناك الكثير من المهام الشاقة قد تجعل المعلمين يعانون من التهميش بحيث أنهم بحيث أنهم لا يحظون بالسلطة والمكانة سواء داخل المدرسة أو خارجها، كل هذه العوامل والمؤثرات المحيطة تؤدي بالأساتذة الى ضيق والإحباط والفشل في ممارستهم لنشاطهم الدراسي وهذا ما يولد لدى الأساتذة مجموعة من الضغوطات النفسية بحيث تعتبر هذه الضغوط النفسية حالات من الاجهاد النفسي والبدني تنتج من الأحداث المزعجة أو المواقف المحيطة التي تعرقل مهنة الأساتذة نظرا لما تنطوي عليه أعباء ومطالب ومسؤوليات فقد أشارت دراسة كل من (cascet brocklez 1984)

" إلى أن 67% من عينة الأساتذة أقرّوا بأن المصدر الأساسي للضغوط التي يواجهونها ناتجة عن ممارستهم لمهنة التدريس في مقابل 25% من عينة الأفراد غير العاملين بمهنة التدريس وهذا دليل على أن الأساتذة يعانون من الضغوط النفسية أكثر من غيرهم بالقطاعات الأخرى

(عرفة أحمد حسين، نعيم، 1996، ص 124)

وبالنظر إلى مهنة التعليم وبالتحديد إلى الأستاذ، فتقع على عاتقه مسؤولية إعداد الأجيال والمساهمة في تطوير المجتمعات وتقدمها ولا يقف دورهم في التخطيط للعملية التدريسية وتنفيذها فحسب بل يتعدى، ذلك إلى الكثير من المطالب، فمنها تتطلب منهم النمو والتقدم المعرفي من خلال متابعة التطور العلمي والتكنولوجي، والإمام بأحدث الأساليب والطرق التربوية وأساليب البحث العلمي والمساهمة في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية، وفي إتخاذ القرارات والتعرف على حاجات وخصائص المتعلمين النمائية ومراعاة الفروق الفردية، إضافة إلى الإنفتاح على المجتمع والعمل على خدمته، كل هذه العوامل والمؤثرات تؤدي بالأساتذة إلى الإنخفاض في مستوى أدائهم المهني، فنجد أن المعلمين الذين درسو مدة قصيرة هم أقل شعورا بالضغوط النفسية وهذا راجع إلى حداثة هذه المهنة لديهم عكس المعلمين الذين درسو مدة طويلة نجدهم يعانون من مستوى ضغوط عالية، هذا ما اكدته دراسة نيكول روير وآخرين (2001)

"إلى أن المدرسين الذين لديهم خبرة تقل عن ستة سنوات هم أقل شعورا بالضغط من الآخرين كما يختلف الأساتذة في تعرضهم للضغوط النفسية تبعا للعديد من المتغيرات، مثل الإختلاف بين الجنسين كما نجد الأستاذة تعاني من الضغط أكثر من الأستاذ نظرا على ما تحمله مسؤوليات على عاتقها خارج مهنة التعليم مثل تربية الأولاد والإهتمام بزوجها ومنزلها وهذا ما يجعلها أكثر عرضة للضغوط أكثر من الأستاذ الذي لا يهتم بمثل هذه الأمور فهو لديه مهنته فقط، ضعي دراسة تثبت ذلك. (شابني سمية، 2012)

وبما أن المعلمين هم الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية ، لابد أن يتمتع بصحة نفسية وجسمية جيدة وبشخصية متزنة تعكس مستوى مقبولا من الرضا عن الحياة المهنية والعملية التي يعيشها الأستاذ إذا أن نظرته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه ، حتى يستطيع الأستاذ التكيف في مجال مهنة التدريس والتأقلم مع ظروف الحياة المدرسية وقد يحقق لديه مستوى مهني مرتفع، فالتوافق يشير إلى مجموعة مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي كما تعبر عن مدى إشباع الذي يتصوره الفرد أن يحققه في وظيفته، فإن مهنة التعليم تتطلب بالضرورة أفراد تتوافر فيهم خصائص وسمات ومهارات معينة إلى درجة ما تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني لكي يكونوا قادرين على تحقيق هذا النشاط السلوكي على أعلى مستوى في مهنتهم فالأستاذ الغير متوافق مهنيا تسوء علاقته بتلاميذه وقد يؤدي ذلك إلى كراهية التلميذ للأستاذ والدراسة والرغبة في ترك التعليم والهروب من المدرسة الأمر الذي ينتهي بالفشل في الحياة التعليمية ولن يستطيع الأستاذ بالقيام بأدواره المختلفة على أكمل وجه إلا إذا تمكن من مجموعة من القدرات والمهارات، لذا فالتوافق المهني واحد من بين هاته المفاتيح لما يمثله كمطلب في ظل السعي في تحقيق الأهداف المتوقعة حيث يعكس قدرة الأستاذ على الإنسجام مع ذاته ومتطلباته كما أشارت دراسة سارجنت (sargent,1998) "أن التوافق المهني يشكل جانبا نفسيا تحددته متغيرات مختلفة بعضها شخصي وبعضها الآخر متصل ببيئة العمل وظروفه من حيث وجود تحديات مهنية فيه علاوة على عوامل أخرى خارج نطاق العمل تؤثر تأثيرا جليا على التوافق المهني للفرد "

فالتوافق المهني يتحقق من خلال الحصول على عمل يناسب قدرات الأستاذ، كذلك تكوين علاقات إيجابية تساعد الأساتذة في الإستمرار ومزاولة نشاطهم المهني في التعليم كما أكدت دراسة فؤاد صبيبة وآخرين (2014) على وجود علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني، ونظرا لأهمية هذا الموضوع تعددت الدراسات النفسية والتربوية حول دراسة الضغوط النفسية والتوافق المهني وعلاقتها بأساتذة التعليم الابتدائي وبناء على ما سبق جاءت الدراسة

الحالية للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

ويندرج على السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 2- هل توجد فروق في الضغوط النفسية وفق متغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 3- هل توجد فروق في التوافق المهني وفق متغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 4- هل توجد فروق في الضغوط النفسية وفق متغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 5- هل توجد فروق في التوافق المهني وفق متغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

2- الفرضيات:

- لا توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- توجد فروق في الضغوط النفسية وفق متغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- توجد فروق في التوافق المهني وفق متغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- توجد فروق في الضغوط النفسية وفق متغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- توجد فروق في التوافق المهني وفق متغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي

3- أهداف الدراسة:

التعرف الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي
التعرف على الفروق في الضغط النفسي وبالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير الجنس.

التعرف على الفروق في الضغط النفسي وبالتوافق المهني لدى أساتذة الابتدائي حسب متغير الخبرة

4- أهمية الدراسة

1- تكمن في مدى تعمقها في توضيح مسببات الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى شريحة من أساتذة التعليم الابتدائي.

2- إنشاء برامج لتخفيف من الضغوط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بعض الصعوبات التي واجهت الدراسة الحالية:

1- تمثلت في صعوبات ميدانية لدى بعض الأساتذة في عدم ملئ الإستبيان بسبب ضيق الوقت.

2- نقص الأساتذة (جنس الذكر) في المدارس وهذا ما أدى بنا للبحث في أكثر من مدرسة.

التعاريف الإجرائية:

1- الضغط النفسي: هو عبارة عن مجموعة من التغيرات الداخلية والخارجية الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في حياته الأسرية أو الاجتماعية أو المهنية والأحداث الداخلية كالإصابة بالمرض أو الأرق أو التغيرات الهرمونية وهذا ما يجعله في حالة من عدم التوازن بين المطالب البيئية الخارجية وبين قدرة الفرد على التكيف وإتخاذ رد فعل مناسب، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة.

2- التوافق المهني: يقصد به حالة من شعر الإيجابية ومن التلاؤم والتكيف بين العامل وبيئة عمله بحيث تجعله متناسب مع قدراته وميولاته واستعداداته وراضيا عن نفسه ومرضيا الآخرين داخل محيط عمله، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة.

5- الدراسات السابقة:

الضغوط النفسية:

1-دراسة يوسف جوادي (2006):بعنوان مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 322أستاذ دائم 218ذكور و 104 اناث، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وطبق استبيان مصادر الضغوط النفسية، حيث أشارت نتائج الدراسة الى أن الأستاذ الجامعي يعاني من الضغط النفسي بدرجة كبيرة، كما بينت الدراسة وجود اختلاف في مستوى الضغط النفسي وفق متغير الجنس ، حيث وجد أنه يزيد لدى الذكور من الأساتذة مقارنة بالاناث، كما أظهرت الدراسة أن هناك شبه كلي بين الذكور اختبار (العلاقة مع الزملاء/الحوافز/العلاقة مع الطلبة)كأهم المصادر في شعورهم بالضغط النفسي.

2-دراسة فاضل عباس خليفة (2012): لضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها لدى معلمين الفصل بمملكة البحرين

هدفت الدراسة الى تحديد مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض لها معلمو نظام الفصل وقد أجريت الدراسة على عينة قوامه 146 معلم ومعلمة 25 معلما و 121 معلمة وقد استخدم الباحث استبانة الضغوط النفسية ، وأشارت نتائج الدراسة الى :

وجود اختلاف جوهري بين مظاهر الضغوط النفسية التي يعانيها معلمو الفصل الذكور والاناث فالذكور اكثر اظهارا للمظاهر الذهنية والسلوكية للضغوط النفسية .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية .

لا توجد فروق جوهرية في مظاهر الضغوط النفسية تعزي لمتغير الخبرة .

3-دراسة معتز عبد العزيز(2012):الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات

هدفت الدراسة لمعرفة الضغوط النفسية التي يتعرض لها معلمو المرحلة الثانوية بمحلية جنوب الجزيرة وعلاقتها ببعض المتغيرات (النوع/التخصص/ الحالة الاجتماعية/ الخبرة) استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم استخدام مقياس الضغوط النفسية واختيار عينة عشوائية بلغت 160 معلما معلمة، وتم تحليل البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومن أهم نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى المعلمين حسب الجنس كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع للخبرة.

4-دراسة طلافحة (2013):

هدفت الدراسة الى الكشف عن ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية ، والمشكلات الناجمة عنها وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 228 معلما ومعلمة ولتحقيق اهداف البحث استخدم الباحث استبانة لقياس مستوى ضغوط العمل عند المعلمين وقد لخصت نتائج الدراسة الى ان ضغوط العمل التي تواجه المعلمين كانت بمستوى مرتفع كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور وكذا المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة أي من (5 الى 10) سنوات.

الدراسات السابقة التوافق المهني:

1_دراسة تحماني حنان 2002 :الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي بولاية ادرار حيث تم استخدام المنهج الوصفي وتكونت عينه الدراسة من 60 معلم ومعلمه من مختلف المؤسسات الابتدائية بولاية ادرار متمثلة ادوات الدراسة من

مقياس الضغوط النفسية للمعلمين اعداد غنيه عرعار (2015) ومقياس التوافق المهني ل
لمعلمين للشموري كاميليا (2017) تمت المعالجة الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي
للعولم الاجتماعية وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

_ عدم وجود الفروق داله احصائيا في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي
الابتدائي

_ عدم وجود فروق داله احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي
الابتدائي

_ عدم وجود فروق داله احصائيا في الضغوط النفسية تعزى لمتغير السن لدى معلمي
الابتدائي

_ وجود فروق داله احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى معلمي الابتدائي

2- دراسة الشافعي (2008) :التعرف على طبيعة العلاقة بين التوافق المهني لدى العاملين
بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وسماتهم الشخصية والتعرف على الفروق في التوافق
المهني المهني وسماتهم الشخصية تبعا لمتغيرات : (الجنس ، عدد السنوات الخبرة ، المؤهل
الدراسي) وتكونت عينة الدراسة من (289) ممرض وممرضة بمحافظة غزة وجرى تطبيق
مقياس التوافق المهني ومقياس سمات الشخصية ومن أهم النتائج التي توصلت إليها
الدراسة:

_ وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني وسماتهم الشخصية لدى عينة الدراسة

_ وعدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس وعدد سنوات
خدمة والمؤهل الدراسي

3- دراسة سامي خليل فحجان (2010) بعنوان " التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة" ومن بين مشكلات الدراسة تساؤل التالي :

هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة ، نوع الإعاقة التي يعمل معها ، الدخل الشهري) ومن بين أهداف دراسة

التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي بحيث اعتمد الباحث على عينة مكونة من (30) من معلمي التربية الخاصة وقد يتم اختيارهم بشكل عشوائي كانت أداة دراسة في استبانة ونتائج الدراسة توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، نوع الإعاقة معها الدخل الشهري)

4- دراسة فؤاد صبيره (2014) الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينه من معلمي ومعلمات مرحله التعليم الاساسي في محافظه اللاذقية دراسة ميدانية اجره البحث على عينه من المعلمين والمعلمات في محافظه اللاذقية بلغ عددهم (688) معلما ومعلمه (370) معلمه و318 معلما هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى افراد العينة والتعرف على الفروق بين الذكور والاناث والتعرف على الفروق بين افراد العينة الذين لديهم خبره مع الافراد الذين ليس لديهم خبره (فوق 5 سنوات) توصلت الباحثة الى نتائج التالية : _ لا توجد فروق بين افراد العينة على مقياس سيف ضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الخبرة

5_دراسة علالي دلال (2016) الموسومة "المهنة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لمدرء الطور الابتدائي وقد أجريت على عينة مكونة من (40) مدير وتم استخدام أداة الاستبيان وتم الاعتماد على المنهج الوصفي ومن أهم النتائج المتواصل إليها :

_ توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لمدرء الطور الابتدائي

_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوافق المهني باعتبار الخبرة المهنية

6_دراسة حدي خلو (2019) الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي هدفة الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تم معرفه الفروق الضغوط النفسية والتوافق المهني باختلاف فلجنس والفروق لمتغير الأقدمية وقد اتبع منهج الوصفي الاستكشافي في المناسب لطبيعة الدراسة وذلك بالاعتماد على استبيان يوضح الضغوط النفسية وهو من اعداد الباحثة واستبيان التوافق المهني قد تم تبنيها من الباحثة شموري كاميليا وقد تم تطبيق هذه الدراسة على 120 استاذ ببعض ابتدائيات مدينه تقرت وقد توصلت الباحثة الى نتائج التالية:

_ توجد علاقه بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والتوافق المهني لدارسات ذات التعليم الابتدائي لمتغير الجنس

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة لمتغير الأقدمية

_ دراسة الاجنبية :

1_دراسة فيرايه وآخرون (2014) بعنوان " تقييم التوافق المهني بين مدرسي الثانوية واثره على المتغيرات السكانية المنتقاة " هدفت الدراسة الى تقييم التوافق المهني بين مدرسي المدارس الثانوية واثارها على الرضا المهني وهدفت الى معرفه اثر الجنس ومستوى الدخل نوع المدرسة على التوافق المهني طبقت الدراسة على (1536) معلم ثانوي يعملون في المدارس الحكومية والخاصة ثم اختيارهم عشوائيا بين ولاية كارناتاكا

طبقت الدراسة مقياس للتوافق المهني ومقياس للرضا عن العمل (سوادا وساذريانا 1985) توصلت الدراس للنتائج التالية :

الأساتذة الذكور اكثر توافقا ورضا عن العمل من الأساتذة الاناث.

6-التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تحدثت عن الضغوط النفسية والتوافق المهني نلاحظ أن هذه الدراسات اتفقت مع دراستنا الحالية من حيث المنهج نجد دراسة طلافحة (2013) يوسف جوادي (2006) علالي دلال (2016) فيرايه واخرون (2014) عبد العزيز (2012) فاضل عباس خليفة (2012) الشافعي (2008) سامي خليل فحجان (2010) تحمان حنان (2002) خدي حلو (2012) فؤاد صبييرة (2014) اتبعت المنهج الوصفي.

أما من حيث العينة نجد الدراسات التي اتفقت مع دراستنا دراسة فاضل عباس خليفة (2012) طلافحة (2013) سامي خليل فحجان (2010) تحماني حنان (2002) حدي حلو (2019) فؤاد صبييرة (2014) استخدمو عينة المعلمين.

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة علالي دلال (2016) من حيث حجم العينة.

أما من حيث الأداة اتفقت دراستنا مع دراسة كل من تحماني حنان (2002) حدي حلو (2019) فؤاد صبييرة (2014) استخدمو استبيان الضغوط النفسية والتوافق المهني.

واختلفت دراستنا الحالية من حيث الأداة مع دراسة كل من يوسف جوادي (2006) سامي خليل فحجان (2010) فيرايه واخرون (2014) .

كما اختلفت من حيث نوع العينة نجد دراسة يوسف جوادي (2006) معتز عبد العزيز (2012) علالي دلال (2016) الشافعي (2008) فيرايه واخرون (2014) .

واتفقت دراستنا الحالية من حيث النتائج مع دراسة كل من حدي حلو (2019) وفؤاد صبيبة (2014).

الفصل الثاني

الضغوط النفسية

تمهيد

تعريف الضغوط النفسية

النظريات المفسرة للضغوط النفسية

أنواع الضغوط النفسية

مصادر الضغوط النفسية

الأثار المترتبة عن الضغوط النفسية

خلاصة

تمهيد:

الضغوط النفسية أمر في غاية التعقيد وتعدد الدراسات والأبحاث وإختلاف وجهات النظر في تعريفه وتفسيره ومصادره ومسبباته دليل على ذلك، أن حجم الضغوط وتأثيره يختلف من فرد لآخر حسب تركيبه النفسي وما يمتلكه من قدرات معرفية وخصائص شخصية ومنه تطرقنا في موضوعنا هذا الى تعريف الضغوط النفسية والنظريات المفسرة والأنواع والمصادر والآثار المترتبة عليها.

1-تعريف الضغوط النفسية:

لغة: ضغط (ضَغَطَةٌ) زحمه الى الحائط ونحوه بابه قطع ومنه (ضَغَطَةٌ) القبر بالفتح وأما (الضُّغْطَةُ) بالضم فهي الشدة والمشقة ويقال: اللهم ارفع عنا هذه الضغطة والضاغط كالرقيب والأمين يقال: أرسله ضاغطا على فلان سمي بذلك لي تضيقه على العامل ومنه حديث معاذ (كان علي ضاغطاً)

ضَغَطَ: الضغط والضغطة: عصر شيء الى شيء ضغطة يضغطه ضغطا زحمه الى الحائط ونحوه ومنه ضغطة القبر وفي الحديث "لتضغطن على باب الجنة أي تزحمون" يقال ضغطه اذا عصره وضيق عليه وقهره ومنه حديث الحديبية: "لا يتحدث العرب انا ضغطة أي عصرا وقهرا وأخذت فلانا ضغطة بالضم اذا ضيقت عليه لتكرهه على الشيء.

(.مبروكة عبد الله أحمد 2018 ص 15_16)

Strss والضغط stressor وفي اللغة الإنجليزية وردت ثلاثة مصطلحات هي

الضواغط

وقد جاءت الضواغط لتشير الى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في

strain والانضغاط

المجال البيئي - فيزيقية - اجتماعية نفسية والتي يكون لها قدرة على انشاء حالة ضغط

ما، ويشير مصطلح الانضغاط الى حالة الانضغاط التي يعانها الفرد والتي تعبر عن ذاتها

في الشعور بالاعياء والانهاك والاحترق ويعبر عنها بصفات مثل : خائف، قلق، مكتئب، متوتر.

(الرشيدي 1999:ص15)

وحديثا استخدمت الكلمة بوجه عام لوصف الأحداث الخارجية التي تؤدي الى الشعور بالضيق وعدم الارتياح للفرد، ولكن هذا الشعور يمكن وراءه التفسير والمعنى الذي يعطيه الفرد للحدث من حيث كونه ضاغطا أولا، فالعبيء على البناء لا يعتبر ضاغطا مالم يوجد اجهادا.

(حسين طه عبد العظيم وسلامة عبد العظيم حسين 2006ص18)

اصطلاحا:

يمكن تعريف الضغط النفسي على أساس متطلب تكيفي ينتج عن أوضاع ومواقف وردود أفعال لأفعال قد تؤدي الفرد بشكل من الأشكال ويشير الى متطلبات تكيفية يجب أن يتعامل معها الفرد اذا رغب أن يشبع حاجاته المختلفة، وهو أيضا حالة نفسية ناتجة عن فشل الفرد في اشباع حاجاته الأساسية وذلك من وجهة نظر الفرد نفسه كذلك يعرف على أنه:

"أي تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي استجابة انفعالية حادة ومستمرة"

(إبراهيم سليمان الرقب 2010، ص113)

الضغوط هي المشاكل أو الصعوبات التي يواجهها الانسان ويطلب منه أن يحاول حلها.

وعرف كل من لازاروس وفولكمان 1984 الضغط بأنه علاقة خاصة بين الفرد والبيئة والتي يقدرها الفرد على أنها شاقة ومرهقة أو انها تفوق مصادر للتعامل معها وتعرض صحته للخطر. (مبروكة عبد الله أحمد، 2018 ص 17)

وعرفه selye أنه عبارة عن مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط وهو استجابة غير محددة من الجسم نحو متطلبات البيئة مثل التغيير في الأسرة وفقدان العمل أو الرحيل والتي تضع الفرد تحت الضغط النفسي .

(ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008، ص 20)

تعريف لطفي محمد 1992 :هي تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي الى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه، تدفعه الى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي به الى تحفيزه الى تحسين الأداء .

(داود راضية 2012 ،ص 91)

يرى جيمس كويك : أن هناك جوانب ثلاثة لتناول الضغوط الأول المنظور البيئي ويركز على الطلبات الخارجية والثاني المنظور النفسي يركز على كيفية تقييم الفرد لهذه الطلبات، والثالث المنظور البيولوجي يركز على الاستجابات الفيزيولوجية للضغوط .

(ولاء رجب عبد الرحيم، 2016 ، ص 13)

يعد مفهوم الضغط النفسي مفهوما أساسيا لفهم السلوك الإنساني بصفة عامة فقياس الضغوط يكون أكثر نفعاً من التنبؤ بالتكيف والأعراض السيكلوجية والسوماتية

1988، كما يؤثر الضغط النفسي على الأداء البشري والانجاز Delongis

&hazarus

وعلى النواحي المعرفية والانفعالية والشخصية Grosst & Masterbrook 1980

وعلى السلوك وصحة مرض الانسان

كما أن الإخفاق في التأقلم مع الضغوط يؤدي الى معاناة الفرد Hussaimi & Neff

1980

مع سوء التكيف الذي يتبدى أحيانا في صورة أعراض مرضية بسيطة وأحيانا أخرى في صورة اضطرابات عصبية شديدة ، وذلك وفقا لما يتسم به الفرد من خصال نفسية .

(أمانى عبد المقصود ،تهانى عثمان 2007 ، ص 18)

2- النظريات المفسرة للضغوط:

نظرية هنري موراي 1938 :

مفهوم الضغوط من خلال هذه النظرية يمثل المحددات المؤثرة أو الجوهرية للسلوك في البيئة ، وأن الضغط في أبسط معانيه يمثل صفة أو خاصية لموضوع بيئي تيسر أو تعوق جهودا لفرد للوصول الى هدف معين كما أن الضغوط ترتبط بالموضوعات البيئية التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لاشباع متطلبات حاجته ويوضح موراي أن سلوك الفرد غالبا ما يرتبط ارتباطا وثيقا بضغوط (بيتا) ولكنه من المهم برغم ذلك اكتشاف المواقف التي تتسع فيها الشقة بين ضغوط (بيتا) التي يستجيب لها الفرد، وبين ضغوط (ألفا) الموجودة بالفعل وقد وضع (موراي) تصنيفات مختلفة للضغوط من أجل أغراض معينة.

ويميز موراي بين نوعين من الضغوط بحيث يشير الى ضغوط بيتا باعتبارها تمثل دلالة الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع، وطبقا لنظرية موراي تكون الحاجات النفسية قوى دافعة لكنها لا تعمل بمفردها وانما تتضافر مع القوى البيئية في ديناميكية من أجل انبثاق السلوك الإنساني . فالعوز الذي ينشأ عن وجود الحاجة يهدد كيان الفرد ويهز استقراره واتزانه يزيد من التوتر والالاحاح لديه من أجل الاشباع ويظل الانسان يكدح ويناضل في بيئته ، ويبحث عن مسيرات تيسر له الاشباع وتحقق له اللذة فيتواجه مع الأشخاص او الموضوعات والوضعيات والقوى البيئية والنماذج الاجتماعية وهذه اما تيسر او تعوق الاشباع ، وفي حالة أن تكون هذه القوى ميسرة وقادرة على الاشباع ورفض التوتر واستعادة الانسان اتزانه ونظامه ، أما في حالة أن تعوق اشباع الحاجات المثارة يكون الضغط.

(نائف علي أيبو (2019) ،ص 99_100)

نظرية هانز سيللي:

وضع هانز سيللي نموذجا لتفسير الضغوط أطلق عليه جملة أعراض التكيف العام، وهي عبارة عن ميكانيزمات دفاعية تنشط في مواجهة أي حدث تهديدي، لمحاولة منه لخفض الاضطراب الفيسيولوجي والنفسي وإعادة تحقيق الاتزان للكائن العضوي ، فالفرد لديه مصادر محددة وعناصر للتكيف مع البيئة، وتظهر جملة من أعراض التكيف العام عبر المراحل التالية: (عبيد،2008،ص128)

مرحلة الإنذار: وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط، ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم ويوضح سيللي أنه في حالة يكون الضغط شديدا فان مقاومة الجسم تنهار وتكون الوفاة.

(الرشيدي،1999،ص51)

مرحلة المقاومة: تكون في حالة استمرار تعرض العضوية لعوامل الخطر بحيث تدخل التهديد حيث يستخدم الفرد مصادره لمواجهة الضغط أو Résistance في مرحلة مقاومة التكيف معه، فيقوم بمقاومة الحدث الضاغط ففي هذه المرحلة تختفي التغيرات التي حدثت في المرحلة السابقة وتتم المقاومة، وإذا نجحت فان الجسم يعود الى حالته الطبيعية عندئذ يشعر الفرد بأنه تغلب على الضغط أما اذا استمر الضغط لدى الفرد لمدة طويلة فسيعمل على الاستمرار في المقاومة وتصبح طاقة الجسم على التكيف منهكة ومجهددة ثم تضعف وسائل مقاومته ويصبح عاجزا على التكيف بشكل عام فيدخل الفرد في مرحلة الانهالك.

مرحلة الانهالك: عند الفشل في التغلب على التهديد واستمراره لفترة طويلة، تدخل العضوية في مرحلة استنفاد واستهلاك لطاقتها ولمصادر الفيسيولوجية، وتؤدي في حالة استمرارها الى الانهيار الجسمي أو الانفعالي أو الوت.

(عبيد، 2008ص129_130)

نظرية التحليل النفسي:

تعد نظرية التحليل النفسي من النظريات الكلاسيكية التي عملت على تفسير الشخصية الإنسانية وانفعالاتها، ويعتبر "سيغmond فرويد" الأب الروحي لهذه النظرية، فقد أنشأ التحليل النفسي كمنهاج للعلاج حسب فرويد أن دينامية الشخصية تقوم على التفاعلات المتبادلة وعلى الصراع بين هذه المكونات "فألهو" يمثل الجانب البيولوجي للشخصية والذي يسعى الى تحقيق الإشباع أو الرغبات الغريزية ، في حين مكون "الأنا" لا يسمح لهذه الرغبات الغريزية بالإشباع لكونه لا يتناسب مع القيم ومعايير المجتمع ويتم ذلك عندما تكون "الأنا" قوية ولكن عندما تكون الأنا ضعيفة ولا يستطيع الموازنة بين مطالب "الهو" ومتطلبات الواقع يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والضغط النفسي.

يفترض فرويد أن الهدف من وراء جميع الأنشطة التي تصدر على البشر هو تقليص التوتر والقلق النفسي والذي يأتي من مصادر متعددة مثل التغيرات البيولوجية كالتغيرات في الهرمونات والإحباطات الخارجية من الأشخاص والأحداث الخارجية والإحباطات الداخلية كالصراع بين مركبات الشخصية والعجز الشخصي والقلق.

(شويطر خيرة ، 2016_2017،ص38-39)

نظرية سبيلبيرجر Tcharez spèibllerger:

تعتبر نظرية سبيلبيرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة أو القلق العصبي أو المزمن وهو استعداد

طبيعي أو اتجاه سلوكي يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية أما القلق موضوعي أو موقفي يعتبر كقلق حالة ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد.

وفي الاطار المرجعي للنظرية اهتم " سبيلبيرجر " بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها.

ويعتبر العلاقات بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت-انكار-اسقاط) وتستدعي سلوك التجنب ويميز " سبيلبيرجر " بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق فالقلق عملية انفعالية تثير على تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل للضغوط. أما الضغط فيشير الى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تقسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي.

(أميمة مغزي، 2018، ص 659)

نظرية التقدير المعرفي (لازاروس Lazrus)

وتعد نظرية لازاروس من أكثر النظريات شمولاً لأنها تعكس الأبعاد المتعددة للضغط والطبيعة الدينامية للضغوط ومواجهتها حيث يعد الضغط عملية معقدة تتضمن ثلاثة أفكار ويمكن تحديدها بأنها حالة معرفية دينامية تمثل عدم التوازن وتتطلب استعادة الاتزان وفي هذا الاطار فان الضغط لا يكمن في الفرد أو في البيئة فحسب ولكن في العلاقة المتبادلة بينهما حيث يقيمه الفرد باعتباره حدثاً شاقاً يهدد صحته.

ويشير كلا من (لازاروس وفولكمان) الى أن هناك عمليتين معرفيتين تتوسطان العلاقة بين الحدث وبين محصلته سواء إيجابية أو سلبية وهي:

1-التقويم المعرفي للحدث ذاته وما ينطوي عليه من تهديد لسلامة الفرد وأمنه.

2-تقويم الفرد لأساليب مواجهة الحدث الضاغط وتشمل الأساليب التي يواجه بها الفرد للحدث الضاغط تحمل المسؤولية والهروب والمساندة الاجتماعية.

وأضاف لازاروس الى عملية التقييم الأولي والثانوي عملية ثالثة وهي إعادة التقييم والتي من خلالها يستطيع الفرد تقييم كيفية ادراكه ومواجهته للموقف الضاغط حيث يطور من أساليب لمواجهة الموقف وذلك طبقا لادراكه لمدى فعالية هذه الأساليب أو نتيجة لحصول الفرد على المعلومات الجديدة.

وعلى الرغم من لازاروس يعتبر مؤسس نظريات الضغط النفسي الحديثة الا أنه لا بد من الإشارة الى بعض أوجه القصور في نظريته ، فالبحوث المتعلقة بهذه النظرية على تعتمد على اختبارات عشوائية لعدد من المكتبيين وتعميم النتائج على الحالات الاكلينيكية كلها يكون محدود كما لم تبين فيما اذا كانت للاتجاهات السلبية آثار مرضية شاذة.

وبسبب اضافته لهذه الابعاد أصبحت دراسة الضغوط أكثر صعوبة وأكثر تحديا للباحثين كما حرص على التأكيد في كتاباته وتقييمه للدراسات ذات علاقة على أن الضغوط الناتجة من الجوانب النفسية لا يمكن قياسها بصورة مباشرة وانما يستدل من ردود الفعل أو من معرفتنا للمواقف التي يمر بها الفرد، وقد اتفق معه العديد من الباحثين على سبيل المثال (روبرت لهن) والذي ركز على الأدوار الاجتماعية والتوقعات الشخصية كمسببات للضغط وكذلك (هاري لفسون) الذي تناول الضغوط النفسية من منظور نفسي.

(أمينة أشتيوي البطي، 2018 ص54-55)

3-أنواع الضغوط النفسية:

هناك أربع أنواع من الضغوط النفسية والتي حددها سيلبي (selye1993):

1-الضغوط الإيجابية: وهذا النوع من الضغوط يدفع للإنجاز، وينمي الثقة بالنفس، ويدفع الأفراد الى سرعة انجاز الأعمال ويكونون مثارين عقليا وجسميا.

2- الضغوط السلبية: ويقصد بها الضغوط التي تتطوي على أحداث سلبية مهددة ومؤذية للفرد.

3-الضغط المرتفع: ويقصد به الضغط الناتج عن تراكم الأحداث المسببة للضغط والتي مرت بالفرد وفشل في التوافق معها.

4- الضغط المنخفض: ويقصد به حالة الملل وضجر التي يعيشها الفرد وانعدام الإشارة والتحدي حيث أن الفرد لا يمارس فيها أي أنشطة أو أعمال، وعندما يعاني الفرد من تدني الشعور بتحقيق الذات، ما يؤدي الى حالة من الضغط.

(ثامر حسين علي السميان، ع: الكريم عبد الله المساعيد، 2014، ص18)

وقد قسم أبتز Apter الضغوط الى نوعين هما:

1-ضغوط التوتر: وهي المشاعر التي تنشأ عندما يدرك الفرد أن دافعيته للقيام بعمل ما منخفضة، ومستوى المثير أصبح عاليا، وهنا الفرد يحتاج الى بذل جهد أكبر.

2-ضغوط الجهد: ويعني أن الفرد يبذل جهدا أكبر للتقليل من ضغوط التوتر، فالعلاقة بين التوتر والجهد إيجابية فكلما زاد التوتر زاد الجهد للتغلب عليه، كما أن ضغوط الجهد تحدث أحيانا في غياب ضغوط التوتر، كنتيجة للضغوط التي تؤدي لضغوط التوتر، مثال: الشخص ذي المسؤوليات الكثيرة ربما يبذل جهدا أكبر لانجاز المهام الضرورية لكي يتجنب مشاعر التوتر والقلق.

(منى بنت عبد الله بن نبهان العامرية، 2014، ص31-32)

4-مصادر الضغوط النفسية:

1)مصادر عامة

المصادر الداخلية:

حددها هانز سيلبي ثلاثة مراحل من ردود الفعل للحدث المثير لضغط:

الرحلة الأولى: مرحلة الإنذار والتعبئة الذي يبدأ الجسم فيها بمكافحة مصدر الضغط

المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة التي يحاول الجسم فيها الصمود في وجه الضغط.

المرحلة الثالثة: مرحلة الاستنزاف التي ينهار فيها الجسم، وتظهر أعراض جسدية مثل

فرط ضغط الدم، والصداع والالتهاب، وما الى ذلك وأطلق عليها متلازمة التكيف العام.

(ربيع شفيق عطير، 2018، ص34)

المصادر الخارجية:

ويشير عادل الأشول الى مصادر خارجية للضغط:

- عدم القدرة على إدارة الوقت.
- الفساد الإداري والسياسي.
- الشعور بالظلم وعدم المساواة.
- ضغوط التفاعل مع الزملاء.
- الضغوط الدراسية.
- الضغوط الأسرية والعائلية.
- الحوادث وفقدان الأهل والأصدقاء.
- ضغوط عدم المساهمة في صنع القرار.
- ضغوط وسائل الاتصال والجهل والمواقع الإباحية والأنترنت.
- ضغوط غياب الأخلاق.
- الضغوط البيئية (الزلازل، البراكين، السيول، تسونامي، الحرائق).

(منير العزاري، 2019، ص81)

2) مصادر خاصة بالمعلم:

فيما يرى عبيد بهاء الدين أن أهم مصادر الضغوط تتمثل فيما يلي:

أ- المصادر الخارجية: وتتلخص في الآتي:

• الضغوط الأسرية: وتشمل الصراعات العائلية، كثرة المجادلات، الانفصال، الطلاق، الأولاد.

• الضغوط الاقتصادية: مثل انخفاض الدخل وارتفاع معدلات البطالة والمشكلات الاقتصادية

(عبيد، 2008، ص30)

• الضغوط الاجتماعية: وتنقسم بدورها حسب تعدد العلاقات الاجتماعية ذاتها الى علاقات اجتماعية بالفرد ان كان متزوجا أو غير متزوج، وكذلك الوضع البيئي والأسري العام والخاص الذي يعيش في ظله الفرد وهذه المتغيرات تكون ضمن العامل الاجتماعي، فهي تترك ردود أفعال معينة على شكل ضغوط نفسية لدى الفرد، وان اختلفت مصادرها وتباينت تأثيراتها، ومن الضغوط الاجتماعية العزلة، خبرات الإساءة الجسمية والجنسية، الإهمال للأطفال والانحرافات السلوكية.

• الضغوط الصحية أو الفيسيولوجية: مثل التغيرات الفيسيولوجية والكيميائية واختلاف النظام الغذائي.

• ضغوط المتغيرات الطبيعية: مثل الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والأعاصير وغيرها.

• ضغوط سياسية: تلعب سياسة البلد الداخلية والخارجية دورا رئيسيا في تحديد الكثير من ملامح حجم ونوعية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في مجتمعه، وتنشأ هذه الضغوط من عدم الرضا عن أنظمة الحكم الاستبدادية والصراعات السياسية في المجتمع.

● ضغط العوامل العقائدية والفكرية: ان حالة التقاطع بين تمسك الفرد بما هو عليه من أفكار ومعتقدات وبين تسلط المؤسسات المركزية في حمله على تغيير أفكاره. انما تنعكس فيما بعد على شكل سلسلة من الضغوط النفسية ذات التأثيرات المتباينة على طبيعة علاقة الفرد بذاته وبمجتمعه.

● ضغوط ثقافية: وتتمثل في استيراد الثقافات والانفتاح على الثقافات الوافدة دون مراعاة للأطر الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع.

● ضغوط أكاديمية: تتمثل في انتقال الطالب من مدرسة الى أخرى.

● الضغوط الكيميائية: كاستخدام العقاقير، الكحول، الكافيين والنيكوتين.

● الضغوط الانفعالية والنفسية: مثل القلق والاكتئاب والمخاوف المرضية.

● الضغوط المهنية: ترتبط ببيئة العمل مثل العبء الكمي والكيفي للعمل،

الخلافات مع الرفاق في العمل وقد أشار جارديل Gardell الذي أهتم بدراسة العلاقة بين بيئة العمل والضغوط أن بيئات العمل التي تسهم في الشعور بالعجز والعزلة تعتبر من البيئات للضغوط النفسية لمعظم العاملين بها.

أما بارون وجريير يلخصان أهم أسباب ضغوط العمل العبء الزائد، غموض الدور ونقص المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل السيئة، المشكلات الفنية، غياب ونقص المساندة الاجتماعية من الآخرين ومن أعضاء المؤسسة، صراع الدور، نقص أو عدم أهمية الدور، المسؤولية عن الآخرين، تقييمات الأداء غير العادلة.

(حسنين، 2014، ص135)

وقد ذكر ستورا على مستوى على مستوى العمل مجموعة عوامل تؤثر على الفرد، منها ما يتعلق بالبيئة الفيزيائية للعمل ذاته كوجود الضجة والحرارة... الخ، طبيعة العمل كوجود التناوب والكثافة والخطر ومدى الألفة بين الانسان وعمله.

ومنها ما يتعلق ب:

-تنظيم العمل، كوجود صراع بين الأدوار أو غموض فيها.
-ممارسة المسؤولية.

-الوضع المهني (ترقيات-حوافز)

أما جمعة يوسف (2008) فيرى أن مصادر الضغوط المهنية تشمل:

• ضغوط تنظيمية: وتتمثل في :

-حجم البيروقراطية.

-التغيرات المؤسسية.

-المناخ داخل المؤسسة.

-السياسات داخل المؤسسة.

• ضغوط المهنية: وتشمل:

-الظروف الفيزيائية (التهوية، الحرارة المرتفعة أو المنخفضة،

الضوضاء، الإضاءة)

-تغير نمط العمل.

-المسؤولية عن اتخاذ القرارات.

-عدم الرضا عن العمل.

• ضغوط المسار المهني: وتشمل:

-صراع وغموض الأدوار.

-نقص التأهيل.

-ضعف الإدارة.

-عدم وضوح الأهداف.

• ضغوط مشكلات العلاقات: وتشمل:

-الصراع مع الزملاء.

-العجز عن تطوي علاقات اجتماعية جيدة في العمل.

-نقص المساندة الاجتماعية.

(يوسف، 2008، ص ص 19-20)

ب- المصادر الداخلية للضغط النفسية:

-الطموح المبالغ فيه.

-الأعضاء الحيوية والتهيؤ النفسي (الاستعداد، القبول، المرض، ضعف

المقاومة الداخلية)

-الشخصية: وتتسبب العلاقة الغير المتوازنة بين الأفراد أو مع بعضهم

البعض، أوبين الأفراد ومجتمعاتهم، والتي تؤدي فيما بعد الى مجموعة من

المظاهر المتعددة من الضغط النفسي الى مجموعة من النتائج السلبية التي

تصيب الفرد والمجتمع معا.

كما يشير هورلوك Hurlok الى مجموعة من مصادر الضغوط المتمثلة

في الغضب، الخوف، الغيرة، الحزن، المتاعب الجسمانية وضعف الصحة،

بالإضافة الى الإهمال الوالدي والشعور بعدم الكفاية للدور الوالدي، والأوضاع

البيئية والحرمان العاطفي.

أما هولمز (Holms & Rohe) فقد وضع قائمة للأحداث الضاغطة

تبدأ بأشدها تأثيرا مثل تغيير المدرسة وتغيير مستوى المعيشة، تغيير الأنشطة

الاجتماعية، تغير مكان النوم.

(نقلا عن: حمزة شاعة، 2015، ص 22)

5-آثار الضغوط النفسية:

المعلم كائن بشري تتأثر عواطفه ومشاعره وخططه المستقبلية بالضغوط النفسية وكل

ما يدور حوله في البيئة، فاذا لم يبادر في تكيف وتعلم أساليب المواجهة للضغوط النفسية

فان ذلك سوف يؤثر على أدائه لعمله فيبدأ في اتخاذ قرارات غير سليمة مثل قرارات

المشاركة في بعض الأنشطة المدرسية أو أنشطة النمو المهني وقد تصل تلك القرارات الى العزوف عن مهنة التدريس، بل وتركها. كما أنا وجود الضغوط النفسية عند المعلم تؤثر سلبا على نظرة المعلم للعملية التعليمية، ونظرته للطلاب، بحيث يكون لدى المعلم قناعة بأن الطلاب لا يحسنون التعلم ولا يستوعبون وأن العمل معهم عبارة عن جهد ضائع، وقد يفقد المعلم تواصله مع زملائه في العمل نتيجة لذلك وهناك مجموعة من الآثار السلبية للضغوط النفسية نذكر منها:

- عدم الرضا المهني والوظيفي من قبل المعلمين عن مهنة التدريس.
- عدم القدرة على مواجهة تحديات المهنة ومتطلباتها.
- ضعف مستوى الأداء وعجز المعلمين عن الابتكار داخل الغرفة الصفية.
- ضعف دافع للعمل والنجاح في المهنة.
- شعور المعلم بالإرهاك والاحتراق النفسي مما يؤثر على كفاءته.
- الإصابة بالعديد من الأمراض النفسية والجسمية.
- انخفاض مستوى الثقة بالنفس وتأكيد الذات والشعور بالدونية.
- انخفاض مستوى تحصيل الطلاب.
- العزوف عن مهنة والبحث عن عمل آخر.
- زيادة معدل المشكلات والاضطرابات الانفعالية لدى المعلمين كالقلق والاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية كالضغط والسكري وآلام الظهر.

(فاطمة ع، الرحيم نوايسة 2011، ص42-43)

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل أن الضغوط النفسية من المواضيع الشائعة التي شغلت إهتمام الباحثين، ولهذا أصبح بحث للعديد من المهتمين في هذا المجال من خلال ما يواجه الأستاذ للكثير من المواقف الغير سارة التي تعرض توازنه النفسي والجسمي للإضطراب وتعيقه على أداء مهامه.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد :

1_تعريف التوافق المهني

2_نظريات للتوافق المهني

3_العوامل المؤثرة في التوافق المهني

4_مظاهر التوافق المهني

5_تقسيم التوافق المهني

6_الليات تحقيق التوافق المهني

7_مظاهر سوى التوافق المهني

خلاصة

تمهيد:

يعد التوافق المهني من اهم الطرق التي تؤدي للنجاح في اي مهنة حيث يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته لان لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق اهدافه وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة التي يعمل فيها كما يعتبر مؤشر للنجاح بالعمل ومؤشر عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية تحقيق الاتزان والاستقرار .

وبالتالي سنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق المهني ونظرياته ومظاهره والعوامل المؤثرة فيه وتقسّماته واليات تحقيقه ومظاهر سوء التوافق المهني .

1_تعريف التوافق المهني :

1.1 لغة: توافق / يتوافق، توافقا ، فهو يتوافق مع متطلبات الحياه الجديدة، تكيف معها ،توافقت وجهات النظر: تألفت انسجمت توافقت اقوال الشهود اتفقت تشابهت ،توافقوا على الامر توافقوا في الامر: اجتمعوا فيه ولم يتخالفوا . (احمد مختار 2008 , 24).

ان التوافق لغة يجمع معاني: التكيف والانسجام والتالف والاجتماع

وجاء في القاموس المحيط ليفيروزآبادي: التوافق :الاتفاق والتظاهر اتفاقا تقاربا

(القاموس المحيط مجد الدين ابو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز آبادي 299)

2.1 التعريف الاصطلاحي :

تعريف عباس عوض (135.2015): عمليه مهنيه فعاله مستمرة يقوم بها الموظف من اجل الحصول على التماسق والترابط بينه وبين البيئة المهنية الخاصة بوظيفته والمحافظة على النتائج الحاصل عليها

تعريف سلامه غباري لمفهوم التوافق المهني(2014.135): يقصد به التكيف الصحيح مع اوضاع المهنة والاوزاع الأسرية ومعها المجتمع الخارجي مما يشعر الموظف

بانه راض عن نفسه وبدون شكوى في حياته المهنية مما يساعده على الانتاج المهني الافضل..

عرف طه التوافق المهني: (1980.39) : بانه توافق الفرد لدينا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي يحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرا على هذه العوامل من فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فان توافق الفرد مع مخدمه 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 .

2_نظريات التوافق المهني :

2_1 نظرية ماسلو للحاجات :

يعد ابراهيم ماسلو من اشهر كتاب نظريات الدافعية وتعد الدافعية لدى ماسلو مساله داخلية فيزيولوجيه كانت او نفسيه او ذاتيه فالإنسان نادرا ما يصل الى حاله الرضا الكاملة فما ان تلي له حاجة حتى تظهر حاجه جديده تدفعه للعمل الى تحقيقها كما ان حاجات الانسان توجد بصورة هرميه تراكميه يكون ترتيبها من قاعده الهرم الى قمه :

1-الحاجات الفيزيولوجية وهي اقوى الحاجات على الانسان وتمثل اقوى عوامل الدافعية والتحفيز مثل الماء والهواء وتختفي هذه الحاجه عند اشباعها لتفسح مجالا للحاجة التي تليها وهي حاجه للأمان

2- الحاجة إلى الأمن :

يحتاج الانسان الى الأمن بصورة المختلفة ويعبر عنه في صورة متعددة مثل رغبه الانسان في الامن الوطني والتامين الصحي او غيره من الصور التي تحمي الفرد من تهديدات وتضمن له حياة كريمة

3- الحاجة للإنتماء والحب :

وهي الحاجة الى الشعور بالانتماء للأصدقاء والزوجة والاطفال الى المركز الاجتماعي والعمل المرموق اجتماعيا والحاجة الى الشعور بالحب المتبادل مع من يحيطون بالفرد من اقرباء والاصدقاء وزملاء وعدم اشباع هذه الحاجة يؤدي الى اختلال التوازن النفسي

4- الحاجة إلى التقدير والعرفان:

وتتمثل في الحاجة للإنسان الى الاحترام والشعور بالإنجاز واعتراف المجتمع به بأعماله واشباع هذه الحاجة يؤدي الى الشعور بالثقة والأهمية كما ان عدم اشباعها يؤدي الى الاحباط

5- الحاجة إلى تحقيق الذات :

وهي الحاجة للتحقيق طموحات الفرد وتعزيز شعور الانسان ورغبته في الابتكار والابداع وفقا لهذه النظرية فان اشباع الحاجات السابقة لا يتم بصورة متساوية كما الحاجات كما لا تظهر فجائية وانها تحدث تدريجيا ويكون اشباع الحاجات كذلك مستدرجا (عبد الله بن علي شهري 25,2000)

2_2 نظرية المادية :

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20 م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقياده فريديريك و"ناسلو تايلور" وقد حاول "تايلور" تحديد الاسس العملية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الانتاج باقل جهد ممكن وزمن اقل وتعتبر هذه النظرية ان الانسان العامل اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزياده امواله فحسب هذه النظرية فان الفرد يطمح الى تحقيق اكبر قدر من الاموال حيث يعمل على زياده الانتاج بغرض تحسين اجره وبالتالي جمع اكبر قدر من الاموال ولكي تزيد المؤسسة من انتاج حسب تايلور لابد ان عمل على تفريق بين العامل ذوي الطموح العالي الذين يسعون الى الربح وتحقيق اكبر قدر من الاموال حيث يعمل على زياده الانتاج بغرض تحسين اجره وبالتالي جمع اكبر قدر من

الاموال ولكي تزيد المؤسسة من انتاج حسب " تايلور " لابد ان عمل على التفرقة بين الاعمال ذوي الطموح لها للذين يسعون الى الربح وتحقيق اكبر قدر من الكفاءات المالية وبين العمال ذوي الطموح المنخفض

فتعمل على تحقيق الطموحات الاول بشكل سريع وتوفر الوسائل المادية المناسبة الحديثة والتي تمكنه من الانتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها وتبقى تراقب انتاجها حيث تقدم له هذا الاجر الذي كان يسعى اليه من خلال بذره لمجهود اكبر قصدى زياده الانتاج

ومن هنا نستنتج ان تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الافراد في الاجر فالفرد يكون متوافقا مهنيا اذا استطاع ان يحصل على الاجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقا مهنيا (اسعادي فارس 2007.55)

2_3_ نظرية فريديريك هيزربغ " نظرية العاملين "

ولقد جاءت نظرية المعرفة بنظريه العاملين للتطوير النظرية السابقة نظريه الحاجات واعتمد "فريديريك هيزربغ" في ذلك دراسة شملت على مهندس ومحامي واستخدم طريق الاحداث الحرجة في جمع البيانات وقد استخدم هيزربغ اجابات المقابلات للاسئلة مثل: هل يمكن ان تصف حالاتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟ وهل يمكنك ان تصدق بالتفصيل شعورك بعدم الرضا بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالتالي: ان العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ولقد كانت استجابات افراد العينة الدراسة منسقة الى مجموعتين:

المجموعة الأولى : يرغب أفرادها فيما يلي :

-العمل في منظمة تعترف بانجازاتهم

-العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية

-العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم

-العمل في مناصب تتوافق متطلباتهم مع قدراتهم قصد تقدير جهد اكبر

المجموعة الثانية : يرغب أفرادها فيما يلي :

-العمل في منظمة ذات اشراف فني مناسب

-عمل في جو تسوده علاقات انسانية بالتعاون وروح الجماعات والاتصال السليم

-العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة

-العمل ضمن رفاهية ورقيا (احمد عادل رشاد 1997, 140)

التالي فان التوافق المهني عمليه تتم عن طريق تحقيق الافراد لمجموعة الرغبات بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في غالبها الامن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالاضافة الى الحالة الاجتماعية والمكان الراقية والمسؤولية والترقية وتحققها يخلق لدى الفرد نوعا من الرضا المهني والذي يعتبر من اهم مظاهر توافق المهني

2_4_ نظرية الإنجاز :

يوضح دانيه ماكلياند (1967) نظريته التي اسماها نظرية الانجاز ان الفرد يعمل وفق مستويين هما :

1-مستوى الفعلي للفرد الذي يحققه من خلال ادائه

2-مستوى المأمول وهو ما يطمح اليه الفرد من مستوى ويرغب الوصول اليه اعتقد ان العمل في المؤسسة يوفر فرص لاشباع ثلاثة حاجات هي:

1-الحاجة الى السلطة

2- الحاجة الى الانجاز

3- الحاجة الى الاندماج والانتماء

ويرى مكلياند ان الافراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون أن المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة والنفوذ وهؤلاء يندفعون وراء الاعمال التي توفر لهم فرصة للكسب وقوه والنفوذ

والافراد الذين لديهم رغبة وحاجة شديدة للاندماج والانتماء فانهم يرون في الالتحاق بالمؤسسة فرصة لعقد علاقات وصدقات جديدة من خلال تفاعلهم مع زملائهم في العمل (مرجع سابق)

التالي فان التوافق المهني عمليه تتم عن طريق تحقيق الافراد لمجموعة الرغبات بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في غالبها الامن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالاضافة الى الحالة الاجتماعية والمكان الراقية والمسؤولية والترقية وتحققها يخلق لدى الفرد نوعا من الرضا المهني والذي يعتبر من اهم مظاهر توافق المهني

3_العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

3_1_العوامل الجسمية :

العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله صحه جسمية فباستطاعة الفرد مثلا الذي ينعم بصحه جيده ان يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح اذا يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهه حالات التوتر أو الضغوط النفسية وتتجم عنه اعراض المرض الجسمية التي تحول دون توافقه

الراحة النفسية:

ليس معنى الراحة النفسية ان لا يصادف الفرد اي عقوبات او موانع تقف في طريق اشباعه حاجاته المختلفة وفي تحقيق اهدافه في الحياه فكثير اما يصادف مثل هذه العقوبات

في حياته اليومية وانما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهه هذه العقوبات وحل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه ويقرها المجتمع.

المرونة :

ونقصد بما ان يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة استجابات ملائمة فالشخص الجامد غير المرن لا يتقبل اي تغيير يطرا على حياته من ثم فان توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تفترض اذا ما انتقل الى بيئة جديدة يغير اسلوب الحياة فيها الاسلوب الذي ممارسة وتعود عليه اما الشخص المرن فانه يستجيب للبيئة جديده استجابة ملائمة تحقق التكيف بينه وبين هذه البيئة ومعنى ذلك ان التوافق يكون اسهل كلما كان هذا الشخص مرنا والعكس صحيح فكلما قلت قدرته على التكيف في المحيط ظروفه وبيئة جديدة

الذكاء :

من المتوقع ان يؤثر الذكاء على عدم الرضا وبناء عليه في عدم التوافق العمال يحصل بطريقتين:

الاولى ان العمل الشديد الصعوبة يسبب اجهادا مستمرا ذو الذكاء الغير كافي فيتكرر اليه التوبخ بسبب عمله السيء ويكون قلقا من تحمل المسؤولية ويشعر بعدم الإطمئنان وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل

والثاني أن الشخص المرتفع الذكاء قد يجد وظائف كثيرة مملة فيترك عمله للبحث عن وظائف تكون على درجة أعلى من مهارة والقدرة فإذا كان هذا التحليل سليما يتوقع المرء أن يظهر عدم توافق العمال علاقات مختلفة مع الذكاء في الوظائف المختلفة وقد يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من الذكاء في الوظائف المختلفة وقد يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من

النساء والرجال لأن ترقية الرجال إلى المناصب ذات المسؤولية المعقدة أمر مألوف أكثر من ترقية النساء لهذه المناصب.

الملل والروتين :

يلاحظ أن الشعور بالروتين والمال تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني خاصة بالنسبة لأعمال النمطية والمتكررة حيث يتسبب الروتين في انخفاض الإنتاج أو الكفاية أو القدرة في الاستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في إنجاز العمل ويتمثل ذلك في إحساس الإنسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الاستمرار في العمل لمدة طويلة (بوعامر واخرون 2014, 143)

3_2_2_ العوامل الخارجية : تنقسم إلى قسمين :

العوامل الموجودة داخل بيئة العمل : هي العوامل التنظيمية التي تختص بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد أو بيئة العمل التي يعيش فيها ومن أهم هذه العوامل :

3_2_3_1_ الظروف الفيزيائية والمادية مثل : (الإضاءة والتهوية والهدوء البعد عن الضوضاء

3_2_3_2_ التغيير التكنولوجي :

التغيير التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج والتي تسهل على الفرد عمله وتوفير الوقت والجهد

3_2_3_3_ نظام المؤسسة :

لابد أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة وأن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية ،لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيًا وإداريًا ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب

3_2_4_ علاقات العمل : وتشمل علاقه الموظف برؤسائه التي تشجع الثقة المتبادلة بينهم وتشعر المرؤوسين بالاحترام والتقدير ولا سيما اذا استعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تقرب منه الموظفين مثل المرونة في تطبيق اللوائح والتعليمات وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بعد دراستهم دراسة متفحصه ومعرفه مميزات وخيارات كل واحد منهم وعلاقات الموظف بزملائه وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء التي تخلق جوا من الابداع والتطور في المؤسسة وعلاقات الموظف بعمله وهي توافق لموظف من اللوائح والقوانين والتشريعات وتنظيمات التي تضعها المنظمة

العوامل الموجودة خارج البيئة :

1 البيئة الخارجية : موظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه فهناك مجموعة من الاسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية كما ان الموظف مرتبط بجماعات كثيرة ومتنوعة الاهداف وهو يحتاج الى توافق النفسي مع كل تلك الجماعات

2- الحياة العائلية : ظروف المنزل والصراع داخل اسره يؤثران على التوافق في مجال العمل (رواحية، 2016, 200)

4_مظاهر التوافق المهني:

ان الحكم على العامل على انه متوافق مهنيا او غير متوافق يتطلب من معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ويمكن حصرها من خلال مظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق فيما يلي:

1_ القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الاخرين وتنميتها.

2_ القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.

3_ القدرة على تقبل الذات والاخرين مع ادراك جوانب القوه والضعف فيهم.

4_ القدرة على اتخاذ قرارات عملية.

5_ القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.

6_ القيام بالاداء الوظيفي على الشكل الجيد. 7_ الاستقرار والتوازن الانفعالي.

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي اهم المظاهر حيث يرى "عوض " بأن التوافق مظاهر
واول مظاهره الرضا عن العمل حيث ان الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات
بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العمال بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه او
المشرفين عليه، واجرته وحساسية لمركزه في البلاد الاجتماعي للعمل ووجهه نظره في
الظروف المحيطة بعمله. (عوض 1987, 120).

ومن هنا تظهر اهمية الرضا الوظيفي في حدوث التوافق المهني، ومن ثم يعتبر الرضا
المهني الظاهر الاكثر اهمية لارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة بالمحيط العمل لكونه
المؤشر الاكثر صدقا عن السير الحسن للعمل وغالبا ما تستعمل عبارته الرضا المهني للدلالة
على حاله العامل بعدما يحقق اشباع حاجه من حاجته كزياده في الاجر الترقيه رضا
المسؤول عنه .

وترى "ناديه شريف" بأن الرضا عن العمل هو قدرة الفرد على اشباع الحاجات
الانسانية لدى الانسان والتي من شأنها ان تشعره بتحقيق ذاته كما تتضمن التقدير والانجاز
والابداع واحترام الذات وتحمل مسؤوليه والمنفعة التي تعود على الفرد من القيام بالعمل. (محمود شريف 1985, 74)

5_تقسيم التوافق المهني:

لقد قامت جامعة "منسوتا" الامريكية باصدار كتاب عن التوافق المهني قام باعداده
اساتذة بها حيث قاموا بتقسيم التكيف المهني الى الرضا عن العمل والروح المعنوية
واتجاهات العمال ودوافعهم والمحاكاة السلوكية والصلاحيو للمهنة .

وتتلخص بحدود اساتذه هذه الجامعة فيما يلي:

أ_ يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين :

الرضا والارضاء حيث يتضمن الرضا :

_ تقبل العمل بشكل عام .

_ تقبل العامل للظروف،و الاشراف .

_ تقبل العامل لطرق التسيير والإدارة .

_ رضا العامل عن الأجر وعن عدد ساعاته.

_ تقبل العامل لنوع العمل وأهليته وكفايته .

و يتضمن الارضاء : تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي :

_ التغيب عن عمله .

_ التأخر، عن مواعيد العمل .

_ الحوادث التي يقع فيها أو التي تقع منه .

_ مدى استقراره في العمل .

و التي يعبر عنها ايجابيا بتوافق قدرته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته .

ب_ الفروق بين الأفراد والفرد لها دلالة وأهمية :

بمعنى انه يتم قياس توافق الفرد مقارنة بزملائه الذين يعملون معه.

ج_ يحدث التوافق بعد مرور فترة معينة يقضيها الفرد بيئة عمله فالسلوك التي يقضيها الفرد

في عمله تكون في مجموعها الفتره التي تستغرقها عمليه التوافق ويلاحظ ان الرضا

والارضاء قد تتفاوت بالنسبه للفرد الواحد على مر الايام فصور التغير التي تطرا على نوع الحاجات المراد اشباعها والارضاء من اهم محاور عمليه التوافق.

د_عملية التوافق المهني تختلف من مهنة الى اخرى فالمحکمات ذات الدلالة تختلف من مهنة الى اخرى كما يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحکمات ذات الدلالة تختلف من مهنة لأخرى كما يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحکمات نفسها من مهنة الى اخرى .

هـ_ يتاثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس والمستوى التعليمي والتدريب ونمط الشخصية ونمط التسيير السائد في المنظمة والتوافق خارج نطاق العمل ولذا، فإنه يبدو من المعقول درجة الأشباع والارضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن والجنس والمستوى التعليمي والتدريب وغيرها لذا اعتبرنا هذه النواحي حتى نحكم على وجود توافق مهني او عدم وجوده .

و_ يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحاكاة السلوكية والحوادث.

ي _ العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الأجرة ، الزملاء في العمل ، الشعور بالامن ، الدير الذات ، تحقيق الذات ، اتاحة فرص التربية والعدالة .(حمود السيد ابو نبيل (1985,269)

آليات تحقيق التوافق المهني:

هناك العديد من الطرق والسبل لتحقيق وتحسين التوافق المهني وتتمثل هذه الطرق في:

أ-وضع العامل المناسب في المكان المناسب:

يتم ذلك الا عن طريق عمليتي الاختبار المهني والتوجيه المهني ان هذا الاسلوب يسعى منذ نشاته الى ان يقوي علاقات العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلا عن مزايا والفوائد التي يمكن ان يحصدها الشركات وبالتالي نجد ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وامكانياته وميوله وفشلنا في تحقيق ذلك

يتسبب عنه ترك من الكثيرين لعملهم وانتقالهم لغيرهم نتيجة فشلهم فيه وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الناجم عما يصادفه من احباط متكرر الى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسات نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام بل مع نفسه كذلك كما انه في حاجة دائم لإعادته التوافق مع البيئات الجديدة والاعمال الجديدة والظروف الجديدة بالاضافة الى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير ان هي احسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد الانتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل.

ب_ تقوية علاقة العامل بمؤسسته :

العلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل وفي ضوء ما تقدم ينبغي ان يكون للكل مؤسسة انتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والذي يكون من بين اهدافها دراسته مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم او رفضهم للمهنة فدراسة هذه المتغيرات يمكن ان تساعد على وضع الحلول الوقائية او العلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية العوامل الرضا والارضاء لديهم فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الادارية للمؤسسة وعلى المؤسسة ان تقوم بدراسة الاسباب الحقيقية التي تؤدي بالعامل لان تسوء علاقته بالنظام وهيئته الادارية وتحاول جادة الى ازلتها

ج_ ديناميات التوافق النفسي المهني تعتمد على خلق الانسجام بين العامل وعمله:

فالتوافق اذا علاقة ديناميه بين العامل وعمله الذي يتضمن الاليات والظروف الفيزيقية والزملاء المشرفين واذا اردنا ان نحقق توافقا نفسيا مهنيا للعامل فعلينا تقوية علاقه بين الرئيس والمرؤوس ولن يتم ذلك إلا من خلال الاحترام المتبادل للطرفين التمثيل العمالي في مجلس الادارة او التمثيل النقابي والمرونة في التطبيق اللوائح في الصورة العمل بروح تلك القوانين تمثل الرئيس نموذج سلوكي في تصرفاته بالنسبة للعاملين وفتح ابواب الترقية أمام العاملين أو المساعدة على النمو المهني

د- تقوية علاقة العامل بزملائه:

يعتبر هذا من اهم ابعاد التوافق المهني والنفسي وهذا يوصي بتقنيه اجواء العمل من من التسليه والمنافسه المذمومه ان العلاقه العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين اساسيين هما التعاون والمنافسه كما نجد ان طبيعه العمل تقتضي دائما تكوين علاقه نفسية بين كل عامل وزملائه وبين المشرف وزملائه في المجال النفسي لكل فرد في المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الافراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقه ذات طرفين هما: الاخذ والعطاء

هـ - التوافق المهني باختصار يعني تقبل العامل لمهنته:

ولن يتقبل العامل المهنة الا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله استعداداته وكذلك سماته الشخصية في ضوء ما تقدم فإنه ينبغي على اصحاب العمل ان يوظفوا مبدا (الاختبار والتوجيه) حيث ان يزيد من الرضاء العامل عن مهنته

و- علاقة العامل بظروف العمل :

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتتابع فترات العمل والراحه فقط يختار العامل اختبار نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تنتابه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية وقد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراتها على احسن وجه لمصلحته المؤسسة بحيث تتاح له اكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل ولكن ينبغي فضلا عن ذلك ان تهئ له اسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحيح بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه

ز- خلق الموائمه بين العامل والآلة:

يكفل لنا امانا صناعيا ونفسيا جيدا كما يعمل على تقوية التوافق المهني ان تعامل الفرد مع الآلة في المؤسسة يحتاج الى تدريب جيد حتى يضمن التقليل من الحوادث والاصابات

ح _ التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط :

إذا ان مؤسسة تتأكد بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة هذا فضلا على ان الفرد عن الحياة او عن المهنة تحدد قوى داخل المؤسسة والعوامل الاجتماعية اخرى خارج المؤسسة

وبالتالي لابد من حل كافة المشكلات على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة كما نلاحظ ان العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب بل هو عضو في جماعات كبيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر ويختلف مركزه في كل منها عن مركز في الاخرى اختلافا كبيرا وهو يحتاج في كل هذه الجماعات الى درجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الافراد الذين يتعامل معهم علاقات صحيحة خالية من الشذوذ (زروقة 2016,113)

6-مظاهر سوء التوافق المهني:

لقد تمخدت الدراسات السيكولوجية عن عدة نتائج يعكس بعضها بعضا مظاهر سوء التوافق المهني لدى العاملين في المهن المختلفة ويمكن اجمالهم فيما يلي: كثرة الغياب ، او الشكاوي، او الاصابات، مخالفه النظام، اثاره المشكلات، المرض ،الاضراب عن العمل ،وغيرها من السلوك غير المرغوب في العمل بل انه قد يمارس الكثير منه او كله.

وقد اتضح من الدراسات ان هناك علاقه بين بعض الجوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثيرا فقط لكن يبدو ايضا انه تكون له اصابات اكثر ومشاكل اكثر تتعلق بمخالفه النظام وبصفه عامه فانه يخلف مشكله تؤثر على انتظام العمل.

لقد نشر متزجر بحثا قارن فيه بين 85 عاملا قابلين للحوادث و105 عامل غير قابلين لها، فيما يتعلق بعدد الاعذار عن الغياب بسبب المرض وعدد الاعذار على الغياب لأسباب اخرى وعدد الاجازات وعدد مخالفات القوانين والتعليمات وعدد حالات الايقاف

والسكر تبين ان منه انه باستثناء حاله السكر فانه جماعه القابلين للحوادث اباتت عن زياده داله احصائيا في كل مظاهر السلوكية السابقة في مقارنتها بجماعة غير القابلين للحوادث، ويؤكد براون نفس الاتجاه الذي يشير الى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني، حيث يذكر في معرض حديثه عن تاثير الموقف الاحباط الذي يجابه العامل في ظروف العمل التي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الاحباط هي كالتالي: الانتاج, الحوادث, الغياب , الاختلال الصحي

التنقل في العمل (فرج عبد الله فرج طه 125,1986)

خلاصة الفصل:

مما ذكرنا سابقا نستنتج ان التوافق المهني احد المواضيع المهمة في مجال التعليم كونه يدرس سلوكيات المعلمين ويحاول تحقيق توافقهم على مستوى المهني فلا يمكن لأي مؤسسة تحقيق نجاحا إلا إذا حققت تتوافق أفرادها وتفاعلهم وتحقيق أداء جيد

الباب الثاني:

جانب ميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة الإستطلاعية

5- أدوات الدراسة

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن الدراسة الحالية التي قمنا بها والتي بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمين الابتدائي وبعد تناول الجانب النظري الموضح في الفصول السابقة والذي تم طرح عدة تساؤلات وللإجابة عليها قمنا بعدة إجراءات منهجية سيتم التطرق إليها والتأكد من صحتها من خلال عرضها للدراسة الاستطلاعية والأساسية وقد تضمن عدة خطوات ميدانية منها المنهج المتبع والأدوات التي تم الاعتماد عليها في جميع المعلومات بالإضافة إلى تحديد حدود الدراسة وإجراءات الدراسة الاستطلاعية والتعرف لميدان الدراسة ، كذلك العينة وخصائصها والخصائص السيكومترية لها والأساليب الإحصائية لها كذلك

1_ منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبيه العلائقي والمقارن

المنهج الوصفي : أحد مناهج البحث ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع . ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفية أو تعبيراً كمية والمنهج الوصفي لا يهدف وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو فقط بل الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره كما يشمل تصنيف المعلومات (شحاته حسن، النجارة زينب 95,2003)

2_ حدود دراسة :

الحدود البشرية : حيث تكونت العينة من 40 معلم ومعلمة من مختلف الابتدائيات التابعة لولاية المغير

الحدود المكانية: تتحدد هذه الدراسة بالمدارس الابتدائية لولاية المغير

الحدود الزمنية : تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من يوم الأحد 12 مارس 2023 إلى غاية 16 مارس 2023 بالمدارس الابتدائية بولاية المغير وذلك في المدارس

3_ مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من اساتذة من مختلف السنوات ببعض ابتدائيات ولاية المغير والذي بلغ عددهم 59 استاذ واستاذة هذا خلال العام الدراسي 2023 وهو العام الذي طبق فيه البحث

البحث :

مواصفات عينة الدراسة الاساسية وطريقة اختيارها :

طريقة اختيار العينة : اشتملت الدراسة على (59) استاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية للابتدائيات المتمثلة في (48) اناث و(11) ذكور .

4-عينة الدراسة الاستطلاعية

الجدول رقم 1: يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	11	18.64 %
انثى	48	81.35 %
المجموع	59	100 %

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (1) ان توزيع الذكور في العينة بلغ (11) ذكر بنسبة 18.64, وبالنسبة للإناث بلغت العينة (48) انثى بنسبة 81.35.

الجدول رقم 2: يمثل توزيع افراد العينة للدراسة الاساسية حسب كل ابتدائية.

اسم المؤسسة	عدد الاناث	عدد الذكور	النسبة المئوية
العربي تبسي	20	7	45.76 %
قيدوس احمد	8	1	15.25 %
دباخ علي	13	2	25.42 %
شهرة محمد	7	1	13.5 %

المجموع	48	11	%100
---------	----	----	------

5_ ادوات الدراسة :

مقياس الضغوط النفسية من إعداد وتصميم الدكتور " فقيه العيد " (2013)

مقياس التوافق المهني للباحثة " شموري كاميليا " (2017)

أ_ مقياس الضغوط النفسية :

وصف المقياس :

اما المقياس الذي قمت بتطبيقه في البحث هو مقياس الضغوط النفسية من اعداد وتصميم الدكتور "فقيه العيد" والذي يصدره المشروع الوطني للبحث حول التصميم وترجمة وتكييف اختبارات الصحة النفسية في مجلة القياس النفسي سنة 2013 وهو مقياس يوفر كثير من الوقت والجهد للباحثين وادة مفيدة للفحص التشخيص بالنسبة للعاملين في مجال الصحة النفسية ويتضمن هذا المقياس بمجموعة من البنود تتوزع على اربعة ابعاد رئيسية :

البعد الاول : يتناول حدة الاجتهاد ويقاس درجة الضغط النفسي

البعد الثاني : يتناول المشكلات النفسية الجسدية التي يعاني منها الفرد

البعد الثالث : يتناول مدى كفاءة الفرد في الوقت الراهن

البعد الرابع :يتناول المشكلات الانفعالية التي يعاني منها الفرد كانعكاس مباشر لشدة الضغوط

طريقة تصحيح المقياس والمحصل على الدرجات الخام :

استخدم الباحث طريقة الاجابة التي تعتمد على مدى شدة بزور السلوك المراد قياسه , حيث تعطى 03 درجات عندما تكون الاجابة ب: غالبا ودرجتين على كل اجابة ب: قليلا ودرجة واحدة على كل اجابة ب: نادرا وصفر على كل اجابة ب: لاتمام وتعطى هذه

الدرجات سواء امام العبارات التي تقيس شدة الجهاد , او التي تحسن كفاية الفرد او العبارات التي تقيس المشكلات الانفعالية (من 0- 39 درجة منخفض , من 40- 79 درجة متوسط , من 80- 120 درجة مرتفع). (فقيه العيد 24,2013)

مكونات المقياس :

يشمل مقياس على 40 بند تتوزع على النحو التالي :

من البند الاولى الى غاية البند - 10 تعبر عن حدة الاجهاد .

من البند _ 11 الى غاية البند 20 تعبر عن المشكلات الجسدية .

من البند _ 21 الى غاية البند رقم 30 يعبر عم كفاية الفرد .

من البند رقم 31 الى البند رقم 40 يعبر عن المشكلات الانفعالية

صدق المقياس:

لدراسة صدق المقياس اتبعنا طريقة صدق المحكمين المضمون، لقد قام بدراسة بنود المقياس 5 أساتذة من قسم علم النفس، إذ طلب من هؤلاء إبداء رأيهم حول مدى ملائمة كل بند على حدى في قياس الأبعاد العيادية الثالثة وذلك بإعطاء قيمة تتراوح من 1 غير مناسبة و 2 إذا كانت تحتاج إلى تعديل والقيمة 3 إذا كانت مناسبة ومن خلال النسب المسؤولة الاتفاق المحكمين على مدى صالحية العبارة، وصدقها فيما تقيسه وجدنا أن كل العبارات تفوق 85% وفيما يلي نتائج اختبار كاندال لدراسة الإنسان الداخلي للعبارات في ضوء نتائج المحكمين الخمسة في حين تشير نتائج معامل كاندال، أن مقياس الضغوط النفسية يتمتع بقدر عالي من الصدق، حيث كانت معظم العبارات منسقة فيما بينها ومناسبة كما تقيسه، وذلك بالاعتماد على مدى ارتباط كل بند من بنود المقياس بأبعاده العيادية، تشير نتائج ارتباط البند بأبعاد المقياس ونتائج ألفا كرونباخ لمجموعة الدراسة ن = 135 لوحظ أنه توجد

علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البنود وأبعادها العيادية، مما يشير إلى وجود قدر مقبول من الاتساق بين بنود المقياس وبالتالي صدق المقياس، كما نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تتراوح بين 0.71 و0.76 وهي قيم مرتفعة ومقبولة سيكومتريا، بحيث يمكن الإعتماد على المقياس كأداة للدراسة بدرجة عالية من الثقة.

ثبات المقياس:

للتعرف على ثبات المقياس استخدمت طريقة التجزئة النصفية، وإن معامل الثبات المستخرجة لمقياس ككل قدرت ب 0.94، وتدل هذه القيمة أن المقياس يتصف بدرجة عالية من الثبات وأن معامل الثبات الأبعاد العيادية يتراوح ما بين 0.75 و0.91، أما معامل الثبات الاختبار ككل يقدر ب 0.94 وتدل هذه النتائج أن الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الوثوق بنتائجه أثناء التطبيق الاتساق الداخلي لمقياس ال بد من حساب ارتباط الأبعاد العيادية بعضها ببعض من جهة، وحسب ارتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس، وهو الأسلوب الأمثل للتعرف على مدى اتساق وارتباط أبعاد المقياس بعضها ببعض والدرجة الكلية له، إن جميع معامل الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 01.0 م، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ب_مقياس التوافق المهني :

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على مقياس التوافق المهني ، حيث تم تبني مقياس التوافق المهني لشموري كامليا (2017) : ويتكون القياس من 24 بندا و4 بدائل (عالية متوسطة ,منخفضة ,منعدمة)

طريقة التصحيح :

كانت طريقة التصحيح من خلال البنود حيث احتوت على بنود ايجابية واخرى سلبية

تصحيح الفقرات الاجابية وهي :

(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)

حيث تاخذ الاجابة عالية 4 ,ومتوسطة 3,منخفضة 2, معدومة 1

تصحح الفقرات السلبية وهي : (10 , 18 , 16) حيث تاخذ الاجابة عالية 1, متوسطة 2 ,
منخفضة 3 ,معدومة 4

وهي موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم 3: يبين معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني.

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

تم التأكيد الصدق لهذا المقياس بحساب صدق المقارنة والثبات بألفا كرونباخ

صدق المقارنة الطرفية

بعد جمع البيانات وتفرغها ثم ترتيب درجات الأفراد تنازليا من الأعلى إلى السفلى، ثم قسمت العينة إلى مجموعتين العليا والدنيا بأخذ 9 من الدرجات العليا و9 من الدرجات الدنيا ثم قامت الباحثة بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساب (ت) المحسوبة.

الجدول رقم 4 : يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

مستوى الدلالة	قيمة الاحتمال	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الفئات
دالة عند 0.01	0.01	16	9.30	4.34	86.11	09	الفئة العليا
				5.00	65.55	09	الفئة الدنيا

يبين الجدول (5) صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني حيث تم تقسيمها إلى فئات عليا ودنيا وحسابها بواسطة spss بحيث أن الفئة العليا كانت نتائجها كما يلي: المتوسط الحسابي قدر ب 86.11 والانحراف المعياري 4.34 ،وت المحسوبة 9.30 ، ودرجة الحرية 16 وقيمة الاحتمال وكانت دالة عند 0.01.

أما الفئة الدنيا كانت نتائجها كما يلي : المتوسط الحسابي 65.55 ،الانحراف المعياري 5.00، و ت المحسوبة 9.30 ، ودرجة الحرية 16 ، وقيمة الاحتمال، وكانت دالة عند 0.01.

ثبات مقياس :

الثبات يعني مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات، أو القيم لنفس الفرد أو الأفراد اذا ما تكررت عملية القياس. تم حساب الثبات لهذا المقياس .

تم حساب الثبات لهذا المقياس بمعامل ألفا كرونباخ

الجدول رقم 5: يوضح ثبات البنود لمقياس التوافق المهني

الأداة	عدد الفئات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
التوافق المهني	24	0.81	دالة عند 0.01

-نلاحظ من خلال الجدول السابق ان معامل ثبات مقياس التوافق بمعامل الفا كرونباخ يساوي 0.81, وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع المقياس بالثبات

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

الاحصاء الوصفي :

_ معامل ارتباط بيرسون للكشف عن دلالة ارتباط بين درجات الضغوط النفسية ودرجات التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي

_ اختبار "ت" Ttest لعينتين مستقلتين

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتحليل 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.

5.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة.

2. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

1.2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

2.2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

3.2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

4.2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

5.2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

3. خلاصة نتائج الدراسة واقتراحات.

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 الابتدائي، وسينتهي بتفسيرها ومناقشتها.

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 الابتدائي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق معامل ارتباط بيرسون (r_p)، واختبار (f) لتحليل التباين، وذلك بعد دراسة افتراضاته وشروطه التي تحققت، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 6: دلالة الارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون r_p	قيمة f_c المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الضغوط النفسية	0.39	06.84	(1 و 38)	0.013	دال
التوافق المهني					

$$f_{t(df=1, 38, \alpha=0.05)} = 4.10$$

يتبين من الجدول (7) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون $r_p = 0.39$ وهو ارتباط دال إحصائياً بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، بدليل أن قيمة اختبار تحليل التباين f_c المحسوب المقدر (06.84) أكبر من قيمة اختبار التباين f_t الجدول المقدر (4.10) وبقيمة احتمالية (0.013) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومنه نقبل الفرضية القائلة أنه: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية.

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

الجدول رقم 7: دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية.

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	متوسط الفروق	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	العينة n	مقياس الضغوط النفسية
غير دال	0.14	-1.49	-13.19	15.93	38.38	8	ذكور
				23.63	51.56	32	إناث

$$t_{(df=38, \alpha=0.05)} = 2.02$$

يتضح من بيانات الجدول (8) أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية بلغ (38.38) بانحراف معياري (15.93)، ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية بلغ (51.56) بانحراف معياري (23.63)، كما جاءت نتيجة اختبار "ت" (-1.49) بقيمة احتمالية (0.14) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية؛ مما يدل على أن اختلاف الجنس (ذكور - إناث) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي 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 الاحصائية:

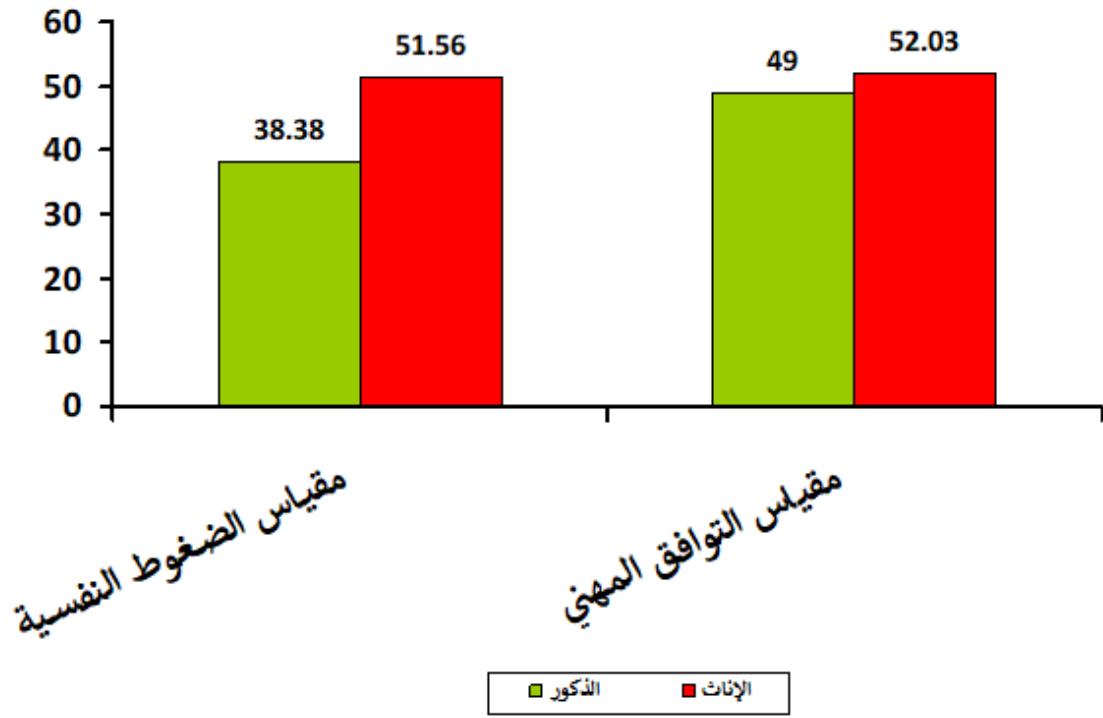
الجدول رقم 8: دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني.

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	متوسط الفروق	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	العينة n	مقياس التوافق المهني
غير دال	0.46	-0.74	-3.03	9.64	49	8	ذكور
				10.53	52.03	32	إناث

$$t_{t(38, \alpha=0.05)} = 2.02$$

يتضح من بيانات الجدول (09) أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني بلغ (49) بانحراف معياري (9.64)، ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني بلغ (52.03) بانحراف معياري (10.53) كما جاءت نتيجة اختبار "ت" (-0.74) بقيمة احتمالية (0.46) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني؛ مما يدل على أن اختلاف الجنس (ذكور - إناث) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

والشكل التالي يلخص الفروق البيانية لمتوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الاناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية، والتوافق المهني.



الشكل رقم 1: الفروق البيانية لمتوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياسي الضغوط النفسية، والتوافق المهني

يتضح من الشكل (01): أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية المقدر بـ: (38.38) متقارب إلى حد ما ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية المقدر بـ: (51.56)، بالمقابل نجد أن متوسط درجات الذكور من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني المقدر بـ: (49) متقارب نسبياً ومتوسط درجات الإناث من أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني المقدر بـ: (52.03).

1-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية تبعاً للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات).

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

الجدول رقم 9: دلالة الفروق بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)

مقياس الضغوط النفسية	العينة \underline{n}	المتوسط الحسابي \bar{X}	الانحراف المعياري S	متوسط الفروق	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
5 سنوات فأقل	5	40.80	12.17	-9.29	-0.85	0.40	غير دال
أكثر من 5 سنوات	35	50.09	23.78				

$$t_{t(38, \alpha=0.05)} = 2.02$$

يتضح من بيانات الجدول (10) أن متوسط درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين 5 سنوات فأقل خبرة مهنية بلغ (40.80) بانحراف معياري (12.17) ومتوسط درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين أكثر من 5 سنوات خبرة مهنية بلغ (50.09) بانحراف معياري (23.78)، كما جاءت نتيجة اختبار "ت" (-0.85) بقيمة احتمالية (0.40) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)؛ مما يدل على أن اختلاف الخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1-5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات).

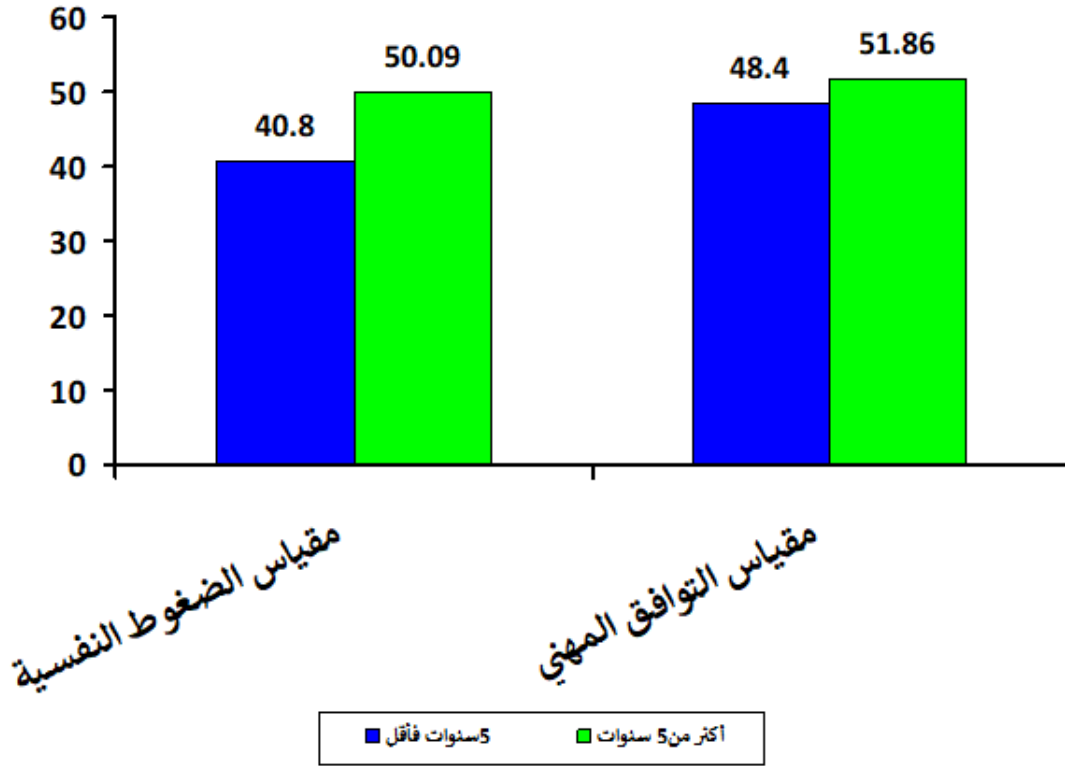
وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار "ت" للعينات المستقلة، وذلك بعد التحقق من افتراضاته وشروطه، والجدول التالي يعرض نتائج اختبار "ت" والدلالة الاحصائية:

الجدول رقم 10: دلالة الفروق بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)

مقياس التوافق المهني	العينة n	المتوسط الحسابي \bar{X}	الانحراف المعياري S	متوسط الفروق	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
5 سنوات فأقل	5	48.40	13.67	-3.46	-0.69	0.49	غير دال
أكثر من 5 سنوات	35	51.86	09.92				

$$t_{t(38, \alpha 0.05)} = 2.02$$

يتضح من بيانات الجدول (11) أن متوسط درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين 5 سنوات فأقل خبرة مهنية بلغ (48.40) بانحراف معياري (13.67) ومتوسط درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين أكثر من 5 سنوات خبرة مهنية بلغ (51.86) بانحراف معياري (09.92)، كما جاءت نتيجة اختبار "ت" (-0.69) بقيمة احتمالية (0.49) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس التوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)؛ مما يدل على أن اختلاف الخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات) لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي. والشكل التالي يلخص الفروق البيانية لمتوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني تبعا للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات).



الشكل رقم 2: الفروق البيانية لمتوسطي درجات أساتذة التعليم الابتدائي على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني تبعاً للخبرة المهنية (5 سنوات فأقل/أكثر من 5 سنوات)

يتضح من الشكل (02): أن متوسط درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين 5 سنوات فأقل خبرة مهنية المقدر بـ: (40.80) متقارب إلى حد ما ومتوسط درجات قياس الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين أكثر من 5 سنوات خبرة مهنية المقدر بـ: (50.09)، بالمقابل نجد أن متوسط درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين 5 سنوات فأقل خبرة مهنية المقدر بـ: (48.40) متقارب نسبياً ومتوسط درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي البالغين أكثر من 5 سنوات خبرة مهنية المقدر بـ: (51.86).

2-تفسير ومناقشة النتائج

2-1تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

بناءا على الجدول رقم "1" الموضح لنتائج المبنية وبعد المعالجة الاحصائية التي دلت على " توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي " حيث ان معامل ارتباط بيرسون بلغ (0,39) وهي قيمة سالبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,005)

و هذه النتيجة اثبتت لنا ان الاساتذة بالرغم من معاناتهم من الصعوبات والظروف في جميع المجالات اجتماعية والاقتصادية والنفسية ... الخ , وكذلك وجود الضغوطات داخل المؤسسة من طرف الادارة او زملاء العمل وغيرها من العراقيل التي تواجه المعلمين داخل الحرم المدرسي ادت بهم الى اختلال في تكيفهم مع ممارسة نشاطهم المدرسي والمهني وعدم حدوث توافق مهني لديهم والذي ينتج عنه عدم الرضى عن عملهم ورضى الاخرين عنه هذا ما يسبب ضغط وقلق لدى المعلمين .

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة " علالي دلالي " (2016) والتي توصلت لوجود علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي واختلفت هذه الدراسة مع دراسة فؤاد صبيبة واخرون 2014 تحت عنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من اساتذة مرحلة التعليم الاساسي في محافظة اللادقية وكانت نتائج انه لا توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني

2-2تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في الضغط النفسي تعزي لمتغير الخبرة:

نصت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الضغط النفسي تعزي لمتغير الخبرة ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن الأقدمية ليس عاملا مؤثرا في الضغوط النفسية،

فالخبرة وحدها ليس كافية لإكساب الفرد الأساليب اللازمة للتعامل مع الضغوط النفسية، كما يمكن تفسير ذلك إلى إحباط المعلمين من المشكلات التي تعترضهم ومنها ساعات العمل الطويلة، اكتظاظ الأقسام العائد المادي قلة التقدير الاجتماعي وهي نفس الصعوبات التي يواجهها المعلمون ذوي خبرة أقل، وقد إتفقت دراستنا مع دراسة (فاضل عباس خليفة، 2012،

2-3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على انه : "لا توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس , اي لا توجد فروق في التوافق المهني بين ذكور والاناث وان كلا الجنسين متوافقان مهنيا , وهذا يعني مهنة التدريس لها دور في الراحة والطمأنينة لدى الذكور والاناث وكذا لديهم نفس الجدية وطموح وارتباطهما بمهنتهما و متمسكان بها وهذا باعتبار مهنة التدريس تحقق لهم طموح وتشبع حاجاتهم المادية والمعنوية , والتغلب على العراقيل والصعوبات التي تواجههم في مجال العمل كفريق ووجود روح التعاون والتآزر وهذا ما يجعلهم متوافقان مهنيا ,وهذا راجع الى حب الاساتذة للعمل ورغبة في التدريس وتوفير كل الوسائل المادية والمعنوية وايجاد كل الحلول لكي يحققوا تلائم والتكيف في مهنتهم

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة " حدي خلو (2019) حيث اظهرت نتائج انه لا توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

2-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في الضغط النفسي تعزى لمتغير الجنس:

أسفرت نتائج هذه الفرضية على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الضغط النفسي ويمكن أن نفسر ذلك للثقافة التي أصبحت سائدة في المجتمع الجزائري وخروج المرأة للعمل وبالتالي تعرضها لنفس الضغوطات النفسية التي يتعرض لها المعلم في

بيئة العمل وهذا ما أتفق مع دراستنا مع دراسة باخوم (1991): التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين الضغوط النفسية لدى المعلمين تعزي لمتغير الجنس، كما اختلفت دراستنا مع دراسة (طلافة،2013).

2-5 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية انه : " لا توجد فروق في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الخبرة المهنية :

و بعد النتائج الموضحة وبعد المعالجة الاحصائية التي دلت ان بالاختلاف في سنوات العمل في مهنة التدريس لا يشكل موقف سلبي بالنسبة للأساتذة , فالأستاذ الذي لديه سنة في العمل يشعر بالسعادة والراحة في بيئة العمل مثله مثل الاستاذ الذي لديه 10 سنوات في التدريس وهذا راجع الى توافقه المهني ورضا المهني ودليل على امتلاكهم الخبرة الكافية بحيث يمكن ان نرجع التوافق المهني للعوامل المؤثرة عليهم كالمكانة الاجتماعية والاقتصادية وعلاقتهم بزملاء عملهم.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة صبيبة واخرون 2014 حيث اظهرت النتائج انه لا توجد فروق دالة احصائية في التوافق المهني لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الاساسي في محافظة اللاذقية لمتغير الخبرة .

3-الاستنتاج العام :

بعد تطرقنا للفصول النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة يمكن القول أن هذا البحث يعتبر من البحوث النفسية والتربوية، وهذا من خلال وصف ظاهرة الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أستاذ التعليم الابتدائي ببعض الابتدائيات ولاية المغير.

وتفسير وتحليل النتائج المتوصل إليها وكل ذلك من خلال اختيار تساؤلات وفرضيات البحث وكان ملخص النتائج المتوصل إليها كالتالي:

*توجد علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي.

* لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغط النفسي لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير الخبرة.

* لا توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير الجنس.

* لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغط النفسي لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغيرالجنس

* لا توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير الخبرة

مقترحات الدراسة :

و من خلال دراستنا والنتائج المتحصل عليها ومن خلال دراسة ميدانية في هذه الفترة وضعنا مجموعة من الاقتراحات وهي كالتالي :

1- _ فعالية برنامج إرشادي لتخفيف من ضغوط المعلمين

2- دراسة ظغوط النفسية للأساتذة

3- فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لزيادة توافق سلوكي للمعلمين.

4- فعالية برنامج إرشادي لدعم العلاقات إجتماعية بين المعلمين وطاقم المدرسي كفريق.

5-دراسة الضغوطات الإدارية على المعلمين وعدم ترك الحرية في اتخاذ القرار.

6- وضع برامج تتناسب مع مستوى وقدرات التلميذ والتي من شأنها أن تسهل عملية التعلم والتعليم بالنسبة للأستاذ.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

إبراهيم سليمان الرقيب (2010) كتاب العنف الاسري وتأثيره على المرأة، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع

ابراهيم شوقي , عبد الحميد , (1998) , علم النفس وتكنولوجيا الصناعية , دار الطباعة , القاهرة_مصر

ابو مسلم واخرون (2012) مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم ,مجلة البحوث التربوية النوعية

احمد رشاد مذكرات في ادارة الافراد والعلاقات الصناعية ط.1 مطابع جريدة الصباح.

احمد مختار 2008معجم اللغة العربية المعاصر.القاهرة

اسعادي فارس (2007) مساهمة في دراسة اثر مرض الربو على التوافق المهني رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة.

أماني عبد المقصود،تهاني عثمان (2007)، الضغوط الأسرية النفسية الأسباب والعلاج ،مكتبة الأنجلو، المصرية

أمينة أشتيوي البطي(2018)، كتاب الضغوط النفسية لدى المطلقات وأساليب مواجهتها ، مركز الكتاب الأكاديمي

بدرية محمد يوسف الرواحية (2016) التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية تامدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية ,رسالة ماجستير قسم التربية والدراسات الانسانية جامعة نزوى.

بوعامر احمد زين الدين ,بحري صابر _ (2014)مصادر التوافق المهني لدى العامل مجلة دراسات والبحوث التربوية والنفسية العدد 6 مجلة جامعة الوادي

ثامر حسين علي السميران، عبد الكريم عبد الله المساعد(2014)، سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها، عمان، دار المكتبة الحامد للنشر والتوزيع

جوادي يوسف (2006):مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة الأخوة منتوري ، قسنطينة.

جودت عبد الهادي والسعيد الهادي العزة (2014) التوجيه المهني ونظرياته ط 1

حسين طه عبد العظيم، سلامة عبد العظيم حسين (2006)، استراتيجيات وإدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1. دار الفكر، عمان، الأردن .

داود راضية (2012)، الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى المعاق حركيا، رسالة ماجستير، سطيف.

دراسة فيرايه واخرون (2014) تقييم التوافق المهني بين مدرسي الثانوية "اثره على المتغيرات السكانية المنتقاة"

ربيع شفيق عطير (2018) ، الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

سامي محمد ملحم (2015) مبادئ التوجيه والارشاد المهني.

السيد يوسف جمعة (2014)، إدارة ضغوط العمل، طبعة الأولى، دار يترك، بيروت.

شابني سمية (2012)، الضغوط النفسية للمتمدرسين نتيجة التغيرات الجديدة في المنظومة التربوية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر.

شحاته حسن ،النجار زينب (2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية الدار بوضياف المسيلة ط1

شموري كامليا ،(2017) القلق وعلاقته التوافق المهني ،مذكرة ماجستير ،محمد بوضياف
المسيلة

شويطر خيرة (2016-2017): استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على
ضوء متغير الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، دراسة ميدانية على عينة من وهران2،
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
قسم علم النفس وعلوم التربية.

طلاحة حامد عبد الله (2013):ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة
الأساسية في الأردن المشكلات الناجمة عنها . مجلة العلوم الإسلامية للدراسات التربوية
والنفسية ، مجلد21.

العامة منى بنت عبد الله بن نبهان (2014)، أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير
العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحافظة الداخلية، كلية العلوم
والأداب تخصص ارشاد نفسي ،رسالة ماجستير ،جامعة نزوى

عبد القادر طه فرج (1980) سيكولوجية الشخصية المعوقة لإنتاج دراسة النظرية وميدانية
في التوافق المهني والصحة النفسية . رسالة دكتوراه منشورة (1970) مكتبة الخانجي القاهرة.

عبد الله بن علي الشهري (2000) العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى
موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض رسالة
ماجستير .

عبيد ماجدة بهاء الدين السيد (2008) ، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة
النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان

عوض عباس محمود (1987) دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، دار المعرفة
الجامعية الاسكندرية.

فاضل عباس خليفة (2012): لضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها لدى معلمين الفصل بمملكة البحرين . دراسات نفسية وتربوية العدد التاسع .

فاطمة عبد الرحيم نوايسة (2011)، لضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.

فرج عبد القادر طه ، (1986)علم النفس الصناعي التنظيمي ، دار النهضة بيروت

فقيه العيد (2013).مجلة القياس النفسي يصدر المشروع الوطني للبحث حول تصميم الترجمة تكييف اختبارات الصحة النفسية ، دار الكنوز لانتاج والنشر التوزيع .الجزائر

كتاب مبروكة عبد الله أحمد (2018)، الضغوط النفسية والتوافق النفسي للمتقاعدين

مبروكة عبد الله أحمد (2018)، الضغوط النفسية والتوافق النفسي للمتقاعدين

محمود السيد النيل (1985) مساهمة في دراسة اثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية مذكرة شهادة ماجستير علم النفس الصناعي ,بحوث عربية وعالمية دار النهضة العربية بيروت.

معتز عبد العزيز (2012): الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة الجزيرة. كلية التربية حنتوب ،قسم علم النفس التطبيقي.

مغزي أميمة(2018)، مجلة المقاربات النظرية المفسرة للضغوط النفسية.

منير العزاري (2019)، العلاج المعرفي السلوكي وأساليب مواجهة الضغوط النفسية، للنشر والتوزيع الوراق

نادية محمود شريف (1985) دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسساتي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في المدارس والقرارات المدارس التقليدية ، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 03 دار

المعارف.

نائف علي أيبو(2019)، الضغوط النفسية ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية.

هارون توفيق الرشيد(1999)، الضغوط النفسية طبيعتها أسبابها، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

هشام زروقة (2016) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع بسكرة اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) علم نفس تنظيم والعمل.

ولاء رجب عبد الرحيم(2016)، الضغوط النفسية للمتفوقين وكيفية مواجهتها ، دار العلوم للنشر والتوزيع

Sargent ,l,d,e terry,D,d,(1998) : (sargent,1998) the Effect work control and job Demands on Employee Adjustment and work performans, dourmal of accupational , orgamizational psychology, vol, 71, (3), pp :219-236.

الملاحق

الملحق (01): استبيان الضغوط النفسية

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

أ) البيانات الشخصية :

الجنس:

ذكر أنثى

الأقدمية: من 0 الى 5 سنوات

من 5 سنوات الى فما فوق

ب) التعليمات:

أستاذي الفاضلأستاذتي الفاضلة

في اطار اعداد مذكرة تخرج شهادة الماستر في مجال علم النفس تخصص علم النفس المدرسي نضع بين يديك (ي) هذا الاستبيان المتكون من مجموعة من الأسئلة ، بعد أن تقرأ كل عبارة بتأني وامعان ، نرجو منك (ي) افادتنا باجاباتك (ي) عن الأسئلة الواردة في الصفحة الموالية وهذا بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة . ونحيطكم علما بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، أن اجابتم لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي وستحظى بالسرية التامة.

العبارات	لا	نادرا	قليلًا	غالبًا
1) اشعر بالارتباك الشديد عندما يحدث حدث غير متوقع				
2) عندي مدة وأنا أشعر بالعصبية والاجهاد				
3) لم أتمكن في الأونة الأخيرة عدة أحداث لم أتمكن من تجاوز أثرها				
4) واجهت في الأونة الأخيرة عدة أحداث لن أتمكن من تجاوز أثرها				
5) لم تعد لي الثقة بالنفس في مواجهة المشكلات التي تطرأ في حياتي				
6) ينتابني شعور بأن أموري الشخصية لا تسير نحو الواجهة الحسنة				
7) أشعر أن هناك الكثير من الأمور العالقة التي تحتاج الى الحسم				
8) ينتابني شعور دوما أنني غير قادر على حل كل الأمور العالقة				

				9) أفكر كثيرا في الأمور العالقة التي يجب اتمامها في الوقت المناسب
				10) أشعر بالإرهاق وأن الوقت كاف لانجاز أعمالي
				11) لدي آلام جسدية كآلام الظهر والمفاصل او آلام الرأس والبطن أو العنق
				12) منذ مدة وأنا أعالج ولم أتمكن من الشفاء التام
				13) أصبحت أعاني من مشكلات هضمية وأشعر بالرغبة في التقيء
				14) عضلاتي متوترة وأجد صعوبة في التنفس
				15) أشعر بخفقان سريع في القلب
				16) ينتابني حالة من الدوخة والدوران
				17) أصبحت أعاني من صعوبات في التبول والتبرز
				18) أصبحت أعاني من صعوبة في النوم وأشعر بالتعب صباحا

				19) أصبحت شهيتي للطعام تتناقص شيئاً فشيئاً
				20) أعاني من مشكلات على مستوى الجلد بدون شفاء واضح تام
				21) ليس لي وقت للاستحمام والترفيه بسبب كثرة أشغال
				22) حيويتي ونشاطي بدأت تتراجع في الآونة الأخيرة
				23) فعلاً فقد أصبحت المشاكل العائلية والمهنية تثقل كاهلي
				24) بدأت أشعر بفقدان السيطرة على تصرفاتي وانفعلاتي
				25) أشعر أن هناك الكثير من الأمور التي أصبحت تضغط علي
				26) أشعر أنني فقدت القدرة على الاسترخاء
				27) أشعر دوماً أنني في مواجهة مستمرة لأحداث غير سارة
				28) أشعر بخيبة الأمل عندما أشعر

				أن الأمور تسير عكس ما أريد
				29) أصبحت أن قدراتي الجنسية تتراجع بشكل كبير
				30) أصبحت أتعب أكثر من المعتاد
				31) أشعر بالإحباط عندما تصبح الأمور خارج السيطرة
				32) أصبحت أشعر بالانزعاج الشديد عندما أفشل
				33) أصبحت أخاف من الموت
				34) أصبحت أخاف من الموت
				35) تنتابني لحظات أشعر فيها بالمرارة والحزن
				36) فقدت الاهتمام بالأشياء وأصبحت لا أجد المتعة في شيء
				37) أشعر أنني منشغل كثيرا ومهموم في الآونة الأخيرة
				38) أصبح ينتابني الشعور أن شيئا ما سيء سيحدث لي
				39) أصبحت أعاني من سوء التركيز

				وصعوبة ضبط الأمور
				40) أشعر أن أفكاري مشوشة وأجد صعوبة في اتخاذ القرارات

الملحق (02): مقياس التوافق المهني

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

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 لأنفقه الأسباب بدرجة
				5) أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة
				6) ألجأ الى الأدوية والمهدئات بدرجة
				7) أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة
				8) أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة
				9) تتوعك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة
				10) دافعتي للعمل متغيرة بدرجة
				11) أعاني من اضطرابات نفسية

				وعصبية بدرجة
				12) أفكر في قطاع التعليم بدرجة
				13) أرتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة
				14) أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة
				15) أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة
				16) أضبط أعصابي وأتحكم في توترتي 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

الملحق (03): نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام (spss)

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون r_p	قيمة f_c المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الضغوط النفسية	0.39	06.84	(1 و 38)	0.013	دال
التوافق المهني					

$$f_{t(df=1, \alpha=0.05)} = 4.10$$

مقياس الضغوط النفسية	العينة n	المتوسط الحسابي \bar{X}	الانحراف المعياري S	متوسط الفروق	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
ذكور	8	38.38	15.93	-13.19	-1.49	0.14	غير دال
إناث	32	51.56	23.63				

$$t_{t(df=38, \alpha=0.05)} = 2.02$$

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	متوسط الفروق	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	العينة n	مقياس التوافق المهني
غير دال	0.46	-0.74	-3.03	9.64	49	8	ذكور
				10.53	52.03	32	إناث

$$t_{t(df=38,\alpha=0.05)} = 2.02$$

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	متوسط الفروق	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	العينة n	مقياس الضغوط النفسية
غير دال	0.40	-0.85	-9.29	12.17	40.80	5	5 سنوات فأقل
				23.78	50.09	35	أكثر من 5 سنوات

$$t_{t(df=38,\alpha=0.05)} = 2.02$$

الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	متوسط الفروق	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	العينة n	مقياس التوافق المهني
غير دال	0.49	-0.69	-3.46	13.67	48.40	5	5 سنوات فأقل
				09.92	51.86	35	أكثر من 5 سنوات

$$t_{t(df=38,\alpha=0.05)} = 2.02$$